

**ACTION SYNDICALE ET IMPACT SUR LA SITUATION
SOCIO-ÉCONOMIQUE DES POPULATIONS
OUVRIÈRES AU GABON DE 1960 À NOS JOURS**

THÈSE

pour l'obtention du grade de
Docteur en Sciences Économiques

Présentée et soutenue publiquement par

Christelle GUIBOUMOU

le 21 décembre 2007

Sous la direction de :

M. Frank MOULAERT, Professeur - USTL - Université de Newcastle upon Tyne.
M. Albert MARTENS, Professeur Émérite - Katholieke Universiteit Leuven

Membres du jury

M Pierre-Yves VERKINDT, Professeur - Université de Lille II
Mme Janine GOETSCHY, Chercheur CNRS - Université Paris X
M. Frank MOULAERT, Professeur - USTL - Université de Newcastle upon Tyne.
M. Albert MARTENS, Professeur Émérite - Katholieke Universiteit Leuven

*À ceux qui ont tant espéré ce moment
Mais qui ne sont plus là pour l'apprécier...*

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance et notre profonde gratitude à nos directeurs de thèse, les Professeurs Frank MOULAERT et Albert MARTENS. Grâce à leur patience, leur disponibilité, leur soutien, leurs encouragements et surtout à leurs judicieuses remarques, ils ont permis l'aboutissement de cette recherche.

Nos remerciements vont aussi à l'endroit du Professeur Jean-Jacques ROYER, de Romaric Franck QUENTIN de MONGARYAS, de Sylvanys DITENGOU, d'Armelle TSOGOU, de Laure BOUNDJENGUI, d'Anicet MAKOSSO, de Madeleine MOSIMI, de Gérémino ELLA ENY, d'Éléonore NGOMA, d'Armande LONGO, de Wilfrid NZAMBA, de Fouad CHAHED et de Dano BOUKIKA qui ont apporté leurs lumières et leurs énergies dans la finalisation de ce travail.

Nous remercions, également, l'État gabonais pour sa modeste mais salvatrice allocation d'études sans laquelle nous n'aurions pu poursuivre ce troisième cycle d'études supérieures en France. Nous tenons, dans le même esprit, à remercier l'IFRÉSI, l'École Doctorale des Sciences Économiques et Sociales de l'USTL et leur personnel pour l'accueil et les excellentes conditions de travail qu'ils ont mises à notre disposition durant toutes ces années.

Nous adressons, ensuite, nos remerciements aux responsables syndicaux et à leurs adhérents dont l'apport a été inestimable et capital.

Nous remercions, en outre, nos collègues et amis de la « MOULAERT Team », de l'IFRESI, du LOFT et de l'UOB pour leur assistance et les bons moments passés ensemble. Il s'agit de : Oana AILENEI, Mariana ANTOHI, Violeta ANTOHI, Iratxe CALVO, Etienne CHRISTIAENS, Abid MEHMOOD, Michel NOLEO, Jacques NUSSBAUMER, Constanza PARRA, Zhu KAI, Thomas WERQUIN, Delphine ANCIEN, Bruno LAFFORT, Bénédicte LEFEBVRE, Catherine NEGRONI, Denis DUVET, Mireille BENGONE, Nadège NGOLO, Rodrigue OKOUYI, Cornélia OSSONE, Isabelle MISSE, Amaléa MISSE, Lydie BOUBOU, Irma MBA NZE, Armelle ABESOLO, Marthe MAROUNDU, Alexandre MOUSSAVOU, Hermine MATARI, Judith KOUMBA, Ulrich MAYOMBO, Guy-Patrick MOUDOUNGA et Téka MASSOUNGA.

Nos remerciements sont, enfin, dirigés vers notre famille : celle de la France et des environs, c'est-à-dire, Jocelyne, Steeve, Janette, Armelle, Laetitia, Sandy, Judy, Clémentine, Aimée, Matt, Léon, Daniel, Stéphanie, Carmen, Gilles, Carine et aux CHAHED. À ma mère **Bernadette NDOUGA** et la famille indénombrable du Gabon. Merci pour votre confiance, votre soutien matériel, financier et surtout affectif !

Table des matières

Liste des sigles et abréviations	4
Introduction Générale	6
A. Précisions terminologiques	8
A.1 « Situation socio-économique »	8
A.2 « Populations ouvrières »	8
B. Délimitation spatio-temporelle de la recherche	10
B.1 Délimitation spatiale de la recherche	10
B.1. a Situation géographique, démographique et culturelle	10
B.1. b Bref historique	12
B.1. c Situation économique générale	14
B.2 Délimitation temporelle de l'étude	15
C. Les frontières « idéelles » de l'étude	16
C.1 Le débat sur la correction des inégalités sociales	16
C.2 Le débat sur la pertinence d'une théorie économique du syndicat	17
C.3 La question sur l'impact économique de l'action syndicale	18
D. Plan de la thèse	22
Chapitre I^{er} : A la rencontre du pouvoir syndical : Esquisse d'une théorie et mise en perspective empirique	24
I.A.1 Au cœur du concept de pouvoir	24
I.A.2 La définition du pouvoir syndical	27
I.B Apports de la littérature spécialisée	28
I.B.1 Synthèse des travaux empiriques sur le pouvoir syndical	28
I.B.1.a Le pouvoir syndical dans les pays dits « développés »	28
I.B.1.b Le pouvoir syndical dans les pays dits « en développement »	32
I.B.2 Les études théoriques	38
I.B.2.a Les théories de la mobilisation des ressources	38
I.B.2.b Les théories des négociations salariales	44
I.C Le modèle théorique de l'étude	49
I.C.1 La perspective radicale des RI comme cadre théorique de la recherche	49
I.C.1.a La perspective unitariste	51
I.C.1.b La perspective pluraliste	52
I.C.1.c La perspective radicale ou d'inspiration marxiste	53
I.C.1.d Les raisons du choix du courant radical	55
I.C.2.a L'hypothèse	57
I.C.2.b Construction des concepts clés de l'étude	59
I.D Confrontation du modèle théorique à la réalité sociale gabonaise	66
I.D.1 La nature des données collectées	67
I.D.1.a Élargissements effectués sur la dimension « sécurité au travail »	68
I.D.1.b Élargissement relatif à l'évolution de la dimension « organisation syndicale »	69
I.D.1.c Élargissement portant sur la dimension « législation du travail »	69
I.D.2 La collecte des informations : techniques, méthodes et difficultés	70
I.D.2.a Méthodes et techniques de collecte des données	70
I.D.2.b Méthodes et techniques d'analyse des données	78
Conclusion du chapitre 1 ^{er}	80

Chapitre II : L'action syndicale et son impact sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase I..... 82

II.A	Analyse des sources de l'efficacité syndicale dans la phase I	83
II.A.1	Analyse du contexte politico-économique de la phase I	83
II.A.1.a	Le contexte économique	83
II.A.1.b	Le Contexte sociopolitique de la phase I.....	86
II.A.2	Analyse des déterminants internes de l'efficacité syndicale.....	93
II.A.2.a	Analyse du pôle Organisation	95
II.A.2.b	Analyse du pôle « idéologie ».....	104
II.B	Praxis syndicale et son impact pendant la phase I	112
II.B.1	Présentation générale de l'activité revendicative dans la phase I	112
II.B.2	Action syndicale et impact sur le pouvoir d'achat dans la phase I.....	113
II.B.2.a	Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers non-conventionnés	114
II.B.2.b	Action syndicale et évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés dans la phase I	117
II.B.3	Action syndicale et impact sur les droits professionnels dans la phase I.....	121
II.B.3.a	Impact sur l'évolution du contrat de travail dans la phase I.....	123
II.B.3.b	Impact sur l'évolution des droits sur les salaires dans la phase I.....	127
II.B.3.c	Impact sur l'évolution des droits en matière de congés dans la phase I.....	130
II.B.3.d	Impact sur les droits des femmes et des jeunes travailleurs dans la phase I	132
II.B.3.e	Impact sur l'évolution des droits syndicaux dans la phase I	134
II.B.4	Impact de l'action syndicale sur l'évolution des conditions matérielles de travail dans la phase I	138
II.B.4.a	Action des syndicats sur la prévention et la gestion des AT et MP.....	138
II.B.4.b	Analyse des dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans la phase I.....	139
II.B.4.c	Effectivité des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail	140
	Conclusion du chapitre II	144

Chapitre III : Pouvoir syndical et impact dans la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase II..... 146

III.A	Analyse des déterminants du pouvoir syndical durant le monolithisme syndical	147
III.A.1	Analyse du contexte socio-économique de la phase II.....	148
III.A.1.a	Contexte économique dans la phase II.....	148
III.A.1.b	Contexte politique de la phase II : Du monolithisme politique	149
III.A.2	Analyse des sources internes de l'efficacité syndicale dans la phase II	155
III.A.2.a	La « participation responsable » comme idéologie syndicale.....	156
III.A.2.b	Analyse de l'organisation syndicale pendant la phase II.....	164
III.B	Praxis syndicale « harmonieuse » et Impact sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase II.....	172
III.B.1	Présentation générale de « l'activité revendicative » dans la phase II.....	172
III.B.2	Impact de l'action syndicale sur l'évolution du pouvoir d'achat dans la phase II.....	181
III.B.2.a	Évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux légaux	181
III.B.2.b	Impact sur l'évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux conventionnels.....	185
III.B.3	Action syndicale et évolution de la législation du travail dans la phase II	191
III.B.3.a	Impact sur l'évolution de la législation relative au contrat du travail dans la phase II.....	191
III.B.3.b	Impact sur l'évolution des droits salariaux dans la phase II	198
III.B.3.c	Action syndicale et évolution des droits sur les congés payés dans la phase II.....	200
III.B.3.d	Action syndicale et évolution des mesures de protection femmes et jeunes travailleurs dans la phase II	202
III.B.3.e	Action syndicale et évolution des droits syndicaux dans la phase II	204
III.B.4	Action syndicale et Impact sur l'évolution des conditions matérielles de travail dans la phase II	207

III.B.4.a Analyse des dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans la phase II	207
III.B.4.b Effectivité des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail	208
Conclusion du chapitre III	214
Chapitre IV : Pouvoir syndical et impact dans la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase III	216
IV.A Analyse des déterminants du pouvoir syndical dans la phase III	216
IV.A.1 Analyse de l'environnement économique et sociopolitique	217
IV.A.1.a Contexte économique	217
IV.A.1.b Contexte politique : Retour au pluralisme politique	218
IV.A.2 Analyse des déterminants internes de l'action syndicale dans la phase III	223
IV.A.2.a L'apolitisme idéologique de la phase III	224
IV.A.2.b Analyse du pôle « Organisation » dans la phase III	229
IV.B Praxis syndicale et impact sur la situation des ouvriers gabonais dans la phase III	247
IV.B.1 La praxis revendicative dans la phase III	247
IV.B.1.a L'intensité revendicative du début des années 1990	247
IV.B.1.b L'essoufflement de l'activité revendicative de 1995 et 2003	250
IV.B.1.c Le regain revendicatif du début des années 2000	253
IV.B.2 Action syndicale et impact sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais dans la phase III	255
IV.B.2.a Analyse de l'évolution du pouvoir d'achat concédé par le minimum salarial légal	256
IV.B.2.b Analyse de l'évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux conventionnels de 1990 à 2005	257
IV.B.3 Action syndicale et impact sur la législation du travail dans la phase III	262
IV.B.3.a Impact de l'action syndicale sur la législation des contrats de travail dans la phase III	262
IV.B.3.b Impact de l'action syndicale sur les droits salariaux	269
IV.B.3.c Impact de l'action syndicale sur les droits en congés payés dans la phase III	272
IV.B.3.d Action syndicale et évolution des dispositions sur l'emploi des jeunes travailleurs et des femmes dans la phase III	273
IV.B.3.e Action syndicale et évolution des droits syndicaux dans la phase III	277
IV.B.3.f Action syndicale et évolution de la législation sur les organismes de placement de personnel	279
IV.B.4 Action syndicale et impact sur l'évolution des conditions matérielles de travail dans la phase III	282
IV.B.4.a. Analyse des dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans la phase III	282
IV.B.4.b Effectivité des mesures sur la santé et à la sécurité au travail	283
Conclusion du chapitre IV	290
Conclusion Générale	292
Bibliographie	302
Liste des tableaux	310
Liste des graphiques, figures et cartes	311
Liste des annexes	312

Liste des sigles et abréviations

AEF	Afrique Equatoriale Française
AOF	Afrique Occidentale Française
Art.	Article
ASECNA	Agence pour la Sécurité de la Navigation Aérienne
AT	accident de travail
BDG	Bloc Démocratique Gabonais
BIT	Bureau International du Travail
BN	Bibliothèque Nationale (du Gabon)
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CATC	Confédération Africaine des Travailleurs Croyants
CCMOG	Comité de Crise du Mouvement Ouvrier Gabonais
CCPF	Caisse des Compensations et des Prestations Familiales
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEPED	Centre Français pour la Population et le Développement
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGPS	Caisse Gabonaise de Prévoyance Sociale
CGSL	Confédération Gabonaise des Syndicats Libres
CGT	Confédération Générale du Travail,
CGTA	Confédération Générale des Travailleurs Africains
CGT-FO	Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière
CISC	Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens
CISL	Confédération Internationale des Syndicats Libres
CMT	Confédération Mondiale du Travail
CNE	Contrat Nouvelle Embauche
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNTG	Confédération Nationale des Travailleurs Gabonais
Coll.	Collection
COOPTRAGA	Coopérative des Travailleurs Gabonais
COSYGA	Confédération Syndicale Gabonaise
CPE	Contrat Première Embauche
CPG	Confédération Patronale Gabonaise
CSA	Confédération Syndicale Africaine
DGSEE	Direction Générale de la Statistique et des Enquêtes Economiques
DSEE	Direction de la Statistique et des Etudes Economiques
ECS	Eau Chaud Sanitaire
EDICEF	Editions Classiques d'Expression Française
F CFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations (Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture)
FESYGA	Fédération Syndicale Gabonaise
FF	Franc Français
FMI	Fonds Monétaire International
FNH	Fonds National pour l'Habitat
FO	Force Ouvrière
FOM	France d'Outre-Mer
FSM	Fédération Syndicale Mondiale

GEC	Groupe d'Étude Communiste
GRH	Gestion des Ressources Humaines
<i>Ibid.</i>	Ibidem
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IRPP	Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques
ISR	Indemnité de Services Rendus
MGAP	Mouvement Gabonais d'Action Populaire
MP	Maladie Professionnelle
OCTRA	Office du Chemin de Fer Transgabonais
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONEP	Organisation Nationale des Employés du Pétrole
ONU	Organisation des Nations Unies
Op. Cit.	Opus Citato (traduction française : œuvre déjà citée)
ORAF-CISL	Organisation Africaine de la Confédération Internationale des Syndicats Libres
PAS	Programme d'Ajustement Structurel
PDG	Parti Démocratique Gabonais
PIB	Produit Intérieur Brut
PIB/H	Produit Intérieur Brut par Habitant
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PUF	Presses Universitaires de France
PUNGA	Parti de l'Unité du Gabon
PV	Procès verbal
QSJ ?	Que Sais-Je ?
R	Revenu
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RI	Relations Industrielles (champ des)
RSA	République Sud Africaine
RU	Royaume Uni
SEL	Syndicat des Employés de Libreville
SMAG	Salaire Minimum Agricole Garanti
SMI	Social Movement Industry
SMIG	Salaire Minimum Industriel Garanti
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SMO	Social Movement Organizations
SMS	Social Movement Sector
SOGARA	Société Gabonaise de Raffinerie
Sous la dir.	Sous la direction
SPAEF	Société des Pétroles de l'Afrique Équatoriale Française
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UDSG	Union Démocratique Sociale Gabonaise
UFPDG	Union des Femmes du Parti Démocratique Gabonais
UGTG	Union Générale des Travailleurs Gabonais
UJPDG	Union des Jeunes du Parti Démocratique Gabonais
USA	United States of America
USPA	Union Syndicale Pan Africaine
UTG	Union des Travailleurs Gabonais
UTMG	Union des Travailleurs Miniers du Gabon
Vol.	Volume

Introduction Générale

Les premières organisations professionnelles à caractère syndical apparaissent en Afrique dès le début des années 1900.¹ Toutefois, la naissance de véritables syndicats en Afrique noire francophone peut être située en 1937 à la faveur du décret du 13 mars 1937 du Gouvernement de Front Populaire.² En raison des restrictions assorties à ce décret,³ il faudra attendre le 7 août 1944 et de manière plus significative, le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer en 1952 pour que les travailleurs de l'AEF puissent jouir du droit syndical.

Une des caractéristiques majeures des sociétés africaines lorsque le syndicalisme fait son apparition est la faiblesse de l'industrialisation et, de façon générale, du salariat : l'industrie existe à peine et les salariés ne constituent qu'une infime partie de la population active. Ce constat a conduit certains analystes du syndicalisme à qualifier le syndicalisme africain de pâle transposition du syndicalisme européen. Leur raisonnement était basé sur l'idée selon laquelle le machinisme était la cause du mouvement ouvrier, en général, et du syndicalisme en particulier.

Inspirée par les arguments de Georges LEFRANC (1963) et de Jean MEYNAUD (1963), nous rejetons ce lien de causalité mécanique qui ferait du syndicalisme une dérivée du machinisme. En analysant la naissance du syndicalisme en Grande-Bretagne, Georges LEFRANC remarque effectivement que : « les premières associations permanentes de salariés précèdent d'un demi-siècle le système manufacturier et se rencontrent dans des métiers où le travail à la main domine

¹ L'idée d'une association professionnelle à vocation syndicale est apparue dans la colonie du Gabon en 1910 avec la création de l'Association Professionnelle des Fonctionnaires. Il est porté au crédit de cette association l'extension des allocations familiales aux fonctionnaires autochtones de toute l'AEF (Afrique Equatoriale Française). En effet, ces fonctionnaires avaient pris connaissance du fait que leurs homologues métropolitains bénéficiaient d'allocations familiales et d'une indemnité de marié ; profitant du passage sur le territoire gabonais du Gouverneur général Félix EBOUE, ils revendiquent ces avantages. Ils obtiendront, finalement, satisfaction pour le premier.

² Gouvernement français issu de la victoire aux élections législatives de mai 1936 de la coalition des partis de « gauche ». Cette coalition baptisée « Front Populaire » gouverna la France de 1936 à 1938.

³ Pour adhérer à un syndicat, les travailleurs africains devaient savoir lire et écrire et être titulaires du Certificat d'Études Primaires.

encore ». Il en arrive à la conclusion selon laquelle : « Le syndicalisme ne sort pas du machinisme par filiation directe. »⁴

Le facteur déterminant à l'origine du mouvement ouvrier n'est donc pas le machinisme mais le divorce entre le travail et la propriété des moyens de production. Là où ce divorce s'est opéré, les syndicats se forment même si les machines ne sont pas encore apparues.

En Afrique comme ailleurs, la condition ouvrière au sens large du terme (situation née de l'exploitation capitaliste) constitue l'essence du groupement syndical. La liaison syndicalisme-activité industrielle n'embrasse donc pas toutes les situations même si elle délimite sans équivoque les zones dans lesquelles la formule syndicale bénéficie des plus grandes chances de pénétration.⁵

Le syndicalisme en Afrique, pendant la période coloniale, nous met en présence du schéma classique d'associations de travailleurs luttant contre l'exploitation capitaliste. Les syndicats sont apparus en Afrique en raison du développement du salariat lui-même résultant de la constitution de systèmes étatiques coloniaux, de l'urbanisation et de l'industrialisation.⁶

Bien que prenant en considération la genèse et le développement du syndicalisme en Afrique, en général, et au Gabon en particulier, cette recherche comme l'indique son titre porte sur l'impact de l'action syndicale. Son objectif principal est de répondre simultanément au double questionnement suivant : « **Comment a évolué la situation socio-économique des ouvriers gabonais depuis 1960 ? Et quel a été le rôle du syndicalisme dans cette évolution ?** » En d'autres termes, l'objectif de cette recherche est d'apporter des éléments de réponse sur la contribution⁷ du syndicalisme à l'évolution de la situation socio-économique des ouvriers au Gabon depuis de 1960.

Ce propos introductif a deux missions. La première est de tracer les frontières de la recherche. Ainsi, il précisera d'abord le sens des termes clés de la question de départ (frontières sémiologiques). Par la suite il délimitera le cadre espace-temps de la recherche (frontières spatio-temporelles). Enfin, il situera la recherche par rapport aux débats traditionnels sur le syndicalisme en sciences économiques (frontières « idéelles »). La seconde mission est de présenter l'ossature de la thèse.

⁴ G. LEFRANC, *Le syndicalisme dans le monde*, Paris, PUF, coll. QSJ n° 356, 1963, pp. 5 et 6.

⁵ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Le syndicalisme africain : Évolutions et perspectives*, Paris, Payot, 1963, p. 8.

⁶ Y. PERSON, « les Syndicats en Afrique noire », *Le mois en Afrique*, n° 172-173, avril - mai 1980, p. 23.

⁷ Cette contribution peut être positive, nulle ou négative.

A. Précisions terminologiques

Cette sous-section servira à définir les principaux termes de la question de départ, à savoir : « situation socio-économique » et « populations ouvrières ».

A.1 « Situation socio-économique »

Dans cette recherche, l'expression « situation socio-économique » est à saisir dans le même sens que celle de « conditions socio-économiques ». La situation socio-économique est définie et évaluée à partir de certains critères sociaux et économiques dont l'évolution permettra de décrire et d'apprécier le « développement » des ouvriers gabonais. Pour des raisons de faisabilité, seuls trois critères ou ensemble de critères ont été retenus :

- le *pouvoir d'achat des ouvriers*, c'est-à-dire, la quantité des biens et services que les ouvriers peuvent acquérir grâce aux salaires qui leur sont versés ;
- les *conditions matérielles de travail* ou l'environnement (appréhendé dans ses aspects sécurité et santé au travail) dans lequel évoluent les individus sur leur lieu de travail ;
- le *droit du travail* : l'ensemble des lois, textes, normes et règles qui régissent les relations individuelles ou collectives de travail.

A.2 « Populations ouvrières »

L'expression « populations ouvrières » et le terme « ouvriers » seront employés indifféremment dans la recherche.

Le mot « ouvrier » vient du latin « *operarius* » qui signifie celui qui œuvre. Il a été employé depuis l'antiquité pour désigner la personne qui s'adonne à un travail manuel pour en tirer sa subsistance.

Avec la révolution industrielle qui se produit dès la première moitié du XIXe siècle, le terme va définir celui ou celle qui remplit comme salarié(e) un emploi manuel dans une usine, un atelier, etc. et qui ne possède pas les moyens de sa production.⁸

Les ouvriers, au sens de cette recherche, désignent des individus affectés à des postes d'exécution aussi bien manuels qu'intellectuels dans les entreprises du secteur productif (privé

⁸ Encyclopédie Hachette, Paris, Hachette, 1983, p. 3232.

et parapublic). Les travailleurs occupant des postes d'exécution dans la fonction publique seront donc exclus de l'étude.

Pour vérifier s'il y a singularité ou pluralité de situation au sein des populations ouvrières au Gabon, la réflexion portera, lorsque les données disponibles le permettront, sur les ouvriers de trois branches d'activité :

- la branche « *exploitations pétrolières* ». Elle a été retenue à cause de sa forte participation dans la formation du revenu national. Elle contribue, comme nous le verrons dans la sous-section « **B.1.c** », à elle seule à 45 % du PIB marchand⁹ ;
- la branche « *exploitations forestières* ». Elle a été choisie en raison de son ancienneté. Avant la découverte des premiers gisements pétroliers, elle était la première, voire l'unique source de revenu du pays et de plus, c'est un secteur à forte intensité de main d'œuvre (10% de la population active occupée)¹⁰ ;
- la branche « *Bâtiment et Travaux Publics* » (*BTP*). Elle a été sélectionnée compte tenu de sa forte capacité d'absorption de main d'œuvre, jusque dans la première moitié des années 1980, elle absorbait, à elle seule, près du tiers des effectifs salariés.¹¹

Concrètement, la recherche se propose d'évaluer l'impact du syndicalisme ouvrier sur le pouvoir d'achat, les conditions matérielles de travail et la législation du travail des ouvriers gabonais en général et lorsque cela sera possible, ouvriers des branches BTP, exploitations pétrolière et forestière depuis 1960.

⁹ Produit Intérieur Brut marchand = Σ VA + droits à l'importation + TVA - subventions aux importations Cf. Annexe n° 1 : Évolution PIB du Gabon de 1960 à 2000

¹⁰ Cf. Annexe n° 2 : Évolution des effectifs salariés du Gabon de 1960 à 2001

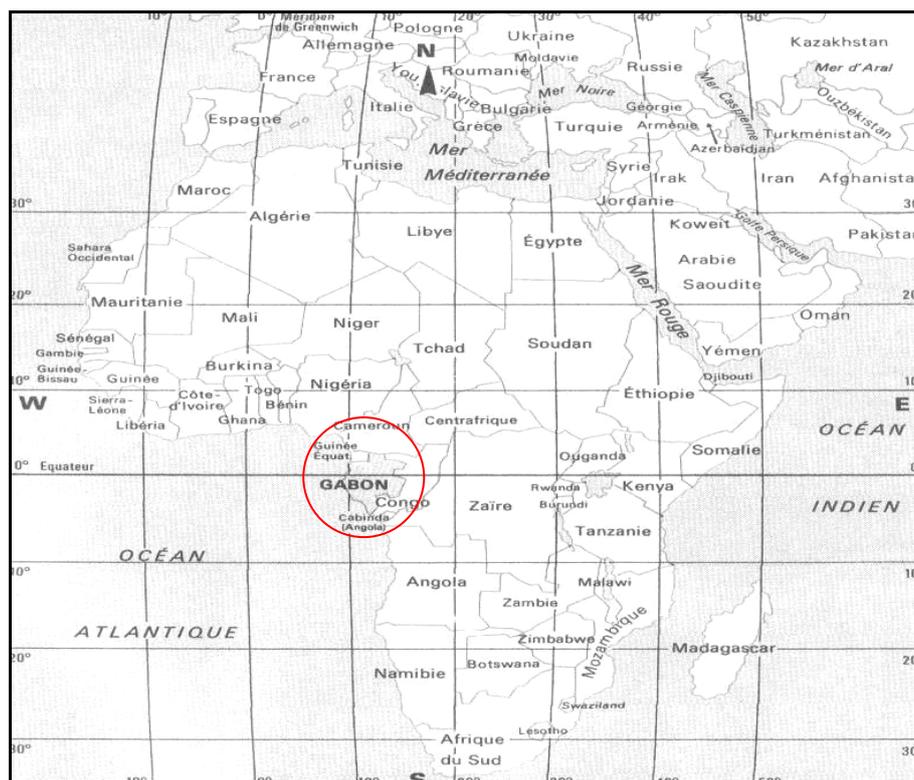
¹¹ *Ibid.*

B. Délimitation spatio-temporelle de la recherche

Cette sous-section servira à présenter les particularités du cadre géographique de la recherche (le Gabon) et à justifier le choix de la période couverte par la réflexion (1960 à nos jours).

B.1 Délimitation spatiale de la recherche

Carte 1 : Le Gabon dans l'Afrique



Source : F. MEYO BIBANG et J. M. NZAMBA¹²

B.1. a Situation géographique, démographique et culturelle

Le Gabon est un Etat de la côte ouest de l'Afrique situé de part et d'autre de l'équateur. Il est limité au Nord par le Cameroun et la Guinée-Équatoriale, au Sud-Est par la République Populaire du Congo et à l'Ouest par l'Océan Atlantique qui borde ses côtes sur 800 Km comme le montre la carte 2. Sa superficie s'étend sur 267 670 km² et est recouverte à 85 % par la forêt équatoriale.

¹² F. MEYO BIBANG et J. M. NZAMBA, *Notre pays le Gabon : Géographie*, Paris, EDICEF, 1992, p. 4.

Carte 2 : Le Gabon – neuf régions



Source : CEPED (1991)

Le climat du Gabon est de type équatorial (chaud et humide). Il est caractérisé à la fois par :

- une forte pluviométrie : 2750 mm d'eau en moyenne par an ;
- un taux d'humidité de l'air supérieur à 80 % ;
- des températures variant tout au long de l'année entre 26° et 32° Celsius.¹³

Le fleuve Ogooué est la pièce maîtresse du réseau hydrologique du Gabon. Avec ses affluents, il alimente 72% de la surface du pays. Sa longueur est de 1 200 km, son débit annuel est de 4 300 mètres cubes par seconde et ses crues peuvent atteindre 10 000 mètres cube par seconde.¹⁴

Le Gabon se compose de neuf régions : l'Estuaire dont le chef-lieu est Libreville, la capitale du Gabon ; le Haut-Ogooué (Franceville) ; le Moyen-Ogooué (Lambaréné) ; la Ngounié (Mouila) ; la Nyanga (Tchibanga) ; l'Ogooué-Ivindo (Makokou) ; l'Ogooué-Lolo (Koulamoutou) ; l'Ogooué-Maritime (Port-Gentil, capitale économique) ; et le Woleu-Ntem (Oyem).

Appréhendé sous l'angle démographique, le Gabon est un petit pays. En effet, avec un taux annuel moyen de croissance démographique de 1,1 % et une densité de 4,7 habitants au km², il

¹³ République Gabonaise, Direction Générale de la Statistique et des Etudes Economiques, « 25 ans d'économie gabonaise : 1960-1985 », 1986.

¹⁴ Ministère de l'Agriculture, « Gabon : Rapport de pays pour la conférence technique de la FAO sur les ressources phytogénétiques », Libreville, juin 1995, p. 6.

compte parmi les pays les moins peuplés d’Afrique. Le dernier recensement de 2003 fait état de 1 520 911 habitants résidant pour l’essentiel dans quatre principaux centres urbains : plus des trois quarts de la population gabonaise (80 %) vivent à Libreville, Port-Gentil, Franceville et Lambaréné. Libreville concentre, à elle seule, plus du tiers de la population gabonaise.¹⁵

La langue officielle au Gabon est le français. Cependant, comme la plupart des pays d’Afrique subsaharienne, il est un pays multilingue dans lequel sont recensées plus d’une cinquantaine de langues locales. Ces langues sont pour la quasi-totalité des langues bantoues, seuls les pygmées parlent une langue non bantoue (le *baka*).

L’évangélisation entamée dans les années 1840 par les missionnaires français a fortement fait reculer la pratique des cultes traditionnels : plus de 77 % des Gabonais sont chrétiens, 13 % sont adeptes des religions traditionnelles et 6,5 % sont musulmans.¹⁶

B.1. b Bref historique

Du point de vue de l’Occident, le Gabon fut découvert vers 1472 par des navigateurs portugais qui accostèrent sur les bords du fleuve Komo. Ils baptisèrent le pays « Rio di Gabao » du fait que l’embouchure de ce fleuve ressemblait à un caban, un manteau de marin (*gabao* en portugais). Le terme *gabao* devint par la suite *Gabon*.¹⁷

L’histoire passée du Gabon est peu connue même si des vestiges préhistoriques, découverts le long du fleuve Ogooué, laissent supposer une occupation très ancienne.¹⁸

Les premiers habitants du Gabon sont probablement les pygmées. Ils sont rejoints du VII^e au XVIII^e siècle par des populations bantoues en provenance du Lac Tchad. À leur arrivée, les bantous repoussent les pygmées aux confins de la forêt équatoriale. Aujourd’hui, les bantous représentent près de 97 % de la population autochtone gabonaise contre à peine 3% pour les pygmées.¹⁹

Du XV^e au XIX^e siècle, les Européens exploitent les produits de la forêt (bois et caoutchouc) et viennent y chercher des esclaves. En effet, vers le XVII^e siècle, les Portugais cèdent la place aux

¹⁵ Recensement Général de la Population et de l’Habitat : Chiffres revus par la Cour Constitutionnelle et entérinés par le Conseil des Ministres du 17 mars 2005.

¹⁶ <http://infocatho.cef.fr/fichiers-htm/actualites/pays/afrique/gabon.htm>

¹⁷ C. COULON, « Le Gabon », *Année Africaine*, Paris, Edition A. Pedone, 1967.

¹⁸ B. CLIST, *Gabon : 100 000 ans d’histoire*, Libreville, Centre Culturel Français de Libreville – Ministère de la Coopération – Sépia, 1995.

¹⁹ Dictionnaire encyclopédique universel, Paris, Larousse-Bordas, Col. Connaissance et savoir, 2000, p. 668.

Hollandais. Les Britanniques et les Français les rejoignent par la suite, ils pratiquent le commerce des esclaves qui est alors très florissant.²⁰

En 1839, après avoir signé des accords avec des chefs de tribus locales, la France obtient le droit d'installer une base sur la rive gauche de l'estuaire du Gabon et plus tard sur la rive droite.

En 1843, la France crée au Gabon le premier établissement permanent et lutte contre l'esclavage. En 1848, Libreville est créée pour des esclaves libérés des bateaux clandestins.

De 1886 à 1946, le Gabon est une colonie française : successivement colonie dans le cadre du Congo français jusqu'en 1911 et dans le cadre de l'Afrique Équatoriale Française jusqu'en 1946.

Pendant la colonisation, les autorités françaises ont recours au travail forcé, les conditions de travail sont si mauvaises dans les chantiers forestiers et miniers que plusieurs milliers de personnes trouvent la mort. La construction du chemin de fer Congo Océan causera, par exemple, la mort de vingt à trente milles personnes. Ces mauvaises conditions de travail vont susciter les premières révoltes massives contre l'administration coloniale. L'une des voix qui s'éleva pour dénoncer les abus de l'administration coloniale fut celle de Léon MBA qui deviendra par la suite premier président de la nouvelle République gabonaise en 1961.

De 1946 à 1958, le Gabon est un Territoire français d'Outre-Mer. Suite au référendum de 1958, le Gabon devient une république autonome membre de la communauté française jusqu'au 17 août 1960, date à laquelle elle accède à la souveraineté nationale.²¹

En 1961, Léon MBA est élu président de la République gabonaise. En 1964, il est maintenu au pouvoir après un coup d'État militaire grâce à l'intervention de l'armée française. À sa mort en 1967, son vice-président Albert Bernard BONGO²² lui succède. Une année plus tard, c'est-à-dire en 1968, ce dernier instaure le monopartisme avec la création du PDG (Parti Démocratique Gabonais).

En 1990, face au mécontentement de la population, le président BONGO ONDIMBA accepte la tenue d'une Conférence nationale qui aboutira à la restauration du multipartisme.

²⁰ *Ibid.*

²¹ J. MARTIN, *Lexique de la colonisation française*, Paris, Dalloz, 1988, p. 280.

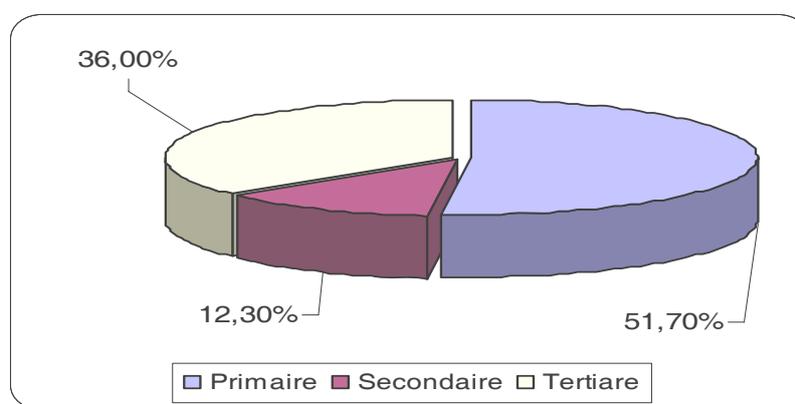
²² Dont le patronyme deviendra tour à tour Omar BONGO (après sa conversion à l'islam dans les années 1970) et Omar BONGO ONDIMBA (depuis le début des années 2000). Dans l'exposé de la recherche, nous utiliserons le nom Omar BONGO ONDIMBA.

Depuis lors, il s'est vu renouveler trois mandats à la tête l'État en 1993, 1998 et en 2005. Avec bientôt 40 ans au pouvoir, BONGO ONDIMBA apparaît comme le doyen des chefs d'Etats africains.

B.1.c Situation économique générale

La structure générale de l'économie gabonaise entre 1960 et 2003 est présentée dans le graphique ci-dessous.

Graphique 1 : Origine sectorielle du PIB²³ du Gabon de 1960 à 2000



Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE²⁴

D'après le graphique 1, l'économie gabonaise est très dépendante du secteur primaire. Ce secteur contribue à lui seul à plus de la moitié du PIB (51,7 %). Le Gabon tire effectivement l'essentiel de ses revenus de l'exploitation et de l'exportation de ses énormes ressources naturelles : hydrocarbures (principalement le pétrole qui lui rapporte depuis 1973 au moins 45,7% du PIB marchand), ressources minières (manganèse, uranium, fer, or...) et forestières (sa forêt compte plus de 80 000 espèces dont la plus célèbre et la plus rentable est l'Okoumé).

Le secteur secondaire, quant à lui, reste très embryonnaire (en moyenne 12,3 % du PIB entre 1960 et 2003) : l'essentiel des produits exportés subissent peu ou pas du tout de transformation. Ce secteur se compose principalement du raffinage du pétrole, de la transformation du bois, de quelques entreprises agro-alimentaires et de la branche bâtiment et travaux publics qui constitue la locomotive du secteur (elle représente en moyenne 3,5 % du PIB).

²³ Produit Intérieur Brut = PIB marchand + PIB non marchand (Σ coût des facteurs des administrations publiques)

²⁴ Estimation de l'auteur d'après les données de la DGSEE, Cf. Annexe n° 1 : Origine sectorielle du PIB du Gabon de 1960 à 2000.

Enfin, la part du secteur tertiaire dans le PIB entre 1960 et 2003 est en moyenne de 36 % (un poids important des services et un fort dynamisme des télécommunications).

Le Gabon réalise la grande partie de ses relations commerciales internationales avec la France qui est son premier fournisseur en biens d'équipement.

Le Gabon, grâce à ses énormes richesses et à la faiblesse de sa population, fait figure de pays riche en comparaison aux autres Etats d'Afrique. En 2000, selon les données de la Banque Mondiale, il se classe au premier rang du PIB par habitant²⁵ des États d'Afrique (4 280 \$) devant la République Mauricienne (4 159,71 \$) et la République Sud Africaine (4 022,63 \$).²⁶

B.2 Délimitation temporelle de l'étude

La présente recherche couvre la période allant de 1960 à nos jours. Cette période a été retenue essentiellement pour deux raisons. La première est qu'elle commence avec l'accession du Gabon à l'indépendance (naissance du Gabon en tant qu'entité autonome d'un point de vue politique et économique) et englobe plusieurs étapes ayant marqué de manière significative l'évolution socio-économico-politique du Gabon.

La seconde raison tient au fait que cet intervalle de temps couvre une durée suffisamment longue (plus de quarante ans) pour permettre de dresser un premier bilan de l'action syndicale et de son impact (positif, négatif ou nul) sur l'évolution socio-économique des populations ouvrières gabonaises.

Pour permettre des comparaisons historiques pertinentes mais aussi pour faciliter l'exposé des résultats de la recherche, cette période a été découpée en trois phases désignées respectivement par les expressions « phase I », « phase II » et « phase III ». Ces trois phases correspondent à des ruptures intervenues dans le champ sociopolitique gabonais depuis 1960.

- **La phase I** dite de « *l'indépendance post-coloniale* » va de 1960 à 1969, c'est-à-dire de l'*indépendance* du Gabon à la suppression du pluralisme politique et syndical. Dans la phase I, nous étudierons l'évolution socio-économique des ouvriers gabonais au lendemain de l'indépendance et de tenterons d'apprécier le rôle des syndicats dans celle-ci.

²⁵ En dollars américains constants de 1995.

²⁶ Cf. Annexes n° 3 : *Classement selon le PIB/H des pays d'Afrique en 2000*

- **La phase II** dite du « *Monolithisme institutionnel* » s'étend de 1970 à 1989. Ce *monolithisme* est dit institutionnel car il a touché aussi bien la sphère politique que la sphère syndicale. Sur le plan politique, le monolithisme politique sera incarné par le PDG et sur le plan syndical par la FESYGA (Fédération Syndicale Gabonaise) qui deviendra en 1978 la COSYGA (Confédération Syndicale Gabonaise). Un tableau de l'évolution socio-économique des ouvriers gabonais entre 1970 et 1989, de même qu'une analyse du rôle du syndicalisme dans cette évolution seront esquissés.
- **La phase III** dite du « *pluralisme* » commence en 1990 (année du retour au pluralisme *politique et syndical*) se poursuit jusqu'à nos jours. Dans cette dernière phase, le *renouveau syndical* amorcé en 1990 sera interrogé à la lumière de la situation socio-économique des ouvriers gabonais.

C. Les frontières « idéelles » de l'étude

Une délimitation complète de la problématique posée par l'étude passe nécessairement par un positionnement par rapport aux interrogations habituellement rencontrées dans la littérature en économie, sociologie économique sur le syndicalisme et son impact.

Les différentes recherches rencontrées sur l'étude évaluative de l'action syndicale s'articulent généralement autour de trois débats : (i) *le débat sur la correction des inégalités sociales* ; (ii) *le débat relatif à la pertinence d'une théorie économique du syndicat* et enfin (iii) *la question de l'impact du syndicalisme sur les performances économiques*.

C.1 Le débat sur la correction des inégalités sociales

En réfléchissant sur l'impact de l'action syndicale sur la condition ouvrière, cette recherche n'a pas la prétention de trancher sur le débat séculaire qui oppose les théoriciens libéraux et socialistes à propos de la meilleure manière de corriger les inégalités sociales.

Le point central de ce débat réside dans le fait que tandis que les libéraux défendent l'option d'une redistribution fiscale qui permettrait de corriger les inégalités sociales au moyen des prélèvements et des transferts ; les théoriciens socialistes prônent une redistribution dite efficace pour laquelle, l'action publique de redistribution devrait pénétrer le cœur du processus de production. En somme pour les socialistes, la réduction des inégalités sociales passe par la remise en cause de la manière dont les forces du marché déterminent les profits des détenteurs de capitaux ainsi que les inégalités salariales.

À notre sens, lorsque l'État ne remplit pas convenablement son rôle de redistribution, les syndicats ont avec les moyens de la lutte sociale qu'ils détiennent, la possibilité d'influencer significativement les politiques de redistribution que celles-ci soient orientées vers les transferts (en augmentant par exemple les taux d'imposition) ou vers la redistribution efficace (par la nationalisation, par exemple), au niveau macro (l'économie dans son ensemble), au niveau méso (secteur d'activité) ou micro (l'entreprise).

C.2 Le débat sur la pertinence d'une théorie économique du syndicat

Cette recherche n'a pas, non plus, la vocation de répondre à la question de savoir si les syndicats sont ou non des agents économiques. En effet, dans les années 1930, un débat a vu le jour en sciences économiques sur la possibilité ou non de définir une « fonction-objectif du syndicat ». En d'autres termes, était-il possible, à l'instar de la théorie comportementale de la firme, de formuler une théorie universellement admise du comportement du syndicat ? L'énonciation d'une telle théorie nécessitait que soient préalablement définies les préférences syndicales et que celles-ci soient compatibles avec la théorie de l'utilité ordinale.²⁷ C'est ce que firent de nombreux chercheurs dont le plus célèbre est John T. DUNLOP.

Il revient, effectivement à DUNLOP en 1944²⁸ d'avoir, le premier, présenté une analyse des objectifs salariaux de l'institution syndicale à partir d'arguments strictement économiques. DUNLOP postule que les syndicats maximisent la somme totale des salaires perçus par leurs membres. Ce qui introduit, de *facto*, un dilemme entre salaire et emploi lorsque la demande des entreprises est une fonction décroissante du salaire. Ensuite, il suppose qu'il existe une relation entre le salaire et le nombre de syndiqués. Il pose, enfin, que le syndicat fixe unilatéralement le salaire. Le syndicat maximise donc, selon DUNLOP, la masse salariale sous la contrainte de la demande de travail et du nombre de ses membres.

L'analyse de DUNLOP a été fortement critiquée, notamment par Arthur M. ROSS dans un ouvrage publié en 1948.²⁹ En se fondant sur le caractère fondamentalement politique du syndicat

²⁷ La théorie de l'utilité ordinale analyse le comportement d'un agent économique selon sa capacité à établir un ordre de préférence parmi un assortiment de bien. Ces principes sont : la réflexibilité des choix (deux assortiments identiques entraînent l'indifférence de l'agent économique), la transitivité (Si A est préféré à B et B à C alors, A est préféré à C), la non saturation (Il préfère toujours les assortiments avec la plus grande quantité de biens). Cf. « Les critères de la rationalité des choix », www.lawscape.ch/doc/ecop, 27/07/07.

²⁸ J. T. DUNLOP, *Wage determination under trade unions*, New-York, Macmillan, 1944.

²⁹ A. M. ROSS, *Trade union Wage Policy*, Berkeley & Los Angeles, CA : University of California Press, 1948.

(à la différence de l'entreprise), ROSS estime que le postulat de maximisation d'une « fonction-objectif » définie de manière cohérente, ne peut pas être transposé à l'organisation syndicale. Sa critique repose sur deux arguments :

- Primo, il met en doute la pertinence de l'application à l'organisation syndicale de la *théorie du choix*. Selon lui, une étude du phénomène syndical est, nécessairement, à la fois économique, sociologique, politique et psychologique ;
- Secundo, il ne reconnaît pas l'*homogénéité* des membres constituant un syndicat. Les organisations syndicales sont, pour lui, composées de membres mus par des objectifs ambivalents. Voilà pourquoi, il pense que les décisions prises par les syndicats découlent du rapport de force entre la base et la hiérarchie.

Sans prendre le parti de DUNLOP (au détriment de ROSS), nous pensons que même si une fonction « objectifs » (à proprement parler) du syndicat ne peut être définie, il n'en demeure pas moins que *les syndicats ont une influence sur la sphère économique et qu'à ce titre, la dénomination d'agent économique ne peut leur être totalement déniée*. Et c'est au regard de cette influence que nous nous proposons d'interroger le syndicalisme ouvrier au Gabon.

C. 3 La question sur l'impact économique de l'action syndicale

Enfin, l'objet de cette recherche n'est pas de découvrir si les syndicats ont un effet positif ou négatif sur l'efficacité de l'économie. Deux écoles de pensée des sciences économiques se sont opposées à ce propos. Il s'agit d'une part, des *libéraux* qui considèrent le syndicat comme un *monopole* et d'autre part, des *institutionnalistes* pour qui le syndicat est une « *collective voice* » (moyen d'expression de la revendication collective).³⁰ Le tableau 1 ci-après donne une synthèse de ce débat.

³⁰ R. B. FREEMAN et J. L. MEDOFF, « Théorie du syndicat et appréciation de l'efficacité économique du syndicalisme : une étude américaine », *Problèmes économiques*, n° 1686, 20 août 1980, pp. 7-15.

Tableau 1 : Perceptions des libéraux et des institutionnalistes sur le syndicalisme

Écoles de pensée	Libéraux	Institutionnalistes
Perception du syndicat	Syndicat = Monopole	Syndicat = <i>Collective voice</i>
Objectifs de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Rationnement discriminatoire des emplois • Poursuite des intérêts personnels • Corruption et pratiques anti-démocratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation de la volonté de ses membres • Représentation des intérêts des personnes défavorisées
Efficience économique	<ul style="list-style-type: none"> • Cause du chômage • Baisse de la productivité • Baisse du produit national 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des inégalités • Réduction du pouvoir discrétionnaire des patrons • Modification de la répartition du pouvoir entre travailleurs marginaux et infra marginaux
Équité économique	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de l'inégalité verticale entre travailleurs • Accroissement de l'inégalité horizontale entre travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Effet positif sur la gestion du personnel • Effet positif sur la productivité

Source : L'auteur d'après R. B. FREEMAN et J. L. MEDOFF (1980).

Quel est l'impact de la présence syndicale sur l'économie ? Telle est une des questions fondamentales qui a animé la réflexion économique sur l'action syndicale. Si des économistes classiques comme John Stuart MILL (1948)³¹ ou néoclassiques comme Alfred MARSHALL (1890)³² ont soutenu que les syndicats exerçaient des effets positifs sur l'économie, la pensée libérale, d'une manière générale, y voit une distorsion de la concurrence et une entrave au fonctionnement du marché qui l'éloigne de l'optimum parétien.³³ Les syndicats sont considérés comme des monopoles dont l'objectif est d'accroître la répartition des revenus en faveur des salariés entrant dans leur champ d'action grâce au monopole de contrôle sur l'offre de travail.³⁴ Cela a pour conséquence de créer des inégalités entre les travailleurs situés sur le même palier hiérarchique et de renforcer les inégalités entre travailleurs situés à des paliers différents. Les actions des syndicats occasionnent du chômage, ont un effet négatif sur la productivité et conduisent à terme à une baisse du produit national. L'exemple de la Grande-Bretagne et ses syndicats est généralement avancé. Il a été reproché aux syndicats anglais d'avoir été à l'origine

³¹ J. S. MILL, *Principles of political economy*, London, 1948.

³² A. MARSHALL, *Principes d'économie politique*, London, 1890.

³³ Pour plus de détail sur l'optimum parétien, le lecteur pourra se référer à H. R. VARIAN, *Introduction à la microéconomie*, Bruxelles, De Boeck Université, 2003.

³⁴ J. GARELLO, H. LEPAGE et B. LEMENNICIER, *Cinq questions sur les syndicats*, Paris, PUF, 1991, P. 23.

du déclin industriel de la Grande-Bretagne. Et l'« *Employment Act* » de 1988 a été, de ce fait, une réponse au monopole des syndicats anglais.

Les partisans de l'école institutionnelle, pour leur part, considèrent le syndicat comme une « *collective voice* » c'est-à-dire une réponse institutionnelle des travailleurs face à l'arbitraire patronal dont les effets positifs se font sentir au niveau de :

- la réduction des inégalités entre travailleurs au sein de l'entreprise ;
- la résolution pacifique des conflits ;
- l'accroissement de la productivité et donc du produit national.

La finalité de ce travail n'est pas de voir si les syndicats ont un effet positif sur l'efficacité économique, telle n'est pas leur mission. Adopter une telle perspective équivaudrait, à notre avis, à faire du syndicat un instrument au service de l'économie capitaliste. La genèse du syndicalisme enseigne, au contraire, que les syndicats ont vu le jour en réaction contre le capitalisme et particulièrement les inégalités engendrées par le mode de répartition des richesses créées.

Ce travail repose sur deux idées essentielles. La première concerne la définition du syndicat et renvoie à la finalité de l'action syndicale. Le syndicalisme, forme principale du mouvement ouvrier, voit le jour au XVIII^e siècle en Europe (principalement en France et en Angleterre). Les premières organisations syndicales orientent et inscrivent leur action dans la promotion, la défense, la reconnaissance et le respect des droits professionnels, économiques et sociaux des travailleurs.³⁵ Dès le départ, elles fondent leur action sur l'accession des ouvriers à un niveau de vie supérieur à celui qui était le leur au XVIII^e siècle.

Ces principes sont repris dans les législations nationales. Le Code du Travail de la République gabonaise assigne, à cet effet, comme objectif aux syndicats « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de leurs membres »³⁶.

Le primat de l'amélioration de la condition de leurs membres dans la finalité de l'action syndicale se retrouve, par ailleurs, dans les définitions que les différentes sciences humaines et sociales donnent des syndicats. Les juristes par l'intermédiaire d'André ROUAST et Paul DURAND (1951) définissent les syndicats comme des associations qui ont pour objet la défense

³⁵ C.-D. ECHAUDEMAISON, *Dictionnaire d'Economie et des Sciences Sociales*, Paris, Nathan, 2000, p. 145.

³⁶ Assemblée Nationale, Code du travail de la République Gabonaise, Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 modifiée par la loi n° 12/2000 du 12 octobre 2000, Libreville, Direction des Publications Officielles, 2001, Art. 269.

des intérêts professionnels. Le syndicalisme répond, d'après eux, à la loi générale selon laquelle les individus placés dans la même situation économique et sociale et trop faibles individuellement pour améliorer leur condition, se regroupent afin de se prêter une aide mutuelle.³⁷ Par ailleurs, pour les sociologues Beatrice et Sydney WEBB (1902), les syndicats sont des associations permanentes de salariés qui se proposent d'améliorer leur contrat de travail.³⁸ Enfin, l'économiste SIMIAND (1932) voit dans le syndicat une association permanente de travailleurs qui a pour but le maintien et l'amélioration de la condition ouvrière.³⁹

L'amélioration de la condition ouvrière par la revendication constitue donc le principal enjeu de l'action des organisations syndicales de travailleurs. Cela permet donc de définir les organisations syndicales de travailleurs comme des associations de travailleurs réunis pour améliorer leurs conditions sociales, économiques voire politiques, à travers la défense et la promotion de leurs droits et intérêts.

La seconde idée sur laquelle repose cette thèse est la capacité des organisations syndicales à influencer significativement les politiques de redistribution que celles-ci soient mises en œuvre au niveau micro (entreprise), méso (branche d'activité) ou macro (pays). En d'autres termes, cette étude repose, en outre, sur l'existence d'un pouvoir syndical qui peut s'exercer aussi bien sur les salaires et les conditions de travail que sur l'adoption de lois favorables aux travailleurs.

L'ambition de la recherche est, de ce fait, d'évaluer l'effectivité de l'action syndicale au Gabon depuis 1960 ; cela au regard des missions dévolues aux organisations syndicales de travailleurs et à la faculté des syndicats (grâce au moyen dont ils disposent), de modifier les aspects de la vie matérielle de leurs membres (et par ricochet de l'ensemble des travailleurs).

Henri Krasucki⁴⁰ écrivait, dans cette optique, en 1972 : « *les syndicats auront pour souci majeur de veiller à ce que soit accompli à chaque circonstance tout le progrès social que permet le développement de l'économie et cela à l'échelle du pays, dans le plan, dans chaque entreprise et à tous les niveaux intermédiaires.* » La recherche repose donc sur l'existence d'un pouvoir syndical.

³⁷ A. ROUAST et P. DURAND, *Précis de législation industrielle*, Paris, Dalloz, 1951, p. 167.

³⁸ B. & S. WEBB, *History of trade unionism*, London, Longmans, Green and co, 1902.

³⁹ F. SIMIAND, *Le salaire, l'évolution sociale et la croissance*, 1932 cité par G. CAIRE, *Les syndicats ouvriers*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 1971, pp. 6-32.

⁴⁰ Cité par G. ADAM, *Le pouvoir syndical*, Paris, Bordas, 1983.

D. Plan de la thèse

L'exposé de cette recherche s'articule autour quatre chapitres. Le chapitre premier est théorico-méthodologique. Il s'attellera d'abord à justifier la pertinence d'une étude dédiée à l'impact du syndicalisme en interrogeant la littérature spécialisée.

Il présentera, par la suite, le *modèle d'analyse* de l'étude, en particulier :

- l'hypothèse de travail qui fait dépendre l'évolution de la situation socio-économique des populations ouvrières au Gabon de l'évolution du pouvoir de leurs organisations syndicales ;
- les concepts-clés de l'étude (situation socio-économique et pouvoir syndical) en dimensions et indicateurs permettant de les saisir dans la réalité sociale.

Le chapitre premier s'efforcera, enfin, de rendre compte de la démarche *empirique* mise en œuvre pour vérifier la validité de l'hypothèse de travail. Il fera, ainsi, état non seulement des méthodes et techniques mobilisées pour la collecte et le traitement des données (en explicitant leur choix) mais aussi des difficultés rencontrées pendant les deux étapes requises par l'enquête de terrain.

Les trois autres chapitres (II à IV), à l'image des trois phases identifiées dans le développement des relations professionnelles au Gabon depuis 1960, présenteront les *résultats de la recherche*.

Ainsi, le chapitre II traitera du pouvoir syndical et de son impact dans l'amélioration de la situation socio-économique des populations ouvrières au Gabon dans la phase I (1960 à 1969). Après la contribution qu'elles ont apportée au mouvement de libération nationale, les organisations syndicales africaines vont retrouver après l'indépendance, leur rôle traditionnel de défenseur et de promoteur des intérêts socio-économiques de leurs membres. Quel a été, dans cette logique, l'apport des organisations syndicales gabonaises dans la défense du pouvoir d'achat des ouvriers gabonais ; dans la promotion de leurs droits professionnels et dans l'amélioration de leurs conditions matérielles de travail ?

Le chapitre III, pour sa part, s'intéressera au pouvoir syndical et à ses répercussions sur l'évolution de la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase II (1970-1989). Lorsque quelques membres des trois principales organisations syndicales se réunissent en octobre 1969 pour fusionner et créer une centrale syndicale unique, ils avancent comme raison la force que l'unité procurerait à l'unité syndicale. Cette unité syndicale a-t-elle été bénéfique aux travailleurs ? Ce chapitre analysera les non seulement les « non-dits » de l'unification

syndicale mais aussi ses effets sur le pouvoir d'achat, la législation du travail et les conditions matérielles de travail.

Le chapitre IV, enfin, traitera du pouvoir syndical et de son incidence ou non sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase III (de 1990 à nos jours). Après vingt ans de monolithisme syndical, l'année 1990 inaugure une nouvelle ère des relations professionnelles caractérisée par la liberté syndicale (liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat) et la coexistence de plusieurs centrales syndicales. Ce chapitre questionnera l'effectivité du renouveau syndical. Autrement dit, il se demandera si le renouveau syndical a été purement formel (« plurisyndicalisme ») ou si ses effets sont perceptibles sur la condition socio-économique des ouvriers gabonais.

La mission de chaque chapitre sera donc de mettre en parallèle l'évolution de la dynamique syndicale et celle des conditions socio-économiques des travailleurs gabonais durant chaque phase. En d'autres termes, il s'agira au terme de chaque chapitre de répondre aux questions suivantes : « l'évolution de la situation socio-économique des ouvriers gabonais appréhendée à travers pouvoir d'achat, la législation du travail et les conditions matérielles de travail traduit-elle l'évolution de la dynamique syndicale ? Notre travail consistera donc soit à mettre à jour les actions syndicales qui ont permis cette réalisation (en cas d'impact positif) ; soit à expliciter les raisons des écarts (en cas d'impact mitigé ou négatif) entre évolution de la dynamique syndicale et évolution de la situation socio-économique des ouvriers gabonais.

Dans ce dessein, chacun des trois derniers chapitres se déploiera de la façon suivante : dans un premier temps, il s'agira de scruter les forces et/ou les faiblesses du syndicalisme à travers l'examen du contexte politico-économique, de l'organisation et de l'idéologie des centrales syndicales. Dans un second temps, il sera question de voir si les actions revendicatives syndicales, résultantes des éléments précités ont eu un effet sur l'évolution du pouvoir d'achat, de la législation du travail et des conditions matérielles des ouvriers gabonais.

Chapitre I^{er}

A la rencontre du pouvoir syndical : Esquisse d'une théorie et mise en perspective empirique

L'objectif de ce chapitre est triple. Il se chargera d'abord, après avoir exploré le concept de pouvoir, de poser les jalons d'une théorie sur le pouvoir syndical et ses sources via une incursion dans la littérature spécialisée aussi bien théorique qu'empirique. Il s'attachera, par la suite, à construire le modèle théorique, c'est-à-dire, l'ensemble constitué par les « hypothèses » et les concepts-clés dont le rôle est d'encadrer le travail empirique. Enfin, il exposera la méthodologie de la démarche empirique en se focalisant sur la nature des données collectées, les méthodes et techniques utilisés pour leur recueil et leur analyse ainsi que les difficultés rencontrées.

I.A.1 Au cœur du concept de pouvoir

Pour parler de « pouvoir syndical » et à fortiori, d'une théorie du pouvoir syndical, il convient préalablement de faire la lumière sur le concept de « pouvoir » à partir duquel il tire sa signification.

Dans son sens très général, le concept de pouvoir décrit la faculté propre à l'homme d'agir. Lorsqu'il est appliqué à un individu particulier, il désigne son aptitude globale à entreprendre des actions efficaces.

Une exploration de la littérature consacrée au concept de « pouvoir » a permis de dégager deux visions assez opposées. La première peut être qualifiée de *conflictuelle*, la seconde de *consensuelle*.

- **La conception conflictuelle du pouvoir**

Cette conception est partagée par des auteurs aussi bien réformistes (wébériens) que radicaux (marxistes). Dans la *vision conflictuelle*, le pouvoir représente la capacité dont dispose un individu ou un groupe d'individus de faire triompher au sein d'une relation sociale sa propre volonté, même contre la résistance des autres.⁴¹

- **La conception consensuelle du pouvoir**

Dans cette perspective, le pouvoir n'est pas appréhendé comme une relation de soumission ou une affaire de domination mais comme une *relation consensuelle*. L'une des plus ferventes partisans de cette perspective est Hannah ARENDT (1972).⁴²

Pour Hannah ARENDT, le pouvoir correspond à la faculté humaine pas uniquement d'agir individuellement, mais d'agir de façon concertée. Le pouvoir n'est jamais la propriété d'un individu, il appartient à tout le groupe et ne perdure que tant que les individus qui forment un groupe le reconnaissent et l'acceptent. Ainsi, quand on dit de quelqu'un qu'il est au pouvoir, on fait, en réalité, référence au fait qu'il a été désigné par un certain nombre d'individus pour agir en leur nom. Le pouvoir engage donc l'expérience d'un consentement irréductible à un processus de domination. Mieux encore, le pouvoir et la violence sont, selon elle, opposés. Là où l'un règne de manière absolue, l'autre est absent. La violence apparaît là où le pouvoir est en danger, mais si on lui laisse libre cours, elle provoque la disparition du pouvoir.

À notre entendement, la conception conflictuelle semble être plus apte à traduire le concept de pouvoir dans la mesure où, comme l'a si bien énoncé LUKES (2005),⁴³ la perspective consensuelle se concentre sur une dimension du pouvoir « *le pouvoir de* » qui indique une faculté ou une capacité en occultant la seconde « *le pouvoir sur* » qui exprime le fait que le pouvoir s'exerce toujours sur un individu ou sur un groupe d'individus.

La perspective conflictuelle, qui est généralement résumée par la célèbre formule de Robert DAHL : « *A exerce un pouvoir sur B dans la mesure où il obtient de B une action qu'il n'aurait pas effectuée sans son intervention* »⁴⁴ met l'accent, on le voit, sur le caractère relationnel du

⁴¹ M. WEBER, *Economie et société*, Paris, Plon, Coll. Agora, 1995, tome 1, p. 95.

⁴² H. ARENDT, *Crisis of the Republic* (1969), trad. G. DURAND, « *Du mensonge à la violence* », Paris, Calmann Lévy, 1972, pp. 144 et suivantes.

⁴³ S. LUKES, *Power A radical view*, New-York, Macmillan, Coll. Studies in sociology, 2005.

⁴⁴ R. DAHL, « The concept of power », *Behavioral Science*, Vol. 2, 1957, pp. 201-215.

pouvoir. Celui-ci se présente sous la forme d'une relation asymétrique entre individus ou groupes d'individus et son exercice est conditionné par une distribution inégale des ressources.

Le pouvoir est un *construit* et non un *attribut*, c'est-à-dire, ce qui est propre ou ce qui appartient naturellement à un être. Cela sous-entend que la relation de pouvoir est changeante et évolutive. Donc, le pouvoir de A sur B correspond à la capacité de A de parvenir à ce que, dans sa relation avec B, les termes de l'échange lui soient favorables. B est un être libre qu'il faut conduire vers un changement à travers un échange inégal.⁴⁵ Dans la plupart des cas, à l'évocation du concept de pouvoir, la question de savoir comment s'impose cette volonté aux autres, et comment s'obtient leur consentement ne vient pas toujours à l'esprit. *Est-ce par la menace d'un châtement physique, par la promesse d'une rétribution pécuniaire ou par la persuasion ?*

John Kenneth GALBRAITH (1985)⁴⁶ identifie trois instruments permettant d'exercer le pouvoir: la *dissuasion*, la *rétribution* et la *persuasion*. Ils donnent respectivement : le *pouvoir dissuasif*, le *pouvoir rétributif* et le *pouvoir persuasif*.

Le *pouvoir dissuasif* traduit une relation de pouvoir dans laquelle, pour reprendre la formulation schématique de Robert Dahl, « A obtient la soumission de B par la menace d'un châtement ». Cette menace doit être suffisamment redoutable pour que B décide de renoncer à sa propre volonté. Cette menace peut porter sur un châtement physique (ou matériel) comme sur un châtement moral (ou immatériel). En effet, si le pouvoir dissuasif a presque toujours été assimilé au châtement matériel, il désigne tout pouvoir qui s'exerce par un acte défavorable de quelque façon que ce soit à celui qu'il vise. Il peut s'agir d'amendes, d'autres modes d'expropriation, de réprobation verbale ou de condamnation publique prononcée par des tiers ou par la collectivité.

Le *pouvoir « rétributif »*, pour sa part, est l'expression d'une relation dans laquelle « A obtient la soumission de B par l'offre ou la promesse d'une récompense positive que B doit estimer suffisamment avantageuse pour motiver la renonciation à sa volonté ».

Les pouvoirs dissuasif et rétributif ont en commun leur caractère objectif et visible c'est-à-dire que ceux qui s'y soumettent ou qui en usent le font de manière consciente. Le *pouvoir persuasif* au contraire est subjectif, ceux qui l'exercent comme ceux qui le subissent n'en sont pas nécessairement conscients. En effet, il traduit « la soumission de B par la modification de ses propres pensées ». La soumission de B à la volonté de A lui apparaît comme l'expression de sa

⁴⁵ J. RUSS, *Les théories du pouvoir*, Paris Brodard et Taupin, 1994, pp. 13 et 14.

⁴⁶ J. K. GALBRAITH, *Anatomie du pouvoir*, Paris, Seuil, Coll. « Histoire immédiate », 1985.

propre volonté, d'un choix préférentiel. En d'autres termes, le fait de se soumettre n'est pas perçu comme tel par B. Cette soumission peut être suscitée par l'éducation, c'est la *persuasion explicite*. Elle peut, aussi, être suscitée par le partage d'une même culture, c'est la *persuasion implicite*.

I.A.2 La définition du pouvoir syndical

Selon Paul-André LAPOINTE (1998), le pouvoir syndical en milieu de travail pourrait se définir comme la capacité du syndicat d'atteindre ses objectifs et de faire valoir ses positions et ce, le cas échéant, en dépit de la résistance, voire de l'opposition de la direction.⁴⁷

À la suite de LAPOINTE, le pouvoir syndical peut être défini comme la capacité des organisations syndicales dans leurs relations avec le patronat et l'Etat d'obtenir la satisfaction de leurs revendications. C'est donc la capacité des organisations syndicales (ouvrières pour ce qui concerne cette étude) à transformer leurs revendications en acquis sociaux.

Le pouvoir syndical sera donc appréhendé à travers la capacité des syndicats à améliorer d'une part le pouvoir d'achat, de l'autre, les conditions de travail et enfin d'influencer l'évolution de la législation du travail en leur faveur en usant aussi bien de la dissuasion, de la rétribution que de la persuasion.

Ainsi, les organisations syndicales ouvrières usent aussi bien de la dissuasion (grèves ou menaces de grève) que de la persuasion (négociation) à l'endroit du patronat (public et privé). En outre, elles se servent des mécanismes de rétribution (promesses de meilleures rémunérations ou conditions de travail) pour s'assurer la mobilisation de leurs membres.

⁴⁷ P.-A. LAPOINTE, « Identités ouvrières et syndicales, fusion, distanciation et recomposition », *Sociologies et Sociétés*, Vol. XXX, n° 2, automne 1998.

I.B Apports de la littérature spécialisée

L'ambition de cette sous-section est de présenter et d'expliciter les outils mobilisés dans la théorisation du pouvoir syndical et le choix du cadre théorique qui sera appliqué à la recherche. Les investigations bibliographiques menées à ce propos ont permis d'identifier deux types de recherches : les travaux empiriques et les travaux théoriques.

I.B.1 Synthèse des travaux empiriques sur le pouvoir syndical

Depuis les travaux d'Harold G. LEWIS de 1963, plusieurs études, réalisées en grande partie par les économistes, ont eu pour mission de mesurer l'impact de la syndicalisation sur le niveau des salaires pratiqués en estimant le différentiel de salaire entre, syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s. Ce différentiel salarial traduit l'écart de salaire perçu entre les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas ou la différence de salaire moyen entre établissements ou secteurs syndicalisés et ceux qui ne le sont pas. Ces travaux démontrent de façon quasi unanime que les organisations syndicales permettent d'obtenir des conditions de rémunération supérieures à celles qui auraient dû être pratiquées en leur absence.

Une tentative de synthèse de ces études et des résultats auxquels elles ont abouti sera présentée dans cette sous-section. Cette synthèse portera d'une part sur les pays dits « développés » et de l'autre sur ceux dits « en développement ». L'examen de ces études n'est pas exhaustif. Les études présentées ont été sélectionnées soit parce qu'elles inaugurent la recherche dans le pays concerné, soit parce qu'elles sont les plus récentes.

I.B.1.a Le pouvoir syndical dans les pays dits « développés »

De nombreux travaux ont été menés dans les pays développés pour mesurer la capacité des syndicats à modifier positivement les conditions de rémunération. La plupart de ces travaux démontrent que les syndicats accroissent les salaires octroyés à leurs membres comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Synthèse de quelques travaux dans les pays développés⁴⁸

Auteur(s)	Pays	Période(s) étudiée(s)	Entité étudiée	Indicateur(s)	Estimation du différentiel
LEWIS (1963)	E-U ⁴⁹	1920 à 1960	Secteurs industriels	Salaire moyens	10 à 15%
FREEMAN et MEDOFF (1986)	E-U	Années 1970	Secteurs industriels	Salaire moyens	20 à 30%
BLANCHFLOWER et BRYSON (2002)	E-U	1973-2001	Données individuelles	Compléments de salaires et salaire moyen	18%
PENCAVEL (1974)	R-U ⁵⁰	1964	Secteurs industriels	Taux salarial horaire moyen	14%
STEWART (1990)	G-B ⁵¹	1984	2000 entreprises de 25 individus et plus	Salaire moyen	8 à 10%
BRUNELLO (1992)	Japon	1987	979 Entreprises industrielles non cotées	Salaire régulier moyen net de primes	- 3,7% dans les PME - 4,3% dans les grandes entreprises
RENAUD (1998)	Canada	1989	Données individuelles (2009 salariés)	- Taux salarial horaire moyen - Rémunération globale ⁵² - Avantages sociaux	- 10,4 % - 12,4 % - 45,5%
COUTROT (1996)	France	Début des années 1990	Entreprises	Taux salarial horaire	3 %

Source : L'auteur

Le tableau 2 montre que le différentiel salarial procuré par les syndicats à leurs membres est positif mais que celui-ci varie selon les pays et la période de temps étudiée.

• Aux Etats-Unis

Les Etats-Unis ont été le premier terrain des études sur la mesure du différentiel salarial entre syndiqués et non-syndiqués. LEWIS⁵³ fut le premier à réaliser une étude de grande importance sur ce sujet en reprenant les travaux ébauchés par MOORE en 1911, DOUGLAS en 1930 et onze ans plus tôt par DUNLOP (1944). Examinant les taux de salaires horaires de plusieurs secteurs industriels américains de 1920 à 1960, LEWIS constate que :

⁴⁸ Cf. : - C. J ; PARSLEY, « Labor union effects on wage gains : A survey of recent literature », *Journal of Economic Literature*, Vol. XVIII, March 1980, pp. 1-31, p.8 et s.

- I. MORVAN, *Syndicats et performances financières des syndicats : Cas des équipementiers automobiles*, Thèse de Doctorat de Sciences de gestion, USTL, 2001, p. 170 et s.

⁴⁹ Etats-Unis d'Amérique

⁵⁰ Royaume-Uni

⁵¹ Grande-Bretagne

⁵² Rémunération globale = salaire + avantages sociaux

⁵³ LEWIS cité par C.J. PARSLEY, *Op. Cit.*

- le différentiel entre taux horaire de salaire des secteurs syndiqués et non-syndiqués est compris entre 10 et 15 % ;
- ce différentiel varie selon les catégories professionnelles et les périodes. Il est relativement faible pendant les périodes d'inflation (1945 - 1949 : compris entre 0 et 5%) alors qu'il est relativement grand durant les périodes de déflation (1931 - 1933 : au moins 25 %).

FREEMAN et MEDOFF (1987) ont eux aussi estimé les bénéfices que les travailleurs américains tiraient de l'adhésion syndicale. Les résultats de leur travail sont exposés dans un des plus célèbres ouvrages consacrés à ce sujet : *Pourquoi les syndicats ? Une réponse américaine*.⁵⁴ « Comment les rémunérations des entreprises à forte implantation syndicale se comportent-elles par rapport à celles des entreprises à faible syndicalisation ? » Telle est l'une des questions principales que se posent les deux auteurs.

Les analyses qu'ils effectuent à partir des salaires moyens pratiqués dans les firmes de diverses industries les conduisent aux conclusions suivantes :

- les salaires dans les industries à forte syndicalisation sont supérieurs à ceux des autres secteurs. Cet écart de salaire est compris entre 20 % et 30 % ;
- en moyenne, les industries fortement syndicalisées bénéficient d'avantages en nature dont le montant serait supérieur de plus de 60 % de ce qu'ils ont observé dans l'échantillon des firmes à taux de syndicalisation faible.

Plus récemment, David BLANCHFLOWER et Alex BRYSON (2002)⁵⁵ ont évalué l'impact de la syndicalisation sur les traitements salariaux en s'appuyant sur les compléments salariaux et les salaires mensuels des travailleurs américains tous secteurs compris et secteur privé pris isolément de 1971 à 2001. De ces séries chronologiques, deux enseignements ressortent :

- en dépit de la chute des effectifs syndicaux, sur toute la période concernée par l'étude, le différentiel salarial entre travailleurs syndiqués et non-syndiqués est en moyenne de 18% tous secteurs confondus et 18,4 % pour le secteur privé ;
- depuis la deuxième moitié des années 1990, le différentiel des suppléments salariaux semble se rétrécir. Néanmoins, il est prématuré de tirer des conclusions définitives sur l'efficacité des syndicats.

⁵⁴ R. B. FREEMAN et J. L. MEDOFF, *Pourquoi les syndicats ? Une réponse américaine*, Paris, Economica, 1987.

⁵⁵ D. BLANCHFLOWER et A. BRYSON, « Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited », *National Bureau of Economic Research*, 2002, Working paper 9395.

• Au Royaume Uni

À la différence des Etats-Unis, les études relatives au différentiel salarial entre syndiqués et non-syndiqués au Royaume-Uni, et plus précisément en Grande-Bretagne, interviennent plus tardivement. La première étude, sur ce sujet, a été effectuée par John H. PENCAVEL (1974).⁵⁶ Partant des données individuelles de l'année 1964 concernant 29 industries, PENCAVEL observe que la différence de salaire entre ouvriers syndiqués et non-syndiqués s'élève en moyenne à 10 % dans les industries régies par des accords collectifs nationaux alors que dans celles qui sont régies par des accords locaux, le différentiel de salaire avoisine les 14 %.

Mark B. STEWART (1990)⁵⁷ découvre, en examinant les salaires moyens versés en 1984 par 2000 entreprises britanniques employant au moins 25 salariés, qu'il existe un différentiel allant de 8 % à 10 % entre les entreprises syndiquées et les non-syndiquées. Ce différentiel dépend fortement de la situation concurrentielle du marché dans lequel évolue l'entreprise. En effet, dans les entreprises opérant dans un marché à forte intensité concurrentielle, l'écart de salaire est petit (8 %) alors que dans celles évoluant sur un marché à faible intensité concurrentielle, cet écart est plus important (10 %).

• Au Japon

Giorgio BRUNELLO (1992)⁵⁸ a mesuré le différentiel de salaire entre entreprises syndicalisées et non syndicalisées parmi 979 entreprises japonaises non cotées en bourse. Il constate que l'écart de salaire entre celles qui sont syndicalisées et celles qui ne le sont pas est de 4,3% dans les PME et de 3,7 % dans grandes entreprises.

• Au Canada

Stéphane RENAUD (1998)⁵⁹ a entrepris une étude sur la mesure du différentiel salarial procuré par les syndicats sur un échantillon de 2009 salariés canadiens (données de 1989). Il est parti de l'hypothèse selon laquelle le différentiel de salaire procuré par les syndicats à leurs membres est sous-évalué lorsque l'indicateur considéré est le taux salarial horaire moyen. Il s'est donc donné pour mission de prouver qu'en prenant comme indicateurs les avantages sociaux et la

⁵⁶ J. H. PENCAVEL, « Relative wages and trade unions in the United Kingdom », *Economica*, May, 1974, Vol. 41, pp. 194-210.

⁵⁷ M. B. STEWART, « Union wage differentials, product market differential and the division of rent », *Economic Journal*, Royal Economic Society, Vol. 100, n° 43, pp. 1122-1137.

⁵⁸ G. BRUNELLO, « The effect of unions on firm performance in Japanese manufacturing », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, n° 3, April 1992, pp. 471-487.

⁵⁹ S. RENAUD, « Unions, wages and total compensation in Canada : An empirical study », *Industrial Relations*, 1998, vol. 53, n° 4, pp. 710-729.

rémunération globale, l'écart salarial entre syndiqués et non-syndiqués était plus élevé. Les résultats de son étude ont validé son hypothèse. En effet se basant sur :

- le *taux salarial horaire moyen*, le différentiel entre syndiqués et non-syndiqués était de 10,4% ;
- la *rémunération globale*, le différentiel entre syndiqués et non-syndiqués s'élevait à 12,4%, soit 2% de points de plus que l'écart obtenu en utilisant le taux salarial horaire ;
- les *avantages sociaux*, l'écart était de 45,5%.

• En France

En France, les études relatives à l'estimation des écarts salariaux entre syndiqués et non-syndiqués sont peu nombreuses. La plupart de celles qui ont été réalisées aboutissent à un différentiel de salaire peu significatif. Il en est ainsi de l'étude conduite par Thomas COUTROT (1996)⁶⁰ basée sur les données sur les entreprises françaises tirées de l'enquête ECS (Eau Chaude Sanitaire) de l'INSEE. Au terme de ses recherches, COUTROT a mis en évidence un différentiel salarial de 3 % entre les entreprises fortement syndicalisées et celles qui ne le sont pas. Cette découverte ne signifie pas que l'impact de la présence syndicale sur les salaires est moins important en France qu'aux Etats-Unis par exemple, mais elle traduit le fait que les hausses de salaires accordées dans les entreprises à forte implantation syndicale sont étendues à celles qui ne le sont pas. Cela conduit à une quasi homogénéisation des traitements salariaux dans presque toutes les branches d'activité.

I.B.1.b Le pouvoir syndical dans les pays dits « en développement »

Des études portant sur le calcul du différentiel salarial entre syndiqués et non-syndiqués ont été aussi réalisées dans les pays « en développement » (dans des proportions moins importantes que dans les pays développés). Quelques-unes d'entre elles sont présentées dans le tableau 3 ci-après. Un intérêt particulier sera porté sur les études africaines.

Les recherches se rapportant à l'impact des syndicats sur la rémunération des travailleurs dans les pays en développement connaissent un essor inégal. Elles sont concentrées dans les pays d'Amérique Latine, d'Asie du sud-est et d'Afrique Australe alors que les pays d'Afrique de l'ouest et centrale n'en dénombrent que quelques-unes.

⁶⁰ Th. COUTROT, « Relations sociales et performance économique. Une première analyse du cas français », *Travail et Emploi*, n° 66, 1996, pp.39-58.

Tableau 3 : Synthèse de quelques travaux sur les pays dits en développement

Auteur(s)	Pays	Période étudiée	Nature des données	indicateur	Estimation du différentiel
ARBACHE et CARNEIRO (1999)	Brésil	1992 1995	Données individuelles	Salaire horaire réel	<ul style="list-style-type: none"> • 29,6% en 1992 • 18,8% en 1995
SALMON (2002)	Bangladesh	1996	Données individuelles (89)	Revenu salarial ⁶¹	22 %
BUTCHER et ROUSE (2001)	RSA ⁶²	1995	Données individuelles (20 644)	Revenu brut ⁶³	<ul style="list-style-type: none"> • 10% pour les travailleurs blancs • 20% pour les travailleurs noirs
SCHULTZ et MWABU (1998)	RSA	1997	Données individuelles (43 974)	Salaire moyen	<ul style="list-style-type: none"> • Au premier décile : 145% pour les travailleurs noirs et 21% pour les blancs ; • Au dernier décile : 24% pour les travailleurs blancs et 19% pour les noirs
TEAL 1996	Ghana	1993	Données individuelles (1526)	Salaire moyen	28%
TSAFACK-NANFOSSO 2001	Cameroun	1999	Données individuelles (1074)	Taux salarial horaire	40 à 47%

Source : L'auteur

• En Amérique latine

En comparant la structure des salaires de différentes industries brésiliennes, les économistes brésiliens Jorge S. ARBACHE et Francisco G. CARNEIRO (1999)⁶⁴ sont amenés à traiter de l'effet de la présence syndicale sur le niveau des salaires. Des enquêtes nationales sur les ménages des années 1992 et 1995, les deux auteurs extraient deux échantillons composés d'individus âgés de 18 à 65 ans appartenant aux 22 industries formant le tissu industriel brésilien. L'examen qu'ils font des taux de salaires horaires fait apparaître un différentiel de 29,6 % pour 1992 et 18,8 % pour 1995 entre les travailleurs syndiqués et leurs homologues non-

⁶¹ Revenu salarial = salaire de base + bonus et allocations (logement, transport et santé essentiellement)

⁶² République Sud Africaine

⁶³ Salaire + avantages en nature (nourriture, logement, habillement)

⁶⁴ J. S. ARABACHE et F. G. CARNEIRO, « Union and interindustry wage differentials », *World Development*, 1999, Vol. 27, n° 10, pp. 1875-1883.

syndiqués ; différentiel salarial qu'ils relient directement à l'appartenance syndicale des enquêtés.

• En Asie du sud-est

Claire SALMON (2000),⁶⁵ dans le cadre d'une étude consacrée au lien entre le syndicalisme et les relations de travail au Bangladesh, s'est intéressée à l'impact de l'action syndicale sur les salaires et l'amélioration des conditions de travail dans quatre industries considérées comme les plus syndicalisées du Bangladesh (textile, agro-alimentaire, chimie-pharmacie et ingénierie). Elle découvre que les travailleurs jouissent d'une prime salariale imputable à leur appartenance syndicale. Cette prime est égale en moyenne à 22 % de leur rémunération. Elle s'élèverait à 41 % lorsque la négociation salariale se déroule au niveau de la branche et à 3 % lorsque celle-ci a lieu au niveau de l'établissement.

S'agissant des conditions de travail, son étude fait apparaître que les syndicats qui négocient au niveau de l'établissement parviennent à obtenir des meilleures conditions de travail (taux de rémunération des heures supplémentaires, nombre de jours de congés payés et octroi des primes de licenciement) que ceux négociant au niveau de la branche ou inter-branche.

• En Afrique du sud

La RSA (République Sud Africaine) est l'un des pays « en développement » dans lequel le différentiel salarial entre travailleurs syndiqués et non syndiqués est le plus étudié.

T. Paul SCHULTZ et Germano MWABU (1998)⁶⁶ étudient le différentiel salarial entre syndiqués et non syndiqués en s'appuyant sur un échantillon de 6016 individus (âgés de 18 à 65 ans occupant un emploi de salarié) tirés de l'enquête nationale sur les ménages de 1993. Ils retiennent le salaire moyen comme critère d'estimation du différentiel salarial et comme méthode d'analyse, la régression quantile. Les deux auteurs constatent que :

- d'une manière générale, les travailleurs syndiqués bénéficient de meilleures conditions de rémunération que ceux qui ne le sont pas ;
- au premier décile, l'écart de salaire procuré par les syndicats est plus important pour les travailleurs noirs que pour les blancs. En effet, le salaire moyen des travailleurs noirs

⁶⁵ C. SALMON, « Syndicalisme et relations du travail au Bengladesh », *Revue d'Économie du Développement*, 2000, n° 3, pp. 83-112.

⁶⁶ T. P. SCHULTZ et G. MWABU, « Labor unions and the distribution of wage and employment in South Africa », *Industrial and Labor Review*, 1998, vol. 51, n°4, PP. 680-703.

syndiqués est supérieur de 145% à celui de ceux qui ne le sont pas alors que pour les travailleurs blancs, il n'est que de 21% ;

- au dernier décile, l'écart de salaire moyen est plus important pour les travailleurs syndiqués blancs que pour les noirs : il est respectivement de 24% et 19%.

Dans le même esprit, Kristin F. BUTCHER et Cecilia E. ROUSE (2001)⁶⁷ ont mesuré l'impact de la syndicalisation sur les suppléments de salaire. Elles ont basé leur étude sur un échantillon formé de travailleurs noirs et blancs âgés de 15 à 65 ans extraits de l'enquête nationale sur les ménages de 1995. Elles ont retenu le salaire brut comme indicateur pour évaluer le différentiel salarial entre syndiqués et non syndiqués. BUTCHER et ROUSE ont conclu, d'une part, à un impact positif de la syndicalisation sur les suppléments de salaires. Autrement dit, les travailleurs syndiqués perçoivent les suppléments de salaire plus élevés que ceux qui ne le sont pas. D'autre part, leur étude a révélé que le différentiel salarial procuré par la syndicalisation était plus élevé chez les travailleurs noirs que chez les travailleurs blancs. Il est de 20 % chez les travailleurs noirs et de 10 % chez les travailleurs blancs.

• En Afrique de l'ouest et centrale

Au Ghana, Francis TEAL (1996)⁶⁸ a mis en évidence l'existence d'un écart salarial positif entre les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas. En recherchant les causes des écarts de salaires entre 1526 salariés masculins de plusieurs entreprises, TEAL découvre que les travailleurs syndiqués perçoivent des salaires supérieurs (en moyenne) de 28% à ceux des travailleurs non syndiqués.

Contrairement à Marc THOMAS et Luc VALLEE (1996)⁶⁹ qui avaient conclu un impact négatif (-12,7 %) de la syndicalisation sur la rémunération de 713 salariés camerounais, Roger A. TSAFACK-NANFANSO⁷⁰ constate une influence positive de l'action syndicale sur la structure du revenu. Appuyant son étude sur un échantillon de 1074 salariés résidant dans les trois pôles économiques du Cameroun (Yaoundé, Douala et Bafoussam) et prenant comme indicateur le taux de salaire horaire, TSAFACK-NANFANSO obtient un écart salarial entre syndiqués et

⁶⁷ K. F. BUTCHER et C. E. ROUSE « Wage effects of unions and Industrial Councils in South Africa », 2001, *World Bank Policy Research*, Working paper n° 2520.

⁶⁸ F. TEAL, « The size and sources of economic rents in a developing country Manufacturing Labour market », *The Economic Journal*, 1996, vol. 16

⁶⁹ M. THOMAS et L. VALLEE, « Labour Market Segmentation in Cameroonian Manufacturing », *The Journal of Development studies*, 1996, Vol. 32, n°6, pp. 876-898.

⁷⁰ Roger A. TSAFACK-NANFOSSO, « Union wage differential : Cameroon », CSEA Conférences, 2002.

non-syndiqués allant de 50 à 82%. Ce différentiel reste significatif (14,17 %) même lorsque l'auteur prend en compte le biais qui pourrait résulter de la sélection de l'échantillon.

Au terme de l'examen des travaux empiriques sur le pouvoir syndical, quatre enseignements émergent :

- primo, il apparaît que si l'essentiel des recherches évoquées met la capacité des syndicats à modifier favorablement les salaires, elles diffèrent dans l'importance donnée à ce différentiel. Cette différence provient sans aucun doute du fait que ces études sont réalisées à des niveaux d'agrégation différents (niveau individuel ou entreprise), n'utilisent pas le même indicateur pour mesurer le différentiel (taux horaires, salaires mensuels, suppléments de salaires ...), ne font pas toujours usage des mêmes variables de contrôle (éducation, expérience professionnelle ...) et surtout ne déploient pas toujours les mêmes outils méthodologiques⁷¹ ;
- secundo, un effet limité, c'est-à-dire un différentiel salarial faible (comme l'ont constaté COUTROT pour la France et BLANCHFLOWER et BRYSON⁷² pour l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède) peut apparaître lorsque sous l'effet de contagion (conventions collectives ou assimilées), les hausses salariales obtenues par les organisations syndicales sont répercutées aux salariés non-syndiqués.
- tertio, l'effet de la syndicalisation sur les conditions de rémunérations peut être nul (voire négatif) comme certaines études ont pu le montrer.⁷³ Ce cas de figure, loin d'invalider la capacité des syndicats à agir favorablement sur les salaires, met, au contraire, l'accent sur un aspect essentiel du pouvoir syndical évoqué plus haut : il n'est pas un attribut mais un construit, c'est-à-dire quelque chose qui évolue. Michael YATES⁷⁴ l'a bien exprimé lorsqu'il affirmait que les travailleurs percevaient des bas salaires non pas parce que le marché du travail (entendu comme le résultat de la confrontation entre l'offre et la demande de travail) l'imposait mais tout simplement parce que leurs organisations de travailleurs n'étaient pas assez puissantes pour arracher de leurs employeurs de meilleures rémunérations. Le pouvoir syndical peut donc être fort ou faible selon les périodes et les contextes ;

⁷¹ C. J. PARSLEY, *Op. Cit.*, pp. 1-31.

⁷² D. G. BLANCHFLOWER et A. BRYSON, *Op. Cit.* p. 35.

⁷³ Cf. l'étude de THOMAS et VALLEE sur le Cameroun.

⁷⁴ M. YATES, « Why unions matter », New-York, *Monthly Review Press*, 1984, p. 18.

- quarto, si le pouvoir syndical a été essentiellement exprimé à partir du différentiel salarial entre syndiqués et non-syndiqués dans les études sélectionnées, il peut également s’apprécier par le biais d’éléments qualitatifs comme les droits professionnels et les conditions de travail comme se propose de le faire la présente recherche.

- **Expression du pouvoir syndical via les droits professionnels**

L’influence de l’action syndicale se fait aussi ressentir sur la législation du travail. En effet, le code du travail et la législation du travail de façon plus générale, incarnent à la fois l’emblème et le réceptacle des conquêtes sociales des travailleurs. Toute l’histoire de la lutte entre classes bourgeoise et ouvrière va trouver son reflet dans la construction du droit du travail. Ainsi son évolution est le résultat dans le cadre des relations capitalistes du rapport de force entre patronat et organisations de travailleurs. L’adoption du CNE (Contrat Nouvel Embauche) en 2005 et l’abandon du CPE (Contrat Premier Embauche) en 2006 en France en sont des illustrations. L’adoption du CNE⁷⁵ traduisait un rapport de force favorable au patronat ; en revanche l’abandon du CPE le 10 avril 2006 reflétait un renversement du rapport en faveur (momentané fut-il) des étudiants auxquels ce contrat étaient sensés s’appliquer.

- **Expression du pouvoir syndical via les conditions de travail**

L’évaluation des conditions matérielles de travail à lumière de l’action des organisations syndicales paraît justifiée dans la mesure où même si la santé et la sécurité au travail n’a pas toujours été au cœur des premières luttes ouvrières, du moins d’une manière explicite : il existe une longue tradition d’actions collectives des organisations de travailleurs en faveur de la santé et de la sécurité au travail. En 1775, par exemple, le chirurgien anglais Percival POTT dressa le premier constat connu de cancer professionnel (le cancer de la peau) chez les ramoneurs de Londres. Deux années plus tard, la guilde des ramoneurs danois ordonnait que l’on autorise les apprentis à prendre un bain tous les jours. Cette action constitue une des premières interventions connues d’une organisation de travailleurs pour prévenir le cancer professionnel.⁷⁶

Au terme de l’analyse de ces études empiriques, il convient de s’interroger sur les sources du pouvoir syndical et de poser dans le même temps, les fondements théoriques de la recherche.

⁷⁵ Cf. Ordonnance 2005 – 893 du 2/08/05 (de la République Française) instituant le Contrat Nouvelle Embauche.

⁷⁶ J. MAYER STELLMAN, *Op. Cit.* p. 21.2.

I.B.2 Les études théoriques

Les recherches bibliographiques ont mis en évidence deux familles théoriques dans la littérature sur les sources du pouvoir syndical. Il s'agit des théories de la *mobilisation des ressources* et de celles des *négociations salariales*.

I.B.2.a Les théories de la mobilisation des ressources

Les théories de la mobilisation des ressources font partie des premières tentatives de théorisation des sources et des déterminants du pouvoir syndical. Elles voient le jour aux Etats-Unis dans les années 1970. Ses principaux représentants sont John D. McCARTHY et Mayer N. ZALD (1997), Anthony OBERSCHALL (1993) et Charles TILLY (1978). Ces chercheurs s'intéressent aux nombreux mouvements sociaux qui émergent durant cette période aux USA (les mouvements étudiants, antiracistes, féministes et écologistes). Abandonnant la perspective « collective behavior »⁷⁷ qui avait prévalu jusqu'alors, les théoriciens de la mobilisation des ressources veulent savoir comment se déclenche, se développe et surtout quelles raisons font qu'un mouvement social réussit ou échoue ?

Pour McCARTHY et ZALD, il y a dans toute société, suffisamment de mécontentement pour provoquer des mobilisations. La question pertinente est donc d'appréhender quels sont les déterminants de leur succès ou de leur échec ?

Les théoriciens de la mobilisation des ressources considèrent l'*organisation* comme l'outil central de toute *entreprise de protestation*, dans la mesure où elle permet de rassembler les moyens pour les investir de façon rationnelle dans la satisfaction des revendications.

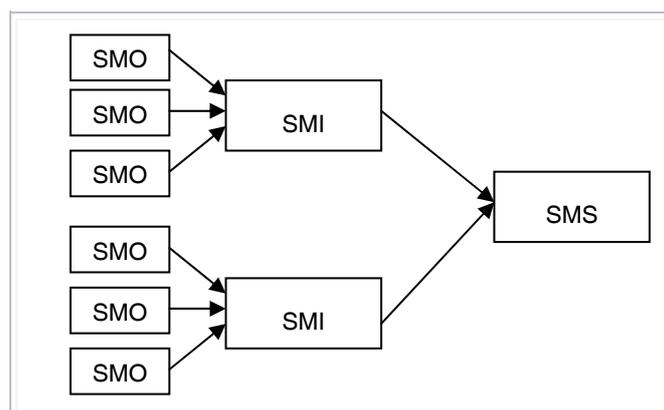
L'exploration des théories de la mobilisation des ressources nous conduira particulièrement aux contributions de John D. MCCARTHY et Mayer N. ZALD, à celle d'Anthony OBERSCHALL et pour finir à celle de Charles TILLY.

⁷⁷ Théorie sociologique sur les comportements des groupes. L'expression fut employée pour la première fois par Robert PARK et reprise par Herbert BLUMER pour désigner les phénomènes et les événements qui ne reflètent pas les structures sociales existantes (lois, conventions et institutions) mais qui émergent de façon spontanée.

• **L'apport de MCCARTHY et ZALD (1997)**

John D. MCCARTHY et Mayer N. ZALD⁷⁸ adoptent une approche économique dite entrepreneuriale dont la particularité est d'être centrée sur le mode d'acquisition et d'utilisation stratégique des ressources temps et argent.

Figure 1 : Schématisation du modèle de MCCARTHY et ZALD (1977)



Source : L'auteur d'après MCCARTHY et ZALD (1997)

Les deux auteurs considèrent un mouvement social comme un ensemble d'opinions et de croyances secrété par une population qui représente des préférences pour changer les composantes de la structure sociale. Ce mouvement social est sous-tendu par le SMO (Social Movement Organization), sorte d'organisation qui identifie ses objectifs aux buts du mouvement social ou d'un contre-mouvement social et tente de les satisfaire. Il existe plusieurs SMO et l'ensemble des SMO défendant une même cause est un SMI (Social Movement Industry). L'ensemble des différentes SMI constituant une société forme le Social Movement Sector (SMS).

Le point central de l'analyse de MCCARTHY et ZALD réside dans le fait que le mouvement social (entendu comme une attente plus ou moins formalisée en vue d'un type de changement) n'est jamais pleinement mobilisé. Il est un *potentiel d'action*. L'activation des énergies protestataires dépend donc de l'organisation du SMO. Un SMO est une instance stratégique dans laquelle, d'une part, les attentes diffuses sont transformées en revendications et, d'autre

⁷⁸ Nous nous sommes basé sur les ouvrages :

- J. D. MCCARTHY et M. N. ZALD, *The trend of the movement in America: professionalization and resources mobilization*, Morristown, N. J. General learning Corporation, 1973.
- J. D. MCCARTHY et M. N. ZALD, *Resources mobilization and social movements: a partial theory*, *American Journal of Sociology*, 1977, Vol. 82, pp. 1212-1241.

part, les ressources d'action sont centralisées. Dans ce dessein, chaque SMO se compose de deux catégories de membres : les *adhérents* à proprement parler et les *membres actifs*.

Les *adhérents* représentent les personnes physiques ou morales qui adhèrent et/ou sympathisent aux revendications d'une cause. Les *membres actifs*, pour leur part, sont des personnes physiques ou morales qui apportent aux SMO, temps, argent et soutien concret. Parmi les membres actifs, on distingue : les *bénéficiaires potentiels* et les *militants moraux*. Alors que les premiers tireront un profit individuel à court, moyen ou long terme de la lutte, les seconds, porte-parole et organisateurs d'un SMO (apportant de l'extérieur savoir-faire, réseaux de soutien et logistique) soutiennent l'organisation sans tirer un profit direct et immédiat de leur engagement.

Dans l'optique de MCCARTHY et ZALD, le pouvoir syndical proviendrait de la capacité d'un SMO qui serait dans notre cas une organisation syndicale, d'acquérir et d'utiliser stratégiquement les ressources temps et argents notamment grâce à ses militants moraux.

• L'apport d'OBERSCHALL (1993)

La contribution d'Anthony OBERSCHALL,⁷⁹ tout en s'inscrivant dans les théories de la mobilisation des ressources, est en rupture avec celle de MCCARTHY et ZALD. En effet comme eux, il estime que le succès d'une action revendicative repose sur l'organisation, mais à la différence de MCCARTHY et ZALD, l'organisation qu'il théorise est appréhendée comme un *vecteur de sociabilité*. Alors que l'organisation de MCCARTHY et ZALD fait référence à des principes logistiques (entrepreneurs de protestation chargés de regrouper les ressources et de définir les objectifs et la stratégie), OBERSCHALL place la sociabilité et la cohésion sociale au cœur de tout groupe organisé.

Il identifie deux dimensions à son concept de sociabilité. Il y a d'un côté la nature des liens que *les membres du groupe entretiennent entre eux* et, de l'autre, la nature des liens que *le groupe entretient avec les groupes supérieurs ou les autorités*. La nature des liens que les membres d'un groupe entretiennent entre eux peut avoir trois niveaux d'intensité :

- au premier niveau, les liens sont *communautaires* : l'organisation, dans ce cas, est traditionnelle, elle structure et régit tous les actes de la vie sociale ;

⁷⁹ Cf. : - A. OBERSCHALL, *Social Movements : Ideologies, Interests and Identities*, New Brunswick, Transaction Publisher, 1993.

- E. NEVEU, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, 2000.

- le deuxième niveau est caractérisé par une *forte stratification sociale* et une *faible coordination des individus* ;
- au troisième niveau, la stratification sociale s'accompagne du développement de *liens associatifs* entre les individus.

La nature des liens que le groupe entretient avec les autorités peut revêtir deux formes :

- elle peut être *intégrée*, c'est-à-dire que le groupe dispose de connexions stables lui garantissant la possibilité d'être entendue dans les sphères de pouvoir ;
- elle est dite *segmentée* lorsque le groupe ne possède pas de relais fiables, lorsqu'il est isolé des centres de pouvoir.

OBERSCHALL élabore une typologie des différentes structurations sociales que peuvent prendre des groupes engagés dans une action et les résultats qui en découleraient. Il distingue six catégories ou types (Cf. le tableau 4).

Tableau 4 : Typologie des formes de structuration sociale dans les mouvements sociaux

Type	Liens au sein du groupe	Liens avec les groupes supérieurs et autorités	Résultat de l'action
A	Communautaires	Intégré	+
B	Faible coordination	Intégré	-
C	Associatifs	Intégré	(+) Si le mécontentement est relayé (-) Si le mécontentement n'est pas relayé
D	Communautaires	Segmenté	+/-
E	Faible coordination	Segmenté	+/-
F	Associatifs	Segmenté	+/-

Source : L'auteur d'après OBERSCHALL (1993)

- **Dans le type A**, l'existence de liens communautaires renforcée par l'existence de connexions avec les autorités, assure une forme de relais aux revendications et à leur satisfaction.
- **Dans le type B**, malgré la connexion avec les autorités, la faiblesse des liens entre les membres fait que les actions collectives sont vouées à l'échec. Seuls prévalent le clientélisme et la lutte individuelle pour la promotion.
- **Dans le type C**, la coexistence des liens associatifs avec l'accès aux sphères de pouvoir, permet le succès des actions revendicatives si et seulement si, le mécontentement de la base est relayé.

- **Dans le type D**, en raison de l'isolement extérieur du groupe, les liens communautaires n'aboutissent qu'à des actions énergiques et brèves lorsque le groupe est en situation de précarité.
- **Dans le type E**, les actions entreprises donnent des résultats mitigés. À cause de la faible coordination associée à un l'isolement extérieur du groupe, les actions revendicatives ne sont pas décisives, malgré leur manifestation éruptive.
- **Dans le type F**, en dépit de l'existence des liens associatifs, l'isolement total du groupe vis-à-vis de l'extérieur conduit à des résultats mitigés. Les actions revendicatives n'aboutissent qu'à condition que les réseaux associatifs soient suffisamment cristallisés.

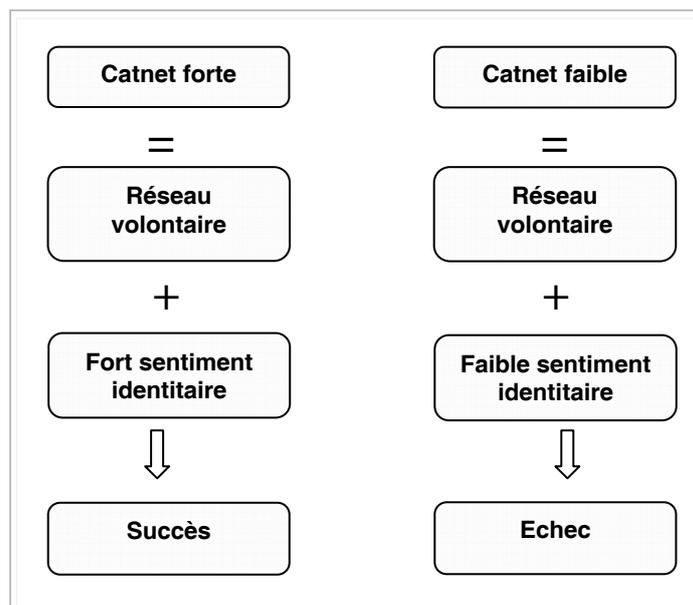
En définitive, il ressort des travaux d'OBERSCHALL que le succès d'une entreprise de protestation (et donc en ce qui nous concerne, de la revendication syndicale), dépend de la nature et de l'intensité des liens qui unissent les membres d'une organisation syndicale entre eux et ceux qui les relie aux différentes autorités notamment politiques. Le pouvoir syndical découlerait donc de la cohésion sociale et de la capacité à nouer des alliances stratégiques avec les groupes occupant les centres de décision.

• L'apport de TILLY (1978)

À la suite d'OBERSCHALL et toujours en rupture avec MCCARTHY et ZALD, Charles TILLY⁸⁰ place la *sociabilité* au cœur de l'*organisation* qu'il conceptualise. Toutefois, le concept de sociabilité modélisé par TILLY diffère de celui d'OBERSCHALL. Deux variables vont le caractériser : la *netness* et la *catness*. La *netness*, formée à partir du mot anglais « net » (réseau) traduit l'idée d'un réseau de sociabilité constitué volontairement. On pourrait le traduire par la *capacité à former un réseau*. La *catness*, concept formé à partir du mot anglais « category » (catégorie) désigne les identités propres à une catégorie, elle s'apparente au concept marxiste de la « *classe pour soi* ».

⁸⁰ C. TILLY, *From Mobilization to Revolution*. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley, 1978.

Figure 2 : Schématisation de la démarche de TILLY



Source : L'auteur d'après TYLLY (1978)

La combinaison de ces deux formes de sociabilité donne la *catnet*, un des concepts majeurs de l'analyse de TILLY. L'échec ou la réussite de tout mouvement social dépendrait selon lui du degré de *catnet*. Ainsi, une *catnet* forte aboutit à des actions revendicatives victorieuses et inversement une *catnet* faible conduit à l'échec des actions de protestation. La force ou la faiblesse de la *catnet*, quant à elle, dépend de la convergence ou non de la *netness* et de la *catness*. Autrement dit, une *catnet* forte combine une sociabilité volontaire avec une identité catégorielle forte. Dans le même esprit, une *catnet* faible traduit la dissociation entre l'association volontaire et l'univers du groupe catégoriel.

Il résulte de la contribution de TILLY que le pouvoir syndical serait tributaire de la mobilisation des ressources identitaires et, par conséquent, de l'existence d'un fort sentiment identitaire au sein de l'organisation syndicale, résumé par la notion de *catnet*.

En somme, les théories de la mobilisation des ressources sont assez endogènes. Appliquées aux organisations syndicales, elles font dépendre le pouvoir syndical d'éléments essentiellement internes, c'est-à-dire ceux qui sont propres à l'organisation, à la structuration des syndicats. En effet, MCCARTHY et ZALD ont soutenu que le pouvoir syndical dépendait des hommes et de leur capacité à mobiliser stratégiquement temps et argent ; pour OBERSCHALL, il était lié à la capacité de structuration des syndicats et aux alliances stratégiques qu'ils nouaient et enfin, pour TILLY le pouvoir syndical découlerait du degré de sentiment identitaire.

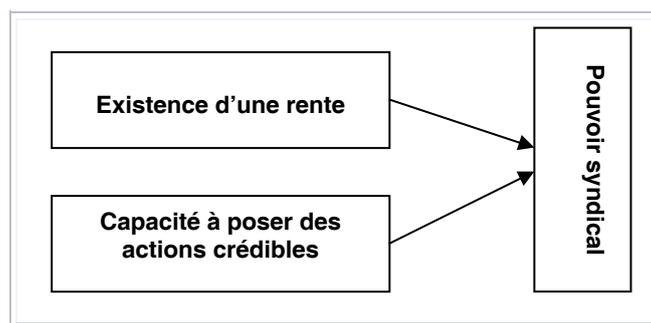
Les théories des négociations salariales ont, elles aussi, apporté leur apport à l'édification d'une théorie des sources du pouvoir syndical.

I.B.2.b Les théories des négociations salariales

Les économistes spécialisés dans les questions liées aux négociations salariales ont également théorisé les sources du pouvoir syndical. Trois sources possibles du pouvoir syndical émergent de la littérature portant sur les négociations salariales : *l'existence d'une rente*, *la maîtrise de la main d'œuvre* et *le degré de centralisation des négociations salariales*. Ces trois sources du pouvoir syndical seront successivement analysées en se focalisant, comme pour les théories de la mobilisation des ressources, sur les auteurs dont les travaux sont considérés comme des références dans le domaine.

- **L'existence d'une rente**

Figure 3 : **Pouvoir syndical et existence d'une rente**



Source : L'auteur d'après MISHEL et VOOS (1991)

Lawrence MISHEL et Laura B. VOOS (1991)⁸¹ font du pouvoir syndical la résultante de la combinaison simultanée de deux facteurs : d'un côté *l'existence d'une rente*, c'est-à-dire, la capacité de l'employeur de payer davantage que le salaire du marché et, de l'autre, la capacité du syndicat à exercer des *pressions* de manière crédible.

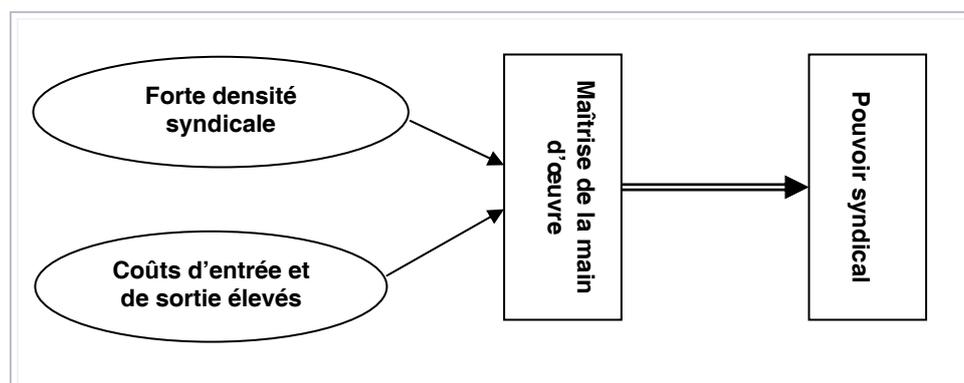
Selon ces auteurs, le pouvoir syndical dépend de la position de l'entreprise sur le marché des biens ou de la croissance du secteur ou de l'économie. Autrement dit, l'entreprise, le secteur ou l'économie toute entière, nonobstant les pressions syndicales, ne peuvent satisfaire les revendications qui leur sont adressées que s'ils disposent d'un pouvoir de marché le leur permettant. D'où l'idée très répandue selon laquelle le salaire négocié sur un marché imparfait

⁸¹ L. MISHEL et P. B. VOOS, *Unions and Economic Competitiveness*, EPI Book, 1991.

est plus élevé que celui négocié sur un marché concurrentiel. En effet, comme Richard LAYAL, Stephen NICKELL et Richard JACKMAN (1991)⁸² l'ont soutenu, une structure de marché oligopolistique ou monopolistique est plus avantageuse à l'action syndicale en ce sens qu'elle autorise les entreprises à satisfaire les revendications salariales par l'augmentation des prix sans diminuer leur compétitivité sur le marché des biens.

• La maîtrise du marché du travail

Figure 4 : Pouvoir syndical et marché du travail



Source : L'auteur d'après BOOTH (2002)

Pour Alison BOOTH (2002),⁸³ le pouvoir syndical se manifesterait par la capacité des organisations syndicales à infliger des pertes aux employeurs à travers leur action sur la main d'œuvre. Le pouvoir syndical découlerait donc de la maîtrise du marché du travail par les organisations syndicales. La condition essentielle permettant de rendre crédible toute menace de retrait partiel ou total de la main d'œuvre est l'inexistence d'une main d'œuvre de substitution occasionnée et/ou entretenue par :

- une très forte syndicalisation ;
- le fait que les salariés en poste détiennent des compétences dont l'acquisition est très coûteuse (coûts d'entrée et de sortie de la main d'œuvre très élevés).

⁸² R. LAYAL, S. NICKELL et R. JACKMAN, *Unemployment, Macroeconomic Performance and Labour Market*, New-York, Oxford University Press, 1991.

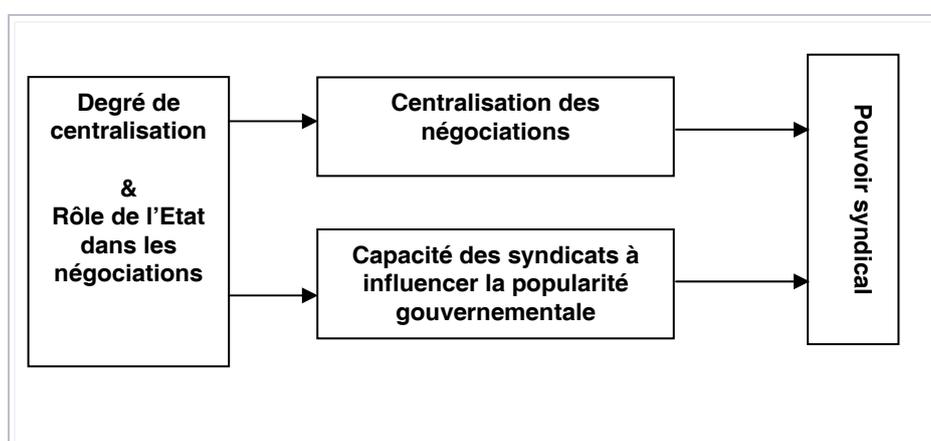
⁸³ - A. BOOTH citée par C. SALMON, « Poids des syndicats et rôle de l'État dans les négociations salariales des pays en voie de développement », *Économie Appliquée*, 2001, Tome LIV, n°4, pp. 95-124.

- A. BOOTH, *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press, 1995, Reprinted 2002.

- **Degré de centralisation des négociations et rôle de l'État**

Les négociations entre les organisations syndicales, patronales et/ou l'État se déroulent généralement à trois niveaux : au *niveau de l'entreprise* (négociations décentralisées), au *niveau de la branche d'activité* (négociations semi centralisées) ou au *niveau de l'économie dans son ensemble* (négociations centralisées). Les théoriciens des négociations salariales ont démontré que le niveau de négociation et partant, la présence ou non de l'État était déterminante pour l'issue des tractations

Figure 5 : Pouvoir syndical et existence d'une rente



Source : Claire SALMON (2001)

Il est généralement admis que la relation entre niveau de centralisation des négociations et la pression sur les salaires suit une courbe en U renversé. Autrement dit, l'impact à la hausse des salaires est limité lorsque les négociations sont très décentralisées ou centralisées.

Ainsi, selon L. CALMFORS et J. DRIFFILL (1988),⁸⁴ dans un système de négociations salariales décentralisé, les hausses de salaire réel négociées sont modérées en raison des forces de la concurrence. En effet, un syndicat qui négocie (de manière décentralisée) des salaires nominaux pour les seuls travailleurs qu'il représente ne tient pas compte du fait que des négociations analogues se déroulent dans tous les autres bassins d'emploi et, qu'en définitive, les variations des salaires nominaux vont avoir des conséquences sur le niveau général des prix et donc également sur les salaires réels.

⁸⁴ L. CALMFORS et J. DRIFFILL, « Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance », *Economic Policy*, 1988, n°6, pp. 13-61.

Dans le même esprit, dans un système de négociations salariales très centralisé, l'étroite coopération entre les organisations syndicales et patronales conduit à internaliser l'impact des augmentations salariales. Ceci a pour effet de diminuer le bénéfice marginal d'une hausse. La prise en compte par les syndicats des répercussions de la hausse des salaires nominaux sur le niveau général des prix les conduit à la modération.

Au contraire, une influence plus effective sur les salaires est perceptible lorsque la négociation s'effectue à un niveau de centralisation intermédiaire (notamment au niveau de la branche d'activité). À ce niveau, il a été constaté que ni les effets d'internalisation, ni les effets de concurrence ne sont assez forts pour diminuer les incitations des syndicats à revendiquer des hausses de salaire.

Une autre raison renforçant le recours à des négociations semi centralisées dans les pays en voie de développement est l'opportunité de lobbying qu'elles permettent. Les négociations à ce niveau offrent aux syndicats l'occasion d'exercer des pressions à l'encontre du pouvoir en place tant pour accroître les salaires des secteurs existants que pour maintenir les conditions de leur propre existence (lutte contre les privatisations, l'extension d'une politique tarifaire restrictive, ensemble de mesures qui sont décrites comme favorables à la survie syndicale).⁸⁵

Il se dégage de cette analyse que l'Etat, à travers ses interventions directes ou indirectes, est au centre de quelques-uns des canaux par lesquels les syndicats peuvent acquérir du pouvoir. De manière directe, l'Etat intervient dans l'instauration des lois sur le droit d'association et de grève, dans la médiation de certains conflits ou en tant qu'employeur d'un secteur au poids non négligeable (secteur public). De manière indirecte, il intervient dans la fixation du niveau d'inflation, le niveau des minima salariaux, la protection tarifaire de certains secteurs.⁸⁶

En résumé, les théories des négociations salariales donnent la primauté aux éléments extérieurs à l'organisation syndicale comme déterminant de l'efficacité des syndicats. Nous avons, ainsi, vu que le pouvoir syndical découlait de la performance économique de l'entreprise, du secteur ou de l'économie, des caractéristiques particulières du marché du travail et enfin du rôle de l'Etat ou de façon plus générale du contexte politique.

De l'examen théorique des sources du pouvoir syndical via les deux familles théoriques invoquées ci-dessus, deux éléments importants émergent : d'une part, le pouvoir syndical

⁸⁵ C. SALMON (2001), *Op. Cit.*, pp. 110-111.

⁸⁶ C. SALMON (1998), *Op. cit.*, pp. 60-61.

proviendrait à la fois de sources internes (propres à l'organisation syndicale) et externes (environnement socio-politico-économique).

D'autre part, les différentes sources du pouvoir syndical font intervenir des aspects se rapportant à diverses sciences sociales : *sciences politiques* (liens entre l'organisation syndicale et la sphère politique, rôle de l'Etat), *sociologie* (rôle des identités, de la cohésion du groupe), *économie* (existence d'une rente), et *droit* (institutionnalisation des relations professionnelles, législation du travail).

Pris individuellement, ces aspects ne donnent qu'une vision partielle des sources du pouvoir syndical. En conséquence, pour cette étude qui vise à mettre à jour le rôle des organisations syndicales gabonaises dans la situation socio-économique des ouvriers gabonais, le choix s'est porté vers un champ théorique qui intègre tous ces aspects du pouvoir syndical. Aspects qui, loin de s'exclure, se complètent et donnent une vision plus globale et plus réaliste des enjeux de l'action syndicale. Il s'agit de rassembler ce qui est souvent isolé et de passer d'une analyse parcellaire à une analyse interdisciplinaire voire transdisciplinaire.⁸⁷

De plus, dans l'objectif de « scruter » *l'évolution de la condition ouvrière au Gabon de 1960 à nos jours, et le rôle du syndicalisme dans cette évolution*, il apparaît qu'une analyse transdisciplinaire se révèle plus appropriée. Elle permettra de mieux saisir les différents aspects de la situation socio-économique des ouvriers gabonais. Ainsi :

- l'évolution du pouvoir d'achat et donc des salaires réels sera analysée grâce aux apports de la science économique ;
- l'évolution des conditions de travail sera examinée sous l'angle de la sociologie du travail ;
- ⁴ – l'évolution de la législation du travail sera analysée à la lumière de la science politique (jeux de pouvoir) et du droit.

Ce cadre d'analyse transdisciplinaire nous est offert par le champ des relations industrielles⁸⁸ (RI), et particulièrement sa perspective radicale.

⁸⁷ G. CAIRE, *Op. Cit.*, 24-28.

⁸⁸ On rencontre aussi l'appellation « relations professionnelles » ou « *industrial relations* » (IR) dans sa dénomination anglo-saxonne

I.C Le modèle théorique de l'étude

Le modèle d'analyse articule sous une forme opérationnelle les repères et les pistes qui seront retenus pour servir de base au travail de collecte et d'analyse des données. Il est formé par les hypothèses et les concepts qui sont étroitement liés entre eux pour former un ensemble cohérent.⁸⁹

Dans cette section, notre objectif est d'énoncer l'hypothèse de travail et de décliner en dimensions et indicateurs les concepts qui forment avec elle le modèle d'analyse de la recherche. Un tel objectif requiert au préalable d'explicitier et de justifier le choix du cadre théorique (perspective radicale des RI) dont découle le modèle d'analyse.

I.C.1 La perspective radicale des RI comme cadre théorique de la recherche

De prime abord, le vocable « *relations industrielles* » désigne l'ensemble des pratiques et des règles qui dans une entreprise, une branche, un secteur, ou l'économie dans sa totalité, organise les rapports entre les salariés, les employeurs et l'État. Ces rapports peuvent être saisis sous l'angle individuel ou collectif, être le résultat des actions d'acteurs impliqués dans la relation de travail ou de leurs représentants (syndicats de salariés ou de patrons). Ces rapports peuvent prendre racines dans les coutumes et usages ou générer des règles formelles (accords, conventions ...).

Les relations industrielles définissent par ailleurs, un champ d'étude permettant d'appréhender les pratiques et les relations collectives ou individuelles que les hommes au travail ou leurs organisations nouent avec le patronat et l'État. C'est essentiellement dans cette acception que nous l'invoquerons.

Le développement de ce champ d'étude a été marqué par deux spécificités nationales (voire continentales) caractérisées chacune par leurs références incontournables, leurs sujets clés et leurs modes de travail propres. Deux écoles se partagent le champ des relations industrielles : l'école nord-américaine ou anglo-saxonne et l'école française.

Dans la tradition anglo-saxonne, les relations industrielles constituent une discipline autonome depuis les années 1920, c'est-à-dire avec ses institutions, instances de débats, de formation et de validation. Dans l'école française, à l'inverse, les relations industrielles demeurent une catégorie

⁸⁹ R. QUIVY et L. VAN CAMPENHOUDT, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1996, p. 114 et s.

faiblement institutionnalisée à laquelle coopèrent des chercheurs issus de disciplines variées, allant de la macroéconomie au droit et de la sociologie à la microéconomie.

En plus de ces éléments formels, Guy CAIRE⁹⁰ a mis en évidence des critères de fond qui permettent de distinguer ces deux traditions.

Le premier critère fait référence au *traitement théorique de l'idéologie* des acteurs. La mise à jour des oppositions idéologiques des acteurs (de la relation professionnelle) de l'école française est en rupture avec l'école nord-américaine (d'inspiration fonctionnaliste) qui se focalise sur l'harmonie, le consensus idéologique et la stabilité du système social.

Le deuxième critère concerne la *nature du conflit industriel* et son rôle dans la dynamique des relations professionnelles. Alors qu'en France, la grève est appréhendée comme la manifestation des conflits de classes inhérents à la relation d'emploi, en Amérique du nord, elle est perçue comme un instrument de défense des intérêts économiques des travailleurs. Dans le même esprit, les accords collectifs sont saisis différemment de chaque côte de l'Atlantique : si en France, elle représente un compromis susceptible d'être remis en cause, en Amérique du nord, elle est un engagement contractuel qui sera difficilement remis en cause.

Le troisième critère découle des deux précédents, il touche au *choix des sujets et des méthodes de recherche*.

Trois grands courants ou perspectives théoriques reflétant d'une certaine manière ces deux traditions, apparaissent dans l'étude des relations industrielles : (i) l'*approche unitariste* basée sur une conception consensuelle et intégrée des rapports entre les travailleurs et les employeurs, (ii) l'*approche pluraliste* pour laquelle les intérêts travailleurs-employeurs sont distincts mais leurs relations interdépendantes, et enfin (iii) l'*approche radicale* selon laquelle les relations industrielles sont caractérisées par un conflit structurel relevant de la vente de la force de travail.

⁹⁰ Guy CAIRE, « Forces et faiblesses de l'approche française des relations industrielles : mise en perspective historique » in *L'état des relations professionnelles*, G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. Da COSTA, (sous la dir.), Québec, Presses de l'Université de Laval, 1996, pp 24-63.

I.C.1.a La perspective unitariste

Les partisans de cette approche considèrent les relations de travail comme un système homogène et intégré, et rejettent le principe d'antagonisme entre les intérêts des travailleurs et des détenteurs de capitaux.⁹¹ Selon eux, les rapports entre salariés et employeurs reposent essentiellement sur une authentique unité d'intérêts.

Dans ce courant, on peut classer l'analyse systémique de DUNLOP et l'approche dite nouvelle approche GRH.

- **L'analyse systémique de DUNLOP**

Dans son analyse systémique, DUNLOP définit les relations industrielles comme un système composé de trois groupes d'acteurs : les *travailleurs et leurs organisations*, les *employeurs et leurs organisations* et les *organismes d'Etat*. Ces groupes interagissent à l'intérieur d'un environnement particulier qui est composé de trois contextes interdépendants : la *technologie*, le *marché* ou la *contrainte budgétaire* et les *relations de pouvoir* dans l'ensemble de la communauté et les statuts des acteurs qui en découlent. Un système de relations industrielles crée une idéologie ou un corps d'idées et de croyances (en rapport avec les interactions et les rôles des différents acteurs) communément partagées qui aident à préserver l'unité du système⁹².

DUNLOP affirme que « *l'établissement des (...) procédures et règles (...) est le centre d'intérêt d'un système des relations industrielles (...). L'institutionnalisation et l'administration de ces règles est le souci majeur ou le résultat du sous-système des relations industrielles (composant le système de la société industrielle)* ». ⁹³

- **La nouvelle approche GRH**

Cette approche prend ses racines dans les courants de pensée s'inscrivant dans la lignée du taylorisme, de la psychologie industrielle, et de l'école des relations humaines. Sa finalité est la recherche des voies et moyens en vue d'améliorer les performances organisationnelles. Cette approche est dite « nouvelle approche GRH » parce que ses partisans mettent l'accent sur les réponses apportées par la GRH devant les changements intervenus dans l'environnement socio-économique des entreprises depuis les années 1990. On dénombre parmi ces réponses : les

⁹¹ R. PAQUET, E. JOSSELIN et J.-F. TREMBLAY, document de recherche 02-1, Centre de Recherche sur l'emploi, le Syndicalisme et le travail, Département des relations industrielles, UQAH.

⁹² J. T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, New-York, Henry Holt, 1958, p. 338.

⁹³ Ibid. p. 13.

innovations en matière de rémunération, la *flexibilité* et la *polyvalence* dans les emplois, les *cercles de qualité*, la *qualité de vie au travail*, les *plans de carrière*, la *création d'une culture d'entreprise*, etc.

Les tenants de cette approche affirment l'unicité des intérêts entre travailleurs et employeurs. À cet effet, les tensions et les luttes de pouvoir sont traitées comme le signe d'un « déclin de l'éthique au travail », ou comme l'incapacité du management à générer une culture organisationnelle adéquate.

Sous cet éclairage, le regroupement des travailleurs en syndicats est perçu comme la résultante d'une mauvaise gestion du personnel et non comme un besoin vital des salariés de se rassembler pour défendre leurs intérêts.

I.C.1.b La perspective pluraliste

Les partisans de l'approche pluraliste (Alan FOX, Alan FLANDERS, John Rogers COMMONS, etc.) à l'opposé de ceux de l'approche unitariste admettent la coexistence, au sein du système des relations professionnelles, d'une diversité de groupes défendant des intérêts particuliers et du conflit qui en découle. Toutefois, selon eux, il ne faut pas préjuger du caractère fondamentalement conflictuel ou coopératif des relations professionnelles. En fait, pour eux, la société (et par voie de conséquence le système des relations professionnelles) est constituée de groupes d'intérêt à la fois interdépendants et indépendants, c'est-à-dire qui ne peuvent atteindre leurs buts sans le soutien ou contre la volonté des autres groupes.⁹⁴

Par ailleurs, ils estiment qu'en dépit de la coexistence de cette pluralité d'intérêts, aucun groupe d'intérêts ne peut être assez puissant pour dominer, à lui tout seul, le système des relations industrielles.⁹⁵ En d'autres termes, le pouvoir étant dispersé entre un grand nombre de groupes d'intérêt, aucun groupe pris individuellement n'est capable de devenir dominant, les autres exerçant un contre-pouvoir à son endroit.

Enfin, le système des relations professionnelles est envisagé, dans l'optique de l'approche pluraliste, comme un mécanisme de contrôle, d'équilibre et d'autorégulation dans lequel, les groupes d'intérêt, en poursuivant leur intérêt personnel, restreignent les « appétits » des autres. CONNOLLY affirmait à cet effet : « *Le pluralisme décrit le système des relations industrielles*

⁹⁴ B. DABSCHHECK, « A Survey of Theories of Industrial Relations » in *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. J. BARBASH et K. BARBASH, (sous la dir.), Columbia, University of South Carolina Press, 1989, pp. 159-165.

⁹⁵ C. HECKSHER, « Les théories des relations industrielles : l'émergence d'un nouveau cadre conceptuel aux États-Unis » in *L'état des relations professionnelles : Traditions et perspectives*, Op. Cit., pp.100-105.

*comme un équilibre de pouvoir entre des groupements économiques, religieux, ethniques et géographiques. Chaque groupe a une certaine influence dans la prise des décisions sociales importantes, chacun est contraint à travers le processus de l'ajustement mutuel ; et les principaux groupes partagent un large système de croyances et de valeurs qui fait en sorte que le conflit est traité à l'intérieur des canaux institués qui transforment le désaccord initial en compromis ».*⁹⁶

I.C.1.c La perspective radicale ou d'inspiration marxiste

Ce courant (dont les représentants les plus illustres sont Richard HYMAN, David EDWARDS, Gregor MURRAY et Anthony GILES) se distingue des précédents par le caractère central qu'il accorde au conflit né de la relation d'emploi. O. KAHN-FREUND déclarait, à cet effet : *«Le conflit entre travail et capital est inhérent à la société industrielle et, partant aux relations professionnelles. Les conflits d'intérêts sont inévitables dans toute société. Il existe des règles pour les adapter, mais il ne saurait y avoir des règles pour les supprimer. »*⁹⁷

Dans le même esprit, selon TOURAINE⁹⁸ : *« On ne peut parler de relations industrielles qu'à deux conditions : que soit reconnue l'existence d'intérêts divergents entre les parties, que leur négociation vise à établir des règles et des procédures de traitement des différends ».*

Ce courant est dit d'inspiration marxiste parce qu'il emprunte à l'analyse marxiste quatre de ses principes fondamentaux : le principe de totalité, celui de changement, celui de contradiction et celui de pratique.

• Le principe de totalité

Les tenants de ce courant soutiennent le principe marxiste selon lequel aucun domaine de la vie sociale, pris isolément, ne peut être analysé de manière satisfaisante. MARX pensait que la manière avec laquelle la vie économique est organisée façonne les institutions politiques, les modes conventionnels de pensées, etc. ... Il disait encore que les relations individuelles ou collectives que les hommes nouent entre eux sont le reflet de leurs rapports de production.⁹⁹ Autrement dit, ce courant insiste sur la relation entre la sphère productive (les lieux de travail) et la société « globale » (la régulation étatique, les contradictions dans le fonctionnement de l'économie, les rapports entre les différentes classes et groupes sociaux). Le système des

⁹⁶ W. E. CONNOLLY, *The bias of pluralist system*, New-York, Atherton Press, 1969, p. 3.

⁹⁷ O. KAHN-FREUND, *Labour and law*, London, Stevens & Sons, 1977.

⁹⁸ TOURAINE Alain, « Les relations industrielles » in *Encyclopaedia Universalis*, Vol. 8, 1969.

⁹⁹ R. HYMAN, *Industrial Relations : A marxist introduction*, London Macmillan Press, 1975, pp. 1-7.

relations industrielles n'est pas comme dans la perspective pluraliste un système évoluant en vase clos.¹⁰⁰

- **Le principe de changement**

De nombreux analystes du système social ou de façon plus restreinte du système des relations industrielles postulent que les relations sociales forment un tout stable et intégré. Ils invoquent souvent le fait que ceux qui sont impliqués dans ces relations partagent des croyances, des valeurs et des objectifs communs qui renforcent la stabilité du système. Les marxistes insistent, au contraire, sur le fait que tout modèle statique de la réalité sociale contient une dangereuse distorsion. Les relations sociales sont par essence dynamiques. Mieux encore, ce qui existe à un moment donné est le résultat d'actions et relations passées et contient, en retour, le germe des développements futurs.¹⁰¹

- **Le principe de contradiction**

Il a un rôle capital dans l'explication du changement. L'existence de processus, d'institutions et de forces sociales contradictoires, c'est-à-dire en conflit ouvert ou larvé, est le moteur du changement social en général et dans le système des relations professionnelles en particulier.

- **Le principe de pratique**

Il est peut-être le concept le plus crucial de l'analyse marxiste. MARX avait écrit que les hommes faisaient leur propre histoire, mais qu'ils ne la faisaient pas comme cela leur plaisait, qu'ils ne la faisaient pas dans les circonstances choisies par eux-mêmes, mais sous des circonstances directement données et héritées du passé. Il n'avait jamais suggéré que la technologie et le système économique déterminaient mécaniquement la vie sociale dans son ensemble ou que les hommes étaient des objets à la merci des forces impersonnelles. Il avait dit, au contraire que les hommes faisaient leur propre histoire. Il existe, donc, une zone de choix dans la structure des relations sociales, même si ces choix voient le jour à l'intérieur de limites définies par le système social en place.

Avec la perspective radicale, les relations industrielles peuvent être définies comme un champ d'étude situé au point de rencontre de traditions disciplinaires multiples et dont la tâche est

¹⁰⁰ A. GILES et G. MURRAY, « Trajectoires et paradigmes dans l'étude des relations industrielles en Amérique du Nord » in *L'état des relations professionnelles*, Op. Cit. pp. 64-99.

¹⁰¹ R. HYMAN (1979), *Op. Cit.*

l'étude des relations conflictuelles qui s'établissent entre groupes organisés à propos du travail dans les sociétés capitalistes industrielles.

I.C.1.d Les raisons du choix du courant radical

Au terme du survol des trois principaux courants théoriques se partageant le champ des relations industrielles, il apparaît que le courant radical ou d'inspiration marxiste centré sur l'analyse du conflit et des inégalités de pouvoir existant entre les différentes parties intervenant dans la relation de travail, est le plus fécond pour étudier l'évolution de la condition ouvrière et la contribution du syndicalisme à cette évolution. Les deux autres courants présentent, à notre sens, beaucoup trop de restrictions.

- **Critique de l'approche unitariste**

L'approche unitariste composée de *l'analyse systémique* de DUNLOP et de la *nouvelle approche de GRH* repose sur la négation de la divergence des intérêts des parties engagées dans les relations industrielles. Il s'agira ici de présenter les limites que recèlent ces deux branches et qui justifient notre choix de n'utiliser pas ni l'une ni l'autre dans cette recherche.

- **Analyse systémique de DUNLOP**

Plusieurs reproches peuvent être formulés à l'endroit de l'analyse systémique de DUNLOP.¹⁰² Le premier de ces reproches tient au fait que, même si elle repose sur l'existence d'un système, elle fournit peu de renseignements sur les processus et les motivations des acteurs identifiés.

Le deuxième reproche fait référence à la définition que DUNLOP donne des relations industrielles. Avec l'accent qu'il met sur les règles et leur production, DUNLOP tend à ignorer l'élément essentiel de tout système de relations industrielles : la nature et le développement du conflit. La discipline des relations industrielles (vu sous l'angle de DUNLOP) semble plus préoccupée par la résolution des conflits que par leur naissance. Elle peut de ce fait être « taxée » d'instrument destiné à maintenir le statut quo.

Le troisième reproche qui peut être fait à DUNLOP porte sur l'existence d'une idéologie commune. En effet, dans un système des relations industrielles dans lequel les managers ont une vision très paternaliste vis-à-vis de leurs employés et les travailleurs une vision contraire, il y a sans aucun doute une idéologie dominante (qui s'impose à tous les acteurs) mais il ne saurait y avoir une idéologie commune à tous les acteurs.

¹⁰² B. DABSCHECK, *Op. Cit.*, pp. 157-158.

Le quatrième grief qui peut être avancé contre DUNLOP concerne sa vision « isolationniste » du système des relations industrielles. Non seulement l'unicité de chaque système de relations industrielles est implicitement présente dans son analyse (sa forme et son évolution sont déterminées par un ensemble propre de contraintes) mais en plus, DUNLOP suppose implicitement qu'il n'y a pas d'interactions entre les différents systèmes de relations industrielles. Affirmer le contraire compliquerait son modèle et l'obligerait à analyser les actions et les stratégies de nombreux acteurs. Pourtant, il apparaît que la recherche des relations « d'interdépendance » entre des systèmes des relations industrielles s'avèrerait plus féconde que l'étude séparée de ces systèmes.

Enfin, il est possible de critiquer DUNLOP sur le traitement qu'il fait du rôle de l'État. Le rôle de l'État est très peu développé dans son modèle. Il utilise la notion d'organisme d'État pour intégrer l'État dans son modèle. Cette approche est simpliste car l'implication de l'Etat dans le système des relations industrielles est en réalité plus complexe (il est à la fois, employeur, arbitre, juge et producteur des règles régissant les relations professionnelles).

➤ Critiques de la nouvelle approche GRH

La nouvelle approche des GRH apporte certes quelques nouveaux éclairages sur la nature des évolutions dans les relations industrielles notamment à travers la mise en évidence des innovations apportées par la gestion des ressources humaines en réponse aux changements intervenus dans les entreprises depuis les années 1990. Toutefois, à la suite d'Anthony GILES et de Gregor MURRAY,¹⁰³ nous pensons que deux griefs fondamentaux peuvent être retenus à son encontre.

Le premier grief est lié à l'analyse (organisationnelle) qui est faite de l'entreprise. Les modèles déployés par les tenants de la nouvelle approche GRH apparaissent plus descriptifs qu'explicatifs c'est-à-dire qu'ils décrivent l'ordre interne idéal ou les relations fonctionnelles entre les différents services composant une entreprise.

La seconde critique qui peut être adressée à la nouvelle approche GRH est son caractère partial. En effet, en ignorant les conflits d'intérêts se développant dans l'entreprise ou en les considérant comme des réactions pathologiques susceptibles d'être corrigées, elle se positionne consciemment ou inconsciemment du côté des objectifs managériaux.

¹⁰³ A. GILES et G. MURRAY, *Op. Cit.*, pp. 77-80.

• Critique de la perspective pluraliste

Deux grandes remarques peuvent être énoncées à l'égard de la perspective pluraliste. D'abord, en se focalisant sur l'équilibre et la stabilité du système des relations industrielles, elle prône un certain conservatisme comme l'approche unitariste. Les tenants de cette approche sont conduits « *sans difficulté à considérer les relations industrielles comme une série d'institutions stables, à travers lesquelles les inputs des buts et intérêts divergents sont transformés très normalement en un « réseau de règles » qui sous-tendent la progression sans heurts de la production capitaliste* ». ¹⁰⁴ Or, en considérant que le système des relations industrielles s'autorégule harmonieusement, elle laisse sous-entendre que les choses doivent rester en l'état.

En outre, comme à l'approche unitariste, on peut lui reprocher d'étudier le système des relations professionnelles comme un système clos, isolé des autres sphères sociales. Cela a pour corollaire de considérer que le conflit (qui voit le jour dans le système des relations industrielles) ne dépasse pas la sphère économique, ne prend pas la forme d'une lutte pour un changement structurel, comme nous l'avons vu dans le courant d'inspiration néo-marxiste.

• Critique de la perspective radicale

À l'opposée de ces deux courants, le courant radical propose une vision plus réaliste du système des relations industrielles. En effet, en visant une compréhension globalisante des phénomènes du travail, il est conduit à adopter une analyse interdisciplinaire plus féconde et plus enrichissante.

Par ailleurs, l'intérêt qu'il porte au conflit, à la contradiction dans les rapports professionnels et de manière plus générale, aux rapports sociaux, comme source de changement, lui permet d'emprunter une démarche historique et donc comparative.

I.C.2.a L'hypothèse

Une hypothèse dans le cadre d'une recherche en sciences humaines ou sociales peut être définie comme une réponse anticipée à la question de départ. Elle s'inscrit dans le cadre théorique retenu et va servir de fil conducteur pour la collecte et le traitement des données.

Ainsi, compte tenu de notre questionnement initial (*Comment a évolué la situation socio-économique des ouvriers gabonais et quel a été le rôle du syndicalisme dans cette*

¹⁰⁴ R. HYMAN (1979), *Op. Cit.*, p. 421.

évolution depuis 1960) et de l'orientation théorique retenue (approche radicale des relations industrielles), nous posons le système d'hypothèses contenu dans le tableau 5.

Tableau 5 : Présentation du système d'hypothèses de travail

Hypothèse Générale	Lien positif entre amélioration de la situation socio-économique des ouvriers et pouvoir des organisations syndicales ouvrières
Sous-hypothèse 1	Lien positif entre évolution du pouvoir d'achat et évolution du pouvoir syndical
Sous-hypothèse 2	Lien positif entre évolution des conditions de travail et évolution du pouvoir syndical
Sous-hypothèse 3	Lien positif entre évolution de la législation du travail et évolution du pouvoir syndical

Source : L'auteur

L'hypothèse générale pose que : « *L'évolution de la situation socio-économique des ouvriers gabonais depuis 1960 a suivi les grandes lignes de l'évolution du pouvoir de leurs organisations syndicales* ». En d'autres termes, les bénéfices que les travailleurs syndiqués (et par voie de conséquence les travailleurs qui disposent des mêmes caractéristiques qu'eux) obtiennent, dépendent de la capacité des organisations syndicales à transformer leurs revendications en acquis sociaux. Et cela dans un système de relations industrielles dominées par une inégale répartition des ressources, droits et privilèges entre travailleurs et employeurs. Dans cet esprit-là, un pouvoir syndical faible induirait une non-amélioration ou une amélioration non significative de la situation socio-économique des ouvriers gabonais et inversement, un pouvoir syndical fort, une amélioration significative.

Les sous-hypothèses 1 à 3 posent respectivement que dans les phases I, II et III :

- l'évolution du pouvoir d'achat a suivi celle du pouvoir syndical, c'est-à-dire que les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des ouvriers gabonais ont été liés à la capacité des organisations syndicales à transformer leurs revendications salariales en acquis ;
- l'évolution des conditions matérielles de travail des ouvriers gabonais s'est recoupée avec celle du pouvoir syndical : la sécurisation de l'environnement de travail a été dépendante de la capacité des organisations syndicales ouvrières à transformer leurs revendications dans ce domaine en acquis ;
- la courbe d'évolution de la législation du travail a suivi la même tendance que celle du pouvoir syndical : l'adoption des lois favorables aux ouvriers a été tributaire de la

capacité des organisations syndicales ouvrières à faire valoir leurs positions vis-à-vis du patronat et de l'Etat.

I.C.2.b Construction des concepts clés de l'étude

La recherche est construite autour de deux concepts fondamentaux : le concept de *situation socio-économique* et celui de *pouvoir syndical*. Au-delà de la simple définition terminologique, la construction des concepts ou conceptualisation est non seulement, la détermination des dimensions qui composent le concept et par lesquelles il rend compte du réel mais aussi, la précision de ses indicateurs c'est-à-dire des manifestations objectivement repérables de ses dimensions.¹⁰⁵

Aussi, après avoir, dans un premier temps, rappelé les définitions de nos deux concepts (« situation socio-économique » et « pouvoir syndical »), ils seront dans un second temps déclinés en dimensions et indicateurs.

➤ Construction du concept de situation socio-économique

Le concept de situation socio-économique fait référence dans cette étude à un ensemble de critères socio-économiques permettant d'apprécier le niveau de vie des ouvriers gabonais. Trois critères ont été retenus pour caractériser l'évolution de la situation socio-économique. Il s'agit du *pouvoir d'achat*, des *conditions de travail* et de la *législation du travail*. La déclinaison du concept « situation socio-économique » apparaît dans le tableau 6.

¹⁰⁵ R. QUIVY et L. VAN CAMPENHOUDT, *Op. Cit.* p. 120.

Tableau 6 : Dimensions et indicateurs du concept « situation socio-économique »

Concept	Paramètres	Dimensions	Indicateurs
Situation socio-économique	Pouvoir d'achat Comment ont évolué les salaires par rapport aux prix durant chaque phase ?	Salaires	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum salarial légal SMIG¹⁰⁶ • Minimum salarial conventionnel
		Inflation	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'inflation
	Conditions matérielles de travail L'environnement de travail a-t-il évolué dans le sens de l'amélioration ou de la dégradation ?	Sécurité et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures et dispositions sur la santé et la sécurité au travail
			<ul style="list-style-type: none"> • Accidents de travail et maladies professionnelles
	Législation du travail La législation du travail a-t-elle évolué dans un sens favorable ou défavorable aux travailleurs ?	Contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusion • Interruption • Résiliation
		Droits syndicaux	<ul style="list-style-type: none"> • Création et fonctionnement • Représentativité
		Droits généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Droits Salariaux • Congés payés
		Droits des travailleurs particuliers	<ul style="list-style-type: none"> • Droits des jeunes travailleurs • Droits des travailleuses

Source : L'auteur

Le concept de situation socio-économique est construit autour de trois critères ou paramètres : le *pouvoir d'achat*, les *conditions matérielles de travail* et la *législation du travail*. Chacun de ces critères se décline en dimensions et en indicateurs permettant de les saisir.

➤ Le pouvoir d'achat des ouvriers

Il définit la capacité d'achat procuré par le revenu dont disposent les individus ou la quantité de biens et services que peuvent acquérir les ouvriers. Il s'estime en mettant en parallèle le niveau du revenu (exprimé par les minima salariaux : SMIG et minimum salarial conventionnel) à celui des prix (saisi par le taux d'inflation).

¹⁰⁶ Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

➤ **Les conditions matérielles de travail**

Elles renvoient à l'environnement dans lequel les travailleurs évoluent sur leur lieu de travail. Une dimension permettra de saisir les conditions matérielles de travail : la santé et la *sécurité du travail*. Deux indicateurs permettront d'estimer son évolution : les textes en matière de santé et sécurité au travail d'un côté et de l'autre, les accidents de travail (AT) et les maladies professionnelles (MP).

➤ **La législation du travail**

Elle désigne l'ensemble des règles qui régissent la relation d'emploi. Ces sources sont en général à la fois légales et jurisprudentielles. Mais dans cette recherche, elle sera appréhendée à travers l'évolution du Code du travail¹⁰⁷ et des arrêtés, décrets et ordonnances les complétant. L'évolution de la législation du travail ou droit du travail sera saisie à travers l'évolution de quatre dimensions : le contrat du travail, les droits syndicaux, les droits généraux (relatifs aux salaires et aux congés payés) et les droits protégeant les jeunes travailleurs et les femmes en activité. Elle sera, par ailleurs, saisie à la fois comme un déterminant de la lutte syndicale et une résultante de celle-ci.

• **Construction du concept de pouvoir syndical**

Le pouvoir syndical, dans le cadre de cette recherche, fait référence à la capacité des organisations syndicales dans leurs relations avec le patronat et l'État d'obtenir la satisfaction de leurs revendications. Il sera mesuré par la capacité des syndicats ouvriers à améliorer d'une part, le pouvoir d'achat, de l'autre les conditions matérielles de travail et enfin de modifier la législation du travail en faveur des travailleurs.

La déclinaison du concept « pouvoir syndical » a requis les apports des théories de la mobilisation des ressources et des négociations salariales (sources internes et externes) revisités à la lumière des écrits des tenants de la perspective radicale des relations industrielles comme l'indique le tableau 7 ci-après.

¹⁰⁷ Quatre Codes du travail ont été en vigueur au Gabon depuis 1960 :

- Code du travail des territoires d'Outre-Mer de 1952 : de 1952 à 1962 ;
- Code du travail de la République gabonaise de 1962 : de 1962 à 1978 ;
- Code du travail de la République Gabonaise de 1978 : de 1978 à 1994 ;
- Code du travail de la République Gabonaise de 1994 : de 1994 à 2000 ;
- et modification du Code du travail de 1994 en 2000 : de 2000 à nos jours.

Tableau 7 : Dimensions et indicateurs du concept « pouvoir syndical »

Concept	Paramètres	Dimensions	Indicateurs
Pouvoir syndical	Sources Externes	Contexte économique La croissance économique fournit-elle une rente susceptible d'être distribuée aux travailleurs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance du PIB • PIB/habitant
		Contexte politique Le régime politique en place permet-il à l'action syndicale de s'exercer pleinement ? Quelle est la nature des relations entre organisations d'un côté, et de l'autre, entre les organisations syndicales et partis politiques ?	<ul style="list-style-type: none"> • Nature du régime politique • Entre Organisations syndicales • Entre syndicats et partis politiques
		Praxis Quelles sont les actions revendicatives posées par les organisations syndicales ? De quelle nature sont-elles et comment les mettent-elles en œuvre ?	<ul style="list-style-type: none"> • Nature des revendications • Type d'actions menées
		Idéologie Quel est le positionnement doctrinal des organisations syndicales et comment celui-ci agit-il sur la mobilisation des travailleurs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Projet fédérateur • Identité collective et cohésion des membres
	Organisation Comment les organisations syndicales ont-elles évolué quantitativement et qualitativement et quels sont les moyens qu'elles mobilisent pour atteindre leurs buts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Effectifs • Structures • Moyens mobilisés 	
	Médiateur		
	Sources internes		

Source : L'auteur

D'après le tableau 8, le pouvoir syndical s'appuie sur l'activité revendicative (praxis syndicale) qui elle-même est influencée par des variables externes ou sources externes (environnement économique et sociopolitique) d'une part et de l'autre, par des variables internes ou sources internes.

➤ Les sources externes

Les sources externes peuvent être saisies à travers deux dimensions : le contexte économique et l'environnement sociopolitique.

○ ***Le contexte économique***

Le contexte économique influence l'action et par conséquent le pouvoir syndical dans la mesure où la croissance économique (ou les performances économiques) de l'entreprise, de la branche d'activité, du secteur ou de l'économie nationale autorise(nt) aux organisations syndicales de réclamer son partage aux travailleurs. Autrement dit, la croissance économique permet l'émergence d'une rente conférant à l'employeur la capacité de payer un salaire supérieur à celui du marché. La croissance économique sera dans cette recherche exprimée par le PIB et le PIB par habitant.

○ ***Le contexte socio- politique***

Le contexte politique a une influence sur le pouvoir syndical en ce sens qu'il détermine le cadre et l'expression de l'action syndicale. En effet, en régime démocratique les syndicats ne jouissent pas des mêmes droits et ne développent pas les mêmes pratiques qu'en régime dictatorial.¹⁰⁸

Dans le même esprit, les syndicats peuvent également tirer profit des alliances qu'ils concluent avec les autres organisations syndicales et forces politiques : parti(s) au pouvoir ou partis d'opposition. Ces alliances leur permettent d'accroître leur rapport de force dans les négociations avec le patronat et/ou l'Etat ou de promouvoir des changements législatifs ou institutionnels qui leur sont favorables.

➤ **Les sources internes**

Les sources internes se déclinent elles aussi en deux dimensions : l'idéologie et l'idéologie.

○ ***L'idéologie***

L'action syndicale tire aussi sa force de la capacité des organisations syndicales à être porteuses d'un projet fédérateur. « *L'action syndicale est nourrie de valeurs et de projets alternatifs. De tels projets suggèrent qu'il existe d'autres façons de considérer le monde, un espoir – sinon une conviction – que les choses puissent se présenter autrement. Une des raisons fréquemment invoquées pour justifier l'acte d'adhésion à un syndicat est bien sûr la croyance que cet acte fera la différence* ». Par ailleurs, pour que son projet devienne réalité, l'organisation syndicale doit pouvoir compter sur l'identité collective et la cohésion de ses membres.¹⁰⁹

¹⁰⁸ P.-A. LAPOINTE, *Op. Cit.*, pp 189-212.

¹⁰⁹ C. LEVESQUE et G. MURRAY, « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : Clés de lecture pour un renouveau », *Revue de l'IREs*, n° 41, 2003/1, pp.10 et 13.

○ **L'organisation**

Le terme « *organisation* » définit, non seulement, le groupement humain coordonnant des activités et développant des procédures pour la réalisation de ses buts mais aussi le fait d'agencer des moyens (élaborer une division des tâches, mettre en place un système d'autorité, établir des règles de fonctionnement) propres à garantir l'efficacité de l'action en rapport avec les objectifs proclamés.

Ainsi, l'organisation en parlant des syndicats s'articule essentiellement autour des hommes, des structures de base et des moyens d'action, notamment les ressources financières.

▪ **Les hommes**

Les syndicats s'appuient sur les hommes qui les composent c'est-à-dire leurs effectifs. Ici, l'accent sera mis non seulement sur leur niveau mais aussi sur les modes de recrutement.

▪ **Les ressources financières**

Elles sous-tendent l'action revendicatrice des syndicats et conditionnent de manière déterminante leur succès ou leur échec. Les organisations syndicales constituent leurs ressources financières à partir des cotisations de leurs membres (délivrance d'une carte d'adhérents et la vente de timbres) et des dons et legs des personnes physiques et morales.

▪ **Les structures de base et la démocratie syndicale**

Les structures de base apparaissent comme un élément fondamental de la formalisation des revendications syndicales et sur leur appropriation des valeurs et pratiques propres à l'action syndicale. La démocratie syndicale, pour sa part, est favorisée par la mise en place de structures dont les dirigeants sont élus démocratiquement et par la bonne communication entre les instances dirigeantes du syndicat et leur base.

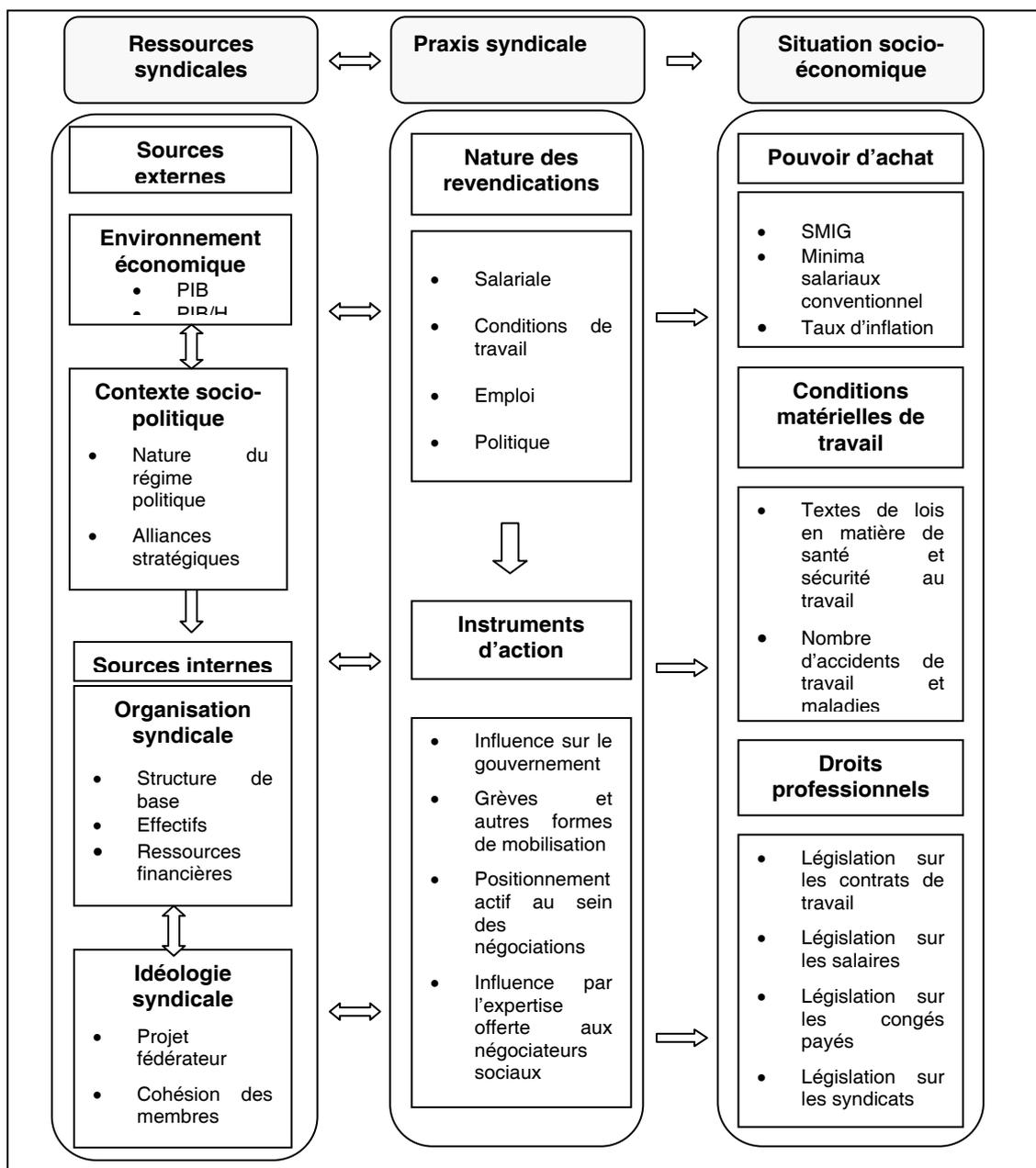
➤ **La praxis**

Elle renvoie d'une part à la nature des revendications (salaires, conditions de travail, emploi) développées par les syndicats et d'autre part, aux types ou formes revêtues par leurs actions revendicatives (grève, négociation, sensibilisation, exercice d'influence).

La praxis syndicale constitue, par ailleurs, l'élément central de la dynamique du pouvoir syndical (Cf. figure 6). Elle est le médiateur entre d'un côté, les ressources que les syndicats retirent du contexte socio-économique et politique et des éléments internes tels que l'idéologie

et l'organisation et d'un autre côté la situation socio-économique et politique qu'elle influence (ou non) et qui en retour la détermine.

Figure 6 : Schéma dynamique du pouvoir syndical



Source : L'auteur

La confirmation ou l'infirmité de l'hypothèse passe par la mobilisation d'un dispositif composé de méthodes et de techniques de collecte et de traitement des données que la section qui suit se propose de présenter.

I.D Confrontation du modèle théorique à la réalité sociale gabonaise

Le travail empirique ou confrontation du modèle théorique à la réalité sociale gabonaise s'est déroulé en deux étapes (du 15 juillet au 5 septembre 2003 et du 1^{er} novembre 2004 au 30 avril 2005). L'objectif de cette section est de rendre compte de ce travail empirique en se basant sur la nature des données collectées, les méthodes et techniques utilisées pour leur recueil et leur traitement ainsi que les difficultés rencontrées sur le terrain.

Tableau 8 : Synthèse de la démarche empirique

Objectifs du travail de terrain selon le type des données	Techniques de collecte et matériaux collectés	Type, Méthodes et Techniques d'analyse
1) Collecter les données socio-économiques depuis 1960 dont : <ul style="list-style-type: none"> ○ Évolution du PIB ○ Évolution de l'emploi ○ Évolution des salaires ○ Évolution des prix ○ Évolution des AT et MP 	<ul style="list-style-type: none"> • Technique : <ul style="list-style-type: none"> ○ Recherche documentaire ○ Entretiens • Nature des matériaux : <ul style="list-style-type: none"> ○ Données scripturales quantitatives (statistiques officiels) ○ Données qualitatives (retranscription d'entretiens, documents officiels) 	<ul style="list-style-type: none"> • Type : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse qualitative ○ Analyse quantitative • Méthode : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse d'archives ○ Analyse de contenu ○ Statistiques descriptives • Techniques : <ul style="list-style-type: none"> ○ Recoupement ○ Repérage thématique ○ Tableaux, ○ Courbes ○ Diagrammes
2) Collecter les données sur l'évolution de la législation du travail et des lois sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Technique : <ul style="list-style-type: none"> ○ Recherche documentaire • Nature des matériaux : Données qualitatives (documents officiels : codes de travail, ordonnances, décrets, arrêtés) 	<ul style="list-style-type: none"> • Type : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse qualitative • Méthode : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse de contenu avec élaboration d'une grille de lecture
3) Collecter les données sur l'action syndicale entre 1960 et 2000 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les idées force ○ Les structures et les hommes ○ Les actions revendicatives 	<ul style="list-style-type: none"> • Technique : <ul style="list-style-type: none"> ○ Entretiens semi dirigés ○ Recueil d'archives • Nature des matériaux : <ul style="list-style-type: none"> ○ Données qualitatives (retranscriptions d'entretiens, discours, correspondances) 	<ul style="list-style-type: none"> • Type : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse qualitative • Méthode : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse de contenu • Technique : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse thématique
Difficultés particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Pauvreté des centres de documentation gabonais • Méfiance des enquêtés 	

Source : L'auteur

I.D.1 La nature des données collectées

Au regard du modèle d'analyse (l'hypothèse de travail et les concepts clés, Cf. tableaux 6 et 7), la phase « d'observation » a consisté à collecter pour les phases I, II et III :

- l'évolution des données socio-économiques (PIB, emploi, salaires, indices des prix à la consommation des ménages ouvriers, nombre des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- les données sur l'évolution de la législation du travail appréhendées à partir de l'évolution des lois contenues dans les différentes versions du code du travail et les ordonnances, décrets et arrêtés qui les ont complétés ;
- Les données sur le syndicalisme c'est-à-dire les différentes idéologies qui l'ont traversé, les différentes organisations qui l'ont composé et les grandes actions revendicatives qui l'ont émaillées.

À l'issue de l'analyse préliminaire des données collectées, celles-ci se sont révélées insuffisantes à vérifier la validité de l'hypothèse essentiellement pour deux raisons :

- les données collectées en rapport avec l'action syndicale ont été insuffisantes à caractériser le syndicalisme dans la phase I (1960 et 1969) en raison d'une carence de témoins vivants et de documents écrits s'y rapportant ;
- l'analyse des données collectées a fourni des éléments qui sans modifier l'hypothèse de travail a conduit à l'élargissement du modèle d'analyse particulièrement dans les indicateurs permettant de rendre compte des différentes dimensions des concepts-clés de l'étude. Le tableau 9 fait état de ces élargissements.

Tableau 9 : **Élargissements opérés sur la déclinaison des concepts**¹¹⁰

Concepts	Paramètres	Dimensions	Indicateurs
Situation socio-économique	Pouvoir d'achat	<ul style="list-style-type: none"> • Salaires (Étapes 1 & 2) • - Prix (Étape 1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Minima salariaux légaux et conventionnels • Taux d'inflation
	Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité du travail (Étapes 1 & 2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents de travail et maladies professionnelles • Mesures et dispositifs sur la santé et la sécurité au travail
	Législation du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de travail (Étape 1) • Droits syndicaux (Étape 1) • Droits généraux (Étapes 1 & 2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusion • Interruption • Résiliation • Création et fonctionnement • Représentation • Droits salariaux • Droits en matière de congés payés
Pouvoir syndical	Sources Externes	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'une rente (Étape 1) • Contexte sociopolitique (Étapes 1 & 2) 	<ul style="list-style-type: none"> • PIB • PIB/H • Nature du système politique • Liberté syndicale est-elle garantie ? • Relations entre syndicats, entre syndicats et partis politiques
	Médiateur	<ul style="list-style-type: none"> • Praxis (Étapes 1 & 2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nature des revendications • Type d'actions menées
	Sources internes	<ul style="list-style-type: none"> • Idéologie (Étape 1 et 2) • Organisation (Étapes 1 & 2) • Praxis (Étapes 1 & 2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Idées • Structures, Fonctionnement, Effectifs syndicaux • Grèves, négociations, ...

Source : l'auteur

I.D.1.a **Élargissements effectués sur la dimension « sécurité au travail »**

Pendant la première étape d'observation, le nombre de maladies professionnelles et d'accidents du travail avaient été retenus comme indicateurs de la dimension « sécurité au travail ». L'enrichissement du modèle d'analyse a conduit à tenir compte, en plus du recensement des

¹¹⁰ Les dimensions suivies de la mention (**Étape 1**) représentent celles pour lesquelles les informations ont été totalement collectées durant la première étape d'investigation ; celles suivies de la mention (**Étape 2**) sont celles qui concernent l'élargissement de notre cadre d'analyse et dont les informations ont été recueillies durant la seconde étape d'investigation ; enfin, celles suivies de la mention (**Étapes 1 & 2**) désignent les dimensions qui ont été insuffisamment renseignées pendant la première étape d'investigation et dont la collecte des données a été complétée pendant la seconde étape d'investigation.

accidents et maladies professionnelles, des mesures et dispositions légales relatives à la santé et la sécurité au travail. Il faut par ailleurs signaler qu'il avait été envisagé de prendre en compte les pratiques managériales en matière de santé et sécurité au travail (dépense de santé et sécurité et dispositifs particuliers), toutefois, compte tenu du refus de coopérer des entreprises forestières et pétrolières contactées, cette option a été abandonnée.

I.D.1.b Élargissement relatif à l'évolution de la dimension « organisation syndicale »

Dans la première étape de terrain, les éléments organisationnels mobilisés pour appréhender la dimension « organisation syndicale » étaient : l'évolution des structures syndicales (l'organigramme), l'évolution numérique des organisations (nombre de structures de base et leurs effectifs), la capacité à impliquer leurs membres (importance de la formation et de l'éducation ouvrière).

Cet élargissement a permis d'intégrer un élément capital de l'action syndicale, la démocratie interne. La démocratie interne a été saisie à partir de deux indicateurs : la démocratie (la transparence électorale) et la communication interne (l'effectivité ou non de la circulation de l'information entre la base et le sommet et vice versa).

I.D.1.c Élargissement portant sur la dimension « législation du travail »

Dans la première étape de collecte des données, les textes sur la législation sociale (différentes versions du code du travail et conventions collectives) avaient été considérés comme des ressources documentaires en soi, c'est-à-dire, existant par elles-mêmes et portant en elles toute leur intelligibilité. Cette manière de procéder a occulté le fait qu'elles étaient des productions reflétant le rapport des forces en présence au moment de leur élaboration.

Aussi, dans la seconde étape d'investigation de terrain, avons-nous tenté de les replacer dans le contexte de leur production et d'interroger tour à tour, le contexte socio-économico-politique en vigueur au moment de leur élaboration, la qualité des acteurs en présence, leurs perceptions du rapport de force, les points d'achoppement et les points de convergences.

I.D.2 La collecte des informations : techniques, méthodes et difficultés

Cette sous-section est chargée de présenter le travail empirique à travers les méthodes et techniques mobilisées dans la collecte et le traitement des données collectées, les raisons de leur choix ainsi que les difficultés rencontrées dans leur application.

I.D.2.a Méthodes et techniques de collecte des données

En raison de l'objectif de la recherche (tracer l'évolution de la situation socio-économique des ouvriers gabonais depuis 1960 en la mettant en relation avec l'action des organisations syndicales ouvrières), deux techniques de collecte des données sont apparues appropriées : l'entretien semi-directif et le recueil d'archives et des documents écrits.

- **L'entretien semi dirigé**

L'entretien est une technique de collecte d'informations orales. L'entretien est dit semi-directif ou semi-dirigé lorsqu'il est réalisé à partir d'une grille permettant d'encadrer les propos des interviewés sur le sujet de la recherche tout en ne restreignant pas son analyse du problème posé.

Trois raisons majeures ont présidé au choix de l'entretien comme technique de collecte des données. La première raison renvoie au caractère historique de cette étude et se fonde sur le fait que : « les événements qui appartiennent au passé ont d'abord existé au présent ». Par conséquent, s'il se trouve des individus qui les ont vécus, ils sont habilités à en rendre compte.

La deuxième raison réside dans le fait que, contrairement au questionnaire, l'entretien met, non seulement, en évidence les réponses aux questions posées par l'enquêteur mais aussi et surtout, il permet de connaître les questions que se posent les enquêtés eux-mêmes et ainsi il donne la possibilité d'élargir le champ de vision de l'enquêteur sur des éléments autres que ceux prédéfinis dans le guide (d'entretien).¹¹¹

Enfin, l'entretien a été retenu comme technique de recueil des données en raison de son caractère synthétique. Comme l'a si bien remarqué Salvador JUAN, à condition d'être bien exploité, un petit nombre d'interviewés peut suffire à vérifier la validité d'une hypothèse ou à étayer un raisonnement. En effet, la pertinence de l'utilisation de l'entretien comme technique

¹¹¹ E. SAVARESE, *Méthodes des Sciences Sociales*, Paris, Ellipses, 2006, pp. 11-15

de collecte des données repose implicitement sur le postulat selon lequel un individu singulier peut condenser une grande partie du sens d'un phénomène social particulier. Par opposition à l'enquête extensive par questionnaire qui postule un éclatement relatif, une dispersion, à travers les individus, de la totalité du phénomène.¹¹²

Il découle de ce qui précède que les critères d'échantillonnage d'une enquête par entretiens ne soient pas de même nature que ceux d'une enquête par questionnaire. Dans certains cas, l'attention sera portée sur le contraste des situations des enquêtés et dans d'autres par contre, la représentativité des critères secondaires suffira (âge et sexe).¹¹³

Un total de vingt et une interviews a été réalisé auprès de trente-trois syndiqués (dix-sept avec des responsables syndicaux et seize avec de simples adhérents et autres personnalités). Ces entretiens ont été, pour la plupart individuels (seuls quatre sur les vingt et un entretiens ont été réalisés de manière collective). Ces interviews, d'une heure et demie en moyenne, ont été menées de vive voix et ont fait l'objet d'une retranscription.

➤ **Les entretiens réalisés dans la première étape d'investigation**

Douze entretiens ont été effectués pendant la première étape d'investigation. Ils avaient pour but de rendre compte de l'idéologie, de l'organisation et de la praxis syndicale dans les trois phases.

➤ **Grille d'analyse**

Les entretiens ont été réalisés à partir d'une grille d'entretien¹¹⁴ composée de quatre items :

- Action syndicale avant les indépendances ;
- Action syndicale après les indépendances ;
- Action syndicale pendant la période du monolithisme syndical ;
- Action syndicale depuis le retour au pluralisme syndical.

Chacun des quatre items se subdivisait en quatre points:

- les idées force ;
- les structures de base ;
- les hommes ;
- les actions revendicatives et les revendications.

¹¹² S. JUAN, *Méthodes de recherches en sciences sociohumaines*, Exploration critique des techniques, Paris, PUF, 1999, pp. 107-108

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ Cf. Annexe n°4 : *Grille d'entretien de la première étape d'investigation*

➤ Les informateurs

Cette enquête par entretien a été réalisée auprès de quatorze syndicalistes assumant des responsabilités confédérales. Les responsables confédéraux ont été privilégiés (au détriment de simples adhérents) car de manière générale, ils ont une grande ancienneté dans l'action syndicale et représentent donc des personnes ressources qui peuvent donner des informations sur les évolutions structurelles des organisations auxquelles ils appartiennent et étant producteurs de l'idéologie syndicale, ils sont les mieux placés pour l'expliciter.

Ces douze entretiens ont été, en majorité, menés auprès d'interlocuteurs individuels (dix sur les douze). Le tableau 10 ci-dessous donne les caractéristiques des enquêtés de la première étape.

Tableau 10: Caractéristiques des enquêtés de la première étape

Age moyen	Sexe	Niveau d'étude	Catégorie socio-professionnelle	Appartenance syndicale	Total enquêtés
44 ans	- 3 femmes - 11 hommes	- 3 du primaire - 7 du secondaire - 4 du supérieur	- 2 Ouvriers - 5 Agents de maîtrise - 7 Cadres	- 5 COSYGA - 5 CGSL - 2 UTG - 2 ONEP	14

Source : L'auteur

Cette répartition même si elle n'a pas été définie selon une méthode d'échantillonnage statistique¹¹⁵ a respecté le poids des organisations syndicales dans la sphère des relations professionnelles, c'est-à-dire leur ancienneté et leur audience. Ainsi, les responsables syndicaux COSYGA (Confédération Syndicale Gabonaise) et de la CGSL (Confédération Gabonaise des Syndicats Libres) pour ces raisons ont été surreprésentés parmi nos interviewés. Ainsi parmi les quatorze informateurs, cinq appartiennent à la COSYGA, cinq à la CGSL, et les quatre derniers se répartissent de façon égale entre l'UTG (l'Union des Travailleurs Gabonais) et de l'ONEP (Organisation Nationale des Employés du Pétrole).

➤ Les entretiens réalisés dans la seconde étape d'investigation

Ces entretiens ont servi à collecter les données relatives aux dimensions des concepts (du modèle d'analyse) insuffisamment renseignés dans la première étape de collecte des données (idéologie et praxis syndicales, salaires), et celles portant sur les élargissements opérés (organisation syndicale, santé et sécurité au travail).

¹¹⁵ S. JUAN déclare que : « les critères d'échantillonnage d'une enquête par entretien ne sont pas de même nature que ceux d'une enquête par questionnaire. » Cf. *Méthode de recherche en science sociohumaines, Op. Cit.*, p. 106.

La composition des interviewés de la seconde étape de collecte de données est synthétisée dans le tableau 11.

Tableau 11: Caractéristiques des enquêtés de la seconde étape

Age moyen	Sexe	Niveau d'étude	Profil professionnel	Total enquêtés
46 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 3 femmes • 16 hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun (1) • 4 du primaire • 10 du secondaire • 4 du supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecteurs du travail (2) • Agent CNSS (1) • Responsables syndicaux (3) • Travailleurs syndiqués (10) • Retraités (3) 	19

Source : L'auteur

Ainsi que le tableau ci-dessus l'indique, les entretiens de la seconde étape d'investigation de terrain même s'ils ont donné une grande place aux enquêtés liés à l'action syndicale (13 sur 19), se sont ouverts à deux autres types d'informateurs : les institutionnels (deux inspecteurs du travail et un agent de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale) et trois retraités. Ces derniers ont permis de donner une vision rétrospective du phénomène étudié.

Il faut, en outre signaler à côté des responsables syndicaux, la présence des travailleurs syndiqués. Ces derniers se répartissant de façon quasi-égale entre les branches d'activité (forêts : 3 ; BTP : 3 et pétrole : 4). Ils ont été privilégiés non seulement pour découvrir la dynamique syndicale à l'intérieur des différentes branches mais aussi pour saisir les éventuelles différences dans l'évolution de la situation socio-économique notamment sur les salaires et les conditions de travail.

En dépit des avantages assortis à l'utilisation de l'entretien comme technique de collecte des données, cette dernière a démontré sa limite, en l'occurrence dans la collecte des informations sur le syndicalisme dans la phase 1 (1960-1969). Cette limite résulte, d'abord, du fait que la quasi-totalité des acteurs syndicaux de la phase I n'ont pu être joints. Ils sont soit, tout simplement, décédés (l'espérance de vie au Gabon est en moyenne de 55 ans pour les hommes et de 59 ans pour les femmes¹¹⁶) ; soit ils ont mis un terme à leur carrière syndicale depuis plusieurs années sans laisser d'adresse personnelle. Ainsi sur les 33 informateurs interviewés, seuls deux étaient engagés dans l'action syndicale depuis les années 1960.

Cette limite provient également, de l'ancienneté des informations à collecter : les faits à rendre compte datant de plusieurs décennies, les informations fournies par nos informateurs se sont

¹¹⁶ OMS, *Rapport sur la santé dans le monde*, Genève, OMS, 2006, p. 173.

révélées trop générales et inaptes à construire à elles seules une argumentation solide sur l'action syndicale et son impact durant les années 1960 (phase I).

Donc, en complément des entretiens, la collecte d'archives et de documents écrits s'est imposée à nous comme seconde technique de collecte des données.

- **Le recueil d'archives et de documents scripturaux**

Pour les raisons évoquées supra, le recueil d'archives et de documents écrits a été retenu comme seconde technique de collecte des données. Le recours aux archives ou aux sources documentaires écrites est, effectivement, indispensable lorsque les témoins vivants font défaut pour rendre compte d'un phénomène ou d'un événement du passé.

Cette technique a, non seulement, permis de compléter les informations sur le syndicalisme dans les phases II et III collectées grâce aux entretiens, elle a aussi servi de base pour la récolte des informations socio-économiques.

- **Le recueil d'archives et de documents écrits dans la première étape de collecte des données**

La recherche documentaire a été dirigée dans un premier temps vers les archives nationales du Gabon (désignés couramment par l'abréviation BN : Bibliothèque Nationale), dans les locaux de la Direction Générale de la Statistique et des Enquêtes Economiques, le Ministère du travail et enfin dans les centres de documentation des organisations syndicales.

- **Les recherches à la Bibliothèque Nationale et au Ministère du travail**

La consultation du catalogue de la BN n'a pas satisfait aux attentes de la recherche. En effet, peu de références existent sur le syndicalisme et lorsqu'elles existent, les documents en question sont « portés disparus ». Ce qui est très étonnant car tous les documents de la Bibliothèque Nationale sont exclus du prêt.

Les investigations au centre de documentation du Ministère du travail (sis à la Direction Générale du Travail) ont été presque aussi infructueuses que celles de la Bibliothèque Nationale : seul un Guide social publié par la Confédération Patronale Gabonaise a été recueilli. Toutefois, nous y avons rencontré un agent de la Direction Générale du Travail qui nous a fourni

le Code du travail version 1978 et les grilles des salaires conventionnels en vigueur depuis 1994.¹¹⁷

➤ Les investigations à l'Annexe du Ministère de l'économie et des finances

La collecte des données économiques et sociales (PIB, PIB/H, indice des prix, emploi) nous a conduit au Ministère de l'économie et des finances, plus précisément dans son annexe (sis au quartier Lalala de Libreville) dans lequel se trouve le centre de documentation dudit ministère. Cette visite a permis la consultation et le recueil des données économiques dans les « Tableaux de bord de l'économie gabonaise » (publiés par la Direction Générale de la Statistique et des Enquêtes Économiques chaque année) disponibles. Les numéros disponibles et consultés apparaissent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 12: Numéros des tableaux de bord recueillis à l'Annexe du Ministère de l'économie et des finances

N°	Titre	N°	Titre
13	Situation 1983, Perspectives 1984-1985	22	Situation 1992, Perspectives 1993
14	Situation 1984, Perspectives 1985-1986	26	Situation 1995, Perspectives 1996
15	Situation 1985, Perspectives 1986	27	Situation 1996, Perspectives 1997
16	Situation 1986, Perspectives 1987	30	Situation 1999, Perspectives 2000-2001
19	Situation 1989, Perspectives 1990	33	Situation 2002, Perspectives 2003-2004
20	Situation 1990, Perspectives 1991	Total	11 numéros disponibles sur 33 publiés

Source : L'auteur

Le tableau 12 montre que seuls 11 des 33 numéros des « Tableaux de bord de l'économie gabonaise » publiés au moment de l'enquête par la DGSEE étaient présents dans le centre de documentation du Ministère de l'économie et des finances (soit moins de la moitié). Ce constat instruit sur la difficulté de recueillir des données sur le Gabon et cela même dans les organismes qui les publient et qui sont donc sensés les détenir en priorité. Il est possible au regard des visites de la Bibliothèque Nationale et du centre de documentation du Ministère, de conclure à une inconcevable absence de souci de conservation des archives dans les administrations gabonaises. Cela constitue un sérieux handicap pour les chercheurs.

¹¹⁷ Cf. Annexe n°5 : Grille des salaires conventionnels en vigueur au Gabon de 1994 à 2007

Toutefois, grâce à la présentation rétrospective des données, il a été possible avec les 11 numéros disponibles de reconstituer la plupart des données économiques et sociales du Gabon entre 1980 et 2002.

➤ **Les investigations au service de la statistique de la CNSS**

Les recherches au service statistique de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale avaient pour objet de recueillir les données sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Il a été possible de collecter le nombre d'accidents de travail et des maladies professionnelles depuis 1979 (année pendant la CNSS a commencé à les recenser). Il a été impossible (pour cause d'absence des documents) de collecter les informations pour les années 1992 à 1995.

➤ **Les investigations au niveau des archives syndicales**

Les investigations au niveau des archives syndicales nous ont conduit naturellement vers la COSYGA dans la mesure où elle est la seule organisation syndicale gabonaise dont la présence remonte à la phase I. Elle a été créée (sous le terme de FESYGA) en octobre 1969 par la « fusion » des trois principales organisations syndicales de la phase I : la CATC (Confédération Africaine des Travailleurs Chrétiens), la CGAT (Confédération Générale des Travailleurs Africains) et la CNTG (Confédération Nationale des Travailleurs Gabonais).

Malheureusement, la visite de la pièce (abandonnée à elle-même et en état de délabrement avancé) qui tient lieu de salle des archives de la COSYGA, n'a pas comblé nos espoirs de trouver des documents écrits sur le syndicalisme gabonais dans les années 1960. Il y avait peu de documents, ils étaient non classés et pour la plupart attaqués par la moisissure en raison du taux élevé d'humidité de la pièce dû à l'absence de climatisation.

Les documents les plus anciens sur l'action syndicale au Gabon retrouvés étaient datés du début des années 1980. Il s'agit :

- des numéros de la revue « l'Écho du travailleur » dont l'inventaire apparaît dans le tableau 13 ;
- d'une étude sur « l'histoire du mouvement ouvrier au Gabon ».¹¹⁸

¹¹⁸ L-T ESSONE-NDONG *et al.*, « Évolution du mouvement ouvrier au Gabon » Libreville, décembre 1983, colloque syndical de Kinshasa 12-16 décembre 1983.

Tableau 13: Inventaire des numéros de la revue « L'écho du travailleur » recueillis et analysés

N° de la revue	Date de parution	N° de la revue	Date de parution
Spécial 17 août 1982	3 ^{ème} trimestre 1982	26	1 ^{er} trimestre 1988
1 ^{er} trimestre 1983	1 ^{er} trimestre 1983	27	2 ^{ème} trimestre 1988
17	4 ^{ème} trimestre 1985	28	3 ^{ème} trimestre 1988
19	2 ^{ème} trimestre 1986	29	4 ^{ème} trimestre 1988
21	4 ^{ème} trimestre 1986	30	1 ^{er} trimestre 1989
22	1 ^{er} trimestre 1987	31	2 ^{ème} trimestre 1989
23	2 ^{ème} trimestre 1987	34	1 ^{er} trimestre 1990
24	3 ^{ème} trimestre 1987	35	2 ^{ème} trimestre 1990
25	4 ^{ème} trimestre 1987	Total	17 sur 35 publiés

Source : L'auteur

Les conclusions émises à l'endroit des administrations publiques gabonaises sur le défaut de conservation des archives sont aussi valables pour la COSYGA. En effet, aucun compte-rendu ou procès-verbal de formations, colloques ou négociations organisés par la COSYGA ou auxquels ont participé ses responsables à l'étranger n'a été retrouvé. Dans le même esprit (Cf. tableau 13), sur les trente-cinq numéros de la revue « L'Écho du travailleur » dont nous avons la certitude qu'ils ont été édités par la centrale syndicale,¹¹⁹ seuls dix-sept étaient présents dans la salle des archives (soit moins de la moitié de la « collection »).

Les documents collectés à la COSYGA ont, tout de même, permis d'enrichir et d'asseoir la réflexion sur le syndicalisme pendant les phases II et III notamment l'exploitation des numéros de « L'écho du travailleur » grâce auxquels il a été possible de constituer trois corpus qui ont été soumis à une analyse de contenu de type thématique. Il s'agit :

- du corpus composé des sommaires ;
- du corpus composé des éditoriaux ;
- du corpus composé des « billets ».

Il faut, en outre, souligner que même s'ils sont apparus insuffisants pour rendre compte de l'activité syndicale dans la phase I, la première analyse des informations récoltées dans la première étape d'investigation a permis de réorienter la recherche documentaire de la deuxième étape d'investigation vers les centres de documentation français.

¹¹⁹ Il existe peut être des numéros postérieurs ; celui-là est le dernier des numéros retrouvés dans le centre de documentation ; les responsables syndicaux n'ayant pu nous renseigner sur le dernier numéro de la collection.

- **Le recueil d'archives et de documents écrits dans la seconde étape de collecte des données**

L'exploitation du document sur l'histoire du mouvement ouvrier au Gabon a conduit à diriger nos investigations vers les centres des Archives d'Outremer à Aix-en-Provence et les centres de documentation des centrales syndicales françaises.

➤ **Au Centre des archives d'outremer d'Aix-en-Provence**

Le Gabon ayant été successivement colonie française, département français d'Outre-Mer et membre de la communauté française avant la proclamation de son indépendance le 17 août 1960 et en raison des relations économiques entre le Gabon et la France, il a été possible de trouver des données économiques et sociales sur le Gabon des années 1960. Il s'agit notamment des annuaires économiques et sociaux ancêtres des tableaux de bord de l'économie gabonaise, publiés par la DSEE (Direction de la Statistique et des Etudes Economique, ancêtre de la DGSEE) sous le titre de « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise ». Les annuaires des années 1963 à 1969 ont été retrouvés. Ils ont permis de retracer l'évolution économique et sociale (PIB, salaires, indice des prix et accidents de travail) des années 1960 à 1969.

➤ **Au Centre des archives de la CFDT, avenue Simon Bolivar à Paris**

Dans ce centre ont été recueillies des informations concernant le syndicalisme au Gabon de 1944 à 1968 via les correspondances échangées entre la CFDT et l'union CATC qui était son affiliée au niveau Gabon.

➤ **À l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT à Montreuil**

La consultation des archives de cet institut ont permis de collecter des données sur le syndicalisme au Gabon pendant la phase I via les informations échangées entre l'Union CGAT du Gabon et sa centrale-mère la CGT pendant les années 1960.

I.D.2.b Méthodes et techniques d'analyse des données

Les investigations menées ont permis de collecter des informations aussi bien quantitatives que qualitatives. Ces données ont nécessité pour les premières un traitement qualitatif, et pour les secondes un traitement, à la fois, qualitatif et quantitatif.

- **Le traitement qualitatif**

Deux méthodes de traitement qualitatif ont été mobilisées pour exploiter les données collectées. Il s'agit de l'analyse d'archives et de l'analyse de contenu de type thématique.

- **L'analyse d'archives**

Cette méthode a été appliquée aux données recueillies dans les différents centres de documentation précédemment cités car il ne suffit pas de collecter des archives, il faut pouvoir les interroger, les lire au travers d'une grille d'analyse.

Même si tous les chercheurs en sciences sociales et humaines les utilisent, les archives documentaires sont le matériau empirique privilégié de l'historien. Voilà pourquoi, la démarche de l'historien et notamment celle définie par Marc BLOCH¹²⁰ a servi de modèle dans l'utilisation de l'analyse d'archives pour cette recherche.

Marc BLOCH met en garde le chercheur qui veut utiliser les archives comme source d'information contre deux postures : d'abord la crédulité qui consisterait à convertir les informations collectées en connaissances sans les soumettre à la critique ; ensuite le scepticisme de principe consistant à penser que les documents ne rapportent que des légendes. Entre ces deux attitudes excessives, il est, en effet, possible de respecter les sources tout en les soumettant à la critique, c'est-à-dire, en procédant des recoupements, à des comparaisons ; en bref, en vérifiant les informations collectées. Cette mise en garde a suscité une démarche en deux séquences : l'authentification et la comparaison et le recoupement.

- **L'authentification** : cette séquence a pour objet de pouvoir distinguer un document authentique d'un faux et ainsi de vérifier sa cohérence interne.
- **La comparaison et le croisement des sources**, cette seconde séquence a pour objectif d'extraire des documents, des connaissances qui pourront être considérées comme vraies.

L'analyse d'archives renvoie ainsi à une double critique interne (authentification du document : est-il vrai ou faux ?) et externe (authentification de l'information : l'information rapportée est-elle vraie ?).

¹²⁰ M. BLOCH, *Apologie pour l'histoire ou métier d'historien*, Paris, Armand Colin, 2004.

➤ **L'analyse de contenu de type thématique**

La méthode d'analyse qualitative retenue est l'analyse de contenu et particulièrement, sa version thématique. L'analyse de contenu peut être définie comme une méthode qui se donne pour but d'analyser objectivement l'information contenue dans un discours, un texte ou un document iconographique. Autrement dit, c'est un ensemble de procédés de traitement de l'information s'appliquant aux matériaux symboliques et se proposant de convertir les phénomènes symboliques en données scientifiques.¹²¹

Dans sa version thématique, l'analyse de contenu consiste dans un premier temps à repérer les éléments du discours qui ont trait ou non aux thèmes prévus par la grille d'entretien et à les découper en sous-thèmes ; dans un second temps, elle vise à hiérarchiser ces éléments, c'est-à-dire, à mettre en évidence le sens des messages contenus dans le discours et de faire émerger les habitus (le statut, l'expérience, les représentations et les stéréotypes).¹²²

- **Le traitement quantitatif**

Le traitement quantitatif et principalement l'analyse statistique a rendu possible l'exploitation des données socio-économiques (sur le Gabon) collectées via le calcul de taux de croissance, de moyenne.

L'annexe n° 6 donne un aperçu de l'application des méthodes d'analyse des données à la recherche.

Conclusion du chapitre 1^{er}

L'examen des travaux empiriques et théoriques relatifs à la capacité des organisations syndicales à influencer la situation de leurs membres a permis, dans un premier temps, de révéler et de synthétiser les déterminants internes et externes de cette capacité. Il a conduit, dans un second temps, à inscrire la recherche dans la perspective radicale du champ des relations industrielles et à construire le modèle théorique.

¹²¹ S. JUAN, *Op. Cit.*, p. 193.

¹²² J. GUIBERT et G. JUMEL, *Méthodes des pratiques de terrain en sciences sociales*, Paris, Armand Colin, Coll. Cursus, 1997, pp. 140-141.

Le modèle théorique a été édifié autour de l'hypothèse de travail articulée autour du concept de « *situation socio-économique* » et de celui de « *pouvoir syndical* ». L'hypothèse formulée, à cet effet, faisait dépendre la situation socio-économique des ouvriers (appréhendée à travers les dimensions « *pouvoir d'achat* », « *législation du travail* » et « *conditions matérielles de travail* ») du pouvoir de leurs organisations syndicales.

Ce modèle théorique a conduit à orienter le travail empirique vers la collecte de trois types d'information : les données socio-économiques (PIB, PIB/H, salaires, prix, accidents de travail et maladies professionnelles) ; les données juridiques (codes de travail, décrets, arrêtés, ...) et enfin, les données sur le syndicalisme (idées force, effectifs, structures, actions revendicatives, ...) pour les phases I, II et III. La collecte de ces données a été rendue possible grâce à l'usage de deux techniques complémentaires : l'entretien semi-dirigé et le recueil d'archives et de documents scripturaux.

Il convient de signaler que deux types de difficultés ont pesé sur la collecte et l'analyse des données. Le premier type renvoie à la difficulté de constituer des séries chronologiques avec les données socio-économiques en raison soit de l'absence des documents s'y rapportant soit du changement de méthodologie ou de la présentation des données d'une année à l'autre. Le second type de difficultés rencontrées est liée à la méfiance des enquêtés à notre égard. Nous avons, au premier abord, été considérée comme « une espionne » à la solde du gouvernement gabonais par les uns (les responsables syndicaux, les responsables d'entreprises et ceux des administrations publiques) et à la solde la direction par les autres (les travailleurs).

Fort heureusement dans la plupart des cas, ces difficultés ont été surmontées par la multiplication des sources (pour le premier type de difficultés) et par la mise en confiance des enquêtés grâce à la lettre de recommandation délivrée par l'école doctorale (pour le second type de difficultés).

Les données récoltées ont été traitées au moyen de méthodes qualitative (analyse de données de type thématique) et quantitative (analyse statistique). Les résultats de l'exploitation des données sont présentés dans les chapitres II à IV dont la mission est de tester pour les phases I, II et III chacune des branches de l'hypothèse.

Chapitre II

L'action syndicale et son impact sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase I

La phase I dite phase du pluralisme ou de l'indépendance post colonial (e) est définie par la coexistence de plusieurs syndicats se répartissant entre les trois principales centrales métropolitaines (CGT, CFTC et CGT-FO). En effet, après la reconnaissance du droit syndical aux travailleurs gabonais en août 1944¹²³ et la formation du premier syndicat en octobre 1944,¹²⁴ le mouvement syndical va très vite rencontrer un large écho auprès des travailleurs. En 1950, pour une population salariée évaluée à 34 000 individus, le Gabon comptait 35 syndicats. Il détenait ainsi un double record : celui des plus petits effectifs salariés des territoires de l'AEF et celui du plus grand nombre de syndicats (trente-cinq) contre dix-neuf pour le Congo français, dix pour l'Oubangui (actuelle République Centrafricaine) et huit pour le Tchad.¹²⁵

Ce chapitre montrera comment a évolué le pouvoir syndical dans la phase I en mettant à jour l'influence (ou non) des organisations syndicales de travailleurs sur les conditions socio-économiques des ouvriers gabonais entre 1960 et 1969.

À cet effet, la première section caractérisera l'évolution des déterminants externes (contexte économique et sociopolitique) et internes (idéologie et organisation) de l'efficacité syndicale dans la phase I. La seconde section sera consacrée à l'analyse des actions revendicatives menées par les principales organisations syndicales gabonaises de la phase I et à leurs effets sur le pouvoir d'achat, les droits professionnels et les conditions matérielles de travail des ouvriers gabonais.

¹²³ Suite au décret du 7 août 1944 instituant des syndicats professionnels dans les possessions françaises d'Afrique.

¹²⁴ Le Syndicat des Employés de Libreville (SEL) créé le 2 octobre 1944, Cf. L-T ESSONE-NDONG, *Op. Cit.* p.

¹²⁵ Haut Commissariat de l'AEF, *Annuaire Statistique de l'Afrique Equatoriale Française*, Vol. I, 1939-1950, pp. 93 et 98.

II.A Analyse des sources de l'efficacité syndicale dans la phase I

Le mouvement syndical au Gabon va être, dès sa naissance, influencé par le syndicalisme français : les premiers syndicats deviennent rapidement les affiliés directs des centrales syndicales françaises (la CFTC, la CGT et la CGTT-FO).¹²⁶

Le syndicalisme français va, de ce fait, profondément marquer le jeune mouvement africain en y exportant ses doctrines, son mode d'organisation, ses méthodes d'action ainsi que ses divisions séculaires.¹²⁷

Cette section a comme objectif de faire apparaître les forces et/ou les faiblesses du mouvement syndical gabonais dans la phase I en analysant d'une part la conjoncture économique et le contexte sociopolitique et d'autre part, le mode d'organisation et l'idéologie des trois principales organisations syndicales.

II.A.1 Analyse du contexte politico-économique de la phase I

Comment a évolué le Gabon d'un point de vue économique et sociopolitique entre 1960 et 1969 ? Cette évolution a-t-elle constitué un élément positif ou négatif pour l'action syndicale ? Telles sont les deux principales interrogations auxquelles cette sous-section tentera de répondre.

II.A.1.a Le contexte économique

Il s'agira, ici, de mettre en lumière la croissance de l'économie Gabonaise entre 1960 et 1969. Pour ce faire, nous nous intéresserons d'abord à l'évolution du PIB qui est la somme des richesses (somme des valeurs ajoutées) créées dans une économie pendant une année ; puis à celle du PIB par habitant qui relativise cette création de richesses en la mettant en parallèle avec l'évolution de la population.

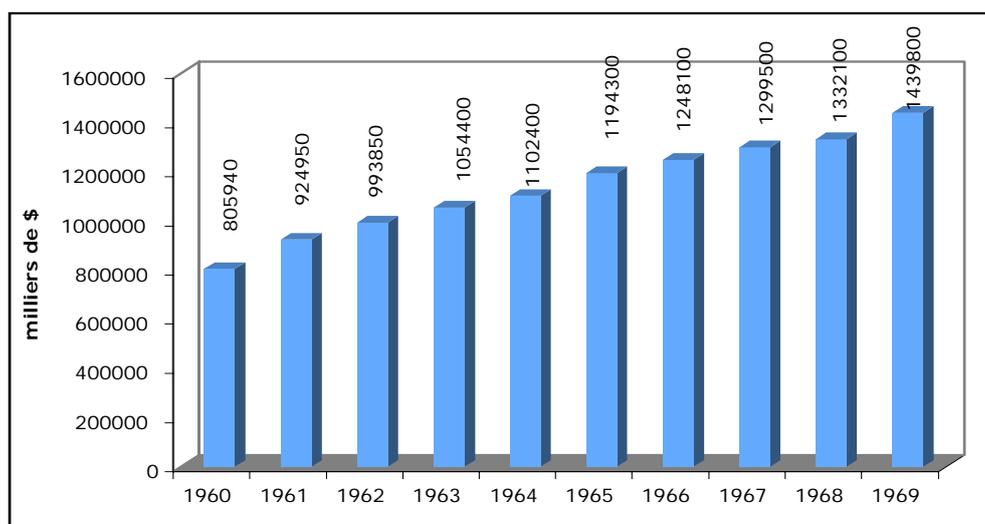
¹²⁶ Il y aura ainsi : l'Union Territoriale des Syndicats CFTC formée à partir de 1944 qui deviendra en 1957 l'Union Nationale des syndicats CATC (Confédération Africaine des Travailleurs Croyants) du Gabon et l'Union Territoriale des Syndicats CGT formée en 1946 et qui deviendra en 1957, l'Union Nationale des Syndicats CGTA (Confédération Générale des Travailleurs Africains) du Gabon.

¹²⁷ A. NOVEMBER, *L'évolution du syndicalisme en Afrique occidentale*, Paris, Mouton, 1965, p. 70.

• Évolution du PIB dans la phase I

L'économie gabonaise connaît une forte progression entre 1960 et 1969. Le graphique 2 montre effectivement que le PIB du Gabon double quasiment sur la période. De 805 940 000 de dollars en 1960, il passe à 1 439 800 000. L'économie gabonaise croît ainsi de 78,64 % entre 1960 et 1969, soit une progression moyenne annuelle de 6,65 %.

Graphique 2 : Croissance du PIB du Gabon de 1960 à 1969 en dollars constants de 2000



Source : L'auteur d'après les données de la Banque Mondiale

Cette forte progression du PIB gabonais est à mettre au crédit de la croissance de la valeur ajoutée des industries extractives. En effet, la part des industries extractives va passer de 15% à 30 % entre 1965 et 1969. Cette montée en puissance des industries extractives est due en grande partie à l'augmentation de la production de pétrole qui passe de 800 000 de tonnes en 1960 à 5 028 000 tonnes en 1969.¹²⁸

• Évolution du PIB par habitant

La croissance économique du Gabon est d'autant plus appréciable que dans le même temps, la population, au demeurant, faible n'a que très peu augmenté entre 1960 et 1969 comme le montre le tableau 14.

¹²⁸ DGSEE, « 25 ans d'économie gabonaise », *Op. Cit.*, p. 18

Tableau 14 : Évolution de la population gabonaise entre 1960 et 1969

Années	Données officielles	Estimation Nations Unies
1960	448 564	472 000
1969	508 142	500 000
Variation 1960/1969	13,3 %	5,9 %

Source : CEPED¹²⁹

Le tableau 14 présente l'évolution de la population gabonaise entre 1960 et 1969 ; y figurent les chiffres des deux recensements de 1960 et 1969 et les estimations de l'Organisation des Nations Unies.¹³⁰ D'après le tableau 14, quelles que soient les sources statistiques prises en compte, il apparaît que pour la période, la population gabonaise croît beaucoup moins vite que le PIB : 13,3 % en considérant les données officielles et 5,9 % en se référant aux statistiques onusiennes contre 78,6 % pour le PIB. Cela a eu pour effet d'augmenter le PIB par habitant comme l'atteste le tableau 15.

Tableau 15 : Croissance du PIB/H entre 1960 et 1969

PIB/H ¹³¹	Calculé avec les données officielles	Calculé avec les données de l'ONU
1960	1797	1707
1969	2833	2880
Variation 1960-1969	57,65 %	68,72 %

Source : L'auteur d'après les données de la Banque Mondiale et du CEPED

D'après le tableau 15, que quelle que soit l'hypothèse d'évolution de la population retenue, le PIB par habitant augmente considérablement entre 1960 et 1969. Cet indicateur évolue au pire de 57,65 % (données officielles) et au mieux de 68,72 % (statistiques onusiennes).

La forte croissance du PIB (en moyenne 7,9 % par an) combinée avec la faible croissance de la population (1,3 % ou 0,6 % par an selon qu'on se réfère aux données des autorités nationales ou internationales) permet d'affirmer qu'il y a entre 1960 et 1969, création d'une rente susceptible d'être partagée. Ce qui en théorie constitue un élément positif sur lequel peut s'appuyer la revendication syndicale.

¹²⁹ Cf. N. LOPEZ-ESCARTIN, Données de base sur la population – Gabon, Centre Français pour la population et le Développement, 1991.

¹³⁰ Il existe un désaccord entre les autorités officielles et les organismes internationaux sur l'estimation de la population gabonaise.

¹³¹ En dollars constants de 2000.

II.A.1.b Le contexte sociopolitique de la phase I

En 1960, le Gabon accède à la souveraineté nationale après plus d'un siècle de colonisation française. L'objet de cette sous-section est de présenter l'environnement politique entre 1960 et 1969 et de dire dans quelle mesure celui-ci a favorisé ou non l'action des organisations syndicales.

• La scène politique gabonaise au lendemain de la décolonisation

L'adoption de la Constitution de 1947 établissant l'Union Française a permis entre 1946 et 1960 la mise en place d'un cadre favorable à l'éclosion d'un pluralisme politique au Gabon dans lequel plusieurs formations politiques s'affrontent :

- l'UDSG : Union Démocratique Sociale Gabonaise, fondée par Jean Hilaire AUBAME en 1947 ;
- Le BDG : Bloc Démocratique Gabonais, né en 1953 de la fusion du PDG (Parti Démocratique Gabonais) de Paul INDJENDJET NGONDJOUT créé en 1945 et du CMG (Comité Mixte Gabonais) créé en 1946 par Léon MBA ;
- le PUNGA : Parti de l'Unité du Gabon, fondé en 1958 par René-Paul SOUSATTE ;
- le MGAP : Mouvement Gabonais d'Action Populaire créé en 1958 par Jean-Pierre NZOGHE-NGUEMA pour recommander le « non » au référendum de 1958.¹³²

Les élections législatives de 1946, 1951 et 1956 consacrèrent la suprématie de deux partis politiques et de leurs leaders. D'un côté il y avait le BDG avec Léon MBA et de l'autre, l'UDSG avec J. Hilaire AUBAME.

Toutefois, malgré cette vivacité politique, lorsque le Gabon devient indépendant le 17 août 1960, il est dans une situation d'impréparation totale, la classe politique ayant majoritairement voté « oui » au référendum.

Aussi, quand se posa la question de définir la structure institutionnelle à donner au nouvel État, un désaccord se fit ressentir entre les deux hommes forts de la scène politique et leurs partisans.

¹³² Le Général de GAULLE soumet à référendum en 1958, une Constitution qui prévoit l'instauration d'une communauté franco-africaine entre la France et ses territoires africains qui accèderaient à une semi-souveraineté limitée à la gestion de leurs affaires internes.

Le « oui » signifiait la création de républiques territoriales africaines associées à la France au sein de la communauté ; le « non », la rupture de toute relation avec la France.

Le « oui » l'emporta massivement, au Gabon, par exemple, le référendum reçut 92 % de « oui ». Seule la Guinée menée par Sékou Touré vota à majorité le non.

Pourtant, la communauté franco-africaine n'eut qu'une existence éphémère, les anciens territoires africains gagnés par les exemples d'autonomie guinéens et ghanéens demandèrent et obtinrent en 1960, pour la plupart, leurs indépendances.

Pour les partisans de l'UDSG, le nouveau régime se devait pour être efficace d'allier l'exercice de l'autorité au débat politique. Ce dernier pouvait seul garantir la participation des citoyens au fonctionnement des institutions. Leur choix se portait en somme sur un régime parlementaire combinant l'exercice de l'autorité et l'explication nécessaire de la politique menée.

À l'inverse, pour les tenants du BDG et notamment Léon MBA, compte tenu de « l'analphabétisme politique » des populations gabonaises au moment de l'indépendance (qui les rendait incapables de saisir la conception d'un pouvoir partagé), il était nécessaire que soit institué un « régime politique fort » dans lequel un organe se verrait déléguer la totalité du pouvoir de l'État, pour être le chef de l'entreprise de construction nationale. Le pouvoir de cet organe devrait être fort, c'est-à-dire, que tout devrait lui être soumis pour empêcher qu'une division effective des tâches du commandement n'aboutisse à des tiraillements. La « dispersion de l'autorité » ne pouvait conduire, selon Léon MBA, qu'au désordre, à l'anarchie. Cet organe serait le Président de la République conçu à la fois comme gouvernant, dirigeant et commandant de l'État.¹³³ Néanmoins, comme la société à bâtir devait prendre appui sur le peuple, le chef de l'État devra être désigné par lui (élection au suffrage universel direct) afin qu'il apparût comme le symbole de l'unité de la nation.

À la grande déception de Léon MBA et de ses partisans, le 4 novembre 1960, les députés optèrent pour la première proposition et le Gabon se dota donc d'une constitution de type parlementaire.

Léon MBA qui occupait les fonctions de Premier Ministre et Chef de l'État par intérim n'avait pas abandonné, pour autant, son projet d'un pouvoir fort. Ainsi, sans consulter l'Assemblée Nationale, cinq jours après l'adoption de la nouvelle Constitution (le 9 novembre 1960), il remanie le gouvernement. Avant que les députés aient pu s'accorder sur le moyen de le sanctionner, une semaine plus tard (le 16 novembre 1960), Léon MBA instaure l'état d'alerte sur Libreville pour six mois et fait emprisonner en violation de leur immunité diplomatique trois députés dont Paul INDJENDJET-NGONDJOUT qui était co-fondateur avec lui du BDG.¹³⁴

En fin stratège, Léon MBA conscient du discrédit que faisait peser l'élimination « peu cavalière » de Paul INDJENDJET-NGONDJOUT sur sa popularité auprès d'une partie de l'électorat BDG et donc sur ses chances de remporter les élections présidentielles et législatives

¹³³ F. HERVOUET, « Le processus de concentration des pouvoirs par le président de la République au Gabon » *Pénant*, n° 779 janvier à mars 1983, pp. 5-34.

¹³⁴ G. ROSSATANGA-RIGNAULT, *l'État au Gabon, Histoire et Institutions*, Libreville, Éditions Raponda-Walker, 2000.

prévues le 12 février 1961, proposa à J. Hilaire AUBAME la formation d'un front commun pour ces élections. Contre toute attente, ce dernier accepta la proposition de Léon MBA. « Comment imaginer que deux hommes et deux parties qui s'étaient tant combattus puissent s'accorder subitement pour mettre entre parenthèses le principe de la compétition électorale et ne plus ne constituer qu'une seule liste ? »¹³⁵ L'entente prit la forme d'une liste unique aux élections législatives et présidentielles du 12 février 1961 baptisée « l'Union Nationale ». Léon MBA fut le grand gagnant de l'Union Nationale, il se fit élire à la magistrature suprême avec un score de 95 % alors que J. Hilaire AUBAME ne reçut qu'un poste de ministre dans le gouvernement dit de « l'Union Nationale » formé par Léon MBA le 17 février 1961.

La ferme volonté du Président de la République d'établir un pouvoir politique fort le conduisit « naturellement » dans un premier temps à modifier à son avantage le texte constitutionnel afin d'éliminer toute forme d'opposition à son gouvernement. Il s'attaqua, par la suite, aux responsables syndicaux qui troublaient « l'ordre consensuel » qu'il s'attachait à construire.

• **Les modifications constitutionnelles et la neutralisation de toute opposition politique**

Le texte constitutionnel adopté en 1961 et les réformes de 1967¹³⁶ marquèrent un changement profond dans la nature du régime politique gabonais dans la mesure où il établissait le régime présidentiel à la place du régime parlementaire adopté en 1960.

Ce nouveau régime se caractérisait, d'un côté, par un exécutif puissant incarné par un Président de la République omnipotent secondé par un vice-président nommé par le président et par un gouvernement dont il désignait lui-même les membres. D'un autre côté, il y a l'Assemblée Nationale formée de députés élus au suffrage universel direct mais que le Président de la République pouvait à tout moment dissoudre. À l'inverse, l'Assemblée ne détenait aucun moyen pour obliger le Président de la République à démissionner.

¹³⁵ *Ibid.*, p. 91.

¹³⁶ La réforme constitutionnelle entreprise en 1967 s'est traduite par l'adoption de trois projet de lois par une assemblée extraordinaire.

- Le président de la République sera désormais assisté d'un vice-président qui en cas de remplacement jouira de ses prérogatives, rang et pouvoir :
 - si le remplacement du président est définitif, le mandat de son remplaçant expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui du chef de l'état ;
 la démission du président trois ans après son élection entraîne celle de l'Assemblée Nationale.
- Le Président et le vice-président sont élus au suffrage universel direct au scrutin de liste à la majorité absolue au premier tour et relative au second.
- Le président de la République peut prononcer la dissolution de l'Assemblée Nationale, les élections devant avoir lieu les vingt jours au moins, quarante jours au plus tard.

Le Président de la République détenteur exclusif du pouvoir exécutif disposait aussi du pouvoir législatif par l'initiative des lois et le droit de demander une seconde lecture des textes votés. Il faut ajouter à cela les pouvoirs relatifs aux « circonstances exceptionnelles ».

Le Président Léon MBA se servit de ce pouvoir pour écarter toute forme d'opposition à sa politique, notamment son allié d'un jour et ennemi de toujours J. Hilaire AUBAME. En février 1963, il dissout l'Union Nationale. En janvier 1964, profitant du fait que J. Hilaire AUBAME avait été nommé à la tête de la Cour Suprême, il fit adopter un projet de loi interdisant le cumul des mandats en l'occurrence celui de député et celui de président de la Cour Suprême. J. Hilaire AUBAME préféra renoncer à ses fonctions à la Cour Suprême pour conserver son mandat de député.

En février 1964, un événement qui devait marquer un tournant dans l'avenir du jeune État gabonais survint : le Président Léon MBA fut victime d'un coup d'État et ne dut son retour au pouvoir qu'à l'intervention de l'armée française installée au Gabon.

En effet, dans la nuit du 18 au 19 février 1964, des jeunes officiers de l'armée gabonaise renversèrent le régime du président Léon MBA. Tenant à faire participer les civils à la tête de l'État, ils firent appel au chef de file de l'opposition J. Hilaire AUBAME. Ce dernier accepta le poste de chef du gouvernement provisoire qui lui avait été proposé.

La vie de ce gouvernement fut de courte durée puisque le 20 février, le président Léon MBA fut rétabli à la tête de l'État gabonais grâce à l'intervention de l'armée française

Les événements de février 1964 radicalisèrent la ligne politique déjà assez austère du Président Léon MBA. Il estima que le rétablissement du crédit de l'État et du prestige de ses institutions nécessitait la mise en place d'un régime de force. On assista en quelque sorte au retour du régime d'indigénat qui sévissait pendant la colonisation et dont la particularité était que les chefs (les colons) s'identifiaient à des tuteurs possédant des pouvoirs de pères de famille, pouvoirs consistant essentiellement en droits de réprimer.

De 1964 à 1967, aux yeux du Président Léon MBA, les citoyens avaient disparu et ne restaient plus que des enfants égarés que le chef, le « pater familias » se devait de ramener sur « le droit chemin ». On constata, dès lors, l'effacement de l'État au profit d'un pouvoir qui n'avait plus ni support ni objectif en dehors du président qui devint lui-même le principe de l'autorité qu'il exerçait. Non pas que Léon MBA réussit à incarner la nation et l'État, il s'y était substitué de sorte qu'il devenait impossible de voir le Gabon au-delà de la personne de Léon MBA. Il était

devenu un chef dont l'autorité était uniquement un fait de puissance. Les expéditions punitives, les arrestations et déportations, la torture dans les prisons devirent le lot quotidien des personnes soupçonnées à tort ou à raison d'être des opposants politiques. J. Hilaire AUBAME fut ainsi définitivement écarté de la vie politique en septembre 1964 : il fut condamné à dix ans d'emprisonnement ferme assorti de dix ans d'interdiction de séjour au Gabon pour sa participation au gouvernement mis en place par les putschistes.¹³⁷

Dans la même logique, les organisations syndicales qui jusqu'alors jouissaient d'une liberté totale d'action subirent, elles aussi, les conséquences du durcissement de la ligne politique du président Léon MBA.

• La liberté syndicale menacée

Dès 1961, le pouvoir en place définit sa conception de la « chose syndicale » qu'il essaya, dès lors, de mettre en œuvre. En effet, en réponse à une lettre confidentielle du président Léon MBA,¹³⁸ Monsieur AVARO,¹³⁹ Ministre du travail du moment, estime qu'en raison de l'insuffisance de formation des dirigeants syndicaux, qui les rendait incapables de jouer un rôle dans le cadre du programme d'action économique, sociale et politique du gouvernement, il était indispensable (...) que le gouvernement prît en main les syndicats par le truchement de leurs dirigeants de façon à développer leur action dans le sens de la politique gouvernementale.¹⁴⁰

Dans le même ordre d'idées, lors du premier congrès du BDG organisé du 20 au 23 août 1963, une « étude sur le syndicalisme »,¹⁴¹ menée à cet effet, donna l'appréciation du parti au pouvoir de l'action syndicale au Gabon et émit ses suggestions sur l'orientation à donner au syndicalisme dans le cadre de la construction de la nation gabonaise.

Selon les conclusions de cette étude, pour éviter qu'à l'heure de la décolonisation, l'agitation intempestive ne vienne compromettre la situation économique et décourager les investisseurs, il était indispensable d'une part (après le regroupement éventuel des partis) d'unifier les syndicats ; et d'autre part de capter les forces du syndicalisme pour en faire un instrument de pouvoir. « Limiter la portée du syndicalisme ne semble pas une bonne solution. Il faut au

¹³⁷ M. NDONG OBIANG, « le Parti Démocratique Gabonais et L'État », *Pénant*, n° 790, avril - juillet 1983, pp. 131-152.

¹³⁸ Cf. Annexe n° 7 : *Réponse à la lettre confidentielle du Président Léon MBA sur le syndicalisme au Gabon*

¹³⁹ Ancien syndicaliste devenu ministre du travail

¹⁴⁰ Cf. Annexe n° 7, p. 2.

¹⁴¹ Cf. Annexe n° 8 : *Rapport sur le syndicalisme, congrès du BDG*

contraire, le réorganiser et lui assigner la mission d'instruire les masses sur leurs devoirs envers la Nation » pouvait-on lire à la page 8 de ce rapport.

Les événements de février 1964 doublés de l'agitation sociale qui éclata en 1964 radicalisèrent l'attitude du Président Léon MBA à l'endroit des organisations syndicales.

À partir d'avril 1964, plusieurs grèves éclatèrent, elles traduisaient le malaise de la société gabonaise dans son ensemble. Cette agitation sociale contraria le Président Léon MBA qui, depuis le coup d'État de février 1964, ne tolérait plus aucune forme d'expression allant à l'encontre de sa politique. En réponse à ce climat social mouvementé, il adopta le 17 avril 1965, trois ordonnances qui eurent pour conséquence de limiter l'action syndicale et de fragiliser les organisations syndicales. Il s'agit de :

- l'ordonnance n° 16/PR du 17 avril 1965 modifiant la loi 215/56 du 12 novembre 1959 relative au renforcement du maintien de l'ordre. D'après de cette ordonnance, le chef de l'État pouvait « par décret pris en conseil des ministres, décider de l'éloignement, l'assignation à résidence, l'internement et même l'expulsion des individus dangereux pour la sécurité publique ».
- l'ordonnance n° 17/PR du 17 avril 1965 permettant la dissolution des partis politiques, syndicats ou associations troublant l'ordre public. Elle stipule en son article 2 que toute personne qui aura sous une forme quelconque, reconstitué ou tenté de reconstituer l'organisme dissout sera punie d'un emprisonnement de trois mois à deux ans et d'une amende de 25 000 à 500 000 francs CFA.
- l'ordonnance n° 18/PR du 17 avril 1965 autorisant le gouvernement à prendre des mesures administratives contre les personnes dont les agissements sont dangereux pour la sécurité publique.¹⁴²

L'application de ces mesures se traduira par l'arrestation et l'emprisonnement, entre 1965 et 1969, de plusieurs responsables syndicaux accusés par le Président Léon MBA de mener des « activités anti-gouvernementales ». Parmi ces arrestations et emprisonnements, on peut citer :

- en 1964, l'arrestation de deux syndicalistes de la CNTG : son secrétaire général et le dirigeant de l'Union des Syndicats Libres du Moyen Ogooué (union syndicale régionale affilié à la CNTG)
- en 1965, deux dirigeants de l'UTMG (l'Union des Travailleurs Miniers du Gabon affiliée à la Confédération Nationale des Travailleurs Gabonais) dont son président

¹⁴² Cité par A. KOUELI NGUEMBI, *Le syndicalisme ouvrier au Gabon des origines à l'horizon 80*, Thèse de doctorat 3^{ème} cycle, Sociologie, Sous la direction de Pierre FOUGEYROLLAS, Paris VII, 1985, p. 113.

John BAIOT sont arrêtés à Moanda et transférés à la prison de Libreville où ils seront incarcérés ;

- en janvier 1967, Martin ALLINI,¹⁴³ vice-président de l'UTMG est arrêté et emprisonné ;
- en septembre 1967, le Secrétaire Général de la CATC est à son tour emprisonné. Il était accusé d'atteinte à la sécurité intérieure de l'État. Il est condamné à 20 ans de prison. Sa peine sera successivement ramenée à 10 ans et à 3 ans de prison. Il sortit finalement en décembre 1969 ;
- en décembre 1967, c'est au tour du dirigeant de la CNTG d'être emprisonné jusqu'en août 1969 et d'être interdit d'activité syndicale.

Les responsables syndicaux qui ne furent pas emprisonnés firent l'objet d'une étroite surveillance de la part des autorités gouvernementales ; ils vont subir perquisitions et gardes à vue injustifiées.

Face à cette répression, les syndicalistes ne devront leur salut qu'aux interventions des organisations internationales et notamment à la CISL.

En 1968, alors que plusieurs responsables syndicaux gabonais sont retenus prisonniers, la CISL et la CMT portent plainte contre le gouvernement gabonais depuis Bruxelles. La délégation gouvernementale gabonaise sera entendue en 1968 et 1969 à la conférence internationale du travail à ce propos. Cela contribuera sûrement à leur libération en 1969.

Au regard de ce qui précède, il ressort que :

- 1) toute l'évolution politique pendant la phase I peut se résumer à la tentative de mettre en place une société unanime. Cette volonté d'affirmer l'homogénéité comme condition du processus de développement de l'État a conduit à la constitution d'un régime de « pouvoir clos », une sorte de monarchie présidentielle s'appuyant sur le génie et la bienveillance d'un chef prenant la forme d'un « pater familias » que l'on ne devait pas contester et qui se présentait comme le symbole de l'unanimité sociale et politique ;¹⁴⁴

¹⁴³ Il deviendra plus tard, Secrétaire Général de la FESYGA et secrétaire général actuel de la COSYGA

¹⁴⁴ M. NDONG OBIANG, *Op. Cit.*, pp. 131-152. Le lecteur intéressé par les questions relatives à la vie politique au Gabon pourra, par ailleurs, se rapporter à de F.-P. NZE-NGUEMA, *L'État au Gabon de 1929 à 1990 : Le partage institutionnel du pouvoir*, Paris, L'Harmattan, 1998.

- 2) lorsque disparaît le Président Léon MBA en novembre 1967, les préparatifs de l'institutionnalisation du monopartisme qui va régner pendant la phase II sont bien avancés ;
- 3) l'idée d'un syndicalisme instrument du pouvoir étatique germe déjà dans l'esprit des gouvernants ;
- 4) si la conjoncture économique, au regard de la forte croissance du PIB (pouvait constituer un élément favorable à l'émergence d'un pouvoir syndical fort, le climat politique pour sa part, s'il n'interdisait pas la pratique syndicale obligeait les organisations syndicales à se battre sur deux fronts : non seulement pour la défense et l'amélioration de la condition de leurs adhérents mais aussi pour leur survie dans un environnement de plus en plus hostile.

II.A.2 Analyse des déterminants internes de l'efficacité syndicale

Entre 1960 et 1969, trois organisations syndicales (l'Union Nationale des syndicats CATC du Gabon, la Section Nationale des syndicats CGT du Gabon et la Confédération Nationale des Travailleurs Gabonais) représentatives des trois courants du syndicalisme français dominant l'action syndicale au Gabon.

Tableau 16 : Évolution des organisations syndicales au Gabon entre 1944 et 1962

	Stade 1		Stade 2		Stade 3		Stade 4
Tendance 1	Création de syndicats qui s'affilieront à la CFTC en 1944	Évolution Structurelle	Création de l'Union Territoriale des Syndicats CFTC	Autonomisation vis-à-vis des centrales françaises	Mise en place de l'Union Territoriale des Syndicats CATC en 1956	Proclamation de l'indépendance	Mise en place de l'Union Nationale des Syndicats CATC en 1960
Tendance 2	Création de syndicats qui se rattacheront à la CGT en 1944		Création de la Section CGT du Gabon en 1946		Mise en place de la section CGTA du Gabon en 1955		Mise en place de la section Nationale CGTA en 1960
Tendance 3	Création de syndicats se réclamant de la CGT-FO en 1948		Aucune organisation recensée		Aucune organisation recensée		Création de la Confédération Nationale des Travailleurs Gabonais en 1962

Source : L'auteur d'après¹⁴⁵

¹⁴⁵ les informations contenues dans :
- A. NOVEMBER, *Op. Cit.*

Lorsque le droit syndical est reconnu aux travailleurs gabonais avec l'adoption et l'application du décret du 7 août 1944, les premiers syndicats qui se forment s'affilient très rapidement aux centrales syndicales françaises et deviennent des extensions de ces centrales au niveau du Gabon.

Dans les années 1950, le désir d'autonomie qui touche les peuples colonisés d'Afrique les pousse à revendiquer en même temps que l'autonomie de leurs territoires, celle de leurs organisations syndicales. Cette quête d'autonomie va s'exprimer à travers la revendication du rattachement direct des organisations territoriales aux confédérations syndicales mondiales (CISC, FSM, CISL) sans passer par les centrales syndicales françaises (CGT, CFTC et CGT-FO). Dans la fin des années 1950, cette requête va aboutir avec la création de la CATC (Confédération Africaine des Travailleurs Chrétiens), la CGTA (Confédération Générale Africaine du Travail) et l'ORAF-CISL (Organisation Africaine de la Confédération Internationale des Syndicats Libres). Ces changements vont se traduire par la mise en place des unions territoriales de ces différentes organisations dans chaque territoire en remplacement des unions territoriales CFTC, CGT et FO.

Après la proclamation de l'indépendance, ces dernières cèdent leur place à l'Union Nationale CATC et à la Section Nationale CGTA ; la tendance FO ne parviendra pas à se maintenir car elle était essentiellement formée de travailleurs originaires de la métropole qui quitteront le Gabon pendant la décolonisation.

Cependant, par-delà cette autonomisation, les liens avec les centrales françaises restent assez vivaces. À cause de l'insuffisance de leurs moyens financiers et matériels, les organisations syndicales gabonaises sont très souvent obligées de recourir aux organisations françaises pour leur fonctionnement. Les liens de subordination des centrales gabonaises à l'endroit des centrales françaises vont survivre à l'indépendance politique et au désir d'autonomie revendiqué par ces centrales pendant la période coloniale.

De façon générale, les organisations syndicales africaines rendent régulièrement compte de leurs activités et des difficultés qu'elles rencontrent à celles qui restent leurs « centrales-mères ». elles reçoivent de ces dernières des directives, en contrepartie des aides financières, matérielles et pédagogiques.¹⁴⁶

- J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, pp. 71-77.

- G. FONTENAU *et al.*, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala, 2004, pp. 55-62.

- L-T ESSONE-NDONG, *Op. Cit.*

¹⁴⁶ MEYNAUD et SALAH-BEY, *Op. Cit.* p. 44.

Ainsi, cette seconde sous-section portera un intérêt particulier aux effets de la subordination des centrales syndicales gabonaises aux confédérations françaises et internationales sur leur mode d'organisation. Elle s'intéressera, ensuite, au rôle de l'idéologie anticoloniale dans la lutte syndicale entre 1960 et 1969.

II.A.2.a Analyse du pôle Organisation

Nous traiterons ici de l'organisation des trois principales centrales syndicales gabonaises de la phase I. Nous nous préoccupons notamment des conditions de leur implantation, du mode de recrutement de leurs membres, de leur fonctionnement ainsi que des moyens qu'elles mobilisaient pour atteindre leurs objectifs. Cet exposé aura pour finalité d'indiquer si ces éléments ont contribué ou non au renforcement du pouvoir des organisations syndicales ouvrières entre 1960 et 1969.

• Implantation et conditions d'émergence des centrales syndicales

Avec l'extension du droit syndical en août 1944 à tous les travailleurs des Territoires d'Outre-Mer, les centrales syndicales françaises commencèrent leur pénétration dans lesdits territoires pour étendre leur influence.

L'analyse d'archives syndicales a dévoilé trois moments dans l'évolution du syndicalisme au Gabon depuis 1944 jusqu'en 1962 qui traduisent non seulement l'avancée des positions et de l'influence des trois tendances du syndicalisme français au Gabon mais expliquent aussi le poids des trois principales organisations syndicales gabonaises dans le système des relations professionnelles entre 1960 et 1969.

Nous aborderons d'abord la prééminence de la tendance CGT, puis nous nous intéresserons à la montée en puissance de la tendance CFTC et enfin nous ferons état de la résurgence de la tendance FO (ou CISL).

➤ La prééminence de la CGT

Même si le premier syndicat qui se constitue dans le territoire du Gabon après la reconnaissance du droit syndical aux travailleurs gabonais s'affilie à la CFTC, c'est la tendance CGT qui prend rapidement les rênes de la représentation des travailleurs.

En effet, deux mois après l'adoption du décret du 7 août 1944 autorisant les travailleurs gabonais à former et à adhérer à des syndicats, le SEL (Syndicat des Employés de Libreville) voit le jour le 2 octobre 1944. Ce syndicat composé d'employés de banque, d'ouvriers, de chauffeurs de taxi et d'employés de maison s'affilie à la CFTC. En réponse à cette offensive de la CFTC, la CGT avec le soutien avéré ou supposé du Chef du territoire Roland PRE implante au Gabon un syndicat avant la fin de l'année 1944. Ce syndicat rassemblait aussi bien les travailleurs du secteur public que ceux du privé. Il est au départ dirigé par un Français, Frédéric MOREAU auquel succèdera en 1946 un Gabonais Paul TATY qui étendra l'influence de la CGT. En 1946 dans les provinces de l'Ogooué maritime, du Moyen Ogooué et de la Ngounié.

La tendance CGT devient très vite majoritaire. Le BIT estime en 1953 le nombre de travailleurs syndiqués au Gabon à 2000 dont 1 700 de la tendance CGT et les autres 300 de la tendance CFTC.

La manifestation de la position de force de la Section Territoriale CTG fut sans doute l'organisation en 1946 d'une grève générale pour réclamer des augmentations salariales. Si cette grève n'eut pas d'effets immédiats en raison des problèmes de coordination entre les différents centres urbains,¹⁴⁷ elle hâta sans doute la refonte des indices salariaux des fonctionnaires intervenue en 1947.¹⁴⁸

Après cette expansion rapide, la tendance CGT va connaître une régression. Toutefois, en 1963, même si la tendance cégétiste n'est plus prépondérante, elle reste présente dans la plupart des centres urbains et des branches d'activité.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Cette grève mit sept jours à Libreville, treize jours à Port-Gentil et Mouil et quinze jours à Lambaréné. Cf. L.-T. ESSONE-NDONG et al. *Op. Cit.*, p. 5

¹⁴⁸ L.-T. ESSONE-NDONG et al. *Op. Cit.*, p. 5.

¹⁴⁹ On dénombre d'après l'annexe n° : l'Union Régionale des Planteurs du Woleu-Ntem ; le Syndicat du Personnel de l'Enseignement Africain du Gabon rassemblant les enseignants des secteurs de Libreville, de Port-Gentil et de Franceville ; le syndicat des Travailleurs de l'Electricité, des Eaux et Travaux similaires ; le Syndicat des travailleurs de la météorologie ; le Syndicat des Gens de Maison ; le Syndicat du Bâtiment ; le Syndicat des Commis d'Administration ; le Syndicat des Personnels de Banque ; le Syndicat des Dockers et des Manœuvres ; le Syndicat des Employés des Mines ; le Syndicat des Travailleurs du Commerce et des Industries ; le Syndicat des Travailleurs du Bois des Sciages et Placages ; le Syndicat des Travailleurs du Consortium Forestier ; le Syndicat des Travailleurs de l'Energie Atomique à Franceville.

La régression de la tendance CGT est due au fort sentiment « anti-communiste » qui se développe au niveau du gouvernement général du territoire du Gabon.¹⁵⁰ Ce fort sentiment anti-communiste se manifestera dès 1947 par :

- l'interdiction du GEC (Groupe d'Étude Communiste) qui avait aidé à l'implantation de la tendance CGT au Gabon ;
- l'affectation hors de leurs lieux habituels de résidence des principaux dirigeants de la Section Territoriale CGT comme ce fut le cas pour Paul TATY (son secrétaire général) à Brazzaville alors qu'il était domicilié à Libreville ou pour Corentin AKENDENGUE (responsable de la section Ogooué) à Libreville alors qu'il résidait habituellement à Port-Gentil ;
- l'emprisonnement de responsables syndicaux de la tendance CGT (Louis MVEY, Secrétaire général de la CGTA sera emprisonné en avril 1959).

Tous ces faits auront pour conséquence de désorganiser considérablement la CGTA et de casser sa dynamique interne. La constitution d'une section locale CGT-FO accentua la perte de vitesse de la CGT au Gabon.¹⁵¹ Pendant ce temps, la CFTC mène une grande campagne de sensibilisation nationale qui commence à porter ses fruits.

➤ La montée en puissance de la CFTC

Au moment où la tendance CGT s'affaiblit, la tendance CFTC, au contraire, assoit et accroît ses positions au Gabon grâce notamment aux sympathies qui la lient aux missionnaires catholiques. L'Union Territoriale CFTC paraît si dynamique qu'elle attire les responsables des autres tendances à l'image du chef de la section de Port-Gentil de la CGT qui, affecté à Libreville, va rejoindre les rangs de la CFTC.¹⁵²

Dès la fin des années 1950, l'Union Territoriale CFTC supplante celle de la CGT et devient la principale organisation syndicale du territoire du Gabon. Selon les estimations du Ministère du travail de la République gabonaise de 1962, sur les 17 000 travailleurs syndiqués que comptait le Gabon, 12 000 appartenaient à la CFTC et 5000 à la CGT.

¹⁵⁰ L'autorité administrative coloniale chargée de gouverner le territoire du Gabon

¹⁵¹ G. ROSSATANGA-RIGNAULT, *Syndicalisme et politique dans la construction de l'Etat en Afrique. Le cas du Gabon*, Sous la dir. de Gérard CONAC, Université de Paris I, 1987. pp. 31-33.

¹⁵² L-T ESSONE-NDONG et al. *Op. Cit.*, p.5.

Ainsi alors qu'en 1953,¹⁵³ elle ne comptait que quatre organes de bases (le Syndicat des Employés du Commerce du Gabon, le Syndicat des Ouvriers du Gabon, le Syndicat du Personnel de l'Enseignement Libre du Gabon et le Syndicat Général des Fonctionnaires et Agents du Gouvernement du Gabon) et que ses activités ne couvraient que la zone de Libreville, en 1960, la CATC comprend vingt syndicats de base. Neuf d'entre eux étaient implantés dans la fonction publique.¹⁵⁴ Les onze autres étaient présentes dans le secteur privé et para-étatique.¹⁵⁵

Le grand élan pris par la CATC va être freiné par l'accession du Gabon à la souveraineté nationale. La proclamation de l'indépendance a eu pour conséquence négative de priver l'action syndicale, en général, et la CATC en particulier des cadres syndicaux dont elle disposait. Ces derniers ayant été appelés à occuper des fonctions administratives ou politiques (chefs de bureau, sous-préfet, députés, ministres, ambassadeurs, ...) qui ne leur permettaient plus de mener des activités syndicales. Ainsi, alors qu'en 1959, la CATC disposait de quatre unions régionales : celle de l'Estuaire, celle de l'Ogooué-Maritime, celle du Woleu-Ntem et celle du Moyen-Ogooué, en 1967, seules les unions régionales de l'Estuaire et de l'Ogooué-Maritime ont un fonctionnement effectif ; les responsables des unions régionales du Moyen-Ogooué et du Woleu-Ntem ayant quitté la scène syndicale et n'ayant pu être remplacés par faute de cadres syndicaux.¹⁵⁶

À partir de 1962, la CATC déjà mise à mal par le départ de bon nombre de ses cadres va subir la concurrence de deux organisations syndicales se réclamant de la tendance FO et créées par deux de ses anciens syndicalistes.

¹⁵³ Alors qu'elle avait encore la dénomination d'union territoriale CFTC.

¹⁵⁴ Il y a : le syndicat de l'Enseignement Libre du Gabon ; le Syndicat des Fonctionnaires et Assimilés de la Santé Publique ; le Syndicat des Fonctionnaires et des Agents de l'Administration Générale ; le Syndicat des Travaux Publics et Services Assimilés ; le Syndicat des personnels de l'Aéronautique Civile du Gabon ; le syndicat des Fonctionnaires et des Agents des Eaux et Forêts du Gabon ; le Syndicat des Agents des Douanes de Libreville ; le Syndicat du personnel de la Voirie de Libreville ; le Syndicat des plantons de Libreville.

¹⁵⁵ Il s'agit du Syndicat des Employés du Consortium Forestier et Maritime ; du Syndicat des Employés des Banques ; du Syndicat des Mines et des Carrières de la SPAEF (Société des Pétroles de l'Afrique Équatoriale Française) ; du Syndicat des Employés du Commerce de Libreville ; du Syndicat des Ouvriers du Gabon ; du Syndicat des Travailleurs des Transports Routiers et Similaires de l'Estuaire ; du Syndicat des Ménagères de Port-Gentil ; du Syndicat des Travailleurs des Compagnies de Navigation Maritime et Fluviales du Gabon ; du Syndicat des Travailleurs des Entreprises des Eaux et Electricité de Libreville ; du Syndicat des Travailleurs des Eaux et Electricité de Port-Gentil.

¹⁵⁶ Cf. Annexe n° 8.

➤ **La résurgence de la tendance FO**

Malgré la présence au Gabon avant l'indépendance de syndicats de la tendance Force-Ouvrière, celle-ci ne connaîtra pas un développement comparable à celui de la CGT et de la CFTC. Dès le début des années 1950, les sources sur le syndicalisme gabonais ne font plus état de syndicats de la tendance FO. Toutefois, à partir de 1962, des organisations syndicales, de tendance FO mais revendiquant un rattachement direct à la CISL vont faire renaître cette tendance.

En octobre 1962, deux organisations syndicales d'obédience CISL voient le jour au Gabon. Il s'agit de la CNTG (Confédération Nationale des Travailleurs Gabonais) et de l'UGTG (Union Générale des Travailleurs Gabonais).

○ *La Confédération Nationale des Travailleurs Gabonais*

Elle est créée par Benoît NDONG ALLOGO, ancien militant de la CATC dans la région du Woleu-Ntem qui avait pris part pour le compte de la CATC à plusieurs séminaires organisés par la CISL et qui au lendemain du septième Congrès mondial de la CISL tenu à Berlin en juillet 1962 quitte les rangs de la CATC pour créer son organisation syndicale.¹⁵⁷

○ *L'Union Générale des Travailleurs Gabonais*

Elle est fondée en octobre 1962 par Jean Robert OGANDAGA, employé de banque à Port-Gentil et ancien militant de la CATC.

Alors que l'UGTG va évoluer comme un syndicat autonome entretenant des relations avec la CISL, la CNTG va être la représentante officielle de la CISL au Gabon et étendre ses activités sur tout le territoire :

- en mars 1963, la CNTG s'implante à Port-Gentil avec la création de l'Union des Syndicats Libres de l'Ogooué-Maritime ;
- en avril 1963, L'Union des Syndicats Libres du Woleu-Ntem est constituée et s'affilie à la CNTG ;
- en août 1963, l'UTMG (l'Union des Travailleurs Miniers du Gabon) créée en 1962 rejoint les rangs de la CNTG ;
- la même année (1963), le Syndicat Unique du Personnel de l'ASECNA¹⁵⁸ s'affilie à la CNTG.

¹⁵⁷ L.-T. ESSONE-NDONG *et al.*, *Op. Cit.*, p. 11.

¹⁵⁸ L'Agence pour la Sécurité de la Navigation Aérienne

Malgré le développement de la CNTG, la CATC conserve sur la période ou du moins jusqu'en 1967, la tête de la représentation syndicale au Gabon comme dans toute l'Afrique équatoriale.¹⁵⁹

Cette dynamique syndicale sera entravée à partir de 1965 par la situation sociopolitique qui prévaut au lendemain du coup d'Etat de 1964.¹⁶⁰ En 1968, les trois organisations syndicales sont acéphales, leurs dirigeants ayant été pour la plupart arrêtés et emprisonnés.

La présentation des conditions d'émergence et d'implantation des trois principales organisations syndicales gabonaises entre 1960 et 1969 a mis en évidence deux constats : celui de la faiblesse quantitative du mouvement syndical dans la première phase et celui de la reproduction du mode de fonctionnement des syndicats français.

En outre, les conditions d'émergence et d'implantation des tendances syndicales françaises au Gabon ont eu pour conséquence un émiettement du mouvement syndical et une dépendance de celle-ci vis-à-vis des organisations syndicales françaises.

• Un syndicalisme numériquement faible et morcelé

À l'image de la plupart des États d'Afrique noire, le syndicalisme au Gabon pendant la période coloniale et au lendemain des indépendances est un mouvement de minorités. En 1953, le BIT évalue à 2000 le nombre de travailleurs syndiqués au Gabon.¹⁶¹ En 1961, même si cet effectif est en croissance, il reste tout de même assez modeste : 17000.¹⁶²

Cette faiblesse numérique découle de deux problèmes. Il y a d'abord, la faiblesse de la population salariée. Dans la grande majorité des États africains, 70 à 90 pour cent de la population évolue dans le secteur de subsistance. Il en résulte que la population susceptible d'adhérer à un syndicat est limitée.¹⁶³ Ainsi, en 1961 la population salariée est estimée à 42 680 individus¹⁶⁴ soit 9,5 % de la population totale évaluée à 448 564 âmes¹⁶⁵ et 17 % de la population active estimée à environ 250 000 personnes.¹⁶⁶

¹⁵⁹ G. ESPERET, « Le syndicalisme africain après la décolonisation », *Afrique Contemporaine*, avril - mai 1966, p. 1.

¹⁶⁰ Cf. la sous-section relative au contexte politique, pp. 111 et suivantes.

¹⁶¹ BIT, *Op. Cit.*

¹⁶² Cf. Annexe n° 6, p. 2.

¹⁶³ A. NOVEMBER, *Op. Cit.*, pp. 121-122.

¹⁶⁴ Cf. République Gabonaise, Direction de la Statistique et des Etudes Economiques, « Rapport sur la situation économique, financière et sociale de la République gabonaise – Fin 1961 », Libreville mars 1962.

¹⁶⁵ Cf. République Gabonaise, Service Nationale de la Statistique – Recensement de la population 1960-1961, Libreville, 1962.

¹⁶⁶ Chiffre du Ministère du travail de l'époque, Cf. Annexe n° 6, p. 2.

La faiblesse des effectifs syndiqués s'explique, en outre, par les problèmes de communication entre les zones urbaines et les zones rurales. En effet, les carences en infrastructures routières et les difficultés de déplacement qu'elles occasionnent font que les actions de recrutement syndical ne se sont concentrées qu'au sein et près des grands centres urbains (Libreville, Port-Gentil et Franceville). Ainsi, les travailleurs de l'arrière-pays particulièrement ceux des exploitations forestières qui représentent dans les années 1960, avec les travailleurs agricoles près du tiers des effectifs salariés n'ont pas été ou ont été très peu touchés par l'action syndicale.¹⁶⁷

Le mouvement syndical est fortement divisé. La première raison de cet émiettement est sans doute l'imitation logique du modèle syndical métropolitain. Après la période coloniale, les puissances coloniales ont essayé de maintenir cet état de division car les rivalités des organisations syndicales africaines offraient des occasions d'intervenir de manière indirecte dans les anciennes colonies.

Les facteurs géographiques et plus particulièrement l'enclavement des zones de peuplement ont joué, en second lieu, un rôle dans l'émiettement syndical. Quand les moyens de transport sont limités, les communications s'établissent difficilement et contribuent à la segmentation des syndicats. Au contraire, la croissance des zones urbaines qui rapprochent un grand nombre de travailleurs facilite les contacts entre eux et partant le développement des organisations syndicales.¹⁶⁸

• **La reproduction du schéma d'organisation des syndicats français**

Les centrales syndicales gabonaises suivent le schéma d'organisation de leurs homologues français. Les syndicats de base s'insèrent dans l'union locale interprofessionnelle ; l'ensemble de ces unions forme l'union nationale et l'union fédérale, elles-mêmes affiliées à la centrale métropolitaine et à la confédération mondiale. C'est avec l'union nationale que les centrales métropolitaines entretiennent des relations.¹⁶⁹

La projection du schéma métropolitain sur les organisations syndicales africaines a eu, pour autre effet, leur modelage selon un système centralisateur. On a vu se développer en Afrique noire des organes disposant d'un pouvoir centralisé. La centralisation du pouvoir, généralement décriée a eu, pour le cas de l'Afrique en général et du Gabon en particulier, des effets positifs. Elle a permis notamment de remédier à l'insuffisance des effectifs. De petites unités jouissant

¹⁶⁷ Selon les estimations du Ministère du Travail en 1961, Cf. Annexe n°6.

¹⁶⁸ A. NOVEMBER, *Op. Cit.*, pp. 122-123.

¹⁶⁹ *Ibid.*

d'un large pouvoir de décision n'auraient pu mener leurs actions revendicatives aussi efficacement.¹⁷⁰

En second lieu, la structure de type centralisé a permis d'éviter le gaspillage de cadres syndicaux (peu nombreux) qui furent utilisés surtout aux échelons élevés de la hiérarchie.

• **La dépendance à l'endroit des centrales-mères françaises**

La faiblesse structurelle des syndicats va se faire ressentir sur les moyens mobilisés pour la lutte syndicale. Durant la phase I, les organisations syndicales gabonaises à l'instar de celles des autres pays africains sont pour la plupart dépendantes de l'aide financière et didactique qu'elles reçoivent des centrales-mères françaises et internationales.

➤ **Dépendance financières**

Les organisations syndicales souffrent de la précarité de leurs moyens financiers. Cette précarité les oblige à dépendre de leurs centrales-mères françaises pour le fonctionnement de leurs organisations (dotation en matériel de bureau par exemple). La première raison de cette précarité financière tient naturellement à la faiblesse des moyens humains de ces organisations, c'est-à-dire, non seulement celle de simples adhérents mais aussi celles des cadres affectés à la collecte des cotisations auprès des travailleurs syndiqués.

La deuxième raison réside sans doute dans la faiblesse du revenu salarial qui empêche les ouvriers de payer le montant de leur cotisation syndicale.

La troisième et dernière explication pourrait résider dans la mauvaise gestion financière. Certains abus imputables à des dirigeants syndicaux (disparition d'un trésorier avec les fonds syndicaux) décourageaient les membres de payer leurs cotisations.¹⁷¹

➤ **Dépendance didactique**

À son origine, le syndicalisme au Gabon est un mouvement d'autodidactes. Après l'affiliation de leurs organisations aux centrales syndicales françaises, ces autodidactes pour asseoir leurs connaissances et leurs compétences en matière syndicale bénéficieront de la part de ces dernières de :

- plusieurs séjours de formation en France ;¹⁷²
- cycles de formation par correspondance ;¹⁷³

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ *Ibid.*

¹⁷² Cf. L.-T. ESSONE-NDONG *et al.*, *Op. Cit.*

- d'abonnement aux revues de formation et d'information de la centrale métropolitaine.¹⁷⁴

Après l'indépendance, même si des cours hebdomadaires d'éducation ouvrière sont organisés par les unions nationales (jusqu'à trois cours par semaine pour la CATC par exemple), la formation syndicale reste dépendante des centrales françaises et des confédérations mondiales. Lorsque ces dernières n'organisent pas des séminaires sur le plan national et international, elles fournissent le matériel didactique et les instructeurs.

La CISL supplantera ses concurrentes (FSM et CMT) dans l'assistance aux syndicats gabonais. Cette action lui permettra ainsi de faire renaître la tendance du « syndicalisme libre » au Gabon et de limiter le poids de la tendance chrétienne.¹⁷⁵

En effet, durant la première phase, les grandes actions formatives enregistrées au Gabon sont initiées ou soutenues par la CISL. Ainsi, les organisations syndicales gabonaises, toutes tendances confondues bénéficieront pendant la première phase de l'appui de la CISL pour former leurs adhérents aux pratiques et méthodes syndicales.¹⁷⁶

En définitive, les centrales syndicales gabonaises dans la phase I se caractérisent par leur faiblesse organisationnelle. Cette faiblesse organisationnelle tient aussi bien au bas niveau de leurs effectifs, à leur émiettement, qu'à la précarité de leurs moyens financiers et didactiques qui les rend dépendantes des organisations syndicales internationales qui y ont trouvé un moyen pour exporter leurs doctrines. Toutefois, le caractère centralisé de ces organisations a eu pour effet de minorer les défaillances sus évoquées.

¹⁷³ Cf. Annexe n° 10 : *Courrier relatif à une demande d'abonnement aux cours par correspondance*

¹⁷⁴ Cf. Annexe n° 11 : *Courrier relatif à une demande d'abonnement à la revue syndicale*

¹⁷⁵ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, p. 45.

¹⁷⁶ Cf. L.-T. ESSONE-NDONG *et al.*, *Op. Cit.*

II.A.2.b Analyse du pôle « idéologie »

Quand le droit syndical est reconnu aux travailleurs africains, l’Afrique est un continent dominé et le modèle syndical qui s’impose naturellement est celui de la puissance dominatrice qui fournira, entre autres, sa doctrine et son idéologie. Et pourtant, assez rapidement, les syndicats africains revendiquent un syndicalisme nationaliste différent voire opposé de la conception que s’en font leurs centrales-mères.

Le mouvement syndical gabonais comme celui de la majorité des pays d’Afrique est pendant la phase I traversé par deux phénomènes idéologiques : d’un côté l’héritage doctrinal des centrales métropolitaines et de l’autre l’idéologie nationaliste.

Nous présenterons ces deux phénomènes idéologiques en prenant le soin de dire s’ils ont été des atouts ou des faiblesses du syndicalisme gabonais entre 1960 et 1969.

• L’héritage doctrinal des centrales françaises

Dans la phase I, la pratique syndicale est imprégnée du débat doctrinal de l’ancienne puissance coloniale. L’affiliation des premiers syndicats des colonies aux centrales métropolitaines et surtout la présence d’un corps de fonctionnaires originaires de la métropole ont conduit les organisations syndicales françaises à étendre leurs activités aux possessions coloniales. Ces centrales métropolitaines ont exporté dans le même temps leurs doctrines.¹⁷⁷

Le tableau 17 donne le découpage selon l’échelle géographique des différents courants idéologiques qui ont traversé le mouvement syndical gabonais dans la phase I.

Tableau 17 : Découpage des différentes idéologies selon l’échelle géographique

	Niveau mondial	Niveau français	Niveau africain	Niveau national
Révolutionnaire	FSM	CGT	UPSA	Section Nationale CGTA
Réformiste	CISL	CGT-FO	ORAF-CISL	CNTG
Chrétien	CISC / CMT	CFTC / CFDT	UPTC	Union Nationale des syndicats CATC

Source : L’auteur

La pensée syndicale française est très riche en doctrines et idéologies. Les trois principales écoles de pensée du mouvement ouvrier ont trouvé en France un écho plus ou moins important.

¹⁷⁷ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, p. 40.

En effet, les trois principaux courants du syndicalisme se partagent les trois principales centrales syndicales françaises :

- le syndicalisme révolutionnaire ou communiste incarné au niveau mondial par la FSM (Fédération Syndicale Mondiale) y est représenté par la Confédération Générale du Travail (CGT) ;
- le syndicalisme réformiste ou socialiste symbolisé au niveau mondial par la CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres) est revendiqué par la Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO ou plus familièrement FO) ;
- le syndicalisme d'inspiration spiritualiste représenté au niveau mondial par la CISC (Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens) devenu après la déconfessionnalisation CMT (Confédération Mondiale du Travail) est représenté par la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) qui deviendra par la suite la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT).

Ces trois centrales se distinguent et surtout se divisent au sujet de la vision qu'elles ont de la société, de la finalité qu'elles donnent à l'action syndicale et essentiellement de la voie qu'elles choisissent pour atteindre cette finalité.

Pour le syndicalisme révolutionnaire, le but du mouvement syndical est la construction d'un « État social » dans lequel chaque homme serait tenu de produire et d'assurer en même temps l'existence des autres. Pour atteindre ce but, le mouvement ouvrier se doit d'employer l'action directe : la révolution et surtout la grève générale. Le mouvement syndical vise à la fois la correction et le dépassement du capitalisme.

La doctrine réformiste, tout en reconnaissant le caractère inégalitaire de la société pense que le syndicalisme a son mot à dire, son propre rôle à jouer dans la société. Cela signifie qu'un dialogue devrait être engagé entre l'État et les employeurs d'une part et les représentants des groupes sociaux d'autre part pour rendre la société plus juste.

Le syndicalisme d'inspiration chrétienne, insiste sur la complémentarité entre patrons et ouvriers et prône la collaboration des ouvriers, patrons et de l'État pour garantir la paix sociale.¹⁷⁸

La projection sur l'Afrique du schéma doctrinal français eut pour conséquence d'exporter les querelles et les clivages qui animent et divisent la sphère syndicale en France.

¹⁷⁸ A. NOVEMBER, *Op. Cit.*, pp. 69-70

Il convient de signaler qu'appliquée à un continent aussi peu développé, cette transposition des querelles métropolitaines avait quelque chose d'assez troublant. Ce fut notamment le cas de l'introduction de la tendance Force-Ouvrière qui est incompréhensible en dehors de la tradition du syndicalisme français. L'exportation des débats idéologiques métropolitains constitua une cause supplémentaire sans fondement local de troubles et de tensions pour des syndicats en proie aux difficultés de la période initiale.¹⁷⁹

Deux faits peuvent être cités pour illustrer les conséquences négatives de l'importation des querelles idéologiques françaises. Le premier se déroula en 1952 à l'occasion du défilé organisé à Libreville pour célébrer l'adoption du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer. Au cours de ce défilé, les partisans de la tendance CGT, devenus minoritaires, voulaient se mêler à ceux de la CFTC. Ces derniers refusèrent. Et il avait fallu l'intervention de la police pour éviter des affrontements entre les deux groupes de travailleurs.¹⁸⁰

Un second fait symptomatique des querelles idéologiques métropolitaines se déroula en 1964. Il concerne la participation des syndicalistes gabonais au congrès de l'USPA (Union Syndicale Pan Africaine fondée en 1961, de la tendance FSM) qui devait se tenir à Bamako. Les centrales syndicales gabonaises ayant été invitées à y prendre part, la CSA (Confédération Syndicale Africaine créée en 1962 par la CMT et la CISL) dépêcha, à cet effet, un de ces représentants (Salam GAYE) pour leur demander de décliner cette invitation. Après le départ du représentant de la CSA, un responsable de l'USPA, Diallo ABDOULAYE arriva à Libreville pour insister sur la présence des responsables syndicaux gabonais. Finalement, les clivages idéologiques ayant pris le dessus, seule la Section Nationale CGTA, proche de la FSM, y envoya deux représentants.¹⁸¹

En somme, la transposition du schéma doctrinal des centrales syndicales françaises dans les nouveaux Etats africains a introduit des clivages qui ne répondaient en rien à la réalité africaine en général et gabonaise en particulier. Toutefois, nous ne voulons pas donner à ces clivages l'importance considérable que leur ont accordée les pouvoirs en place en 1969 pour justifier la mise en place d'un système syndical intégré au parti unique au pouvoir. En effet, au-delà de ces clivages, les centrales syndicales gabonaises étaient mues par le désir de réaliser la décolonisation économique et sociale. Et pour cela, elles s'appuyaient sur l'idéologie nationaliste qui avait animé leur lutte pour l'indépendance politique.

¹⁷⁹ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, p. 41.

¹⁸⁰ L-T ESSONE-NDONG *et al.*, *Op. Cit.*, p. 7.

¹⁸¹ *Ibid.*, pp. 9 et 16.

• L'idéologie nationaliste

Dans la phase I, la lutte syndicale au Gabon reste encore dominée par l'idéologie nationaliste même si le pays avait acquis l'indépendance politique vis-à-vis de la France. Cela peut s'expliquer par le fait que l'économie nationale était, malgré l'indépendance, restée aux mains de l'ancienne puissance coloniale. Les syndicats se devaient donc, après avoir aidé les partis à décoloniser la sphère politique, de poursuivre le processus de décolonisation dans la sphère économique.¹⁸² Il s'agissait pour les syndicats de mettre à plat les inégalités de traitement entre travailleurs français et travailleurs gabonais qui avaient survécu à la proclamation de l'indépendance.

Pour donner les éléments-clés de cette idéologie, un retour sur la situation qui lui a donné naissance (la colonisation) s'impose.

➤ Situation coloniale et naissance du mouvement syndical africain

Instrument de combat et de contestation, le groupement syndical a toujours suscité des réactions défavorables parmi les catégories sociales dominantes. En pays colonisés, un facteur altère immédiatement la pureté du schéma classique : la crainte des autorités coloniales que les syndiqués ne réalisent la jonction entre la revendication économique et politique. C'est pour elles le danger que la lutte des classes qui sert de fondement moral aux activités syndicales ne soit doublée ou remplacée par un combat d'inspiration nationale. Dès lors la syndicalisation des travailleurs autochtones rencontrera des obstacles particuliers, sans qu'il soit possible de faire la part des choses entre les réglementations destinées à sauvegarder le profit capitaliste et les mesures visant le maintien de l'ordre colonial.¹⁸³

Plusieurs attitudes furent ainsi observées par l'administration coloniale selon les situations. La première de ces attitudes revenait à s'opposer fermement à la revendication du droit syndical ; un second comportement consistait à accorder le droit syndical pour mieux le contrôler. Une attitude intermédiaire revenait à ne l'accorder que lorsque la revendication atteignait un certain niveau. Enfin dans certains cas, l'administration coloniale optait pour l'interdiction pure et simple de toute activité syndicale comme dans les territoires sous domination espagnole ou portugaise.¹⁸⁴

¹⁸² G. FISCHER, « Syndicats et décolonisation », *Présence Africaine*, n°s 34-35, Octobre 1960 - Janvier 1961, p. 24.

¹⁸³ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, p. 8

¹⁸⁴ *Ibid.*, pp. 29-30.

Par ailleurs, le rythme avec lequel le droit syndical a été reconnu aux travailleurs africains des territoires sous domination française est une illustration des tentatives de l'administration coloniale de limiter voire d'étouffer le mouvement syndical. En effet, alors qu'en 1932, le droit syndical est accordé aux travailleurs marocains et algériens, il le sera pour les travailleurs de l'AOF (Afrique Occidentale Française) en 1939, aux seuls individus titulaires du Certificat d'Etudes Primaires. Les travailleurs de l'AEF, du Togo et du Cameroun n'obtiendront le droit syndical qu'en 1944.¹⁸⁵

➤ **Syndicalisme et lutte nationaliste**

Après la reconnaissance du droit syndical aux travailleurs indigènes, le souci majeur de l'administration coloniale consista plus que jamais à vouloir empêcher que la revendication économique ne dérapât pas sur la réclamation politique et à éviter par la même occasion que le mouvement syndical ne rencontrât et ne renforçât le nationalisme des partis et des autres mouvements politiques. Elle tenait donc à cantonner le syndicalisme dans les limites de l'action professionnelle, et à l'y maintenir à tout prix.¹⁸⁶

Les craintes de l'administration coloniale se concrétisèrent assez rapidement. Le syndicalisme devint assez tôt l'un des éléments majeurs de la lutte nationale. Dès lors que la revendication politique (menée par la jeune intelligentsia) acquit une force suffisante, elle mobilisa à son profit l'ensemble des forces sociales : travailleurs, étudiants et autorités religieuses. En effet, au moment où les formes de l'action politique apparaissaient étriquées, un champ d'action plus vaste et plus adéquat s'offrit aux intellectuels acquis aux idées nationalistes. L'embryon de prolétariat qui croissait aussi vite que l'urbanisation favorisa cette ouverture politique.¹⁸⁷

Ainsi, les travailleurs franchirent progressivement les frontières de la revendication professionnelle et rejoignirent les autres groupes sociaux pour réclamer l'autonomie politique.¹⁸⁸ Les syndicats africains, en revendiquant la spécificité de la situation coloniale qui alliait l'exploitation économique à la domination politique se détournèrent du modèle des centrales françaises qui professaient, au moins en théorie, l'idéal d'un syndicalisme apolitique se

¹⁸⁵ Décret du 7 août 1944.

¹⁸⁶ G. CISSE, *Le syndicalisme africain : Evolution historique, rôle politique et relations internationales (Contribution à une approche politique du mouvement ouvrier africain)*, Thèse de doctorat 3ème cycle, Science politique, Sous la direction de Hugues PORTELLI, Université Paris X, 1988, p. 203.

¹⁸⁷ M. FALL, «Le mouvement syndical sénégalais à la veille de l'indépendance : un lieu de formation des élites politiques », *Présence Africaine*, n° 131, 3^{ème} trimestre 1984, p.30.

¹⁸⁸ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, p. 9.

consacrant à améliorer les salaires et les conditions de travail et laissant aux partis politiques, la réforme sociale et la révolution.¹⁸⁹

Les syndicats ont constitué un levier efficace du mouvement d'émancipation général. Ils ont opéré assez tôt le lien entre revendication économique et préoccupation à caractère politique.

Les syndicalistes africains prirent rapidement conscience du fait que l'exploitation et l'oppression procédaient du même mécanisme. « La moindre analyse du phénomène colonial, en tant que domination économique conduisait les syndicalistes à ne pas s'en tenir aux revendications superficielles concernant les conditions de travail, mais à mettre en cause l'origine de tous les maux », c'est-à-dire, le régime colonial lui-même.¹⁹⁰ Autrement dit, la situation économique et sociale du travailleur africain était la conséquence directe du système colonial.¹⁹¹ Ce constat conduisit les syndicats à porter la lutte sur le terrain de la politique et par conséquent sur la revendication nationaliste.

Ainsi que le déclara David SOUMAH, un responsable de la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants : « Si en Europe, le travailleur ne connaît qu'une aliénation, une sujétion économique, en Afrique, il connaît d'abord l'aliénation politique, celle de tout le peuple africain, qui accentue et rend plus atroce l'aliénation économique ». ¹⁹²

La colonisation ayant eu pour effet de marquer tous les phénomènes (politiques, sociaux, religieux) de l'empreinte des éléments dominants, les revendications, dans un tel contexte, ne pouvaient échapper à l'expression vigoureuse de l'attitude nationaliste. En ce sens, le nationalisme n'était que la réaction contre le contexte économique et social et découla donc, en tant que phénomène, de la situation même de l'Afrique.¹⁹³ En somme, le nationalisme n'était rien d'autre que le rejet de l'ordre colonial.

Le « nationalisme » revendiqué par le mouvement ouvrier africain est à appréhender comme la plate-forme d'unification idéologique de résistance et d'opposition à la domination coloniale. Cette idéologie a interprété la situation des salariés africains et même de toutes les couches de la société colonisée comme résultant de la seule responsabilité du système colonial.

¹⁸⁹ Le congrès de FO de novembre 1952 affirme à ce propos que « la mission du syndicalisme est l'émancipation des travailleurs de tous les pays, son action se situant sur le terrain de la lutte des classes et non dans le cadre étroit et dangereux des nationalismes. » Cf. FISCHER, *Op. Cit.* 24 et s.

¹⁹⁰ J. KI-ZERBO, *Histoire de l'Afrique noire*, Paris, Hâtier, 1978, p. 477.

¹⁹¹ C. KABEYA-MUASE, « Bref aperçu du mouvement syndical en Afrique noire », *Présence Africaine*, n° 131, 3^e trimestre 1984, Paris, p. 7.

¹⁹² D. SOUMAH, « A propos du syndicalisme africain » document inédit, cité par FISCHER, *Op. Cit.*, p. 24.

¹⁹³ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, p. 85.

Ce nationalisme ne doit pas être assimilé aux sentiments chauvins qui dans nombre d'États européens avaient conquis des courants entiers de l'opinion publique et s'était manifesté par des mesures économiques (autarcie et protectionnisme douanier), par des décisions politico-militaires allant jusqu'à l'impérialisme (pangermanisme, fascisme). Le nationalisme n'est valable que tant qu'un peuple est opprimé. Il rassemble, alors, dans une aspiration brute les forces sociales diverses également humiliées et espérantes.¹⁹⁴

Cette idéologie née de la forte réaction à l'exploitation économique et à l'oppression politico-administrative va survivre à la proclamation de l'indépendance. En effet, les conditions qui lui avaient donné naissance n'ayant pas totalement disparu (survivance des inégalités entre travailleurs métropolitains et autochtones) va servir d'élément mobilisateur de la lutte syndicale.

En conclusion, en tant que principe unificateur de la lutte syndicale, l'idéologie nationaliste a représenté un élément de force du syndicalisme gabonais pendant la phase I. De plus, elle a cristallisé les trois composantes qui permettent de distinguer selon Alain TOURAINE (1993)¹⁹⁵ une lutte d'intérêts particuliers à un mouvement social (Cf. le tableau 18).

Tableau 18 : Décryptage de l'idéologie nationaliste selon les trois principes de TOURAINE

Principes	Situation coloniale	Situation post-coloniale Phase I
Principe d'identité : Prise de conscience de l'identité	Colonisés : Ensemble d'individus dominés politiquement et exploités économiquement	Ensemble de travailleurs exploités économiquement
Principe d'opposition : Désignation d'un adversaire	Administration coloniale	Patronat
Principe de totalité : Finalité de la lutte	Indépendance	Égalisation des traitements entre travailleurs nationaux et français

Source : L'auteur d'après TOURAINE (1973)

L'idéologie nationaliste permet de réaliser la jonction entre :

- le principe d'identité qui permet aux individus engagés dans l'action de se reconnaître comme entité, c'est-à-dire, comme un ensemble de personnes ayant les mêmes intérêts parce que partageant la même condition. Ainsi, pendant la colonisation, les colonisés avaient pris conscience de leur situation d'individus dominés politiquement et exploités économiquement. De même, après

¹⁹⁴ DENENACH cité par KI-ZERBO, *Op. Cit.*, p. 469.

¹⁹⁵ A. TOURAINE, *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973, pp. 361-363.

l'indépendance, c'est parce qu'ils étaient conscients de la survivance de leur exploitation économique qu'ils ont pu se mobiliser ;

- le principe d'opposition permettant à l'acteur social (collectif) de nommer son adversaire : l'administration coloniale, en ce qui concerne la période coloniale et le patronat (majoritairement français), pour ce qui est de la phase I ;
- et le principe de totalité qui permet à l'acteur social d'indexer l'objet de la lutte, autrement dit, « ce au nom de quoi on se bat » : l'indépendance pour la période coloniale et l'égalisation des conditions socio-économiques entre travailleurs nationaux et travailleurs européens (essentiellement français) dans la phase I.

Par ailleurs, au terme de l'examen des déterminants externes et internes de l'efficacité syndicale, il ressort que malgré la faiblesse numérique et la précarité financière qui la faisait dépendre des confédérations syndicales françaises, le mouvement syndical ouvrier gabonais disposait dans la phase I de trois principaux éléments de force. Au premier rang, il y a la centralisation de ses organisations qui a minoré les effets de sa faiblesse numérique. Au second se trouve l'idéologie nationaliste anticoloniale qui l'animait ; celle-ci avait déjà fait ses preuves dans la lutte pour l'indépendance politique. Enfin, dernier rang, il y a la conjoncture économique favorable. Ainsi, face à la radicalisation du régime politique du Président Léon MBA, les organisations syndicales avait à leur disposition, des éléments susceptibles de soutenir leurs stratégies revendicatives.

II.B Praxis syndicale et son impact pendant la phase I

Au lendemain de l'indépendance, les préoccupations économiques et sociales qui avaient été étouffées par la revendication nationale reprennent le dessus et le syndicalisme africain est amené à recentrer son action sur la promotion et la défense des intérêts professionnels des travailleurs.

Le trait fondamental commun aux organisations syndicales africaines dans les années 1960 est que partout, le syndicalisme qui est quantitativement réduit, ainsi que nous l'avons vu dans la section précédente, doit assumer un rôle qualitativement important.

Dans cette seconde section, l'activité revendicative des syndicats sera scrutée afin de révéler son influence (ou non) sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais, l'évolution des droits professionnels des travailleurs gabonais ainsi que leurs conditions matérielles de travail.

II.B.1 Présentation générale de l'activité revendicative dans la phase I

Jean MEYNAUD et Anisse SALAH-BEY¹⁹⁶ classent les revendications syndicales en deux catégories : les revendications absolues et les revendications relatives. Par revendications relatives, ils désignent les revendications dont l'élément de justification invoqué pour appuyer la demande est la comparaison (par exemple, lorsque des ouvriers réclament une prime ou un avantage en nature dont bénéficient les agents de maîtrise ou les cadres) ; à l'inverse, les revendications absolues sont celles qui ne sont pas motivées par un élément de comparaison.

Au regard de cette distinction, les revendications syndicales au Gabon sont avant et au lendemain de l'indépendance de nature relative. En effet, le point commun et fondamental de la lutte des organisations syndicales africaines en général et gabonaises en particulier a été dès leur création l'uniformisation des conditions d'emploi entre les travailleurs autochtones et les travailleurs européens (français en l'occurrence pour le Gabon).

La lutte pour l'uniformisation se poursuivra après les indépendances et portera essentiellement au Gabon sur trois points fondamentaux comme il apparaît sur le tableau ci-dessous.

¹⁹⁶ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, pp. 50-51.

Tableau 19 : Les principales actions revendicatives et leurs formes dans la phase I

Nature	Revendications	Type d'actions menées
Système de sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> Gestion du risque professionnel par la caisse des prestations familiales Prise en charge et gestion du risque vieillesse 	Sensibilisation politique
Droits professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du Code du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation politique Expertise
Salaires	<ul style="list-style-type: none"> Détermination paritaire des salaires Augmentations salariales 	<ul style="list-style-type: none"> Négociation Grèves

Source : L'auteur d'après ESSONE-NDONG, *et al.* (1983) et Annexe n° 13.

La revendication syndicale au Gabon dans la phase I s'articulera autour de trois axes :

- les droits professionnels, module qui servira de base à l'évolution de la législation du travail ;
- le système de sécurité sociale qui nous permettra d'étudier l'évolution des conditions matérielles ;
- la revendication salariale sur laquelle s'appuiera l'évolution du pouvoir d'achat.

II.B.2 Action syndicale et impact sur le pouvoir d'achat dans la phase I

Cette sous-section analysera l'évolution du pouvoir d'achat dans la phase I en s'efforçant de dégager les effets de l'action syndicale sur cette évolution.

L'une des premières actions posées par le premier syndicat gabonais a été la réclamation de la négociation d'accords salariaux alors que les salaires étaient jusque-là fixés par arrêtés. En effet, au lendemain de sa création en octobre 1944, le Syndicat des Employés de Libreville (SEL) va réclamer des augmentations salariales. Ce sera la première fois que les salaires seront déterminés paritairement.¹⁹⁷ Dès lors, les organisations syndicales vont faire évoluer les salaires de leurs membres et des travailleurs gabonais dans leur ensemble par la conclusion d'accords salariaux de branches.¹⁹⁸

¹⁹⁷ Cf. Annexe n° 9 : *Rapport sur la négociation des salaires conventionnels*

¹⁹⁸ Peu de grèves ont été recensées pendant la phase I. Les seules grèves dont les investigations bibliographiques ont révélé sont celles survenues en 1964, en raison sans doute de leur ampleur. Même si aucune indication n'a été donnée sur le nombre de participants et les organisations syndicales ayant donné le mot d'ordre de grève. Il est fait mention d'un vaste mouvement de grèves débutant au mois d'avril 1964 par les employés de maison et les personnels de la restauration qui sont suivis par les mineurs de Moanda et de Mounana. Le 9 mai, le mouvement

Conformément aux objectifs de la recherche, cette sous-section examinera au préalable l'évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux légaux dans le but d'analyser la situation des ouvriers gabonais non soumis à des accords salariaux de branche ou d'entreprise (ouvriers non-conventionnés). Par la suite, elle s'intéressera au pouvoir d'achat des ouvriers des exploitations forestières, du BTP et des exploitations pétrolières soumis à des accords salariaux de branches (ouvriers conventionnés).

En outre, la phase I étant définie, en grande partie (1960-1966), par la double discrimination spatiale et sectorielle du marché du travail,¹⁹⁹ l'estimation du pouvoir d'achat concernera, lorsque les données recueillies le permettront : les ouvriers industriels urbains et ruraux soumis au SMIG (Salaire Minimum Industriel) d'un côté et de l'autre, les ouvriers agricoles urbains et ruraux rémunérés sur la base du SMAG (Salaire Minimum Agricole).

II.B.2.a Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers non-conventionnés

L'évolution des prix sera mise en parallèle avec celle des minima salariaux industriels et agricole pour déterminer respectivement la progression du pouvoir d'achat des ouvriers non-conventionnés industriels (urbains et ruraux) et celle de leurs homologues agricoles (urbains et ruraux).

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers industriels non-conventionnés dans la phase I**

Le tableau 20 compare la progression du SMIG industriel (urbain et rural) à celle des prix de 1962 à 1969. Cette comparaison permettra de déterminer l'évolution du pouvoir d'achat procuré les minima salariaux industriels dans la phase I.

s'étend à Port-Gentil par le biais des dockers. Le 12 mai, la grève touche l'ensemble du secteur privé de Port-Gentil et de Libreville. Ce vaste mouvement de grèves était mu par des revendications salariales. Cf : L.-T. ESSONE-NDONG *et al.*, *Op. Cit.*, p. 16.

¹⁹⁹ Nous y reviendrons plus en détail à la sous-section **II.B.3.b.**, p. 125.

Tableau 20 : Pouvoir d'achat des minima salariaux légaux industriels urbain et rural

Ouvriers urbains				
Années	SMIG/H en FCFA	Variation du SMIG/h en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat ²⁰⁰ en %
1962	26,25	-	-	-
1963	33	25,7	7,16	17,34
1964	33	0	3,33	-3,33
1965	40	21,2	2,44	18,76
1966	40	0	3,64	-3,64
1967	42,5	6,3	1,98	4,32
1968	46,00	8,2	2,34	5,86
1969	48,00	4,3	2,98	1,32
Croissance cumulée		65,7	23,87	40,63
Ouvriers ruraux				
Années	SMIG/H en FCFA	Variation du SMIG/h en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1962	20,25	-	-	-
1963	28,87	42,57	7,16	35,41
1964	28,87	0	3,33	-3,33
1965	35	21,23	2,44	18,79
1966	35	0	3,64	-3,64
1967	42,5	21,43	1,98	19,45
1968	46	8,24	2,34	5,90
1969	48	4,35	2,98	1,37
Croissance cumulée		97,81	23,87	73,74

Source : L'auteur d'après les données de la Direction de la Statistique et des études économiques²⁰¹

Le tableau 20 montre que durant la phase I, les salaires minima légaux industriels croissent plus vite que les prix. En effet, la progression des prix²⁰² de 23,87 % a été contenue par une forte croissance des minima salariaux industriels : grâce à ses cinq relèvements (1963, 1965, 1967, 1968 et 1969), le SMIG horaire urbain a crû sur la période de 64,5 % et le rural de 97,81 %. Le pouvoir d'achat des ouvriers industriels urbains a, par conséquent, progressé de 40,63 % pendant que celui de leurs collègues ruraux croissait de 73,74 %. La forte progression du pouvoir d'achat des ouvriers industriels ruraux (par rapport à celle des ouvriers industriels urbains) est due à l'égalisation des traitements salariaux consécutive à l'application du décret n°88/PM/MT du 9 mars 1966 sur la mise en place de la zone unique de salaires en 1967.

²⁰⁰ Gain/Perte de pouvoir d'achat = variation salaire horaire – taux d'inflation. Cf. Annexe n° 6.

²⁰¹ République Gabonaise, Présidence de la République, Ministère du Plan, du développement et de la statistique, Direction de la statistique et des études économiques :

- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1963 », 1964, p. 186.
- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1969 », 1970, p. 126.

²⁰² La forte hausse des prix est due à la faiblesse de la production agricole, elle-même causée par la diminution du potentiel de main d'œuvre affectée à l'agriculture par suite de la ponction opérée par les chantiers forestiers et miniers et par la l'exode rural. Cf. Direction Générale de la statistique et des études économiques, « 25 ans d'économie gabonaise », Libreville, 1986, p. 18 et C. BOUET, « Le ravitaillement des chantiers du Gabon », Travaux et documents de géographie tropicale, n° 28, avril 1977, pp. 87-104.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés**

Le tableau 21 présente l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles ne bénéficiant pas d'accords salariaux de branche (ou d'entreprise) entre 1962 et 1969.

Tableau 21 : Pouvoir d'achat des SMAG urbain et rural dans la phase I

Ouvriers urbains				
Années	SMAG/h en F. CFA	Variation du SMAG/h en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1962	21,85	-	-	-
1963	27,5	25,9	7,16	18,74
1964	27,5	0	3,33	-3,33
1965	33,3	21,1	2,44	18,66
1966	33,3	0	3,64	-3,64
1967	35,4	6,3	1,98	4,32
1968	38,30	8,2	2,34	5,86
1969	40,30	5,2	2,98	2,22
Croissance cumulée		66,7	23,87	42,83
Ouvriers ruraux				
Années	SMAG/h en F. CFA	Variation du SMAG/h en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1962	16,85			
1963	24,1	43,03	7,16	35,87
1964	24,1	0	3,33	-3,33
1965	29,16	21,00	2,44	18,56
1966	29,16	0	3,64	-3,64
1967	35,4	21,40	1,98	19,42
1968	38,3	8,19	2,34	5,85
1969	40,3	5,22	2,98	2,24
Croissance cumulée		98,84	23,87	74,97

Source : l'auteur d'après les données de la DSEE²⁰³

Le tableau 21 indique que le pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés comme celui des ouvriers industriels (tableau 20), progresse considérablement dans la phase I en dépit de la croissance des prix. Il croît ainsi de 42,83 % pour les ouvriers agricoles urbains et de 74,97 % pour leurs collègues ruraux.

Par ailleurs, comme pour les ouvriers industriels non-conventionnés, la forte progression du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles ruraux par rapport à celui des urbains est la traduction du rattrapage opéré entre les minima salariaux urbains et ruraux grâce à l'institution d'une zone unique de salaire en février 1967. Alors que le relèvement des minima salariaux horaires intervenu en 1967 a conduit à une croissance des salaires des ouvriers non-conventionnés urbains de 6,4 %, celle des ouvriers ruraux a été de 21%.

²⁰³ *Ibid.*

II.B.2.b Action syndicale et évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés dans la phase I

Cette sous-section sera principalement chargée de présenter et d'analyser l'évolution du pouvoir d'achat procuré par les organisations syndicales via la conclusion d'accords salariaux. Elle s'intéressera ainsi aux minima salariaux conventionnels des branches d'activité « exploitation forestière », BTP et « exploitation pétrolière ». Par la suite, elle comparera l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés à celle des ouvriers non-conventionnés.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés des exploitations forestières**

Dans la phase I, les entreprises forestières sont présentes aussi bien dans les localités urbaines que rurales, voilà pourquoi le tableau 22 présentera d'un côté l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers urbains soumis aux accords salariaux de branche « exploitation forestière » et de l'autre celle de leurs collègues ruraux.

Tableau 22 : Pouvoir d'achat des ouvriers forestiers conventionnés

Ouvriers urbains				
Années	Minimum salarial horaire en FCFA	Variation du minimum salarial en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1962	25	-	-	-
1963	30,6	22,4	7,16	15,24
1964	30,6	0,00	3,33	-3,33
1965	36,7	19,93	2,44	17,49
1966	36,7	0	3,64	-3,64
1967	36,7	0	1,98	-1,98
1968	40,15	9,40	2,34	7,06
1969	40,30	0,4	2,98	-2,58
Croissance cumulée		52,13	23,87	28,26
Ouvriers ruraux				
Années	Minimum salarial horaire en FCFA	Variation du minimum salarial en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1962	21,5		-	
1963	34,95	62,56	7,16	55,40
1964	34,95	0	3,33	-3,33
1965	38,44	9,98	2,44	7,54
1966	38,44	0	3,64	-3,64
1967	38,44	0	1,98	-1,98
1968	40,15	4,45	2,34	2,11
1969	40,3	0,37	2,98	-2,61
Croissance cumulée		77,36	23,87	53,49

Source : l'auteur d'après les données de la DSEE²⁰⁴

²⁰⁴République Gabonaise, Présidence de la République, Ministère du Plan, du développement et de la statistique, Direction de la statistique et des études économiques :

- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1963 », 1964, p. 146.
- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1964 », 1965, p. 190.

Trois constats peuvent être faits à la lecture du tableau 22. Le premier est lié à l'évolution des minima salariaux conventionnels forestiers. On constate effectivement que les salaires conventionnels forestiers connaissent quatre revalorisations sur la période : les trois premières correspondent à des accords conclus entre organisations syndicales de travailleurs et celle des employeurs (1963, 1965 et 1968). La quatrième revalorisation est due à un alignement sur le SMAG : entre 1968 et 1969, le SMAG passe de 38,30 à 40,30 francs CFA (Cf. tableau 30), niveau supérieur au minimum conventionnel qui est alors de 40,15 francs CFA.

Par ailleurs, il apparaît, qu'en 1963 et 1966, les salaires des ouvriers forestiers ruraux, contrairement aux usages,²⁰⁵ sont plus élevés que ceux de leurs homologues urbains. Cela peut s'interpréter comme une mesure pour attirer les individus vers les chantiers forestiers ruraux généralement peu attractifs et désertés en raison de leur isolement et de la précarité des conditions de travail et d'existence.²⁰⁶ On remarque que les salaires des travailleurs forestiers exerçant dans les zones urbaines croissent sur la période de 52,13 % alors que ceux des ouvriers ruraux progressent de 77,36 %. Cette progression aura pour conséquence, face à l'augmentation des prix de 23,87 %, de faire progresser le pouvoir d'achat des ouvriers forestiers conventionnés ruraux de 53,49 % tandis que celui des ouvriers forestiers urbains ne progressera que de 28,26%.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP**

Les minima salariaux conventionnels des travailleurs ruraux du BTP n'étant pas renseignés au-delà 1962, nous ne traiterons que du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP des centres urbains. Le tableau ci-dessous présente, à cet effet, l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP de Libreville, Port-Gentil et Lambaréné.

- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1969 », 1970, p. 130.

²⁰⁵ En raison des inégalités salariales générées par la double segmentation du marché du travail, les salaires des zones rurales étaient généralement plus bas que ceux des travailleurs urbains. Cf. **II.B.3.b** et Annexe n° 14.

²⁰⁶ C. BOUET, *Op. Cit.*, p. 102.

Tableau 23 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés urbains du BTP dans la phase I

Années	Minimum salarial horaire en FCFA	Variation du minimum salarial en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1962	30		-	-
1963	33	10	7,16	2,84
1964	42,5	28,8	3,33	25,47
1965	42,5	0	2,44	-2,44
1966	42,5	0	3,64	-3,64
1967	42,5	0	1,98	-1,98
1968	46	8,24	2,34	5,90
1969	48	4,35	2,98	1,37
Croissance cumulée		51,39	23,87	27,52

Source : l'auteur d'après les données de la DSEE ²⁰⁷

Il se dégage du tableau 23 que le pouvoir d'achat des ouvriers du BTP évolue positivement sur la période, même s'il a connu durant certaines années des régressions. Entre 1965 et 1967, par exemple, les ouvriers conventionnés du BTP ont perdu 8,06 % de leur pouvoir d'achat suite à la stagnation de leurs salaires et à la hausse des prix.

Le pouvoir d'achat des ouvriers du BTP évolue donc de 27,52 % dans la phase I. Cette croissance modérée découle bien évidemment du niveau assez élevé de l'inflation sur la période (23,87 %) et de la progression du salaire sur la période (51,39 %). En outre, entre 1962 et 1969, les salaires conventionnels des ouvriers du BTP n'ont été véritablement augmentés qu'à trois reprises (en 1963, 1964 et 1968), le relèvement de 1969 est imputable à l'alignement sur le SMIG. Cela dénote d'une dynamique syndicale moins importante.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés des exploitations pétrolières**

Les activités liées à l'exploitation pétrolière n'avaient lieu durant la phase I que dans les zones rurales, c'est pourquoi, le tableau 24 dressant l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés des exploitations pétrolières ne comporte pas la distinction : ouvriers urbains et ruraux.

²⁰⁷République Gabonaise, Présidence de la République, Ministère du Plan, du développement et de la statistique, Direction de la statistique et des études économiques :

- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1963 », 1964, p. 144.
- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1964 », 1965, p. 190.

Tableau 24 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du pétrole dans la phase I²⁰⁸

Années	Minimum conventionnel en francs CFA	Variation Minimum conventionnel	Taux d'inflation	Gain/Perte de pouvoir d'achat
1962	20,25		-	-
1963	28,9	42,72	7,16	35,56
1964	28,9	0	3,33	-3,33
1965	35	21,11	2,44	18,67
1966	35	0	3,64	-3,64
1967	42,5	21,43	1,98	19,45
1968	46	8,24	2,34	5,90
1969	46	0	2,98	-2,98
Croissance cumulée		93,5	23,87	69,63

Source : l'auteur d'après les données de la DSEE²⁰⁹

Les salaires des ouvriers des exploitations pétrolières connaissent une forte croissance entre 1962 et 1969 (93,5 %). Cette forte croissance mise en rapport avec le taux d'inflation donne une progression cumulée de 69,63 % du pouvoir d'achat sur la période.

En définitive, le pouvoir d'achat évolue positivement sur la période pour toutes les catégories d'ouvriers. Toutefois, en raison de la mise en place de la zone unique de salaire, la progression du pouvoir d'achat des ouvriers ruraux a été plus importante que celui des ouvriers urbains. Cela grâce au rattrapage permis par l'alignement des salaires ruraux sur les salaires urbains.

²⁰⁸ Les travailleurs des entreprises pétrolières sont durant la phase I soumis à la convention des entreprises minières et assimilées et représentée par le syndicat des Mines et des carrières de la SPAEF. Nous avons eu connaissance de l'existence d'accords d'entreprises plus avantageux mais les investigations dans les différents centres d'archives et de documentation n'ayant pas permis de retrouver les grilles salariales issues de ces accords d'entreprises, nous nous sommes focalisés sur les salaires conventionnels issus de la négociation au niveau de la branche d'activité.

²⁰⁹ République Gabonaise, Présidence de la République, Ministère du Plan, du développement et de la statistique, Direction de la Statistique et des Etudes Economiques, « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1963 », 1964, p. 147.

- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1964 », 1965, p. 188.

- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1969 », 1970, p. 131.

II.B.3 Action syndicale et impact sur les droits professionnels dans la phase I

Pendant la période coloniale, les organisations syndicales des travailleurs autochtones se battent (faute de pouvoir revendiquer le même traitement que les travailleurs métropolitains) pour que les dispositions en vigueur chez leurs homologues d'AOF²¹⁰ leur soient aussi appliquées (en AEF). Cette quête d'uniformisation connaîtra une de ses grandes expressions par la réclamation d'un code du travail pour les travailleurs d'Outre-Mer et, plus tard, par l'adoption du Code du travail de la République gabonaise en 1962.

Devant leur faiblesse structurelle, les syndicats africains cherchent l'appui des politiques pour mettre en avant leurs revendications. Cet appui, ils le trouvent d'abord pendant la période coloniale auprès des députés africains siégeant à l'Assemblée Nationale.²¹¹ Ces derniers seront mandatés par les syndicats pour intervenir en leur faveur auprès du gouvernement français. Il n'est pas étonnant que les syndicats aient suivi les partis lorsque ceux-ci lancèrent le mot d'ordre d'autonomie. Cette collaboration va se poursuivre au lendemain de l'indépendance. Les syndicats vont se servir de la compétition pour la conquête du pouvoir que se livrent les différents partis politiques pour faire prévaloir leurs positions auprès des gouvernants.

Cette sous-section est chargée d'étudier l'effet de la lutte syndicale sur l'évolution des droits professionnels des travailleurs gabonais en général et des ouvriers en particulier pendant la phase I dans le dessein de déterminer l'état du pouvoir syndical.

La phase I, vue sous l'angle de la législation du travail, est marquée par le passage du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer à celui de la République gabonaise de 1962. À cet effet, ils (ces deux codes) serviront, avec les décrets, arrêtés et ordonnances le complétant de matériau pour examiner l'évolution de la législation du travail dans la phase I à la lumière de la grille de lecture élaborée.²¹² Cet examen des droits professionnels portera sur :

- le contrat du travail ;
- les salaires ;
- les congés payés ;

²¹⁰ Abréviation pour : Afrique Occidentale Française, ensemble géographique sous domination française pendant la période coloniale.

²¹¹ Cf. Annexe n° 12 : *Nouvelles syndicales du Gabon*

²¹² Pour rappel, cette grille de lecture développée dans l'annexe n° 6 se décompose en trois éléments :

- les permanences ou continuités ;
- les progrès ou changements positifs ;
- les reculs ou changements négatifs.

- l'emploi de travailleurs particuliers (jeunes travailleurs et femmes) ;
- les syndicats.

L'examen de ces cinq points aura pour objectif de mettre en évidence les progrès et/ou les régressions intervenues dans lois et les textes régissant les relations professionnelles au Gabon entre 1960 et 1969.²¹³

De prime abord, il faut souligner que l'adoption d'un Code du travail des Territoires d'Outre-Mer en 1952 constitue en elle-même une victoire pour les syndicats africains et pour les travailleurs jusque-là soumis à quelques décrets et au bon vouloir patronal. Pour en arriver là, il avait fallu une grande mobilisation des organisations des travailleurs dans les territoires d'Outre-mer. En effet, dès 1947, un projet de Code du travail général, préparé par Marius MOUTET, ministre de la France d'Outre-mer avait été promulgué par décret le 17 octobre. Ce texte couvrait assez largement les relations de travail pour l'ensemble des territoires sous domination française. Mais un mois plus tard, M. COSTE-FLORET, nouveau Ministre des Colonies après le changement de gouvernement abrogea le « Code MOUTET ». Cette abrogation provoqua un vide juridique et entraîna des réactions politiques et syndicales. Sur le plan politique, deux conceptions s'affrontèrent à propos de la nature du droit à créer. La première affirmait la volonté de ne fixer qu'un cadre très général du droit naissant. Elle déléguait à chaque colonie le soin de prendre des mesures concrètes. Cette conception était soutenue par le patronat colonial. La seconde conception, au contraire, prônait la création d'un code cohérent et suffisamment étoffé pour ne pas laisser les travailleurs sans protection. Elle allait dans le sens du projet déposé par le Gouvernement et avait le soutien des syndicats africains. Sur le plan syndical, les organisations africaines ne ratèrent aucune occasion pour manifester contre l'abrogation du code du travail : ils déclenchèrent une série de grèves, firent pression sur les hommes politiques représentant les différents territoires ou s'adressèrent directement aux membres du gouvernement. Gérard ESPERET, responsable du service Outre-mer de la CFTC, répercuta les avis reçus des organisations africaines affiliées qui étaient consultées et informées de l'avancée des travaux.²¹⁴

Dans cet esprit, l'Union Nationale des Syndicats CATC²¹⁵ « a apporté ses modestes avis lors de la discussion à l'Assemblée Nationale Française du Code du Travail des T.O.M., de même qu'elle est intervenue directement auprès des principaux responsables politiques africains qui

²¹³ Les changements seront signalés en caractères gras dans les tableaux illustratifs.

²¹⁴ G. FONTENEAU *et al.*, *Op. Cit.*, pp. 42-45.

²¹⁵ Et probablement la Section CGTA du Gabon, puisqu'elles étaient les deux principales centrales syndicales de l'époque.

siégeaient au Parlement Français pour leur demander de voter ce texte qui devait consacrer le droit à la défense des intérêts légitimes de toutes les masses ouvrières et paysannes des territoires de l’Afrique Française d’alors. »²¹⁶

Après une longue procédure qui dura plus de quatre ans et grâce à la mobilisation des syndicats et des travailleurs africains, la seconde conception l’emporta sur la première.

Avec l’adoption du Code du travail de la République gabonaise en 1962, l’action des syndicats ne s’était pas limitée seulement à celle d’un groupement de pression comme pour le Code du travail de 1952 puisque les organisations syndicales gabonaises, en l’occurrence la CATC et la CGTA, ont participé à la rédaction de celui-ci.²¹⁷

II.B.3.a Impact sur l’évolution du contrat de travail dans la phase I²¹⁸

Le tableau 25 présente les critères retenus pour analyser l’évolution des contrats de travail dans la phase I et les droits des travailleurs s’y rapportant. Pour chaque critère, nous examinerons les apports du Code du travail de 1952 et leur évolution dans le Code du travail de 1962.

Tableau 25: **Le contrat de travail dans la phase I**

Dispositions relatives aux contrats individuels de travail	Code du travail de 1952 → Code du travail de 1962
	<ul style="list-style-type: none"> • Les types et leur conclusion • La suspension du contrat de travail • La cessation du contrat de travail

Source : L’auteur

• Les types de contrats de travail et leur conclusion

Le Code du travail de 1952 introduit les notions de CDI (contrat conclu pour une durée indéterminée) et de CDD (contrat conclu pour une à durée déterminée ne pouvant excéder deux ans renouvellements compris et pouvant être unilatéralement interrompu par l’une ou l’autre des parties). Ces deux formes de contrats vont être reconduites dans le Code du travail de 1962.

²¹⁶ Cf. Annexe n° 13 : *Histoire du syndicalisme chrétien au Gabon des origines à 1967*, p. 5.

²¹⁷ Ibid., p. 9.

²¹⁸ D’après les Art. 29-51 du Code du travail de 1952 et 27-49 du Code du travail de 1962.

En outre, le Code du travail de 1952 procure des droits aux travailleurs dans la conclusion de ces contrats. Ces droits seront reportés dans le code de 1962. Parmi ces droits, il y a :

- la *liberté* des parties contractantes : le contrat de travail est passé librement entre le travailleur et l'employeur. Cette disposition a eu le mérite d'interdire le travail forcé sur toutes ses formes²¹⁹ ;
- la *requalification* en CDI d'un CDD se poursuivant après son terme prévu même avec l'accord tacite des deux parties ;
- *l'engagement à l'essai*, il doit être notifié dans le contrat de travail, sa durée ne doit pas dépasser six mois. Il peut, néanmoins, être interrompu à tout moment sans préavis ni indemnités pour la partie initiatrice.

• La suspension du contrat de travail

Le Code du travail de 1952 fait entrer le principe de la suspension du contrat de travail dans les relations professionnelles. En effet, dans le déroulement de sa carrière professionnelle, le travailleur peut être confronté à des situations indépendantes de sa volonté qui le conduisent à arrêter son activité pendant une durée plus ou moins longue. Pour éviter que ces situations n'entraînent la rupture du contrat du travailleur dont il est soumis, le législateur les a inventorié de sorte qu'à leur terme, le travailleur puisse réintégrer son entreprise.

Les six situations autorisant une interruption du contrat de travail ont été notifiées dans le Code de 1952, elles vont être reprises dans celui de 1962. Il s'agit de :

- la fermeture de l'entreprise en raison de la mobilisation de l'employeur ou pendant la période d'instruction militaire obligatoire ;
- l'absence pour le service militaire ou civil du travailleur ou les périodes d'instruction obligatoires ;
- l'indisponibilité liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou de longue durée (non reconnue comme professionnelle) ;
- l'absence du travailleur limitée à six mois en cas d'accidents ou de maladies autres que celles évoquées supra ;
- l'absence consécutive à la grossesse et aux congés de maternité de la femme (en moyenne quatorze semaines) ;
- la mise à pied conservatoire du délégué du personnel.

²¹⁹ G. FONTENEAU *et al.*, *Op. Cit.*, p. 42.

- **La cessation du contrat de travail**

Les dispositions relatives à la cessation du contrat de travail du code du travail de 1952 ont été reportées dans celui de 1962. Elles portent sur : les différentes formes de résiliation du contrat de travail, la notification du licenciement, le préavis, le certificat de travail et la clause de non concurrence.

- **Les différentes formes d'une cessation de contrat**

Dans la phase I, la résiliation du contrat de travail peut prendre quatre formes : l'échéance d'un CDD, le licenciement (rupture du contrat de travail initiée par l'employeur), le départ en retraite (cessation du contrat de travail des personnes atteintes par la limite d'âge) et la déclaration de faillite d'une entreprise.

- **La notification du licenciement**

Dans le code du travail de 1962 de même que dans celui de 1952, la notification du licenciement au travailleur ne s'impose à l'employeur que si ce dernier lui en fait réclamation.

- **Le préavis**

En matière de contrat de travail, le préavis est le délai légal à observer par la partie qui prend l'initiative d'interrompre un CDI (sauf en cas de faute lourde).

Les dispositions énoncées à son propos dans le code de 1962 sont les mêmes que celles du code de 1952. Il s'agit d'une part du respect des obligations réciproques par les parties contractantes durant le préavis (prestations pour les travailleurs et salaires pour les employeurs) et d'autre part, du versement d'une indemnité compensatrice en cas d'inobservance du préavis par la partie contrevenante.

- **Les motifs de licenciement considérés comme abusifs**

En droit du travail, tout employeur dispose du droit de licencier un travailleur. Toutefois, selon que la décision de licencier repose sur un motif non lié à l'inaptitude (professionnelle ou physique) du travailleur, à un comportement fautif de sa part ou à la situation économique de l'entreprise, ce licenciement peut être qualifié d'abusif et donner droit à une indemnisation. Avec le Code du travail de 1952, la notion de licenciement abusif fait son entrée dans les relations professionnelles au Gabon.

Le Code du travail de 1952 qualifie d'abusifs les licenciements fondés sur les opinions politiques des travailleurs, leur activité syndicale ou leur appartenance ou non appartenance à un syndicat particulier. Cette catégorisation est reproduite dans le Code du travail de 1962.

➤ **Le certificat de travail**²²⁰

Le certificat de travail fait son apparition dans le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer. Le Code du travail de 1962 réaffirme comme celui de 1952, la possibilité du travailleur d'exiger un certificat de travail à son employeur à l'expiration ou à la rupture de son contrat de travail.²²¹

➤ **La clause de non-concurrence**

C'est un accord restrictif inclus dans certains contrats de travail par lequel, un salarié s'interdit à l'expiration de son contrat d'exercer une activité susceptible de concurrencer son ancien employeur. Cette interdiction limitée dans le temps et dans l'espace fait son apparition dans le Code du travail de 1952. D'après celle-ci, le travailleur ne peut exercer pendant deux ans dans un rayon de 100 Km une activité pouvant faire concurrence à son ancien employeur. Cette interdiction est réversée à l'identique dans le code du travail de 1962.

II.B.3.b Impact sur l'évolution des droits sur les salaires dans la phase I

Le tableau 26 rend compte non seulement des droits salariaux acquis par les travailleurs gabonais grâce au Code du travail des Territoires d'Outre-Mer mais aussi de leur évolution (indiquée en caractères gras) dans le Code du travail de la République Gabonaise de 1962.

Tableau 26: Dispositions salariales dans phase I

Code du travail de 1952 → Code du travail de 1962	
Dispositions relatives aux salaires	<ul style="list-style-type: none"> • Égalité des conditions salariales des travailleurs ayant le même rendement et les mêmes conditions de travail • Fourniture du logement et des denrées alimentaires aux travailleurs déplacés pour l'exécution de leur contrat de travail • Primauté des sommes dues aux travailleurs pour leurs salaires • Garantie de paiement des salaires à dates régulières • Protection des salaires contre les retenues non légales • Délai de prescription pour des actions des travailleurs pour leurs salaires : six mois • La date butoir pour le paiement du salaire : passe de 8 jours à 3 jours • Mise en place d'une zone unique de salaires

Source : L'auteur d'après les Art. 91-101 du Code du travail de 1952 et 89-100 du Code du travail de 1962

²²⁰ C'est un document délivré par l'employeur au travailleur au terme de sa présence dans l'entreprise. Il indique les dates d'entrée et de sortie ainsi que le ou les poste(s) occupé(s) par le travailleur. C'est un témoin essentiel de la vie professionnelle car il renseigne sur l'expérience du travailleur dans sa spécialité et facilite ainsi sa réintégration dans une autre entreprise.

²²¹ Art. 51 du Code du travail de 1952 et Art. 49 du Code du travail de 1962.

D'après le tableau 26, grâce au Code du travail des Territoires d'Outre-Mer, les travailleurs gabonais ont acquis la jouissance de cinq droits que nous désignons ici par le terme de permanence parce qu'ils ont été reconduits dans le code du travail de 1962. Le Code du travail de 1962 a, en outre, apporté deux changements dans la législation sur les salaires.

- **Les permanences**

Grâce au Code du travail de 1952, les travailleurs gabonais bénéficient dans la phase I de :

- *l'égalité salariale*, c'est-à-dire que les travailleurs soumis aux mêmes conditions de travail et ayant un rendement identique doivent bénéficier des mêmes conditions de rémunérations quels que soient leur origine sociale, leur sexe, leur âge et leur statut ;
- *l'hébergement en cas de déménagement pour motif professionnel*, en d'autres termes, l'employeur qui déplace un travailleur de son lieu de résidence habituel est tenu de mettre à sa disposition un logement et des denrées alimentaires en cas d'impossibilité pour le travailleur de se les procurer par ses propres moyens ;
- *la régularité du paiement des salaires* : l'employeur doit verser à ses employés leur salaire à des dates régulières ne pouvant dépasser *quinze jours* et *un mois* selon que les personnes sont payées à la quinzaine ou mensuellement ;
- *la primauté des sommes dues aux travailleurs pour paiement de leurs salaires* sur celles qui sont dues aux fournisseurs, même en cas de liquidation ou de faillite de l'entreprise ;
- *la protection contre les retenues illégales* : en dehors des prélèvements obligatoires (IRPP,²²² CNSS,²²³ FNH²²⁴) prévus par les conventions et textes de lois, il ne peut être fait des retenues sur les appointements ou les salaires que par saisies-arrêts ou cessions volontaires souscrites devant un magistrat ou un inspecteur du travail pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur. Dans le même esprit, les compensations entre salaires et sommes dues par le travailleur sont interdites et ne peuvent s'effectuer que par décision juridique ;
- *la prescription des actions en faveur des salaires* : le code du travail de 1962 a reconduit à six mois le délai pendant lequel les travailleurs peuvent intenter des actions pour le paiement de leur salaire, délais débutant à la date d'exigibilité des salaires.

²²² Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques

²²³ Caisse Nationale de Sécurité Sociale

²²⁴ Fonds National pour l'Habitat

• Les changements

Deux changements bénéfiques aux travailleurs sont intervenus dans le passage du Code du travail 1952 à celui de 1962. Le premier changement est une modification d'une disposition du Code du travail de 1952 et concerne la date butoir de versement du salaire. La législation du travail assortit à la garantie de paiement des salaires à date régulière une date butoir, c'est-à-dire un délai au-delà duquel le non-versement du salaire constitue une infraction pour l'employeur. Le passage du code du travail de 1952 à celui de 1962 s'est accompagné d'un raccourcissement de ce délai : dans le code de 1952, l'employeur devait verser les salaires au plus tard 8 jours après la fin du mois, dans le Code du travail de 1962, ce délai est ramené à 3 jours.

Le second changement est une innovation, elle concerne l'unification des zones de salaire.

Le marché du travail gabonais était jusqu'ici caractérisé par une double segmentation. La première segmentation était fondée sur le type d'activité et distinguait les travailleurs du régime agricole et forestier soumis au SMAG et les travailleurs du régime général soumis au SMIG.

La seconde segmentation s'appuyait sur un critère géographique et discriminait à l'intérieur de chacun des régimes cités ci-dessus les travailleurs urbains dits de la zone 1 (individus travaillant à Libreville, Port-Gentil et Lambaréné et un rayon de 5 km autour de ces villes) et les travailleurs ruraux dits de la zone 2 (personnes travaillant dans l'arrière-pays).

Cette double segmentation avait d'abord pour conséquence la coexistence de quatre types de minima salariaux : (i) le *salaire minimum agricole des travailleurs urbains* (SMAG zone 1), (ii) le *salaire minimum agricole des travailleurs ruraux* (SMAG zone 2), (iii) le *salaire minimum industriel des travailleurs urbains* (SMIG zone 1) et (iv) le *salaire minimum industriel des travailleurs ruraux* (SMIG zone 2).

Cette segmentation avait, par ailleurs, pour conséquence une inégalité salariale entre travailleurs agricoles et travailleurs industriels. Les salaires des travailleurs industriels étaient supérieurs à ceux des travailleurs agricoles : l'écart de salaire entre le SMIG et le SMAG était en moyenne de 5,4 francs CFA par heure dans les zones urbaines et 4,7 francs CFA dans les zones rurales entre 1962 et 1966.²²⁵

L'autre conséquence de cette double segmentation du marché du travail gabonais était l'inégalité salariale à l'intérieur des régimes d'activité, c'est-à-dire, entre travailleurs urbains et

²²⁵ Cf. Annexe n° 14 : *Inégalités salariales générées par la double segmentation du marché du travail*

travailleurs ruraux. Les salaires des travailleurs urbains étaient supérieurs à ceux des travailleurs ruraux : l'écart entre SMIG urbain et SMIG rural était en moyenne de 5,3 francs CFA par heure et celui entre le SMAG urbain et le SMAG rural était de 4,6%.²²⁶

À la faveur du décret n°89/PM/MT du 7 février 1967, cette seconde différenciation est annulée. Désormais, les individus appartenant au même régime d'activité étaient soumis au même minimum salarial quelle que soit la zone d'exécution du contrat de travail.

Lors des entretiens effectués auprès des responsables syndicaux, ils ont attribué cette innovation à l'action des centrales syndicales. Cependant, nos investigations n'ont pas permis de confirmer cette information. Nous n'avons, en effet, trouvé aucun document dans lequel l'unification des zones de salaire était posée comme une revendication syndicale.

II.B.3.c Impact sur l'évolution des droits en matière de congés dans la phase I

L'un des droits majeurs octroyés par le Code du travail aux travailleurs africains en général et gabonais en particulier fut, sans aucun doute, les congés payés. Pour étudier l'action des organisations syndicales sur la législation des congés payés dans la phase I, nous analyserons l'évolution (Code du travail de 1952 à celui de 1962) des droits des travailleurs en rapport avec :

- la durée des congés payés ;
- l'action en faveur des congés payés ;
- l'allocation de congés payés.

• La durée des congés payés

Les droits des travailleurs portant sur la durée des congés payés adoptés dans le code de 1952 sont reconduits dans le Code du travail de 1962. Les travailleurs bénéficiaient pour chaque mois de présence effective dans l'entreprise :

- d'un jour ouvrable et demi ralongés de la majoration due au titre de l'ancienneté pour les hommes ;
- d'un jour ouvrable et demi augmentés de la majoration due au titre de l'ancienneté et celle due au nombre d'enfants âgés de moins de 14 ans pour les femmes ;
- d'au moins deux jours pour les travailleurs ayant moins de 16 ans.

²²⁶ *Ibid.*

• Prescription du droit aux congés payés

Le délai de prescription du droit aux congés payés est le délai après lequel le travailleur ne peut plus exiger de son employeur la jouissance des droits en congés payés qu'il a acquis. Ce délai fait son entrée dans le Code du travail de 1962. Le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer ne faisait aucune mention de ce délai, ni même de la possibilité pour un travailleur de revendiquer ce droit auprès de son employeur lorsque celui-ci ne le lui accordait pas de façon automatique. Le Code du travail de 1962 offre, non seulement, la possibilité au travailleur de revendiquer ce droit, mais aussi, de le faire pendant un an à partir de la date d'exigibilité.

• L'allocation de congés payés

Lorsque qu'un travailleur part en congé, une allocation dite « de congés payés » lui est versée. L'assiette de l'allocation congés payés est l'ensemble des éléments salariaux qui servent de base au calcul de cette allocation. Cette assiette permet donc de déterminer le niveau de l'allocation congés payés. Le principe du calcul de l'allocation de congés payés est de faire la moyenne des salaires, primes et indemnités dont a bénéficié le travailleur durant les douze derniers mois précédents son départ en congé. Toutefois, certaines primes et indemnités sont exclues de la composition de cette assiette. Et c'est précisément à partir de ces exclusions que nous jugerons de l'évolution des droits relatifs à cette allocation dans la phase I. En effet, le retrait ou l'ajout d'une prime ou d'une indemnité de l'assiette de l'allocation congés payés détermine le niveau de cette allocation.

Tableau 27 : Éléments exclus de l'assiette des congés payés dans la phase I

Éléments exclus du calcul de l'allocation congés payés	Code du travail de 1952	Code du travail 1962
	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de rendement • Indemnité de sujétion aux conditions climatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenu • Indemnités liées aux risques professionnels • Avantages en nature liés au logement

Source : L'auteur d'après les Art. 124 des Codes de travail de 1952 et de 1962.

Le passage du code du travail des Territoires d'Outre-Mer au code de 1962 s'est traduit par l'évolution négative de la loi relative à l'allocation de congés payés : la liste des primes et indemnités exclues du calcul de l'allocation des congés payés s'allonge de deux nouveaux éléments (tableau 27). En effet, les indemnités liées aux risques professionnels et les avantages

en nature légaux inhérents à l'obligation de logement rejoignent les primes de rendement dans les éléments exclus de l'assiette de l'allocation de congés payés.

II.B.2.d Impact sur les droits des femmes et des jeunes travailleurs dans la phase I

Le Code du travail de 1952 fait entrer dans les règles régissant les relations professionnelles au Gabon, des mesures protégeant les jeunes et les femmes. L'examen de l'impact de l'action syndicale dans la phase I sur ces mesures sera axé sur l'évolution entre le Code du travail de 1952 et celui de 1962 de l'âge minimal à l'embauche, l'examen de la concordance entre les aptitudes physiques et les exigences du poste de travail et les droits particuliers aux femmes enceintes.

- **L'âge minimal à l'embauche dans la phase I**

Durant la phase I, la législation du travail améliore les conditions d'emploi des jeunes travailleurs avec l'augmentation de l'âge minimal à l'embauche. Cet âge était de 14 ans dans le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer, il passe à 16 ans dans celui de 1962. C'est une mesure favorable aux travailleurs car elle permet le respect de la période de scolarisation obligatoire et ainsi de limiter le travail des enfants.

- **Examen de concordance entre aptitudes physiques et exigences du poste**

Grâce au Code du travail d'outre-mer, les femmes et les jeunes gens autorisés à travailler ont la possibilité de demander à un inspecteur du travail de vérifier si le travail qu'ils exécutent est en adéquation avec leurs capacités physiques. Il est, en effet, interdit que les femmes et les jeunes travailleurs soient maintenus à un emploi reconnu au-dessus de leurs forces. En cas d'inadéquation entre capacités physiques et exigences du poste, l'employeur devait procéder à un changement de poste. Si la réorientation vers un autre poste était impossible, la rupture du contrat de travail s'imposait alors.

Le changement intervenu dans ce domaine concerne l'indemnisation du travailleur en cas de rupture du contrat de travail. Il apparaît dans le tableau 28 ci-après.

Tableau 28 : Indemnisation pour rupture de contrat en cas d'inadéquation physique

Indemnisation rupture de contrat pour inadéquation	Code du travail 1952	Code du travail 1962
	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de préavis 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de préavis • Indemnité de licenciement

Source : L'auteur d'après les Art. 118-119 du Code du travail de 1952 et 117-118 du Code du travail de 1962

Avec le code du travail de 1962, l'indemnisation allouée aux personnes ne pouvant bénéficier d'un changement de poste pour cause d'inadéquation entre leurs aptitudes physiques et les exigences de leur poste de travail s'améliore (tableau 28). Lesdites personnes reçoivent désormais, en plus de l'indemnité de préavis, une indemnité de licenciement.

• **Évolution de droits propres aux femmes enceintes dans la phase I**

Avec la promulgation du Code du travail de 1952, une série de mesures protégeant les femmes enceintes sont adoptées (tableau 29).

Tableau 29 : Mesures relatives à la protection des femmes enceintes dans la phase 1

Mesures relatives à la protection des femmes enceintes	Code du travail de 1952 → Code du travail 1962
	<ul style="list-style-type: none"> • Interdiction de licencier une femme enceinte • Possibilité de rompre un contrat de travail sans préavis • Congé de maternité de 14 à 17 semaines avec paiement de la moitié du salaire • 1 heure d'allaitement pendant 15 mois • Possibilité de changer de poste pendant 15 mois

Source : L'auteur d'après les Art. 115-117 du Code du travail de 1952 et 115-116 du Code du travail de 1962

Le tableau 29 montre que les mesures de protection des femmes enceintes (en activité) sont reconduites dans le Code du travail de 1962. Au nombre de ces mesures, on peut citer :

- l'interdiction de sanctionner négativement une femme enceinte : toute femme dont la grossesse est apparente ou dont l'état a été constaté médicalement ne peut être licenciée ; et cela jusqu'au quinzième mois suivant la reprise de son travail après le congé post-natal ;
- la possibilité de rompre un contrat de travail sans préavis : les femmes enceintes sont exemptées de l'obligation de préavis lorsqu'elles décident de mettre un terme à leur contrat de travail ;

- le congé de maternité : les femmes enceintes bénéficient d'une période de suspension de leur contrat de travail de plusieurs semaines (14 à 17 selon l'état de santé) avec versement de la moitié de leur salaire et prise en charge médicale totale ;
- les heures d'allaitement : les femmes bénéficient pendant une période de quinze mois à partir de l'accouchement d'une heure de repos (par journée de travail) consacrée à l'allaitement de leur(s) nouveau(x) né(s) ;
- la possibilité de changer de poste : une femme enceinte éprouvant des difficultés à exécuter les tâches liées à son poste de travail en raison de son état ou dont l'exécution présente un danger pour sa santé ou celle de son enfant (attesté par un médecin), a la possibilité d'obtenir de son employeur un changement de poste d'une durée de 15 mois répartis pendant et après la grossesse.

II.B.3.e Impact sur l'évolution des droits syndicaux dans la phase I

Si les travailleurs gabonais obtiennent le droit syndical en 1944, l'arsenal législatif constitué par le Code du travail de 1952 est venu régir la liberté syndicale. L'objectif de cette sous-section est de caractériser l'évolution de la législation sur les syndicats entre 1960 et 1969. Dans cette optique, nous apprécierons d'une part l'évolution des dispositions liées à la constitution, au rôle et au fonctionnement des syndicats et de l'autre, celle des droits sur la représentativité syndicale.

• Constitution, fonctionnement et rôle des syndicats dans la phase I

Le passage du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer à celui de la République gabonaise n'a pas entraîné de modifications dans la législation du travail en matière de droits syndicaux. Le tableau ci-dessous donne une synthèse de cette évolution.

Tableau 30 : Dispositions relatives aux syndicats dans la phase I

Dispositions relatives aux syndicats	Code du travail de 1952 → Code du travail de 1962
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liberté d'association et d'adhésion 2. Non-ingérence dans les affaires syndicales 3. Rôle privilégié des syndicats dans la résolution des conflits du travail 4. Capacité juridique des syndicats 5. Caractère inassimilable des biens des syndicats

Source : L'auteur d'après les Art. 3-28 du Code du travail de 1952 et 3-26 du Code du travail de 1962

Selon le tableau 30, les droits des travailleurs en matière de constitution, de fonctionnement et du rôle des syndicats se sont maintenus avec le Code du travail de 1962. Parmi ces droits, on note principalement :

- la liberté d'individus exerçant le même métier de se constituer en syndicat et d'y adhérer ou de ne pas y adhérer librement ;
- l'interdiction d'actes d'ingérence ou de discrimination susceptibles de porter atteinte à la liberté syndicale ;
- le rôle privilégié des syndicats dans la résolution des conflits du travail ou de tout autre problème se rattachant à leur spécialité ;
- la capacité juridique des syndicats c'est-à-dire leur faculté d'ester en justice, d'acquérir des biens ou immeubles sans autorisation à titre gracieux ou onéreux pour le compte de leurs membres ;
- la possibilité de se constituer des caisses de secours mutuels pour leurs membres ;
- le caractère insaisissable des immeubles et biens mobilisés dans l'activité syndicale.

• **Évolution des droits des travailleurs sur la représentativité syndicale dans la phase I**

La représentativité syndicale fait référence à la capacité reconnue à une ou plusieurs organisations syndicales de parler et d'agir au nom et pour le compte des travailleurs.

Dans la phase I, la législation se rapportant à la représentativité syndicale connaît une régression. Elle porte sur les critères d'appréciation de la représentativité syndicale. Alors que dans le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer, la représentativité syndicale reposait sur cinq critères objectifs assez proches de ceux qui sont utilisés en France (effectifs, indépendance, cotisations, expérience, étendue et nature des activités), dans le code de 1962, ces critères vont être abandonnés et être remplacés par d'autres non définis par avance et laissés à l'appréciation du Ministre du travail. Le Code du travail de 1962, déclare en son article 71 : « le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le ministre du travail en considération de tous les éléments d'appréciation qu'il lui sera possible de réunir ».

Le caractère régressif de cet article (par rapport à celui du code de 1952) réside sans sa subjectivité et sa partialité. En effet, le Ministre du travail qui est le concepteur unilatéral de la grille d'évaluation de la représentativité syndicale est, à la fois, juge de cette représentativité et parti du système des relations professionnelles. Ce qui, à terme, peut s'avérer défavorable aux

travailleurs dans la mesure où l'appréciation de la représentativité syndicale permet de désigner les organisations syndicales qui vont siéger dans les instances ou institutions nationales (Caisse Nationale de Sécurité Sociale, Conseil Economique et Social, ...) et internationales (Organisation Internationale du Travail, Bureau International du Travail) susceptibles d'influencer les conditions d'existence des travailleurs. Cette disposition peut être interprétée comme une manœuvre d'encadrement de l'action syndicale diligentée par le régime du Président Léon MBA.

De façon générale, peu de changements sont apparus entre le Code du travail des territoires d'Outre-Mer et celui de la République Gabonaise de 1962, du moins pour les éléments retenus par l'analyse.

Ce constat, loin de signifier la faiblesse de l'impact de l'action syndicale sur la législation du travail doit être resitué dans son contexte. Le Code du travail de la République gabonaise de 1962, auquel les syndicats ont participé à la rédaction, se trouve dans le prolongement du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer dont la promulgation a été le résultat de la pression exercée par les centrales syndicales africaines et leurs centrales-mères métropolitaines.

Le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer venait combler les lacunes importantes de la législation du travail dans la France d'outre-Mer. Auparavant, les relations professionnelles n'étaient régies que par quelques arrêtés. La plupart des dispositions de ce code vont donc constituer des avancées considérables pour les travailleurs de l'Afrique sous domination française.²²⁷

Le grand défi de l'action des organisations syndicales gabonaises sur la législation du travail après l'indépendance ne consistait donc pas à remettre en cause le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer mais d'une part de faire en sorte que toutes ses dispositions soient véritablement appliquées et d'autre part, d'éliminer les poches d'inégalités qui avaient survécu au Code du travail des Territoires d'Outre-Mer. C'est dans ce cadre que doit être située la participation des organisations syndicales dans l'élaboration du Code du travail de la République gabonaise qui sera adopté en 1962.

De plus, l'examen des items retenus pour analyser la législation du travail dans la phase I fait apparaître qu'à l'exception des droits sur l'allocation de congés payés et ceux relatifs à

²²⁷ G. FONTENEAU, *Op. Cit.*, p. 47.

l'évaluation de la représentativité syndicale qui d'une certaine manière régressent, l'action des syndicats est positive sur le droit du travail dans le passage du Code du travail de 1952 à celui de 1962. En effet, d'une part, lorsque ces droits pouvaient être considérés comme défavorables aux travailleurs, ils ont été améliorés. Dans ce cas, peuvent être cités, entre autres :

- les droits salariaux qui ont progressé particulièrement grâce à l'institution d'une zone unique de salaires et au raccourcissement de la date butoir de paiement des salaires qui est passée de 8 à 3 jours ;
- la mise en place d'un délai de prescription de 1 an pour la revendication des droits relatifs à la jouissance des congés payés ;
- l'augmentation de l'âge minimum d'embauche qui est passée de 14 à 16 ans ;
- les progrès sur l'indemnisation versée aux femmes ou jeunes travailleurs dont le contrat de travail a été rompu pour cause d'inadéquation entre les exigences de leur poste de travail et leurs aptitudes physiques, à laquelle l'indemnité de licenciement s'est ajoutée à l'indemnité de préavis.

D'autre part, lorsque ces droits étaient déjà favorables, ils ont été maintenus. Dans ce second cas de figure, il y a, par exemple, les droits sur :

- les contrats de travail ;
- la durée des congés payés ;
- les mesures protégeant les femmes enceintes en activité.

Nous pouvons donc conclure à un pouvoir syndical fort sur les droits professionnels dans la phase I.

II.B.4 Impact de l'action syndicale sur l'évolution des conditions matérielles de travail dans la phase I

L'action des syndicats sur l'environnement de travail des ouvriers gabonais dans la phase I sera appréhendée à travers d'un côté les actions menées par les organisations syndicales pour la gestion et la prévention du risque professionnel. D'un autre côté, elle sera saisie via les mesures adoptées dans le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer et celui de 1962 sur la sécurité et la santé au travail.

Pour évaluer l'impact de cette action sur l'environnement de travail, nous analyserons d'abord l'effectivité ou le degré d'application des mesures sur la santé au travail et par la suite, l'évolution du nombre des accidents de travail et des maladies professionnelles recensés dans la phase I.

II.B.4.a Action des syndicats sur la prévention et la gestion des AT et MP

L'action des syndicats pour la gestion du risque professionnel doit être resituée dans son cadre général, celui de la lutte pour l'institution d'un système de sécurité sociale comparable à celui de l'ancienne puissance coloniale (France). Le tableau 31 présente l'évolution des conquêtes syndicales sur le dossier de la sécurité sociale.

Tableau 31 : Évolution du dossier sécurité sociale

Pendant la période coloniale	Après l'Indépendance
<ul style="list-style-type: none"> • Allocation familiale pour les travailleurs autochtones • Régime de prise en charge et de prévention du risque professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion du risque professionnel par la caisse des prestations familiales • Régime d'assurance vieillesse

Source : L'auteur d'après L.-T. ESSONE-NDONG (1982) et Annexe n ° 15

Après s'être battues pour la mise en place d'un système d'allocations familiales pour les travailleurs africains qui vit le jour sous la forme de la Caisse des Compensations et des Prestations Familiales (CCPF) en 1956, et pour l'institution d'un régime de réparation et de prévention risque professionnel institué en 1957, les organisations syndicales gabonaises

poursuivent après l'indépendance leur combat pour la mise en place d'un véritable système de sécurité sociale.²²⁸

Leurs revendications porteront sur deux points : le transfert de la gestion du risque professionnel à la CCPF (sur lequel nous porterons notre attention) et la prise en charge du risque vieillesse. Les organisations syndicales, en l'occurrence la CATC et la CGTA vont se mobiliser pour que la gestion et la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles soit confiée en totalité à la caisse des prestations familiales (organisme tripartite composé des représentants des travailleurs, ceux des employeurs et du Ministère du travail).

À cette époque-là, coexistaient deux modes de gestion du risque professionnel. Il y avait d'un côté la gestion par la CCPF soutenue par les organisations syndicales ouvrières et de l'autre la gestion par les compagnies d'assurance préconisée par les employeurs et soutenue par le gouvernement.

De 1961 à 1962, la CATC et la CGTA feront donc campagne auprès des députés de l'Assemblée Territoriale pour demander que la gestion du risque professionnel soit totalement confiée à la CCPF. Leur démarche trouvera l'aval des députés de l'opposition (UDSG) et d'une partie des députés du BDG (parti au pouvoir à l'époque).²²⁹ Après plusieurs rebondissements,²³⁰ les syndicats auront gain de cause : loi du 63/61 du 8 décembre 1961 confiera la gestion du risque professionnel à CCPF qui prendra alors la dénomination de « Caisse de Compensations des Prestations Familiales et des Accidents du travail ».

II.B.4.b Analyse des dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans la phase I

Nous dresserons ici l'évolution des mesures prises pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs sur leur lieu de travail entre 1960 et 1969. À cet effet, le tableau 32 donne une synthèse des principales dispositions prises en matière de sécurité et de santé au travail dans la phase I.

²²⁸ Cf. Annexe n° 15 : *Vœux, motions et résolutions adoptés par le premier congrès africain des syndicats et des unions de syndicats affiliés à la CFTC en 1950 et le 28^{ème} Congrès de la CGT et la 3^{ème} Conférence des pays d'Outremer en 1951.*

²²⁹ Cf. L-T ESSONE-NDONG *et al.*, *Op. Cit.*, p. 10 et Annexe n° 13.

²³⁰ Cf. Annexe 14, pp. 6-7.

Tableau 32 : Institutions / Mesures / Moyens sur la santé et la sécurité dans la Phase I

Code du travail de 1952 → Code du travail de 1962
<ul style="list-style-type: none"> • L'inspection du travail et des lois sociales • Le comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail • L'obligation de déclarer les AT et les MP • L'obligation de mettre sur pied un service médical ou sanitaire

Source : L'auteur d'après les Art. 133-144 du Code du travail de 1952 et 132-140 du Code du travail de 1962

D'après le tableau 32, quatre principales dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ont été prises dans la phase I (elles ont été adoptées dans le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer et reconduites dans celui de 1962). Il s'agit de :

- la mise en place de l'inspection du travail et des lois sociales, organe du ministère du travail chargé de toutes les questions touchant les conditions de travail et de veiller à l'application des textes sur la sécurité et la santé au travail ;
- l'institution du comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail : instance paritaire (composée de représentants des travailleurs et ceux des employeurs) dont la mission principale est de donner son avis sur toutes les questions concernant les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ;
- l'obligation de déclarer les accidents de travail et les maladies professionnelles selon laquelle l'employeur est tenu d'aviser, dans un délai de quarante-huit heures, l'inspection du travail, de tout accident de travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans son entreprise ;
- l'obligation de mettre en place un service médical ou sanitaire d'après laquelle toute entreprise ou tout établissement se doit d'assurer un service de santé au travail capable d'administrer les premiers secours et les soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents de travail ou de malaises sur les lieux d'activité.

II.B.4.c Effectivité des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail

Dans cette section, nous mesurerons l'effectivité des mesures adoptées sur la santé et la sécurité au travail. Nous intéresserons, donc, d'une part à la mise en application et d'autre part à de l'analyse de l'évolution des accidents de travail et des maladies professionnelles.

- **Examen de la mise en application des lois et mesures sur la sécurité et la santé au travail**

L'examen de ces lois et mesures a été permis grâce à une recherche documentaire sur les décrets d'application des lois votées et grâce à des entretiens réalisés auprès des inspecteurs du travail et des agents de la CNSS. Il se dégage de cet examen que la prise en charge des AT et des MP, de même que le transfert de leur gestion à la Caisse de compensation familiale et la mise en place de l'inspection du travail ont été effectifs. À l'inverse, au 31 décembre 1969, le décret d'application mettant en place le comité consultatif pour la sécurité et la santé n'avait pas été pris. Dans le même esprit, l'application des obligations de déclarer les accidents de travail et de mettre sur pied un service médical ou sanitaire ne nous paraît pas évidente dans la phase I. En effet, même aujourd'hui (phase III, voir **IV.B.4**) leur application n'est pas garantie en raison de la faiblesse des moyens humains, matériels et financiers des organismes chargés de veiller à leur application et de sanctionner, le cas échéant, leur non application (l'inspection du travail et la CNSS).

Cet extrait tiré de l'histoire du syndicalisme chrétien rédigé par l'Union des Syndicats CATC du Gabon en 1967 (5 ans après l'adoption du Code du travail de 1962) vient soutenir notre déduction : « (...) la préparation de tous les textes d'application qui découlent de ce code (...) n'est pas encore entreprise comme cela se devrait. Nous avons posé la question au Ministre du travail à plusieurs reprises. Il nous a été répondu que c'était un travail important qui nécessite la présence en permanence d'un fonctionnaire spécialisé pendant une période d'au moins une année. Voilà 5 ans d'écoulés et le Ministère du Travail n'a toujours pas ce fonctionnaire à sa disposition. C'est pourquoi, les décrets et arrêtés d'application adaptés au Code du Travail de la République Gabonaise sortent au compte-gouttes. »²³¹

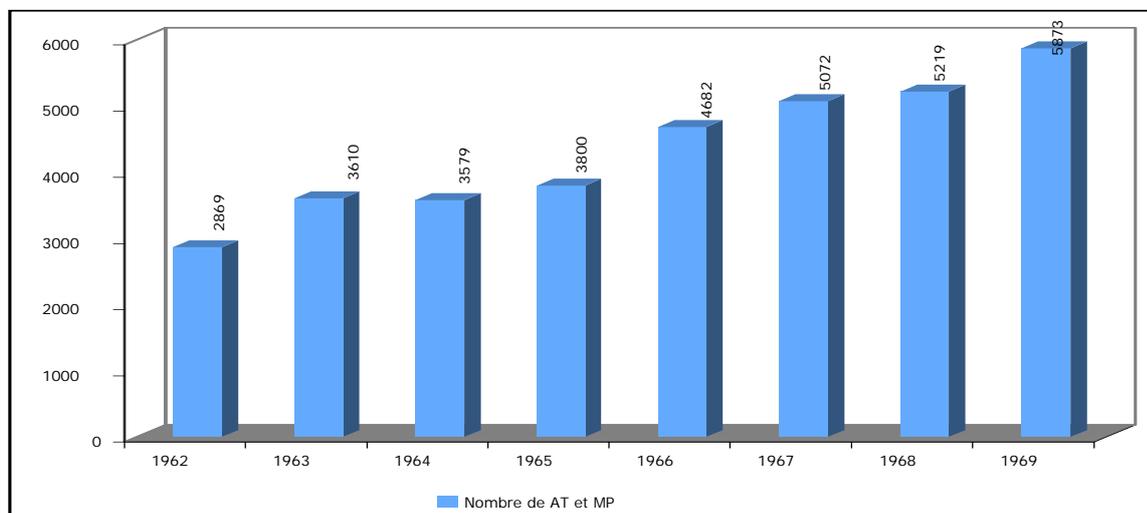
- **Analyse de l'évolution des accidents de travail et des maladies professionnelles dans la phase I**

L'analyse de l'évolution des AT et MP pendant la phase I se fera uniquement au niveau global (secteur privé dans son ensemble), la répartition sectorielle des accidents de travail et des maladies professionnelles n'ayant débuté qu'en 1985. Par ailleurs, comme il apparaît dans le graphique 3, la présentation des données commence en 1962 car celles-ci proviennent de la Caisse des Prestations Familiales et des Accidents du Travail dont les activités ont débuté en

²³¹ Cf. Annexe n° 13, p. 11.

1962. Dans cette optique, le graphique 3 présente l'évolution des accidents de travail et des maladies professionnelles déclarés entre 1962 et 1969.

Graphique 3 : Évolution des AT et MP de 1962 à 1969²³²



Source : l'auteur d'après les données de la DSEE²³³

Le graphique 3 indique que dans l'absolu (AT et MP nominaux), le nombre des accidents de travail et des maladies professionnelles augmente considérablement dans la phase I. Il croît sur la période de 104,71 % : passant de 2869 cas en 1962 à 5873 en 1969, soit une progression moyenne annuelle de 39,37 %. Cette tendance est confirmée quand on compare cette évolution à celle des effectifs salariés dans la mesure où, alors que les effectifs salariés ne croissent que de 5,13% par an sur la période (passant de 43500 individus en 1962 à 61781 individus en 1969), les AT et MP eux croissent de 39,37 par an.

Cette progression de près de la moitié du nombre des AT et MP sur sept ans dénote de la dégradation de la santé et de la sécurité des travailleurs dans la phase I. La progression du nombre des AT et MP aboutissant à l'invalidité des travailleurs qui en ont été victimes (Cf. tableau 33) corrobore cette conclusion.

²³² Le nombre d'AT et MP réel n'a pu être déterminé pour 1964 car les effectifs salariés pour cette année ne sont pas disponibles.

²³³ République Gabonaise, Ministère du Plan, du développement et de la statistique, Direction de la Statistique et des Etudes Economiques, « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1966 », 1967, p. 171.

- « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1969 », 1970, p. 171.

Tableau 33: Évolution du nombre de cas d'invalidités dans le nombre d'AT et MP

Années	AT et MP ayant entraîné l'invalidité	Croissance des effectifs salariés
1962	119	43500
1963	181	46000
1964	205	-
1965	154	45463
1966	365	49648
1967	384	54077
1968	1090	57080
1969	2387	61781
Croissance moyenne / an	53,47%	5,13%

Source : L'auteur d'après les données de la DSEE²³⁴

D'après le tableau 33, le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles ayant conduit à l'invalidité professionnelle des victimes a largement progressé entre 1962 et 1969. En effet, tandis que sur la période, les effectifs salariés n'ont cru en moyenne que de 5,13 % par an, le nombre des AT et MP ayant abouti à l'invalidité des victimes a, quant à lui, augmenté en moyenne de 53,47 % par an.

L'examen des conditions matérielles de travail de la phase I via l'évolution du nombre des AT et MP a mis à jour une évolution négative de celles-ci. Par ailleurs, les actions posées par les organisations syndicales qui auraient pu agir sur ces conditions (gestion et prévention du risque professionnelle, mesures, institutions sur la santé et la sécurité au travail) n'ont donc eu aucun effet. Cette situation découle sûrement de la non-application ou de l'application limitée de ces mesures.

²³⁴ *Ibid.*

Conclusion du chapitre II

En dépit de sa faiblesse numérique et de sa précarité financière qui la faisait dépendre des organisations syndicales françaises, le mouvement syndical gabonais représenté dans la phase I par la CATC, la CGTA et la CNTG, a tiré sa force de :

- Son mode d'organisation centralisé qui a minoré les effets de la faiblesse numérique et permis de donner une certaine dynamique et envergure aux actions posées ;
- l'idéologie nationaliste qui avait déjà fait ses preuves durant la lutte pour l'indépendance et dont elle exploitait le potentiel mobilisateur ;
- la variété des formes revendicatives utilisées allant de la sensibilisation politique à la grève et permettant ainsi de tirer avantage de la compétition pour la conquête du pouvoir à laquelle se livraient les forces politiques en présence ;
- d'un contexte économique très favorable sur la période qui lui permit non seulement de légitimer ses revendications salariales mais aussi d'en garantir la satisfaction et cela en dépit des entraves posées le régime du Président Léon MBA.

Cette force du mouvement syndical a influencé positivement l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers gabonais (en l'occurrence ceux du BTP et des exploitations forestières et pétrolières) et celle de la législation du travail. Toutefois, elle n'a aucune influence (du moins en considérant les variables retenus par l'étude) sur les conditions matérielles de travail.

➤ Impact positif de l'action syndicale sur l'évolution du pouvoir d'achat

Les accords salariaux négociés par les organisations syndicales ont permis au pouvoir d'achat des ouvriers gabonais des branches d'activité forêt, BTP et pétrole de progresser positivement entre 1962 et 1969 :

- 28,26 % pour les ouvriers conventionnés urbains des exploitations forestières et 52,13 % pour leurs homologues ruraux ;
- 27,52 % pour les ouvriers conventionnés urbains du BTP.
- 69,63 % pour les ouvriers conventionnés des exploitations pétrolières.

Les salaires conventionnels avaient donc crû positivement et permis résorber la forte hausse des prix de 23,87 %.

➤ **Impact positif de l'action syndicale sur l'évolution de la législation du travail**

La législation du travail a évolué positivement dans la phase I grâce à l'action indirecte et directe des syndicats. Les organisations ont permis, à travers la pression que leurs alliées (centrales syndicales métropolitaines) et elles ont exercé sur le gouvernement français, l'adoption du Code du travail de 1952 (action indirecte). Elles ont par ailleurs participé à la rédaction du Code du travail de 1962 (action directe). En effet, en plus d'avoir permis de sortir les relations professionnelles au Gabon de l'arbitraire qui le caractérisait, le Code du travail de 1952 a permis aux travailleurs gabonais de jouir de véritables droits : la liberté de contracter, l'égalité salariale pour les travailleurs ayant le même profil et un rendement identique, le paiement des salaires à des dates régulières, les congés payés, la protection des jeunes travailleurs et des femmes, la garantie de la liberté de se rassembler pour défendre leurs droits, etc.

Avec le Code du travail de 1962, la plupart de ces droits a été conservée tandis que d'autres faisaient leur apparition (la mise en place d'un délai de prescription pour revendiquer la jouissance des congés payés, l'augmentation de l'âge minimum à l'embauche).

➤ **Impact nul sur les conditions matérielles de travail**

L'analyse de l'évolution du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles survenus pendant la phase I a permis de conclure : au mieux à une non-amélioration ou à une stagnation des conditions matérielles de travail et, au pire, à leur dégradation. Le graphique 3 et le tableau 33 ont effectivement montré que durant la phase I, le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles a progressé plus vite que celui des effectifs salariés (105% contre 42 %). De plus, le nombre de personnes frappées d'invalidité à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle a été multiplié au moins par 20 sur la période (de 119 en 1962, il est passé à 2387 en 1969). Nous ne remettons pas ici en cause la justesse des mesures (sur la santé et la sécurité au travail) mais leurs effets, eux-mêmes tributaires de leur application ou non.

Chapitre III

Pouvoir syndical et impact dans la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase II

La phase II (1970 – 1989) a été baptisée phase du monolithisme syndical. Cette dénomination trouve sa justification dans le fait que dans le système des relations professionnelles, seules étaient autorisées : la FESYGA²³⁵ pour représenter les travailleurs et la CPG (Confédération Patronale Gabonaise)²³⁶ pour la représentation des employeurs. Si le problème ne se posait pas pour les employeurs qui avaient toujours été représentés par une seule organisation, il en était tout autrement pour les travailleurs qui avaient, depuis 1944, été représentés par au moins trois organisations syndicales.

Ce monolithisme qui existait dans les faits depuis 1969 par la fusion de la CATC, de la CGTA et de la CNTG va être légalisé en 1973 par l'ordonnance n° 36/73 du 3 juillet 1973 qui apparaîtra à l'article 174 du Code du travail de 1978.²³⁷

L'objectif de ce chapitre est de statuer sur le pouvoir syndical dans la phase II en analysant son impact sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans cette phase.

²³⁵ Elle deviendra en 1978 la COSYGA

²³⁶ Elle était dénommée UNIGABON de 1958 à 1978.

²³⁷ « Pour être légalement constitué, tout syndicat professionnel ou d'employeurs existant ou venant à exister sur le territoire de la République Gabonaise, doit être obligatoirement affilié à la Centrale syndicale unique des travailleurs ou la Centrale syndicale patronale » Cf. L'article 174 de la Loi n° 5/78 instituant un nouveau code du travail en République Gabonaise.

III.A Analyse des déterminants du pouvoir syndical durant le monolithisme syndical

Aux lendemains des indépendances, les dirigeants africains, soucieux de se maintenir au pouvoir, instaurent des régimes politiques à parti unique. Pour légitimer ces partis uniques ils invoquent la construction de l'unité nationale.

Au Gabon, l'arrivée au pouvoir d'Omar BONGO ONDIMBA et surtout l'instauration du parti unique avec la création du PDG (Parti Démocratique Gabonais) va totalement modifier le paysage sociopolitique du Gabon entre 1969 et 1990. En effet, dès son accession au pouvoir, il va regrouper et faire disparaître les anciens partis politiques : UDSG de J. Hilaire AUBAME, le BDG de feu Président Léon MBA et le PUNGA de René-Paul SOUSATE.

Le processus d'unification entrepris dans l'arène politique va être poursuivi sur la scène syndicale. Comme l'a montré le chapitre II, l'indépendance, une fois acquise, mettait aux prises les alliés d'hier (partis politiques et syndicats). Les mêmes leaders politiques, qui avaient animé les syndicats au moment de la lutte pour l'indépendance, se méfiaient de ces derniers, dont ils redoutaient l'ascendant sur les populations. La tendance générale va alors consister à discréditer le pluralisme syndical et à faire l'éloge de l'unité syndicale²³⁸, un syndicat unique étant plus facile à contrôler ou à asservir.

Les trois centrales syndicales gabonaises seront ainsi conduites, en l'absence de leurs responsables,²³⁹ à fusionner pour former une organisation syndicale unique en octobre 1969 : la FESYGA.

«L'explication socio-économique, écrivent Jean MEYNAUD et Anisse SALAH-BEY (1963), commande, en très grande partie, l'allure générale du phénomène syndical. »²⁴⁰ Aussi traiterons-nous dans cette section du contexte économique et sociopolitique et de son influence sur l'idéologie et l'organisation du syndicalisme ouvrier dans la phase II.

²³⁸ Omar BONGO ONDIMBA affirmait : « Je crois sincèrement que dans un pays en voie de développement, où tous les problèmes politiques, économiques et sociaux se posent à la fois, et interfèrent les uns avec les autres, la clarification de la situation syndicale par l'union de toutes les tendances ouvrières dans une organisation unique (...) constitue un progrès considérable qui doit être saluée comme une victoire pour le syndicalisme. », O BONGO, *Œuvres*, Libreville, les Editions du PDG, 1984, p. 177.

²³⁹ La plupart était emprisonnée.

²⁴⁰ J. MEYNAUD et A. SALH-BEY, *Op. Cit.*, p.14.

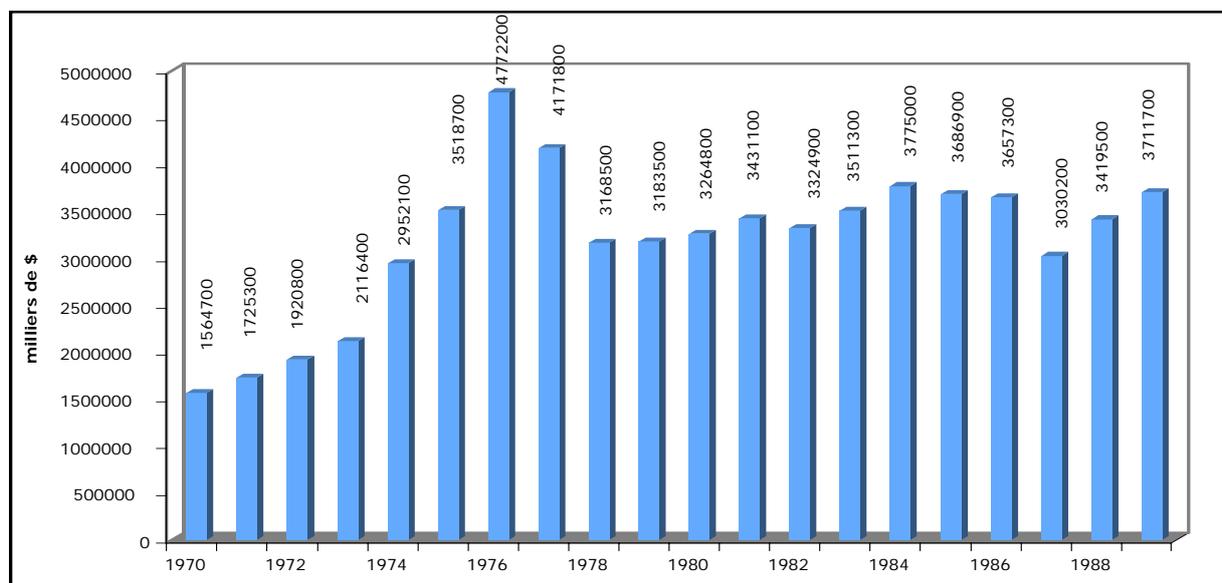
III.A.1 Analyse du contexte socio-économique de la phase II

Quel a été le contexte économique et sociopolitique de la phase II ? A-t-il été favorable à l'action syndicale ? Telles sont les deux questions auxquelles nous nous attacherons à répondre dans cette sous-section.

III.A.1.a Contexte économique dans la phase II

Le graphique 4 dresse l'évolution de l'économie gabonaise durant la phase II.

Graphique 4 : Croissance du PIB du Gabon de 1970 à 1989 en dollars constants de 2000



Source : L'auteur d'après les données de la Banque Mondiale

D'après le graphique 4, l'économie gabonaise a crû sur la période II de 137,21 %. En effet, le PIB exprimé en dollars constants de 2000 est passé de 1 564 700 000 \$ à 3 711 700 000 \$, soit une croissance moyenne annuelle de 4,65 %. Même si la croissance moyenne annuelle est inférieure à celle de la phase précédente (6,65 % par an), elle reste assez importante. Et cela d'autant plus que la croissance moyenne annuelle de la population sur la période n'a pas excédé les 2,5 %.

III.A.1.b Contexte politique de la phase II : Du monolithisme politique

Nous nous intéresserons ici au développement sociopolitique du Gabon entre 1970 et 1989 en montrant dans quelle mesure celui-ci a influencé le syndicalisme.

La phase II est marquée par l'avènement d'un parti unique contrôlant tous les aspects de la vie sociale, politique et économique : le PDG. L'essor du PDG entre 1970 et 1989 apparaît comme l'aboutissement, la réalisation du projet politique du Président Léon MBA.

Le Président Léon MBA décède à Paris le 28 novembre 1967 après plusieurs mois d'hospitalisation. Toutefois, tout ou quasiment tout était déjà mis en œuvre pour préparer sa succession et assurer la stabilité, après son décès, du régime politique fort qu'il s'était attelé à bâtir de son vivant.

Ainsi, dans un premier temps, le 15 février 1967, l'Assemblée Nationale votait une importante réforme de la Constitution : la création d'un poste de Vice-président de la République dont le titulaire succéderait au Président en cas d'empêchement définitif de ce dernier, jusqu'à la fin de son mandat (de sept ans).

Par la suite, le 24 février 1967, le président Léon MBA annonçait qu'il voulait un renouvellement anticipé de son mandat en y associant Omar BONGO ONDIMBA au poste de Vice-président. Le 19 mars 1967, ils étaient triomphalement réélus l'un et l'autre en recueillant 99,99 % des suffrages exprimés, aucun candidat de l'opposition ne s'étant déclaré. Le même jour, l'Assemblée Nationale était renouvelée comme le prévoyait la Constitution,²⁴¹ dans les mêmes conditions (47 candidats BDG élus sur les 47 postes dont comptait l'Assemblée Nationale).

Dès lors, M. BONGO ONDIMBA détenait la réalité du pouvoir bien qu'il rendit régulièrement compte au président Léon MBA dont l'état de santé obligeait à séjourner pendant de longues périodes à Paris en raison du sous-équipement des hôpitaux au Gabon à cette époque.

En fin politicien, M. BONGO ONDIMBA écarta progressivement certains membres de la vieille garde du Président Léon MBA pour s'entourer de collaborateurs de sa génération. À cet effet, grâce à deux remaniements ministériels intervenus avant son accession à la tête de l'État, il fit appel à des personnalités ayant manifesté leur désaccord à l'endroit du Président Léon MBA : le 15 avril 1967 M. YEMBIT quittait le gouvernement alors que M. EKOH pourtant compromis

²⁴¹ En effet, selon l'article 26 de la Constitution en vigueur en 1967, le Président de la République et les députés devaient être élus le même jour.

dans le coup d'état de 1964 faisait son entrée au gouvernement au poste de secrétaire d'État à l'urbanisme et à l'habitat. Dans le même esprit en septembre 1967, ce fut au tour de MM. NTOUNTOUME MBA et ABESSOLO respectivement ministre des Travaux Publics, des Affaires Étrangères et des Finances d'être écartés alors que MM MEBIAME et RAWIRI faisaient leur entrée au gouvernement.²⁴²

En dépit des ces changements, il n'y eut évolution ni dans le style de gouvernement ni dans l'orientation générale du régime ; au contraire, on assistait à un renforcement de ce dernier.

En effet, dès le départ, M. BONGO ONDIMBA démontra que son investiture à la Vice-présidence ne serait pas l'occasion d'une remise en question des valeurs de l'État ni même d'un élargissement de la vie politique. Ainsi, aussitôt après la réforme constitutionnelle de février 1967, il annonçait la mise en œuvre « de tous les moyens de rétorsion permis par loi contre les trublions politiques congénitaux » qui par leur agitation risquaient de mettre en péril l'œuvre entamée par le Président Léon MBA depuis six ans.²⁴³

Des ordonnances durcissant les peines pour atteinte à la sûreté de l'État étaient prises en septembre 1967. Selon celles-ci, étaient désormais passibles de ces nouvelles sanctions « ceux qui par incompréhension ou par haine ou parce que leur esprit est empoisonné par une idéologie pernicieuse s'opposent au régime et travaillent à sa perte ». Dans cet esprit, un article du code pénal en vigueur précise que « seront punis de peine de mort ceux qui auront dirigé ou organisé un mouvement insurrectionnel, fourni ou procuré des armes, munitions ou instruments de crime ou auront de toute manière pratiqué des intelligences avec des directeurs ou des commandants de ces mouvements. La même peine sera appliquée aux personnes qui auront participé à la création d'un parti ou d'un groupe anti-constitutionnel ou participé à un mouvement insurrectionnel.²⁴⁴ Cette dernière mesure pourrait représenter la première étape dans la légalisation du monopartisme qui existait déjà dans les faits. En effet, depuis le coup d'État de 1964, il y avait une déliquescence de l'activité politique : les membres des partis politiques de l'opposition étant victime de la répression du Président Léon MBA.

Quelques mois après son accession à la magistrature suprême (à la faveur du décès du Président Léon MBA), Monsieur BONGO ONDIMBA, pour asseoir son pouvoir qui ne pouvait être définitivement assuré que s'il existait un seul parti politique comme le préconisait le Président

²⁴² M. ONDO OBIANG, *Op. Cit.*

²⁴³ M. ONDO OBIANG, *Op. Cit.*

²⁴⁴ C. COULON, *Op. Cit.*

Léon MBA, dissout tous les partis politiques et met en place le 12 mars 1968, le Parti Démocratique Gabonais.

Si en 1976, le fondateur du PDG déclara qu'il n'était pas pour que « le parti gouverne l'État » dans les faits le parti va dès sa création infiltrer tous les aspects de la vie sociale et politique au point de devenir à la fois : la nation et le seul lieu autorisé de l'action sociale et politique.

• **Positionnement du PDG par rapport à la nation**

Le PDG se présente dès sa création à la fois comme l'ensemble national et le rassemblement des bâtisseurs de la nation.

La création du PDG devait, selon son fondateur, lui permettre d'atteindre un objectif : réaliser l'unité nationale qui n'avait pas encore été réalisée une décennie après l'indépendance en raison de l'exacerbation du sentiment ethnique qu'avait véhiculé le système politique « multipartisan ». Le parti unique était donc conçu comme le « creuset de l'unité nationale ».

Pour s'être trouvé dans l'antichambre du pouvoir pendant plusieurs années et pour avoir suppléé le Président Léon MBA pendant les six mois précédant son accession au pouvoir, M. BONGO ONDIMBA connaissait bien les problèmes du Gabon et aux lendemains de son accession au pouvoir, il lance l'idée de « rénovation ». Il s'agit pour lui de mettre fin aux querelles du passé et de partir sur des bases nouvelles afin de s'attaquer aux deux problèmes qu'il jugeait urgents : l'unité de la nation gabonaise et le développement économique.²⁴⁵ Et surtout, il libère les prisonniers politiques, organise des rencontres avec les opposants, les étudiants, les femmes, les notables, en somme avec l'ensemble des forces vives du pays. Cette démarche contribuera à détendre largement le climat social qui s'était considérablement dégradé pendant les dernières années du règne du Président Léon MBA.

Au début, la démarche du Président BONGO ONDIMBA et plus particulièrement la création du PDG semble avoir été acceptée avec soulagement tant par l'ensemble de la population que par les hommes politiques du pays. Ce soulagement découle en fait de la clarification de la situation : il était désormais évident que le nouveau Chef de l'État avait pris les choses en main et que le pays allait être gouverné. La question de savoir s'il le serait correctement ou non ne se posait pas encore. Par ailleurs, les risques d'entrave à la liberté que pouvaient générer cette nouvelle situation n'étaient pas encore perçus car la lutte entre les partis n'avaient pas laissé de

²⁴⁵ F. HERVOUET, *Op. Cit.*, p. 22.

bons souvenirs et la mainmise du Président dans l'ensemble de la vie politique avait été voilée par la libération des prisonniers politiques.²⁴⁶

Le PDG à sa création vient se greffer sur les anciens tissus dans le but de briser la compartimentation et l'autonomie propres aux structures traditionnelles et de mieux les asservir. Ainsi, les groupes et les Hommes restent en place mais ils sont dégagés des allégeances traditionnelles pour se retrouver dans la structure du parti qui est devenu la charpente du nouvel édifice social.

• **Positionnement du PDG par rapport au pouvoir politique**

Dans la phase II, le PDG se présente comme la scène politique, c'est-à-dire, le seul cadre autorisé de l'action politique. La révision du texte constitutionnel qui intervient en 1972 et particulièrement l'article 4 modifiée pose que « Nul ne peut se voir confier un mandat électif s'il n'est investi par le parti » et d'ailleurs son fondateur ne s'en cachait pas puisqu'il déclara que le parti se devait d'être « le centre unique et exclusif de l'expression de l'opinion ».²⁴⁷

En 1968, M. BONGO ONDIMBA faisait remarquer que le défaut majeur du BDG qu'il venait de dissoudre résidait dans le fait que l'appareil du parti était devenu un instrument de réussite pour certains qui s'y réfugiaient pour obtenir des emplois que leurs seules aptitudes ne leur permettaient de briguer et que la politique de rénovation se devait de remettre en cause cette pratique. Et pourtant, à partir de 1970, le militantisme devient l'un des critères fondamentaux présidant à la nomination aux fonctions gouvernementales, administratives ou électives. Des « listes d'aptitudes aux emplois et aux fonctions les plus élevées dans l'État » sont élaborées par le Bureau politique du PDG, de même que sont retenues les activités politiques donnant accès à ces fonctions.²⁴⁸

La réforme de la Constitution qui intervient en 1975 va consacrer le PDG en tant qu'organe constitutionnel chargé d'assurer le fonctionnement et la pérennité de l'État. Aussi, le titre 2 de la Constitution qui lui est dédié fait de lui le premier des organismes gouvernementaux en charge de la définition et de l'orientation générale de la politique nationale et du choix des hommes appelés à exercer le pouvoir.

²⁴⁶ *Ibid.* p. 24.

²⁴⁷ A.- B. BONGO, *Dialogue et participation*, Monaco, P. Bory, 1973, p. 17.

²⁴⁸ M. ONDO OBIANG, *Op. Cit.*, p. 136.

Le parti est, par la réforme constitutionnelle d'avril 1975, appelé à intervenir dans plusieurs actes de la vie de l'Etat. Il intervient d'abord dans l'exercice de la fonction présidentielle et plus particulièrement en cas d'empêchement temporaire (en cas de maladie à l'image de celle du Président Léon MBA) ou de vacance définitive de la Présidence. Dans ce cas, le parti fait partie tour à tour du groupe des autorités chargé de saisir la Cour Suprême et de celui composant le Comité de régence avec le Premier Ministre, le Président de l'Assemblée Nationale et le Ministre de la Défense. En cas de vacance définitive, par le biais de son Bureau politique, il doit convoquer un Congrès extraordinaire pour l'investiture d'un nouveau candidat à la Présidence. Il agit, également, dans la nomination des membres du gouvernement par le biais des listes d'aptitude et au contrôle de l'action du gouvernement aux côtés de l'Assemblée Nationale. Il participe, en outre, à la mise en place et au fonctionnement du Conseil Économique et Social : il contribue non seulement à sa composition mais aussi au retrait du mandat de ses membres. Le parti prend part, enfin, à la fonction constituante : son congrès partage l'initiative de la révision de la Constitution avec le Président de la République et l'Assemblée Nationale.

En somme, le Bureau politique du PDG occupe une place prépondérante entre 1969 et 1990 : il intervient au moins à titre consultatif et parfois même avec un pouvoir décisionnel dans les événements les plus importants de la vie politique gabonaise.

• **La concentration des pouvoirs dans les mains d'un seul homme**

La phase II se caractérise, du moins dans la première décennie, par la concentration du pouvoir dans les mains d'un seul homme : le Président de la République fondateur du PDG.

La lassitude des habitants et l'habileté récupératrice du Chef de l'État ont été mises à profit par ce dernier pour parvenir à la concentration des pouvoirs entre les mains d'un seul homme sans pareil jusqu'alors au Gabon. L'illustration la plus caractéristique de cette concentration des pouvoirs est sans doute représentée par le gouvernement formé le 21 août 1976 dans lequel M. BONGO ONDIMBA détiendra en plus du titre de Président de la République – Chef du Gouvernement, sept autres postes ministériels :

- Ministre de la Défense Nationale, Ministre de l'Information ;
- Ministre des Postes et Télécommunication ;
- Ministre du plan, du Développement et de l'Aménagement du Territoire ;
- Ministre de l'Orientation Nationale et de l'Éducation Nationale ;
- Ministre du Service Civique et des Organismes Spécialisés ;
- Ministre de la Promotion Féminine).

Il ressort que dans une telle configuration, le Président contrôle tout et la moindre décision suppose donc son approbation.²⁴⁹

Parallèlement à cette concentration du pouvoir, on assiste à une décrispation du pouvoir qui loin de lui être antinomique, participe à son acceptation. Cette décrispation n'a été possible que parce qu'il n'existait aucune ambiguïté quant à la personne qui exerçait le pouvoir et quant à l'étendue de celui-ci. En effet, grâce aux réformes constitutionnelles intervenues depuis 1967, en l'occurrence celle d'avril 1975, le Président de la République est Chef du gouvernement et il peut occuper lui-même plusieurs postes ministériels dont obligatoirement celui de la défense, pour sa propre sécurité.²⁵⁰

De l'analyse du contexte politique en vigueur entre 1970 et 1989, il ressort que la mise en place du parti unique avait permis à Omar BONGO ONDIMBA, en filtrant les candidats désireux d'adhérer à son organisation, « d'éliminer sans tapage les adversaires de sa politique ».²⁵¹ Cette épuration de la vie politique a été réalisée notamment au travers de l'article 4 de la Constitution (en vigueur entre 1970 et 1989) selon lequel, il fallait pour être candidat à un poste électif avoir été investi par le parti, c'est-à-dire en fait par le Président BONGO ONDIMBA. La création du PDG permettait donc au Président de la République de mettre fin à la situation de compétition du pouvoir qui prévalait au Gabon depuis 1945 et de réaliser l'agrégation autour de lui de toutes les forces sociales afin d'accroître et de pérenniser son pouvoir.

À cet effet, les jeunes et les femmes sont invités à faire corps respectivement dans l'UJPDG (l'Union des Jeunes du Parti Démocratique Gabonais) et l'UFPDG (l'Union des Femmes du Parti Démocratique Gabonais) pour apporter leur pierre à l'édification de la nation gabonaise. Les travailleurs ne seront pas en reste, ils sont sollicités dans cette grande œuvre de construction nationale de deux façons. La première porte sur la mise en place des comités d'entreprises PDG dont les membres jouissaient des mêmes prérogatives que les délégués du personnel et les délégués syndicaux.²⁵² Même si ces comités d'entreprises n'avaient aucun droit de regard sur la gestion des entreprises, les dirigeants du parti estimaient sans doute qu'une sphère productive peuplée de militants était un gage de stabilité du régime politique.

²⁴⁹ F. HERVOUET, *Op. Cit.*, p. 25.

²⁵⁰ Cf. Art. 20 et 21.

²⁵¹ G. COMTE, « Le pragmatisme et la fermeté du chef de l'Etat ont permis sept ans de stabilité politique », *Le Monde*, Supplément Gabon, 7 septembre 1974.

²⁵² Cf. Ordonnance n° 33/77/PR du 6 août 1977 relative à la protection des membres de bureaux des comités et des bureaux de section du PDG ou des organismes spécialisés du parti.

La seconde forme de participation était plus nette, elle concerne la syndicalisation des travailleurs. En effet, les travailleurs préalablement représentés par la CATC, la CGTA et la CNTG sont exhortés à s'unir en une organisation unique afin de participer au développement économique et social du Gabon dans « le dialogue, la tolérance et la paix ».²⁵³

Le processus d'unification entamé dans la sphère politique va, ainsi, se poursuivre sur la sphère productive. Répondant favorablement à cet appel des autorités politiques, le 4 octobre 1969, quelques membres des trois organisations syndicales, alors que leurs leaders sont emprisonnés, vont se réunir en comité qu'ils qualifieront d'intersyndical pour donner le jour à la FESYGA (Fédération Syndicale Gabonaise). Dès sa création, la FESYGA « reconnaît la nécessité de collaborer avec le Parti et le gouvernement pour réaliser l'unité et la construction nationales ».²⁵⁴

III.A.2 Analyse des sources internes de l'efficacité syndicale dans la phase II

Dès le début des années 1960, le régime du Président Léon MBA, conscient du pouvoir de contestation des organisations syndicales, avait tenté sans succès à plusieurs reprises de contrôler l'activité des trois centrales syndicales. Ce projet sera donc réalisé en octobre 1969 par son successeur. En effet, en parvenant à convaincre certains membres de la CATC, de la CNTG et de la CGTA de fusionner pour former la FESYGA, le régime politique d'Omar BONGO ONDIMBA avait réussi à transformer les syndicats en simples instruments d'exécution de son programme politique.

La FESYGA devient la COSYGA (Confédération Syndicale Gabonaise) lors du congrès syndical ordinaire de mars 1978. Dans le même temps, le congrès adopte une résolution pour réaffirmer son appartenance au PDG en tant qu'organisme spécialisé et confirme sa politique de participation responsable en matière de développement économique et social dans le contexte du parti et de l'action du gouvernement.²⁵⁵

À cet effet, nous développerons les effets du monolithisme syndical sur l'idéologie (à travers la doctrine de participation responsable) et sur l'organisation syndicales dans la phase II.

²⁵³ Devise du PDG.

²⁵⁴ L.-T. ESSONE-NDONG, *et al.*, p. 21.

²⁵⁵ *Ibid.*, p. 27.

III.A.2.a La « participation responsable » comme idéologie syndicale

Pour justifier l'unification des centrales syndicales, l'intégration de la centrale syndicale unique au parti unique au pouvoir et surtout toutes les restrictions sur l'action syndicale qui en découleront, la classe au pouvoir va développer un argumentaire sans équivoque : les nécessités du développement économique.

La centrale syndicale unique est invitée à collaborer avec le parti politique au pouvoir pour promouvoir le développement économique du pays. Cette collaboration, inspirée et conçue par le gouvernement, va prendre la dénomination de « participation responsable. »

La « participation responsable » fait son apparition en Afrique au milieu des années 1960. Cependant, c'est dans la décennie 1970 qu'elle va connaître son véritable essor. Elle peut se définir comme une doctrine syndicale prônant l'action « réfléchie » et coordonnée de l'organisation syndicale nationale (unique) pour le développement économique et social.

L'action de l'organisation syndicale est dite « réfléchie » car « ses revendications doivent être limitées de façon à ne pas nuire à la croissance économique des jeunes États et surtout pour ne pas faire fuir les investisseurs étrangers. »²⁵⁶

L'action est, par ailleurs, dite « coordonnée » car l'organisation syndicale, pour être en adéquation avec les nécessités du développement, doit agir de concert avec le gouvernement. En d'autres termes, les nécessités du développement « doivent prévaloir sur toutes les autres considérations et les travailleurs (...) doivent s'en remettre au gouvernement pour placer au premier plan de ses préoccupations les besoins des travailleurs. »²⁵⁷

Les développements qui vont suivre montreront que si les nécessités du développement deviennent le premier argument invoqué pour justifier la participation responsable, c'est-à-dire, l'assujettissement de l'action syndicale à l'action gouvernementale, elle constituera un moyen des gouvernants africains en général et gabonais en particulier pour garantir la stabilité de leurs régimes politiques.

²⁵⁶ J. B. BOKASSA cité par Georges Martens, « L'Afrique a-t-elle besoin des syndicats ? », *Le mois en Afrique*, n° 221-222, juin – juillet 1984, p. 59.

²⁵⁷ J. MEYNAUD et A. SALAH-BEY, *Op. Cit.*, p. 111.

- **La participation responsable comme vecteur du développement**

Dans les années 1970, le Gabon - comme la plupart des pays d'Afrique - est préoccupé par la question du développement. Les pays africains sont, en effet, dans les années 1970 faiblement industrialisés et l'essentiel de leur population est rural. La question qui se pose alors est de savoir : « *Comment rattraper le retard vis-à-vis des pays dits développés et donc trouver une voie de développement ?* »

Toutes les actions individuelles et collectives vont être mobilisées pour la réalisation de cet objectif. Dans cet esprit, les syndicats sont invités à créer un climat propice au développement. Pour favoriser l'entrée et la pérennité des capitaux étrangers dont est tributaire le développement de ces pays, les syndicats à l'instar de toutes les forces sociales doivent créer les conditions de la stabilité sociale et aussi les perspectives de profit. En effet, dans les années 1980, sur les dix-huit plus grandes entreprises gabonaises une seule avait la totalité de son capital détenue par des investisseurs nationaux et dix avaient la majorité de leur capital détenue par des investisseurs étrangers.²⁵⁸

Jean Diallo, leader syndical sénégalais, faisait remarquer que dans l'esprit de certains chefs de gouvernements africains, si le syndicalisme, dont l'action révolutionnaire avait été déterminante dans la conquête de l'indépendance, n'adaptait pas ses structures, ses méthodes et son action à la nouvelle conjoncture, il constituerait un élément de déséquilibre économique et d'insécurité sociale.²⁵⁹

Ainsi, la lutte pour le développement est mise au premier plan. Elle devient l'alibi principal pour justifier tous les agissements. Ben Yacine TOURE déclare à cet effet : « Depuis l'indépendance, l'Afrique vit sous le règne tout puissant et sacro-saint du développement. En son nom et sur son autel, beaucoup de valeurs et beaucoup de victimes sont immolées. Les dirigeants africains sont tous d'accord pour affirmer que le but suprême de leur action est la lutte contre le sous-développement, donc pour le développement. Et cela même si le concept de développement n'est toujours pas précis. »²⁶⁰

Cette collaboration entre l'organisation syndicale et le Gouvernement aura pour mission non avouée, par-delà les nécessités, du développement d'assurer la stabilité des régimes politiques

²⁵⁸ Cf. Annexe n°16 : *Origine du capital des dix-huit plus grandes entreprises gabonaises des années 1980*

²⁵⁹ J. DIALLO cité par A. LE COMTE, « Nouvelles étapes du panafricanisme syndical », *Revue de l'action populaire*, n° 159, juin 1962, p. 685 et s.

²⁶⁰ B.Y. TOURE, *Afrique : l'épreuve de l'indépendance*, Paris, PUF, 1983. p. 17.

en vigueur en neutralisant les revendications sociales et en assurant la sensibilisation militante des travailleurs.

• **Participation responsable comme voie de neutralisation des conflits du travail**

La centrale syndicale unique était, entre 1970 et 1989, un organisme spécialisé du parti et comme tel, sa mission était d'assurer la stabilité sociale et politique. L'éditorial du n° 26 de la revue « L'écho du travailleur »²⁶¹ déclarait à cet effet : « Au nombre des artisans de la stabilité politique, de l'expansion économique et du rayonnement du Gabon, l'Union des Femmes du Parti Démocratique Gabonais (UFPDG), l'Union des Jeunes du Parti Démocratique Gabonais (UJPDG) et les travailleurs de la Confédération Syndicale Gabonaise (COSYGA) sur lesquels le Grand Camarade²⁶² doit toujours compter pour assurer la continuité et la pérennité de son œuvre.»²⁶³

Donc, pour assurer la pérennité du régime politique, la centrale syndicale unique était chargée d'assurer le consensus social en faisant taire les conflits du travail. Une déclaration du Président de la République en 1976, alors qu'éclataient plusieurs grèves, est édifiante quant au rôle assigné au syndicalisme pendant la phase II par les gouvernants : « Je voudrais que la FESYGA fasse son travail. Il y a trop de petites grèves sauvages et j'ignore quel est le rôle du syndicat en ce moment. Trois personnes s'entendent, arrêt de travail, deux personnes s'entendent, arrêt de travail. Je demande à la FESYGA de faire son travail. Sinon, c'est la FESYGA qui connaîtra la répression. »²⁶⁴

Il apparaît clairement que le « travail », la mission de la centrale syndicale dans le cadre de la participation responsable était d'éliminer toute contestation de la sphère productive.

Pour réaliser cette mission, la COSYGA va utiliser des techniques de « manipulation affective » basée sur l'exaltation de la « sensibilité religieuse » de ses adhérents.²⁶⁵ Cette manipulation affective va reposer sur la sublimation des biens et besoins immatériels et sur l'acceptation permanente des sacrifices.

²⁶¹ Organe de presse de la COSYGA.

²⁶² Expression utilisée pour désigner le Président de la République qui était en même temps le fondateur du Parti Démocratique Gabonais.

²⁶³ COSYGA, L'écho du travailleur, « 12 mars 1988 », n° 26, 1^{er} trimestre 1988, P. 3.

²⁶⁴ O. BONGO ONDIMBA, extrait du discours du 11 mars 1977, *Marchés Tropicaux et Méditerranéens*, 21 mai 1977, p. 1319.

²⁶⁵ Le taux de pénétration religieuse au Gabon est supérieur à 70 %.

➤ Sublimation des biens et besoins immatériels

Pour éloigner les travailleurs des préoccupations de leur condition matérielle (à savoir la concentration des richesses du pays dans les mains d'une minorité²⁶⁶) susceptible de générer des conflits et remettre en cause la stabilité du régime politique, la centrale syndicale à travers son organe de presse va exalter les biens immatériels et dans le même temps dévaloriser les biens matériels.

Deux extraits tirés de « l'écho du travailleur » ont été retenus pour illustrer cette démarche de la centrale syndicale unique.

○ *Extrait 1*

« Déjà les écrits des livres de la genèse disaient : l'homme ne vit pas seulement de pain (...) Dans le contexte actuel de notre évolution économique et sociale (...) il y a beaucoup de situations semblables. Les libertés multiformes et multiples dont nous jouissons sont les richesses de nos richesses. Certes, nous pouvons considérer notre pays comme un scandale géologique.²⁶⁷ Certes également, nous pouvions nous appauvrir aussi longtemps assis sur une mine d'or. »²⁶⁸

« L'homme ne vivra pas seulement de pain mais de toute parole qui sort de la bouche de Dieu. »²⁶⁹ L'évocation de ce verset biblique est sans équivoque sur les intentions de la centrale syndicale : célébrer la possession des biens immatériels (les valeurs) et dénigrer celle des biens matériels, la satisfaction des besoins physiologiques. En effet, ce verset, est généralement utilisé lors des prêches pour faire prendre conscience aux « ouailles » de la prééminence de la nourriture spirituelle sur la nourriture physiologique et cela compte tenu du fait que les hommes ne sont pas que des êtres biologiques. Ils sont avant tout et surtout des êtres spirituels. Par conséquent, les hommes doivent se nourrir d'abord et surtout d'aliments spirituels.

La phrase « Les libertés multiformes et multiples sont les richesses de nos richesses » vient renforcer l'idée de la suprématie des biens immatériels sur les biens matériels : les libertés dont

²⁶⁶ Selon G. CAZES et J. DOMINGO, alors que la majorité est plongée dans la pauvreté, 1 % de la population totale, la minorité la plus favorisée accapare, à elle seule, 56 % du revenu national. Cf. G. CAZES et J. DOMINGO, *Tiers Monde, Le temps des fractures*, Rosny, Bréal Editions, coll. Histoire et Géographie économiques, 1994, p. 81.

²⁶⁷ Scandale géologique : expression locale utilisée pour caractériser les immenses richesses du sol et du sous-sol gabonais.

²⁶⁸ COSYGA, « 12 mars 1983 », *L'écho du travailleur*, 1^{er} trimestre 1983, Libreville, p. 7.

²⁶⁹ Sainte Bible, Evangile selon St. Mathieu, Chapitre 4, verset 4.

parle l'auteur de la citation représentent les biens immatériels et elles ont plus de valeurs que les richesses du sol et du sous-sol qui font du Gabon un « scandale géologique ».

○ *Extrait 2*

Dans le même ordre d'idées, le Ministre du travail Alexandre SAMBAT, interrogé sur l'opinion qu'il se faisait du travailleur gabonais, répondait :

« (...) nous ne nous plaignons pas du tout de l'attitude du travailleur gabonais. Ce dernier, grâce à l'encadrement de plus en plus efficace de la COSYGA ne revendique plus que de manière justifiée. Et ses revendications ne sont plus que des revendications basement matérielles mais aussi et surtout des revendications qui ont trait au contexte moral, à tout l'environnement psychologique qui doit caractériser justement la vie en entreprise. »²⁷⁰

Cet extrait exprime, tout d'abord, la gratitude et la reconnaissance du Ministre du travail envers de la COSYGA quant à son action d'encadrement, de contrôle sur les travailleurs gabonais et particulièrement sur leurs revendications.

Par ailleurs, l'utilisation de l'adverbe « basement » pour qualifier les revendications matérielles, va dans le sens de la dévalorisation des biens et besoins matériels au profit des biens et besoins immatériels figurés ici par l'évocation des revendications « d'ordre moral ». Pourtant, MASLOW à travers sa pyramide des besoins a démontré que les individus sont mus par une diversité de besoins organisés de façon hiérarchique. Les plus élémentaires sont les besoins physiologiques (faim, soif,...) ; ils sont suivis par ceux de la sécurité matérielle, puis par ceux de l'affection et de l'acceptation ; ensuite viennent les besoins cognitifs et enfin seulement ceux liés au désir de réalisation de soi et de l'épanouissement personnel. Chaque type de besoins ne peut être assouvi que si ceux de l'étage inférieur ont eux-mêmes déjà été satisfaits.²⁷¹

Est-il possible de demander à des individus de revendiquer des besoins d'ordre moral, c'est-à-dire appartenant au dernier palier de la pyramide des besoins alors que la dégradation de leur pouvoir d'achat ne leur permet pas de satisfaire les besoins du premier palier. Les conclusions des études statistiques de la COSYGA publiées trimestriellement dans son organe de presse sont

²⁷⁰ COSYGA, « 1^{er} mai 1986 », *L'écho du travailleur*, n° 19, 2^{ème} trimestre 1986, Libreville, p. 8.

²⁷¹ J-F DORTIER *et al.*, *Dictionnaire des Sciences Humaines*, Auxerre, Sciences Humaines Editions, 2004, pp. 532-533.

unanimes quant à la dégradation du pouvoir d'achat des travailleurs gabonais durant les années 1980.²⁷²

➤ **Acceptation permanente des sacrifices**

La mission stabilisatrice de la COSYGA consistait également à faire accepter « sans sourciller » aux travailleurs les mesures « anti-sociales » adoptées par le gouvernement. Les dirigeants syndicaux étaient devenus en quelque sorte les représentants du parti au pouvoir auprès des travailleurs et non l'inverse.²⁷³

Les trois extraits ci-dessous illustrent l'action de la COSYGA dans l'acceptation permanente des sacrifices.

○ **Extrait 1**

« Chez nous, dix ans ou presque après les conséquences fâcheuses des retombées de l'O.U.A. 77, les travailleurs se préparent une fois de plus à subir la crise en acceptant volontiers le sacrifice. Il le faut bien sûr. »²⁷⁴

○ **Extrait 2**

« Des peuples ont toujours prouvé qu'à des moments difficiles, il n'y a pas 36 solutions, seul le sacrifice s'impose »²⁷⁵

○ **Extrait 3**

« La COSYGA quant à elle pense que nous ne pouvons contenir et surmonter la crise qu'en manifestant la solidarité et en acceptant les sacrifices plutôt que les actes contraires. »²⁷⁶

Pour comprendre le sens de ces extraits et ainsi cerner le rôle de la COSYGA dans l'acceptation permanente des sacrifices, il faut les resituer dans le contexte de leur production. Elles ont été formulées en 1986. En cette année-là, le Gabon, pays exportateur de pétrole subit le contrecoup

²⁷² Cf. Annexe n° 17 : *Perte du pouvoir d'achat des travailleurs gabonais à bas revenu de 1980 à 1987 calculé par la COSYGA*

²⁷³ G. CISSE, *Op. Cit.*, p. 225.

²⁷⁴ COSYGA, « 1^{er} mai 1986 », *L'écho du travailleur*, n° 19, 2^{ème} trimestre 1986, Libreville, p. 5.

²⁷⁵ COSYGA, « 31 Décembre 1986 » *L'écho du travailleur*, n° 21, 4^{ème} trimestre 1986, Libreville, p. 38.

²⁷⁶ COSYGA, « 1^{er} mai 1987 », *L'écho du travailleur*, n° 23, 2^{ème} trimestre 1987, Libreville, p. 6

de la baisse du prix du baril du pétrole et de la baisse de sa production de pétrole. Dans ce contexte de crise, plusieurs entreprises ferment et 10 % des travailleurs perdent leur emploi.²⁷⁷

Ces extraits doivent, de ce fait, être considérés comme une réaction de soutien aux mesures d'austérité adoptées par le gouvernement. Le gouvernement instaura, entre autres :

- le blocage des salaires pendant trois ans ;
- le blocage des prix ;
- l'imposition d'une taxe de solidarité égale à 3% du salaire de base.

Le rôle de la COSYGA est de faire accepter volontairement ces mesures aux travailleurs et d'annihiler tout sentiment de révolte qui pourrait naître chez eux car si les salaires sont effectivement bloqués les prix eux, augmentent de 6 %.²⁷⁸

La mission de la COSYGA est donc de cultiver la passivité par l'utilisation du vocabulaire religieux afin d'empêcher la survenance d'événements susceptibles de menacer l'équilibre du système sociopolitique. Les développements qui précèdent montrent bien que la religion joue, le rôle que lui attribuait Karl Marx quand il la définissait comme étant l'opium du peuple.²⁷⁹

- **Participation responsable comme alibi d'assujettissement du syndicalisme au militantisme politique**

L'action de la COSYGA pendant la phase II va consister essentiellement à faire la propagande des idéaux politiques, économiques et sociaux du parti au pouvoir. La sensibilisation militante de la COSYGA va prendre deux formes : d'une part le soutien au PDG et de l'autre, les éloges à l'endroit du Président de la République. En ce qui concerne le soutien au PDG, l'éditorial du n° 26 de la revue « L'écho du travailleur » (consacré au vingtième anniversaire du PDG) déclarait: « Il y a 20 ans naissait le Parti de la priorité d'emplois aux nationaux, de la Formation adéquate et de la Gabonisation des postes d'encadrement, du régime de sécurité sociale de référence. » Et l'éditorialiste d'ajouter : « Aujourd'hui, nous participons avec une fierté immense à l'oeuvre d'édification nationale parce que militantisme et collaboration ont été des plus sincères et des plus rentables »

²⁷⁷ Direction Générale de la Statistique et des Enquête Economiques, « Situation 1986 et perspective 1987», *Tableau de bord de l'économie gabonaise*, n°16, p.68.

²⁷⁸ Cf. Annexe n°18 : *Évolution du taux d'inflation de 1962 à 2005*

²⁷⁹ K. MARX, *Contribution à la critique de la philosophie du droit de Hegel*, 1844.

Pour ce qui est des éloges sur la personne du Chef de l'État, son pouvoir est posé comme émanant de Dieu. « Le pouvoir gouvernemental ou le pouvoir patronal ne sont pas à confondre avec le vrai Pouvoir »²⁸⁰ avance l'éditorialiste du n° 27 de la revue « L'écho du travailleur ». « Tout pouvoir vient de Dieu » renchérit-il. Et il conclut en affirmant : « La volonté populaire qui se manifeste pour une personne ici-bas constitue la concrétisation d'une décision déjà arrêtée par le Tout-Puissant. »

Il résulte de l'examen du pôle idéologique que la participation responsable qui invoquait la nécessité d'une stabilité sociale pour asseoir le développement économique va détourner le syndicalisme de sa véritable mission : la lutte pour l'amélioration de la condition ouvrière.

Ce qui est mis en cause ici, ce n'est pas la participation en tant que processus de transformation progressive de l'influence des travailleurs dans l'entreprise ou dans la société globale mais c'est son instrumentalisation par les gouvernants. Ainsi qu'il a été démontré, la participation responsable avait pour mission de coopter les syndicats afin de les mobiliser pour des objectifs fixés d'avance par le pouvoir en place.²⁸¹

Par ailleurs, il faut signaler que s'il y a participation, il y a participation du sommet de la hiérarchie et non celle de la base. Les responsables syndicaux sont les seuls à tirer profit des rapports privilégiés qu'ils nouent avec les dirigeants politiques. Dans la phase II, les dirigeants de la COSYGA occupaient une place de choix dans la sphère socio-économique. Un des responsables syndicaux de la COSYGA interviewé faisait remarquer :

« Le secrétaire Général (de la COSYGA) avait rang et prérogative de Premier Ministre. » E4, homme, 45 ans, 15 ans de pratique syndicale.

La participation responsable apparaît donc comme un élément de faiblesse, une source d'inefficacité du syndicalisme dans la phase II car au lieu de servir la libération économique et sociale des travailleurs gabonais, elle est devenue le fondement de leur manipulation et de leur exploitation.

²⁸⁰ COSYGA, « 12 mars 1988 », *L'écho du travailleur*, n°27, éditorial, p.3.

²⁸¹ G. KESTER *et al.*, *Syndicats africains, à vous maintenant ! Pour une démocratie durable*, Paris, l'Harmattan, 1997, p. 28.

III.A.2.b Analyse de l'organisation syndicale pendant la phase II

Notre travail consistera ici à poser un regard critique sur l'évolution organisationnelle du syndicalisme ouvrier dans la phase II. Aussi, seront, tour à tour, étudiés : les structures de base, les Hommes et les moyens mobilisés par la centrale syndicale unique pour atteindre ses objectifs.

- **Les structures de base**

D'un point de vue quantitatif, en 1986, la COSYGA comprend :

- 90 syndicats professionnels ;
- 12 fédérations professionnelles ;
- 9 unions syndicales provinciales.²⁸²

Malgré l'importance de ces structures de base, la COSYGA est d'un point de vue qualitatif une organisation syndicale désorganisée dont le fonctionnement n'est pas démocratique.

En effet, d'une part, les syndicats d'entreprise qui la composent ont une existence que l'on pourrait qualifier de « virtuelle », c'est-à-dire, qu'ils existent uniquement dans la mesure où un délégué du personnel ou un travailleur de ces entreprises est affilié à la COSYGA et y est reconnu comme représentant de la centrale. Il n'y a pas, dans la plupart des cas, de véritables syndicats d'entreprise, entité ayant une existence et un fonctionnement réels (des adhérents organisés, des séances de travail).

Par ailleurs, il convient de remarquer que les délégués syndicaux ou plutôt les représentants de la centrale syndicale au niveau des entreprises sont nommés parmi les quelques employés de ces entreprises qui assistent aux cours d'éducation ouvrière à la COSYGA. En d'autres termes, du fait de la désorganisation syndicale, il n'y avait pas de démocratie syndicale puisque les délégués syndicaux étaient désignés (parmi les quelques travailleurs syndicaux) et non élus.

Enfin, il faut signaler que si les représentations syndicales ont un fonctionnement correct dans les grands centres urbains tels que Libreville, Port-Gentil et Franceville, dans l'arrière-pays, il en est tout autrement. En effet, les bureaux des unions provinciales, à l'exception de ceux de l'Estuaire, l'Ogooué-Maritime et du Haut Ogooué auxquels appartiennent respectivement les centres urbains précités, ne sont pas renouvelés régulièrement. Le bureau provincial de la

²⁸² COSYGA, « 1^{er} mai 1990 », *L'écho du travailleur*, n° 35, 2^{ème} trimestre 1990, p. 11.

Ngounié, entre autres, en fonction depuis 1976 n'avait été renouvelé qu'en 1982 alors qu'il aurait dû l'être en 1979 tel que le préconisent les statuts de la COSYGA.²⁸³

- **Les hommes**

Cette section s'intéressera essentiellement aux modes de recrutement et à l'évolution des effectifs syndicaux entre 1970 et 1989.

- **Le mode recrutement des adhérents**

Dans la phase II, il existe deux modes d'adhésion syndicale : l'adhésion obligatoire et l'adhésion volontaire.

- *L'adhésion obligatoire*

Elle faisait des travailleurs gabonais des adhérents automatiques de la centrale syndicale unique. La preuve de cette adhésion automatique est l'acquittement de leur part de la taxe de solidarité syndicale. Les travailleurs gabonais sont astreints à partir de 1973, par le décret n° 00071/PR/MT/MTPS/DT du 5 février 1973 à verser à la FESYGA via le retrait à la source 0,2 % de leur salaire de base (0,4 % à partir du milieu des années 1980).²⁸⁴

- *L'adhésion volontaire*

Pour pouvoir bénéficier de l'assistance de la centrale unique, en cas de différend avec son employeur, le travailleur gabonais devait, en plus de la taxe de solidarité syndicale, payer une carte syndicale dont le montant s'élevait à 1 800 francs CFA. Ce montant était multiplié par trois (5 400 francs CFA) lorsque le travailleur ne disposant pas d'une carte syndicale saisissait la COSYGA afin qu'elle intervienne en sa faveur au niveau de l'entreprise ou du tribunal du travail.

²⁸³ COSYGA, « numéro spécial 17 août 1982 », *L'écho du travailleur*, 3^{ème} trimestre 1982, p. 23.

²⁸⁴ Le décret n° 00071/PR/MT/MTPS/DT du 5 février 1973 faisait obligation aux employeurs de reverser sans frais à la FESYGA, le montant des cotisations retenues sur les salaires des travailleurs gabonais (0.2 % du salaire de base) au titre de la taxe syndicale.

➤ L'évolution des effectifs syndicaux

Le tableau 34 donne une idée de l'importance des effectifs de la COSYGA (adhésions volontaires) pendant la période de monolithisme syndical.

Tableau 34 : Évolution des effectifs syndiqués dans la phase II

Années	Nombre d'adhérents	Taux de syndicalisation %
1979	40 000	48,4
1982	46 000	51,1
1984	45 600	49,7
1985	40 190	38
1986	39020	30,5
1987	38075	26,29

Source : L'auteur d'après les chiffres de la COSYGA

D'après le tableau 34, les adhésions volontaires se situaient à des niveaux très élevés entre 1979 et 1984 : en moyenne 50% de la population active occupée était syndiquée de manière volontaire. À partir de 1985, les effectifs syndicaux vont connaître une tendance à la baisse qui va se poursuivre jusqu'en 1989. En 1985, le taux de syndicalisation perd 10 points par rapport à sa valeur de 1984. Ce taux va diminuer en moyenne de cinq points par an pour atteindre un taux de syndicalisation égal à 26 % des effectifs salariés en 1987. Cette chute des effectifs syndicaux va continuer puisque en 1989, l'union syndicale de l'Estuaire qui comptait en 1987 17 237 adhérents²⁸⁵ (soit 45,3 % des effectifs syndiqués totaux) ne totalisera plus en 1989 que 1045 syndiqués.²⁸⁶

Cette chute des effectifs syndicaux peut être imputable à la désaffection dont est victime la COSYGA et dont le point culminant sera le refus des travailleurs de se faire représenter par les délégués syndicaux de la COSYGA pendant les négociations consécutives aux mouvements sociaux de 1989 et 1990.

• Les moyens de la lutte

Nous étudierons ici les moyens mobilisés par la centrale syndicale unique pour atteindre ses objectifs dans le cadre de sa politique de participation responsable. Ainsi seront successivement

²⁸⁵ COSYGA, « 12 mars 1988 », *L'écho du travailleur*, n° 26, 1^{er} trimestre 1988, p. 25.

²⁸⁶ COSYGA, « 12 mars 1990 », *L'écho du travailleur*, n° 34, 1^{er} trimestre 1990, p. 19.

évoqués les importantes ressources financières et les différents départements (service de recherche, de la justice, de l'éducation) qui faisaient la fierté de la COSYGA.

➤ Les importantes ressources financières de la centrale syndicale unique

Peu de données ont été publiées sur le niveau des ressources financières de la centrale syndicale unique pendant la phase II. Alors que le service des recherches de la COSYGA publie trimestriellement entre 1982 et 1990 des données sur le pouvoir d'achat, le budget du Gabon, les taux des prélèvements sociaux et de la syndicalisation, il est totalement muet sur le niveau des ressources financières. L'un des rares documents traitant du niveau des ressources financières (et de leur distillation) et rendus publics par la centrale unique est l'état des finances de l'année 1977, contenu dans le rapport d'activité du premier congrès national de la FESYGA de 1978.²⁸⁷

Pendant la phase II, les ressources financières de la COSYGA et avant elle de la FESYGA provenait²⁸⁸ :

- des cotisations de ses membres ;
- de la taxe de solidarité syndicale ;
- des subventions accordées par le gouvernement ;
- des subventions accordées par le PDG ;
- des subventions accordées par les collectivités locales et établissements publics ;
- du revenu de ses biens ;
- du produit des quêtes, souscriptions, collectes et manifestations légalement autorisées ;
- des dons et legs.

D'après l'état de finances publié pendant le premier congrès de la FESYGA, les recettes de la COSYGA s'élevaient en 1977 à 169 176 496 francs CFA.²⁸⁹ Si ce chiffre, au demeurant élevé, se situe en dessous de la réalité,²⁹⁰ il permet toutefois de mettre en relief l'importance de la contribution de la taxe de solidarité syndicale dans les ressources financières (58,36 % selon

²⁸⁷ Cf. Annexe n° 19 : *Recettes et les dépenses de la FESYGA*

²⁸⁸ Art. 32 des statuts de la COSYGA

²⁸⁹ Selon la parité e vigueur : 1 FF = 50 francs CFA.

²⁹⁰ Cet état de finances de la FESYGA en 1977, nous semble contenir plusieurs irrégularités et/ou invraisemblances dont les plus importantes sont :

- l'absence des versements pour le compte du 1^{er} mai des huit autres unions syndicales provinciales : seule celle de la province de l'Estuaire apparaît ;
- le montant fourni par la taxe de solidarité syndicale de l'année 1977 (62 550 076 de francs CFA pour les douze mois) apparaît invraisemblable dans la mesure où celui des cinq derniers mois de l'année 1976 a fourni plus de 36 000 000 de francs CFA, que le taux est resté le même et que le nombre de contribuables a augmenté de 9,5 % entre 1976 et 1977 (138 605 en 1976 et 151 815 1977) selon les données de DGSEE.

l'état des finances de 1977), idée exprimée par l'ensemble des responsables syndicaux interviewés qui pour la plupart étaient pendant la phase II membres de la COSYGA.

Les responsables syndicaux interviewés ont été unanimes sur l'importance des ressources financières allouées à l'action syndicale pendant la phase du monolithisme syndical, notamment grâce à la taxe de solidarité syndicale pendant entre 1970 et 1990. L'un d'entre eux déclarait à cet effet :

« Nous sommes passés de la cotisation volontaire au check off, donc à la retenue à la source. Ce qui a fait que l'organisation ait des moyens suffisants pour mener les activités qui lui permettent de soutenir son action. Cela a également permis à l'organisation de se doter d'un siège, de mettre en place dans tout le pays, des unions provinciales, euh... qui sont les représentantes de la centrale au niveau des provinces. Et ça je puis vous l'assurer, euh à l'époque, la COSYGA avait plus de 120 permanents. Ça veut dire, qu'elle avait les moyens de sa politique. » E3, homme, 45 ans, + de 20 ans d'ancienneté syndicale.

Dans le même esprit, les responsables syndicaux se vantent des niveaux de salaires élevés que pouvait offrir la centrale syndicale à ses permanents, grâce aux ressources financières que lui fournissait la taxe de solidarité syndicale, par rapport à ceux pratiqués sur le marché.

« Avec le check off, les employés de la COSYGA étaient les mieux payés du Gabon. Il y avait de l'argent ici ». E4, homme 45 ans, 15 ans de pratique syndicale.

La taxe de solidarité syndicale était un prélèvement obligatoire égale à 0.2 % (au moment de son institution en 1973 et augmenté à 0,4 % en 1985) du salaire de base institué par le président de la République sur l'ensemble des travailleurs gabonais en plus de la cotisation que les syndiqués volontaires reversaient à la centrale syndicale unique.

Au regard de ce qui précède, il apparaît que contrairement aux centrales syndicales de la phase I (la CATC, la CGTA et la CNTG), la centrale syndicale unique disposait de ressources financières importantes susceptibles de procurer un pouvoir syndical fort. Un responsable syndical de la COSYGA soutenait à cet effet :

« Cela (les grands moyens financiers dont disposaient la COSYGA) a permis à l'organisation de se doter d'un siège comme celui que vous voyez et d'avoir en son sein des départements techniques qui s'occupaient des problèmes spécifiques qui se posaient aux travailleurs. Nous sommes ici au département des négociations, il peut vous arriver également d'aller à un autre département qui s'occupe des relations internationales ou à un autre département qui s'occupe des statistiques, des affaires économiques, ainsi de suite.

Donc, tous ces départements-là concouraient à l'efficacité de l'action de la COSYGA. » E4, homme 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Les ressources financières, moyens de la lutte syndicale, permettent quand leur niveau est élevé de se doter ou d'améliorer l'efficacité d'autres moyens et instruments de la lutte syndicale. Elles ont ainsi permis à la centrale syndicale unique de se doter d'un service de recherche, de financer la formation syndicale et se pourvoir d'un service juridique et d'un organe de presse.

➤ **Le service des recherches**

Dans le cadre de sa politique de participation responsable, la centrale syndicale avait placé la recherche syndicale comme un de ses moyens de sa lutte pour la défense des intérêts des travailleurs. « Le syndicat de violence et de l'impulsivité a fait progressivement place à celui de la logique, du sens des responsabilités et de la pondération dans les propos et actes. (...) Cette nouvelle attitude du syndicalisme africain incarnée par la doctrine de participation responsable s'est souvent articulée autour d'une structure des recherches syndicales. »²⁹¹ Elle se dote à cet effet, d'un service de recherche syndicale en 1972. En effet, dès 1972, la COSYGA se dote d'un service de recherche syndicale. Celui-ci se composait de quatre sections.

➤ *La section « statistiques générales »*

Elle était chargée de la collecte, de l'élaboration et de la diffusion des données sur l'évolution des prix. La COSYGA avait, à cet effet, mis en place trois indices permettant de calculer l'évolution des prix et partant du pouvoir d'achat des ménages ouvriers gabonais :

- l'indice des 68 articles calculant l'évolution des prix de soixante-huit produits consommés par les ménages à bas revenus de Libreville (base 100 en avril 1976) ;
- l'indice des 124 articles calculant l'évolution des prix à la consommation de 124 produits consommés par les ménages à bas revenus de Libreville (base 100 en mai 1978) ;
- l'indice national COSYGA, mesurant sur toutes les neuf provinces, l'évolution de 205 articles consommés par les ménages à bas revenus.

○ *La section « emploi-population »*

Elle avait pour mission, le recueil, l'élaboration et la diffusion des statistiques se rapportant à l'emploi et à la démographie.

²⁹¹ COSYGA, « 1^{er} mai 1987 », *L'écho du travailleur*, n° 23, 2^{ème} trimestre 1988, p. 57.

○ ***La section salaire***

Elle se chargeait non seulement de collecter et de publier toutes les informations sur les salaires mais aussi de calculer un indice du SMIG à partir duquel était estimé le pouvoir d'achat des ménages à bas revenu et son évolution.

○ ***La section des recherches***

Elle avait deux principales missions. La première mission consistait à préparer et à gérer les ouvrages et publications statistiques. La seconde était de rassembler et de gérer les revues et publications reçues ou achetées auprès des institutions et des organisations internationales. À cet effet, elle était chargée de la gestion d'un centre de documentation qui comptait près de 2000 ouvrages.

➤ **Le service juridique**

La COSYGA disposait d'un service juridique qui était chargé d'instruire ses membres sur leurs droits professionnels et de les assister en cas de différend du travail les opposant à leurs employeurs. Ce service pouvait intervenir aussi bien en entreprise qu'au tribunal du travail.

➤ **La formation syndicale**

La formation syndicale ou éducation ouvrière vise essentiellement à faire acquérir aux travailleurs des connaissances économiques et juridiques nécessaires à la défense de leurs intérêts.

La formation syndicale à la COSYGA était, pendant la phase II, orientée vers trois directions :

- l'initiation destinée aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux simples adhérents qui le souhaitaient. Cette initiation était réalisée par le biais de cours hebdomadaires se déroulant le samedi. L'objectif de ses cours était de « donner aux délégués du personnel et syndicaux, les connaissances et la formation dont ils ont besoin pour leur permettre d'assumer avec compétence leurs responsabilités syndicales, sociales et économiques »²⁹² ;
- la spécialisation destinée aux cadres syndicaux. Elle était réalisée grâce à la participation à des séminaires et journées d'études interprovinciaux ou internationaux dont l'objectif

²⁹² COSYGA, « 1^{er} mai 1989 », *L'écho du travailleur*, n° 31, 2^{ème} trimestre 1989, p. 23.

était l'acquisition des connaissances dans des domaines bien précis : les statistiques, le droit, l'hygiène, la sécurité au travail, etc.²⁹³

- le perfectionnement et la mise à jour des connaissances. Ce type de formation était destiné aux responsables syndicaux ; généralement dispensé à l'étranger, il s'intégrait dans le cadre de la coopération et de la solidarité internationales.

Il découle de l'analyse du pôle organisationnel dans la phase II que, d'un point de vue quantitatif, la COSYGA disposait des éléments susceptibles de lui conférer un pouvoir syndical fort. Parmi ces points forts, il y avait :

- l'importance de ses ressources financières provenant non seulement des cotisations volontaires mais aussi et surtout de la taxe de solidarité syndicale ;
- son implantation : elle était présente dans toutes les branches d'activité (90 syndicats professionnels et 12 fédérations) et sur la quasi-totalité du territoire national (9 unions régionales correspondant aux 9 régions du pays) ;
- l'importance de ses effectifs : jusqu'en 1984 en moyenne 50 % des effectifs salariés ;
- ses nombreux départements techniques (Recherche, formation, juridique, un organe de presse).

Toutefois, lorsque les éléments cités ci-dessus sont considérés d'un point de vue qualitatif, leur portée est minorée. En effet :

- l'importance des ressources financières est minorée par son usage et sa gestion : près de la moitié était affectée au paiement des salaires des permanents et l'examen du rapport des finances, présenté en 1978, augure d'une absence de rigueur dans la gestion de celles-ci ;
- la forte implantation et l'importance des effectifs sont limitées par le fonctionnement défectueux dans les villes secondaires, l'absence de démocratie interne et le non ancrage de l'action syndicale dans les organes de base (leur existence étant dans la plupart des cas purement formelle).

²⁹³ COSYGA, « 12 mars 1987 », *L'écho du travailleur*, n° 22, 1^{er} trimestre 1987, p. 13.

III.B Praxis syndicale « harmonieuse » et Impact sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase II

Cette section examinera les effets de la praxis de la centrale syndicale unique (COSYGA, précédemment FESYGA) sur les conditions socio-économiques des populations ouvrières gabonaises pendant la phase II. À cet effet, elle traitera de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers gabonais, de celle de leurs droits professionnels, et de celle de leurs conditions matérielles de travail pour la période allant de 1970 à 1989.

L'examen de l'évolution des composantes de la situation socio-économique des ouvriers gabonais a pour finalité de dire si celle-ci avait suivi la même tendance que la dynamique syndicale illustrée par sa praxis. Mais au préalable, il convient de présenter les grandes lignes de la praxis harmonieuse, corollaire de la politique de participation responsable adoptée par la centrale unique.

III.B.1 Présentation générale de « l'activité revendicative » dans la phase II

L'adjectif « revendicatives » est placé entre guillemets pour traduire le fait que, la participation responsable en tant qu'orientation idéologique a influencé les méthodes d'action des organisations syndicales qui l'avaient adoptée. Ainsi du syndicalisme revendicatif de la phase I, on est passé à un syndicalisme participatif.²⁹⁴

Dans la phase II, l'action de la COSYGA dans la défense des intérêts des travailleurs devait, en raison de son intégration au PDG, se faire dans le cadre et selon les directives fixées par le gouvernement. La centrale syndicale se devait donc de trouver les solutions aux problèmes rencontrés par les travailleurs gabonais dans le consensus, l'harmonie. « Cette harmonie est, selon nous, (COSYGA) le leitmotiv de notre action. Elle constitue son épiceutre. »²⁹⁵

C'est aussi, ce que soulignait un responsable de la COSYGA interrogé sur les types d'action menés par la centrale pour faire aboutir ses revendications pendant la phase :

« Pendant la période du syndicat unique, le leitmotiv était le syndicalisme de participation. Il fallait donc tout faire pour que, en dialoguant, on évite le plus possible des mouvements collectifs. » E3, homme 45 ans, + de 20 ans d'ancienneté syndicale.

²⁹⁴ COSYGA, « 12 mars 1988 », *L'écho du travailleur*, n°26, 1^{er} trimestre 1988, p. 43.

²⁹⁵ COSYGA, « 12 mars 1983 », *L'écho du travailleur*, 1^{er} trimestre 1983, p. 9.

En plaçant l'harmonie au cœur de son activité revendicative, la COSYGA va rejeter l'action collective. Ce rejet de l'action collective va s'appuyer sur une représentation, une vision microsociale des conflits survenant dans la sphère productive et sociale.

Cette vision microsociale est exprimée de manière implicite dans les propos ci-dessous extraits de l'éditorial du n° 25 de « L'écho du travailleur ».

« Les sociétés d'État, après l'apport initial versé par l'État en vue de créer une entreprise qui donnerait à son tour des emplois aux nationaux, comptent toujours sur la subvention annuelle de ce pauvre État alors qu'elles devraient voler de leurs propres ailes, sans avoir à empêcher l'État de créer d'autres initiatives semblables.

Les dirigeants (de ces sociétés), à travers leurs comportements et les opérations de gestion semblent dire : l'État c'est eux. Et c'est peut-être parce qu'ils pensent comme cela que ces unités de production, que ces organismes créés pour donner des emplois aux nationaux connaissent des faillites en cascade. Ils restent, à ce jour, les premiers à avoir créé ce noyau de chômage. »²⁹⁶

Dans cet extrait, le secrétaire général de la COSYGA donne une analyse assez lucide d'une des causes du chômage qui touche le Gabon dans le milieu des années 1980 : la faillite de plusieurs sociétés d'État provoquée par leur mauvaise gestion. Le responsable syndical indexe certes la mauvaise gestion comme la cause de ces fermetures mais son analyse se limite à considérer cette mauvaise gestion comme la résultante d'actes d'individus pris isolément. Il refuse de voir que la mauvaise gestion et par voie de conséquence la faillite de ces entreprises est un problème structurel, systémique, c'est-à-dire, qui découle de l'impunité totale dont a fait preuve le pouvoir en place à l'égard des dirigeants des sociétés paraétatiques qui se sont rendus coupables de détournements de fonds publics.

S'appuyant sur cette représentation microsociale des conflits, la centrale syndicale unique va privilégier les actions de type individuel et la négociation même si, des grèves éclatent entre 1970 et 1989.

• Les actions de type individuel

Pour corriger les effets des comportements (jugés) déviants, anormaux de certains acteurs sociaux, la COSYGA va focaliser son activité revendicative sur des actions de type individuel telles que : l'exhortation, la recommandation et la résolution des différends individuels du travail.

➤ Exhortations et recommandations

En écho à son appréhension microsociale des problèmes, la centrale syndicale unique va développer entre 1970 et 1989 ce qui pourrait être désigné comme un « syndicalisme d'exhortations et de recommandations ».

Il y a d'une part, « exhortation et recommandation » à l'endroit des commerçants qui sont considérés par la hiérarchie syndicale comme les fossoyeurs²⁹⁷ du pouvoir d'achat des travailleurs Gabonais : « Nous souhaitons vivement que ces derniers (les commerçants) acceptent de diminuer les prix ». ²⁹⁸

Il y a d'autre part, « exhortation » à l'endroit des employeurs. « Les employeurs devraient se servir de la liberté dont ils jouissent au Gabon comme un élément de comparaison afin qu'ils limitent les injustices sociales ». ²⁹⁹

Il apparaît que les employeurs sont pleinement reconnus comme pratiquant des injustices sociales, toutefois, compte tenu du schéma analytique retenu par la COSYGA, ces injustices sociales résultent d'un problème de déviance comportementale, d'où l'exhortation qui leur est adressée. Les employeurs sont invités à laisser parler les bons sentiments qui « sommeillent » en eux. « Il faudrait qu'ils (les employeurs) ramènent leur taux de bénéfice au niveau du taux prévu par le code des investissements, qu'ils acceptent eux aussi les sacrifices. » ³⁰⁰

Les exhortations et les recommandations peuvent-elles changer de manière significative la condition ouvrière ? L'histoire des luttes ouvrières nous apprend que la plupart des acquis sont le résultat de luttes acharnées, de démonstrations, de manifestations de force, fussent-elles symboliques.

➤ La résolution des différends individuels du travail

La résolution des différends individuels du travail, c'est-à-dire des litiges opposant individuellement les travailleurs à leurs employeurs va constituer pendant la phase II, un pan non négligeable de l'activité revendicative de la centrale syndicale unique. Cette action va se développer à deux niveaux : au niveau de l'entreprise et au niveau du tribunal.

²⁹⁷ « Et malgré les temps durs qui courent, les commerçants s'accommodent toujours à exploiter les innocents consommateurs », Cf. COSYGA, *L'écho du travailleur*, n° 28, 3^{ème} trimestre 1988, p. 69.

²⁹⁸ COSYGA, « 12 mars 1983 », *L'écho du travailleur*, 1^{er} trimestre 1983, P. 9.

²⁹⁹ *Ibid.*

³⁰⁰ COSYGA, « 12 mars 1986 », *L'écho du travailleur*, 1^{er} trimestre 1986, pp. 12-13.

○ *La résolution des litiges au niveau de l'entreprise*

En raison de l'inexistence sur une grande partie de la période (1969-1989) des statistiques syndicales ou officielles relatives aux différends individuels traités par la COSYGA, il n'a pas été possible de présenter pour la phase II un tableau de l'ensemble des différends individuels traités par la COSYGA. Toutefois, les données présentées dans le tableau 35, même si elles ne couvrent que trois années (1986, 1987 et 1988) permettent de donner une idée de cette activité « revendicative ».

Tableau 35 : Conflits individuels traités par le service juridique de la COSYGA en 1986, 1987 et 1988

	1986	1987	1988	Total
Dossiers enregistrés	1106	1343	1141	3590
Résolus en entreprise	509	750	679	1938
Transmis à l'inspection du travail	299	263	285	847
Réintégration	88	68	34	190
En cours	63	163	58	284
Classés	147	99	85	331

Source : L'auteur d'après les données de la COSYGA³⁰¹

D'après le tableau 35, pour les années 1986, 1987 et 1988, 3590 dossiers de litiges ont été enregistrés par le service juridique de la COSYGA. Sur l'ensemble de ces dossiers enregistrés :

- 1938 soit 53,98 % ont été résolus au niveau de l'entreprise ;
- 847 (23,59 %) n'ont pas trouvé de solution en entreprise et ont été transmis à l'inspection du travail ;
- 190 (5,29 %) se sont soldés par un retour des individus concernés dans leur entreprise ;
- 331 (9,22 %) ont été classés sans suite.

Les motifs de ces litiges n'ont pas été indiqués. Toutefois, en raison du fait qu'une partie d'entre eux se soit soldée par la réintégration en entreprise, on peut poser l'hypothèse qu'il s'agit de dossiers de licenciement.

Le tableau 36 analyse l'issue des dossiers de litiges traités par le service juridique de la COSYGA afin de statuer sur son efficacité.

³⁰¹ Cf. COSYGA, *L'écho du travailleur*, n°s 22 (p. 15), 26 (p. 34) et 30 (p. 22)

Tableau 36 : Cas traités par le service juridique de la COSYGA au niveau des entreprises

Type de dénouements	Total 1986-1987	%
Dédommagements	1938	65,34
Réintégration	190	6,40
Transmission à l'inspection du travail	847	28,56
Total des dossiers de licenciements injustifiés	2966	100

Source : L'auteur d'après les données de la COSYGA³⁰²

Le tableau 36 présente l'issue des 2996 licenciements considérés comme injustifiés par la COSYGA sur les 3590 enregistrés de 1986 à 1987. On constate ainsi que grâce à l'action du service juridique de la COSYGA :

- plus des deux tiers (65,34 %) des licenciements ont été reconnus comme abusifs et avaient donné lieu au dédommagement des travailleurs concernés ;
- 6,40% des personnes licenciées ont été réintégrées dans leur entreprise ;
- moins d'un tiers (28,56 %) n'a pas été résolu au niveau de l'entreprise et a été transmis à l'inspection du travail.

Ces résultats permettent de conclure à l'efficacité du service juridique de la COSYGA au niveau de l'entreprise.

o *La résolution des litiges au niveau du tribunal*

Le tableau 37 donne le résultat des actions menées par le service juridique de la COSYGA au niveau du tribunal. Il permettra comme dans le cas précédent de donner un aperçu de l'efficacité du service juridique de la COSYGA.

Tableau 37 : Cas traités par le service juridique de la COSYGA au niveau du tribunal

Années 1987 et 1988			
Dossiers menés à terme	1 ^{ère} Instance	En Appel	Total
	95	40	135
Gagnés	72	24	96
Perdus	23	16	39

Source : L'auteur d'après les données de la COSYGA³⁰³

³⁰² *Ibid.*

³⁰³ *Ibid.*

D'après le tableau 37, 135 affaires litigieuses ont été menées à terme par le service juridique de la COSYGA pendant les années 1987 et 1988 : 95 en première instance et 40 en appel. Sur l'ensemble de ces affaires, 96 (71,1 %) ont été remportées et les 39 autres (28,9 %) ont été perdues.

Les résultats du tableau 37 corroborent ceux du tableau 36 sur l'efficacité du service juridique de la COSYGA.

• La négociation

Le troisième type d'actions privilégié par la COSYGA dans le cadre du syndicalisme de participation était la négociation : négociation salariale, négociation de conventions collectives entre 1982 et 1989 et surtout négociation avec le patronat pour le Code du travail de 1978.

➤ Les conventions collectives sectorielles et le code du travail

Dans ce contexte d'encadrement, des actions peuvent être portées à l'actif de la COSYGA : il s'agit particulièrement de la négociation des premières conventions collectives au début des années 1980 et plus tôt (1978), la participation à l'élaboration du Code du travail de 1978.

Dans le début des années 1980, la COSYGA a entrepris un vaste programme de négociations collectives (dont les accords sont, jusqu'à présent, encore en vigueur). Celui-ci commence dès 1981 par la dénonciation des vieilles conventions datant de la fin de 1950 (1958-1962) et par la confection d'un tronc commun qui servira de base aux négociations à proprement parler qui débiteront en 1983 et s'étaleront jusqu'en 1989. Ce tronc commun s'articulait autour de six points :

- la reconnaissance des syndicats : il s'agit des dispositions relatives à l'exercice des droits syndicaux et à l'organisation de leurs rapports avec la direction des entreprises ;
- les conditions générales de l'emploi : c'est-à-dire les règles à suivre en matière d'embauchage, de formation, de promotion, de discipline et de licenciement ;
- la rémunération du travail : les principes généraux, les structures et modalités du salaire, l'influence de la qualification, du sexe, de l'ancienneté ; les primes et indemnités diverses, les prestations en nature ;
- les prestations sociales : compensation et indemnités en cas de maladie, accident, retraite, hygiène et sécurité du travail ;
- la durée du travail : les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence ;

- les problèmes relatifs à l'application de la convention : son entrée en vigueur, son extension, sa dénonciation, sa modification, sa mise en œuvre ou son interprétation.

Les éléments de ce tronc commun serviront de cadre aux négociations qui se dérouleront de façon générale au niveau des branches d'activités et de façon subsidiaire au niveau de certaines entreprises. Ces éléments seront complétés à chaque niveau par des annexes où sont regroupées les classifications et les grilles salariales appliquées à la branche ou à l'entreprise.

Ces négociations s'étaient déroulées en deux vagues comme l'indique le tableau 38.

Tableau 38 : Vagues de négociation des conventions collectives

Branches d'activités et entreprises	
Première vague De 1983 à 1985	Deuxième vague : De 1988 à 1989
<ul style="list-style-type: none"> • Commerce • Banque • Distribution • Hydrocarbure • Industrie de transformation • Bâtiment et Travaux publics • Assurances • Hôtellerie-Bar-Restaurant • Bois, Sciage et placage • Recherche et exploitation forestière • Mines et Assimilés • Transport urbain (SOTRAVIL) 	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture • SNI • CNSS • Transports maritimes et fluviaux • Transports aériens • FORAMER et FORASOL • Cliniques` • Enseignement privé laïc • ANFPP • Imprimerie • Information • Société Gabonaise de Raffinerie • Banque Gabonaise de Développement

Source : L'auteur d'après L'écho du travailleur, n° 23, 2^{ème} trimestre 1987

La première vague de négociations s'était déroulée de 1983 à 1985. La seconde vague se déroula de 1988 à 1989. Les négociations furent interrompues de 1986 à 1988 à cause de la crise économique qui touchait gravement le Gabon : les syndicalistes avaient jugé (à raison) qu'en période de crise, le rapport de force étant défavorable aux travailleurs, les accords conclus ne pourraient être à leur avantage.

Quelques années plus tôt, la COSYGA participa, dans le cadre du consensus social, avec la CPG à élaboration du Code du travail version 1978.

• La création d'entreprises coopératives

Les coopératives ou groupements coopératifs sont des associations volontaires de personnes réunies en entreprises collectives fondées sur le principe de la coopération et de la solidarité. Leur objectif premier n'est pas la recherche du profit mais la satisfaction des aspirations et des besoins économiques, sociaux et culturels de leurs membres.

Dans le cadre de la praxis syndicale harmonieuse inspirée par sa politique de participation responsable, la COSYGA va faire de la création de coopératives une arme de défense des intérêts des travailleurs. Les coopératives étaient pour la COSYGA « des agents efficaces de changements économiques et sociaux, changements par évolution et non par révolution. »³⁰⁴

La création de coopératives était considérée par les responsables de la COSYGA comme un élément essentiel de la lutte contre la cherté de la vie et l'érosion du pouvoir d'achat des travailleurs gabonais. Les coopératives étaient, à leur sens, la réplique rationnelle des travailleurs aux augmentations des prix pratiqués par les commerçants. On pouvait ainsi lire dans la presse syndicale: « Les travailleurs dont le pouvoir d'achat est ruiné par ce dernier (le commerçant) doivent savoir prendre l'initiative dans la lutte qui les oppose sur les marchés. Il faut que les travailleurs trouvent des astuces et des techniques pour obliger et contraindre les marchands à réduire les prix de ses biens de consommation. Et l'implantation effective des coopératives de consommation est un des facteurs déterminants de cette lutte. (...) c'est la seule façon rationnelle de sauver notre pouvoir d'achat. »³⁰⁵

Si les premières coopératives de travailleurs initiées par la COSYGA voient le jour en 1985, elles sont la concrétisation d'un vieux projet de 1975.³⁰⁶ La COSYGA mûrira plusieurs types de projets de coopératives mais seuls trois verront effectivement le jour grâce à l'assistance technique et à l'aide matérielle et financière de la coopération chinoise. Il s'agit :

- de la coopérative de consommation dénommée Coopérative des Travailleurs Gabonais (COOPTRAGA). Elle fut inaugurée à Libreville en septembre 1984. Sa principale attribution était la commercialisation des produits de première nécessité (les denrées alimentaires) proposés à des prix inférieurs à ceux du marché ;
- des coopératives de production piscicole : trois coopératives piscicoles virent le jour

³⁰⁴ COSYGA, « Spécial 12 mars 1983 », *L'écho du travailleur*, 2^{ème} trimestre 1983, p. 35.

³⁰⁵ *Ibid.*, pp. 21-23.

³⁰⁶ L'idée est née en 1975 à Lomé au Togo alors qu'un des responsables de la FESYGA participait à un séminaire sur le thème : « les syndicats, les coopératives et le développement rural ». Cf. COSYGA, « 1^{er} mai 1988 », *L'écho du travailleur*, n° 27, 2^{ème} trimestre 1988, p. 20.

dans les régions de la Ngounié (localités de Ndendé et de Mouila), de la Nyanga (Tchibanga) et du Haut-Ogooué (Akiéni), elles furent inaugurées en mai 1985 par la COSYGA³⁰⁷ ;

- de la coopérative de broderie : un atelier de broderie fut ouvert par la COSYGA, il permet de donner une formation et de procurer une source de revenus à plusieurs femmes sans qualification.

En somme, dans la phase II, la COSYGA a fait le choix d'envisager les problèmes des travailleurs gabonais de façon microsociale, c'est-à-dire, comme provenant du comportement d'individus déviants, obéissant à leur logique propre (et non à une logique de système). Ce positionnement, résultat du syndicalisme de collaboration (versus syndicalisme de revendication) l'a conduit à mettre en avant des types d'actions centrées sur l'individu (comme la moralisation et l'action en justice), la négociation, la création de coopératives.

Ce choix s'est, par conséquent, accompagné du rejet de la grève dont l'usage était assimilé par le sommet de la hiérarchie syndicale à un abus de confiance (l'endroit du régime). Le secrétaire général de la COSYGA déclarait à ce sujet : «La COSYGA est indiquée comme étant l'organisme pouvant préparer une grève. (...) Agir autrement et déclencher des grèves soudaines, non planifiées et non organisées, c'est abuser injustement des libertés que nous reconnaît la politique de la Rénovation.»³⁰⁸

Pendant la phase II, plusieurs grèves éclatent sans l'assentiment de la hiérarchie syndicale comme l'indique la citation qui précède. Ces grèves sont la traduction de la désaffection des travailleurs vis-à-vis de leur centrale syndicale et de sa politique de participation responsable. En 1976 par exemple, plusieurs grèves sont déclenchés par des travailleurs, elles entraîneront la dissolution par le régime en place de la FESYGA.³⁰⁹ Plusieurs grèves éclatent, également, dans les années 1980 : quatorze en 1987³¹⁰ et vingt-deux en 1988.³¹¹ La COSYGA de par ses attributions institutionnelles sera chargée de les annihiler.

³⁰⁷ COSYGA, « 1^{er} mai 1990 », *L'écho du travailleur*, n° 34, 2^{ème} trimestre 1990, p. 18.

³⁰⁸ COSYGA, « 12 mars 83 », *L'écho du travailleur*, 1^{er} trimestre 1983, p. 9.

³⁰⁹ L.-T. ESSONE-NDONG *et al.*, *Op. Cit.*, p. 25 et 28

³¹⁰ COSYGA, « 1^{er} mai 1988 », *L'écho du travailleur*, n° 26, 2^{ème} trimestre 1988, p.15.

³¹¹ COSYGA, « 1^{er} mai 1989 », *L'écho du travailleur*, n° 30, 2^{ème} trimestre 1989, p. 22.

III.B.2 Impact de l'action syndicale sur l'évolution du pouvoir d'achat dans la phase II

Cette sous-section examinera les effets de l'action revendicative de la COSYGA (et avant elle de la FESYGA) sur l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers gabonais.

La centrale unique a conclu, pendant la phase II, plusieurs accords salariaux au niveau des branches d'activité. Entre 1970 et 1989, la COSYGA a conclu avec la CPG huit accords salariaux dans la branche exploitation forestière et dix dans le BTP. Pour ce qui est de la branche exploitation pétrolière, à proprement parler,³¹² nous n'avons eu connaissance que d'un seul accord salarial conclu en 1983. Plusieurs accords salariaux ont été signés au niveau des entreprises mais en raison du secret³¹³ qui règne sur les salaires de cette branche d'activité, aussi bien au niveau des directions d'entreprises que des instances syndicales, nous n'avons pu recueillir les données que des accords (3) intervenus entre 1980 et 1989 pour Total Gabon.

En conformité avec les objectifs de la recherche, cette sous-section traitera d'abord de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers non soumis aux accords sectoriels, c'est-à-dire aux ouvriers rémunérés sur la base des minima légaux (SMIG et SMAG) avant de s'intéresser aux effets des accords salariaux conclus par la centrale syndicale unique sur l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers des exploitations forestières, du BTP et des exploitations pétrolières.

III.B.2.a Évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux légaux

La deuxième phase est caractérisée, d'un point de vue salarial, par la suppression en 1979 du SMIG (*Salaire Minimum Industriel Garanti*) et du SMAG (*Salaire Minimum Agricole Garanti*) et par leur remplacement par le *Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti* (SMIG). Toutefois, afin de mesurer l'impact de cette mesure sur l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles (et assimilés) et industriels (et assimilés) « non-conventionnés », l'exposé conservera la distinction « ouvriers industriels » et « ouvriers agricoles ».

³¹² En 1983, les entreprises d'exploitation pétrolière du moment (Elf-Gabon et Shell Gabon) se détachent des industries minières pour former une branche d'activité à part entière.

³¹³ Cette discrétion provient sans aucun doute du niveau très élevé des salaires pratiqués qui, s'ils étaient connus par les autres travailleurs pourraient avoir des conséquences sociales très graves (susceptibles de remettre en cause la stabilité politique et sociale).

• **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers industriels non-conventionnés de 1970 à 1989**

L'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers industriels « non-conventionnés » du Gabon de 1970 à 1989 est décrite par le tableau 39.

Tableau 39 : Pouvoir d'achat des ouvriers industriels dans la phase II

Années	Minimum salarial horaire	Variation Minimum salarial horaire	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1970	52	-	-	-
1971	55	5,77	3,86	1,91
1972	57,5	4,55	3,49	1,06
1973	60,63	5,44	6,21	-0,77
1974	101,15	66,83	12,07	54,76
1975	101,15	0	28,45	-28,45
1976	101,15	0	20,17	-20,17
1977	101,15	0	13,85	-13,85
1978	101,15	0	10,76	-10,76
1979	173,08	71,11	7,95	63,16
1980	173,08	0	12,34	-12,34
1981	173,08	0	8,71	-8,71
1982	202,31	16,89	16,67	0,22
1983	202,31	0	10,67	-10,67
1984	230,77	14,07	5,86	8,21
1985	253,86	10	7,36	2,64
1986	253,86	0	6,29	-6,29
1987	253,86	0	-0,95	0,95
1988	253,86	0	-8,78	8,78
1989	253,86	0	6,74	-6,74
Croissance cumulée		194,66	171,72	22,94

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la Banque Mondiale

Le tableau 39 met en évidence une croissance positive mais modérée (22,94 %) du pouvoir d'achat des ouvriers industriels « non-conventionnés » de 1970 à 1989 en dépit d'une forte progression du minimum salarial de 194,66 %. Cet état peut s'expliquer par la forte croissance des prix (171,72 %). Entre 1974 et 1983, les prix ont crû en moyenne par an de 14,6 %.

Par ailleurs, il faut noter que cette progression positive du pouvoir d'achat (sur toute la période) masque des périodes de forte dégradation du pouvoir d'achat tel que l'indique le tableau 40.

Tableau 40 : Périodisation de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers industriels non-conventionnés (1970-1989)

Périodes	Évolution du pouvoir d'achat
1970-1978	-16,27%
1979	63,21%
1980-1983	-31,15%
1984-1989	7,5%
1970-1989	22,94

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE

Le tableau 40 montre que si la progression du pouvoir d'achat des ouvriers industriels non-conventionnés est positive sur toute la période, de 1970 à 1978 et de 1980 à 1983, le pouvoir d'achat de ces ouvriers a, respectivement, régressé de 16,27 % et de 31,15 %.

• Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés de dans la phase II

L'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés de 1970 à 1989 est consignée dans le tableau 41.

Tableau 41 : Pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés dans la phase II

Années	Minimum salarial horaire en F CFA	Variation du Minimum salarial horaire	Taux d'inflation en %	Gain/perte du pouvoir d'achat en %
1970	43,29	-	-	-
1971	45,83	5,87	3,86	2,01
1972	50	9,10	3,49	5,61
1973	53	6,00	6,21	-0,21
1974	67,5	27,36	12,07	15,29
1975	67,5	0	28,45	-28,45
1976	67,5	0	20,17	-20,17
1977	67,5	0	13,85	-13,85
1978	67,5	0	10,76	-10,76
1979	173,08	156,41	7,95	148,46
1980	173,08	0	12,34	-12,34
1981	173,08	0	8,71	-8,71
1982	202,31	16,89	16,67	0,22
1983	202,31	0,00	10,67	-10,67
1984	230,77	14,07	5,86	8,21
1985	253,86	10,00	7,36	2,64
1986	253,86	0	6,29	-6,29
1987	253,86	0	-0,95	0,95
1988	253,86	0	-8,78	8,78
1989	253,86	0	6,74	-6,74
Variation Cumulée		245,70	171,72	73,98

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la Banque Mondiale

Le tableau 41 révèle une forte croissance du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés de 1970 à 1989 : 73,98 % contre 22,94 % pour leurs collègues industriels (tableau 39).

Cette forte progression du pouvoir d'achat, en dépit du niveau élevé de l'inflation, résulte de la forte croissance du minimum salarial appliqué à ces ouvriers. La forte hausse du minimum salarial, pour sa part, doit être rattachée à la mise en place du salaire minimum interprofessionnel. La mise en place de ce SMIG a, effectivement, permis aux ouvriers agricoles non-conventionnés de combler l'écart de 33,65 FCFA par heure travaillée qui séparait leur rémunération de celles de leurs homologues industriels.

En outre, d'après le tableau 42, la forte progression du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés sur la période masque comme pour leurs homologues industriels des « moments » de forte érosion du pouvoir d'achat (tableau 40).

Tableau 42: Périodisation de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés (1970-1989)

Périodes	Évolution du pouvoir d'achat
1970-1974	22,41%
1975-1978	-122,47%
1979	148%
1980-1983	-31,5
1984-1989	7,55%
1970-1989	73,93%

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE

D'après le tableau 42, la progression de 73,98 % sur la phase II du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés cache, elle aussi, des périodes de fortes érosions notamment de 1975 à 1977 (-122,47 %) et de 1980 à 1983 (-31,5 %).

III.B.2.b Impact sur l'évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux conventionnels

Nous traiterons ici de l'évolution du pouvoir d'achat des trois catégories d'ouvriers retenus pour cerner la diversité des situations ouvrières : les ouvriers des exploitations forestières, ceux du BTP et ceux des exploitations pétrolières.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés de la branche exploitation forestière (1970-1989)**

Le tableau 43 rend compte de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés de la branche d'activité pendant la phase II.

Tableau 43 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés de la branche forêt de 1970 à 1989

Années	Minimum salarial conventionnel horaire	Variation du minimum salarial conventionnel horaire	Taux d'inflation en %	Gain/perte du pouvoir d'achat
1970	50,05	-		
1971	50,05	0,00	3,86	-3,86
1972	56	11,89	3,49	8,40
1973	64,6	15,36	6,21	9,15
1974	103,85	60,76	12,07	48,69
1975	116,3	11,99	28,45	-16,46
1976	133,7	14,96	20,17	-5,21
1977	133,7	0,00	13,85	-13,85
1978	133,7	0,00	10,76	-10,76
1979	173,03	29,42	7,95	21,47
1980	190,39	10,03	12,34	-2,31
1981	190,39	0,00	8,71	-8,71
1982	190,39	0,00	16,67	-16,67
1983	249,69	31,15	10,67	20,48
1984	249,69	0,00	5,86	-5,86
1985	308,01	23,36	7,36	16,00
1986	308,01	0,00	6,29	-6,29
1987	308,01	0,00	-0,95	0,95
1988	308,01	0,00	-8,78	8,78
1989	333,33	8,22	6,74	1,48
Croissance cumulée		217,13	171,72	45,41

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la Banque Mondiale

Le pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés de la branche exploitation forestière a connu une progression de 67,68 % sur la période allant de 1970 à 1989. Ce résultat est la combinaison d'une croissance du minimum salarial de 239,4 % et d'une inflation de 171,72 %.

Toutefois, à l'image de celle des ouvriers non-conventionnés, cette progression du pouvoir d'achat voile de grandes disparités. En effet, entre 1975 et 1978, le minimum salarial a stagné alors que les prix, eux, croissaient en moyenne de 18,31 % par an. De même qu'en 1981 et 1982, les salaires des ouvriers conventionnés des exploitations forestières restent stables tandis que les prix grimpent respectivement de 8,71 % et de 16,67 %.

Par ailleurs, le minimum salarial conventionnel suit la même logique de croissance que les minima légaux, six relèvements sur la période (20 ans) soit en moyenne un relèvement tous les trois ans alors que les prix augmentent en moyenne de 8,57 % par an.

• Évolution du pouvoir des ouvriers conventionnés du BTP

La progression du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP est rapportée dans le tableau 44.

Tableau 44 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP de 1970 à 1989

Années	Minimum salarial conventionnel horaire	Variation du minimum salarial conventionnel	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat
1970	52			
1971	52	5,77	3,86	1,91
1972	55	4,55	3,49	1,06
1973	60,63	5,44	6,21	-0,77
1974	102	67,41	12,07	-12,07
1975	121	0	28,45	-28,45
1976	152	0	20,17	-20,17
1977	152	0	13,85	-13,85
1978	152	0	10,76	-10,76
1979	173,08 ³¹⁴	70,52	7,95	177,52
1980	205	18,44	12,34	6,10
1981	205	0	8,71	-8,71
1982	205	0	16,67	-16,67
1983	278	35,61	10,67	24,94
1984	278	0	5,86	-5,86
1985	355,84	28,00	7,36	20,64
1986	355,84	0	6,29	-6,29
1987	355,84	0	-0,95	0,95
1988	355,84	0	-8,78	8,78
1989	381,63	7,25	6,74	0,51
Croissance cumulée		242,99	171,72	71,27

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la Banque Mondiale

³¹⁴ Alignement sur le SMIG.

L'examen du tableau 44 permet de mettre en exergue deux constats majeurs :

- primo, sur la période, le pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP connaît un gain de 71,27 %. Ce qui, concrètement, signifie que grâce aux augmentations dont ont fait l'objet leurs salaires (242,99 % sur la période) et en dépit de la forte inflation (171,72 % sur la période), les ouvriers conventionnés du BTP ont pu se procurer, en 1989, 71,27 % de biens et services en plus qu'en 1970 ;
 - secundo, si le pouvoir d'achat s'améliore sur toute la période, cela n'a pas toujours été le cas. Entre 1975 et 1978, par exemple, la stagnation des salaires doublée de la flambée des prix a conduit à une perte de pouvoir d'achat, sur la période considérée, de l'ordre de 87 %.
- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés des exploitations pétrolières**

Deux faits d'une importance non négligeable sont intervenus dans la structuration des entreprises affectées à l'exploitation pétrolière. D'une part, il y a leur autonomisation. En effet, en 1980, alors que jusque-là, elles faisaient partie de la branche d'activité des entreprises minières et assimilées, elles vont se désolidariser d'une part des entreprises d'exploitation minières à proprement parler (exploitant le manganèse, l'uranium, l'or, etc.) et d'autre part des entreprises de services liées au pétrole (transport, entreposage et distribution) qui vont par la suite former le groupement professionnel des pétroliers.

Cette désolidarisation va se matérialiser de manière institutionnelle en 1983 par la conclusion d'une convention sectorielle par les deux principales entreprises affectées à l'exploitation pétrolière, c'est-à-dire Total Gabon (ex-Elf Gabon) et Shell Gabon. Ces deux entreprises vont donc conclure en 1983 une convention sous le titre d'entreprises de recherche et d'exploitation des hydrocarbures du Gabon et définir une grille salariale applicable à leurs salariés.

Le second élément renvoie au fait qu'alors qu'elles ne sont que les deux signataires de cette convention, chacune des entreprises va conclure avec ses salariés, la même année (en 1983), des accords salariaux d'entreprise.

Dans l'objectif d'analyser l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers des exploitations pétrolières, le choix s'est porté sur ceux de l'entreprise Total Gabon. Ce choix a été motivé non seulement par des raisons historiques (Total Gabon est le premier opérateur pétrolier du Gabon) mais aussi pour des raisons d'ordre économique concernant l'auteur : les travailleurs et les

responsables d'Elf Gabon se sont révélés, compte tenu de leur localisation (à Port-Gentil, second lieu de résidence de l'auteur au Gabon) accessibles à moindres coûts que ceux de Shell Gabon.

Le tableau 45 présente l'évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux auxquels les ouvriers de Total Gabon ont été soumis de 1970 à 1989.

Tableau 45 : Pouvoir d'achat des ouvriers de l'exploitation pétrolière de 1970 à 1989 - Cas de Total Gabon

Années	Minimum salarial conventionnel horaire	% du minimum salarial conventionnel horaire	Taux d'inflation en %	Gain/perte du pouvoir d'achat
1970	52			
1971	52	0	3,86	-3,9
1972	52	0	3,49	-3,5
1973	70	34,62	6,21	28,4
1974	104	48,57	12,07	36,5
1975	104	0	28,45	-28,5
1976	104	0	20,17	-20,2
1977	104	0	13,85	-13,9
1978	104	0	10,76	-10,8
1979	173,08	66,38	7,95	58,43
1980	493,55	374,57	12,34	362,2
1981	493,55	0	8,71	-8,7
1982	493,55	0	16,67	-16,7
1983	617,15	25,04	10,67	14,4
1984	617,15	0	5,86	-5,9
1985	713,61	15,63	7,36	8,3
1986	713,61	0	6,29	-6,3
1987	713,61	0	-0,95	1,0
1988	713,61	0	-8,78	8,8
1989	769,48	7,83	6,74	1,1
% cumulée		383,30	171,72	211,58

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la Banque Mondiale

Le tableau 45 fait apparaître une très forte croissance du pouvoir d'achat des ouvriers de Total Gabon de 1970 à 1989. Il progresse de 211,58% alors que celui des ouvriers forestiers conventionnés croît de 67,36 % (tableau 43) et celui de ceux du BTP de 71,27 % (tableau 44).

Cependant, cette progression significative du pouvoir d'achat de 1970 à 1989 n'a pas mis à l'abri les ouvriers de Total Gabon de la dégradation tout aussi significative de leur pouvoir d'achat de 1975 à 1978 (-73,4%). Et de ce point de vue, les ouvriers de Total Gabon sont logés à la même enseigne que les conventionnés du BTP et ceux des exploitations forestières.

Par ailleurs, la comparaison entre les tableaux 39, 41, 43, 44 et 45 met à jour le niveau très élevé du minimum salarial des ouvriers de Total Gabon à partir de 1980 par rapport à celui des

ouvriers non-conventionnés (agricoles et industriels) et à celui des ouvriers conventionnés de l'exploitation forestière et du BTP. Cette comparaison est résumée dans le tableau 46.

Tableau 46 : Comparaison des minima salariaux horaires

Années	Minimum salarial horaire				Rapport Salaire minimum horaire Total Gabon/salaire minimum horaire		
	Total Gabon	ouvriers non conv.	Forêt conv.	BTP conv.	ouvriers non conv.	Forêt conv.	BTP conv.
1980	493,55	173,08	190,39	190,39	2,9	2,6	2,4
1981	493,55	173,08	190,39	205	2,9	2,6	2,4
1982	493,55	202,31	190,39	205	2,4	2,6	2,4
1983	617,15	202,31	249,69	278	3,1	2,5	2,2
1984	617,15	230,77	249,69	278	2,7	2,5	2,2
1985	713,61	253,86	308,01	355,84	2,8	2,3	2,0
1986	713,61	253,86	308,01	355,84	2,8	2,3	2,0
1987	713,61	253,86	308,01	355,84	2,8	2,3	2,0
1988	713,61	253,86	308,01	355,84	2,8	2,3	2,0
1989	769,48	253,86	333,33	381,63	3,0	2,3	2,0
Moyenne					2,8	2,4	2,2

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la Banque Mondiale

Le tableau 46 indique, effectivement, que de 1980 à 1989, le minimum salarial horaire des ouvriers de Total Gabon est en moyenne égale à 2,8 fois celui des ouvriers non-conventionnés, à 2,4 fois celui des ouvriers conventionnés du BTP et à 2,2 fois celui des ouvriers conventionnés des exploitations forestières.

Au terme de cette analyse consacrée à l'impact de l'action revendicative de la centrale syndicale unique sur l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers gabonais de 1970 à 1989, il ressort que sur la période, le pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés évolue positivement comme le démontrent les tableaux 43, 44 et 45.

Toutefois, si la tentation de conclure à un impact significatif de l'action syndicale sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais est grande notamment à la vue de la croissance cumulée du pouvoir d'achat des différentes catégories d'ouvriers considérées, un examen minutieux permet de le relativiser. En effet, il est apparu qu'à chaque relèvement des minima salariaux (donc à chaque progression positive du pouvoir d'achat) a succédé une période (au moins égale à deux ans) de forte érosion du pouvoir d'achat (-73,23 % par exemple de 1975 à 1978).

Par ailleurs, les effets des entreprises coopératives n'ont pu être perceptibles sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais. La coopérative de consommation n'existe plus à ce jour. Déjà une année et demi après son ouverture (16 juin 1986), elle dût être fermée pour cause de mauvaise gestion et réouverte le 7 mars 1988. De plus ne disposant que d'une seule unité, elle ne pouvait pas garantir des denrées alimentaires à bon marché à tous les travailleurs de Libreville (et encore moins à ceux de l'ensemble du pays).

Les initiatives dont les effets auraient pu être significatifs pour les travailleurs des localités concernées sont les coopératives piscicoles qui ont été inaugurées dans la fin des années 1980 mais suite au déclin de la COSYGA du début des années 1990, elles vont tomber dans l'oubli.

Enfin, les mesures de blocage de prix concédées par la COSYGA au gouvernement (de 1976 à 1978 et 1985 à 1988), dans le cadre de sa politique de participation responsable ont eu un effet négatif sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais dans un marché des biens et services où le contrôle des prix n'est quasiment pas assuré comme en témoignent les taux d'inflation des années 1975 à 1978 (en moyenne 18% par an), 1980 (12,34 %), 1982 (16,67 %) et 1983 (10,67%).

III.B.3 Action syndicale et évolution de la législation du travail dans la phase II

La phase II est marquée par la promulgation d'un nouveau Code du travail en 1978. À l'instar de ce qui se passait dans la plupart des pays africains ayant opté pour la politique de participation responsable,³¹⁵ la centrale syndicale unique sera amenée à élaborer, avec l'organisation patronale unique, le texte qui sera adopté par l'Assemblée Nationale. L'objet de cette sous-section est de mener une étude comparative entre le Code du travail de 1962 et celui de 1978 en mettant en évidence les évolutions générées par la négociation entre la FESYGA et l'UNIGABON mais aussi en déterminant si ces évolutions se sont faites dans un sens favorable ou défavorable aux travailleurs.

III.B.3.a Impact sur l'évolution de la législation relative au contrat du travail dans la phase II

Nous comparerons les dispositions portant sur la législation des contrats individuels de travail durant la phase I (Code du travail de 1952 et celui de 1962) avec celles de la phase II (Code du travail de 1978) en révélant les changements bénéfiques ou non bénéfiques aux travailleurs intervenus suite à la négociation entre la FESYGA et l'UNIGABON.

Cette comparaison portera sur quatre points :

- les types de contrats ;
- la conclusion du contrat ;
- la suspension du contrat ;
- la résiliation du contrat.

La synthèse de cette comparaison est contenue dans le tableau 47. Elle met en évidence, dans un premier temps, quatre permanences (portant sur les types de contrats, la liberté des contractants, la requalification du CDD en CDI en cas de poursuite après le terme prévu et la durée maximale du CDD de 2 ans, renouvellements compris) ; et dans un second temps, neuf modifications notées en gras dans le tableau 47.

Le tableau 47 montre que, pour l'essentiel, toutes les modifications apportées en matière de contrats individuels de travail dans la phase II sont favorables aux travailleurs. Elles peuvent être classées en deux catégories : les *améliorations de forme* et les *améliorations de fond*.

³¹⁵ G. FONTENEAU *et al.*, *Op. Cit.*, pp. 144-145.

Tableau 47 : Comparaison de la législation des contrats individuels dans les phases 1 et 2³¹⁶

	Phase I		Phase II (Code de 1978)
Types	CDD et CDI		<ul style="list-style-type: none"> Reconduit
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> Liberté des contractants Requalification d'un CDD en CDI La durée maximale d'un CDD Période d'essai : 6 mois maximum Contrat constaté dans la forme convenue par les contractants 		<ul style="list-style-type: none"> Reconduite Reconduite Reconduite Reconduite Contrat conclu oralement ou verbalement Prise en compte de l'état de santé du travailleur
Suspension	6 raisons justifiant une suspension du contrat de travail		8 (6+2) raisons justifiant une suspension de contrat de travail
Résiliation du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> 4 formes de cessation de contrat de travail Respect des obligations réciproques pendant le préavis Versement d'une indemnité en cas d'inobservance du préavis 3 motifs de licenciements jugés abusifs Exigibilité du certificat de travail en cas de demande par un travailleur Clause de non-concurrence limitée à 2 ans dans un rayon de 100 Km 	Négociation entre la FESYGA et la CPG	<ul style="list-style-type: none"> Reconduites Reconduit Reconduit Reconduits Clarifications sur le préavis Exigibilité du certificat de travail sans mentions préjudiciables au travailleur et possibilité de sanctionner l'employeur contre-venant Clause de non-concurrence limitée à 3 mois dans un rayon de 5 Km Rationalisation du licenciement Procédure de licenciement écon

Source : L'auteur d'après les Art. 27-49 du Code du travail de 1978 et 19-55 du Code du travail de 1978

• Les améliorations de forme dans la phase II

Les améliorations de forme concernent les changements constatés dans la présentation d'un point (présentation du titre « contrat individuel de travail »), à l'approfondissement ou la clarification de notions existant dans la phase I (ici, la notion de préavis).

³¹⁶ NB : les modifications dites *de fond* sont notées en gras et celles de *forme* en italique gras.

Ces changements sont bénéfiques aux travailleurs car ils leur permettent une meilleure appropriation de la législation du travail: ils les éclairent mieux sur leurs droits et devoirs dans la relation d'emploi.

➤ **Meilleure présentation du titre « contrat individuel de travail »**

Dans les versions de 1952 et de 1962 du code du travail, les formes (orale ou écrite) que peut revêtir un contrat de travail ne sont pas clairement énoncées. Les articles 30 et 28 respectivement des versions 1952 et 1962 du code du travail l'attestent : « L'existence du contrat est constatée (...) dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter ». Au contraire, dans le Code du travail de 1978, lesdites formes sont citées nommément. On peut ainsi lire à l'article 20 : « Le contrat de travail est passé librement soit verbalement soit par écrit (...). » Cette formulation a l'avantage d'éclairer le travailleur sur le fait qu'un contrat de travail conclu oralement ne constitue pas une faveur accordée par un employeur « bienveillant », mais qu'il est quelque chose de tout à fait légal. Et par voie de conséquence, le travailleur lié à son employeur par un contrat verbal jouit des mêmes droits et prérogatives et est soumis aux mêmes obligations que son collègue lié par un contrat écrit.

➤ **Clarification de la notion de préavis**

Dans les versions 1952 et 1962 du Code du travail, le préavis est évoqué sans qu'aucune précision ne soit donnée. Dans le Code du travail de 1978, à l'inverse, des clarifications y sont apportées : la date à laquelle il prend effet (le lendemain de la notification du licenciement ou de la démission) et sa durée (déterminée en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise). Il est, également, précisé que les conventions collectives ou d'entreprise pouvaient prévoir des dispositions différentes mais à condition que celles-ci soient plus favorables aux travailleurs que celles contenues dans le Code du travail.

• **Les améliorations de fond dans la phase II**

Les améliorations de fond, à la différence, des améliorations de forme ont un lien direct avec les conditions d'emploi des travailleurs.

Dans la phase II, sept améliorations de la législation des contrats individuels de travail ont été constatées. Elles peuvent être réparties en trois catégories suivant qu'elles portent sur la *conclusion*, la *suspension* ou sur la *résiliation* du contrat de travail

➤ **Modification liée à la conclusion du contrat**

Dans la phase II, une modification favorable aux travailleurs est intervenue dans les dispositions portant sur la conclusion du contrat de travail. Cette modification concerne la prise en compte de la santé du travailleur dans le processus d'embauche. Alors que dans les versions de 1952 et 1962 du code du travail, aucune allusion n'était faite sur la santé du candidat à l'embauche, dans la version de 1978, l'état de santé devient une préoccupation centrale. Le code du travail version 1978 dit, à propos du candidat à un emploi, qu'il « doit être indemne de toute maladie contagieuse ou de longue durée » et rend ainsi obligatoire la visite médicale d'embauche. Cette disposition est jugée favorable aux travailleurs car non seulement elle les met à l'abri du danger que pourrait constituer un collègue atteint d'une maladie contagieuse mais aussi, elle permet aux individus ayant une santé fragile de ne pas occuper des postes qui pourraient détériorer davantage cette dernière.

➤ **Modification afférente à la suspension du contrat de travail**

Dans la phase II, une modification bénéfique aux travailleurs apparaît dans les dispositions relatives à la suspension du contrat de travail. Elle concerne la liste des situations justifiant la suspension du contrat individuel de travail. Cette liste composée de six situations dans la phase I³¹⁷ s'est enrichie de deux nouveaux éléments portant à huit les cas autorisant une suspension du contrat de travail.

En effet, la garde-à-vue ou la détention préventive n'excédant pas trois mois,³¹⁸ de même que le mandat électif ou l'exercice d'une fonction politique par le travailleur rejoignent la liste des situations autorisant la suspension du contrat de travail.

➤ **Modifications portant sur la résiliation du contrat de travail**

Dans la phase II, cinq modifications favorables aux travailleurs ont été opérées dans les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail. Il s'agit de : l'obligation de notifier le licenciement, la rationalisation du licenciement, la mise en place d'une procédure de licenciement pour motif économique, l'amélioration des conditions de délivrance du certificat de travail et l'évolution favorable (aux travailleurs) des conditions de la clause de non-concurrence.

³¹⁷ Cf. la section correspondante de la phase I pour les six autres cas, p. 122.

³¹⁸ À condition que les faits reprochés n'aient aucun lien avec l'exécution du contrat de travail.

○ ***Rationalisation du licenciement***

Dans la phase II, on assiste à une rationalisation du licenciement qui a pour effet de rendre le licenciement moins tributaire du bon vouloir de l'employeur. Cette rationalisation se manifeste par :

- le remplacement de la notion « motif légitime » (du licenciement) utilisée dans les versions de 1952 et de 1962 du Code du travail par celle de « cause réelle et sérieuse ». Et la grande avancée pour les travailleurs réside dans le fait que l'employeur doit prouver le caractère réel et sérieux du motif qu'il évoque ;
- l'obligation de notifier le licenciement. Dans la phase I, la notification du licenciement ne s'imposait à l'employeur que si elle était clairement demandée par le travailleur. Dans la phase II, elle s'impose de fait à l'employeur, c'est-à-dire, qu'un employeur qui licencie son employé doit le lui signifier de manière écrite en indiquant le motif ;
- le remplacement de la possibilité d'indemniser par l'obligation d'indemniser en cas de licenciement abusif. Dans le Code du travail de 1952 et celui de 1962, il était écrit : « Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts ». ³¹⁹ Cet article sous-entend que l'indemnisation n'était pas une obligation mais une possibilité. L'article 50 du Code du travail de 1978 est, sans équivoque, sur le caractère obligatoire de l'indemnisation en cas de licenciement abusif. Il déclare, en effet : « Toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à des dommages et intérêts. (...) ». Ceci constitue, à notre sens, une amélioration sensible de la législation en faveur des travailleurs car cette disposition a pu freiner l'élan des employeurs à licencier pour des motifs injustifiés.

○ ***La mise en place d'une procédure de licenciement pour motif économique***

Le licenciement économique désigne la décision de l'employeur de mettre fin au contrat d'un ou plusieurs de ses salariés en raison de la réduction de l'activité ou des mauvais résultats de l'entreprise.

Dans la phase I, la notion de licenciement économique est absente des textes réglementant les relations professionnelles. Elle apparaît dans la phase II (Code du travail de 1978) et avec elle, une procédure pour le réglementer.

³¹⁹ Art. 42, Code du travail des Territoires d'Outre-Mer et Art. 40, code du travail de la République Gabonaise, 1962.

La procédure de licenciement inaugurée dans le code du travail de 1978 va être perfectionnée en 1986 par deux ordonnances du Président de la République³²⁰ visant à limiter la masse des licenciements qui surviennent pendant la terrible crise économique qui frappe le Gabon à partir de 1985. Ces deux ordonnances avaient pour mission d'éviter que des licenciements collectifs « abusifs » ne soient « maquillés » en licenciements économiques.

Le tableau 48 donne une synthèse des avancées en matière de licenciement économique.

Tableau 48 : Mise en place et perfectionnement de la procédure de licenciement économique

	Première version		Perfectionnement de la procédure
Employeur	<ul style="list-style-type: none"> Établir l'ordre des licenciements Informers les délégués du personnel 2 semaines avant le préavis et prendre connaissance de leurs suggestions Informers l'inspecteur du travail 2 semaines avant le préavis 	Ordonnances 15/86 et 16/86 du 3 octobre 1986	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un projet de licenciement contenant : <ul style="list-style-type: none"> Les raisons justifiant les licenciements l'ordre des licenciements les mesures envisagées pour limiter les licenciements Transmettre ce projet aux représentants du personnel Convoquer les représentants du personnel à une réunion sanctionnée par un PV³²¹ Transmettre à l'inspecteur un dossier contenant : le projet de licenciement + le PV de la réunion + la demande d'autorisation de licenciement
Inspecteur du travail	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que lui et les représentants du personnel ont été informés dans les délais 		<ul style="list-style-type: none"> Accorder ou rejeter la demande d'autorisation de licencier après analyse du dossier
Salariés	<ul style="list-style-type: none"> 3 mois d'allocations familiales 2 mois minimum de préavis garanti 		<ul style="list-style-type: none"> 6 mois d'allocations familiales 2 mois minimum de préavis garanti droit à l'embauche prioritaire pendant 1 an Versement de l'ISR et l'indemnité de licenciement à partir d'une année d'ancienneté

Source : L'auteur d'après les Art. 46-49 du Code du travail de 1978 et 53-60 du Code du travail de 1978

Le tableau 48 montre que dans la seconde version de la procédure de licenciement économique, il y a un déclin de la « toute puissance patronale » au profit de l'inspection du travail. En effet, contrairement à la première version dans laquelle l'inspecteur du travail n'était que le témoin passif, c'est-à-dire, celui qui constatait de façon impuissante la décision de l'employeur de licencier. Il (l'inspecteur du travail) dispose, dans la seconde version, de la possibilité de rejeter

³²⁰ Ordonnances 15/86 et 16/86 du 3 octobre 1986.

³²¹ Procès verbal

une demande d'autorisation de licenciement introduite par un employeur si elle n'est pas fondée³²² ou si les étapes composant la procédure n'ont pas été scrupuleusement respectées. De plus la procédure fait apparaître une plus grande concertation avec les représentants du personnel que celle de la version précédente.

Enfin, les travailleurs licenciés bénéficient de plus d'avantages que dans la première version. En effet, en plus du préavis minimum garanti de deux mois, ils jouissent :

- de six mois d'allocations familiales, contre trois dans la version 1 ;
- de la possibilité de faire valoir leur droit à l'embauche prioritaire pendant une année en cas de réouverture ou de création d'emplois de leurs spécialités dans l'entreprise ;
- du versement des indemnités de licenciement et de services rendus à partir d'une année de présence dans l'entreprise alors que celle-ci n'était attribuée, en général, qu'aux salariés ayant au minimum deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

○ *Évolution relative à la délivrance du certificat de travail*

Dans la phase I, la délivrance du certificat de travail n'était une obligation pour l'employeur que si le travailleur lui en avait fait expressément la demande. Les Codes de travail de 1952 et 1962, le soulignent bien : « A l'expiration de son contrat de travail, tout travailleur peut exiger de son employeur un certificat de travail ». ³²³ La délivrance du certificat de travail est un droit qui peut ne pas s'appliquer si le travailleur l'ignore. Dans la phase II, une modification favorable aux travailleurs est notée avec la possibilité de sanctionner l'employeur qui refuserait de le délivrer ou qui y inscrirait une ou des mention(s) susceptible(s) de porter préjudice au travailleur.

○ *Amélioration relative à la clause de non concurrence*

Le code du travail de la phase II présente une évolution avantageuse pour les travailleurs en ce qui concerne les dispositions relatives à la clause de non concurrence. Alors que dans la phase I, un employeur avait la possibilité d'interdire pendant deux ans à son ancien employé d'intégrer une entreprise pouvant concurrencer la sienne se trouvant dans un rayon de 100 km de la sienne, dans la phase II, cette interdiction est ramenée à trois mois dans un rayon de 5 km.

³²² Au regard des raisons évoquées pour la justifier et des propositions des représentants du personnel.

³²³ Art. 51 du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer et Art. 49 du Code du travail de la République Gabonaise de 1962.

III.B.3.b Impact sur l'évolution des droits salariaux dans la phase II

Cette section analysera l'évolution de la législation salariale de la phase I à la phase II en isolant les progrès et/ou les reculs constatés dans les droits des travailleurs issus de la négociation entre la FESYGA et l'UNIGABON. Aussi, le tableau 49 fait-il état des principales dispositions légales en matière salariale du Code du travail de 1962 et celles du Code du travail de 1978.

Tableau 49 : Comparaison de la législation salariale entre les phases I et II

	Phase I (Code du travail de 1962)		Phase II (Code du travail de 1978)
Dispositions relatives aux salaires	<ul style="list-style-type: none"> • L'égalité des conditions salariales des travailleurs ayant le même rendement et les mêmes conditions de travail • La fourniture du logement et des denrées alimentaires aux travailleurs déplacés pour l'exécution de leur contrat de travail • La primauté des sommes dues aux travailleurs pour leurs salaires • La garantie de paiement des salaires à dates régulières • La protection des salaires contre les retenues non légales • La date butoir de paiement du salaire : 3 jours • Délais de prescription de l'action des travailleurs pour leurs salaires : 6 mois • Mise en place d'une zone unique de salaires 	Négociation entre la FESYGA et la CPG	<ul style="list-style-type: none"> • Reconduite • Reconduite • Reconduite • Reconduite • Reconduite • Date butoir de paiement du salaire : passe de 3 à 4 jours • Délais de prescription de l'action des travailleurs pour leurs salaires : 5 ans • Mise en place d'un minimum salarial interprofessionnel • Mise en place de l'ISR

Source : L'auteur d'après les Art. 89-100 du Code du travail de 1962 et 84-108 du Code du travail de 1978

Dans la phase II, quatre modifications sont intervenues dans la législation salariale. Elles figurent en gras dans le tableau 49.

Par ailleurs, l'examen de ces modifications nous apprend que trois d'entre elles sont favorables aux travailleurs et une ne l'est pas.

- **Les modifications favorables aux travailleurs**

Les trois modifications favorables aux travailleurs portent respectivement sur les *minima salariaux*, les *indemnisations* et sur la *prescription de l'action sur les salaires*.

➤ **L'égalisation des traitements salariaux**

Dans la phase II, le processus d'égalisation des conditions de rémunération entre travailleurs ruraux et urbains entamé dans la première phase³²⁴ avec la mise en place d'un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est poursuivi. Avant cette mise en place, les travailleurs appartenant au régime général ou industriel bénéficiaient de conditions salariales meilleures que celles de leurs homologues du régime agricole. L'adoption de ce minimum salarial interprofessionnel est une avancée pour les travailleurs car elle permet aux travailleurs du régime agricole de bénéficier des conditions salariales avantageuses des travailleurs du régime général.

➤ **L'institutionnalisation de l'indemnité de services rendus**

Dans la phase II, la législation salariale progresse en faveur des salariés avec l'adoption de l'ISR (*l'Indemnité dite de Services Rendus*).

L'ISR est une allocation pécuniaire versée à tous les travailleurs quittant une entreprise après y avoir passé un certain nombre d'années. Dans la phase II, elle est versée aux individus ayant totalisé au moins deux ans de présence dans l'entreprise.

Le montant de l'ISR est égal à 20 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois par année de présence continue dans la même entreprise.

➤ **La prescription de l'action des travailleurs en faveur de leurs salaires**

Le délai de prescription de l'action des salariés pour le paiement de leurs salaires évolue favorablement dans la phase II. Alors qu'il n'était que de six mois dans la phase I, il passe à 5 ans dans la phase II. Les salariés peuvent donc intenter des actions contre leurs employeurs pour le paiement de leurs salaires jusqu'à cinq ans après de la date d'exigibilité de ceux-ci.

• **La modification défavorable aux travailleurs**

La modification défavorable aux travailleurs intervenue dans la phase II au sujet des droits sur les salaires porte sur la date butoir de paiement de salaire.

³²⁴Dans la première phase, la première étape de ce processus fut l'uniformisation des conditions entre travailleurs urbains et ruraux des secteurs agricoles et industriels avec la mise en place d'une zone unique de salaire.

Dans la phase I, ce délai avait été ramené de huit à trois jours. Dans la phase II, il évolue défavorablement pour les travailleurs puisqu'il est rallongé d'un jour. Les employeurs ont pendant la phase II, l'obligation de payer le salaire de leurs employés rémunérés mensuellement au plus tard quatre jours après la fin du mois (au lieu de trois jours antérieurement).

III.B.3.c Action syndicale et évolution des droits sur les congés payés dans la phase II

Cette sous-section évaluera l'évolution de la législation sur les congés payés de la phase I à la phase II. Elle sera donc chargée de mettre en parallèle, tour à tour, les dispositions relatives à la durée, à la prescription et à l'allocation des congés payés dans le Code du travail de 1962 à celles résultant de la négociation entre l'organisation syndicale patronale et l'organisation syndicale de travailleurs (Code du travail de 1978).

• La durée des congés payés dans la phase II

Le tableau 50 compare les principales dispositions liées à la durée des congés payés dans la phase II avec celles de la phase I afin de mettre en évidence les avancées et/ou les reculs intervenus suite à la « confrontation » entre la FESYGA et l'UNIGABON.

Tableau 50 : Durée des congés payés dans les phases I et II

	Phase I		Phase II
Hommes	<ul style="list-style-type: none"> 1 jour ouvrable et demi par mois de présence effective + jour(s) supplémentaire(s) en fonction de l'ancienneté 	Négociation entre la FESYGA et la CPG	<ul style="list-style-type: none"> 2 jours ouvrables par mois de présence effective + jour(s) supplémentaire(s) en fonction de l'ancienneté
Femmes	<ul style="list-style-type: none"> 1 jour ouvrable et demi par mois de présence effective + jour(s) supplémentaire(s) en fonction de l'ancienneté + 1 jour par enfant de moins de 14 ans 		<ul style="list-style-type: none"> 2 jours ouvrables par mois de présence effective + jour(s) supplémentaire(s) en fonction de l'ancienneté + 1 jour par enfant à charge de moins de 16 ans
Jeunes gens³²⁵	<ul style="list-style-type: none"> Au moins deux jours par mois de présence effective 		<ul style="list-style-type: none"> 2 jours ouvrables et demi par mois de présence effective

Source : L'auteur d'après les Art. 121-123 du Code du travail de 1962 et 125-126 du Code du travail de 1978

³²⁵ Travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Selon le tableau 50, la législation du travail se rapportant à la durée des congés payés a évolué positivement pour les travailleurs (toutes catégories confondues) entre les phases I et II.

La durée des congés payés a, en effet, augmenté d'une demi-journée par mois de présence pour toutes les catégories de travailleurs : deux jours ouvrables contre un et demi pour les hommes et les femmes ; deux jours ouvrables et demi contre deux chez les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Par ailleurs, on note une amélioration plus prononcée chez les femmes puisque l'âge des enfants qui donnent droit à un jour supplémentaire de congé est prolongé de 2 ans (de 14 ans, il passe à 16) et la qualité des enfants pris en compte change aussi favorablement : tandis que dans la phase I, les enfants qui donnaient droit à la majoration de la durée des congés payés étaient ceux de la femme en question, dans la phase II, les enfants considérés sont ceux à sa charge.

- **Prescription du droit aux congés payés pendant la phase II**

Le tableau 51 compare le délai pendant lequel les travailleurs peuvent exiger de leur employeur la jouissance des droits aux congés payés qu'ils ont acquis dans la phase II avec celui de la phase I.

Tableau 51 : Délai de prescription des congés payés dans les phases I et II

	Phase I		Phase II
Délai Exigibilité	1 an	Négociation FESYGA / UNIGABON	Inchangé

Source : L'auteur d'après l'article 124 du Code du travail de 1962 et 128 du Code du travail de 1978

Pendant la phase II, les droits de travailleurs dans la revendication de leurs congés payés sont restés les mêmes que pendant la phase précédente. Les travailleurs ayant acquis leurs droits aux congés payés peuvent les réclamer pendant un an à partir de la date d'exigibilité.

- **Allocation de congés payés dans la phase II**

Le tableau 52 confronte les éléments exclus de l'assiette des congés payés de la phase I à ceux de la phase II avec comme objectif de statuer sur l'évolution des droits des travailleurs à propos de l'allocation congés payés.

Tableau 52 : Éléments exclus de l'assiette des congés payés dans la phase II

Phase I		Phase II
<ul style="list-style-type: none"> • Prime de rendement • Indemnités liées aux risques professionnels • Avantages en nature liés au logement 	Négociation FESYGA / UNIGABON	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenu • Maintenu • Maintenu

Source : L'auteur d'après l'article 124 du Code du travail de 1962 et 128 du Code du travail de 1978

Dans la phase II, les droits des salariés sur l'allocation congés payés sont maintenus : aucun nouvel élément n'a été retranché de l'assiette servant de base au calcul de cette allocation ainsi que l'indique le tableau 52.

III.B.3.d Action syndicale et évolution des mesures de protection femmes et jeunes travailleurs dans la phase II

Cette sous-section a comme objet de voir quels ont été les résultats de la négociation entre la FESYGA et l'UNIGABON sur les principales dispositions relatives à la protection des femmes et jeunes travailleurs. De ce fait, en premier lieu, seront traités l'âge minimum d'embauche et l'indemnisation en cas d'inadéquation entre exigences du poste et aptitudes physiques des femmes et jeunes travailleurs. En second lieu, les mesures se rapportant à la protection des femmes enceintes seront abordées.

- **Inadéquation entre aptitudes physiques et poste de travail chez les femmes et les jeunes travailleurs dans la phase II**

Le tableau 53 met en parallèle l'évolution, de la phase I à la phase II, de l'âge minimum à l'embauche et de l'indemnisation des salariés ayant rompu leur contrat de travail en raison d'une inadéquation entre les exigences de leur poste de travail et leurs capacités physiques.

Tableau 53 : Age minimum d'embauche et indemnisation des ruptures de contrat pour inadéquation physique dans les phases I et II

	Phase I		Phase II
Age minimum à l'embauche	16 ans	Négociation FESYGA / UNIGABON	Reconduit
Indemnisation en cas de rupture de contrat pour inadéquation	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de préavis • Indemnité de licenciement 		<ul style="list-style-type: none"> • Maintenu • Indemnité de services rendus

Source : L'auteur d'après les Art. 117-118 du Code du travail de 1962 et 122 du Code du travail de 1978

D'après le tableau 53, les dispositions portant sur l'âge minimal d'emploi sont restées inchangées de la phase I à la phase II. À l'inverse, une modification pouvant être qualifiée de positive est intervenue dans l'indemnisation accompagnant la rupture du contrat de travail d'une femme ou d'un jeune travailleur suite à l'inadéquation entre exigences de leur poste de travail et leurs aptitudes physiques. On note, effectivement, que l'indemnité de licenciement est remplacée par l'indemnité de services rendus, ce qui équivaut à dire que la résiliation du contrat de travail consécutive à l'inadéquation n'est plus considérée comme un licenciement (rupture motivée par l'inaptitude professionnelle ou le comportement fautif du travailleur) mais qu'elle est requalifiée en départ négocié (rupture décidée d'un commun accord par l'employeur et son employé).

- **Impact sur l'évolution des dispositions sur les femmes enceintes au travail dans la phase II**

Le tableau 54 fait état de l'évolution des mesures prises pour protéger des femmes enceintes en activité dans le passage du Code du travail de 1962 au Code du travail de 1978.

Tableau 54 : Protection des femmes enceintes dans les phases I et II

	Phase I	Phase II
Dispositions relatives à l'emploi des femmes enceintes	<ul style="list-style-type: none"> • Interdiction de licencier une femme enceinte • Possibilité pour une femme enceinte de rompre son contrat de travail sans préavis ni indemnités • Congé de maternité de 14 semaines extensibles à 17 • Versement de la moitié du salaire et prise en charge totale des soins médicaux pendant les congés de maternité • 1 heure d'allaitement par journée pendant 15 mois à compter de la naissance de l'enfant • Possibilité de changer de poste pendant et après l'accouchement pendant 15 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnue • Reconnue • Reconnu • Versement de la totalité du salaire et prise en charge totale des soins médicaux pendant les congés de maternité • 2 heures d'allaitement par journée pendant 15 mois à partir de la date de reprise du travail • Reconnue • Interdiction d'employer une femme les 8 semaines suivant son accouchement

Source : L'auteur d'après les Art. 115-116 du Code du travail de 1962 et 116-120 du Code du travail de 1978

Dans la phase II, trois changements (signalés en gras dans le tableau 54) apparaissent dans la législation en rapport avec les conditions d'emploi des femmes enceintes.

Le tableau 54 montre que les trois changements constatés dans les mesures de protection des femmes enceintes sont positifs. Par ailleurs, deux de ces changements résultent de la modification de mesures existant dans la phase I (la rémunération versée pendant les congés de maternité et les heures d'allaitement), le dernier est une innovation qui vient compléter le dispositif existant.

➤ **L'amélioration relative à la rémunération versée pendant les congés de maternité**

Dans la phase II, la rémunération versée aux femmes en congés de maternité est améliorée. Alors que dans la phase I, les femmes en congés de maternité touchent la moitié de leur salaire d'activité, dans la phase II, elles en perçoivent la totalité.

➤ **L'amélioration portant sur les heures d'allaitement**

Dans la phase II, la durée du repos alloué aux femmes pour l'allaitement de leur(s) nouveau(x) né(s) est augmentée. Pendant la première phase, cette durée était d'une heure pendant les quinze mois qui suivent l'accouchement, dans la deuxième phase elle passe à deux heures pendant quinze mois à compter de la date de reprise du travail.

➤ **L'innovation complétant le dispositif de protection des femmes enceintes**

Dans la phase II, une nouvelle disposition protégeant les femmes enceintes en activité est entérinée. Il s'agit de l'interdiction d'employer une femme nouvellement accouchée. Le Code du travail de 1978 interdit, effectivement, à tout employeur d'utiliser les services d'une femme les huit semaines qui suivent son accouchement car elles correspondent à la période de son congé post-natal obligatoire.

III.B.3.e Action syndicale et évolution des droits syndicaux dans la phase II

Nous étudierons l'évolution de la législation du travail en rapport avec les syndicats dans la phase II. Nous porterons notre attention, comme nous l'avons fait pour la phase précédente, dans un premier temps sur les dispositions concernant la constitution et le fonctionnement des syndicats et dans un second temps, sur celles portant sur la représentativité syndicale.

- **Impact sur la constitution et le fonctionnement des syndicats dans la phase II**

Pendant la phase II, un changement défavorable à la liberté syndicale et par ricochet à celle des travailleurs est introduit. Il porte sur le processus de légalisation des syndicats. Ce changement est, en fait, la traduction, au niveau de la loi, du passage d'un système de relations professionnelles dans lequel coexistaient plusieurs centrales syndicales (pluralisme syndical) à un autre dans lequel seule une centrale syndicale est autorisée (monolithisme syndical). Dans la phase I, le dépôt des statuts et des noms des membres était la principale formalité requise pour légaliser un syndicat. Dans la phase II (avec l'institutionnalisation du syndicat unique et notamment à cause de l'ordonnance n° 36/73 du 3 juillet 1973), la légalisation d'un syndicat passe par son affiliation à l'unique centrale syndicale autorisée, la FESYGA.

Certes, l'unité syndicale apparaît comme un idéal pour la lutte syndicale dans la mesure où elle suppose que tous les travailleurs sont unis pour une seule et unique cause, la défense de leurs intérêts. Il apparaît, cependant, que l'unité syndicale (véhiculée par le monolithisme syndical en vigueur au Gabon durant la phase II) ne peut être source de libération pour les travailleurs car elle viole la liberté syndicale aussi bien dans son acception individuelle que collective.

➤ **La conception individuelle de la liberté syndicale**

C'est la liberté dont dispose un travailleur d'adhérer à un syndicat. « Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession ou de sa région. »³²⁶ Cette proposition contient en filigrane « son pendant négatif », c'est-à-dire la liberté, de ne pas adhérer à un syndicat (si tel est la volonté du travailleur). Or cette seconde option est totalement déniée aux travailleurs gabonais à partir de 1969. Les travailleurs gabonais étaient, avec ou sans leur consentement, enrôlés dans les rangs de la FESYGA, la taxe syndicale qui leur était obligatoirement prélevée étant un signe de cette adhésion forcée.

➤ **La conception collective de la liberté syndicale**

Elle implique à la fois : la liberté de constitution et la liberté de fonctionnement comme le déclare le code du travail : « les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement des produits déterminés ou exerçant la

³²⁶ Art. 173 du Code du travail de 1978.

même profession libérale ou la même profession dans la même circonscription administrative peuvent constituer librement un syndicat. »³²⁷ Si la liberté de constitution n'était pas déniée aux travailleurs gabonais, la liberté de fonctionnement n'était pas envisageable dans la mesure où les syndicats qui se formaient devaient obligatoirement s'affilier à la FESYGA. « Pour être légalement constitué tout syndicat professionnel de travailleurs ou d'employeurs existant ou venant à exister sur le territoire de la République Gabonaise, doit être obligatoirement affilié à la centrale syndicale unique des travailleurs ou la centrale syndicale patronale ». ³²⁸ Durant la phase 2, l'action syndicale n'était pas envisageable en dehors des cadres fixés à la FESYGA par le parti au pouvoir dont elle était un organisme spécialisé.

• Impact sur la représentativité syndicale dans la phase II

Dans la version 1978 du code du travail, les dispositions ayant trait à la représentativité syndicale ont été totalement supprimées. Ce qui peut s'expliquer par le fait que lorsqu'on parle d'organisation syndicale représentative, on part du principe qu'il y a plusieurs organisations et qu'une discrimination est opérée parmi celles-ci. Or durant la phase II, il n'y avait qu'une seule organisation syndicale, les autres ayant été dissoutes.

La phase II, vue sous l'angle de la législation du travail et de l'action syndicale est marquée par un paradoxe. En effet, si on peut y déplorer, la suppression de la liberté syndicale sous sa double forme individuelle et collective, à l'inverse, les autres droits des travailleurs évoluent positivement.

Cela peut s'expliquer par le fait que la COSYGA a tiré de sa position d'organisme spécialisé du parti chargé d'assurer sa stabilité, une certaine marge de manœuvre (à condition que les actions qu'elle posait ne remettaient pas en cause la stabilité du régime politique et les perspectives de profit des investisseurs étrangers). Ainsi elle a pu agir sur la législation du travail à travers la confection de conventions collectives et la participation à l'élaboration du Code du travail.

Ces actions ont permis, entre autres, de :

- conserver les acquis de la phase I ;

³²⁷ *Ibid.*

³²⁸ Art. 174 du Code du travail de 1978.

- transformer des vieilles revendications en acquis comme celle sur l'égalisation des traitements salariaux qui s'est concrétisée par l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel garanti ;
- faire progresser certains droits à l'image de l'augmentation de la durée des congés payés, du renforcement des mesures contre les licenciements abusifs et de celles de la protection des femmes enceintes ;
- d'introduire des innovations comme l'indemnité de service rendu.

III.B.4 Action syndicale et Impact sur l'évolution des conditions matérielles de travail dans la phase II

Cette troisième sous-section permettra de juger des effets ou des non-effets de l'action syndicale sur les conditions matérielles de travail des ouvriers gabonais entre 1970 et 1989.

À cet effet, dans un premier temps, elle étudiera l'évolution des mesures et dispositions en matière de santé et de sécurité au travail adoptées au Gabon en pendant la phase II.

Dans un second temps, elle tentera d'apprécier l'effet des mesures prises sur la santé et la sécurité au travail. Cette appréciation se fera d'abord, à l'échelle nationale, puis au niveau des trois branches d'activité retenues pour l'étude (« exploitation forestière », BTP et « exploitation pétrolière »).

III.B.4.a Analyse des dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans la phase II

Il s'agit ici de dresser l'évolution des mesures prises pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs sur leur lieu de travail entre 1970 à 1989.

Le tableau 55 présente le développement qu'a connu la législation sur la santé et la sécurité au travail entre la phase I et II. La modification intervenue apparaît en caractères gras.

Tableau 55 : Dispositions générales sur la sécurité et santé au travail dans les phases I et II

Institutions / Mesures / Moyens	Phase I	Négociation entre la FESYGA et l'UNIGABON	Phase II
	<ul style="list-style-type: none"> • Inspection du travail et des lois sociales • Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail • Obligation de déclarer les AT et les MP • Obligation de mettre sur pied un service médical ou sanitaire • Institution d'un régime de prestations familiales pour les travailleurs gabonais et mise en place de la CGPS 		<ul style="list-style-type: none"> • Reconnue • Reconnue • Reconnue • Reconnue • Reconnue • Obligation de la visite médicale d'embauche

Source : L'auteur d'après les Art. 132-140 du Code du travail de 1962 et 134-158 du code du travail de 1978

D'après le tableau 55, les dispositions liées à la santé et à la sécurité au travail, ont évolué au bénéfice des travailleurs. En effet, toutes les dispositions en vigueur pendant la phase I ont été conservées et de plus, la visite médicale d'embauche a été rendue obligatoire. Selon cette disposition, le contrat de travail ne prend effet que sous réserve de la production obligatoire de la preuve médicale que le candidat à l'emploi est indemne de toute maladie.

Cette disposition est considérée comme un progrès pour les travailleurs dans la mesure où elle permet :

- l'appréciation de la condition physique du candidat à l'embauche et les exigences du poste de travail ;
- de mettre les travailleurs à l'abri des maladies contagieuses dont pourraient être porteurs les candidats à l'embauche.

III.B.4.b Effectivité des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail

Nous examinerons ici l'effectivité des mesures adoptées. Cet examen portera dans un premier temps sur le « degré » d'application des mesures adoptées et dans un second temps, sur l'analyse de l'évolution des accidents de travail et des maladies professionnelles.

- **Examen de la mise en application des mesures**

L'examen de la mise en application des mesures et dispositions sur la santé et la sécurité au travail fait apparaître que si la mesure novatrice, c'est-à-dire, celle relative à l'obligation de la visite médicale d'embauche est entrée en vigueur pendant la phase II, celle portant sur la mise en place d'un comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail (datant du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer) ne l'a pas été.

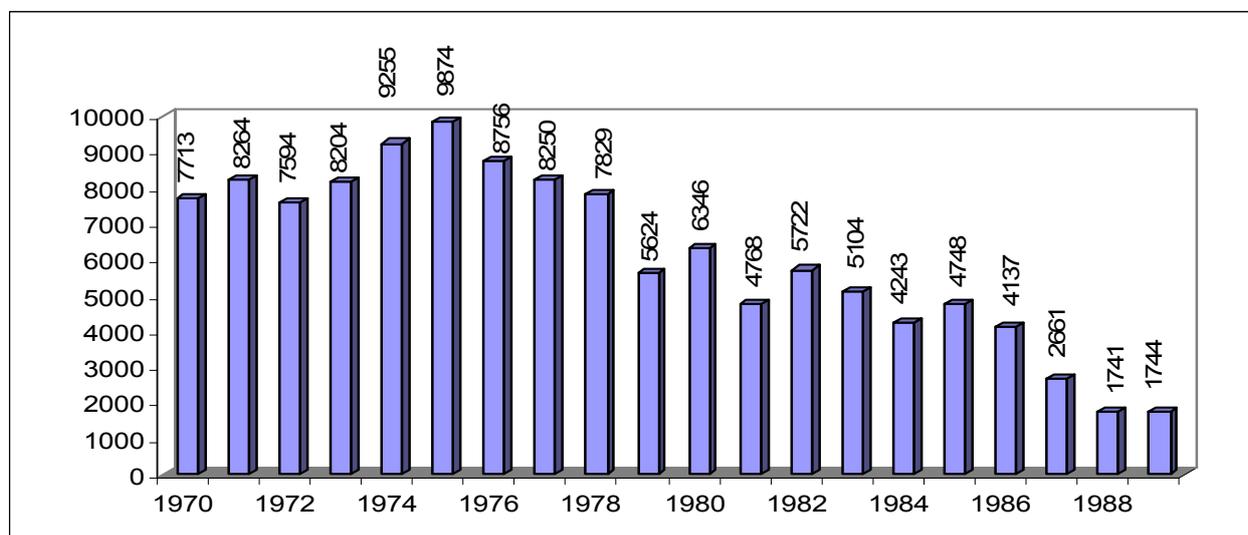
- **Analyse de l'évolution AT et MP au niveau national**

Cette analyse se fera non seulement en valeur nominale mais aussi en isolant les effets liés à la variation des effectifs salariés.

➤ **Évolution des AT et MP en valeur nominale**

Le graphique 5 trace l'évolution des AT et MP en valeur nominale au niveau national pendant la phase entre 1970 et 1989.

Graphique 5 : Évolution des AT et MP durant la phase II



Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la CNSS

Le graphique 5 montre que dans l'absolu, après avoir connu une tendance à la hausse en atteignant son pic en 1975 (9874 AT et MP déclarés), le nombre des AT et MP bien qu'évoluant en dents de scie a amorcé une tendance à la baisse depuis 1976. En effet, sur la période, il y a une baisse de 77,39 % soit une baisse moyenne annuelle de 7,5 %.

Pour apprécier véritablement l'évolution des AT et MP, il convient d'éliminer les effets liés aux variations des effectifs salariés sur la période. À cet effet, le tableau 56 compare l'évolution des AT et MP à celle des effectifs salariés.

Tableau 56 : Évolution des AT et MP en valeur réelle au niveau national

Années	Nombre de AT et MP	Effectifs salariés
1970	7713	65187
1971	8264	67294
1973	8204	74181
1975	9874	116138
1976	8756	131608
1977	8250	140302
1978	7829	105689
1979	5624	95771
1980	6346	87912
1981	4768	96966
1982	5722	105852
1983	5104	112000
1984	4243	115000
1985	4748	99665
1986	4137	89700
1987	2661	57804
1988	1741	52211
1989	1744	51166
Variation sur la période	-77,39 %	-21,51 %

Source : L'auteur d'après les données de la DGSEE et de la CNSS

D'après le tableau 56, entre 1970 et 1989, le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles baisse de 77,39 % et celui des effectifs salariés de 21,51 %. En raison de l'importance de la baisse du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles par rapport à celle des effectifs salariés, il est possible d'affirmer que celle-ci ne peut pas être totalement imputable à la diminution des effectifs salariés. Donc, nonobstant, la baisse des effectifs salariés, le nombre des AT et MP connaît une tendance à la baisse dans la phase II. Cette tendance à la baisse est également confirmée par le rapport entre le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles sur celui des effectifs salariés qui passent de 11,83 % en 1979 (7713 cas sur une population salariée de 65187 individus) à 3,41 % (1744 cas sur une population salariée de 51166 individus). Ce qui signifie qu'en 1979, 12 travailleurs sur 100 ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'en 1989, seuls 3 personnes sur 100 l'ont été.

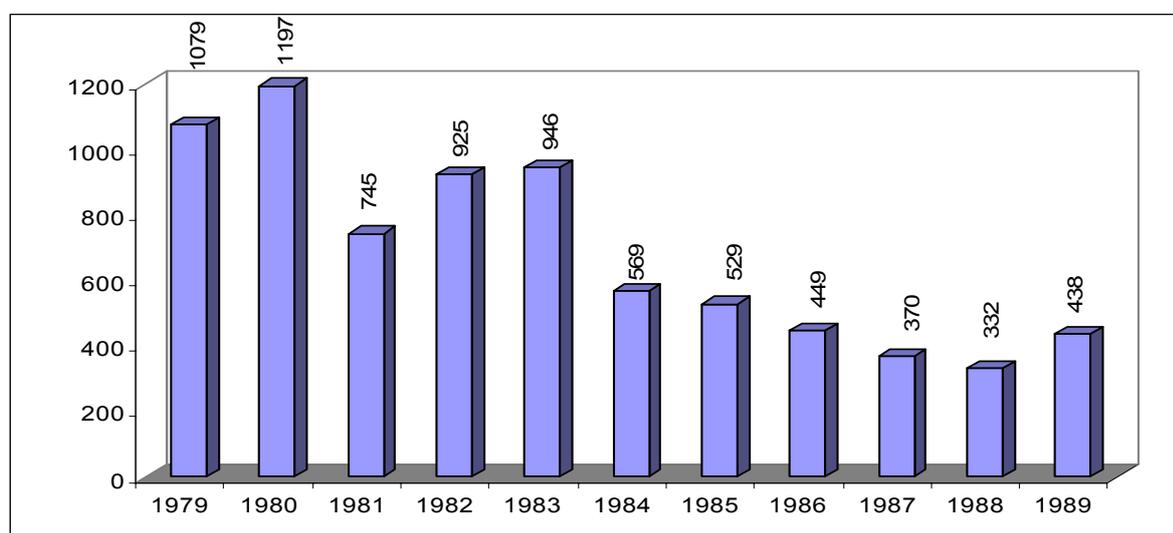
• Analyse de l'évolution AT et MP au niveau sectoriel

Il convient, au regard de ce qui précède de vérifier si cette tendance à la baisse des AT et MP sur la période est également perceptible au niveau de nos trois branches d'activité. Étant donné, que les données sectorielles sur le nombre des AT et MP ne sont disponibles qu'à partir de 1979, l'analyse de l'évolution sectorielle des AT et MP ne se fera que sur la période 1979-1989.

➤ Évolution des AT et MP dans l'exploitation forestière dans la phase II

La progression du nombre des AT et MP déclarées et recensées par la CNSS entre 1979 et 1989 dans la branche exploitation forestière pendant la phase II est fournie par le graphique 6.

Graphique 6 : Évolution du nombre des AT et MP dans l'exploitation forestière de 1979 à 1989



Source : L'auteur d'après les données de la CNSS

Au regard du graphique 6, après s'être situé à une moyenne annuelle de 978 cas de 1979 à 1983, le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles est passé à une moyenne annuelle de 448 cas de 1984 à 1989, soit une baisse de 59,41 % sur la période (8,62 % de cas en moins par an entre 1979 et 1989). Cependant, la proportion de personnes victimes d'un accident de travail, a légèrement augmenté sur la période : en 1979, 10 travailleurs sur 100 ont été victimes d'un accident de travail (1079 cas sur 10583 salariés) et en 1987, 12 travailleurs l'ont été (438 cas sur 3474 travailleurs).

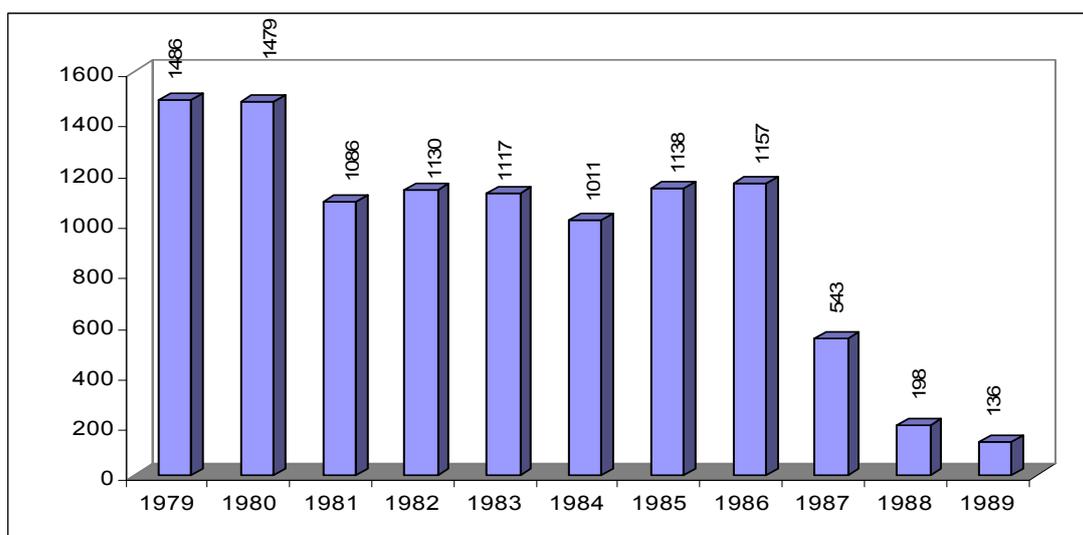
Dans le même esprit, la branche exploitation forestière reste sur la période, la deuxième branche d'activité sur les dix branches répertoriées par la CNSS où surviennent le plus d'accidents de

travail et de maladies professionnelles. Avec 16,18 % d'accidents de travail et de maladies professionnelles, elle se situe au deuxième rang après le BTP (18,48%).³²⁹

➤ Évolution des AT et MP dans le BTP dans la phase II

Le graphique 7 donne l'évolution du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles déclarés et répertoriés par la CNSS entre 1979 et 1989 dans le BTP.

Graphique 7 : Évolution des AT et MP dans le BTP de 1979 à 1989



Source : L'auteur d'après les données de la CNSS

Le graphique 7 montre que l'évolution du nombre des AT et MP dans le BTP a connu trois paliers entre 1979 et 1989. Le premier palier concerne les années 1979 et 1980. Durant ces années, le nombre des AT et MP se situe en moyenne à 1480 cas par ans. Le deuxième palier va de 1981 à 1986. Dans ce palier, on recense en moyenne 1100 AT et MP. Dans le troisième palier qui commence de 1987 et va jusqu'en 1989, le nombre des AT et MP répertoriés diminue considérablement puisqu'il se situe en moyenne à 290 cas par ans. Cette diminution est à relier avec la chute des effectifs de la branche d'activité (17208 personnes en 1979 contre 6144 en 1987, soit une baisse de 64,3 %). Le nombre de personnes victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle³³⁰ reste constant entre 1979 et 1989 (8 sur 100 en moyenne).

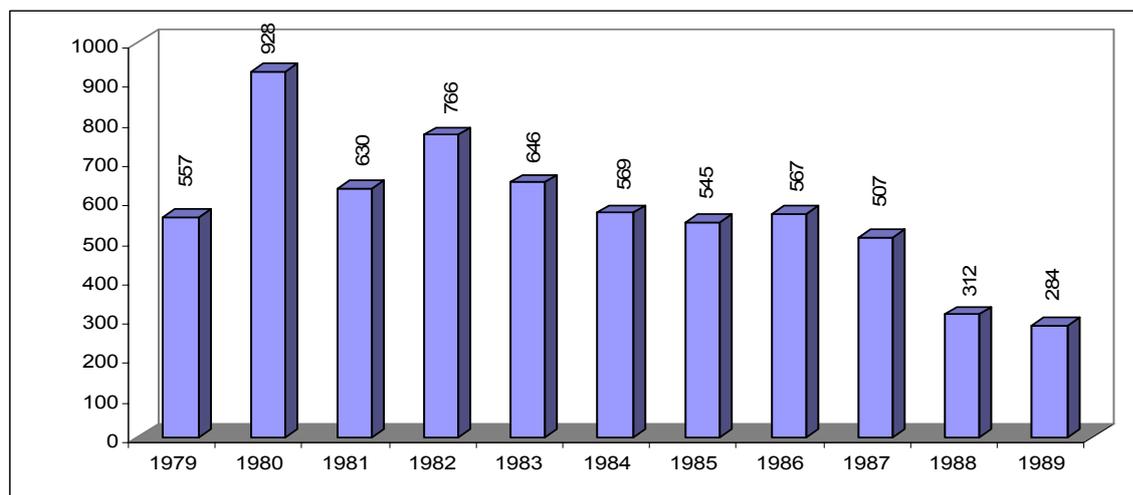
³²⁹ Cf. Annexe n° 20 : Répartition sectorielle des AT et MP dans la phase II

³³⁰ En posant l'hypothèse qu'un travailleur n'a été victime d'un AT ou d'une MP qu'une fois par an.

➤ Évolution des AT et MP dans l'exploitation pétrolière dans la phase II

Le graphique 8 rend compte de l'évolution du nombre des AT et MP signalées à la CNSS dans la branche d'activité exploitation pétrolière entre 1979 et 1989.

Graphique 8 : Évolution des AT et MP dans l'exploitation pétrolière de 1979 à 1989



Source : L'auteur d'après les données de la CNSS

L'examen du graphique 8 révèle que le nombre des AT et des MP décroît à partir de 1982. Il a été divisé par 2,7 depuis 1982 : passant de 766 en 1982 à 284 à en 1989. Toutefois, quand ce nombre est mis en parallèle avec celui des effectifs salariés de la branche d'activité, il apparaît que cette baisse est très limitée. En effet, le rapport entre le nombre des AT et MP sur le nombre de salariés est passé de 20 % de 1979 à 1985 à 17 % de 1986 à 1989. Ce qui nous permet de conclure à un environnement de travail très risqué ou à de conditions de travail assez médiocres.

Cette analyse consacrée à l'évolution des conditions matérielles de travail dans la phase II a montré que le nombre des AT et MP a fortement diminué sur la période au niveau national. Cette diminution s'explique en partie par la baisse des effectifs salariés. Cependant, cette tendance nationale n'a pas été constatée au niveau des branches d'activité sélectionnées. En effet pour chacune d'elle, si le nombre d'accidents de travail a considérablement baissé dans l'absolu, quand on le met en rapport avec l'évolution du nombre de salariés, soit il y a eu une légère augmentation du nombre des AT et MP (exploitations forestières), soit il est resté constant (pétrole), soit la baisse est très limitée (BTP). Ces évolutions ne semblent pas rattachables à l'action directe ou même indirecte des syndicats puisque l'application des mesures légales en matière de santé et de sécurité au travail sur lesquelles s'appuient leurs actions sur les conditions matérielles de travail n'a pas été effective dans la phase II.

Conclusion du chapitre III

L'étude de l'action de la COSYGA sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais durant la phase II fait apparaître un pouvoir syndical très limité malgré de fortes potentialités (en particulier une forte croissance économique malgré la crise, des effectifs syndiqués très élevés et moyens financiers conséquents).

➤ Effet limité positif mais limité sur l'évolution pouvoir d'achat

Dans un premier temps, l'action de la COSYGA est très limitée sur l'évolution du pouvoir d'achat des populations ouvrières au Gabon. Certes, par les accords salariaux qu'elle conclut avec le patronat (CNPGE) le pouvoir d'achat évolue positivement sur la période, mais un examen minutieux conduit à relativiser cette évolution positive. En effet, la croissance du pouvoir d'achat est positive sur la période mais elle est très irrégulière : à une année de progression positive très élevée succèdent au moins deux années de progression négative (due à une inflation galopante combinée avec une rémunération stagnante). Par ailleurs, on pourrait même conclure à une influence négative de la centrale unique sur le pouvoir d'achat dans la mesure où, à cause de sa politique de participation responsable, la COSYGA concéda au pouvoir en place deux périodes de gel de salaires (1975-1979 et 1985-1989) alors même que l'inflation n'était pas maîtrisée par ce dernier. On pourrait aussi ajouter l'inefficacité, à long terme, des entreprises coopératives.

➤ Impact mitigé sur l'évolution de la législation du travail

Le même raisonnement est applicable à l'action de la COSYGA sur la législation du travail. D'un point de vue quantitatif, l'action de la COSYGA sur la législation du travail est positive. En revanche, si on doit l'envisager d'un point de vue qualitatif, l'impact est assez limité. En effet, en dépit de la reconduite et même de la progression des droits professionnels (l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel garanti, l'augmentation de la durée des congés payés, renforcement des mesures contre les licenciements abusifs, protection des femmes enceintes et indemnité de service rendu), c'est la législation du travail qui consacre la suppression de la liberté syndicale aussi bien dans son acception individuelle que collective. Durant la phase II, on voit bien que l'activité syndicale est détournée de sa mission principale (la défense et la promotion des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres) pour servir de prétexte à la pérennisation d'un régime politique socialement inégalitaire. On peut, de ce fait, considérer les améliorations constatées dans la législation du travail dans la phase II

comme l'exploitation par la centrale unique du petit espace laissé par l'encadrement politique. La COSYGA a pu poser des actions à condition que celles-ci ne remettaient pas en cause ni les directives gouvernementales, ni la stabilité du régime politique.

➤ **Impact nul sur l'évolution des conditions matérielles de travail**

Pour ce qui est de l'action de la centrale sur l'évolution des conditions matérielles de travail, on peut dire que si la baisse du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles au niveau national a permis de conclure à une certaine amélioration des conditions de travail. Le bénéfice de cette situation n'est pas attribuable à l'action de la COSYGA car d'une part l'analyse des revendications syndicales ne dénote pas d'une plus grande prise en compte de cette variable dans l'activité revendicative de la centrale unique. D'autre part, l'application des dispositions en matière de sécurité et de santé au travail qu'elle a contribué à faire adopter ou à maintenir n'était toujours pas garantie dans la phase II.

Chapitre IV

Pouvoir syndical et impact dans la situation socio-économique des ouvriers gabonais dans la phase III

La phase III se caractérise par le retour au pluralisme syndical dans les relations professionnelles. On passe d'un système des relations professionnelles « mono-syndical » dominé par la COSYGA, unique organisation syndicale autorisée à représenter les travailleurs et la CPG seule organisation représentant les employeurs à un système « pluri-syndical » au sein duquel plusieurs organisations syndicales sont autorisées à représenter les travailleurs et les employeurs.

L'objectif de ce chapitre est d'examiner l'évolution des conditions socio-économiques des ouvriers gabonais depuis 1990 à la lumière du pouvoir de leurs organisations syndicales.

À cet effet, après avoir esquissé l'évolution des déterminants du pouvoir syndical depuis 1990 dans une première section, nous montrerons quelle a été l'influence (ou non) du syndicalisme sur l'évolution du pouvoir d'achat, de la législation sociale et des conditions matérielles de travail des ouvriers gabonais.

IV.A Analyse des déterminants du pouvoir syndical dans la phase III

Après vingt années de monolithisme aussi bien politique que syndical, l'année 1990 voit le retour au pluralisme politique et syndical. En 1990, à la suite des mouvements sociaux qui éclatent à partir de décembre 1989, le Gabon renoue avec le pluralisme politique.

Alors que les lois qui autorisent le multipartisme politique restent muettes sur le syndicalisme, c'est sous la pression revendicative des travailleurs et en référence aux conventions internationales notamment à la convention n° 87 dont le Gabon est signataire, que se créent en dehors ou en rupture avec la COSYGA (seule organisation syndicale de travailleurs reconnue et autorisée par l'État), de nombreux syndicats ouvriers et associations à caractère professionnel dont les plus importantes sont la CGSL (Confédération Gabonaise des syndicats Libres) qui voit

le jour en 1991 et l'ONEP (l'Organisation Nationale des Employés du Pétrole) qui naîtra dix ans plus tard.

Cette section appréciera le pouvoir syndical dans la phase III après avoir examiné, dans un premier temps, ses déterminants externes (contexte économique et politique) ; et dans un second temps, ses manifestations internes (idéologie et organisation).

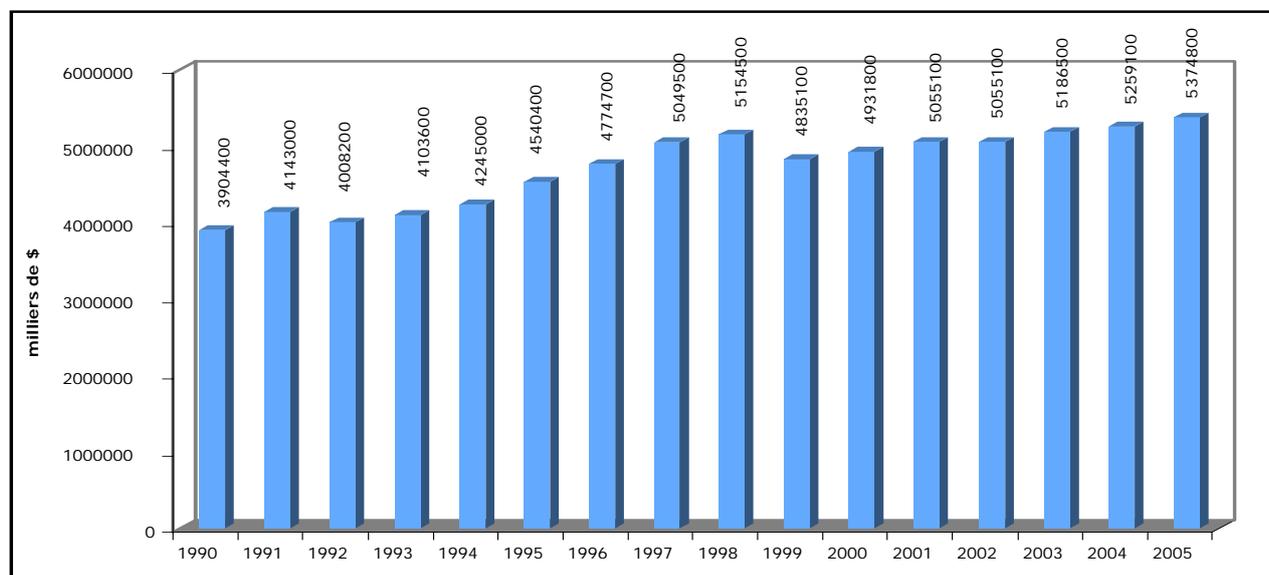
IV.A.1 Analyse de l'environnement économique et sociopolitique

L'objectif de cette sous-section est de mettre en évidence le contexte économique et politique du Gabon depuis 1990 et de montrer dans quelle mesure il aurait pu agir sur l'action des organisations syndicales ouvrières dans leur mission d'améliorer la condition de leurs membres.

IV.A.1.a Contexte économique

L'évolution de l'économie gabonaise dans la phase III est décrite par le graphique ci-dessous.

Graphique 9 : Croissance du PIB dans la phase III en milliers de dollars constants de 2000



Source : L'auteur d'après les données de la Banque Mondiale

Le graphique 9 montre que l'économie gabonaise a connu une croissance modérée de 1990 à 2005. Son PIB est passé de 3 904 400 000 \$ à 5 374 800 000 \$ soit une croissance sur la période de 37,89 % et une croissance moyenne annuelle de 2,15 % contre 6,65 % dans la phase I et 4,65% dans la phase II.

La diminution du PIB/H est un témoignage de la diminution de la croissance de l'économie gabonaise. En effet, entre 1990 et 2005, le PIB par habitant baisse de 4,76 % : il passe ainsi de 4075,3 \$ en 1990 à 3884 \$ en 2005, soit une diminution de 0,32 % par an en moyenne.

La combinaison de trois phénomènes peut expliquer la croissance modérée de l'économie gabonaise. Il y a d'abord, la baisse du prix du brut qui constitue la principale source de revenus de l'État gabonais. Par ailleurs, il y a les contrecoups de la dévaluation du franc CFA. Et enfin, il y a le remboursement de la dette extérieure.³³¹

La baisse de la croissance économique (en moyenne de 2 points par an dans la phase III par rapport à la phase II) est un élément qui ne joue pas en faveur de la construction d'un pouvoir syndical fort. En effet, les périodes de récession, en raison des inquiétudes qu'elles font peser sur l'emploi ne sont pas propices à la constitution d'un pouvoir syndical fort. De plus, s'il n'y a pas croissance, ou si la croissance est faible, les possibilités de revendiquer et de faire appliquer une politique « redistributive » sont très faibles.

IV.A.1.b Contexte politique : Retour au pluralisme politique

La phase III est marquée au Gabon à l'instar de la plupart des pays d'Afrique subsaharienne par le retour au pluralisme politique (après deux décennies de monopartisme) et par la mise en place d'institutions censées garantir la démocratisation de la vie politique. La mission de cette sous-section est de mettre à jour les changements politiques intervenus sur la sphère politique au Gabon de 1990 à nos jours et de montrer comment ils ont agi sur l'action syndicale.

Ainsi, nous rappellerons, d'abord, le processus qui a conduit au retour du pluralisme politique (la vague d'agitation et la Conférence nationale). Nous tracerons, par la suite, les grandes lignes de l'évolution politique au Gabon depuis 1990 : de la Conférence nationale à la désaffection dont fait l'objet la politique au Gabon depuis quelques années.

- **La genèse du retour au pluralisme syndical**

Le Gabon, longtemps considéré comme un havre de paix et de prospérité dans une Afrique encline à l'instabilité politique et à la misère, va connaître à la fin des années 1980 une vague d'agitations sociales sans précédent qui va totalement modifier son paysage sociopolitique. Ces mouvements ont été rendus possibles par la rencontre de deux phénomènes majeurs. D'une part,

³³¹ L'état du monde,

une conjoncture historique particulière : un vent de liberté semblait avoir envahi la planète. Il se manifesta par la chute du mur de Berlin et des régimes dictatoriaux d'Europe de l'Est. D'autre part, il y avait le fort sentiment d'injustice sociale qui avait gagné les populations africaines en général et gabonaises en particulier. Ce sentiment d'injustice sociale vint de la prise de conscience des inégalités sociales provenant de la mauvaise répartition du revenu national et aggravées par les effets des programmes d'ajustements structurels (PAS) du FMI. En effet, Le processus d'accroissement du produit national qui aurait dû se traduire par l'élévation générale du niveau de vie, l'atténuation progressive des inégalités sociales s'était, au contraire, accompagné de l'aggravation des disparités sociales dont le point culminant est la concentration des richesses aux mains d'une minorité. Au Gabon, 1 % de la population totale, la minorité la plus favorisée concentrait à elle seule 56% des richesses du pays.³³² A côté de cette infime proportion de privilégiés qui calquent leur mode de vie sur celui des classes bourgeoises occidentales, les villes africaines voient se développer à leur périphérie une chaîne de misère formée par les laisser pour compte de l'économie capitaliste de dépendance.³³³

Sans vouloir dresser une liste exhaustive de toutes les manifestations sociales ayant conduit au retour du pluralisme politique et syndical, nous essaierons de donner les lignes de force de ce grand mouvement de contestation sociale.

Le point de départ de cette vague de protestation sociale est sans conteste la grève des étudiants de l'Université Omar BONGO en décembre 1989. En effet, les étudiants mobilisés en cette fin du mois de décembre 1989 pour porter au grand jour les maux qui minent le fonctionnement de la plus grande université du pays ignoraient que leur action constituerait le catalyseur des profondes mutations que connaîtra le Gabon en 1990.

La revendication estudiantine s'articulait autour de deux points : le premier concernait l'inadéquation entre d'un côté, les moyens académiques (nombre d'enseignants, de salles de cours et d'outils didactiques) et de l'autre, la « taille » de la population estudiantine sans cesse croissante.

Le second point renvoyait à la main mise du pouvoir sur l'appareil administratif universitaire : les étudiants réclamaient la démocratisation du mode de désignation du recteur, des doyens de

³³² G. GAZES et J. DOMINGO, *Op. Cit.*, p. 81.

³³³ A. T. HAZOUME et E. G. HAZOUME, *l'Afrique un avenir en sursis*, Paris, L'Harmattan, coll. Point de vue, 1988, p. 36.

facultés et des chefs d'établissements. Ils voulaient mettre fin à la nomination de leurs responsables académiques par le gouvernement.

L'intervention « musclée » des forces de police le 17 janvier 1990 au campus universitaire pour déloger les étudiants qui y avaient bloqué l'accès « choqua » fortement les populations gabonaises et eut pour conséquence de répandre la protestation sociale, en dépit des mesures d'apaisement prises, par la suite, par le gouvernement.³³⁴

Le flambeau du mouvement de contestation sera repris dans une large mesure par les ouvriers (en particulier, ceux de l'Office des Postes et Télécommunications, de la Société d'Eau et d'Energie du Gabon, de la Banque Gabonaise de Développement et de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale) et les enseignants du premier et du second degré.

Un des faits marquants de cette agitation sociopolitique sera le désaveu dont fera l'objet la COSYGA de la part des travailleurs gabonais. En effet, durant toute cette période d'agitation, les travailleurs refuseront de se faire représenter par la COSYGA dans les négociations qu'ils entreprendront avec le patronat (privé et public). Ce refus qui était la preuve indéniable de la crise du syndicalisme gabonais matérialisée par la séparation entre des « leaders syndicaux, jugés corrompus et achetés par le pouvoir, de leur base »³³⁵ constituera l'une des premières manifestations du déclin de la COSYGA.

Les travailleurs vont nommer d'autres délégués pour agir en leur nom et négocier le cahier des charges qu'ils avaient élaboré et remis au Chef du gouvernement. Ce cahier des charges comportait quatre points essentiels. D'abord sur le plan institutionnel, les travailleurs proposaient la création d'un syndicat libre, la révision des conventions collectives, le renforcement de l'action des inspecteurs du travail au sein des entreprises et puis la mise en place d'une politique effective de « gabonisation » des emplois par la création d'une commission de recension des étrangers en poste dans les entreprises gabonaises. Ensuite, sur le plan de la sécurité sociale, ils demandaient l'augmentation des allocations familiales, de la prime de rentrée scolaire et la priorité d'accès aux logements socio-économiques aux travailleurs disposant de faibles ressources. Le troisième point concernait les revendications salariales : en raison de la dégradation du pouvoir d'achat provoquée par l'augmentation des prix des denrées de première nécessité, ils réclamaient l'augmentation du SMIG, le retrait de la double retenue

³³⁴ Pour régler la crise estudiantine, le gouvernement décida : l'autonomie de gestion des universités, la démocratisation du mode de désignation des responsables universitaires, l'instauration d'une prime de recherche pour les enseignants et l'indemnisation des étudiants victimes de la répression policière.

³³⁵ G. KESTER *et al.*, *Op. Cit.*, p. 47.

PDG / COSYGA. Enfin, sur le plan social, ils revendiquaient la réinsertion de tous les licenciés économiques encore au chômage, la révision à la baisse des tarifs d'eau et d'électricité et la révision à la hausse de la pension vieillesse.³³⁶

Le désaveu des travailleurs à l'égard de la COSYGA va trouver une autre tribune : la Conférence nationale.

- **L'évolution depuis 1990**

La Conférence nationale a constitué une étape importante du processus de démocratisation et de retour au multipartisme politique dans les pays africains secoués en 1989 et 1990 le « vent de l'Est ».³³⁷

Grand débat démocratique organisé à l'échelle nationale, la Conférence nationale a eu pour premier théâtre le Bénin en 1989 avant de se répandre dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne³³⁸ dont le Gabon où elle se déroula du 23 mars au 19 avril 1990.

Sorte de catharsis collective retransmise en simultanément par les télévisions et radios nationales, la Conférence nationale devait d'une part, permettre l'autopsie des régimes autocratiques. Elle avait offert, pour la première fois, la possibilité aux hommes et aux femmes de toutes les couches sociales de parler de toute la souffrance qu'ils avaient endurée et qu'ils avaient toujours tue par peur de représailles. « Pendant les conférences nationales, tout s'est arrêté, a été interrompu pour écouter les récits poignants, entendre l'écho de la voix des tortures, la litanie des meurtres et assassinats (...) ».³³⁹

D'autre part, le défi majeur de la Conférence nationale était de dénoncer la gestion faite à la chose publique pendant plus de deux décennies et être le socle d'un nouveau « contrat social et politique ». En d'autres termes, il s'agissait de : « dire l'innommable, entendre l'inouï, afin que jamais plus cela n'arrive (...) en faire le point de départ de la reconstruction ou mieux de la fondation d'une communauté politique. »³⁴⁰

La Conférence nationale fut, dans cette logique, la première occasion donnée aux travailleurs gabonais de donner leur appréciation de la lutte syndicale incarnée par la COSYGA et de

³³⁶ D. BOUCHARD, l'Union, Vol. XV, n° 4246, 24-25 février 1990, p. 7.

³³⁷ Par analogie à la grande vague d'agitations politiques qui touchent les démocraties populaires d'Europe de l'Est à la même époque.

³³⁸ Congo, Togo, Mali, République Démocratique du Congo (ex-Zaïre), Madagascar, Tchad.

³³⁹ F. EBOUSSI-BOULAGA, *La Conférence nationale en Afrique, une affaire à suivre*, Paris, Karthala, 1993, p. 25.

³⁴⁰ *Ibid.*

remettre en cause sa légitimité pour la nouvelle ère qui commençait. De nombreux syndicalistes quittèrent les rangs de la COSYGA pour créer des syndicats ou des associations professionnelles : plus de soixante-dix syndicats et associations à caractère professionnel virent le jour à l'occasion de la Conférence nationale.³⁴¹ Un dirigeant de la COSYGA, invité à donner son opinion sur la Conférence nationale, confiait :

« C'était pratiquement le désordre... En 1990, chaque Gabonais était devenu un syndicat, chaque Gabonais était devenu un parti politique... Et puis, bon, nous on a vu certains camarades partir et créer d'autres syndicats. » E1, homme, 60 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

En somme, la Conférence nationale sonna le glas de la suprématie de la COSYGA dans la représentation des travailleurs gabonais et permit la création de nouvelles organisations syndicales. Parmi ces associations et ces syndicats, la CGSL (Confédération Gabonaise des Syndicats libres) qui voit le jour un peu plus tard (en juillet 1991) réussit à se démarquer et à s'imposer dans la sphère des relations professionnelles. Contrairement à la plupart des autres associations et syndicats, ses fondateurs sont des syndicalistes de formation c'est-à-dire, issus des rangs de la COSYGA et qui ont décidé de s'en désolidariser, selon eux, en raison de son refus de s'adapter à la nouvelle donne sociopolitique.³⁴² La CGSL devient ainsi l'incarnation du renouveau syndical.

Au terme de la Conférence nationale, le Gabon renoua avec le pluralisme politique et syndical. Mais depuis lors, quatre élections présidentielles, législatives, locales et sénatoriales ont été organisées, toutes ont été remportées par BONGO ONDIMBA et ses partisans et contestées par l'opposition. La Conférence nationale, si elle avait permis la création de plusieurs partis politiques et d'institutions censées garantir la démocratie, n'est pas parvenue à concrétiser le désir de changement exprimé dans les mouvements de 1989. Il en résulte une désaffection à l'endroit de la chose publique : les taux de participation aux dernières élections en sont une illustration. Lors de la dernière élection présidentielle de 2005, le taux d'abstention a atteint 78 % dans de nombreux bureaux de vote de Libreville.³⁴³ Cette tendance a été corroborée par les dernières élections législatives, notamment aux partielles de juin 2007 où le taux d'abstention a été en moyenne de 60 %.³⁴⁴

³⁴¹ Cf. Annexe n° 21 : *Liste des organisations professionnelles créées pendant la Conférence nationale*

³⁴² Cf. CGSL, Liberté, n° 1, janvier 1992, p. 1.

³⁴³ www.infosplusgabon.com/article.php3?id_article=307

³⁴⁴ www.internetgabon.com/Actualites/Actus-juin2007

Ce contexte politique de liberté constitue, en théorie (par opposition à celui de la phase II) un élément positif pour la constitution d'un pouvoir syndical fort.

IV.A.2 Analyse des déterminants internes de l'action syndicale dans la phase III

Le décryptage du syndicalisme à l'œuvre au Gabon depuis 1990 à travers le triptyque idéologie-organisation-praxis a mis en évidence deux éléments. Le premier concerne les acteurs majeurs de la sphère syndicale. Malgré l'irruption en 1990 d'une multitude de syndicats autonomes ou d'organisations syndicales revendiquant le titre de centrale, dans notre analyse, seules trois organisations syndicales ont été retenues pour rendre compte de la dynamique syndicale pendant la phase III. Il s'agit de la COSYGA, de la CGSL et de l'ONEP.

La COSYGA a été retenue comme organisation majeure car même si dans la décennie 1990, elle n'a pas eu de prise réelle sur les travailleurs gabonais (en raison de la désaffection dont elle avait fait l'objet de leur part), son institutionnalisation (due à une présence de plus de vingt ans dans le système des relations professionnelles) et sans doute les relations privilégiées qu'elle a entretenues avec le pouvoir en place ont fait qu'elle est demeurée un acteur central des relations professionnelles dans la phase III.

Le choix de la CGSL a été motivé par le fait que dans la « cohue » provoquée par la pléiade des syndicats et associations professionnelles qui se créent au lendemain de l'annonce faite par le Président de la République de restaurer les libertés syndicales,³⁴⁵ elle est sur le plan du syndicalisme ouvrier, l'une des rares, sinon la seule à arriver à s'imposer tant sur le plan national qu'international. Cela, en raison de la qualité de ses hommes : ce sont des transfuges de la COSYGA et à ce titre, ils ont non seulement des assises au niveau des entreprises locales mais aussi des contacts avec les organisations internationales grâce aux nombreux séjours qu'ils ont effectués à l'étranger au titre de la formation syndicale.

Enfin, l'ONEP s'est imposée à nous comme le troisième acteur majeur dans la représentation des travailleurs du pétrole dans la phase III car elle a eu le mérite d'introduire les travailleurs d'un secteur-clé de l'économie nationale qui s'étaient jusque-là exclus de la lutte syndicale. De plus, bien que ne représentant que les travailleurs des entreprises pétrolières (et assimilées), la satisfaction de certaines des revendications dont elle s'est fait le porte-parole a eu une influence sur tous les travailleurs gabonais.

³⁴⁵ Discours à la nation du 23 février 1990.

Le second élément mis à jour grâce au triptyque idéologie-organisation-praxis est l'attitude des organisations syndicales face à la politique. En résonance à l'intégration politique de la COSYGA pendant la phase I, les organisations syndicales de la phase III vont s'inscrire dans une perspective apolitique.

Cette seconde sous-section examinera donc d'abord, l'apolitisme des trois principales centrales syndicales représentant les intérêts des ouvriers gabonais depuis 1990. Ensuite, elle s'attachera à mettre en lumière les trois moments traversés par le syndicalisme depuis 1990 à la lumière des pôles « organisation » et « praxis ».

IV.A.2.a L'apolitisme idéologique de la phase III

Le passage de la phase II à la phase III s'est caractérisé d'un point de vue idéologique par une « apolitisation » de la sphère syndicale. En effet, en rupture avec le syndicalisme pratiqué dans la phase II (le syndicat unique était un organisme spécialisé du parti), les organisations syndicales de la phase III vont revendiquer un syndicalisme apolitique.

L'apolitisme clamé par les organisations syndicales peut se définir comme le retrait de la politique du champ syndical. Il se traduit non seulement comme l'indépendance des syndicats à l'égard des partis politiques, mais aussi comme la neutralité des syndicats dans la compétition pour la conquête du pouvoir.

Par ailleurs, il est important de signaler que cet apolitisme, gage de l'efficacité syndicale dans la phase III, est revendiqué non seulement par les organisations syndicales nées à partir de 1990, c'est-à-dire, pour celles qui nous intéressent : la CGSL et l'ONEP mais aussi par la COSYGA qui, dans la phase II, vantait sa collaboration sans faille avec le PDG.

- **Expression de l'apolitisme de la CGSL et de l'ONEP**

Dans le souci de renouer avec le syndicalisme libre et surtout pour être en rupture avec l'expérience historique de la COSYGA de la phase II, l'ensemble des syndicats qui se crée à partir de 1990 revendique un apolitisme syndical.

Cet apolitisme découle de la méfiance suscitée par la politique et surtout par les politiciens. Cette méfiance est à rattacher aux vingt ans de monolithisme institutionnel : tout lien avec la politique est assimilé à de la soumission, à de l'inféodation. La revendication de cet apolitisme

apparaît donc comme le moyen pour l'ONEP et la CGSL de conserver leur autonomie face aux partis politiques, même ceux se réclamant de la classe ouvrière.

Ainsi, l'ONEP affirme dans l'article 11 de ses statuts « son indépendance à l'égard du patronat des pouvoirs publics et des gouvernements, des organisations politiques, philosophiques, religieuses ou autres. »

Les principes de cet apolitisme sont exprimés dans des termes similaires par la CGSL. À l'article 3 des statuts de la CGSL, on peut lire : « En tant qu'organisation syndicale nationale, l'action de la CGSL s'inscrit dans le regroupement de tous les travailleurs de toute l'étendue du territoire pour la lutte contre toutes les formes d'oppression et d'exploitation de l'homme par l'homme, tout en réaffirmant sans équivoque l'indépendance et la personnalité du mouvement syndical libre fondé sur :

- son indépendance par rapport aux partis politiques, au patronat et au gouvernement ;
- sa neutralité dans le cadre des échéances électorales ;
- la liberté spirituelle et la libre détermination des adhérents. »³⁴⁶

Cet apolitisme s'exprime également, comme l'indique l'article 3 des statuts de la CGSL, par la revendication d'une neutralité à l'égard du champ politique notamment pendant les échéances électorales. Dans le même ordre d'idées, les statuts de l'ONEP posent que : « Nul ne peut se servir de son titre et ou d'une fonction de syndiqué au sein de l'ONEP pour poser un acte politique ou électoral. »³⁴⁷

L'apolitisme syndical est aussi revendiqué à travers les relations de coopération ou de solidarité que les organisations syndicales nouent avec les organisations syndicales nationales, sous-régionales et internationales libres, avec les institutions gouvernementales et non gouvernementales et avec les fondations de développement respectant les principes démocratiques et se réservant tout acte d'ingérence dans le développement de l'action syndicale. À ce titre, pour les responsables de la CGSL, l'affiliation de leur organisation à la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) est un gage de leur indépendance, de la démocratie qui y règne et de la liberté de l'action qu'elle développe.³⁴⁸

³⁴⁶ CGSL, Statuts, *Congrès ordinaire*, 1996, articles 3 et 4, pp. 1-2.

³⁴⁷ ONEP, Statuts, *Congrès constitutif*, 2001, article 11, pp. 11.

³⁴⁸ CGSL, Statuts, *Congrès ordinaire*, 1996, Art. 4 et s., pp. 2 et s.

- **Expression de l'apolitisme par la COSYGA**

L'apolitisme revendiqué par la COSYGA peut être perçu à travers d'une part, son émancipation de la tutelle du PDG et l'autre, à travers la dégradation de ses relations avec le PDG.

- **Émancipation de la COSYGA vis-à-vis du PDG**

Suite à la Conférence nationale, la COSYGA va s'émanciper de la tutelle institutionnelle qui faisait d'elle l'organisme spécialisé du PDG chargé de diffuser ses idéaux auprès des travailleurs gabonais. En effet, à cause des accusations portées contre elle et le PDG par les Gabonais rassemblés en associations politiques et/ou professionnelles lors de la Conférence nationale de 1990, la COSYGA va décider de prendre ses distances vis-à-vis du PDG.

Un responsable de la COSYGA, répondant à la question : « Qu'est-ce qui avait changé d'un point de vue des idées à la COSYGA avec le retour du pluralisme politique et syndical ? » déclarait :

« Il faut dire que lors de la Conférence nationale, la COSYGA a pensé que par rapport aux transformations politiques qui pointaient à l'horizon, il lui fallait également reprendre son autonomie à savoir revenir dans le mouvement syndical traditionnel avec tout ce que ça comporte d'autonomie. Vous savez tout ce qui se disait pendant le monopartisme : "la COSYGA est un organisme spécialisé du parti"... Ce qui a changé c'est qu'à partir de cet instant-là, nous sommes sortis... Nous avons fait une déclaration pour dire que ... nous reprenons notre autonomie et que par rapport à cela nos activités seront menées comme elles l'étaient avant 1969. » E4, homme, 45 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

- **Dégradation des relations entre le PDG et la COSYGA**

Le passage de la phase II à la phase III est, par ailleurs, marqué par une dégradation des relations entre la COSYGA et le PDG (ancien parti unique qui est resté au pouvoir malgré le passage au multipartisme politique). Il s'instaure même un climat délétère entre les responsables de la COSYGA et ceux du PDG : l'allié d'hier est devenu « l'ennemi public numéro 1 ». Les membres de la COSYGA accusent ceux du PDG d'avoir mis en place une grande machination pour visant à ébranler leur organisation au lendemain du retour pluralisme politique. Un leader de la COSYGA, se remémorant cette période, nous disait :

« En 1990, on proclame que la COSYGA ne devrait plus exister, c'est le gouvernement qui le déclare. Ce qui est contraire à la Convention 87 de l'OIT relative à la liberté syndicale. L'État va proclamer la dissolution de la COSYGA, ce qui n'est pas normal. Et les hommes

vont partir chacun de leur côté. Cela devenait dangereux pour le gouvernement de laisser la COSYGA. Il fallait outiller les autres camarades.³⁴⁹ Il fallait affaiblir la notoriété de la centrale principale qu'était la COSYGA. » E1, homme, 60 ans, + de 20 ans de pratique syndicale

Les propos d'un autre syndicaliste de la COSYGA ayant rejoint ses rangs au début des années 1990, vont dans le même sens :

« Lorsque nous arrivons à la COSYGA, l'Exécutif travaille pour diviser, l'objectif étant de diviser, de détruire la COSYGA. » E4, homme, 45 ans, 15 ans de pratique syndicale.

Dans la même logique, pour les dirigeants de la COSYGA, le pluralisme syndical est la conséquence d'une manipulation du gouvernement pour ébranler la COSYGA, un responsable syndical qualifiera, à cet effet, la Conférence nationale de diversion :

« Pourquoi je dis que la Conférence nationale était une diversion ? Parce que l'idée a été donnée à ceux qui allaient créer des partis que chaque parti devait avoir son syndicat. » E1, homme, 60 ans, + de 20 ans d'ancienneté syndicale.

Ce changement d'attitude des dirigeants de la centrale syndicale à l'endroit du PDG et de ses membres est également saisissable par le fait que la critique du système politique et de la mauvaise gestion qui le caractérise à remplacer le soutien inconditionnel de la phase II comme l'attestent ces propos d'un des responsables de la COSYGA :

« On a mal géré et en gérant mal, le pays n'a ... plus d'argent. Et aujourd'hui, l'économie du pays, si vous voulez l'argent du pays se retrouve dans les mains de 2% de la population gabonaise... Et là- dedans, s'ajoute l'égoïsme de ceux qui ont déjà l'argent du pays, qui l'ont dilapidé, qui l'ont volé et qui veulent continuer à maintenir leur différence envers les autres citoyens. » E2, homme, 50 ans, + de 20 ans d'ancienneté syndicale.

Au regard de ce qui précède, il y a lieu de s'interroger sur la « véracité » de l'apolitisme revendiqué par la COSYGA depuis 1990. Celui-ci peut apparaître, de prime abord, comme une stratégie syndicale pour conserver une certaine audience auprès des travailleurs gabonais.

En conclusion, il ressort que l'apolitisme syndical revendiqué par les organisations syndicales, lorsqu'il signifie : non-inféodation, non-soumission à un parti politique est un élément positif sur lequel peut prendre appui la formation d'un pouvoir syndical fort.

³⁴⁹ Le responsable syndical fait référence, ici, aux syndicalistes ayant quitté la COSYGA pour former la CGSL.

En revanche, lorsque l'apolitisme signifie neutralité sur la sphère politique, il est un élément n'ayant aucun effet ou pouvant même avoir un effet négatif sur la construction d'un pouvoir syndical fort. En effet, dans la phase I, les syndicalistes ont utilisé la compétition politique entre le BDG et l'UDSG pour faire aboutir certaines de leurs revendications, en particulier celles sur la constitution d'un système de sécurité sociale. Mieux encore, la plupart des dirigeants syndicaux interviewés sont unanimes sur le fait que les problèmes sociaux dont sont victimes les ouvriers gabonais sont dus à une mauvaise répartition des richesses et qu'ils pourraient être résolus par la volonté politique.

À la question : « Pensez-vous que l'accroissement des richesses se traduirait par l'amélioration du niveau de vie des ouvriers ? »

Un responsable de la CGSL affirmait :

« Seul l'État, le gouvernement, la volonté politique peut améliorer significativement les conditions de vie des travailleurs. Le nombre, le niveau des richesses n'est pas déterminant, même avec le niveau actuel, les conditions de vie peuvent être améliorées. Il suffit que les gouvernants répartissent équitablement ces richesses. » E14, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Dans la même lignée, un responsable de la COSYGA déclarait :

« Si les 2 % de la population gabonaise voulaient... qu'on fasse une meilleure répartition des ressources du pays ... On pourrait tripler, quadrupler le SMIG des Gabonais, c'est faisable, mais c'est un problème de volonté politique (...) Si vous regardez pratiquement l'écart des salaires au Gabon, vous avez par exemple, le type le moins payé, donc le « smigard » au Gabon, il gagne 64000 francs CFA, vous avez le Gabonais le plus payé qui a peut-être quinze à vingt millions de francs CFA par mois, Voyez, c'est vraiment antinomique. » E2, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Les propos d'un des dirigeants de l'ONEP pour justifier l'écart de salaires entre les travailleurs du pétrole et ceux des administrations publiques vont dans le même sens :

« C'est vrai que quand on va comparer une secrétaire qui est dans le domaine, qui va gagner 600 000 francs à l'usine avec une secrétaire de la fonction publique, qui elle va gagner 200 000 francs (...) ce n'est pas une erreur des sociétés pétrolières, c'est une erreur de l'État parce que l'État a les moyens de payer 600 000 francs. Mais l'État ne le fait pas. » E10, homme, 45 ans, - de 5 ans de pratique syndicale.

IV.A.2.b Analyse du pôle « Organisation » dans la phase III

Cette sous-section s'attachera à montrer les trois phases qu'a connues l'évolution structurelle du syndicalisme gabonais depuis 1990. Ainsi dans un premier temps, elle présentera le renouveau de l'action syndicale caractérisé, d'un côté, par la naissance et l'essor fulgurant de la CGSL et de l'autre par le déclin de la COSYGA dans la première moitié des années 1990. Dans un second temps, seront présentés la léthargie dont sera victime l'action syndicale à partir de 1995 et le regain syndical du début des années 2000.

- **L'effervescence du début des années 1990**

Dans le début des années 1990, le syndicalisme gabonais connaît un renouveau. Il se caractérise par l'émergence et la consolidation de la CGSL qui devient l'incarnation de cette nouvelle donne et par le déclin de la COSYGA, représentante de l'ordre syndical ancien.

- **L'essor fulgurant de la CGSL**

Le souffle nouveau du syndicalisme gabonais au début des années 1990 est représenté par la CGSL. La CGSL se présente comme l'incarnation d'un ordre syndical nouveau en rupture avec le syndicalisme incarné par le COSYGA : elle se crée à la suite d'une scission de la COSYGA.

La CGSL voit effectivement le jour 10 août 1991 à l'issue des réflexions d'un comité baptisé Comité de Crise du Mouvement Ouvrier Gabonais (CCMOG) créé le 03 juillet 1991 par des syndicalistes gabonais se disant épris de liberté et de démocratie.

Les deux principales raisons invoquées par les syndicalistes qui quittent la COSYGA pour former la CGSL sont : l'absence de liberté d'expression et l'absence de démocratie et de transparence.

Pour ce qui concerne l'absence de liberté d'expression, un des responsables actuels de la CGSL, interrogé sur les raisons de son départ de la COSYGA répondait :

« Il faut être dans une organisation où tu as la possibilité de t'exprimer car ton expression ne sera pas seulement négative : pour dire "non", pour contester mais aussi pour proposer. Si vous n'avez pas cette possibilité, je pense bien que s'il y a une occasion qui se présente quelque part, vous direz : " Je préfère partir là où j'ai peut-être la possibilité de parler quand il faut parler que de rester là où je ne peux que subir des directives" ». E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

S'agissant de l'absence de démocratie interne, Simon PETER (ancien premier secrétaire général adjoint de la CGSL) interviewé par un journaliste de Jeune Afrique Economie sur les conditions de la création de la CGSL assurait : « C'était en mai 1991, les fédérations syndicales réunies ont proposé à la COSYGA de procéder pour la première fois de son existence à des élections démocratiques pour le renouvellement de ses organes de direction. Jusqu'alors, ses responsables étaient soit nommés, soit "élus" par cooptation. Le bureau exécutif de l'époque s'y est farouchement opposé. Un comité de crise s'est alors constitué en marge de la COSYGA, pour cristalliser les aspirations des travailleurs gabonais et c'est autour de ce comité que s'est finalement créée la CGSL. »³⁵⁰

De par son fonctionnement, le dynamisme de ses effectifs, ses moyens d'action, la nouvelle centrale syndicale veut se distinguer de la COSYGA.

○ *Fonctionnement*

En rupture avec la COSYGA d'avant 1990, la CGSL revendique une organisation au fonctionnement démocratique dans laquelle :

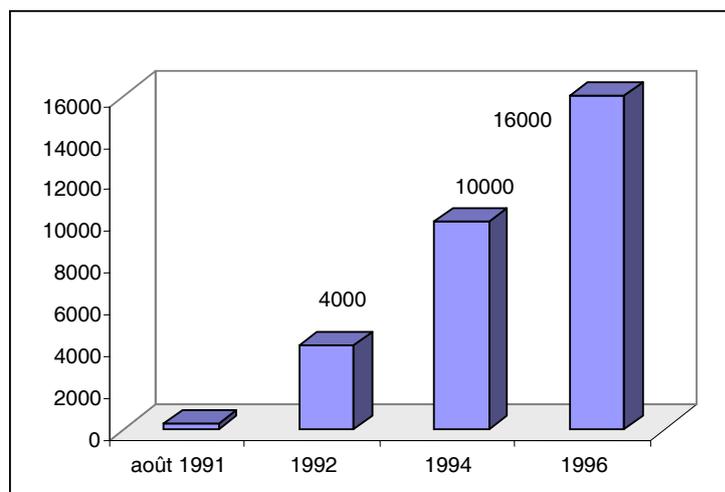
- la base serait associée aux décisions prises au sommet de la hiérarchie confédérale ;
- les dispositions statutaires seraient respectées : en l'occurrence celles sur la tenue du Congrès (tous les quatre ans) ;
- lors des votes du congrès, les propositions seraient adoptées à la majorité des voix, une égalité entraînant leur rejet ;
- la liberté d'opinion serait garantie : chaque délégué disposerait lors des votes du congrès de cinq minutes pour donner son opinion sur le thème débattu.³⁵¹

○ *Dynamisme des effectifs*

La CGSL trouvera très vite une audience auprès des travailleurs gabonais comme le prouve la croissance de ses effectifs entre 1991 et 1996 (voir graphique 10) et son implantation sur toute l'étendue du territoire gabonais.

³⁵⁰ C. TAYO et C. MONGA, « Le renouveau syndical se confirme », *Jeune Afrique Economie*, n° 158, août 1992, pp. 110-112.

³⁵¹ Les responsables de la CGSL reprochent au sommet de la hiérarchie de la COSYGA de n'avoir jamais organisé des congrès suivant les délais statutaires et surtout que ces derniers n'ont jamais été démocratiques.

Graphique 10 : Evolution des effectifs de la CGSL 1991-1996

Source : L'auteur d'après les données de la CGSL

Le graphique 10 illustrant l'évolution des effectifs de la CGSL montre que le nombre de ses adhérents a crû considérablement entre 1991 et 1996 : de 250 en août 1991 (date de sa création), il est passé à 4000 en 1992 à 10 000 en 1994 et 16 000 en 1996. Ses effectifs ont été ainsi multipliés par 64 entre 1991 et 1996, ce qui peut se traduire comme une reconnaissance de la part des travailleurs du renouveau syndical dont elle se voulait porteuse. Cette adhésion des travailleurs au renouveau syndical incarné par la CGSL se caractérisera par son implantation dans tout le tissu économique gabonais.

La « percée » indéniable de la CGSL va se manifester d'abord par sa présence dans la plupart, sinon toutes les branches d'activité de l'économie gabonaise à travers douze fédérations (et/ou unions syndicales)³⁵² et neuf unions interprofessionnelles régionales.³⁵³

³⁵² la FLICA (Fédération libre du Commerce et Assimilés) ; la FLEEMA (Fédération Libre des Entreprises Energétiques, Minière et Assimilé) ; la FLIT (Fédération Libre des Industries et de Transformation) ; la FGTBB (Fédération Générale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois) ; le STPCE (Syndicat de Travailleurs du Parapublic et Contractuels de l'État) ; l'UNTP (Union Nationale des Travailleurs du Pétrole) ; le SLPT (Syndicat Libre des Postes et Télécommunications) ; le STPG (Syndicat des Tradi-Praticiens du Gabon) ; le SNTH (Syndicat National des Travailleurs de l'Hôtellerie) ; la FEFESYL (Fédération Ferroviaire des syndicats Libres) ; la SNPCA (Syndicat National du Personnel de la Communication et Assimilés) et la FESEENA (Fédération syndicale des enseignants de l'Éducation nationale).

³⁵³ l'Union des Syndicats Libres de l'Estuaire ; l'Union des Syndicats Libres de l'Ogooué-Maritime ; l'Union des Syndicats Libres de la Ngounié ; l'Union des Syndicats Libres de la Nyanga ; l'Union des Syndicats Libres du Moyen-Ogooué ; l'Union des Syndicats Libres du Woleu-Ntem ; l'Union des Syndicats Libres de l'Ogooué-Ivindo et l'Union des Syndicats Libres de l'Ogooué-Lolo.

➤ **Les moyens de l'action**

Pour pouvoir atteindre les buts qu'elle se fixe dans l'action syndicale, la CGSL dispose de deux moyens principaux : les ressources financières et l'éducation ouvrière.

○ *Les ressources financières*

Les entretiens et les recherches documentaires effectués n'ont pas permis de recueillir une information de qualité sur le niveau des ressources financières de la CGSL. Toutefois, d'après ses statuts, la CGSL constituerait ses sources financières grâce : aux droits d'affiliation des organisations syndicales membres, aux cotisations de solidarité nationale, à la vente des cartes syndicales confédérales, à la taxe syndicale (check off), aux dons et legs des personnes physiques et morales, aux contributions financières internationales, aux honoraires conflictuels (intervention en entreprise, à l'inspection du travail, au tribunal du travail) ; aux revenus issus de la vente des gadgets, des tee-shirts, des publications, des kermesses.

○ *La formation syndicale*

Dès sa création, la CGSL donne à la formation syndicale une place de choix dans sa lutte pour la défense des intérêts de ses membres. Elle se propose notamment :

- d'organiser de cours, conférences, séminaires, colloques, meeting, ateliers, etc.,
- de distribuer des revues, journaux, ouvrages et bulletins de toutes sortes ;
- d'utiliser les média d'État ou privés ;
- d'aménager des bibliothèques, de centres de documentations.³⁵⁴

En outre, en 1992, elle se proposait déjà de former 7000 instructeurs syndicaux pour fin 1993.³⁵⁵

Si dans la première moitié des 1990, il est encore prématuré de dresser le bilan de ces initiatives, il est possible de constater les efforts de formation de la CGSL à travers les cours hebdomadaires d'éducation ouvrière qui sont organisés par le secrétaire confédéral à l'éducation ouvrière secondé de plusieurs animateurs permanents et la publication d'une revue syndicale libre. Pendant que la CGSL émerge de manière fulgurante, la COSYGA, elle entame une phase de déclin en ce début des années 1990.

³⁵⁴ Art. 5 des Statuts de la CGSL.

³⁵⁵ C. TAYO et C. MONGA, *Op. Cit.*, p. 111.

➤ Le déclin de la COSYGA

Le passage du monolithisme syndical au pluralisme syndical a profondément déstabilisé la COSYGA à travers deux phénomènes. Le premier de ces phénomènes est l'éclatement de son organisation qui s'est d'abord traduit par le départ de ses adhérents de base ainsi que le signifie un de ses responsables :

« Quand je rentre à la COSYGA en 1999, je constate que la COSYGA est par terre : toutes les unions, les syndicats, les 18 fédérations sont démantelées. Les hommes exigeaient que les comptes leur soient faits de la gestion de l'argent de la COSYGA, au même titre que les retenues du PDG. La sommation de toutes ces choses a fait que les travailleurs et les autres ont quitté le bateau. » E4, homme, 45 ans, 15 ans de pratique syndicale.

Cet éclatement s'est aussi et fondamentalement manifesté par le départ des cadres syndicaux. La COSYGA était devenue une entité quasi acéphale confrontée à des difficultés de fonctionnement comme en témoignent les propos d'un de ses responsables :

« Ce qui a changé ? J'avoue qu'il y a eu beaucoup de personnes qui sont parties, nous avons perdu beaucoup de cadres : soit ils ont abandonné l'action syndicale, certains sont allés avec d'autres ... Bon voilà, on a perdu des cadres. Aujourd'hui, nous avons toujours des cadres mais on n'a plus les mêmes cadres que nous avions avant. Donc nous avons un problème maintenant pour fonctionner, il nous faut donc former encore de nouveaux cadres. » E3, homme, 45 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

D'autre part le passage du pluralisme au monolithisme syndical a marqué un changement capital à l'endroit de la COSYGA : la fin des privilèges. Le plus important fut, sans doute, l'abrogation du décret instituant la taxe syndicale ou cotisation syndicale obligatoire. Cette mesure a eu pour conséquence de réduire les ressources financières de la COSYGA à « une peau de chagrin » comme l'exprimait un responsable syndical interpellé sur les changements intervenus avec le pluralisme syndical :

« On est revenu à la case départ, c'est-à-dire, au stade zéro ! Puisque ... nous avons des militants à gauche ou à droite ; dès que ceux-là remplissent leur bulletin d'adhésion pour pouvoir verser leur cotisation à la centrale, les employeurs pour affaiblir la COSYGA disent que : “ Non ! Non ! Non ! Nous ne pouvons pas retenir votre cotisation pour la reverser à la COSYGA. Bon si vous voulez, allez la verser directement chaque fin du mois.” Ils savent que ce n'est pas le cas. Celui qui est à Makouké pour Agrogabon, comment chaque fin du mois, ... Comment il va nous faire un mandat de 500 francs ou de 1000 francs³⁵⁶ ? (Rires). Ils savaient

³⁵⁶ 1 € = 650 francs CFA.

bien que c'était une façon de nous priver de nos moyens, lesquels (moyens) nous permettaient d'aller au dynamisme dans tout. » E2, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Le départ de plusieurs de ses cadres combiné avec la suppression de la taxe syndicale aura des conséquences négatives sur le fonctionnement de la COSYGA mis en place pendant la phase II :

- le département des statistiques et des recherches syndicales cessera de fonctionner ;
- la revue l'écho du travailleur cessera de paraître ;
- le service de la documentation et des archives tombera dans l'abandon ;
- et surtout, la formation syndicale sera fortement dépendante de la générosité des organisations syndicales internationales comme le signifia un de ses dirigeants :

« Maintenant au niveau des actions, nous avons la chance d'être affiliée à la Confédération Mondiale du Travail, la CMT ; donc de temps en temps, elle nous envoie des experts, des instructeurs. Et quand on a encore un peu de moyens, nous organisons des séminaires d'éducation et de formation. » E2, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

• **L'essoufflement du milieu des années 1990**

Un essoufflement du syndicalisme ouvrier va se faire sentir dans la deuxième moitié de la décennie 1990 après l'effervescence du début. Cet essoufflement se traduit au niveau d'une part, par un désintérêt des travailleurs pour la « chose syndicale ». Ce désintérêt avait été mis en évidence en 1999, lors d'entretiens et de passation de questionnaires réalisés à la CGSL auprès d'une trentaine de syndiqués.³⁵⁷

Ces investigations avaient montré que 46,67 % des enquêtés n'avaient pas de connaissance sur la vie de leur syndicat et notamment sur le fait que des cours d'éducation ouvrière y étaient dispensés une fois par semaine et qu'ils y étaient conviés. Par ailleurs, sur les personnes qui étaient informés de l'existence de ces cours, 43,75 % n'y avaient jamais assisté.

Suivant la même logique, les effectifs syndiqués vont considérablement décliner. Ainsi, sur les 19000 adhérents revendiqués par la CGSL à son Congrès de 1996, seuls 1500 avaient pu être, effectivement, localisés dans l'organisation syndicale par le responsable en charge des organes de base lors des entretiens de 2005.

³⁵⁷ Cf. Annexe n° 22 : *Caractéristiques des enquêtés des entretiens et questionnaires réalisés en 1999*, Cf. C. GUIBOUMOU, *Le renouveau syndical au Gabon*, Mémoire de DEA, Economie Industrielle et des Ressources Humaines, sous la direction de Frank MOULAERT, Université des Sciences et Technologies de Lille, 2001.

Cet étiolement doit être rattaché aux vingt ans de monolithisme syndical qui en confinant l'action revendicative de la COSYGA au niveau individuel, avait réussi à annihiler, la combativité des travailleurs en référence à la phase I.

Cet essoufflement va s'étendre au niveau du sommet de la hiérarchie syndicale qui n'aura plus de prise sur sa base. Ainsi, les neuf unions syndicales que la CGSL revendiquait à son congrès de 1996 vont progressivement cesser de fonctionner effectivement. Des entretiens effectués en 2003 (première phase d'investigation), il est ressorti que seules six des neuf unions provinciales que comptait la CGSL avaient un fonctionnement effectif.

« Ceci n'exclut pas que nous nous ne sommes pas dans les neuf provinces, est-ce que vous comprenez ? Mais les bureaux implantés, là où nous avons des interlocuteurs directs sont au nombre de six. Ces six-là peuvent vous dire : "nous, nous avons tant de délégués du personnel." Ils peuvent vous dire : "nous avons tant de délégués syndicaux." » E5, HOMME, 20 ans de pratique syndicale.

- **Le regain syndical du début des années 2000**

Le regain syndical du début des années 2000 est perceptible non seulement à travers la réorganisation de la CGSL et de la COSYGA mais aussi à travers l'émergence et l'affirmation d'un nouvel acteur syndical : l'ONEP.

- **La réorganisation de la CGSL et de la COSYGA**

Le début des années 2000 est marqué par une renaissance « organisationnelle »³⁵⁸ de la COSYGA (après un passage à vide de près de dix ans) et de la CGSL (après une période de léthargie qui nous a autorisé à parler de l'essoufflement du renouveau syndical au milieu des années 1990). Par-delà les difficultés qu'elles rencontrent au niveau financier et au niveau du recrutement, les deux centrales ont opté pour leur réorganisation.

³⁵⁸ Cette renaissance est qualifiée d'organisationnelle car si les deux centrales syndicales existent d'un point de vue institutionnel c.-à-d. en participant aux négociations avec le gouvernement, elles n'ont plus d'emprise réelle sur leur supposée base.

○ *Les difficultés financières*

Les deux centrales syndicales font face à de graves problèmes financiers. Cette précarité financière résulte de la faiblesse des cotisations syndicales, elle-même provoquée par la faiblesse des effectifs syndiqués et accentuée par les difficultés de perception des cotisations des membres (en l'occurrence les oppositions patronales à accepter la retenue à la source).

« Mais comme vous savez, même pour les grands partis politiques aujourd'hui au Gabon, c'est très difficile de voir les militants eux-mêmes prendre leur argent et aller payer leur cotisation. Bon, or tous les Gabonais aimeraient que ça soit saisi directement sur le salaire et reversé. Et là malheureusement, les employeurs nous combattent, c'est de bonne guerre parce que si les employeurs se retrouvent avec des syndicats forts, bon, cela va sans dire que ça va aussi leur poser des problèmes. Donc, ils s'opposent complètement... à revenir à... à faire pratiquer la retenue sur les salaires même pour des travailleurs qui le souhaitent. » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Pour la COSYGA, par exemple, les statistiques syndicales de 1987 faisaient état de près de 40 000 adhérents, les dernières estimations³⁵⁹ fournies par le Chargé des organes de base situaient ces effectifs entre 2000 et 5000 membres. Il est évident que même si tous ces adhérents cotisaient effectivement, leurs cotisations n'assureraient pas des ressources financières conséquentes à la COSYGA.

Dans le même esprit, un responsable de la CGSL remarquait : *« Tout le monde se réclame de la CGSL sauf qu'il ne cotise pas. »*

L'une des sources de revenu stables dont disposent actuellement les deux centrales est, avec l'aide des centrales-mères (CMT pour la COSYGA et CISL pour la CGSL), la subvention que l'État leur reverse au titre de sa contribution à l'éducation et à la formation syndicales.

Les problèmes financiers des deux centrales syndicales sont si importants qu'elles éprouveraient des difficultés à couvrir leurs frais de fonctionnement et la rémunération de leurs permanents.

Un responsable de la COSYGA nous disait à ce propos :

« Vraiment sur le plan des ressources financières, nous avons vraiment d'énormes problèmes... d'énormes problèmes ... Ce n'est plus comme avant c'est ce qui est dommage. Mais nous avons des travailleurs qui sont permanents, mais j'avoue... Bon comme on dit que le syndicalisme, d'abord au départ, c'est de l'apostolat... J'avoue que j'ai des collègues qui sont permanents à la COSYGA euh... qui souffrent énormément. Et ils ne ... Et je ne sais

³⁵⁹ Chiffre tiré du nombre de participants au défilé du 1^{er} mai 2005 dans les rangs de la COSYGA.

même pas moi-même, si avec la famille que j'ai, je pouvais aller me martyriser comme ils le font. Vraiment c'est des gens que je respecte beaucoup et je demande d'ailleurs au ciel de les bénir... Bon on a une petite subvention que l'État nous donne, enfin l'État ... On n'a négocié, on n'est pas les seuls, il y a la CGSL et nous. Sur le plan de l'éducation ouvrière, la loi, si vous voulez, l'Organisation Internationale du Travail fait obligation aux États de donner une subvention pour la formation des travailleurs, l'éducation des travailleurs. C'est celle-là qui nous permet de faire quelques petits séminaires et euh... de payer le papier, l'électricité, voilà. À un moment donné, nous étions même dans l'obscurité. Il nous manquait même de l'eau. Même pour des besoins les plus élémentaires, il fallait aller à des kilomètres.» E2, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Un des permanents de la CGSL nous confiait qu'il leur arrivait de rester trois mois sans salaire parce que selon lui les cotisations syndicales n'étaient pas suffisantes et que par ailleurs, en raison des tracasseries administratives du Trésor public les aides que leur envoyait la CISL mettaient du temps à leur parvenir.

○ ***Les difficultés liées au recrutement***

Les deux centrales syndicales rencontrent aussi plusieurs difficultés liées au recrutement des membres. Ces difficultés d'adhésion peuvent être classées en trois catégories : celles se rapportant à l'attractivité, à la fidélisation et à la mobilisation.

▪ ***L'attractivité***

Cette première catégorie fait référence à la difficulté des organisations syndicales de rallier les travailleurs gabonais à la défense de leurs intérêts. Autrement dit, comment faire en sorte que les travailleuses et travailleurs gabonais ne se tournent pas vers les syndicats uniquement lorsqu'ils ont des problèmes comme s'insurgeait un responsable de la COSYGA ?

« Prenez le cas de l'Octra, tous les 625 travailleurs licenciés qui sont venus ici, je dirai presque tous savaient qu'on avait un syndicat là-bas mais la majorité de ceux qui sont venus nous demander de vérifier le calcul, le mode de calcul de leur solde de tout compte n'avait pas de carte syndicale. C'est parce qu'ils avaient été licenciés qu'ils ont compris que le syndicat était important. » E1, homme, 60 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Dans le même esprit, un des responsables de la CGSL faisait remarquer en mettant l'accent sur la présence timide des femmes dans l'action syndicale :

« Toutes ces affiches-là³⁶⁰ : “Croire à un travail rémunéré”, “la protection de la maternité”... les contempler : c’est bien mais à partir de quand vont-elles être effectives ? On licencie des femmes en grossesse, on licencie des femmes parce qu’elles ont fait beaucoup d’enfants, on licencie des femmes parce qu’elles sont en allaitement. Mais ces femmes-là, demandez-leur de venir ici ... Venez samedi, vous allez compter le nombre de femmes qui assistent aux réunions... » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

▪ La fidélisation

Les centrales syndicales sont, par ailleurs, confrontées à la fidélisation de leurs effectifs. Les responsables des deux centrales syndicales ont du mal à faire qu’un travailleur qui vient au syndicat parce qu’il connaît un problème y reste pendant plusieurs années. Un responsable de la COSYGA affirmait à cet effet :

« On a des travailleurs qui viennent juste parce qu’il y a un problème. On a des travailleurs qui viennent en grand nombre parce que c’est le 1^{er} mai, mais on n’a pas suffisamment de travailleurs qui viennent parce qu’ils aiment ça, parce qu’ils veulent s’engager dans la lutte, la défense des intérêts des autres travailleurs. Et c’est ça le plus grand problème. » E3, homme, 45 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

▪ L’implication

Le troisième problème et sûrement le plus important est celui de la mobilisation des travailleurs syndiqués. En d’autres termes, comment faire que les adhérents ne soient pas de simples figurants ? Les centrales syndicales sont confrontées à la difficulté d’impliquer leurs adhérents dans la vie de leur syndicat même à des niveaux hiérarchiques élevés ainsi que l’atteste un des dirigeants de la CGSL :

« Vous me voyez, je suis secrétaire général d’une fédération, vous voyez ça : je suis concepteur d’une lettre et c’est moi qui dois la déposer parce que les autres n’ont pas le temps...Et nous avons un bureau ! » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Cette difficulté à mobiliser les adhérents s’exprime aussi dans la faible participation de ceux-ci (en particulier, les délégués syndicaux) aux cours d’éducation ouvrière dispensés une fois par semaine ainsi qu’en témoigne ce responsable de la CGSL :

«...Comment expliquez-vous que vous n’avez aucun deuil, mais quand on vous dit, vous êtes dans l’entreprise, venez aux cours d’éducation et vous ne venez pas ? Mais vous ne pouvez pas revendiquer quelque chose dont vous ne connaissez pas la portée. Vous allez parler du temps de travail, moi quand je parle du temps de travail, je sais que le temps réglementaire

³⁶⁰ L’interviewé pointe du doigt les affiches sur le mur de la salle de réunion dans laquelle se déroulait l’entretien en les lisant les unes après les autres.

au Gabon est de tant, les heures supplémentaires sont de tant. » E8, homme, 55 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Abondant dans le même sens, un responsable de la COSYGA, posant un regard nostalgique sur la période du monolithisme syndical, avançait :

« J'avoue qu'on n'a pas encore atteint vraiment le degré ...de militantisme que les gens avaient avant 90. ... Si on pouvait revoir ce film... Par exemple, le samedi matin quand on venait au cours hebdomadaire d'éducation ouvrière, à partir de 10 h, vous n'aviez plus de place. Les gens suivaient les cours debout jusqu'au niveau du hall d'entrée. C'est pour dire jusqu'à quel point les gens se sentaient concernés et aimaient les choses. Bon pour l'instant, on n'est pas encore arrivé là. C'est vrai, ça revient mais c'est pas encore ça. » E2, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Un responsable syndical exprimant son désarroi face à la difficulté de mobiliser les adhérents au cours d'éducation ouvrière déclarait :

« L'éducation consiste à donner au travailleur les premières connaissances de l'environnement dans lequel il exerce son travail. Il devrait savoir qu'est-ce que le contrat de travail. Qu'est-ce qui est derrière le contrat de travail ? Quels sont les rapports entre le travailleur et l'employeur ? Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis du travailleur ? Quelles sont les obligations du travailleur vis-à-vis de l'employeur ? Quelles sont les obligations communes ? C'est donc l'environnement dans lequel il exerce ...Mais si maintenant dans l'entreprise, vous n'avez que des personnes qui critiquent... lorsque vous voulez leur donner ce qu'on appelle des armes. Lorsque les travailleurs n'ont pas d'éléments de défense, comment voulez-vous que l'action soit effective ? » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Ces problèmes de mobilisation trouveraient leur explication, entre autres, dans la faiblesse des moyens financiers des centrales, en ce sens qu'elle ne leur permet plus de donner une touche récréative, conviviale aux réunions syndicales comme le laisse entrevoir les propos d'un syndicaliste de la CGSL.

« Hier, on avait le syndicat unique, tout était facile. Vous attendiez une réunion : vous aviez une salle. Et, après la réunion, il y avait à manger et à boire. » E8, homme, 55 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

➤ La réorganisation ou le recentrage des activités sur la base

En dépit des difficultés qu'elles rencontrent, les deux centrales syndicales ont entrepris un programme de réorganisation qui s'appuie sur l'implantation et la dynamisation des organes de base.

Dans les deux centrales syndicales, les efforts sont, en effet, faits pour impulser l'action syndicale à partir des syndicats d'entreprise. Il faut noter que durant les phases I et II, toute l'action syndicale était concentrée au niveau confédéral. Le paysage syndical présentait des centrales syndicales bien structurées au sommet et auxquelles se rattachaient des bases informes. Le défi actuel de la COSYGA et de la CGSL est de s'assurer une légitimité et une efficacité en s'appuyant sur leur présence dans les unités productives. Il s'agit pour les deux centrales de s'aligner sur le mode de fonctionnement classique qui veut que l'action syndicale prenne sa source au niveau de l'entreprise (le syndicat d'entreprise), qu'elle s'étende au niveau de la branche d'activité (fédération) avant d'atteindre le niveau national qui est représenté par la confédération.

À la question de savoir s'il y avait d'un point de vue organisationnel une évolution entre la CGSL de 1990 et celle de maintenant, les responsables de la CGSL interrogés étaient unanimes sur la nouvelle dynamique impulsée à leur organisation. L'un d'eux déclara à cet effet :

« Il y a une évolution, une évolution pour laquelle je suis en train de me battre : c'est que cette CGSL, je voudrais qu'elle soit présente à partir des entreprises. ...Les actions doivent être menées en synchronie avec la structure qui est mise en place dans l'entreprise... C'est une bagarre que nous sommes en train de mener avec les autres. Nous avons une confédération, la CGSL, c'est la Confédération Gabonaise des Syndicats Libres, ça veut dire des différentes structures à tous les niveaux : fédérations, syndicats nationaux et des unions. L'apport vient d'eux, la CGSL n'est que le chapeau, la CGSL n'est que la personne morale. » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Dans le même esprit à la question : « Qu'est-ce qui a changé dans la COSYGA d'un point de vue organisationnel depuis le passage au pluralisme syndical ? », les réponses fournies par les responsables de la COSYGA sont quasi identiques à celles de ceux de la CGSL quant au recentrage de l'action syndicale au niveau de l'entreprise. L'un d'eux affirmait en effet :

« Au niveau de l'organisation, il faut dire que quand il y a une transformation comme celle-là, il faut adapter les structures à cette transformation ... Il a donc fallu réorganiser la maison et nous continuons à le faire et c'est d'ailleurs ce qui nous a emmené avec l'aide de la Confédération Mondiale du Travail à mettre sur pied ce qu'on appelle un Secrétariat

National à l'Action Professionnelle qu'on appelait à l'époque les départements d'organisation. Ce secrétariat aujourd'hui fonctionne de manière assez optimale et à chaque fois, nous avons des syndicats qui sont créés ...L'attribution principale de ce secrétariat est de mettre en place les structures de base de la COSYGA, à savoir : organiser les syndicats professionnels en entreprise, les organiser de façon fédérale, donc de les fédérer, mettre en place les fédérations qui n'existent pas bien sûr. » E3, homme, 45 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Le défi de cette réorganisation pour les centrales syndicales est non seulement de mettre sur pied des syndicats dans les entreprises mais aussi et surtout de faire de ces syndicats de base, des entités dynamiques, fonctionnelles, efficaces ainsi que le signifiait un dirigeant de la CGSL :

« ... Je suis en train de me bagarrer pour faire en sorte que toutes les structures soient fonctionnelles et répondent à nos attentes... Il y a toujours eu des structures de base mais elles n'ont pas toujours été dynamiques. Nous devons donc les rendre dynamiques, rendre plus fonctionnelles les structures de bases. Ce que nous voulons, ce n'est pas qu'il y ait un bureau de la fédération des mines, mais il faut savoir ce que fait ce bureau. Le bureau de la confédération dont je suis membre travaille avec les bureaux des fédérations. Mais si nous n'avons pas des informations de ces bureaux, si ces bureaux ne fonctionnent pas, qu'est-ce que la CGSL peut donner comme fruit ? Rien du tout. Si vous allez dans une entreprise où nous sommes implantés et qu'il n'y a pas d'actions qui sont menées à l'intérieur par le syndicat d'entreprise qui est là-bas, ce n'est pas la CGSL qui va revendiquer, ce sont les structures qui revendiquent et la CGSL ne sert que d'appui au niveau national et international, sinon les actions sont vaines. » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Deux enseignements majeurs émergent de la réorganisation syndicale à l'œuvre depuis le début des années 2000. Le premier concerne la CGSL et renvoie à la rupture qu'elle revendiquait par rapport à la COSYGA. Au moment de sa création, la CGSL essaie de se distinguer de la COSYGA par son alignement idéologique sur le PDG et ses méthodes d'action (rejet de la grève), son fonctionnement qu'elle qualifiait d'anti-démocratique. Pourtant, force est de constater que d'un point de vue organisationnel, elle se présente comme une réplique de la COSYGA : elle reproduit son mode d'organisation. Son fonctionnement général est identique à celui de la COSYGA : les décisions partent de la centrale et s'appliquent à des syndicats d'entreprises qui existent statutairement mais qui n'ont pas un fonctionnement effectif. Ces propos d'un dirigeant de la CGSL confirment notre analyse :

« Au jour d'aujourd'hui, je pourrais vous dire que nous avons tant de structures, mais il y a des structures dans lesquelles les têtes sont posées sur les oreilles, ça veut dire qu'elles ne

bougent pas. On ne peut pas compter sur elles. » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Le second enseignement porte sur les deux organisations syndicales. Il est possible de conclure, au regard de ce qui précède, que les deux centrales syndicales essaient de passer d'un fonctionnement intuitif à un fonctionnement rationnel, c'est-à-dire, comparable à celui des organisations syndicales occidentales qui, en la matière, restent la référence pour les syndicalistes gabonais. Cette déclaration d'un responsable de la CGSL en est une illustration :

« Vous voyez des propositions que je fais : Tous les carnets d'adhésion devraient être en ma possession. Si tout ça est accepté, c'est moi qui vais distribuer les carnets d'adhésion. L'argent, ce n'est pas mon problème. Parce que dans le carnet, je sais qu'il y a trois souches : il y a une souche qu'on va donner comme reçu à l'intéressé, il y a une souche qui va à la trésorerie confédérale et il y a une souche qui reste dans le carnet. Si un carnet est fini, je sais que j'ai dix personnes ... Et lorsqu'on vient me poser des questions, je peux y répondre. Et je fais mon rapport au Bureau Exécutif pour dire, le mois-là, dans tel secteur, nous avons syndiqué tant de personnes. C'est comme ça que ça se passe en Europe. » E5, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

- **L'émergence et l'affirmation de l'ONEP**

L'Organisation Nationale des Travailleurs du Pétrole est le troisième grand acteur de la sphère syndicale ouvrière gabonaise dans la phase III, elle fait son apparition en 2001.

L'ONEP voit le jour le 6 janvier 2001 au cours du congrès constitutif tenu par les délégués du personnel de quatre sociétés pétrolières : Elf Gabon (actuel Total Gabon), Shell Gabon, PERENCO et SOGARA (Société Gabonaise de Raffinerie).

De prime abord, la remarque qui vient à l'esprit quand on parle de l'ONEP porte sur le choix de cette dénomination. En effet, comment une organisation qui se définit comme un syndicat a décidé de se nommer : « Organisation Nationale des Travailleurs du Pétrole » au lieu de : « Syndicat National des Travailleurs du Pétrole » ?

Des entretiens menés auprès des responsables de l'ONEP, il est ressorti que deux raisons ont été à l'origine de cette décision. D'abord, il y a le fait que cette entité est le résultat de la volonté d'individus totalement étrangers au milieu syndical c'est-à-dire de personnes dont l'objectif premier n'était pas de mettre en place un syndicat mais une structure capable de défendre les

intérêts des employés du secteur pétrolier confrontés à d'énormes difficultés. Un responsable syndical affirmait à ce sujet :

« On a commencé à réfléchir à ce qu'on pouvait faire compte tenu des problèmes actuels de l'industrie. Qu'est-ce qu'on pouvait faire pour essayer d'avoir une organisation ? ... Nous avons décidé de nous organiser dans une structure, qui pour nous au départ n'était pas un syndicat : nous voulions une organisation qui puisse traiter des problèmes des employés du pétrole. » E10, homme, 45 ans, - de 5 ans de pratique syndicale.

Ensuite, le vocable « organisation » avait été choisi à la place de « syndicat » à cause de l'attitude malveillante des dirigeants des entreprises pétrolières à l'égard du syndicalisme. Cette attitude expliquerait, d'ailleurs, la faiblesse ou l'absence de syndicalisation dans le secteur pétrolier dans les phases I et II. L'expression « Organisation Nationale » a permis, du moins au tout début, de détourner l'attention des dirigeants des entreprises pétrolières sur l'ONEP et surtout sur ses visées syndicales ainsi que le soulignait un des dirigeants de l'ONEP :

« Il faut remonter à l'histoire...le domaine pétrolier est un domaine très réservé, très fermé... les collaborateurs expatriés qui géraient les entreprises empêchaient complètement les gens de regarder l'action syndicale... de s'occuper des problèmes syndicaux même si les conventions collectives, déjà à l'époque, étaient assez claires, que l'existence des syndicats était reconnue par les conventions collectives. » E32, homme, 40 ans, - de 5 ans de pratique syndicale.

L'ONEP est née de la convergence d'idées entre les délégués du personnel cadres de Total Gabon (ex-Elf Gabon) et de Shell Gabon réunis le 15 avril 2000 sur la nécessité de mettre en place une organisation représentant les travailleurs du pétrole. Les délégués avaient fondé cette nécessité sur trois points.

Le premier point concernait la position stratégique occupée par l'industrie pétrolière : elle pourvoit à elle seule à plus de la moitié du revenu national.³⁶¹ En effet, « les revenus générés par l'exploration, l'exploitation et la vente du pétrole et de ses dérivés contribuent actuellement pour plus de la moitié du budget de l'Etat gabonais. Les salariés du pétrole sont de par leurs efforts soutenus, leur professionnalisme avéré et leur dévouement, les principaux maîtres d'œuvre de cette richesse qui profite à l'ensemble de la Nation. (...) L'ONEP parfaitement consciente du rôle que ses adhérents jouent dans l'économie nationale (...) en déduit une force qu'elle entend utiliser (...).»³⁶²

³⁶¹ Cf. Annexe n° 1.

³⁶² ONEP, Statuts, *Op. Cit.*, p. 2.

Le deuxième point renvoyait à « l'inorganisation » des travailleurs du pétrole qui assistaient impuissants à la dégradation de leurs conditions³⁶³ en dépit de la qualité des cadres qui composent les entreprises pétrolières. Le préambule des statuts de l'ONEP déclare à cet effet : « Ils (les employés du pétrole) cumulent des compétences, des expériences professionnelles et reconnues. Cependant, trop longtemps enveloppés dans une léthargie coupable, démunis pour défendre valablement leurs légitimes intérêts de corporation et de citoyens responsables et silencieux face aux débats de société qui secouent la communauté nationale (...) ont décidé de rompre avec leur inactivité en créant l'Organisation Nationale des Employés du Pétrole (...). »³⁶⁴

Le troisième point, enfin, faisait référence à « l'après-pétrole ». Ces délégués avaient le sentiment que les gouvernants n'étaient pas préoccupés par « l'après-pétrole » alors que les réserves pétrolières s'amenuisaient et que les découvertes se raréfiaient.

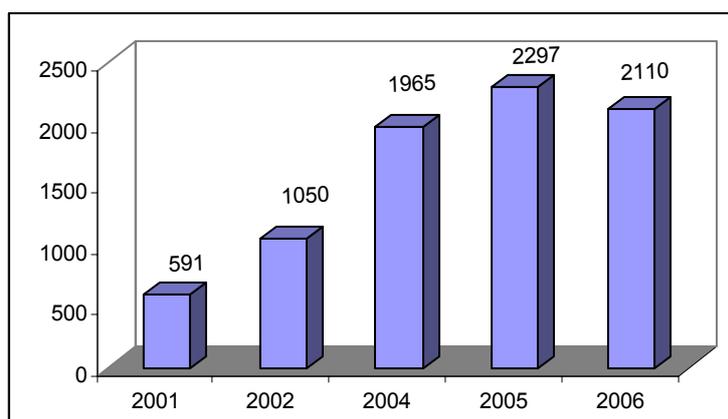
En somme, les travailleurs du pétrole par l'intermédiaire de leurs délégués du personnel avaient pris conscience du fait que face à la dégradation de leurs conditions, il fallait qu'ils s'organisent afin de tirer parti de leur poids économique et ainsi faire entendre leur voix. Il leur fallait une organisation dont l'importance dans le système des relations professionnelles serait proportionnelle à son poids dans la sphère économique.

Cette prise de conscience des travailleurs du pétrole est perceptible à leur adhésion à l'ONEP comme le montre l'évolution des effectifs syndiqués de cette organisation depuis sa création (Graphique 11).

³⁶³ Il s'agit en particulier de la :

- précarisation de leurs emplois entre 1990 et 1997, les effectifs du secteur ont été divisés par deux : 3600 en 1990 et 1779 en 1997, Cf. Annexe 3 ;
- surimposition de leurs salaires par rapport aux ceux des fonctionnaires : les importantes primes de rendement des travailleurs du pétrole étaient soumises à l'IRPP alors que les fonds communs tout aussi importants de certaines catégories de fonctionnaires ne l'étaient pas.

³⁶⁴ ONEP, Statuts, *Ibid.*

Graphique 11 : Évolution des effectifs syndiqués de l'ONEP depuis sa création

Source : l'auteur d'après les données de l'ONEP

Le graphique 11 montre, en effet, que les effectifs de l'ONEP ont été multipliés par 3,6 en cinq ans. Ils sont, effectivement, passés de 591 adhérents en 2001 (année de sa création) à 2210 en 2006, soit une progression moyenne annuelle de 29%. Ce qui est considérable compte tenu de l'absence d'une tradition syndicale dans cette branche d'activité.

Cette forte adhérence à l'ONEP qui traduit en même temps son affirmation en tant qu'acteur syndical majeur peut également se mesurer au niveau très élevé du taux de cotisants comme l'indique le tableau ci-après.

Tableau 57 : Taux de cotisants des effectifs de l'ONEP

Années	2004	2005	2006
Cotisants effectifs	1398	1674	1621
Total adhérents	1965	2297	2110
Taux de cotisants minimum (%)	71,15	72,88	76,22
Montant minimum des cotisations	83 880 000	100 440 000	97 260 000

Source : L'auteur d'après les données de l'ONEP

Deux constats peuvent être faits du tableau 57 : d'une part le taux de cotisants minimum de l'ONEP est très élevé, plus de 70 % et d'autre part, ce taux ne cesse de progresser malgré la légère baisse (8,14%) du nombre d'adhérents entre 2005 et 2006.

Il faut, également, signaler que ce taux est dit minimum parce qu'il ne tient compte que des adhérents qui payent leur cotisation par le biais d'un prélèvement à la source (check off) et dont

la perception de la cotisation est donc effective sur toute l'année. Si l'on tenait compte également des adhérents qui payent leur cotisation de façon «manuelle », il est probable que ce taux et le montant qui lui est attaché seraient plus importants.

Ces conclusions contrastent totalement avec les difficultés financières auxquelles font face la COSYGA et la CGSL.

Il convient, enfin, de noter que la santé financière de l'ONEP est d'autant très bonne que le taux de cotisation mensuelle de ses membres est cinq fois supérieur à celui des deux autres organisations. Il s'élève à 5 000 francs CFA par adhérent alors que celui de la COSYGA et de la CGSL est de 1 000 francs CFA.

L'ONEP apparaît comme l'*entreprise de protestation*, décrite par les théoriciens de la mobilisation des ressources, dans laquelle les moyens (en l'occurrence, ici, financiers et humains) sont rassemblés et investis en vue de la satisfaction des revendications.

À l'image des trois moments organisationnels identifiés dans la phase III, trois conclusions peuvent être tirées par rapport à leur contribution dans la construction d'un pouvoir syndical fort.

Ainsi, dans la première période nommée « *effervescence syndicale du début des années 1990* », l'organisation syndicale fournit à travers la dynamique des effectifs syndicaux un élément sur lequel peut se fonder la construction d'un pouvoir syndical fort.

Par contre durant la deuxième période dénommée « *essoufflement* », le pôle « organisation » apparaît évidemment comme défavorable à la constitution d'un pouvoir syndical fort car non seulement la COSYGA ne s'est pas remise de son déclin mais encore et surtout la CGSL, incarnation du renouveau syndical, est en perte de vitesse, son action n'ayant plus aucun appui sur sa base.

Enfin durant le troisième moment baptisé « *le regain syndical* », le pôle « organisation » est en passe de devenir favorable à la constitution d'un pouvoir syndical fort non seulement grâce à la réorganisation, au recentrage sur leur base de la COSYGA et de la CGSL mais aussi grâce à l'émergence et à l'affirmation de l'ONEP dont la dynamique des effectifs et des moyens financiers en font un acteur majeur de la sphère syndicale.

IV.B Praxis syndicale et impact sur la situation des ouvriers gabonais dans la phase III

Le renouveau syndical, espoir des travailleurs gabonais, a-t-il comblé leurs attentes? Autrement dit, le pluralisme syndical s'est-il traduit par l'amélioration de la situation socio-économique des ouvriers gabonais, comme l'espéraient les travailleurs qui avaient désavoué le monolithisme syndical lors des mouvements sociaux de la fin des années 1989 et durant la Conférence nationale? Telle est l'interrogation centrale à laquelle s'efforcera de répondre cette seconde section.

Après avoir décrypté la praxis syndicale dans la phase III et conformément à notre hypothèse de travail, nous examinerons successivement l'impact de cette praxis sur l'évolution du pouvoir d'achat, de la législation du travail et les conditions matérielles du travail.

IV.B.1 La praxis revendicative dans la phase III

Le retour au pluralisme et à la liberté syndicale dans la phase III aura pour conséquence un retour au syndicalisme de revendication par opposition au syndicalisme de collaboration de la phase II. Cependant, un regard critique sur l'activité revendicative depuis 1990 révèle qu'en résonance à l'évolution organisationnelle du syndicalisme au Gabon depuis 1990, l'activité revendicative a connu trois périodes. La première va de 1990 à 1994, elle est dominée par la CGSL et caractérisée par une forte activité revendicative. La deuxième qui s'étend de 1995 au début des années 2000 laisse entrevoir un essoufflement de l'activité revendicative. Enfin, la dernière période débute avec les années 2000. Elle est marquée par un regain de l'activité revendicative et dominée par les travailleurs du pétrole.

IV.B.1.a L'intensité revendicative du début des années 1990

Après les grands mouvements de grèves de 1989 et 1990, le flambeau de la lutte syndicale va être récupéré par la CGSL. Les points culminants de cette intensité revendicative sont sans aucun doute les grèves générales de 1992 et 1994.

- **La grève générale de 1992**

Six mois après sa création (le 21 janvier 1992), la CGSL lance un appel à la grève générale. Celui-ci reposait sur la couverture sociale des travailleurs gabonais du secteur privé et

particulièrement sur l'organe chargé de la gérer : la CNSS.

La mission de la CNSS est de prendre en charge et d'assurer des ressources régulières aux travailleurs placés dans des situations particulières (maladies, retraites, etc.). La CNSS est fondée sur le principe de l'assurance car ce ne sont pas les impôts qui financent les dépenses mais les cotisations sociales. Elles s'élèvent à 22 % des traitements et salaires : 20 % sont versés par l'employeur et 2 % par le salarié. Le financement de la CNSS est donc totalement étranger aux finances publiques.

Les principales revendications de cette grève qui aurait, selon les sources de la CGSL, mobilisé plus de 6000 personnes, étaient pour l'essentiel : la gratuité des soins médicaux pour les cotisants, le remboursement des créances de l'État vis-à-vis de la CNSS, le désengagement de l'État dans la gestion de la CNSS. Indépendamment de la CNSS, la CGSL réclamait l'abrogation de l'article 174 du code du travail en vigueur (celui de 1978).

➤ **La gratuité des soins pour les cotisants**

La CGSL réclamait la suppression du paiement des soins médicaux par les assurés sociaux. Elle jugeait inadmissible que les travailleurs qui sont avec le patronat les principaux bailleurs de fonds de la CNSS doivent payer pour des prestations qui leur reviennent de droit.

➤ **Le remboursement des créances de l'État vis-à-vis de la CNSS**

La CGSL revendiquait le règlement par l'État de l'intégralité de sa dette vis-à-vis de la C.N.S.S. qui s'élevait à plusieurs milliards de francs CFA.

➤ **Le désengagement de l'État dans la gestion de la CNSS**

La CGSL demandait le désengagement de l'État aussi bien dans la gestion administrative que financière de la CNSS. Selon les dirigeants de la CGSL, l'État ne participant d'aucune manière aux ressources financières de la CNSS, sa gestion par lui ne se justifiait pas.

Pour ce qui est de la gestion administrative, cette revendication se traduisait par le retour dans leurs administrations d'origine des fonctionnaires en détachement à la CNSS, l'arrêt des nominations du directeur général et des cadres par l'État et le rétablissement, au regard de ce qui précède, des pleins pouvoirs du conseil d'administration de la CNSS.

En somme, les grévistes désiraient que la CNSS soit gérée conjointement par les organisations des travailleurs et des employeurs et, que l'État reprenne son rôle traditionnel d'arbitre dans le cadre du tripartisme.

➤ L'abrogation de l'article 174 du code du travail

À côté des revendications sur la CNSS, la CGSL réclamait aussi l'abrogation de l'article 174 de la Loi n° 5/78 qui consacrait la COSYGA comme l'unique centrale syndicale autorisée sur le territoire national.

En dépit de la forte mobilisation clamée par la CGSL, les revendications relatives à la CNSS n'aboutirent pas. Pour ce qui est de la revendication relative à l'abrogation de l'article 174 du Code du travail de 197, il faut signaler que si cet article a été retiré du Code du travail de 1994, depuis 1990, cette disposition ne s'appliquait plus puisque plusieurs syndicats et organisations syndicales avaient vu le jour et fonctionnaient librement sans appartenir à la COSYGA.

• La grève de 1994

La grève générale du 21 février 1994 était fondamentalement centrée sur la dégradation du pouvoir d'achat des travailleurs gabonais provoquée par la stagnation des minima salariaux et aggravée par les effets de la dévaluation de moitié du franc CFA en 1994. La décision prise par la Banque Mondiale et le FMI (Front Monétaire International) en collaboration avec les autorités gouvernementales des États africains de la zone franc de diminuer de 50 % la valeur du franc CFA par rapport à son étalon de référence (le franc français) pour stimuler les exportations de ces pays, s'est accompagnée d'une hausse généralisée des prix des produits alimentaires (l'indice des prix à la consommation des produits importés avait augmenté de 55,63 % et celui des produits locaux de 24,6 %).³⁶⁵

La CGSL exigea à cet effet une augmentation des salaires capable de contenir les effets inflationnistes de la dévaluation, c'est-à-dire, de soutenir le pouvoir d'achat des ménages à bas revenus.

À la suite de cet appel à la grève, des émeutes éclateront du 21 au 27 février 1994 à Libreville et Port-Gentil. Cet embrasement s'explique non seulement par le climat social dégradé par la dévaluation du franc CFA mais aussi et surtout parce que cet appel à la grève générale est intervenu dans une conjoncture politique tendue : au lendemain d'une élection présidentielle (décembre 1993) dont les résultats avaient été contestés par les partis de l'opposition. Cette grève aboutira à une augmentation de la masse salariale de 13% dont nous analyserons les effets sur le pouvoir d'achat dans la sous-section **IV.B.2.a**.

³⁶⁵ Cf. DGSEE, « Situation 1995 et perspective 1996 », *Tableaux de bord de l'économie gabonaise*, 1995.

IV.B.1.b L'essoufflement de l'activité revendicative de 1995 et 2003

Un tassement de l'activité revendicative est intervenu au milieu des années 1990 et s'est étendu jusqu'au début des années 2000. Les appels à la grève de 1995 et de 1998, de même que la signature d'une trêve sociale en 2003 illustrent ce tassement.

- **La grève de 1995**

La CGSL avait lancé un appel à la grève générale le 23 janvier 1995. Cet appel faisait suite à la décision de la Société d'Énergie et d'Eau du Gabon (SEEG) d'augmenter de 15% le tarif du mètre cube d'eau et de 8% celui du kilowatt/h d'électricité. Par le biais de tracts, la CGSL exhorta toutes les couches de la population (les travailleurs des secteurs publics et privés, les chauffeurs de taxis et même les employeurs) à rester chez eux ladite journée.³⁶⁶ Cette grève n'eut finalement plus lieu, le gouvernement ayant invité les organisations syndicales à la table des négociations.

- **L'appel à la grève générale de 1998**

Énoncé lors de la traditionnelle présentation des revendications du 1^{er} mai, cet appel à la grève dont le préavis était sensé courir jusqu'au 17 août 1998 (jour de la fête nationale) visait d'un côté :

- l'augmentation des salaires (au plus tard le 17 août 1998) ;
- la participation du gouvernement au financement de l'éducation ouvrière ;
- les revendications sur la CNSS et son fonctionnement ;
- l'organisation des élections professionnelles sur toute l'étendue du territoire afin de déterminer la représentativité syndicale.

Un autre pan important de ces revendications était constitué par le refus de la modification unilatérale du code du travail de 1994³⁶⁷ par le gouvernement « sous peine de grève générale et des conséquences incalculables pouvant en découler sur notre économie ».³⁶⁸ Ce refus concernait particulièrement :

³⁶⁶ Cf. Annexe n° 24 : *Tracts et documents revendicatifs de la CGSL*

³⁶⁷ La phase III est caractérisé deux changement au niveau de la législation du travail :

- le passage du code du travail de 1978 à celui de 1994 (Loi n°3/94 du 21 novembre 1994);
- la modification de certains articles du Code du travail de 1994 ayant donné la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000 que nous désignerons par les expressions « le Code du travail du 2000 » ou « Code du travail version 2000 ».

³⁶⁸ Cf. Annexe n° 24.

- Art. 35 : sur la liste des situations autorisant la suspension du contrat de travail ;
- Art. 53 : sur la procédure de licenciement (envoi de la lettre de convocation à l'entretien)
- Art. 57 et 58 : sur le rôle de l'inspecteur dans le licenciement économique individuel ou collectif ;
- Art. 59 : sur l'obligation d'information de l'employeur envers les représentants du personnel pendant le processus de licenciement économique
- Art. 62 : sur le départ à la retraite et ses modalités ;
- Art. 66 : sur les droits des licenciés pour raison d'ordre économique ;
- Art. 70 : sur l'indemnité de licenciement ;
- Art. 71 : sur l'indemnité de services rendus ;
- Art. 74 : sur les motifs de licenciement considérés comme abusifs ;
- Art. 80 : sur les pénalités consécutives au non respect du préavis et à la non délivrance du certificat de travail ;
- Art. 170 : sur les modalités de licenciement d'une femme enceinte ;
- Art. 172 : sur le changement de poste d'une femme en raison de sa grossesse
- Art. 261, 265 et 264 : sur les organismes de placement des travailleurs
- Art. 347 : sur l'estimation de la représentativité syndicale.

Malgré la non-satisfaction des revendications principales à l'expiration du préavis, cette grève n'eut pas lieu.

Ce tassement pourrait s'expliquer par la démobilisation des travailleurs syndiqués qui a causé l'avortement de la grève de 1998 et par la forte rivalité qui entachait les relations entre les deux principales centrales syndicales en cette période.

Depuis l'avènement du pluralisme syndical, les relations professionnelles sont empreintes d'une rivalité à peine masquée entre la COSYGA et le CGSL. Les dirigeants de la CGSL remettent en cause l'affranchissement de la COSYGA à l'endroit du PDG et considèrent ses dirigeants actuels comme étant toujours des alliés du pouvoir. Ils rejettent, par exemple, la responsabilité de l'annulation de la grève de 1995 sur la COSYGA et notamment sa prompte adhésion à répondre à l'appel à la négociation du gouvernement. L'un d'entre eux déclara à ce propos :

« La grève n'avait plus eu lieu parce que les manœuvres gouvernementales et patronales avaient pu désolidariser une partie des représentants du personnel de la SEEG. En outre, l'appel à la négociation et la prompte adhésion de la COSYGA à celui-ci nous a contraint à

aller à la table des négociations. » E2, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.
E14, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

De leur côté, les syndicalistes de la COSYGA qualifient ceux de la CGSL d'opportunistes.

« D'autres syndicalistes ...de ... de fortune... euh ... pensent que les syndicalistes ... Les centrales ou les responsables syndicaux doivent se comporter comme des responsables politiques...en jetant des peaux de bananes sur les autres... en insultant les autres, mais bon, c'est de la mesquinerie. Nous disons que ça rentre peut-être dans le cadre de l'apprentissage de ceux qui ne connaissent pas le syndicalisme. ...Il s'agit d'apprentissage s'ils n'ont pas d'autres intérêts inavoués de vouloir nuire. » E2, homme, 50 ans, + de 20 ans de pratique syndicale.

Ainsi, au lieu que l'adversité soit dirigée contre le patronat (public et privé), elle s'exerce à l'intérieur de la sphère de la représentation des travailleurs de sorte que les querelles intestines accaparent la pratique syndicale au point de s'en substituer.

• **La signature d'une trêve sociale**

L'un des faits les plus marquants de l'inactivité revendicative est la signature par la majorité des organisations de travailleurs d'une trêve sociale demandée par le gouvernement et soutenue par le patronat. Pour bénéficier d'une facilité de crédit (auprès du FMI) conditionnée par la mise en place d'un vaste programme d'ajustement structurel,³⁶⁹ le Président Omar BONGO ONDIMBA demanda lors de son discours à la nation du 17 août 2003 (jour de la fête nationale) aux partenaires sociaux (patronat et organisations syndicales de travailleurs) la conclusion d'une trêve sociale de trois ans. Le principe de cette trêve sociale était la renonciation des organisations syndicales de travailleurs à utiliser la grève lors des conflits du travail de 2003 à 2006. Les organisations syndicales sans avoir préalablement, pour la plupart, demandé l'opinion de leurs bases répondirent favorablement à la demande présidentielle, elles réclamèrent en contrepartie, la réduction de 15% des prix des denrées de première nécessité.

Une première violation de cet accord intervint en juillet 2004. Tandis que les organisations syndicales de travailleurs attendaient toujours que le gouvernement fit appliquer l'accord sur la

³⁶⁹ Les points clés de ce PAS étaient :

- la réduction de la masse salariale dans le secteur public ;
- la minimisation des dépenses compressives ;
- l'accélération du processus de privatisation, maintien d'un excédent budgétaire malgré la baisse des recettes pétrolières ;
- la diminution de la dette par rapport au ratio du PIB.

baisse des prix des produits de première nécessité, ce dernier décida d'augmenter la TVA de certains produits de consommation importés de 18 % à 25 %. Mesure dont l'abrogation n'a été obtenue que grâce au bras de fer initié par l'ONEP. Finalement, cette baisse des prix de première nécessité n'interviendra jamais. Les syndicats s'étaient, une fois de plus, « fait avoir » par le gouvernement et le patronat.

IV.B.1.c Le regain revendicatif du début des années 2000

Dans la troisième période de la phase III, l'activité revendicative est portée par l'ONEP nouvelle venue sur la sphère syndicale alors que les autres organisations et principalement la CGSL après les grandes manifestations de force du début des années 1990 semblaient avoir « enterré la hache de guerre ».

Si l'activité revendicative de l'ONEP débute dès 2002, soit une année après sa création, c'est à partir de 2004 qu'elle apparaît au grand jour comme un acteur incontournable, voire l'acteur central de l'échiquier socio-économique gabonais. Le tableau 58 donne un aperçu de l'activité revendicative de l'ONEP.

Tableau 58 : Synthèse de l'activité revendicative de l'ONEP depuis 2002

Actions revendicatives	Revendications
Grève : SOGARA 2002	Revalorisation de la prime de panier des travailleurs de la SOGARA (Employé au service fabrication)
2002 : Négociations salariales : FORAID	Re-négociation de la convention d'entreprise de FORAID <ul style="list-style-type: none"> ➤ Revalorisation minima catégoriels ➤ Indemnité de logement ➤ Indemnité de confort domestique
6 septembre 2004 : Préavis de grève jusqu'au 29 septembre	<ul style="list-style-type: none"> • Retrait de la décision d'augmentation de la TVA de 18 à 25% des produits de consommation importés • Exonération de l'IRPP sur la prime exceptionnelle des employés du pétrole • Exonération de l'IRPP de l'indemnité de service rendu
7 juin 2005 : préavis de 10 jours à l'endroit de la direction de Shell Gabon	Demande de négociation sur les avantages des employés de Shell Gabon
2005 : Négociation des salaires de FORAID Gabon	Revalorisation des minima catégoriels
Négociations salariales Juin 2005 Total Gabon	Renégociation des minima salariaux
Grève de 3 jours à compter du 20 novembre 2006, préavis transmis le 6 novembre 2006 <ul style="list-style-type: none"> • PERENCO • FORAID • MOBIL • PIZO SHELL 	<ul style="list-style-type: none"> • Lutte contre les pratiques discriminatoires entre employés nationaux et expatriés à PERENCO <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour la Mixité dans les restaurants ➤ Rétablissement de la prime de bonus pour les nationaux • Payement d'indemnités conséquentes aux licenciés économiques de FORAID • Signature du protocole de gestion des départs des personnels de Mobil et Pizo Shell

Source : L'auteur d'après l'ONEP

L'ONEP se présente comme un acteur majeur des relations professionnelles au Gabon. Organisation syndicale corporatiste, elle s'illustre au départ dans la défense des intérêts des travailleurs des entreprises pétrolières. En effet, une année après sa création, elle organise une grève pour obtenir la revalorisation de la prime de panier des ouvriers de la SOGARA. La même année, elle s'attaque à la convention d'entreprise des travailleurs de FORAID ; elle obtient la revalorisation non seulement des minima salariaux mais aussi celle des indemnités de logement et confort domestique.

Dès, 2004, sans renoncer à la défense des travailleurs du pétrole, elle s'attaque à des revendications dont la portée dépasse les seuls travailleurs du pétrole. En novembre 2004, elle pose un préavis de grève pour réclamer principalement :

- l'abrogation de loi augmentant la TVA des produits importés de 18 % à 25 % ;
- le retrait des primes de rendement exceptionnel et de l'ISR de l'assiette de l'IRPP.

En parvenant à la satisfaction de ces revendications, l'ONEP se présente comme l'organisation syndicale la plus puissante du Gabon.

De façon générale, les actions revendicatives de l'ONEP n'ont que très rarement abouti à la grève, le patronat ou le gouvernement saisissant l'occasion de négociation offerte par l'ONEP. Le succès de ces actions revendicatives repose, comme nous l'avons vu supra, sur deux éléments principaux. Le premier est le caractère stratégique des activités pétrolières. En effet, une menace de grève des travailleurs du pétrole est toujours prise au sérieux par les autorités politiques du pays. Le gouvernement et le patronat redoutent les conséquences économiques d'une interruption de la production pétrolière pendant une journée (rappelons que les activités pétrolières fournissent toujours à elles seules au moins 40 % du revenu national et 60 % des recettes de l'État).

Le cas de l'ONEP corrobore les travaux de MISHELL et VOOS (illustrés par la figure 3, p. 43) faisant dépendre la capacité des syndicats à améliorer le sort de leurs membres par l'existence d'une rente combinée avec leur capacité à poser des actions crédibles. En effet, il y a existence d'une rente (branche d'activité pourvoyeuse de près de la moitié du revenu national) et capacité à exercer des actions crédibles (capacité d'interrompre la production pétrolière en raison de son audience et à sa capacité à mobiliser ses membres).

Le second élément qui garantit le succès des actions revendicatives de l'ONEP est le fait que la réflexion menée par les cadres de la branche y est très affûtée. Cette anecdote racontée par un

responsable syndical de la COSYGA instruit sur la finesse de la réflexion des cadres des entreprises pétrolières.

En 1994, suite à la dévaluation du franc CFA (de 50 % par rapport au franc français) et à la grève générale organisée à cet effet par la CGSL, le gouvernement et le patronat consentirent à des négociations pour résorber les effets de la dévaluation sur le pouvoir d'achat des travailleurs gabonais. Lors de ces négociations, alors que les représentants des autres branches d'activité s'accordèrent sur la proposition du patronat d'augmenter la masse salariale du secteur privé de 13 % en pensant que cette décision entraînerait un relèvement de salaire de 13 %, seuls les représentants des travailleurs du pétrole perçurent la nuance que recelait cette proposition. Elle signifiait, en effet, que dans un premier temps, la masse salariale globale du secteur privé serait augmentée de 13 % ; dans un deuxième temps, la nouvelle masse salariale obtenue serait répartie parmi toutes les branches d'activité composant le secteur privé et seulement dans un troisième temps, chaque branche d'activité distribuerait ce qu'elle aura reçu à ses travailleurs. Les représentants des travailleurs du pétrole ayant compris cela, imposèrent au gouvernement et obtinrent de lui (grâce à leur poids) que les salaires des travailleurs du pétrole soient augmentés du pourcentage annoncé (13 %) alors que les autres branches d'activité ayant déjà signé l'accord ne purent se rétracter.

IV.B.2 Action syndicale et impact sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais dans la phase III

Les développements qui vont suivre s'évertueront à mettre en évidence les répercussions des différents moments de l'activité revendicative sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais. Dans ce dessein, comme pour les phases précédentes, notre exposé s'intéressera d'abord au pouvoir d'achat des ouvriers soumis aux minima légaux (SMIG) avant de s'intéresser à celui des ouvriers soumis aux minima salariaux conventionnels dans les branches forêt, BTP et exploitations forestières.

IV.B.2.a Analyse de l'évolution du pouvoir d'achat concédé par le minimum salarial légal

L'évolution du pouvoir d'achat généré par le minimum salarial légal entre 1990 à 2005 est décrite dans le tableau 59. En raison de l'institution en 1979 du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) à la place du Salaire Minimum Agricole (SMAG) et du Salaire Minimum Industriel (SMIG), la distinction entre ouvriers industriels non-conventionnés et ouvriers agricoles non-conventionnés a perdu son intérêt. Nous ne parlerons donc dans cette phase que de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers non-conventionnés.

Tableau 59 : Pouvoir d'achat des ouvriers non-conventionnés de 1990 à 2005

Années	SMIG horaire	Variation du SMIG	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1990	253,86			
1991	253,86	0	-11,69	11,69
1992	253,86	0	-9,54	9,54
1993	253,86	0	0,53	-0,53
1994	253,86	0	36,12	-36,12
1995	253,86	0	9,65	-9,65
1996	253,86	0	0,69	-0,69
1997	253,86	0	3,97	-3,97
1998	253,86	0	1,45	-1,45
1999	253,86	0	-1,94	1,94
2000	253,86	0	0,51	-0,51
2001	253,86	0	2,1	-2,1
2002	253,86	0	0,2	-0,2
2003	253,86	0	2,1	-2,1
2004	253,86	0	0,4	-0,4
2005	253,86	0	-0,3	0,3
Croissance cumulée		0	34,25	-34,25

Source : l'auteur d'après les données de la DGSEE

Le pouvoir d'achat des ouvriers soumis au minimum salarial légal a diminué de 34,25% entre 1990 et 2005. Cette dégradation a été provoquée par les effets combinés de la stagnation du SMIG et de la croissance des prix en 1994 et 1995. On note, en effet, que le SMIG a eu une progression nulle entre 1990 et 2005, son dernier relèvement datant de 1985.³⁷⁰ Dans le même temps, en raison de la dévaluation du francs CFA de 1994 et l'institution de la TVA en janvier 1995, les prix ont progressé entre 1990 et 2005 de 34,25 %, (36,12 % en 1994 et de 9,65 % en 1994).

³⁷⁰ Il faut signaler que le SMIG a connu un relèvement en août 2006 mais compte tenu du fait qu'au moment de la finalisation de cette recherche, celui bien qu'ayant été adopté n'était pas encore véritablement entré en vigueur, nous avons pris le parti de ne pas en tenir compte dans l'évaluation du pouvoir d'achat des ouvriers non conventionnés.

IV.B.2.b Analyse de l'évolution du pouvoir d'achat des minima salariaux conventionnels de 1990 à 2005

Il semble d'après le tableau 59 que la nouvelle donne sociopolitique n'a pas été favorable aux ouvriers non soumis à des accords salariaux de branche ou d'entreprise. Pour juger de l'impact de l'action syndicale sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais dans la phase III, il convient donc d'étudier le cas des ouvriers soumis aux accords de branche ou d'entreprise, c'est-à-dire, ceux dont l'évolution des salaires et donc du pouvoir d'achat est directement liée à l'activité revendicative (grève et/ou négociation) des syndicats.

Cette sous-section analysera les effets de l'activité revendicative des syndicats sur l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés de l'exploitation forestière, du BTP et de l'exploitation pétrolière.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés des exploitations forestières dans la phase III**

Tableau 60 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés des exploitations forestières de 1990 à 2005

Années	Minimum salarial horaire en F CFA	Variation du minimum salarial horaire en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1990	400,5			
1991	400,5	0	-11,69	11,69
1992	400,5	0	-9,54	9,54
1993	400,5	0	0,53	-0,53
1994	492,26	22,91	36,12	-13,21
1995	492,26	0	9,65	-9,65
1996	492,26	0	0,69	-0,69
1997	492,26	0	3,97	-3,97
1998	492,26	0	1,45	-1,45
1999	492,26	0	-1,94	1,94
2000	492,26	0	0,51	-0,51
2001	492,26	0	2,1	-2,1
2002	492,26	0	0,2	-0,2
2003	492,26	0	2,1	-2,1
2004	492,26	0	0,4	-0,4
2005	492,26	0	-0,3	0,3
Croissance cumulée		22,91	-34,25	-11,34

Source : l'auteur d'après les données de la CPG

D'après le tableau 60, le pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés de la branche exploitation forestière, comme celui des ouvriers non-conventionnés, a évolué négativement entre 1990 et

2005. Cependant, à la différence de celui des ouvriers non-conventionnés, son érosion a été moins importante : -11,64 % contre -34,25 %. Cette différence s'explique par le fait que suite à la dévaluation du franc CFA et à la négociation consécutive à la grève organisée par les organisations syndicales et particulièrement la CGSL, les minima salariaux conventionnés ont été augmentés (22,91% pour le BTP) alors que le SMIG est resté au même niveau.

Néanmoins, la revalorisation du minimum salarial conventionnel des travailleurs des exploitations forestières a eu un impact limité puisque même pour l'année considérée (1994), elle n'a pas pu contenir la hausse des prix de 36,12 %. Les ouvriers conventionnés de la branche exploitation forestière ont ainsi subi, sur la période, une perte de pouvoir d'achat 13,21 % malgré la revalorisation salariale de 1994.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers du BTP**

Tableau 61: Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP

Années	Minimum salarial horaire en F CFA	Variation du minimum salarial horaire en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1990	426,93			
1991	426,93	0	-11,69	11,69
1992	426,93	0	-9,54	9,54
1993	426,93	0	0,53	-0,53
1994	499,05	16,89	36,12	-19,23
1995	499,05	0	9,65	-9,65
1996	499,05	0	0,69	-0,69
1997	499,05	0	3,97	-3,97
1998	499,05	0	1,45	-1,45
1999	499,05	0	-1,94	1,94
2000	499,05	0	0,51	-0,51
2001	499,05	0	2,1	-2,1
2002	499,05	0	0,2	-0,2
2003	499,05	0	2,1	-2,1
2004	499,05	0	0,4	-0,4
2005	499,05	0	-0,3	0,3
Croissance cumulée		16,89	34,25	-17,36

Source : l'auteur d'après les données de la CPG

De même que pour les ouvriers non-conventionnés et les conventionnés de l'exploitation forestière, le pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP s'est érodé entre 1990 et 2005 (-17,36 %).

En outre, on remarque que comme pour les ouvriers conventionnés de l'exploitation forestière, le seul mérite de la revalorisation salariale de 1994 a été de minorer la perte du pouvoir d'achat

en 1994 et sur la période. En effet, les 16,89 % d'augmentation du minimum salarial horaire n'a pas permis d'endiguer la hausse des prix de 36,12 %.

- **Évolution du pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du pétrole dans la phase III**

Dans la phase III, on remarque que les acteurs (Organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs) de la branche « exploitation pétrolière » ont conservé leur option de négocier les salaires au niveau micro (entreprise) au détriment du niveau méso (branche d'activité). Ainsi, alors que le salaire conventionnel de cette branche d'activité est resté le même depuis 1983 (576,93 francs CFA par heure), les accords salariaux d'entreprise ont été revus à la hausse par la plupart des entreprises pétrolières. N'ayant pu obtenir les différents accords salariaux de l'entreprise Total Gabon, en raison de la culture du secret sur les grilles salariales des entreprises pétrolières, nous nous contenterons de ceux de l'entreprise FORAID Gabon. Ces derniers sont certes moins avantageux que ceux de Total Gabon, mais ils nous permettront, faute de mieux, d'esquisser l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers de la branche pétrole et ainsi de la comparer avec celle des ouvriers des deux autres branches.

Tableau 62 : Pouvoir d'achat des ouvriers de FORAID

Années	Minimum salarial horaire en F CFA	Variation du minimum salarial horaire en %	Taux d'inflation en %	Gain/perte de pouvoir d'achat en %
1990	576,93	-	-	
1991	576,93	0	-11,69	11,69
1992	576,93	0	-9,54	9,54
1993	576,93	0	0,53	-0,53
1994	614,23	6,49%	36,12	-29,63
1995	614,23	0	9,65	-9,65
1996	614,23	0	0,69	-0,69
1997	614,23	0	3,97	-3,97
1998	614,23	0	1,45	-1,45
1999	614,23	0	-1,94	1,94
2000	644,94	4,9%	0,51	4,39
2001	644,94	0	2,1	-2,1
2002	644,94	0	0,2	-0,2
2003	644,94	0	2,1	-2,1
2004	644,94	0	0,4	-0,4
2005	951,94	44,07%	-0,3	44,37
Croissance cumulée		55,46	34,25	21,21

Source élaboration de l'auteur d'après les données de la CPG et de l'ONEP

Il se dégage du tableau 62 que, à l'inverse des ouvriers des branches d'activité exploitation forestière et BTP et de ceux des entreprises non-conventionnées, le pouvoir d'achat des ouvriers des entreprises pétrolières à l'image de celui des ouvriers de FORAID Gabon évolue positivement entre 1990 et 2005 même s'il enregistre lui aussi des valeurs négatives correspondant aux années où le salaire stagne alors que l'inflation progresse positivement. Ainsi pour FORAID, le pouvoir d'achat du minimum salarial progresse de 21,21% entre 1990 et 2005.

Par ailleurs, on peut signaler le fait que les minima salariaux des ouvriers des entreprises pétrolières sont largement supérieurs à ceux des entreprises des branches forêt et BTP et des ouvriers non-conventionnés comme le montre le tableau 63.

Tableau 63 : Comparaison des minima salariaux

Années	Minimum salarial horaire				Écart entre salaire minimum horaire FORAID Gabon et salaire minimum horaire (en %)		
	FORAID Gabon	ouvriers non conv.	Forêt conv.	BTP conv.	ouvriers Non-conv.	Forêt conv.	BTP conv.
1990	576,93	253,86	400,5	426,93	127,26	44,05	35,13
1991	576,93	253,86	400,5	426,93	127,26	44,05	35,13
1992	576,93	253,86	400,5	426,93	127,26	44,05	35,13
1993	576,93	253,86	400,5	426,93	127,26	44,05	35,13
1994	614,23	253,86	492,26	499,05	141,96	24,78	23,08
1995	614,23	253,86	492,26	499,05	141,96	24,78	23,08
1996	614,23	253,86	492,26	499,05	141,96	24,78	23,08
1997	614,23	253,86	492,26	499,05	141,96	24,78	23,08
1998	614,23	253,86	492,26	499,05	141,96	24,78	23,08
1999	614,23	253,86	492,26	499,05	141,96	24,78	23,08
2000	644,94	253,86	492,26	499,05	154,05	31,02	29,23
2001	644,94	253,86	492,26	499,05	154,05	31,02	29,23
2002	644,94	253,86	492,26	499,05	154,05	31,02	29,23
2003	644,94	253,86	492,26	499,05	154,05	31,02	29,23
2004	644,94	253,86	492,26	499,05	154,05	31,02	29,23
2005	951,94	253,86	492,26	499,05	274,99	93,38	90,75

Source : L'auteur d'après les données de la CPG et de l'ONEP

Selon le tableau 63, sur toute la période concernée, l'écart entre le salaire minimum de FORAID et celui des ouvriers non-conventionnés, des conventionnés du BTP et des exploitations forestières est très élevé. Il est compris entre 35% et 127% entre 1990 et 1993. De 1994 à 1999, cet écart varie entre 23% et 141%. En 2005, il s'étend de 90% à 274%.

À l'issue de cette analyse sur l'impact de l'action syndicale sur le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais dans la phase III, deux cas de figure sont apparus. Le premier cas de figure renvoie aux minima salariaux négociés au niveau des branches d'activité et concerne pour notre recherche les ouvriers des branches BTP et « forêt ». Il est ressorti que l'action des syndicats a eu un effet très limité sur le pouvoir d'achat de ces ouvriers. En effet, en dépit de toutes les actions revendicatives posées, les organisations syndicales n'ont pu obtenir qu'une seule augmentation des minima salariaux conventionnels sur une période de quinze ans. Cette augmentation n'a pas été capable, même pour l'année concernée (1994), de maintenir le pouvoir d'achat des ouvriers à un niveau positif. Elle a juste permis de minorer la chute du pouvoir d'achat. Dans cette troisième phase, le pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP et des exploitations, à l'instar de celui des ouvriers non-conventionnés, s'est dégradé.

Le second cas concerne les ouvriers des entreprises pétrolières et est lié au choix du niveau de négociation salariale. Ainsi, grâce aux accords salariaux d'entreprise qu'elles ont négociés, les organisations syndicales ont pu préserver et même améliorer le pouvoir d'achat de leurs travailleurs entre 1990 et 2005.

Cependant, l'option de la négociation d'accords salariaux d'entreprise (au détriment des accords au niveau de la branche d'activité) adoptée par les acteurs des entreprises pétrolières a eu pour conséquence, avant l'avènement de l'ONEP, de maintenir les représentants des travailleurs de ces différentes entreprises éloignés les uns des autres. L'autre conséquence négative de cette stratégie est le fait que depuis l'apparition des entreprises privées de placement de personnel en 2000³⁷¹ et de leur corollaire le travail intérimaire, elle a créé (cette option de négociation) une inégalité salariale entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs permanents de ces entreprises pétrolières. En effet, les travailleurs intérimaires, attachés juridiquement à leurs entreprises de placement sont rémunérés sur la base des accords salariaux conventionnels de 1983 qui restent toujours valables puisque n'ayant pas été dénoncés par les signataires (organisation patronale et syndicats de travailleurs)

³⁷¹ Art. 261 du Code du travail de 2000.

IV.B.3 Action syndicale et impact sur la législation du travail dans la phase III

La phase III est marquée par le passage du Code du travail de 1978 à celui de 1994 et par la modification du Code du travail de 1994 en 2000. Quels ont été, à cet effet, les changements intervenus dans les droits des travailleurs ? Ces changements ont-ils été favorables ou défavorables aux travailleurs et quel a été le rôle des syndicats dans ces changements ? Telles sont les principales questions auxquelles nous tenterons de répondre dans cette sous-section.

Durant la phase III, à la différence des phases précédentes, les organisations syndicales n'ont pas directement participé à l'élaboration de la législation du travail. Elles ont retrouvé, dans ce domaine, leur rôle traditionnel de groupe de pression agissant pour l'adoption de textes favorables aux travailleurs ou pour le retrait de ceux qui ne le sont pas ; leur pouvoir dans ce domaine se mesurant à leur capacité à faire infléchir des décisions déjà prises (abrogation des lois défavorables aux travailleurs) ou à faire adopter leurs propositions.

Dans la phase III, l'action des organisations syndicales en faveur de la législation du travail a été essentiellement menée par la CGSL à travers sa grève de 1992 (réclamation de l'abrogation de l'article 174 du code du travail de 1978) et son préavis de grève déposé le 1^{er} mai 1998 (refus de la modification de 14 articles du Code du travail de 1994).³⁷² L'ONEP a, de façon subsidiaire, contribué à l'évolution de la législation du travail, en l'occurrence celle sur les salaires.

Pour déterminer l'état du pouvoir syndical dans la phase III sur la législation du travail, en référence aux articles concernés par la revendication de la CGSL, nous ajouterons aux cinq critères généralement retenus,³⁷³ un sixième critère : la législation sur les entreprises de placement de personnel.

IV.B.3.a Impact de l'action syndicale sur la législation des contrats de travail dans la phase III

Le tableau 64 montre l'évolution des droits des travailleurs relatifs aux contrats de travail. Il présente les revendications posées par la CGSL à ce propos (lorsqu'elles existent) et l'écho qu'elles ont reçu auprès du législateur. Les changements sont notés en caractères gras.

³⁷² Cf. pp. 245 et 246-247.

³⁷³ Dans les phases I et II, l'analyse concernait la législation sur les contrats individuels de travail, celle sur les salaires, la protection des femmes et des jeunes travailleurs et les syndicats.

Tableau 64 : La législation des contrats de travail dans les phases II et III

	Phase II	Phase III			
	Code 1978	Action syndicale	Code 1994	Action syndicale	Code 2000
Types de contrats	CDD et CDI	Aucune	CDD, CDI, contrat conclu pour l'exécution d'une tâche ou la réalisation d'un ouvrage, contrat journalier, contrat hebdomadaire	Aucune	Reconduits
Conclusion du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> Liberté des contractants Requalification d'un CDD en CDI Durée maximale d'un CDD : 2 ans Période d'essai : 6 mois maximum Forme du contrat : oral ou verbal Prise en compte de l'état de santé du travailleur 	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> Reconduite Reconduite Reconduite Précision suivant les catégories socio-professionnelles Reconduite Reconduite Présentation chronologique 	Aucune	Reconduites
Suspension	8 raisons justifiant la suspension de contrat de travail	Aucune	11 raisons (8 + 3) raisons justifiant la suspension du contrat de travail	Ne pas modifier (CGSL)	12 raisons (11+1)
Résiliation du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> 4 formes de résiliation de contrat de travail Respect des obligations réciproques pendant le préavis Versement d'une indemnité en cas d'inobservance du préavis Clarifications sur le préavis Exigibilité du certificat de travail sans mentions préjudiciables au travailleur et possibilité de sanctionner l'employeur contrevenant Clause de non-concurrence limitée à 3 mois dans un rayon de 5 Km Rationalisation du licenciement Formalisation du licenciement pour motif économique 	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> Approfondissement sur les 4 formes de résiliation du contrat de travail Reconduit Reconduit Reconduites Obligation « inconditionnelle » de délivrer le certificat de travail Clause de non-concurrence limitée à 1 an dans un rayon de 5 Km Reconduite Modification de la procédure de licenciement économique Modification de la procédure de licenciement pour motif individuel Renforcement des mesures contre les licenciements abusifs 	Ne pas modifier (CGSL) Ne pas modifier	Reconduits Non modifié Amélioré

Source : L'auteur d'après les Art. 19-55 du Code du travail de 1978 et 18-79 des codes de 1994 et 2000

- **Impact sur les types de contrats et leur conclusion**

D'après le tableau 64, les dispositions sur les types de contrat ont connu trois modifications indépendantes de l'activité revendicative des organisations syndicales de travailleurs. Deux de ces modifications sont favorables aux travailleurs (la présentation chronologique du titre « contrat individuel de travail » et la précision apportée à la période d'essai). Une de ces modifications peut être considérée comme leur étant défavorable (introduction de nouvelles formes de contrats de travail).

- **Présentation chronologique du titre « contrat de travail individuel »**

À partir du Code du travail de 1994, la présentation du titre « Contrat de travail individuel » suit une progression chronologique, c'est-à-dire, qu'elle suit le déroulement du cycle de vie du travailleur dans l'entreprise : la conclusion, l'exécution, la suspension et la résiliation du contrat de travail. Dans les versions précédentes du Code du travail, ces différentes parties étaient abordées mais leur disposition ne respectait pas cette chronologie. Cette présentation peut favoriser une meilleure compréhension de la législation des contrats de travail par les travailleurs à travers le déroulement de leur parcours dans l'entreprise.

- **Évolution concernant la période d'essai**

Une amélioration en faveur des travailleurs est constatée dans les dispositions se rapportant à l'engagement à l'essai, et plus précisément sur sa *durée*. Dans les phases antérieures, certes, la législation du travail avait fixé la durée maximale de la période d'essai à six mois (renouvellements compris), mais elle était restée silencieuse sur les particularités catégorielles. Dans la troisième phase, des précisions y sont apportées. La version 1994 du code du travail est très précise sur le fait que, renouvellement compris, la période d'essai ne peut dépasser :

- un *mois* pour les ouvriers ;
- *deux mois* pour les agents de maîtrise, techniciens et employés ;
- *six mois* pour les cadres.

- **Introduction de nouvelles formes de contrat de travail**

Alors que les versions antérieures du code du travail (1952, 1962 et 1978) ne faisaient mention que du CDI et du CDD, dans celle de 1994, de nouvelles formes de contrats de travail font leur apparition. Il y a : le *contrat pour l'exécution* d'une tâche ou la réalisation d'un ouvrage et les

contrats journalier et hebdomadaire. Ces nouveaux contrats de travail sont considérés comme défavorables parce qu'ils « consacrent » la précarisation de l'emploi.

- **Impact sur la suspension de contrat**

Au regard du tableau 64, deux améliorations bénéfiques aux travailleurs sont intervenues sur les dispositions liées à la suspension du contrat de travail. La première intervient dans le Code du travail de 1994 et n'est pas attribuable à l'action syndicale. La seconde amélioration survient dans le code de 2000 et se fait si l'on peut dire contre la position syndicale puisque dans son préavis de grève présenté le 1er mai CGSL met en garde le gouvernement contre la modification de l'article 35 du Code du travail de 1994 s'y rapportant. Ainsi, tandis que dans la phase II, huit cas de figure justifiaient la suspension du contrat de travail, dans la phase III, quatre nouveaux cas ont été rajoutés (trois dans la version 1994 du code du travail et un dans celle de 2000), portant à douze, les situations autorisant la suspension du contrat de travail. Ces quatre nouveaux cas et leur durée respective de suspension sont :

- *l'accident ou la maladie du conjoint* constaté(e) par un médecin (suspension limitée à six mois);
- *la période de mise à pied disciplinaire* du travailleur ne pouvant dépasser huit jours ;
- *la mise à pied conservatoire du délégué syndical* (suspension ne pouvant excéder un mois sauf dérogation);
- l'exercice par le travailleur d'une *fonction syndicale permanente* (durée de la suspension égale à celle du mandat) ;
- le *congé technique* (fermeture temporaire de l'entreprise pour des raisons techniques et conjoncturelles) décidée par l'employeur après avis de l'inspecteur du travail compétent.

- **Impact sur la résiliation des contrats de travail**

Les dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail ont connu six modifications. Comme le montre le tableau 64, aucune de ces modifications n'a été obtenue grâce à l'action syndicale. Cinq de ces changements sont favorables aux travailleurs et un leur est défavorable.

➤ **Les modifications favorables aux travailleurs**

Parmi les modifications jugées favorables aux travailleurs, la première est une modification de forme (clarification de la notion de résiliation du contrat de travail) et les quatre autres sont des changements de fond (la délivrance du certificat de travail, la clause de non-concurrence et le licenciement).

○ *Clarification du concept de résiliation du contrat de travail*

A partir du Code du travail de 1994, les quatre formes que peut revêtir la résiliation d'un contrat à durée indéterminée sont clairement énoncées et développées alors que celles-ci, dans les anciennes versions, n'étaient qu'effleurées (1952 et 1962) ou très faiblement développées (1978). Il s'agit : du licenciement (rupture du contrat de travail initiée par l'employeur) ; de la démission (rupture du contrat de travail initiée par le travailleur qui apparaît pour la première fois en 1994) ; du départ à la retraite (cessation de toute activité salariée par l'individu atteint par la limite d'âge de 55 ans) et du décès du travailleur.

○ *Établissement d'une procédure de licenciement pour motif individuel*

La législation du travail autorise le chef d'entreprise à résilier le contrat qui le lie à un travailleur si ce dernier présente une inaptitude physique ou professionnelle à exécuter son contrat ou s'il commet un acte fautif. Dans la phase II, les seules obligations de l'employeur à l'égard d'un travailleur préposé au licenciement étaient :

- de le lui signifier par écrit ;
- d'indiquer les motifs (sérieux et réels) justifiant sa décision ;
- d'observer un préavis (sauf en cas de faute lourde).

Dans la phase III, s'il veut effectuer un licenciement pour motif individuel, en plus des obligations qui précèdent, l'employeur doit respecter méticuleusement une procédure :

- *convoquer le travailleur à un entretien* par lettre recommandée ou remise en main propre cinq jours francs avant la date prévue. Cette lettre doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien, les motifs qui font envisager le licenciement. Cette lettre doit également informer le salarié de la possibilité qu'il a de se faire représenter par une personne de son choix appartenant soit au personnel, soit au syndicat auquel il est affilié ;

- *exposer*, pendant l'entretien, les *motifs* du licenciement et recueillir les explications du travailleur ainsi que l'argumentaire de la personne qui l'assiste. La discussion ne peut, en aucun cas, porter sur d'autres motifs que ceux évoqués dans la lettre de convocation. Toutefois, lorsque le salarié ne se présente pas à l'entretien, l'employeur n'est pas tenu d'en organiser un nouveau ;
- observer *un délai de 5 jours* au moins après l'entretien avant de prendre la décision de licencier le salarié.³⁷⁴

○ ***Protection des salariés contre les licenciements abusifs***

La phase III voit un renforcement des mesures de lutte contre les licenciements abusifs. En effet, la liste des motifs de licenciement jugés abusifs qui était composée de trois éléments dans les phases I et II (les opinions politiques, l'activité syndicale et l'appartenance ou non à un syndicat particulier) s'étoffe de quatre nouveaux éléments. Sont, également, considérés comme abusifs les licenciements individuels ou collectifs prononcés :

- en violation contre les procédures d'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- contre la décision de l'inspecteur du travail ;
- contre un travailleur en période de suspension de son contrat de travail ;
- contre un travailleur ayant déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre son employeur en raison de violations alléguées, ou ayant présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.

○ ***Évolution sur la délivrance du certificat de travail***

Dans la phase III, un changement favorable aux travailleurs intervient au sujet de la délivrance du certificat de travail. Alors que dans la deuxième phase, la délivrance du certificat de travail n'était un devoir pour l'employeur que lorsque le travailleur lui en avait fait la demande, dans la phase III, elle devient une obligation inconditionnelle de l'employeur. L'extrait de l'article 79 du Code du travail de 1994 (et 78 le Code du travail de 2000) le traduit bien : « A l'expiration de son contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer sous peine de dommages et intérêts un certificat de travail (...). »

³⁷⁴ En cas de faute lourde, les délais susmentionnés sont susceptibles d'être ramenés à 24 heures.

○ *Modification de la procédure de licenciement économique*

Tableau 65 : Évolution de la procédure de licenciement économique de la phase II à la phase III

	Phase II		Phase III
Employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un projet de licenciement contenant : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les raisons justifiant les licenciements ○ l'ordre des licenciements ○ les mesures envisagées pour limiter les licenciements • Transmettre ce projet aux représentants du personnel • Convoquer les représentants du personnel à une réunion sanctionnée par un PV³⁷⁵ • Transmettre à l'inspecteur un dossier contenant : le projet de licenciement + le PV de la réunion + la demande d'autorisation de licenciement 	Aucune action syndicale	<ul style="list-style-type: none"> • Reconduit • Reconduit • Reconduit • Reconduit • La procédure s'impose même en cas de règlement judiciaire ou de liquidation • Interdiction de licencier pendant 6 mois • Mettre sur pied un plan social
Inspecteur du travail	Accorder ou rejeter la demande d'autorisation de licencier après analyse du dossier		Reconduit
Salariés	<ul style="list-style-type: none"> • 6 mois d'allocations familiales • Deux mois minimum de préavis garanti • Droit à l'embauche prioritaire durant 1 an • Versement de l'ISR et l'indemnité de licenciement à partir d'une année d'ancienneté 		Reconduits

Source : L'auteur d'après les Art 44-49 du Code du travail de 1978 et 53-60 des codes de 1994 et 2000

Selon le tableau 65, trois nouvelles mesures ont été adoptées pour renforcer l'autorité de l'inspecteur du travail et restreindre le pouvoir du chef d'entreprise dans la procédure de licenciement économique entre les phases II et III. Il y a l'obligation :

- d'introduire une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail même en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de l'entreprise ;
- ne procéder à aucun autre licenciement économique dans un délai de six mois après une procédure touchant plus de 10 personnes,
- de mettre en place un plan social si le licenciement touche au moins une dizaine d'individus.

Ces changements apportés à la procédure de licenciement économique pendant la phase III sont bénéfiques aux travailleurs car ils les rendent moins vulnérables vis-à-vis de leurs employeurs.

³⁷⁵ Procès-verbal

➤ La modification défavorable aux travailleurs

Dans la phase III, la législation sur les contrats individuels de travail a connu un changement défavorable aux intérêts des travailleurs. Ce changement porte sur la clause de non-concurrence, particulièrement sa durée. La durée pendant laquelle un travailleur s'interdit d'intégrer une entreprise dont les activités peuvent concurrencer celles de son ancien employeur avait été ramenée de deux ans à trois mois de la phase I à la phase II. Dans la phase III, elle passe à 12 mois.

IV.B.3.b Impact de l'action syndicale sur les droits salariaux

Cette sous-section a comme objet de mettre en évidence les répercussions de l'action syndicale sur l'évolution des droits acquis par les travailleurs en matière de législation salariale dans la phase III. À cet effet, le tableau 66 rend compte des dispositions relatives à la législation dans les phases II et III et des actions (ou non actions) posées par les organisations syndicales dans ce domaine.

Tableau 66 : Évolution des dispositions en matière salariales de la phase II à la phase III

	Phase II	Action syndicale	Phase III
Dispositions relatives aux salaires et indemnités	Égalité des conditions salariales des travailleurs ayant le même rendement et les mêmes conditions de travail	Aucune	Reconduite
	Fourniture du logement et des denrées alimentaires aux travailleurs déplacés pour l'exécution de leur contrat de travail	Aucune	Reconduite
	Primauté des sommes dues aux travailleurs pour leurs salaires	Aucune	Reconduite
	Garantie de paiement des salaires à dates régulières	Aucune	Reconduite
	Protection des salaires contre les retenues non légales	Aucune	Date butoir de paiement du salaire augmentée d'un jour (5 jours de délai au lieu de 4 jours)
	Date butoir de paiement du salaire : passe de 3 jours à 4 jours	Aucune	Reconduite
	Délais de prescription de l'action des travailleurs pour leurs salaires : 5 ans	Aucune	Reconduit
	Mise en place d'un minimum salarial interprofessionnel	Aucune	Reconduite
	Mise en place de l'ISR	Refus de modification de la CGSL	Durcissement des conditions de jouissance de l'ISR
		Aucune	Possibilité de rémunérer à la tâche ou à la pièce
		Préavis de grève de l'Onep	« Défisicalisation » de l'ISR et des primes exceptionnelles

Source : L'auteur d'après les Art. 84-108 du Code du travail de 1978 et 140-162 des codes de 1994 et 2000

L'examen du tableau 66 montre que quatre modifications ont été introduites dans la législation salariale dans la phase III. Trois de ces modifications sont défavorables aux travailleurs tandis qu'une seule de ces modifications leur est favorable. Cette dernière a été adoptée grâce à une action revendicative de l'ONEP.

- **Les régressions de la législation sur les salaires**

Les trois régressions de la législation salariale concernent : la réintroduction de la rémunération à la tâche, les conditions d'attribution de l'ISR et la date butoir de paiement des salaires.

- *La réintroduction de la rémunération à la tâche*

Durant les phases I et II, la législation du travail interdisait la pratique de la rémunération à la tâche ou à la pièce lorsque celle-ci n'était pas prévue dans les conventions collectives. Durant la phase III, la possibilité de pratiquer ce type de rémunération, en l'absence d'accords collectifs le prévoyant, est concédée aux employeurs. L'adoption de cette disposition constitue un grand recul dans la législation en faveur des travailleurs et traduit, par la même occasion, la faiblesse des organisations syndicales durant la phase III. En effet, en juin 1989, la première tentative d'instauration de cette mesure avait échoué grâce à la forte mobilisation des travailleurs sous la bannière de la COSYAGA : une marche de plusieurs centaines de travailleurs suivie d'un siège à la Présidence de la République avait été organisée.³⁷⁶

- **La régression portant sur l'indemnité de service rendu**

Après son institution dans la phase II, l'ISR a connu deux mouvements dans la phase III. Le premier mouvement pouvant être considéré comme positif pour les travailleurs est intervenu dans le Code du travail de 1994. Alors que le Code du travail de 1978 ne prévoyait le versement de l'ISR qu'aux travailleurs totalisant au moins deux années d'ancienneté et quittant l'entreprise pour cause de départ à la retraite ou de licenciement,³⁷⁷ le Code de 1994 octroie des conditions d'attribution plus avantageuses : les démissionnaires remplissant les conditions d'ancienneté sont admis au rang de bénéficiaires de l'ISR.

Le second mouvement est, au contraire, négatif pour les travailleurs. Il intervient dans le Code du travail de 2000 contre la position des organisations syndicales. Désormais, pour bénéficier de l'ISR, les travailleurs doivent totaliser au moins 5 ans de présence dans la même entreprise.

³⁷⁶ Cf. L'union du 8 juin 1989, p. 7. Cette manifestation est considérée à ce jour comme l'unique démonstration de force organisée par la COSYGA dans la défense des droits des travailleurs gabonais.

³⁷⁷ Licenciement prononcé pour un motif autre que la faute lourde.

De plus, les travailleurs démissionnaires y sont de nouveau quasiment exclus. En effet, ces derniers doivent, pour bénéficier de l'ISR, faire la preuve devant un tribunal que leur démission est motivée par le comportement fautif de l'employeur. Ce qui est une « mission quasi impossible » dans la mesure où peu des travailleurs en activité sont prêts à témoigner contre leur employeur.

➤ **La régression concernant la date butoir de paiement de salaire**

Pendant la phase III, le délai au-delà duquel le non-paiement du salaire par l'employeur est considéré comme une infraction a évolué négativement pour les travailleurs. Tandis qu'il était de quatre jours dans la phase II, il a encore été prolongé d'un jour. Cela confirme bien la perte du pouvoir des syndicats sur la législation du travail dans la phase III.

• **La mesure favorable aux travailleurs dans la législation sur les salaires**

Une des mesures favorables aux travailleurs en rapport avec la législation salariale est intervenue en novembre 2004 par le biais de l'ONEP. Il s'agit de la défiscalisation de l'ISR et des primes exceptionnelles liées au rendement. Partant au départ d'une revendication purement corporatiste, l'ONEP va poser là une revendication dont la prompte satisfaction par le gouvernement et aussi l'extension de la mesure à l'ensemble des travailleurs gabonais va révéler sa suprématie dans la sphère de la revendication sociale. Cette revendication s'appuyait sur un constat : les primes de rendement exceptionnel des travailleurs des entreprises pétrolières étaient soumises à IRPP alors que les « fonds communs »³⁷⁸ tout aussi importants de certaines catégories de hauts fonctionnaires ne l'étaient pas. Grâce au préavis de grève qu'elle déposa le 22 novembre 2004, l'ONEP obtint pour ses adhérents et l'ensemble des travailleurs gabonais l'exclusion de l'ISR et des primes de rendement exceptionnel de l'assiette de l'IRPP.

³⁷⁸ Les fonds commun sont de sortes de primes exceptionnelles versées une fois par an à certains hauts fonctionnaires.

IV.B.3.c Impact de l'action syndicale sur les droits en congés payés dans la phase III

Cette sous-section traitera de l'évolution des droits des travailleurs en matière de congés payés de la phase II à la phase III en mettant en exergue les liens entre cette évolution et l'action des organisations syndicales de travailleurs. L'examen portera sur la durée, l'allocation et le délai d'exigibilité des congés payés.

- **Action syndicale, durée et exigibilité des congés payés dans la phase III**

Tableau 67 : Durée et exigibilité des congés payés dans les phases II et III

		Phase II	Action syndicale	Phase III
Durée des congés payés	Hommes	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jours ouvrables par mois de présence effective • Augmentation en fonction de l'ancienneté 	Aucune	Reconduits
	Femmes	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jours ouvrables par mois de présence effective • Augmentation en fonction de l'ancienneté • 1 jour par enfant à charge de moins de 16 ans 	Aucune	Reconduits
	Jeunes gens³⁷⁹	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jours ouvrables et demi par mois de présence effective 	Aucune	Reconduits
Délai d'exigibilité		<ul style="list-style-type: none"> • 1 an 	Aucune	2 ans

Source : L'auteur d'après les Art. 125-126 du Code du travail de 1978 et 185-186 des codes de 1994 et 2000

Le tableau 67 indique que, pendant la phase III, les droits des travailleurs relatifs à la durée des congés payés se sont maintenus pour toutes les catégories de bénéficiaires et cela sans l'intervention des organisations syndicales.

Le délai d'exigibilité de la jouissance des droits sur les congés payés a, pour sa part, évolué en faveur des travailleurs : la durée pendant laquelle les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits sur leurs congés payés a été augmentée d'une année : elle passe à deux ans ; elle n'était que d'une année dans la phase II. Cette évolution favorable n'est, toutefois, pas rattachable à l'action des syndicats.

³⁷⁹ Travailleurs âgés de moins de 18 ans

➤ Action syndicale et allocation des congés payés dans la phase III

Dans la phase III, on note une modification des droits des travailleurs portant sur l'allocation des congés payés. Cette modification est une régression qui se traduit par le rallongement de la liste des primes et indemnités exclues du calcul de cette allocation (Cf. tableau 68).

Tableau 68: Éléments exclus de l'assiette des congés payés dans les phases II et III

Éléments exclus du calcul de l'allocation congés payés	Phase II	Action syndicale	Phase III
	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de rendement • Indemnités liées aux risques professionnels • Avantages en nature liés au logement 	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenu • Maintenus • Maintenus • Prime d'assiduité

Source : L'auteur d'après l'article 128 du Code du travail de 1978 et 188 des codes de 1994 et 2000

Dans la phase III, une nouvelle catégorie de primes vient se rajouter à la liste des éléments salariaux exclus du calcul de l'allocation de congés payés (la prime d'assiduité) et porte à quatre le nombre de ces éléments. Par ailleurs, on note, que ce changement s'est fait indépendamment de l'action des organisations syndicales de travailleurs

IV.B.3.d Action syndicale et évolution des dispositions sur l'emploi des jeunes travailleurs et des femmes dans la phase III

Des changements sont-ils intervenus dans les mesures protégeant les femmes et les jeunes en activité dans la phase III ? Si oui, ces changements se sont-ils fait à la faveur ou au détriment de ces derniers ? Et surtout, quel a été le rôle des syndicats de travailleurs dans ces changements ? Cette sous-section tentera d'apporter des éléments de réponse à ces questions. Dans ce dessein, notre attention portera d'abord sur l'indemnisation versée aux femmes et jeunes travailleurs en cas de rupture du contrat de travail suite à l'inadéquation entre leurs aptitudes physiques et les exigences du poste de travail, puis sur le travail de nuit et enfin les mesures particulières aux femmes enceintes.

- **Inadéquation entre aptitudes physiques et poste de travail chez les femmes et les jeunes travailleurs dans la phase III**

D'après le tableau 69, les dispositions favorables aux travailleurs de la phase II ont été maintenues dans la phase III. De plus, une modification favorable aux travailleurs a été introduite. Elle concerne l'âge des bénéficiaires de l'examen de concordance entre les aptitudes physiques et les exigences du poste de travail.

Tableau 69 : Indemnisation des ruptures de contrat pour inadéquation physique dans les phases II et III

	Phase II	Action syndicale	Phase III
Indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de préavis • Indemnité de service rendu 	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenu • Maintenu
Age des bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> • 16 ans 	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> • jusqu'à 18 ans • jusqu'à 21 ans en cas de travaux dangereux

Source : L'auteur d'après l'article 122 du Code du travail de 1978 et 178 des codes de 1994 et 2000

On remarque dans le tableau 69 qu'il y a un rallongement de l'âge des personnes autorisées à demander l'examen de la concordance entre les exigences de leur poste de travail et leurs aptitudes physiques. Dans la phase précédente, cet âge était de 16 ans, il passe à 18 ans dans la phase III, et même à 21 ans pour les personnes affectées à des travaux présentant des risques élevés pour la santé. On constate, par ailleurs, que ces changements bien que favorables aux travailleurs ne sont pas le fait des syndicats.

- **L'interdiction du travail de nuit dans la phase III**

Le travail de nuit s'effectue entre 21 heures et 6 heures du matin, sa durée ne doit pas excéder huit heures consécutives. La législation du travail dans les phases I et II est totalement silencieuse à ce propos. Dans la phase III, une « primo réglementation » du travail de nuit intervient : il est interdit aux femmes et aux travailleurs de moins 18 ans dans toutes les entreprises, à l'exception de celles dont les seuls employés sont les membres d'une même famille.

- **Dispositions particulières sur les conditions d'emploi des femmes enceintes dans la phase III**

Pendant la phase III, cinq modifications sont intervenues dans les mesures protégeant les femmes enceintes en activité. Elles sont signalées en caractères gras dans le tableau 70.

Tableau 70 : Protection des femmes enceintes dans les phases II et III

	Phase II	Phase III			
		Action syndicale	Code 1994	Action syndicale	Code 2000
Dispositions relatives au travail des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Interdiction de licencier une femme enceinte - Possibilité pour une femme enceinte de rompre son contrat de travail sans préavis ni indemnités - Congé de maternité de 14 semaines extensibles à 17 - Versement de la totalité du salaire et prise en charge totale des soins médicaux pendant les congés de maternité - Heures d'allaitement pendant 15 mois : 2 heures par journée 	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune mesure de représailles ne peut être prise contre une femme enceinte • Reconnue • Reconnu • Reconnu 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas modifier (CGSL) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnue • Reconnue • Reconnu • Reconnu
	<ul style="list-style-type: none"> - Changement de poste pendant la grossesse et après l'accouchement : 15 mois - Interdiction d'employer une femme les huit semaines suivant son accouchement 		Aucune		<ul style="list-style-type: none"> • Reconnu • Reconnue • Prolongation du congé de maternité en cas d'accouchement après la date prévue • Prolongation du congé de maternité de 2 semaines en cas de naissances multiples

Source : L'auteur d'après les Art. 116-120 du Code du travail de 1978 et Art. 170-176 des codes de travail de 1994 et 2000

De l'examen du tableau 70, il apparaît que les trois premiers changements intervenus dans les mesures protégeant les femmes enceintes sont des progrès. Ils ont été introduits dans le Code du travail de 1994 sans l'intervention des organisations syndicales. Les deux derniers changements sont des régressions, ils ont été adoptés dans le Code du travail de 2000 au détriment de la position de la CGSL.

➤ **Les progrès relatifs à l'emploi des femmes enceintes**

Les deux améliorations introduites dans les mesures de protection des femmes enceintes pendant la phase III portent sur la durée du congé de maternité et sur les heures d'allaitement.

○ *L'amélioration relative à la durée des congés payés*

Les femmes ont légalement droit à un congé de maternité de 14 semaines (six semaines prénatales et huit post-natales), on assiste dans la troisième phase à un rallongement de ce congé dans deux cas :

- lorsque l'accouchement se produit après la date prévue, c'est-à-dire, que quelle que soit la date d'accouchement, le congé post natal doit toujours être égal à huit semaines ;
- lorsqu'il y a naissances multiples. Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé de deux semaines.

• *L'amélioration concernant les heures d'allaitement*

Elle renvoie à la rémunération des heures allouées aux femmes pour l'allaitement de leur(s) nouveau(x)-né(s). Dans les phases I et II, ces heures pendant lesquelles les femmes sont inactives, n'étaient pas rémunérées, dans la phase III, elles le deviennent.

➤ **Les régressions relatives aux mesures de protection des femmes enceintes**

Durant la phase III et principalement à partir 2000, deux mesures défavorables aux femmes font leur entrée dans la législation du travail en dépit de la position des organisations syndicales. Il y a d'une part, la diminution des heures consacrées à l'allaitement et de l'autre, la réduction de la période de changement de poste liée à l'état de grossesse.

○ *La réduction des heures consacrées à l'allaitement*

Les droits des femmes relatifs aux heures d'allaitement subissent une double régression dans le Code du travail de 2000. En effet, alors que dans la phase II (code du travail de 1978) et une partie de la phase III (code du travail de 1994) les femmes disposaient de deux heures

d'allaitement pendant quinze mois (à partir de la date de reprise du travail), avec le Code du travail de 2000, cette période est ramenée à 12 mois. Et de plus, la durée journalière de ces heures d'allaitement est diminuée : 2 heures d'allaitement par jour pendant les 6 premiers mois et seulement 1 heure par jour pendant les six autres derniers mois contre 2 heures pendant 15 mois dans le Code du travail de 1994.

○ Réduction de la durée de changement de poste de travail consécutive à l'état de grossesse

Les femmes disposaient de la possibilité de changer de poste de travail (sans réduction de leur salaire) pendant leur grossesse ou après la date de reprise du travail si elles produisaient un certificat médical attestant qu'un changement dans la nature de leur travail était nécessaire dans l'intérêt de leur santé ou celle de leur enfant.

Dans les phases I et II, la durée de ce changement de poste pouvait être de quinze mois. Dans la phase III et principalement à partir de la version 2000 du code du travail, cette durée a été ramenée à trois mois.

IV.B.3.e Action syndicale et évolution des droits syndicaux dans la phase III

Dans la phase III, trois changements positifs ont été engagés dans la législation syndicale, le premier concerne la *liberté syndicale* ; le deuxième, la *représentativité syndicale* et le dernier, les *biens des organisations syndicales*.

- **La restauration de la liberté syndicale**

La restauration de la liberté syndicale dans la législation s'est traduite par le retrait (du Code du travail de 1978) de l'article imposant l'affiliation à la COSYGA comme procédure de légalisation d'un syndicat. Le retrait de cet article avait été demandé par la CGSL à travers sa grève de 1992 et aussi, à travers, les nombreuses plaintes adressées à l'OIT.³⁸⁰ La seule obligation pour légaliser un syndicat est redevenue, depuis le Code du travail de 1994, le dépôt, par les personnes qui prennent l'initiative de créer un syndicat, des statuts et des noms des personnes chargées de sa direction à la mairie ou au siège de la circonscription administrative du ressort.

³⁸⁰ Cf. Annexe n° 25 : *Plainte adressée à l'OIT par la CGSL*

Le Code du travail de 1994 ne fait que consacrer le retour dans la législation du travail de la liberté syndicale puisque celle-ci existait déjà depuis 1990 avec la création d'une multitude de syndicats et d'associations professionnelles pendant la Conférence nationale et l'abrogation de l'ordonnance imposant le prélèvement de la taxe de solidarité syndicale.

- **Les fonds des caisses syndicales**

Les syndicats ont la possibilité de constituer des caisses de secours mutuel pour leurs membres. L'amélioration favorable aux travailleurs advenue dans la phase III (Code du travail de 1994), à propos de ces fonds, est qu'ils sont devenus totalement insaisissables alors que dans les phases I et II, ils ne l'étaient qu'en partie. Ce qui constitue une garantie pour la survie des syndicats sans cesse confrontés aux problèmes financiers.

- **La représentativité syndicale dans la phase III**

Dans la phase III, on assiste également au retour de la notion de représentativité syndicale dans la législation du travail. Toutefois, si les droits des travailleurs en matière de représentativité syndicale progressent dans le Code du travail de 1994, ils subissent une certaine régression dans celui de 2000 au détriment de la mise en garde des syndicats (CGSL).

- **Progression de la représentativité syndicale dans le Code du travail de 1994**

Le Code du travail de 1994 marque le retour théorique³⁸¹ de la représentativité syndicale dans la législation du travail au Gabon. Il parle, à cet effet, « d'organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs (...) les plus représentatives »³⁸² et « de caractères auxquels se reconnaît la représentativité d'un syndicat ».³⁸³ Trois critères sont avancés pour déterminer la ou les organisation(s) syndicale(s) les plus représentatives : (i) les effectifs, (ii) les cotisations et (iii) l'indépendance vis-à-vis du gouvernement, des partis politiques et du patronat.

³⁸¹ Nous parlons de représentativité théorique parce que dans les faits, les élections professionnelles n'ont jamais été organisées sur l'étendue du territoire national pour mesurer l'audience réelle des organisations syndicales.

³⁸² Art. 124, Code du travail, version 1994.

³⁸³ Art. 347, Code du travail de 1994.

➤ Régression sur la représentativité syndicale dans le Code du travail de 2000

La régression intervenue au sujet de la représentativité syndicale renvoie aux critères permettant de la déterminer, particulièrement le troisième critère. Alors que dans le Code du travail de 1994, le troisième critère permettant de déterminer la représentativité des organisations syndicales de travailleurs est *leur indépendance vis-à-vis du gouvernement, des partis politiques et du patronat*, dans le Code du travail de 2000, un élément préjudiciable à la pratique, voire à l'efficacité syndicale est rajouté : *l'indépendance des organisations syndicales les unes à l'endroit des autres*.³⁸⁴ Cela nous semble une grande régression dans la mesure où l'unité syndicale est le garant de la réussite de l'activité revendicative des organisations syndicales et par conséquent, poser l'indépendance des unes à l'égard des autres comme un des critères de la représentativité constitue à notre sens une entrave au fonctionnement des syndicats.

IV.B.3.f Action syndicale et évolution de la législation sur les organismes de placement de personnel

Dans la phase III, une modification relative aux organismes de placement de personnel intervient contre la volonté des organisations syndicales. En effet, alors que la CGSL avait réclamé au gouvernement la non-modification des articles 261 à 265 s'y rapportant dans ses revendications du 1^{er} mai 1998, dans le Code du travail de 2000, lesdits articles ont été modifiés. Désormais, le marché du placement de personnel était ouvert aux opérateurs privés ; il était jusque-là l'apanage du Ministère du Travail et des organismes sous sa tutelle. Cette disposition jumelée à l'introduction des nouvelles formes de contrats de travail a eu pour conséquence l'explosion des « boîtes d'intérim » et du travail précaire.

Au terme de l'analyse de l'impact du syndicalisme sur la législation du travail dans la phase III, il se dégage une contradiction. Si les manifestations organisées par les travailleurs avaient contribué au retour du pluralisme syndical au début des années 1990, la portée de l'action des syndicats de travailleurs sur la législation du travail a été quasi nulle dans la phase III. Cela va se traduire par le recul des droits des travailleurs. Ce recul va évoluer en deux temps : d'abord limité dans le Code du travail de 1994, il va se confirmer dans la version du Code du travail de 2000.

³⁸⁴ Cf. Art. 346 du Code du travail de 2000.

❖ Code du travail version 1994 : évolution mitigée

L'évolution mitigée de la législation du travail s'est matérialisée par l'adoption de mesures favorables et défavorables aux travailleurs. On remarque d'une part, par exemple :

- le renforcement des mesures de protection des salariés contre les licenciements abusifs ;
- l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et les jeunes travailleurs ;
- la rémunération des heures d'allaitement ;
- la prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples ou d'accouchement tardif ;
- le retour de la notion de représentativité syndicale.

D'un autre côté, il y a l'adoption de mesures défavorables aux travailleurs telles que :

- l'introduction des formes de contrat de travail favorisant la précarité de l'emploi ;
- la réintroduction des mesures sur le travail aux pièces qui avaient été abrogées dans la phase II ;
- le durcissement des conditions d'attribution de l'indemnité de services rendus ;
- le retrait de la prime d'assiduité du calcul de l'allocation de congés payés.

❖ Code du travail de 2000 : confirmation du recul

Le recul des droits des travailleurs entamé dans le Code du travail de 1994 se confirme dans la troisième phase par l'adoption du Code du travail de 2000 modifiant celui de 1994. Le Code du travail de 2000 voit, effectivement, la remise en cause des améliorations entreprises dans la phase II et même dans le Code du travail de 1994. On note, entre autres, que :

- les droits des femmes relatifs aux heures d'allaitement régressent en 2000 alors qu'ils avaient progressé en 1994 ;
- les critères d'estimation de la représentativité syndicale évoluent négativement pour les travailleurs ;
- la libéralisation des agences de placement de personnel et son corolaire le travail intérimaire.

Ainsi, dans la phase III, le pouvoir syndical, en l'occurrence sur la législation du travail, se déplace en faveur des employeurs. Ce déplacement du pouvoir syndical vers le patronat participe d'un vaste mouvement qui touche la plupart des pays africains : la mise en place par les gouvernements africains de législations de travail « libérales » via les programmes

d'ajustement structurel préconisés par le FMI et la Banque Mondiale (favorisant une plus grande libéralisation de l'économie). En effet, c'est dans le cadre des PAS que la plupart des pays africains ont réformé voire modifié totalement leur code du travail. Alors que la législation du travail a, en principe, pour fin de réglementer les relations individuelles et collectives entre les salariés et leurs patrons en garantissant un équilibre entre ces deux catégories d'acteurs, celle prônée dans les PAS rompt cet équilibre. Elle s'appuie sur la déréglementation et la flexibilité, principes défavorables aux travailleurs mais bénéfiques à la compétitivité des entreprises.³⁸⁵ C'est dans cette logique de mondialisation économique et de la libéralisation de l'économie à l'échelle mondiale que doit être située la plupart des modifications intervenues dans la législation du travail au Gabon en 1994 et par la suite en 2000. Et c'est sans doute, en partie,³⁸⁶ à cause de ce changement d'échelle que les organisations syndicales gabonaises (et africaines, en général) n'ont pas pu empêcher cette déréglementation. Leur action sur la législation du travail est restée cantonnée à l'échelle nationale alors que les enjeux économiques capitalistes et surtout leur action sur la réglementation du travail se sont déplacés vers l'échelle mondiale. Il serait, peut être, temps pour les organisations syndicales de développer des stratégies intégrant cette « nouvelle donne économique ».

³⁸⁵ G. FONTENEAU *et al.*, *Op. Cit.*, pp. 106-107.

³⁸⁶ C'est-à-dire sans renier les problèmes organisationnels mis jour dans la phase III.

IV.B.4 Action syndicale et impact sur l'évolution des conditions matérielles de travail dans la phase III

Cette troisième sous-section étudiera l'évolution des conditions matérielles de travail et le rôle joué par les organisations syndicales dans cette évolution. Comme pour les phases I et II, l'analyse portera d'abord sur l'évolution des textes sur la santé et la sécurité au travail en faisant apparaître l'influence ou non de l'activité revendicative des syndicats de travailleurs sur l'évolution de ces textes. Ensuite, elle appréciera l'effectivité de ces mesures à travers leur « degré d'application » et leur répercussion sur l'évolution du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles à l'échelle nationale et sectorielle.

IV.B.4.a. Analyse des dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans la phase III

Le tableau 71 présente l'évolution des mesures sur la santé et la sécurité au travail entre les phases II et III en la mettant en parallèle avec l'activité revendicative des syndicats de travailleurs.

Tableau 71 : Évolution des mesures sur la santé et la sécurité au travail de la phase II à la phase III

	Phase II	Action syndicale	Phase III (Code du travail version 1994)
Institutions / Mesures / Moyens	<ul style="list-style-type: none"> • Inspection du travail et lois sociales • Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail • Obligation de déclarer les AT et les MP³⁸⁷ • Obligation de mettre sur pied un service médical ou sanitaire • Obligation de la visite médicale d'embauche 	Aucune	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenu • Reconduit • Maintenu • Maintenu • Maintenu • Obligation d'informer les autorités de la dangerosité des procédés de fabrication • Obligation de sécuriser les locaux et matériels de production • Obligation de former et d'informer les travailleurs sur les risques de leur activité • Comité de sécurité et de santé au travail • Pénalisation en cas de manquement aux mesures d'hygiène, de sécurité et de santé

Source : L'auteur d'après les Art. 134-158 du Code du travail de 1978 et 196-249 des codes de 1994 et 2000

Les droits des travailleurs en matière de santé et de sécurité ont évolué positivement dans la phase III comme l'attestent les cinq mesures adoptées.³⁸⁸ Le tableau 71 montre que pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs quatre nouvelles obligations sont faites aux employeurs. Il y a celle de :

- renseigner le Ministère du Travail sur les procédés de fabrication potentiellement dangereux pour les travailleurs, les risques encourus et les mesures de protection et de prévention correspondantes ;
- la sécurisation des locaux et du matériel de production et d'adopter les moyens de protection individuels et collectifs contre les risques liés à l'activité professionnelle ;
- l'information et de la formation des travailleurs sur les risques inhérents à l'introduction d'un nouveau procédé de production ;
- la mise en place du comité de sécurité et de santé au travail (dans les entreprises ayant au moins 50 salariés) dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité au travail en s'assurant du respect des textes en matière de santé et de sécurité et en analysant les risques professionnels et les conditions de travail.

De plus, des sanctions sont prévues en cas de non-application de ces mesures. Les entreprises ne respectant pas les mesures de sécurité et de santé au travail risquent selon le cas une amende allant de 200 000 francs CFA (300 euros) à 15 000 000 francs CFA (22 500 euros environ).

Par ailleurs, on constate que ces améliorations sont totalement étrangères à l'activité revendicative des organisations syndicales de travailleurs.

IV.B.4.b Effectivité des mesures sur la santé et à la sécurité au travail

Il s'agira ici de mesurer l'effectivité des mesures adoptées en examinant leur mise en application et l'évolution des accidents de travail et des maladies professionnelles.

- **Examen de la mise en application des mesures**

Il se dégage de cet examen que la plupart des textes adoptés sur la santé et la sécurité au travail a, à ce jour, une existence purement formelle. Les entretiens effectués auprès des inspecteurs du travail et des agents de la CNSS ont dévoilé deux raisons fondamentales limitant l'effectivité

³⁸⁸ Elles ont été adoptées dans le Code du travail de 1994 et reconduites dans celui de 2000.

des mesures adoptées : l'absence de la majeure partie des décrets d'application s'y rapportant et lorsque ceux-ci existent, le suivi sur le terrain est quasi-inexistant.

➤ **L'absence de décrets d'application**

L'effectivité de ces mesures est limitée par le fait que la majorité des textes édictés comportent des références à des décrets précisant leurs modalités d'application qui n'ont toujours pas été pris. Parmi ces textes, il y a, ceux :

- fixant la composition et les modalités de fonctionnement du comité technique consultatif d'hygiène et de la sécurité au travail d'une part;
- déterminant les règles particulières de la sécurité et de la santé au travail applicables à certaines branches d'activité ;
- établissant la composition et les modalités de fonctionnement du comité de sécurité et de santé au travail de l'autre.

➤ **La défaillance du système de contrôle (suivi limité sur le terrain)**

L'autre raison principale pouvant expliquer le fait que l'abondante législation sur la sécurité et la santé au travail n'ait pas un impact significatif sur la condition ouvrière au Gabon est le manque de suivi des mesures mises en place. Ce manque de suivi peut être imputable à deux phénomènes : la faiblesse des moyens matériels et humains des administrations en charge de ce contrôle et la précarité financière des individus affectés à ce contrôle.

○ ***La faiblesse des moyens humains et matériels***

Deux administrations sont chargées du contrôle de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail. Il s'agit du Ministère du Travail et de l'Emploi (Direction Générale du Travail de la Réglementation, Service de la Médecine du Travail et l'Inspection du Travail) et de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Ces deux institutions ne disposent pas d'assez de personnel ni de moyens matériels (véhicules, outils de travail) pour pouvoir mener les missions d'investigation ou de sensibilisation dans les entreprises. Aussi, les missions de contrôle prévues ne sont-elles réalisées que lorsque qu'éclatent des litiges très importants entre les employeurs et un ou plusieurs de leurs employés (licenciements).

De plus, pour faire ces missions de contrôle dans les entreprises, les inspecteurs du travail se déplacent souvent aux frais des responsables d'entreprise qui mettent à leur disposition voitures d'entreprise ou taxis. Mieux encore, ils leur font don de fournitures de bureaux (calendriers, sous-mains, agendas dont leurs administrations manquent cruellement), de gadgets publicitaires

(porte-clés, stylos, tee-shirts, casquettes, ...) et parfois même de numéraires. Cette bienveillance nuit gravement à l'objectivité des inspecteurs dans leurs missions. Comment, dans ces conditions faire un rapport négatif sur une entreprise dont le dirigeant s'est montré si prévenant ?

○ ***La précarité financière des inspecteurs***

Les inspecteurs en charge de faire respecter l'application des textes sur la santé et la sécurité au travail, en raison de la situation de précarité financière dans laquelle ils se trouvent (niveau de rémunérations très faible par rapport aux missions à accomplir), succombent souvent aux propositions financières de certains responsables d'entreprises peu scrupuleux et « ferment les yeux » sur certaines infractions afin « d'arrondir leurs fins de mois ».

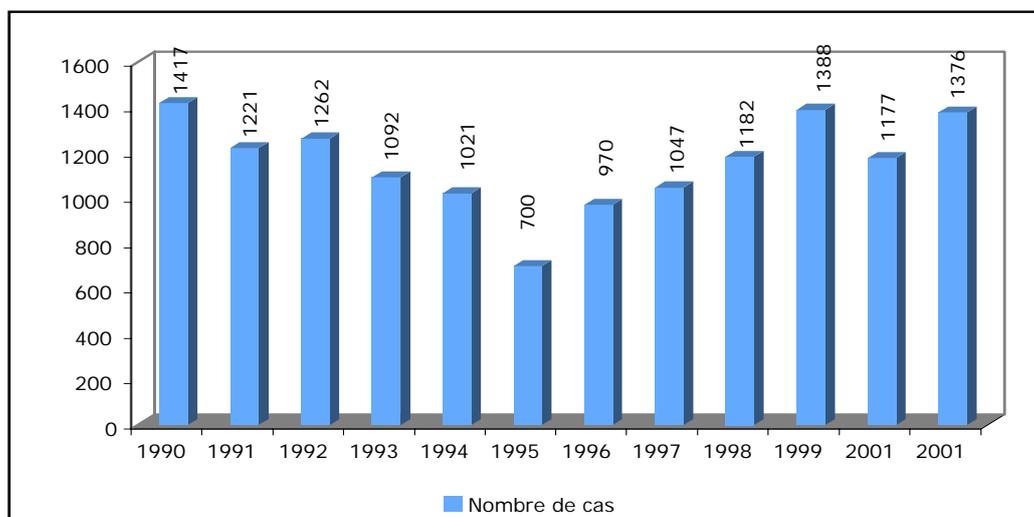
Dans la même logique, pour arrondir leurs fins de mois, des inspecteurs du travail ouvrent des cabinets de conseil clandestins affectés à réaliser les prestations administratives des entreprises ou à les aider à résoudre les litiges qui les opposent aux organismes de contrôle.

● **Analyse de l'évolution AT et MP au niveau national**

Cette analyse se fera d'abord en valeur nominale, puis en tentant d'isoler les effets liés à la variation des effectifs salariés.

Le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles survenus et déclarés entre 1990 et 2001 apparaît dans le graphique ci-dessous.

Graphique 10 : Évolution des AT et MP dans la phase III



Source : L'auteur d'après les données de la CNSS

D'après le graphique 10, l'évolution du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles a connu deux tendances contradictoires entre 1990 et 2001. En effet, après avoir connu une tendance à la baisse de 1990 à 1995 (passant de 1417 cas enregistrés à 700), il a amorcé de 1996 à 2001, une tendance à la hausse. Ainsi de 1995 à 2001, il a quasiment doublé, revenant presque à son niveau de 1990.

Cette tendance contradictoire est confirmée par le tableau 72 qui met en parallèle l'évolution des AT et MP avec celle des effectifs salariés.

Tableau 72 : Évolution du nombre des AT et MP réels pendant la phase III

Années	Nombre de cas	Emploi privé
1990	1417	51280
1991	1221	49239
1992	1262	48657
1993	1092	48101
1994	1021	48500
1995	700	49877
Variation 1990/1995	-50,6%	2,7%
1996	970	51062
1997	1047	53978
1998	1182	54958
1999	1388	55979
2000	1177	56882
2001	1376	58061
Variation 1996/2001	48,8%	12,05%

Source : l'auteur d'après les données de la CNSS et de la DGSEE

Le tableau 72 corrobore la double tendance identifiée dans le graphique 10. La chute des AT et MP est bien réelle entre 1990 à 1995, c'est-à-dire, qu'elle n'est pas liée à l'évolution des effectifs salariés. On constate effectivement qu'alors que le nombre des AT et MP diminue de 50 %, les effectifs salariés, eux croissent de 2 %. Dans le même esprit, la hausse des accidents de travail et des maladies professionnelles constatée de 1996 à 2001 est bien réelle dans la mesure où pendant que la population salariée augmente de 12,05 %, le nombre des AT et MP progresse de 41,85 %.

• **Analyse de l'évolution des AT et MP au niveau sectoriel**

Ici, il sera question de voir si la tendance constatée au niveau national est également perceptible au niveau sectoriel. Il faut rappeler ici, que les données sur la répartition sectorielle des AT et MP entre 1992 et 1995 n'ont pu être collectées en raison de l'absence des documents y relatives au service statistique de la CNSS, organe chargé de recueillir ces données. Donc, les conclusions seront tirées à partir des données des années 1990 à 1991 et de 1996 à 2001.

➤ **Analyse de l'évolution des AT et MP au niveau de l'exploitation forestière**

Le tableau 73 donne l'évolution des AT et MP dans la phase III dans la branche exploitation forestière depuis 1990.

Tableau 73 : Évolution des AT et MP dans les exploitations forestières durant la phase III

Années	Nombre de cas déclarés	Total des cas	Effectifs salariés	% victimes AT-MP	part Forêt/total AT-MP
1990	365	1417	3348	11%	25,8%
1991	404	1221	2834	14%	33,1%
1996	324	970	6170	5%	33,4%
1997	290	1047	6078	5%	27,7%
1998	258	1182	6328	4%	21,8%
1999	366	1388	6328	6%	26,4%
2000	316	1177	6870	5%	26,8%
2001	430	1376	7775	6%	31,3%

Source : l'auteur d'après les données de la CNSS et de la DGSEE

Le tableau 73 indique que le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles dans les exploitations forestières a connu une progression de 20 % entre 1990 et 2001. Il est passé de 365 cas en 1990 à 430 en 2001, soit une progression moyenne annuelle de 1,5 %.

Toutefois, même si un quart des accidents de travail et de maladies professionnelles déclarés survient dans les exploitations forestières, la part des personnes qui en sont victimes diminue entre 1990 et 2001 : au début des années 1990, elle était au moins égale à 11 %, depuis 1996, elle se situe en moyenne à 5 % par an. Ce qui permet de conclure à une amélioration sur la période des conditions matérielles de travail. La double tendance perçue au niveau national n'apparaît pas au niveau sectoriel

➤ Analyse de l'évolution des AT et MP au niveau du BTP

Le nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles survenus et déclarés dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics dans la phase III est reporté dans le tableau ci-dessous.

Tableau 74 : Évolution du nombre des AT et MP dans le BTP durant la phase III

Années	Nombre de cas déclarés	Total des cas	Effectifs salariés	% victimes AT-MP	part BTP/Total AT-MP
1990	109	1417	3894	3%	7,7%
1991	81	1221	4619	2%	6,6%
1996	113	970	5250	2%	11,6%
1997	114	1047	5742	2%	10,9%
1998	118	1182	6489	2%	10,0%
1999	109	1388	5365	2%	7,9%
2000	77	1177	5253	1%	6,5%
2001	81	1376	5592	1%	5,9%

Source : l'auteur d'après les données de la CNSS et de la DGSEE

D'après le tableau 74, le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles déclarés dans la branche d'activité BTP de 1990 à 2001 a connu une diminution : de 109 cas en 1990, il est passé à 81 cas en 2001, soit une baisse 25,7 % (-2,7 % de croissance moyenne annuelle).

Cette baisse se répercute sur la proportion d'individus victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Elle se situait au début des années 1990 à 2 %, elle est à 1 % depuis 1996. Cette tendance se rapproche de celle de la branche forêt et se distingue de celle de la tendance nationale.

➤ Analyse de l'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles au niveau des exploitations pétrolières dans la phase III

Le tableau ci-dessous fournit l'évolution du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles survenus dans les exploitations pétrolières et déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale à partir de 1990.

Tableau 75 : Évolutions du nombre des AT et MP dans la branche exploitation pétrolière depuis 1990

Années	Nombre de cas déclarés	Total des cas	Effectifs salariés	% victimes AT-MP	part Pétrole/Total AT-MP
1990	269	1417	2050	13%	19,0%
1991	270	1221	2065	13%	22,1%
1996	117	970	1587	7%	12,1%
1997	117	1047	1496	8%	11,2%
1998	157	1182	1365	12%	13,3%
1999	144	1388	1591	9%	10,4%
2000	89	1177	1511	6%	7,6%
2001	61	1376	1424	4%	4,4%
Croissance sur la période		-77,3%	Croissance moyenne / an		-12,60 %

Source : l'auteur d'après les données de la CNSS et de la DGSEE

Le tableau 75 enseigne que de 1990 à 2001, le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles déclarés dans la branche pétrole a considérablement diminué entre 1990 et 2001 (-77,3%). Suivant la même tendance, le pourcentage des personnes victimes d'un AT ou d'une MP a connu une baisse progressive sur la période : d'un taux de 13% en 1990 il a continuellement baissé pour atteindre celui de 4 % en 2001.

Au terme de l'analyse de l'évolution des conditions matérielles de travail via la survenance des accidents de travail et des maladies professionnelles dans la phase III, il découle que sur la période, le nombre d'accidents de travail diminue considérablement sur la période au niveau des branches d'activité forêt, BTP et pétrole alors qu'au niveau national, elle connaît une croissance à la hausse depuis 1996. Ce qui pourrait traduire une certaine amélioration des conditions de travail dans ces trois branches d'activité. Toutefois, cette diminution du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles intervient avec des comportements institutionnels inchangés (la lutte pour les conditions matérielles de travail est encore assez marginale dans la lutte syndicale qui est restée centrée sur l'augmentation des salaires et l'adoption de nouvelles lois sans d'abord chercher la mise en application de celles existantes ; la quasi-inexistence du contrôle de l'application des mesures sur la santé et la sécurité au travail). Cette situation nous a conduite à interroger le fonctionnement des entités productives. De cette interrogation, il est apparu que les conditions de travail ont changé sous l'effet des mises aux normes et des processus de certification, du moins dans les entreprises du BTP et les entreprises pétrolières. En effet, les entreprises, pour des raisons de compétitivité ou sous la pression de leurs « maisons-

mères » ont engagé des processus de mise aux normes sur l'hygiène, la sécurité et l'environnement.

Conclusion du chapitre IV

La praxis syndicale du début des années 1990 (retour de la grève comme arme par excellence de la lutte) et le contexte sociopolitique (retour au pluralisme institutionnel) auguraient d'un pouvoir syndical fort. Et pourtant, les développements ultérieurs (essoufflement syndical au milieu des années 1990 combinés avec une croissance économique de 2,15% par an moins favorable que celle des phases précédentes) ne confirmeront pas cette première impression. Cela aura pour conséquence un impact quasi nul sur le pouvoir d'achat, un impact nul sur la législation et les conditions matérielles de travail.

➤ Impact syndical mitigé sur l'évolution du pouvoir d'achat

L'impact de l'action syndicale est mitigé sur l'évolution du pouvoir d'achat dans la phase III dans la mesure où le pouvoir d'achat concédé par les salaires négociés au niveau des branches d'activité a été négatif sur la période. La seule augmentation des minima salariaux de 1994 n'a pas permis de résorber la hausse des prix provoquée par la dévaluation de la monnaie et la mise en place de la TVA. À l'inverse, les salaires négociés au niveau des entreprises particulièrement dans les entreprises pétrolières ont permis de soutenir le pouvoir d'achat, même si cette évolution a été moins importante que celle de la phase II.

➤ Impact syndical quasi nul sur la législation du travail

L'action syndicale a une influence quasi nulle sur la législation du travail dans la phase III. Cela s'est traduit par une évolution négative (défavorable aux travailleurs) de la législation du travail. Amorcée dans le Code du travail de 1994, cette évolution négative va se poursuivre dans le Code du travail de 2000 à la faveur des programmes d'ajustement structurel visant une plus grande libéralisation de l'économie gabonaise. En effet, dans un premier temps, la législation du travail (Code du travail de 1994) connaît une évolution mitigée. On y dénombre à la fois des mesures favorables aux travailleurs comme l'allongement et rémunération des heures d'allaitement pour les femmes en activité et des mesures leur étant défavorables telles que la possibilité de pratiquer la rémunération à la tâche ou aux pièces, le durcissement des conditions d'attribution de l'ISR.

Dans un second temps (Code du travail de 2000), le recul de la législation du travail se confirme. Il se manifeste par la remise en cause de mesures adoptées dans la phase II et même de celles prises dans le Code du travail de 1994. On note, par exemple, que les droits des femmes relatifs aux heures d'allaitement régressent dans la version 2000 du code du travail alors qu'ils avaient progressé dans celle de 1994. En 2000, la durée de ces heures d'allaitement diminue : 12 mois (2 heures par jour pendant les six premiers mois et 1 heure par jour pendant les six derniers) au lieu de 15 mois (2 heures par jour). Le recul s'est aussi manifesté par l'adoption de mesures favorisant la précarité de l'emploi (l'introduction des contrats journalier, hebdomadaire, pour la réalisation d'une tâche ou d'un ouvrage, la libéralisation des organismes de placement de personnel).

➤ **Impact nul sur l'évolution des conditions de travail**

Dans la phase III, la baisse des accidents de travail et des maladies professionnelles dans les trois secteurs envisagés nous a autorisée à conclure à une amélioration des conditions matérielles de travail dans ces secteurs. Toutefois, cette baisse n'a été imputée ni à l'action des syndicats ni aux mesures qu'elles ont permis d'adopter. En effet, la concentration de l'action syndicale au niveau confédéral n'a pas fait de l'amélioration des conditions matérielles du travail une question centrale de la revendication syndicale. Par ailleurs, les mesures adoptées n'ont pas d'impact sur le terrain faute de suivi. Cette amélioration a été donc imputée aux processus de certification et de gestion de l'environnement de travail mis en place par les entreprises.

Conclusion Générale

En menant cette étude sur l'évolution de la situation socio-économique des ouvriers gabonais et le rôle du syndicalisme dans cette évolution, notre réflexion prenait appui d'une part, sur le primat de l'amélioration de la condition ouvrière dans la finalité de la lutte syndicale ; et d'autre part, sur l'existence d'un pouvoir syndical, c'est-à-dire, d'une capacité des organisations syndicales à influencer, dans un sens favorable à leurs adhérents, les politiques salariales, la législation du travail et les conditions matérielles de travail .

Cette recherche a porté sur le Gabon, pays de la côte ouest de l'Afrique et a concerné la période allant de 1960 à nos jours. La période a été subdivisée en trois phases correspondant aux trois principales ruptures intervenues dans le champ sociopolitique gabonais depuis 1960. À cet effet, la première phase dite de « *l'indépendance postcoloniale* » va de 1960-1969, c'est-à-dire de l'*indépendance* du Gabon à la suppression du pluralisme politique et syndical. La deuxième phase, pour sa part, baptisée « *phase du monolithisme institutionnel* » s'étend de 1970 à 1989. Sur le plan politique, le monolithisme était incarné par le PDG et sur le plan syndical par la COSYGA (pour les travailleurs) et par la CPG (pour les employeurs). La troisième phase, enfin, dénommée « *phase du pluralisme ou du renouveau institutionnel* » commence en 1990 (année du retour au pluralisme *politique et syndical*) et se poursuit jusqu'à nos jours.

L'examen des travaux empiriques (dans les pays dits développés et en voie de développement) et l'incursion dans la littérature spécialisée (les théories de la mobilisation des ressources et des négociations salariales) consacrés à l'analyse du pouvoir syndical ont conduit à inscrire la recherche dans le champ des relations industrielles et particulièrement dans son approche radicale. L'approche radicale des RI met l'accent sur la nature conflictuelle des relations professionnelles et sur les inégalités de pouvoirs, de ressources entre travailleurs et employeurs.

Dans cette perspective, le modèle d'analyse déployé dans cette thèse s'articule autour de deux concepts clés et d'un système d'hypothèses.

Les concepts clés sont : « situation socio-économique » et « pouvoir syndical ». Le concept de situation socio-économique englobe trois dimensions :

- le pouvoir d'achat : capacité d'achat procurée par le revenu disponible ;
- la législation du travail : ensemble de règles régissant le rapport salarial ;
- les conditions matérielles de travail : environnement dans lequel les individus évoluent sur leur lieu d'activité.

Le concept de pouvoir syndical, quant à lui, se différencie selon ses sources : externes (éléments de contexte : croissance économique et environnement sociopolitique) et internes (éléments propres aux syndicats : l'idéologie, l'organisation et les actions stratégiques). Les actions syndicales (praxis) sont apparues comme l'élément médiateur de la dynamique du pouvoir syndical. En effet, elles sont conditionnées d'un côté par l'environnement économique et sociopolitique et de l'autre par l'organisation et l'idéologie syndicales.

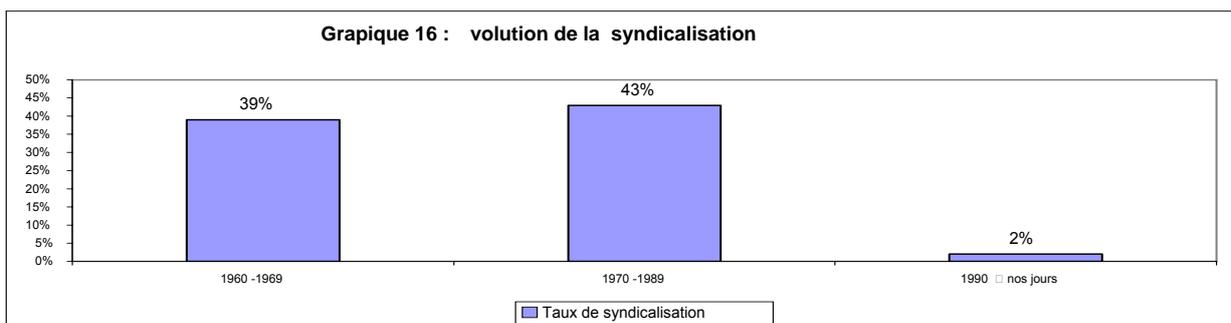
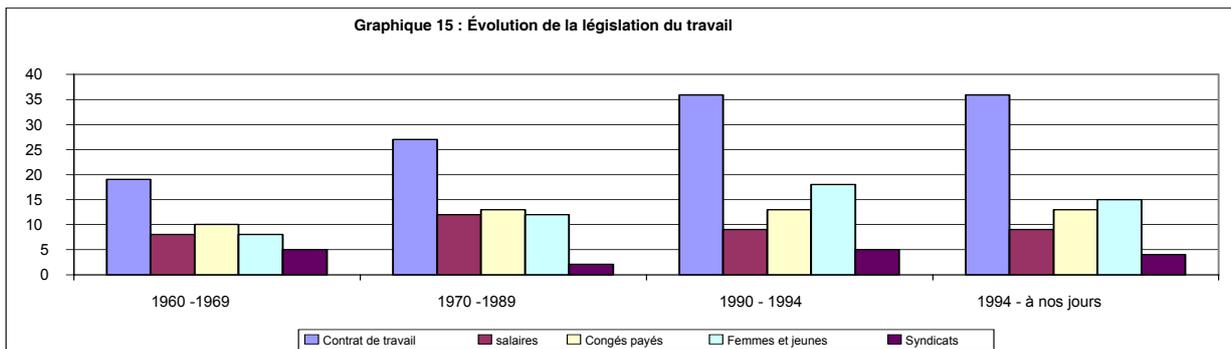
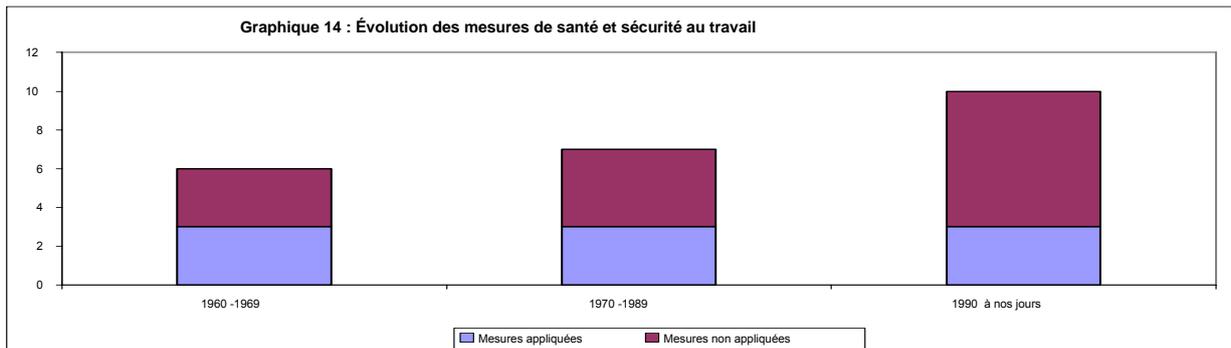
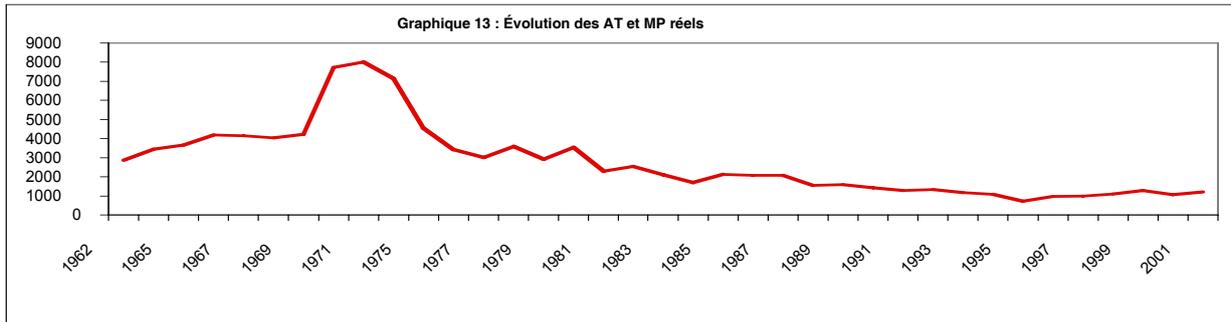
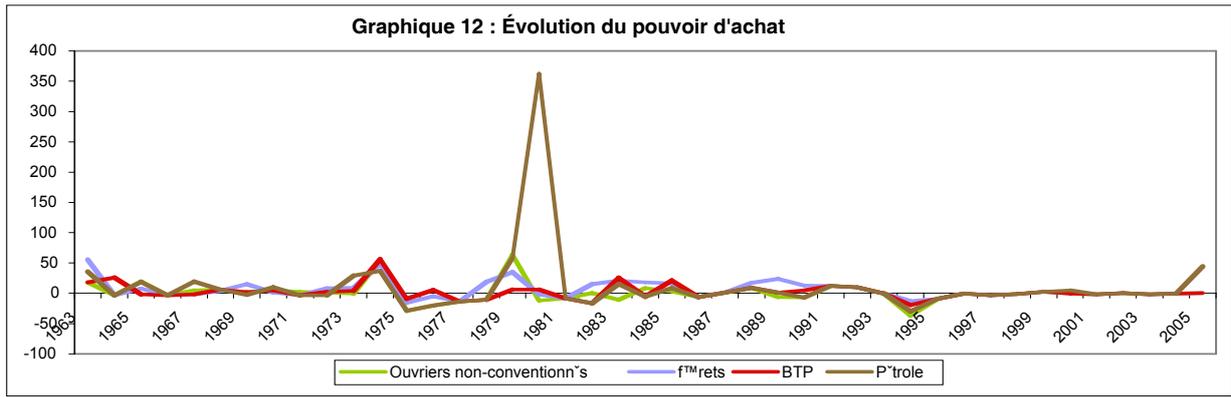
« L'hypothèse de travail » fait dépendre l'évolution de la situation économique des ouvriers gabonais du pouvoir de leurs organisations syndicales. Elle se subdivise en trois sous-hypothèses correspondant aux trois dimensions du concept de « situation socio-économique » :

- H1 : l'évolution du pouvoir d'achat dépend du pouvoir syndical ;
- H2 : l'évolution de la législation du travail dépend du pouvoir syndical
- H3 : l'évolution des conditions matérielles traduit celle du pouvoir syndical.

L'objectif de la recherche consistait donc à confirmer ou à infirmer ce complexe d'hypothèses pour chacune des trois phases.

La confrontation du modèle d'analyse à la réalité empirique a été permise par la mobilisation de diverses méthodes et de techniques. Ainsi, pour collecter les données, nous avons recouru, en raison de la nature historique de la recherche, à deux techniques complémentaires : l'entretien semi-dirigé et le recueil d'archives et de documents scripturaux. Les données récoltées ont été traitées au moyen de méthodes qualitatives (principalement l'analyse de contenu de type thématique) et quantitatives (statistiques descriptives).

L'analyse des données collectées a permis d'aboutir aux résultats apparaissant dans les graphiques ci-dessous.



➤ **Pour la phase I**

La phase I peut être considérée (comparativement aux deux autres) comme celle où le pouvoir syndical a été le plus fort. Ceci en dépit de la faiblesse numérique des organisations syndicales (moins de 10 % de la population active est syndiquée), de la précarité de leurs moyens financiers (qui les faisaient dépendre matériellement et pédagogiquement des centrales syndicales françaises) et de l'hostilité dont elles ont été victimes de la part du régime du Président Léon MBA.

Les acquis de la période sont là pour témoigner du rapport de force favorable aux travailleurs dans le système des relations professionnelles. Sur la période (1960-1969), le pouvoir d'achat est positif (Graphique 11). Si toutes les augmentations des minima salariaux légaux ne sont pas directement rattachables à l'action des syndicats, celles des minima conventionnels leurs sont directement imputables et durant la période, ce pouvoir d'achat a été positif. Dans le même esprit, la législation du travail évolue positivement pour les travailleurs grâce à l'action des syndicats via l'adoption du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer et la participation à l'élaboration du Code du travail de 1962. La prise en charge du risque professionnel et du risque vieillesse qui vient compléter le système de sécurité sociale participe de cette même dynamique.

➤ **Pour la phase II**

Durant la phase II, « l'action syndicale » dispose des potentialités les plus fortes³⁸⁹ et jouit d'une conjoncture économique favorable. Pourtant les effets de l'action syndicale sur la situation des ouvriers gabonais sont pour cette période, en comparaison à la phase I, limités. L'intégration de la COSYGA dans le parti unique au pouvoir et surtout son statut d'organisme spécialisé (du parti) chargé d'assurer la stabilité du régime politique³⁹⁰ n'ont pas permis de mobiliser de façon optimale les potentialités dont disposait le mouvement syndical pour l'amélioration de la situation socio-économique des ouvriers gabonais.

Il découlera des résultats très contrastés de cette « symbiose » syndicat / parti-État . La centrale syndicale ne « performera » que dans les domaines où le régime politique lui laissera « les coudées franches ». Plusieurs points de la législation du travail progressent significativement (la

³⁸⁹ La centrale syndicale unique possédait durant la phase II d'importantes ressources humaines : en moyenne près de la moitié des effectifs salariés ; d'importantes ressources financières ; d'importants moyens techniques : un service juridique assez performant, un service de recherche statistique, un organe de presse, un service de formation.

³⁹⁰ en neutralisant les conflits du travail et en assurant la sensibilisation militante des travailleurs. Cf. **III.A.2.a**

mise en place d'un salaire interprofessionnel garanti, l'instauration d'une indemnité de services rendus, l'augmentation de la durée des congés payés, le renforcement des mesures de lutte contre les licenciements abusifs et celle de la protection des femmes enceintes). Dans le temps, la liberté syndicale recule aussi bien d'un point de vue individuel que collectif. Dans le même ordre d'idées, l'activité syndicale sert plus les intérêts de la classe politique au pouvoir que ceux des travailleurs.

Pour ce qui est du pouvoir d'achat, si sa croissance est positive sur la période, elle reste très irrégulière. En effet, une année de progression positive du pouvoir d'achat est suivie généralement d'une à deux années de progression négative. (Cf. graphiques 12 et 15)

➤ **Pour la phase III**

L'action syndicale connaît, dans la phase III, trois états qui correspondent aux trois moments du développement organisationnel et praxéologique des syndicats depuis 1990.

- Dans un premier moment (de 1990 à 1994), les organisations syndicales ne parviennent pas à améliorer le quotidien des travailleurs gabonais en dépit du renouveau qui semble les caractériser. On assiste effectivement à l'émergence de la CGSL (centrale syndicale qui clame la rupture vis-à-vis de la COSYGA ex-centrale syndicale unique), à la croissance des effectifs syndiqués après la désaffection syndicale de la fin des années 1980 et au dynamisme de l'activité revendicative. Et pourtant, devant la morosité de la conjoncture économique (2,15% de croissance économique moyenne par an) l'intense activité revendicative ne parvient pas à soutenir le pouvoir d'achat des ouvriers gabonais qui s'effondre avec la dévaluation du franc CFA de 1994 et l'institution de la TVA en 1995. L'unique augmentation des minima salariaux conventionnels de 1994 ne suffit pas à endiguer la hausse des prix consécutive à ces deux événements (Cf. graphique 12).

La législation du travail évolue également de façon mitigée : on y dénombre des améliorations et des régressions. Au nombre des améliorations, on peut citer : le renforcement des mesures de protection des travailleurs contre les licenciements abusifs, l'allongement et la rémunération des heures d'allaitement pour les femmes en activité, le retour de la notion de représentativité syndicale, etc. Dans le camp des régressions, on compte : la réintroduction du salaire à la tâche ou aux pièces, le durcissement des conditions de jouissance de l'ISR, l'introduction de nouvelles formes de contrat favorisant le travail précaire (Voir graphique 15).

- Dans un deuxième moment (allant du milieu des années 1990 au début des années 2000), l'action syndicale semble être entrée dans une sorte de léthargie (après la flambée revendicative du début des années 1990). La raison de cette léthargie est la démobilisation des adhérents et plus fondamentalement l'absence d'une culture syndicale de lutte causée par les vingt ans de monolithisme syndical. Cette léthargie couplée avec la morosité économique va entraîner la stagnation du SMIG et des minima salariaux conventionnels qui va elle se traduire par la poursuite de l'érosion du pouvoir d'achat des ouvriers gabonais (Cf. graphique 12).

Au niveau de la législation du travail (Cf. code du travail, version 2000), l'essoufflement du renouveau syndical va se manifester par la confirmation du recul amorcé dans le Code du travail de 1994. On constate, par exemple, que les droits des femmes relatifs aux heures d'allaitement régressent dans le Code du travail de 2000 alors qu'ils avaient progressé dans celui de 1994. Ainsi, dans la version 2000 du Code du travail, la durée de ces heures d'allaitement diminuent : 12 mois (2 heures par jour pendant les six premiers mois et 1 heure pendant les six autres) au lieu de 15 mois (2 heures par jour) dans la version 1994. (Voir graphique 15)

- Le troisième moment enfin (dont le début peut être situé à 2004 au niveau national) laisse entrevoir la perspective d'un pouvoir syndical fort, en particulier pour le secteur pétrolier. L'émergence de l'ONEP et surtout la consolidation de sa position ont, en effet, ouvert une nouvelle ère du syndicalisme gabonais. Parmi les premières manifestations de ce pouvoir syndical fort, on peut citer :
 - a) le retour au taux d'imposition de la TVA à 18% pour les produits de consommation importés alors que le gouvernement l'avait relevé à 25 % en 2004 ;
 - b) la défiscalisation de l'ISR et des primes de rendement exceptionnel des travailleurs ;
 - c) l'augmentation du SMIG en octobre 2006 alors que son montant était resté inchangé depuis 1985 (de 44 000 francs CFA, il est passé à 80 000 francs CFA).

De ces résultats, les enseignements suivants émergent :

- 1) Sur les trois phases, l'effet de la lutte syndicale est plus palpable sur l'évolution de la législation du travail et sur celle du pouvoir d'achat que sur celle des conditions matérielles de travail.

i. Effet visible de l'action syndicale sur la législation du travail

- Dans la phase I, la législation du travail évolue favorablement pour les travailleurs grâce à l'action concertée des trois principales organisations syndicales des travailleurs et surtout grâce à l'expertise que leur apportent leurs centrales mères françaises.
- Dans la phase II, le syndicat unique étant inféodé au parti unique au pouvoir, c'est aux responsables syndicaux qu'est confiée la mission d'élaborer les textes qui seront votés par l'Assemblée nationale. D'où l'adoption de textes jugés favorables aux travailleurs.
- Dans la phase III, les syndicats n'entretiennent plus des relations privilégiées avec la classe politique au pouvoir, de plus avec la pression des institutions financières internationales (le FMI et ses programmes d'ajustement structurel en l'occurrence), les lois sur les relations professionnelles deviennent progressivement moins favorables aux travailleurs. Les lois adoptées ne sont pas supprimées mais connaissent des changements défavorables aux travailleurs. L'évolution des conditions de jouissance de l'ISR (dans la phase II : 2ans d'ancienneté ; dans la phase III : 5ans d'ancienneté) est une illustration de cette régression des droits des travailleurs.

ii. L'effet visible de l'action syndicale sur le pouvoir d'achat

On remarque que durant les trois phases, nonobstant l'indexation du SMIG sur l'inflation qui est un mécanisme de redistribution étatique, les salaires des ouvriers évoluent de façon générale grâce à la négociation des salaires conventionnels entre organisations syndicales des travailleurs et celles des employeurs (Cf. phases I et II). Inversement, les salaires stagnent lorsque l'action syndicale s'essouffle (Cf. la phase III).

iii. L'effet quasi-nul de l'action syndicale sur les conditions de travail

Durant les trois phases, l'évolution des conditions de travail (telles qu'elles ont été mesurées par les indicateurs que nous avons retenus) ne suit pas celle du pouvoir syndical. Ceci peut s'expliquer par le fait que la revendication des conditions de travail a été très marginale dans la lutte syndicale au Gabon durant les trois phases. Cette situation ne signifie pas que l'amélioration des conditions de travail n'intéresse pas les organisations syndicales gabonaises.

Elle résulte du mode d'organisation centralisé adopté par les centrales syndicales gabonaises dans les trois phases. Le fait que l'action syndicale ait été concentrée au niveau confédéral n'a pas favorisé l'expression des revendications sur les conditions de travail. Les conditions de travail étant particulières à chaque branche d'activité et voire, à chaque entreprise, « comment parvenir à mobiliser (au niveau confédéral) les travailleurs sur des problèmes qui se posent différemment à eux ? »

On constate que durant les trois phases, les centrales syndicales orientent leurs actions sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail. Comme le montre le graphique 14, ces dispositions lorsqu'elles sont adoptées (par le législateur) ne sont pas appliquées, faute de suivi des organismes chargés de veiller à leur mise en oeuvre ou faute de décret d'application comme l'ont révélé les entrevues avec les inspecteurs du travail et l'agent de la CNSS.

- 2) Les phases I et II peuvent être qualifiées de phase de progrès alors que la phase III est une phase de régression (Cf. graphiques 12 et 15).
 - Les phases I et II sont des phases de progrès car l'évolution du pouvoir d'achat et celle de la législation du travail se font, de manière générale, dans un sens favorable aux travailleurs.
 - Dans la phase III, au contraire, la législation du travail et le pouvoir d'achat, sauf pour les ouvriers de la branche pétrole, connaissent une évolution défavorable aux travailleurs.

- 3) La pureté du modèle théorique développé dans le chapitre I, ne s'est retrouvée dans aucune des trois phases. En effet, dans aucune d'elles, les sources internes et externes du pouvoir syndical n'ont eu le même état.
 - Dans la phase I, alors que la capacité des syndicats à améliorer la situation des travailleurs s'appuie sur les sources externes (forte croissance économique, démocratie syndicale), certains éléments internes se présentent comme des sources de faiblesse (faiblesse numérique et précarité des moyens financiers).
 - Dans la phase II, tandis que la situation économique constitue un élément de force de l'action des syndicats, le contexte politique apparaît comme le carcan qui entrave l'activité revendicative du syndicat unique et partant minore son impact sur la situation socio-économique des ouvriers gabonais. Dans le même esprit alors que la

COSYGA est numériquement forte et dispose de grandes ressources financières, l'idéologie syndicale (« participation responsable ») n'est pas propice à la mobilisation de tout ce potentiel.

- Dans la phase III, la situation politique est favorable ; la situation économique ne permet pas, par contre, à l'action syndicale d'impacter positivement la situation socio-économique des ouvriers gabonais.
- 4) L'impact syndical lorsque celui-ci est identifié n'agit pas de manière identique sur tous les éléments de la situation socio-économique des ouvriers gabonais.
- Il peut être positif sur les salaires et la législation du travail et nul sur les conditions de travail comme dans la phase I.
 - Il peut être positif sur les salaires, mitigé sur la législation du travail et nul sur les conditions de travail à l'image de la phase II.
 - Et enfin, il peut être insignifiant sur le pouvoir d'achat et nul sur la législation du travail et les conditions matérielles de travail à l'instar de la phase III.
- 5) Il ressort que l'effet de la situation politique est prédominant sur la réussite ou l'échec d'une action revendicative (ou plus généralement sur la situation socio-économique des ouvriers) comme l'avait déjà démontré Claire Salmon dans l'analyse du pouvoir syndical au Bangladesh. Cette étude sur le Gabon a montré que le risque de déstabilisation du régime politique par un climat social dégradé pouvait entraîner :
- la satisfaction des revendications. En effet, lorsque plusieurs grèves éclatent entre 1964 et 1965, c'est moins pour céder aux pressions syndicales (les arrestations des leaders syndicaux se poursuivent) que pour apaiser un climat social érodé au lendemain du coup d'État éclair de 1964 que le Gouvernement concède des augmentations de salaires (et que le pouvoir d'achat des travailleurs et des ouvriers en particulier est sauvé).
 - l'adoption de mesures favorables aux travailleurs comme ce fut le cas pour les mesures de lutte contre les licenciements abusifs adoptées par

le gouvernement dans les années 1988-1989 devant les licenciements massifs qui menaçaient l'équilibre social et politique.

- 6) Cette recherche a permis de mettre à jour un défi qui se pose aux centrales syndicales au Gabon : la mise en œuvre de stratégies revendicatives « multiscalaires ». En d'autres termes, si les organisations syndicales gabonaises veulent améliorer significativement la situation socio-économique des ouvriers gabonais, en plus de la restructuration qu'elles ont entreprise, elles adapter l'échelle d'expression des revendications à la nature de celles-ci.
- Pour des revendications relatives la législation du travail, elles devraient privilégier des stratégies de lutte qui dépassent le cadre national. Elles devraient, ainsi, mettre en œuvre des stratégies qui s'insèrent dans le cadre de la mondialisation de l'économie et donc intégrer, par exemple, les acteurs syndicaux régionaux ou sous-régionaux. Comme nous l'avons vu dans le chapitre IV, les mutations intervenues dans la législation du travail dans phase III participaient d'un vaste mouvement transnational. Cette unité d'action à l'échelle régionale ou sous-régionale s'impose encore davantage aux organisations syndicales gabonaises et africaines en général, devant le projet d'uniformisation du code travail initié par l'OHADA (l'Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique).
 - Pour des revendications portant sur les salaires (et partant le pouvoir d'achat), les organisations syndicales gabonaises devraient préférer la négociation au niveau de la branche d'activité. Ainsi que nous l'avons fait remarquer, lorsque que les négociations salariales ont lieu au niveau de l'entreprise (au détriment de la branche d'activité), cela favorise non seulement le cloisonnement des représentants des travailleurs des entreprises de d'une même branche d'activité ; mais, entraîne, aussi des inégalités salariales entre travailleurs permanents et travailleurs intérimaires. Ces derniers étant soumis aux accords salariaux de branche qui datent, pour la plupart des branches d'activité, de 1994.
 - Au contraire, pour des actions sur les conditions de travail, l'entreprise doit être l'échelle privilégiée de l'activité revendicative. Ainsi que nous l'avons vu supra,

les revendications sur les conditions de travail lorsqu'elles sont déconnectées de leur lieu de « naissance » ont peu de chance d'être efficaces.

- 7) Deux reproches peuvent être adressées à ce travail. Toutefois, loin de lui enlever son intérêt, celles-ci lui ouvrent d'autres perspectives d'élargissement.
- Comme premier reproche, il y a le fait que l'étude s'appuie quasi-exclusivement sur des documents officiels pour analyser l'évolution de la situation économique des ouvriers gabonais. La recherche aurait gagné à intégrer le point de vue, les perceptions des ouvriers sur cette évolution. Ce regard « ouvrier » aurait, entre autres, permis de vérifier si les revendications syndicales se recoupent avec les préoccupations à moyen et à long terme des populations ouvrières et d'éclairer sur la question de la non ou de la faible implication des syndiqués dans l'action syndicale évoquée par les responsables syndicaux (mobilisation dans les grèves et cotisations syndicales).

En d'autres termes, il serait intéressant de se poser les questions suivantes :

- Les éléments identifiés comme des améliorations de la situation socio-économique des ouvriers gabonais sont-ils perçus comme tels par ces derniers ?
 - La faible implication des ouvriers des secteurs « hors pétrole » dans leurs organisations syndicales serait-elle synonyme de l'existence d'un hiatus entre les bases et leurs hiérarchies et par voie de conséquence entre les revendications syndicales et les préoccupations de ces ouvriers ?
 - Dans le même esprit, la forte mobilisation des travailleurs du pétrole serait-elle la traduction d'une « symbiose », d'une synergie entre base et hiérarchie syndicales et par ricochet d'une similitude entre revendications syndicales et préoccupations ouvrières ?
- Pour ce qui est du second reproche, il apparaît que la recherche aurait gagné à mettre à jour l'évolution des rapports entre les organisations syndicales des travailleurs, celles des employeurs et l'État dans chacune des trois phases.

Bibliographie

ADAM (G.), *Le pouvoir syndical*, Paris, Bordas, 1983.

ARBACHE (J. S.) et CARNEIRO (F. G.), « Union and Interindustry wage differentials », *World Development*, Vol. 27, n°10, 1999, pp. 1875-1883.

ARENDT (H.), *Crisis of the Republic* (1969), trad. de G. Durand, *Du mensonge à la violence*, Paris, Calmann Lévy, 1972.

ASSEMBLÉE NATIONALE DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Code du travail des Territoires d'Outre-Mer, Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, Journal Officiel de la République française, Paris, 16 décembre 1952.

ASSEMBLÉE NATIONALE DE LA RÉPUBLIQUE GABONAISE, Code du travail de la République Gabonaise, Loi n° 88/61 du 4 janvier 1962, Libreville, Direction des publications officielles, 1^{er} mars 1962, pp. 189-209.

- Code du travail de la République Gabonaise, Loi n° 5/78, Direction des publications officielles, Libreville, juin 1978.
- Code du travail de la République Gabonaise, Loi n°3/94 du 21 novembre 1994, Journal Officiel de la République Gabonaise, Numéro spécial, Direction des publications officielles, Libreville, janvier 1995.
- Code du travail de la République Gabonaise, Loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiant la loi n°3/94 du 21 novembre 1994, Direction des publications officielles, avril 2001.
- Code du travail, Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 modifiée par la loi n° 12/2000 du 12 octobre 2000, Libreville, Direction des Publications Officielles, 2001.

BIT, « Les problèmes du travail en Afrique », Genève, 1958.

BLANCHFLOWER (D.) et BRYSON (A.), « Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited », National Bureau of Economic Research, 2002, Working Papers 9395.

BLOCH (M.), *Apologie pour l'histoire ou métier d'historien*, Paris, Armand Colin, 2004.

BONGO (O.), *Œuvres*, Libreville, les Editions du PDG, 1984.

BOOTH (A.), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press, 1995, Reprinted 2002.

BOUCHARD (D.), *L'Union*, Vol. XV, n° 4246, 24-25 février 1990.

BOUET (C.), « Le ravitaillement des chantiers du Gabon », *Travaux et documents de géographie tropicale*, n° 28, avril 1977.

G. BRUNELLO, « The effect of unions on firm performance in Japanese manufacturing », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, N° 3, April 1992, pp. 471-487.

BUTCHER (K. F.) et ROUSE (C. E.), « Wage effects of unions and Industrial Councils in South Africa », *World Bank*, Working paper n°2520, 2001.

CAIRE (G.), *Les syndicats ouvriers*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 1971.

CALMFORS (L.) et DRIFFILL (J.), "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy*, 1988, n°6, pp. 13-61.

CAZES (G.) et DOMINGO (J.), *Tiers Monde, Le temps des fractures*, Rosny, Bréal Editions, col. Histoire et Géographie économiques, 1994.

CGSL, « Statuts », *Congrès Ordinaire*, 1996.

- « Implantation de la CGSL », *Liberté*, n° 1, janvier 1992.

CISSE (G.), *Le syndicalisme africain : Evolution historique, rôle politique et relations internationales (Contribution à une approche politique du mouvement ouvrier africain)*, Thèse de doctorat 3^{ème} cycle, Science politique, Sous la dir. de Hugues PORTELLI, Université Paris X, 1988.

CLIST (B.), *Gabon : 100 000 ans d'histoire*, Libreville, Centre Culturel Français de Libreville – Ministère de la Coopération – Sépia, 1995.

COMTE (G.), « Le pragmatisme et la fermeté du chef de l'Etat ont permis sept ans de stabilité politique », *Le Monde*, Supplément Gabon, 7 septembre 1974.

CONNOLLY (W. E.), *The biases of pluralist system*, New York, Atherton Press, 1969, p. 3.

COSYGA, « Spécial 17 août 1982 », *L'écho du travailleur*, 3^{ème} trimestre 1982.

- « 12 mars 1983 », *L'écho du travailleur*, 1^{er} trimestre 1983.
- « 12 mars 1985 », *L'écho du travailleur*, n° 17, 1^{er} trimestre 1985.
- « 1^{er} mai 1986 », *L'écho du travailleur*, n° 19, 2^{ème} trimestre 1986.
- « A Franceville le train est arrivé », *L'écho du travailleur*, n° 21, 4^{ème} trimestre 1986.
- « 12 mars 1987 », *L'écho du travailleur*, n° 22, 1^{er} trimestre 1987.
- « 1^{er} mai 1987 », *L'écho du travailleur*, n° 23, 2^{ème} trimestre 1987.
- « 17 août 1987 », *L'écho du travailleur*, n° 24, 3^{ème} trimestre 1987.
- « Décembre 1987 », *L'écho du travailleur*, n° 25, 4^{ème} trimestre 1987.
- « 12 mars 1988 », *L'écho du travailleur*, n° 26, 1^{er} trimestre 1988.
- « 12 mars 1988 », *L'écho du travailleur*, n° 27, 2^{ème} trimestre 1988.
- « 17 août 1988 », *L'écho du travailleur*, n° 28, 3^{ème} trimestre 1988.
- « 31 Décembre 1988 », *L'écho du travailleur*, n° 29, 4^{ème} trimestre 1988.
- « 12 mars 1989 », *L'écho du travailleur*, n° 30, 1^{er} trimestre 1989.
- « 1^{er} mai 1989 », *L'écho du travailleur*, n° 31, 2^{ème} trimestre 1989.
- « 12 mars 1990 », *L'écho du travailleur*, n° 34, 1^{er} trimestre 1990.
- « 1^{er} mai 1990 », *L'écho du travailleur*, n° 35, 2^{ème} trimestre 1990.
- Statuts, *Congrès Ordinaire*, 1978.

COULON (C.), « Le Gabon », *Année Africaine*, Édition A. Pedone, 1967.

COUTROT (Th.), « Relations sociales et performance économique. Une première analyse du cas français », *Travail et Emploi*, n°66, 39-66, 1996.

- DABSCHECK (B.), « A Survey of Theories of Industrial Relations ». *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. J. BARBASH et K. BARBASH, dir., Columbia, University of South Carolina Press, pp. 115-183, 1989.
- DAHL (R.), « The concept of power », *Behavioral Science*, Vol. 2, pp. 201-215, 1957.
- Dictionnaire encyclopédique universel, Paris, Larousse-Bordas, Coll. Connaissance et savoir, 2000.
- DORTIER (J.-F.) et al., *Dictionnaire des Sciences Humaines*, Auxerre, Sciences Humaines Editions, 2004.
- DUNLOP (J. T.), *Industrial Relations Systems*, New-York, Henry Holt, 1958.
- DUNLOP (J. T.), *Wage determination under trade unions*, New York, Macmillan, 1944.
- EBOUSSI-BOULAGA (F.), *La Conférence nationale en Afrique, une affaire à suivre*, Paris, Karthala, 1993.
- ECHAUDEMAISON (C.-D), *Dictionnaire d'Economie et des Sciences Sociales*, Paris, Nathan, 2000.
- ESPERET (G.), « Le syndicalisme africain après la décolonisation », *Afrique Contemporaine*, n° 26, juillet - août 1966, pp 22-28.
- ESSONE-NDONG (L-T) et al. « Évolution du mouvement ouvrier au Gabon » Libreville, décembre 1983, *Colloque syndical de Kinshasa*, 12-16 décembre 1983.
- FALL (M.), «Le mouvement syndical sénégalais à la veille de l'indépendance: un lieu de formation des élites politiques », *Présence Africaine*, n° 131, 3^{ème} trimestre 1984, pp. 24634.
- FESYGA, « Rapport d'activé », *Congrès de la FESYGA*, Libreville 16-18 mars 1978.
- FISCHER (G.), « Syndicats et décolonisation », *Présence Africaine*, n°s 34-35, Octobre 1960 - Janvier 1961.
- FONTENAU (G.) et al., *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala, 2004.
- FOUCAULD (J. B. de), « De la perception à la mesure du pouvoir d'achat », Conseil National de l'Information Statistique, *Chroniques*, n° 4, mars 2006.
- FREEMAN (R. B.) et MEDOFF (J. L.), « Théorie du syndicat et appréciation de l'efficacité économique du syndicalisme : une étude américaine », *Problèmes économiques*, n° 1686, 20 août 1980, pp. 7-15.
- FREEMAN (R. B.) et MEDOFF (J. L.), *Pourquoi les syndicats ? Une réponse américaine*, Paris, Economica, 1987.
- GALBRAITH (J. K.), *Anatomie du pouvoir*, Paris, Seuil, Col. « Histoire immédiate », 1985.
- GARELLO (J.), LEPAGE (H.) et LEMENNICIER (B.), *Cinq questions sur les syndicats*, Paris, PUF, 1991.
- GUIBERT (J.) et JUMEL (G.), *Méthodes des pratiques de terrain en sciences sociales*, Paris, Armand Colin, Coll. Cursus, 1997.
- GUIBOUMOU (C.), *Le renouveau syndical au Gabon*, Mémoire de DEA, Économie Industrielle et des Ressources Humaines, sous la direction de Frank MOULAERT, Université des Sciences et Technologies de Lille, 2001.

- HAUT COMMISSARIAT DE L'AEF, *Annuaire Statistique de l'Afrique Equatoriale Française*, vol. I, 1939-1950.
- HAZOUME (A. T.) et HAZOUME (E. G.), *L'Afrique un avenir en sursis*, Paris, L'Harmattan, coll. Point de vue, 1988.
- HERVOUET (F.), « Le processus de concentration des pouvoirs par le président de la République au Gabon », *Pénant*, n° 779 janvier à mars 1983, pp. 5-34.
- HYMAN (R.), « La théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste », *Sociologie du Travail*, Vol. 21, 1979, n° 4.
- HYMAN (R.), *Industrial Relations : A marxist introduction*, London Macmillan Press, 1975.
- Jeune Afrique Economie n° 12, Septembre 1982.
- JUAN (S.), *Méthodes de recherches en sciences sociohumaines, Exploration critique des techniques*, Paris, PUF, 1999.
- KABEYA-MUASE (C.), « Bref aperçu du mouvement syndical en Afrique noire », *Présence Africaine*, n° 131, 3^e trimestre 1984, pp. 3-23.
- KAHN-FREUND (O.), *Labour and law*, London, Stevens & Sons, 1977.
- KESTER (G.) *et al.*, *Syndicats africains, à vous maintenant ! Pour une démocratie durable*, Paris, L'Harmattan, 1997.
- KI-ZERBO (J.), *Histoire de l'Afrique noire*, Paris, Hâtier, 1978.
- KOUELI NGUEMBI (A.), *Le syndicalisme ouvrier au Gabon des origines à l'horizon 80*, Thèse de doctorat 3^{ème} cycle, Sociologie, Sous la direction de Pierre FOUGEYROLLAS, Paris VII, 1985.
- LA BANQUE MONDIALE, « Le Gabon, la pauvreté dans une économie de rente », Banque Mondiale, 1994.
- LAPOINTE (P.-A.), « Identités ouvrières et syndicales, fusion, distanciation et recomposition », *Sociologies et Sociétés*, Vol. XXX, n° 2, automne 1998.
- LAURE (J.), « Le pouvoir d'achat du salaire minimum, indicateur socio-économique et alimentaire », *Cahier des Sciences Humaines*, n° 27, 1991, pp. 205-216.
- LAYAL (R.), NIKELL (S.) et JACKMAN (R.), *Unemployment, Macroeconomic Performance and Labour Market*, New-York, Oxford University Press, 1991.
- LE COMTE (A.), « Nouvelles étapes du panafricanisme syndical », *Revue de l'action populaire*, n° 159, juin 1962, pp. 673-689.
- LEFRANC (G.), *Le syndicalisme dans le monde*, Paris, PUF, Coll. QSJ n° 356, 1958.
- LEVESQUE (C.) et MURRAY (G.), « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : Clés de lecture pour un renouveau », *Revue de l'IREES*, n°41, 2003/1, pp. 149-176.
- LOPEZ-ESCARTIN (N.), Données de base sur la population – Gabon, *Centre Français pour la population et le Développement*, 1991.
- LUKES (S.), *Power : A radical view*, New-York, Macmillan, Coll. Studies in sociology, 2005.
- MARCHÉS TROPICAUX ET MÉDITERRANÉENS, 21 mai 1977.

- MARSHALL (A.), *Principes d'économie politique*, London, 1890.
- MARTENS (G.), « L'Afrique a-t-elle besoin des syndicats ? », *Le mois en Afrique*, n° 221-222, juin – juillet 1984, pp. 50-69.
- MARTIN (J.), *Lexique de la colonisation française*, Paris, Dalloz, 1988.
- MAYER STELLMAN (J.), *Encyclopédie de la santé et de la sécurité au travail*, Genève, BIT, Vol. I, 2000.
- MCCARTHY (J. D.) et ZALD (M. N.), « Resources mobilization and social movements : a partial theory », *American Journal of Sociology*, Vol. 82, 1977, pp. 1212-1241.
- MCCARTHY (J. D.) et ZALD (M. N.), *The trend of the movement in America: professionalization and resources mobilization*, Morristown, N. J. General learning Corporation, 1973.
- MEYNAUD (J.) et SALAH-BEY (A.), *Le syndicalisme africain : Évolutions et perspectives*, Paris, Payot, 1963.
- MEYO BIBANG (F.) et NZAMBA (J. M.), *Notre pays le Gabon : Géographie*, Paris, EDICEF, 1992
- MILL (J. S.), *Principles of political economy*, London, Longmans, Green and Co, 1948.
- MISHEL (L.) et VOOS (P. B.), *Unions and Economic Competitiveness*, EPI Book, 1991.
- MORVAN (I.), *Syndicats et performances financières des syndicats : Cas des équipementiers automobiles*, Thèse de doctorat 3^{ème} cycle, Sciences de gestion, sous la direction de Jean Pierre RAMAN, Université des Sciences et Technologie de Lille, 20001.
- MURRAY (G.), MORIN (M.-L.) Da Costa (I.), (sous la dir.), *L'état des relations professionnelles*, Québec, Presses de l'Université de Laval, 1996.
- NDONG OBIANG (M.), « Le Parti Démocratique Gabonais et L'État », *Pénant*, n° 790, avril - juillet 1983, pp. 131-152.
- NEVEU (E.), *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, 2000.
- NOVEMBER (A.), *L'évolution du syndicalisme en Afrique occidentale*, Paris, Mouton, 1965.
- NZE-NGUEMA (F.-P.), *L'État au Gabon de 1929 à 1990 : Le partage institutionnel du pouvoir*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- OBERSCHALL (A.), *Social Movements : Ideologies, Interests and Identities*, New Brunswick, Transaction Publisher, 1993.
- ONEP, « Statuts », *Congrès constitutif*, 2001.
- PAQUET (R.), TREMBLAY (J.-F.) et GOSSSELIN (E.), « Des théories du syndicalisme, Synthèse analytique et considérations contemporaines », *Relations industrielles*, Vol. 59, n° 2, 2004, pp. 295-319.
- PARSLEY (C.J.), « Labor union effects on wage gains : A survey of recent literature », *Journal of Economic Literature*, Vol. XVIII, n° 1, march 1980, pp. 1-31.
- PENCAVEL (J. H.), « Relative wages and trade unions in the United Kingdom », *Economica New series*, Vol. 41, n° 162, may 1974, pp. 194-210.
- PERSON (Y.), « Les Syndicats en Afrique noire », *Le mois en Afrique*, n° 172-173, avril - mai 1980, pp. 22-46.

QUIVY (R.) et VAN CAMPENHOUDT (L.), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1996.

OMS, *Rapport sur la santé dans le monde*, Genève, 2006.

RENAUD (S.), « Unions, wages and total compensation in Canada : An empirical study », *Industrial Relations*, Vol. 53, n°4, 1998, pp. 710-729.

RÉPUBLIQUE GABONAISE, Direction Général de la Statistique et des Études Économiques, « 25 ans d'économie gabonaise : 1960-1985 », 1986.

RÉPUBLIQUE GABONAISE, Direction de la Statistique et des Études Économiques : « Situation économique, financière et sociale de la République Gabonaise en 1962 », Libreville, 1963.

- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1963 », Libreville, 1964.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1964 », Libreville, 1965.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1965 », Libreville, 1966.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1966 », Libreville, 1967.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1967 », Libreville, 1968.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1968 », Libreville, 1969.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1969 », Libreville, 1970.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1970 », Libreville, 1971.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1971 », Libreville, 1972.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1972 », Libreville, 1973.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1973 », Libreville, 1974.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1974 », Libreville, 1975.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1975 », Libreville, 1976.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1976 », Libreville, 1977.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1977 », Libreville, 1978.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1978 », Libreville, 1979.
- « Situation économique, financière et sociale de la République gabonaise en 1979 », Libreville, 1980.

RÉPUBLIQUE GABONAISE, Direction Générale de la Statistique et des Enquêtes Économiques, Recensement Général de la Population et de l'Habitat 1993, Libreville, 1995.

- « Situation 1983 et Perspectives 1984-1985 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1984.
- « Situation 1984 et Perspectives 1985-1986 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1985.
- « Situation 1985 et Perspectives 1986 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1986.
- « Situation 1986 et Perspectives 1987 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1987.

- « Situation 1989 et Perspectives 1990 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1990.
- « Situation 1990 et Perspectives 1991 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1991.
- « Situation 1992 et Perspectives 1993 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1993.
- « Situation 1995 et Perspectives 1996 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1996.
- « Situation 1996 et Perspectives 1997 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 1997.
- « Situation 1999 et Perspectives 2000-2001 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 2000.
- « Situation 2000 et Perspectives 2001-2002 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 2001.
- « Situation 2002 et Perspectives 2003-2004 », *Tableaux de bord de l'Économie gabonaise*, Libreville, 2003.

REPUBLIQUE GABONAISE, Ministère de l'Agriculture, « Gabon : Rapport de pays pour la conférence technique de la FAO sur les ressources phytogénétiques », Libreville, juin 1995.

REPUBLIQUE GABONAISE, Service Nationale de la Statistique – Recensement de la population 1960-1961, Libreville, 1962.

ROSS (A. M), *Trade union Wage Policy*, Berkeley & Los Angeles, CA : University of California Press, 1948.

ROSSATANGA-RIGNAULT (G.), *Syndicalisme et politique dans la construction de l'Etat en Afrique. Le cas du Gabon*, Mémoire de DEA, Sciences politiques, Sous la Direction de Gérard CONAC, Université de Paris I, 1987.

ROSSATANGA-RIGNAULT (G.), *l'État au Gabon, Histoire et Institutions*, Libreville, Éditions Raponda-Walker, 2000.

A. ROUAST et P. DURAND, *Précis de législation industrielle*, Paris, Dalloz, 1951.

RUSS (J.), *Les théories du pouvoir*, Paris Brodard et Taupin, 1994.

SAINTE BIBLE, Nouvelle version Segond révisée, Société Biblique Française, 1986.

SALMON (C.), *Pouvoir Syndical et Développement : Théorie et Application au Bangladesh*, Thèse de doctorat 3^{ème} cycle, Sciences Economiques, Sous la dir. de Jean Paul AZAM, Université d'Auvergne Clermont-Ferrand I, 1998.

SALMON (C.), « Syndicalisme et relations du travail dans un pays en développement, enquête dans quatre secteurs industriels de Dhaka, Bangladesh », *Revue d'Économie du Développement*, n°3, 2000, pp. 83-112.

- SALMON (C.), « Poids des syndicats et rôle de l'État dans les négociations salariales des pays en voie de développement », *Économie Appliquée*, Tome LIV, n°4, 2001, pp. 95-124.
- SAVARESE (E.), *Méthodes des Sciences Sociales*, Paris, Ellipses, 2006.
- SCHULTZ (T. P.) et MWABU (G.), « Labor unions and the distribution of wage and employment in South Africa », *Industrial and Labor Review*, vol. 51, n°4, 1998, pp. 680-703.
- TAYO (C.) et MONGA (C.), « Le renouveau syndical se confirme », *Jeune Afrique Economie*, n° 158, août 1992, pp. 110-112.
- TEAL (F.), « The size and sources of economic rents in a developing country manufacturing labour market », *The Economic Journal*, vol. 16, n° 437, 1996, pp. 963-976
- THOMAS (M.) et VALLEE (L.), « Labour Market Segmentation in Cameroonian Manufacturing », *The Journal of Development studies*, Vol. 32, n°6, 1996, pp. 876-898.
- TILLY (C.), *From Mobilization to Revolution*. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley, 1978.
- TOURAINÉ (A.), « Les relations industrielles », *Encyclopaedia Universalis*, Vol. 8, 1969.
- TOURAINÉ (A.), *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973.
- TOURE (B.Y.), *Afrique : l'épreuve de l'indépendance*, Paris, PUF, 1983.
- TSAFACK-NANFOSSO (R. A.), « Union wage differential : Cameroon », *CSEA Conferences*, 2002.
- VARIAN (H. R.), *Introduction à la microéconomie*, Bruxelles, De Boeck Université, 2003.
- WEBB (B.) and WEBB (S.), *History of trade unionism*, London, Longmans, Green and co, 1902.
- WEBER (M.), *Economie et société*, Paris, Plon, Coll. Agora, 1995, tome 1.
- YATES (M.), *Why unions matter*, New-York, Monthly Review Press, 1984.

Sites internet

<http://infocatho.cef.fr/fichiers-htm/actualites/pays/afrique/gabon.htm>

<http://www.stat-gabon.ga/Donnees/Index-data.htm>

http://www.infosplusgabon.com/article.php3?id_article=307

<http://www.internetgabon.com/Actualtes/Actus-juin2007>

Liste des tableaux

Tableau 1 : Perceptions des libéraux et des institutionnalistes sur le syndicalisme	19
Tableau 2 : Synthèse de quelques travaux dans les pays développés	29
Tableau 3 : Synthèse de quelques travaux sur les pays dits en développement	33
Tableau 4 : Typologie des formes de structurations sociales dans les mouvements sociaux	41
Tableau 5 : Présentation du système d'hypothèses de travail	58
Tableau 6 : Dimensions et indicateurs du concept « situation socio-économique »	60
Tableau 7 : Dimensions et indicateurs du concept « pouvoir syndical »	62
Tableau 8 : Synthèse de la démarche empirique	66
Tableau 9 : Élargissements opérés sur la déclinaison des concepts	68
Tableau 10: Caractéristiques des enquêtés de la première étape	72
Tableau 11: Caractéristiques des enquêtés de la seconde étape	73
Tableau 12: Numéros des tableaux de bord recueillis à l'Annexe du Ministère de l'économie et des finances	75
Tableau 13: Inventaire des numéros de la revue « L'écho du travailleur » recueillis et analysés	77
Tableau 14 : Évolution de la population gabonaise entre 1960 et 1969	85
Tableau 15 : Croissance du PIB/H entre 1960 et 1969	85
Tableau 16 : Évolution des organisations syndicales au Gabon entre 1944 et 1962	93
Tableau 17 : Découpage des différentes idéologies selon l'échelle géographique	104
Tableau 18 : Décryptage de l'idéologie nationaliste selon les trois principes de TOURAINE	110
Tableau 19 : Les principales actions revendicatives et leurs formes dans la phase I	113
Tableau 20 : Pouvoir d'achat des minima salariaux légaux industriels urbain et rural	115
Tableau 21 : Pouvoir d'achat des SMAG urbain et rural dans la phase I	116
Tableau 22 : Pouvoir d'achat des ouvriers forestiers conventionnés	117
Tableau 23 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés urbains du BTP dans la phase I	119
Tableau 24 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du pétrole dans la phase I	120
Tableau 25: Le contrat de travail dans la phase I	123
Tableau 26: Dispositions salariales dans phase I	127
Tableau 27 : Éléments exclus de l'assiette des congés payés dans la phase I	131
Tableau 28 : Indemnisation pour rupture de contrat en cas d'inadéquation physique	133
Tableau 29 : Mesures relatives à la protection des femmes enceintes dans la phase 1	133
Tableau 30 : Dispositions relatives aux syndicats dans la phase I	134
Tableau 31 : Évolution du dossier sécurité sociale	138
Tableau 32 : Institutions / Mesures / Moyens sur la santé et la sécurité dans la Phase I	140
Tableau 33: Évolution du nombre de cas d'invalidités dans le nombre d'AT et MP	143
Tableau 34 : Évolution des effectifs syndiqués dans la phase II	166
Tableau 35 : Conflits individuels traités par le service juridique de la COSYGA en 1986, 1987 et 1988	175
Tableau 36 : Cas traités par le service juridique de la COSYGA au niveau des entreprises	176
Tableau 37 : Cas traités par le service juridique de la COSYGA au niveau du tribunal	176
Tableau 38 : Vagues de négociation des conventions collectives	178
Tableau 39 : Pouvoir d'achat des ouvriers industriels dans la phase II	182
Tableau 40 : Périodisation de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers industriels non-conventionnés (1970-1989)	183
Tableau 41 : Pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés dans la phase II	183
Tableau 42: Périodisation de l'évolution du pouvoir d'achat des ouvriers agricoles non-conventionnés (1970-1989)	184
Tableau 43 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés de la branche forêt de 1970 à 1989	185
Tableau 44 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP de 1970 à 1989	186
Tableau 45 : Pouvoir d'achat des ouvriers de l'exploitation pétrolière de 1970 à 1989 - Cas de Total Gabon	188
Tableau 46 : Comparaison des minima salariaux horaires	189
Tableau 47 : Comparaison de la législation des contrats individuels dans les phases 1 et 2	192

Tableau 48 : Mise en place et perfectionnement de la procédure de licenciement économique	196
Tableau 49 : Comparaison de la législation salariale entre les phases I et II	198
Tableau 50 : Durée des congés payés dans les phases I et II.....	200
Tableau 51 : Délai de prescription des congés payés dans les phases I et II.....	201
Tableau 52 : Éléments exclus de l'assiette des congés payés dans la phase II.....	202
Tableau 53 : Age minimum d'embauche et indemnisation des ruptures de contrat pour inadéquation physique dans les phases I et II.....	202
Tableau 54 : Protection des femmes enceintes dans les phases I et II.....	203
Tableau 55 : Dispositions générales sur la sécurité et santé au travail dans les phases I et II.....	208
Tableau 56 : Évolution des AT et MP en valeur réelle au niveau national	210
Tableau 57 : Taux de cotisants des effectifs de l'ONEP	245
Tableau 58 : Synthèse de l'activité revendicative de l'ONEP depuis 2002	253
Tableau 59 : Pouvoir d'achat des ouvriers non-conventionnés de 1990 à 2005	256
Tableau 60 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés des exploitations forestières de 1990 à 2005	257
Tableau 61 : Pouvoir d'achat des ouvriers conventionnés du BTP.....	258
Tableau 62 : Pouvoir d'achat des ouvriers de FORAID.....	259
Tableau 63 : Comparaison des minima salariaux	260
Tableau 64 : La législation des contrats de travail dans les phases II et III	263
Tableau 65 : Évolution de la procédure de licenciement économique de la phase II à la phase III.....	268
Tableau 66 : Évolution des dispositions en matière salariales de la phase II à la phase III	269
Tableau 67 : Durée et exigibilité des congés payés dans les phases II et III.....	272
Tableau 68 : Éléments exclus de l'assiette des congés payés dans les phases II et III.....	273
Tableau 69 : Indemnisation des ruptures de contrat pour inadéquation physique dans les phases II et III	274
Tableau 70 : Protection des femmes enceintes dans les phases II et III.....	275
Tableau 71 : Évolution de mesures sur la santé et sécurité au travail de la phase II à la phase III	282
Tableau 72 : Évolution du nombre des AT et MP réels pendant la phase III.....	286
Tableau 73 : Évolution des AT et MP dans les exploitations forestières durant la phase III	287
Tableau 74 : Évolution du nombre des AT et MP dans le BTP durant la phase III	288
Tableau 75 : Évolutions du nombre des AT et MP dans la branche exploitation pétrolière depuis 1990.....	289

Liste des graphiques, figures et cartes

Graphique 1 : Origine du PIB du Gabon de 1960 à 2003.....	14
Graphique 2 : Croissance du PIB du Gabon de 1960 à 1969 en dollars constants de 2000	84
Graphique 3 : Évolution des AT et MP de 1962 à 1969.....	142
Graphique 4 : Croissance du PIB du Gabon de 1970 à 1989 en dollars constants de 2000	148
Graphique 5 : Evolution des AT et MP durant la phase II	209
Graphique 6 : Évolution du nombre des AT et MP dans l'exploitation forestière de 1979 à 1989.....	211
Graphique 7 : Évolution des AT et MP dans le BTP de 1979 à 1989	212
Graphique 8 : Évolution des AT et MP dans l'exploitation pétrolière de 1979 à 1989.....	213
Graphique 9 : Croissance du PIB dans la phase III en milliers de dollars constants de 2000	217
Graphique 10 : Évolution des AT et MP dans la phase III.....	285
Figure 1 : Schématisation du modèle de MCCARTHY et ZALD (1977).....	39
Figure 2 : Schématisation de la démarche de TILLY.....	43
Figure 3 : Pouvoir syndical et existence d'une rente.....	44
Figure 4 : Pouvoir syndical et marché du travail.....	45
Figure 5 : Pouvoir syndical et existence d'une rente.....	46
Figure 6 : Schéma dynamique du pouvoir syndical	65
Carte 1 : Le Gabon dans l'Afrique	10
Carte 2 : Le Gabon – neuf régions.....	11

Liste des annexes

- Annexe n° 1 : Origine sectorielle du PIB du Gabon de 1960 à 2000
- Annexe n° 2 : Évolution des effectifs salariés
- Annexe n° 3 : Classement des PIB par habitants des pays d'Afrique en 2000
- Annexe n° 4 : Grille d'analyse des entretiens de la première étape d'investigation
- Annexe n° 5 : Grille des salaires conventionnels en vigueur au Gabon depuis 1994
- Annexe n° 6 : Aperçu de l'application des méthodes d'analyse des données
- Annexe n° 7 : Réponse à la lettre confidentielle du président Léon MBA sur le syndicalisme au Gabon
- Annexe n° 8 : Rapport sur le syndicalisme, Congrès du BDG
- Annexe n° 9 : Rapport négociation des salaires conventionnels
- Annexe n° 10 : Courrier relatif à la demande d'un abonnement aux cours par correspondance
- Annexe n° 11 : Courrier relatif à la demande d'un abonnement à une revue syndicale
- Annexe n° 12 : Nouvelles syndicales du Gabon
- Annexe n° 13 : Histoire du syndicalisme chrétien au Gabon des origines à 1967
- Annexe n° 14 : Inégalités salariales générées par la double segmentation du marché du travail
- Annexe n° 15 : Vœux, motions et résolutions adoptés par le premier congrès africain des syndicats et des unions de syndicats affiliés à la CTFC en 1950 et le 28^{ème} congrès de la CGT (et la 3^{ème} Conférence des pays d'Outre-Mer en 1951)
- Annexe n° 16 : Origine du capital des dix-huit plus grandes entreprises gabonaises des années 1880
- Annexe n° 17 : Perte du pouvoir d'achat des travailleurs gabonais à bas revenu de 1980 à 1987 calculé par la COSYGA
- Annexe n° 18 : Évolution du taux d'inflation du Gabon de 1962 à 2004
- Annexe n° 19 : Recettes de la FESYGA tirés du rapport d'activité du premier congrès de la FESYGA tenu à Libreville du 16 au 18 mars 1978.
- Annexe n° 20 : Répartition sectorielle des AT et MP pendant la phase II.
- Annexe n° 21 : Liste des organisations professionnelles créées pendant la Conférence nationale
- Annexe n° 22 : Identification des enquêtés
- Annexe n° 23 : Tracts et documents revendicatifs de la CGSL

Action syndicale et impact sur la situation socio-économique des populations ouvrières au Gabon de 1960 à nos jours

Résumé

L'objectif de la thèse est d'évaluer « l'effectivité » de la lutte syndicale ouvrière au Gabon à la lumière de l'évolution du pouvoir d'achat, des conditions matérielles de travail et de la législation du travail depuis 1960.

A contre courant des études sur le syndicalisme traditionnellement rencontrées en Économie, cette recherche repose sur deux postulats. Le premier renvoie à la finalité des organisations syndicales ouvrières et pose l'amélioration de la condition ouvrière comme le principal enjeu de la revendication syndicale ouvrière. Le second postulat, pour sa part, fait référence à l'existence d'un pouvoir syndical, c'est-à-dire à cette capacité dont disposent les organisations syndicales des travailleurs d'influencer le niveau des salaires, les conditions de travail et l'adoption des lois favorables aux travailleurs.

L'exploration de la littérature spécialisée sur le pouvoir et le pouvoir syndical a conduit à inscrire la recherche dans l'approche radicale des « relations industrielles », champ transdisciplinaire situé au point d'intersection du Droit, de l'Économie, de la Science politique, de l'Histoire et de la Sociologie. L'hypothèse de travail formulée, à cet effet, liait l'évolution de la situation socio-économique des ouvriers gabonais à l'évolution du pouvoir de leurs organisations syndicales. Ce pouvoir syndical tire ses sources d'une part du contexte socio-politique et économique et d'autre part de l'idéologie et de l'organisation des syndicats ; il s'exprime à travers leur activité revendicative.

Par-delà les difficultés posées par la pauvreté des centres de documentation gabonais et souvent la réticence des enquêtés, il est ressorti de l'analyse des données recueillies que l'action syndical a eu un impact sur l'évolution du pouvoir d'achat et de la législation du travail. Toutefois, il n'a pas été possible d'établir un lien entre l'évolution du pouvoir syndical et celle des conditions matérielles de travail.

Mots-clés : syndicalisme, syndicats, syndicalisme africain, pouvoir syndical, Gabon, législation du travail, relations industrielles, pouvoir d'achat, conditions matérielles de travail, situation socio-économique, populations ouvrières, contexte socio-politique, conjoncture économique.

Title : Trade unions Action and its Impact on the Evolution of the Socio-economic Condition of Gabonese Working Populations since 1960

Abstract

This thesis aims at evaluating the effectivity of Gabonese working trade union struggle since 1960 in the light of the evolution of : (i) the purchasing power, (ii) the material working conditions, and (iii) the industrial legislation.

Contrary to common economic studies on trade unionism, this research is based on two main ideas. The first idea refers to the purpose of working trade union organizations and asserts that the improvement of the working population condition is the principal stake of the working trade union demand. The second idea is related to the trade unions' power i.e. the ability of trade unions to influence the wages level, the improvement of material working conditions and the adoption of laws favourable to workers.

After studying the specialized literature on power and on the trade unions' power, we decided to structure this research work into the radical framework of the industrial relations, a trans-disciplinary field using the concepts and the methods of Economics, Law, Sociology, History and Political Science. Consequently, we assumed that a positive link exists between the evolution of trade unions' power and the socio-economic condition evolution of the Gabonese working populations. The Trade unions' power comes, on the one hand, from the socio-politic and economic context and, on the other hand, from the trade-unions ideology and organization ; it is expressed through trade unions protest activity.

Beyond the difficulties due to the poverty of the Gabonese documentation centres and to the reluctance of the investigated persons to answer questions, the analysis of the collected data pointed out that the trade unions' action had some effects on the evolution of the purchasing power and the industrial legislation. However, it could not be possible to set a relation between the evolution of trade unions' power and the material working conditions evolution.

Keywords: Trade unionism, trade unions, African trade unionism, trade unions' power, Gabon, industrial legislation, industrial relations, purchasing power, material working conditions, socio-economic condition, working populations, socio-political context, economic environment.