

Azizou CHABI IMOROU

**AUDIT ET ANALYSE DU
PAYSAGE SYNDICAL AU BENIN**

Edition COPEF

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Azizou CHABI IMOROU

**AUDIT ET ANALYSE DU
PAYSAGE SYNDICAL AU BENIN**

Edition COPEF

© FES Bénin

Les Cocotiers
08 BP. 0620 Tri Postal
Cotonou-Bénin
Tél. : +229 67 67 04 65
E-mail : info@fes-benin.org
internet : www.fes-benin.org

Coordination

Nouratou ZATO-KOTO YERIMA
Chargée de programmes FES BENIN

Dépôt légal N° 11748 du 31/10/2019

Bibliothèque Nationale du Bénin,
4^{ème} Trimestre

ISBN : 978-99982-55-29-6

Mise en page et impression

Imprimerie COPEF
01 BP 2507 - Cotonou/Bénin
+229 61 61 65 38 / 95 84 34 34
imprimerie_copef2006@yahoo.fr

«Tout usage à but commercial des publications, brochures ou autres imprimés de la Friedrich-Ebert-Stiftung est formellement interdit à moins d'une autorisation écrite délivrée préalablement par la Friedrich-Ebert-Stiftung». L'ouvrage est cependant téléchargeable gratuitement sur le site de la bibliothèque de la FES¹

¹<http://www.fes.de/international/publikationen/benin.php>

AVANT-PROPOS

Le rôle traditionnel des syndicats est de contribuer à améliorer les conditions de vie et de travail de leurs affiliés, assurer la sécurité sur les lieux du travail, protéger l'emploi et la sécurité des revenus. Les syndicats béninois ont toujours accompli cette obligation depuis leur existence avec des résultats variés selon les périodes.

D'un monolithisme syndical caractérisé par une centrale unique, le paysage syndical est passé à un pluralisme marqué par l'existence de plusieurs centrales ou confédérations syndicales, une multitude de syndicats de base et de fédérations qui promeuvent une pensée plurielle et aspirent à une gestion démocratique du paysage syndical au regard des dispositions de la convention 87 de l'OIT.

Les syndicats au Bénin sont confrontés à de nombreux problèmes qui inhibent l'impact et l'efficacité des syndicats dans un monde du travail en pleine mutation. Les plus importants sont la diminution de la conscience de la classe ouvrière, l'érosion du pouvoir des syndicats et partant de leur faible visibilité et leur faible influence, la fragmentation des syndicats, le déficit de démocratie interne, une autonomie financière limitée, l'influence du capital privé international et la menace des multinationales étrangères, un leadership non inclusif et peu représentatif des femmes, des jeunes, des travailleurs de l'informel et des travailleurs handicapés.

Il se pose donc aux syndicats béninois des défis d'adaptation de leurs rôles d'élaboration de stratégies et de réflexions profondes sur leur fonctionnement pour répondre aux grandes mutations du monde du travail.

La Fondation Friedrich Ebert au Bénin a plus de 25 années d'expérience de travail avec ses partenaires traditionnels les syndicats. Ces longues années de collaboration avec les partenaires sociaux béninois ont essentiellement porté sur le renforcement des capacités des leaders et membres des centrales syndicales, l'élaboration des documents d'analyse et la création des cadres de partage d'expériences avec d'autres pays à travers les activités régionales.

Tout en reconnaissant les mérites de cette collaboration, les échanges et analyses internes au sein de la FES ont abouti à l'idée qu'une amélioration de l'efficacité du soutien est encore possible. Cette décision d'amélioration fait suite à la conférence stratégique de la FES tenue à Dar es Salam en Tanzanie du 29 octobre au 2 novembre 2018, qui a donné une nouvelle orientation commune concernant son appui aux syndicats d'Afrique subsaharienne. Tout en réaffirmant son attachement aux valeurs de la sociale démocratie, la FES a reconnu la force démocratique que constituent les syndicats en Afrique subsaharienne et leur capacité à se positionner comme des acteurs progressistes initiateurs de changements politique, social, économique et environnemental. Elle s'est basée sur le diagnostic fait du travail de la FES avec les syndicats qui a fait ressortir les forces, les faiblesses, les opportunités ainsi que les menaces qui pèsent sur eux.

Pour répondre à ce besoin de transformation sociale des syndicats et les amener à se positionner comme des acteurs du changement, la FES au Bénin a commandité un audit/analyse du paysage syndical Béninois qui se concentrera aussi sur les organisations de base et les syndicats de l'informel. Cet audit permettra d'améliorer la qualité, l'efficacité et la durabilité de l'appui de la FES en direction du monde du travail au Bénin, d'une part et aidera les syndicats à mieux repenser leur rôle traditionnel de défenses des droits des travailleurs avec des stratégies innovantes et inclusives qui contribueront à terme à l'élargissement de leurs bases.

En explorant les mutations subies par le paysage syndical béninois à travers son évolution, les dynamiques en cours, les acteurs majeurs ayant marqués les temps forts du syndicalisme au Bénin, le consultant s'est appesanti sur la relecture de l'histoire du syndicalisme béninois à l'épreuve des défis internes et externes des syndicats.

Les conclusions auxquelles a abouti cette étude interpellent tous les acteurs du monde syndical, notamment les travailleurs et les syndicats.

Selon le consultant, l'avènement du renouveau démocratique qui va de pair avec le pluralisme syndical loin de renforcer le pouvoir des syndicats a eu pour conséquences la fragmentation du paysage syndical au Bénin. Cette situation fragilise davantage le pouvoir syndical, déjà érodé par de nombreux facteurs d'émiettement de sa base. En effet pour le consultant " Le diagnostic de la gouvernance et l'administration des syndicats

révèle une absence de démocratie à l'interne ainsi que le manque de légitimité de la plupart des responsables syndicaux pour représenter les travailleurs. En conséquence, la participation des militants aux activités syndicales est faible et l'engagement syndical est de plus en plus considéré comme un risque en raison des menaces virtuelles ou réelles dont ils peuvent faire l'objet". En quelques mots les organisations syndicales béninoises, doivent impérativement amorcer leur mutation vers un syndicalisme engagé et innovant en élaborant de nouvelles formes de médiation sociale.

Loin d'être un catalogue de faiblesses, l'étude met en exergue quelques dynamiques positives qui devraient constituer le socle de la transformation des syndicats au Bénin. Le consultant a rappelé que le paysage syndical est marqué par un pluralisme et une omniprésence dans la plupart des secteurs publics d'activité. Le cadre juridique est assez fourni grâce à l'existence d'un arsenal de textes de lois qui réglementent les libertés et l'exercice d'activités syndicales au Bénin. Il est cependant affaibli selon les acteurs par le vote de la loi qui encadre l'exercice du droit de grève et la loi sur l'embauche.

Puisse cette étude aider les acteurs majeurs du syndicalisme béninois à élargir leurs bases pour que porte haut et fort la voix des travailleurs au Bénin.

Agréable lecture à toutes et à tous.

Dr Hans Joachim Preuss

Représentant Résident
Friedrich Ebert Stiftung

EQUIPE DE RÉALISATION

Consultant :

Dr Azizou CHABI IMOROU, PhD en Sociologie politique,
Enseignant - Chercheur

Personnel d'appui :

Dr Roger ATCHOUTA, Sociologue, Spécialiste des questions de
développement communautaire,

Dr Mathieu SAHGUI, Socio-anthropologue

Elisa Domingues do SANTOS, MSc. en Science politique,
Stagiaire à la Fondation Friedrich Ebert (FES)

Supervision générale :

Mme Nouratou ZATO-KOTO YERIMA,

Chargée de Programmes à la Friedrich-Ebert-Stiftung

Remerciements

L'équipe de réalisation de l'étude tient à remercier toutes les personnes morales et physiques qui lui ont apporté un appui tout au long du processus de collecte des données notamment :

- les Autorités politico-administratives principalement tous les acteurs partie prenante du dialogue social pour leur disponibilité ;
- les responsables des centrales et confédérations pour les longs interviews qu'ils nous ont accordés, la mise à disposition de documents et la facilitation des travaux de terrain à l'intérieur du pays ;
- les responsables des syndicats de base pour avoir participé aux réunions de groupe ;
- les autres acteurs et militants syndicaux pour leur disponibilité ;
- le personnel administratif des centrales et confédérations pour leurs apports précieux ;
- tous les acteurs anonymes qui n'ont ménagé ni leur temps, ni leurs efforts pour faciliter l'identification des personnes ressources.

Enfin, une gratitude particulière va à l'endroit de Madame Ursina EGLI et Monsieur Jan TSCHANNEN pour leur relecture et les intéressantes observations et suggestions faites sur une version préliminaire du rapport.

Table des matières

Equipe de réalisation.....	7
Remerciements.....	9
Table des matières.....	11
Liste des sigles et abréviations.....	15
Liste des figures.....	19
Liste de tableaux et encadrés.....	19
Liste des graphiques.....	21
Liste des encadrés.....	21
Résumé exécutif.....	21
1. Introduction.....	25
1.1. Contexte et justification.....	25
1.2. Objectifs.....	27
1.3. Techniques de production des données.....	29
1.4. Cadre conceptuel et méthodes d'analyse.....	32
2. Grandes évolutions du mouvement syndical au Bénin.....	37
2.1. Les débuts : « associations professionnelles » et « amicales ».....	37
2.2. Les syndicats et les luttes pour l'indépendance.....	38
2.3. Les moments d'embrigadement.....	39
2.4. Le temps du pluralisme et la sursyndicalisation du secteur public	43

3. Cadre normatif et structuration.....	47
3.1. Les textes législatifs de plus en plus contraignants.....	47
3.2. La structuration pyramidale et les multiples fonctions des syndicats.....	50
3.3. La « sursyndicalisation » dans l'enseignement et dans les secteurs publics.....	58
3.4. Les conflits de leadership.....	64
3.5. Les spécificités du cadre institutionnel et du dialogue social.....	65
4. Gouvernance et administration.....	73
4.1. L'absence de démocratie interne, la faible légitimité et représentativité.....	73
4.2. La faible participation des militants aux activités syndicales.....	76
4.3. Les difficiles relations avec les pouvoirs publics.....	79
4.4. Les difficultés de mobilisation des ressources, gestion et formation.....	80
4.5. L'existence de formes de collaboration et de solidarité malgré les conflits latents.....	82
5. Stratégies d'engagement.....	87
5.1. La faible capacité d'agrégation des intérêts des travailleurs.....	87
5.2. Les stratégies de mobilisation par secteur et segment...	88

5.3. Le manque de formation.....	93
5.4. Le répertoire d'action dominé par les grèves.....	95
5.5. Les perceptions contrastées des populations sur les syndicats et leurs actions.....	99
6. Défis actuels et futurs du syndicalisme au Bénin.....	105
6.1. Les défis de prise en compte du genre dans le mouvement syndical.....	105
6.2. Les défis en lien avec le nouveau cadre légal.....	106
6.3. Les défis de mobilisation de l'informel et du privé.....	107
6.4. Les défis de la « professionnalisation ».....	109
6.5. Autres défis.....	111
7. Conclusion et recommandations.....	113
Références bibliographiques.....	119
Annexes.....	123
Annexe 1 : Liste des personnes interrogées.....	125
Annexe 2 : Outils de collecte.....	129
Annexe 3 : Liste des syndicats de base et fédérations affiliés à chaque centrale/confédération.....	143

Liste des sigles et abréviations

ACDI	Agence Canadienne de Développement International
AMAB	Association des Magistrats et Assimilés du Bénin
ANR	Assemblée Nationale Révolutionnaire
AOF	Afrique Occidentale Française
BIT	Bureau International du Travail
BOA	Bank Of Africa
CES	Conseil Economique et Social
CFA	Communauté Française Africaine
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT	Confédération Générale du Travail
CGTB	Confédération Générale des Travailleurs du Bénin
CHDOP	Centre Hospitalier Départemental de l'Ouémé Plateau
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CNHU	Centre National Hospitalier Universitaire Hubert Koutoukou Maga
CNPCCS	Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires
CNP	Conseil National du Patronat
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNSST	Commission Nationale de Sécurité de Santé au Travail
CNT	Conseil National du Travail
COGEFOS	Comité de Gestion des Fonds des Organisations Syndicales

CONAF	Comité National des Femmes
CONAJ	Comité National des Jeunes
COSI-Bénin	Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin
CSA-Bénin	Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin
CSDS	Conseil Sectoriel du Dialogue Social
CSEB	Confédération des Syndicats Engagés du Bénin
CSPIB	Centrale des Syndicats du Privé et de l'Informel du Bénin
CSTB	Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin
CSUB	Confédération des Syndicats Unis du Bénin
DP	Diagnostic Participatif
FEANF	Fédération des Etudiants d'Afrique Noire en France
FES	Friedrich - Ebert - Stiftung
FESCCESA	Fédération des Syndicats des Travailleurs du Commerce, Cabinets d'études et services Assimilés
FESECJA	Fédération des Syndicats de l'Education, de la Culture, de la Jeunesse et Assimilés
FESYNTRA - HTA	Fédération des Syndicats des Travailleurs l'hôtellerie, du Tourisme et Assimilés
FSTTPA	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Télécommunications, de la Presse et Assimilés
FESTRABI-FA	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Banques, Institutions Financières, Assurances et Assimilés

FESTRASSA	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Services de Sécurité et Assimilés
FESYNDERE	Fédération des Syndicats du Développement Rural et de l'Environnement
FESYNEME	Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Energie, des Mines et Eau et Assimilés
FESYNTRI	Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Industrie et Assimilés
FESYNT-TRANSCA	Fédération des Syndicats des Travailleurs du Transport, des Conducteurs et Assimilés
FESYPROS-SA	Fédération des Syndicats de la Protection Sociale, de la Santé, et Assimilés
FFOM/	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
SWOT	Strength Weaknesses Opportunities and Threat
HOMEL	Hôpital de la Mère et de l'Enfant
ODD	Objectifs pour le Développement Durable
PRPB	Parti de la Révolution Populaire du Bénin
PTA	Plan de Travail Annuel
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
SECUP	Syndicat des Enseignants et Chercheurs de l'Université de Parakou
SNECC	Syndicat National des Enseignants-Chercheurs et Chercheurs
SNES	Syndicat national de l'Enseignement Supérieur
SOBEBRA	Société Béninoise de Brasserie
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats

SYNAGO - JUB	Syndicat National des Greffiers et Officiers de Justice du Bénin
SYNAPE- JUSTICE	Syndicat National du Personnel de la Justice
SYNARES	Syndicat Autonome de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
SynEC/UNA	Syndicat des Enseignants-Chercheurs de l'Université Nationale de l'Agriculture
SYNEECAD	Syndicat National des Enseignants des Ecoles Catholiques du Dahomey
SYNEMB	Syndicat National des Enseignements Maternels et de Base
SYNHUB	Syndicat National des Hospitalo-Universitaires du Bénin
SYNTRA- JUSTICE	Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de la Justice
SYNTRA - JAB	Syndicat des Travailleurs de la Justice et Assimilés du Bénin
UGEED	Union Générale des Elèves et Etudiants Dahoméens
UGTAN	Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire
UGTD	Union Générale des Travailleurs du Dahomey
UNAMAB	Union Nationale des Magistrats du Bénin
UNOGEC	Union Nationale des Officiers de justice et Greffiers En Chef du Bénin
UNP - JUSTICE	Union Nationale du Personnel de la justice
UNSTB	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
UNSTD	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey

Liste des figures

Figure 1: Dimensions et modèle d'analyse pour l'audit du syndicalisme.....	34
Figure 2: Structuration du paysage syndical au Bénin	51
Figure 3: Analyse SWOT du cadre normatif et institutionnel.....	69
Figure 4: Analyse SWOT de la gouvernance et l'administration syndicale.....	84
Figure 5: Schéma SWOT des stratégies d'engagement des syndicats.....	99

Liste des tableaux et Encadrés

Tableau 1: Interrelation entre les facteurs de l'analyse SWOT.....	33
Tableau 2: Centrales et nombre de syndicats affiliés.....	55
Tableau 3: Effectifs et proportion de syndicats par centrales/ confédérations et par secteurs d'activités.....	59
Tableau 4: Matrice de diagnostic stratégique du cadre normatif et structuration.....	70
Tableau 5: Représentativité des centrales/confédérations syndicales lors des élections professionnelles de 2006.....	73
Tableau 6: Matrice de diagnostic stratégique de la gouvernance et l'administration syndicale.....	85
Encadré : Focus sur les femmes et la gestion des affaires publiques.....	91

Tableau 7: Appréciations des enquêtés sur les syndicats au Bénin.....	101
--	-----

Tableau 8: Matrice de diagnostic stratégique des stratégies d'engagement.....	102
--	-----

Liste des graphiques

Graphique 1: Proportion de syndicats de base par centrale ou confédération.....	57
--	----

Graphique 2: Proportion de syndicats de base par secteur d'activités.....	63
--	----

Graphique 3: Proportion des syndicats du secteur informel dans les centrales/confédérations.....	64
---	----

Résumé exécutif

Le Bénin, longtemps cité comme modèle de démocratie en Afrique de l'Ouest francophone, a une longue et riche expérience syndicale. En effet, depuis les moments de balbutiement syndical de la période coloniale jusqu'à l'éclosion démocratique, en passant par le temps de l'embrigadement monolithique sous la révolution marxiste-léniniste, les syndicats ont toujours été au cœur de luttes tantôt politiques, tantôt corporatistes ou les deux à la fois. Aujourd'hui, le paysage syndical est marqué par un pluralisme et une omniprésence dans la plupart des domaines d'activité relevant du secteur public. L'audit et l'analyse réalisés ici, à partir d'un diagnostic établi avec différents acteurs (travailleurs, responsables syndicaux, autorités politico-administratives, etc.) tentent d'apprécier les forces, faiblesses, opportunités et menaces du syndicalisme sous quatre angles d'attaque : *i) le cadre normatif et la structuration, ii) la gouvernance syndicale, iii) l'administration quotidienne des syndicats, et iii) leurs stratégies d'engagement.*

Le cadre juridique est assez fourni grâce à l'existence d'un arsenal de textes de lois qui réglementent les libertés et l'exercice d'activités syndicales au Bénin. Cette force est quelque peu affaiblie par les pratiques des gouvernants qui tentent par tous les moyens de limiter les droits syndicaux. Le récent vote de la nouvelle loi qui encadre l'exercice du droit de grève constitue à cet égard une menace qui potentiellement, peut conduire à terme à une désyndicalisation des travailleurs. Avec cinq cent

quatre-vingt quatorze (594) syndicats de base (dont la moitié est du secteur de l'éducation) et sept centrales syndicales, la vitalité du syndicalisme béninois n'est plus à démontrer. Bien qu'il existe encore des insuffisances relatives à leur vision ou idéologie et à leur fonctionnement interne ils demeurent néanmoins aux côtés de l'Etat-employeur et du patronat, les partenaires appelés à représenter les travailleurs au sein des cadres formels de négociation, notamment le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) et ses démembrements sectoriels.

Le diagnostic de la gouvernance et l'administration des syndicats révèlent une absence de démocratie à l'interne ainsi que le manque de légitimité de la plupart des responsables syndicaux pour représenter les travailleurs. En conséquence, la participation des militants aux activités syndicales est faible et l'engagement syndical est de plus en plus considéré comme un risque en raison des menaces virtuelles ou réelles dont ils peuvent faire l'objet. Cette faible participation aux activités syndicales contraste cependant avec les nombreuses sollicitations individuellement soumises au syndicat par les travailleurs. Ainsi, la force des syndicats dépend de plus en plus de leur capacité à régler les problèmes individuels. Dans le même temps, les syndicats éprouvent d'énormes difficultés pour mobiliser des ressources nécessaires au financement de leurs activités. En l'absence de cotisations suffisantes, l'essentiel des ressources financières provient de la répartition de la subvention de 200 millions FCFA octroyée annuellement par le Gouvernement et géré par le Comité de Gestion des Fonds des Syndicats (COGEFOS). Un appui financier non négligeable provient aussi des partenaires et organisations internationales.

Quant aux stratégies d'engagement des syndicats, les forces et atouts principaux identifiés sont l'existence d'initiatives de formation, la sollicitation de plus en plus croissante de travailleurs et la disponibilité des partenaires et structures capables de fournir un appui technique et financier. Il revient aux syndicalistes de tirer parti des forces et opportunités de l'action syndicale pour d'une part, transcender les faiblesses liées à l'insuffisante implication des femmes, des jeunes, des travailleurs handicapés et à leur capacité d'action, et d'autre part, pour atténuer les perceptions et influences négatives sur leur organisation.

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et justification

Le Bénin, longtemps cité comme modèle de démocratie en Afrique de l'ouest francophone, a une longue et riche expérience syndicale qui remonte à la période coloniale. Ce faisant depuis 1990, le syndicalisme y a connu un impressionnant essor marqué par une forte segmentation et un pluralisme aussi bien au niveau des organisations de base qu'au niveau des centrales et confédérations. Les études les plus récentes estiment à plus de 250 le nombre de syndicats de base des secteurs publics et à huit (08) le nombre de confédérations et centrales.¹ Ce chiffre est sous-évalué si l'on considère la liste des syndicats reconnus par les centrales et confédérations qui porte à 606 le nombre de syndicats de base des différents secteurs². Cette éclosion syndicale ne doit cependant pas occulter les moments d'embrigadement et de monolithisme qui lui ont précédé notamment au cours de la période révolutionnaire (1972-1989).

Ainsi donc, les travailleurs affiliés et les responsables syndicaux ont historiquement été au cœur de pratiques syndicales diversifiées forgeant ainsi progressivement « une culture syndicale », c'est-à-dire une façon de faire du syndicalisme.

Dans les démocraties modernes, on attribue aux syndicats, quatre principales fonctions : i) la représentation auprès de l'employeur

¹ Cf. entre autres :

- Balaro, G., Dossou, T. S., & Amoussou, A. (2015). *Etude sur le paysage syndical au Bénin*. Cotonou Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Chabi Imorou A. (2018). Les syndicats au Bénin de 1945 à nos jours, in : Kakaï S. H. F. (dir), La citoyenneté politique au Bénin. Eléments d'instruction civique.

² Selon un dénombrement effectué durant la mission d'audit.

(y compris la négociation), ii) la défense des droits et intérêts, iii) l'éducation et la formation et iv) enfin la solidarité. Ce sont ces fonctions qui permettent aux syndicats de jouer leur rôle traditionnel, celui de contribuer à améliorer des conditions de vie et de travail de leurs affiliés, d'assurer la sécurité sur les lieux du travail, de protéger l'emploi et la sécurité des revenus. Les syndicats béninois ont accompli cette obligation depuis leur existence avec des résultats variés selon les périodes.

Dans la littérature récente (encore très insuffisante) qui traite du syndicalisme au Bénin, deux dimensions semblent avoir focalisé les attentions. On a d'une part, une analyse du paysage syndical sous le prisme des rôles et fonctions des syndicats. C'est dans ce contexte qu'il faut situer les études commanditées par la Friedrich - Ebert - Stiftung (FES) ainsi que les nombreuses monographies réalisées par les responsables syndicaux. D'autre part, des études de nature académique ont été menées pour expliciter l'action syndicale ainsi que les difficiles rapports entre les syndicats et l'Etat.³ Ce faisant, ces travaux ne rendent pas suffisamment compte des difficultés auxquelles sont confrontés les syndicats et qui, selon le commanditaire inhibent l'impact et l'efficacité des syndicats dans un monde du travail lui-même en pleine mutation. Les difficultés les plus importantes répertoriées sont la diminution de la conscience de la classe ouvrière, l'érosion du

³ Cf. Chabi Imorou, A. (2010a). L'action politico-syndicale des enseignants au Bénin (1945-2008). Approche socio-historique. *Working Paper of the Department of Anthropology and African Studies, Johannes Gutenberg University*. N° 111, Mainz : Ifeas, 1-28.

Chabi Imorou, A. (2010b). Revendications syndicales et gouvernance du service public de l'éducation au Bénin. Discours et pratiques. In P. Petit (Ed.), *Société civile et éducation. Le partenariat à l'épreuve du terrain* (pp. 147-174). Bruxelles: Académia Bruylant.

Chabi Imorou, A. (2011). *Le Bénin à l'épreuve du syndicalisme enseignant. Les revendications des «dévalorisés» et la construction de l'Etat (1945 - 2008)*. Thèse de Doctorat, Université de Mainz.

pouvoir des syndicats et partant de leur faible visibilité et leur faible influence, la fragmentation des syndicats, le déficit de démocratie interne, une autonomie financière limitée, l'influence du capital privé international et la menace des multinationales étrangères, un leadership non inclusif et peu représentatif des femmes, des jeunes, des travailleurs de l'informel et des travailleurs handicapés⁴.

La FES qui totalise au Bénin plus de 25 ans d'expérience de travail, d'appui et de collaboration avec les syndicats a initié la présente étude dans le but d'améliorer l'efficacité de son soutien et de son appui, de réaliser un diagnostic stratégique participatif basé sur l'indentification des forces, faiblesses, opportunités et menaces (SWOT) ainsi que les défis actuels et futurs du mouvement syndical au Bénin. Il s'agit d'un audit du paysage syndical orienté vers les syndicats de base et ceux du secteur informel. Cet audit permettra d'améliorer la qualité, l'efficacité et la durabilité de l'appui de la FES en direction du monde du travail au Bénin, d'une part et aidera d'autre part les syndicats à mieux repenser leur rôle traditionnel de défenses des droits des travailleurs avec des stratégies innovantes et inclusives qui contribueront à terme à l'élargissement de leurs bases⁵.

1.2. Objectifs

L'objectif global de cet audit est de faire une analyse SWOT approfondie du syndicalisme béninois pour en ressortir les mesures d'amélioration dans la représentativité et dans la

⁴ Cf. Paragraphe 3 ; section « contexte et justification » des TDR de l'étude.

⁵ Cf. Paragraphe 7, section « contexte et justification » des TDR de l'étude

défense à tous les niveaux des droits et conditions de travail des travailleurs. Pour y parvenir, l'étude répond entre autres aux questions ci-après :

- i. Quelles sont les grandes évolutions historiques du mouvement syndical au Bénin (y compris le cadre normatif) qui ont une corrélation avec la situation des syndicats aujourd'hui ?
- ii. Quels sont les défis (structurels et autres) de fonctionnement du mouvement syndical au Bénin ? (Emergence de nouvelle génération de syndicalistes, les restrictions du cadre légal de la grève, les mutations dans le monde du travail, l'organisation des travailleurs de l'économie informelle et la nature de leurs relations avec les syndicats...)?
- iii. Quel est l'état de l'unité ou la cohérence des actions syndicales et quel est l'impact de la fragmentation sur l'action syndicale ?
- iv. Quelle est la place du genre dans le mouvement syndical béninois et les raisons qui freinent la montée des jeunes et des femmes dans le leadership des syndicats ?
- v. Quelle est la nature de la collaboration entre les syndicats, l'état et les privés ? (quels sont les atouts, les défis à surmonter ?)
- vi. Où se trouvent les syndicats forts au Bénin (au niveau sectoriel ? niveau entreprise ? niveau local ? dans les régions ? ou au niveau national ...) ? Comment cela se manifeste-t-il ?

- vii. Quels facteurs (politiques ou autres) influencent la gouvernance syndicale au Bénin ?
- viii. Quelles sont les raisons des difficultés financières que vivent les syndicats ? Des approches prometteuses de financement existent-elles ?
- ix. Quels sont les facteurs, en lien avec l'économie du Bénin, qui ont des impacts négatifs sur les syndicats ?
- x. Quelle est la place de l'économie informelle dans le mouvement syndical Béninois ?
- xi. Quels sont les mécanismes de légitimation et de représentativité des syndicats ? Quels sont les rapports entre les travailleurs et leur syndicat ? Quels sont les rapports entre les syndicats de base et les centrales ?
- xii. Comment les syndicats sont-ils perçus par les populations ?

1.3. **Techniques de production des données**

Deux techniques de production de données ont été utilisées pour l'audit du syndicalisme : le diagnostic participatif (DP) et l'interview directe.

Le Diagnostic participatif

Le diagnostic participatif a permis une collecte rapide des informations. L'objectif est l'identification et l'analyse des forces et faiblesses, les opportunités et les défis (SWOT) du mouvement syndical au Bénin. A travers cet exercice, il a été question d'amener les partenaires sociaux à identifier par eux-mêmes les problèmes

qui minent les organisations syndicales et les nombreux défis à relever pour plus d'impact et d'efficience de l'action de leurs syndicats dans un monde du travail en pleine mutation. Les difficultés à surmonter sont entre autres la diminution de la conscience de la classe ouvrière, l'érosion du pouvoir des syndicats et partant de leur faible visibilité et leur faible influence, la fragmentation des syndicats, le déficit de démocratie interne, une autonomie financière limitée, l'influence du capital privé international et la menace des multinationales étrangères, un leadership non inclusif et peu représentatif des femmes, des jeunes, des travailleurs de l'informel et des travailleurs handicapés.

Pour ce faire, les techniques de diagnostic et d'entretien utilisées pour collecter les données auprès des acteurs parties prenantes sont :

- **le Brainstorming** : au début de chaque séance, les acteurs ont été invités à donner leurs avis sur les problèmes relatifs au paysage syndical au Bénin et les solutions possibles. Ils ont été aussi invités à répondre aux questions sur la base du guide d'entretien intégrant l'analyse SWOT.
- **les exposés interactifs** : les acteurs parties prenantes ont posé des questions au fur et à mesure afin de collecter le maximum d'informations quitte à recouper et à trianguler.

L'interview directe

Dans le cadre de cet audit, l'interview a été aussi utilisée comme technique de collecte d'informations auprès des travailleurs et des responsables syndicaux à divers niveaux. Il a été plus

question d'une interview semi- structurée (voir outils en annexe). L'intérêt de cette technique est que l'interviewer et l'enquêté sont sur un même pied d'égalité. Elle a permis de collecter des informations jugées utiles auprès des différents acteurs en présence afin d'améliorer la qualité, l'efficacité et la durabilité de l'appui de la FES en direction du monde du travail au Bénin, d'une part et d'aider d'autre part les syndicats à mieux repenser leur rôle traditionnel de défenses des droits des travailleurs avec des stratégies innovantes et inclusives qui contribueront à terme à l'élargissement de leurs bases. Cette technique a été employée en amont et en aval du diagnostic participatif. Elle a permis non seulement d'identifier les facteurs favorables et défavorables au bon fonctionnement du paysage syndical mais aussi d'identifier les difficultés auxquelles les acteurs sont confrontés dans la mise en œuvre de leurs activités. Les influences réciproques entre acteurs ont pu être ainsi identifiées au cours de cet exercice. Cela a permis d'examiner les problèmes internes qui constituent des menaces pour le fonctionnement et/ou la survie des organisations syndicales d'une part et, d'autre part, la détermination des défis internes à relever et la viabilité des organisations syndicales à court, moyen et long termes.

Par ailleurs, les responsables d'administration publique en charge des syndicats notamment ceux du ministère du travail et ceux d'autres ministères sectoriels à forte syndicalisation (éducation et santé), les Partenaires Techniques et Financiers (PTF), le secteur privé, les partenaires sociaux ont été interviewés.

1.4. **Cadre conceptuel et méthodes d'analyse**

L'étude privilégie une approche qualitative et participative qui a nécessité l'implication des différentes parties prenantes de l'étude au diagnostic de type SWOT.

Pourquoi utiliser l'analyse SWOT ?

L'analyse SWOT (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats) ou FFOM (Forces - Faiblesses - Opportunités - Menaces) est un outil d'analyse stratégique. Deux environnements caractérisent les relations entre les facteurs de l'analyse SWOT. Il s'agit des éléments internes (forces, faiblesses) et ceux externes (opportunités et menaces). Le tableau ci-après décrit les interrelations entre environnement interne et environnement externe de l'analyse SWOT.

Tableau 1: Interrelation entre les facteurs de l'analyse SWOT

		Environnement interne		
Environnement externe		<i>Comment maximiser les forces?</i>	Liste des forces	Liste des faiblesses
			<i>Comment minimiser les faiblesses?</i>	
	Liste des opportunités	<i>Comment maximiser les opportunités?</i>	<i>Comment utiliser les forces pour tirer parti des opportunités?</i>	<i>Comment corriger les faiblesses en tirant parti des opportunités?</i>
	Liste des menaces	<i>Comment minimiser les menaces?</i>	<i>Comment utiliser les forces pour réduire les menaces?</i>	<i>Comment minimiser les faiblesses et les menaces?</i>
<i>Examiner en quoi les forces permettent de maîtriser les... (faiblesses) ? faiblesses</i>				
<i>Examiner en quoi les opportunités permettent de minimiser les menaces.</i>				

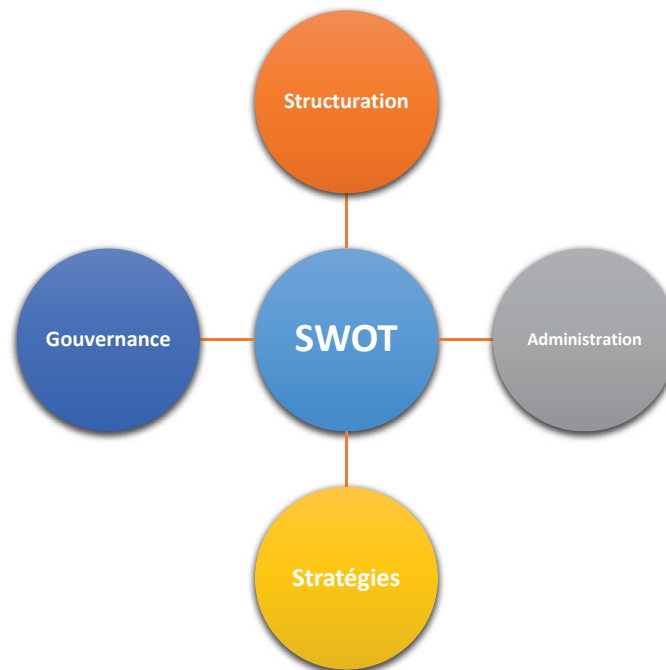
Source : ACDI , 2002.

Qu'en est-il de l'audit en question ?

L'audit vise à mieux comprendre l'état actuel du mouvement syndical au Bénin. Plus précisément, l'étude examine les problèmes

internes qui constituent des menaces pour le fonctionnement et / ou la survie des organisations syndicales. Dans le processus de détermination de ces problèmes internes, l'analyse aidera à déterminer la viabilité des organisations syndicales à court, moyen et long termes. Ainsi, quatre dimensions ont été retenues pour guider les réflexions : la structuration des syndicats, leur gouvernance, l'administration et la stratégie (cf. schéma).

Figure 1: *Dimensions et modèle d'analyse pour l'audit du syndicalisme*



La première dimension est la structuration de l'organisation qui définit les limites des syndicats du Bénin. Cette dimension embrasse les principes qui sous-tendent le modèle de

l'organisation syndicale, les décisions en matière d'inclusion et d'exclusion, et des lignes de démarcation entre les syndicats.

La deuxième dimension a trait à la gouvernance syndicale, dont l'analyse est centrée sur la démocratie syndicale, la représentation et la participation. Elle est donc axée sur la politique interne des syndicats et les relations entre les différents groupes au sein d'un syndicat. Cette approche permet aussi de cerner le poids sexospécifique dans les syndicats et le rôle des femmes et des jeunes.

La troisième dimension est l'administration du syndicat, notamment les défis liés à la gestion du syndicat et l'autonomie financière.

La quatrième dimension s'articule autour des stratégies d'engagement du syndicat à travers notamment une appréciation des forces et des faiblesses dans l'exercice de leur responsabilité / redevabilité et dans la défense des droits des travailleurs ainsi que les défis qui y sont liés au regard des récents changements intervenus dans les cadres règlementaires et législatifs.

Ce sont ces quatre dimensions d'audit qui structurent la trame du présent rapport. Mais avant de développer chacune de ces dimensions, il est nécessaire de faire un retour historique sur le mouvement syndical depuis ses origines.

2. GRANDES ÉVOLUTIONS DU MOUVEMENT SYNDICAL AU BÉNIN

On peut situer l'origine du syndicalisme au Bénin (ancien Dahomey) à la période coloniale. Depuis cette période à nos jours, le mouvement syndical a connu une évolution en dent de scie, alternant chronologiquement moment d'éclosion, monolithisme et pluralisme.

2.1. Les débuts : « associations professionnelles » et « amicales »

Les formes embryonnaires de syndicats apparaissent au Dahomey vers les années 30. Ce sont d'abord les « associations professionnelles » et les « amicales » qui se créent à travers les territoires de l'Afrique Occidentale Française (AOF) notamment en milieu enseignant⁶. Elles constituaient des lieux de sociabilité, de défense catégorielle et d'émergence d'une identité collective enseignante (Jézéquel 2002 : 374 ; Dossou 1981 : 12). Au Dahomey, comme partout en Afrique, l'apparition des « amicales » suscite la méfiance de l'administration coloniale qui les considère comme des espaces potentiels de contestation et tente d'en limiter la portée. Cependant, c'est au sein de ces « associations professionnelles » que les futurs leaders syndicaux font leur première expérience de l'action collective.

En 1937, à travers le décret du 11 mars 1937, le Front Populaire promulgue le droit syndical dans les colonies françaises mais le limite aux individus titulaires du Certificat d'Etude Primaire.

⁶ L'apparition de ces « amicales » ou « associations » est précoce au Sénégal au sein des diplômés de l'Ecole normale William Ponty (cf. Jézéquel 2002). De retour au pays, les diplômés dahoméens de cette école s'en inspireront pour créer les amicales de leur pays.

Cette disposition restreint les droits syndicaux de nombre de travailleurs (ouvriers notamment), mais frappe moins les catégories intellectuelles comme les enseignants qui eux, étaient détenteurs de ce diplôme. Le contexte leur sera cependant plus favorable au lendemain de la conférence de Brazzaville (1944) qui introduit d'importantes réformes dans les colonies⁷. Le mouvement syndical s'implantera alors dans nombre de colonies avec des marques idéologiques et politiques façonnées par le mouvement syndical français de l'époque notamment la Confédération Générale du Travail (CGT) et la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC).

2.2. Les syndicats et les luttes pour l'indépendance

La période post-Brazzaville sera ainsi marquée par d'importants soulèvements dans les territoires de l'AOF comme c'est le cas de la célèbre grève des cheminots du Dakar-Niger de novembre 1947 à mai 1948. C'est ainsi que les travailleurs ont réussi à gagner quelques victoires notamment : le code du travail de 1952, l'harmonisation des salaires et indemnités, la sécurité sociale et la pension de retraite, l'africanisation des cadres, etc. (Dossou 1981).

Progressivement, les syndicats vont mener des luttes pour se soustraire de la domination coloniale. Les syndicalistes parleront "d'émancipation" comme « finalité de leurs actions » (Dossou 1981 : 250). Cette nouvelle position des syndicats dahoméens regroupés à partir de 1957 au sein d'un ensemble plus vaste dénommé Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire

⁷ Cf. Rapport sur la conférence de Brazzaville, Archives Nationales du Sénégal, Série O, fonds AOF.

(UGTAN) les rapprochait des idées politiques que défendaient les "partis politiques" qui avaient du mal à se constituer et les étudiants regroupés au sein de la Fédération des Etudiants d'Afrique Noire en France (FEANF) et de l'Union Générale des Elèves et Etudiants Dahoméens (UGEED) (Dossou 1981). Ce sont ces luttes combinées des syndicats, des "partis politiques" et des étudiants qui ont conduit le pays à l'indépendance proclamée le 1^{er} août 1960. De 1960 à 1972, les luttes syndicales furent menées par l'Union des Syndicats des Travailleurs du Dahomey, la section locale de l'UGTAN, puis par l'Union Générale des Travailleurs du Dahomey (UGTD).

2.3. Les moments d'embrigadement

L'arrivée au pouvoir en 1972 de Mathieu Kérékou , à la suite d'un coup d'Etat, marquera un nouvel épisode dans l'histoire du syndicalisme au Bénin. Les syndicats supportent le régime Kérékou à ses débuts. Cette nouvelle génération d'officiers inspire confiance d'autant plus que le nouveau pouvoir décide d'en finir avec toutes les formes de dépendance avec la France (cf. Granoux 2007 : 64), un projet que les premiers syndicats nourrissaient de tous leurs vœux. D'autres actions reçoivent davantage l'agrément des syndicats à soutenir le régime nouvellement installé. Ce sont entre autres, la nationalisation des sociétés qui vise à renflouer les caisses de l'Etat pour mieux payer les fonctionnaires ainsi que la nationalisation des écoles confessionnelles tant souhaitée par le Syndicat National des Enseignants des Ecoles Catholiques du Dahomey (SYNEECAD).

Mais cette cohabitation ne sera que de courte durée, puisque le divorce ne tarde pas à venir. Le premier point de divorce est le dossier de « la prise en charge » du salaire des enseignants dahoméens par la France. Selon Granoux (2007 : 66), jusque-là, les salaires étaient payés par la France pour les enseignants nommés par le ministère français de l'éducation. Ainsi, ceux n'ayant pas été nommés par la France (et qui connaissent des retards de salaire) ont l'impression de ne pas être reconnu par l'Etat dahoméen. Ce sentiment de discrimination a conduit en juin 1973 au déclenchement d'une grève des enseignants du supérieur suivi du boycott des examens de fin d'année. Les enseignants sont pris ici dans une contradiction : en même temps qu'ils réclament la décolonisation des nominations à l'université ils veulent la protection salariale dont jouissent ceux qui sont pris en charge par la France. Cette revendication rompt la communication entre le Syndicat National des Enseignants du Supérieur (SNES), l'UGEED et le gouvernement qui les accuse de négocier en cachette de nouveaux accords (de dépendance) avec la France et d'inciter les enseignants du secondaire à se mettre aussi en grève. Ce conflit marque le point de départ des divergences qui ont opposé les syndicats notamment ceux de l'enseignement au régime de Kérékou pendant 17 ans.

Pour mieux contrôler les syndicats dans tous les secteurs d'activité, le régime finit par regrouper tous les syndicats dans une seule et unique centrale syndicale, l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey / Bénin (UNSTD) inféodée à l'Etat⁸. Dès sa création, l'UNSTD mène « un syndicalisme anti-conflits »

⁸. L'UNSTD restera la centrale syndicale unique jusqu'en 1989. Ce qui n'a toutefois pas évité l'existence de structures syndicales informelles qui s'opposent activement aux dérives du gouvernement révolutionnaire.

(Touré 1986 : 81-83) dans lequel certains travailleurs ne se retrouvaient pas. Ceux-ci déploieront des stratégies pour se détourner de ce syndicat unique. Ils créent des associations de professeurs par discipline qui disparaissent également semble-t-il au fil de leur détection. Cette situation contraint les enseignants à agir dans l'ombre et, avant 1985, il n'y a plus eu de mouvements de protestation massifs. Le syndicalisme a ainsi disparu sous sa forme formelle ainsi que toutes les structures d'encadrement.

Si les grèves ou autres actes de protestation ayant eu lieu après 1975 ne sont pas officiels en raison du fait que le seul syndicat autorisé donne un soutien sans faille au gouvernement, l'année 1985 marquera une rupture à cette tendance. Le contexte social était insupportable pour les travailleurs (répression des opposants, insuffisance des salaires, népotisme dans l'administration) en raison d'une crise économique sans précédent. Ce qui provoque la colère des enseignants qui ne tardent pas à réagir.

Selon une chronique syndicale réalisée par Gbado Lalinon (1998), ce sont d'abord les étudiants qui déclenchent la grève en 1985 à partir du campus d'Abomey-Calavi à la suite de la dissolution du Bureau Exécutif de leur Coopérative dirigé par Thérèse Waounwa, Alassane Issifou et Osséni Agbétou. Le 29 avril, les étudiants se mobilisent sur le campus et obtiennent le soutien de leurs enseignants. Le Parti Communiste du Bénin tire profit de cette situation pour durcir la guerre de l'ombre qu'il avait engagée plus tôt avec le gouvernement en agitant les écoles. En effet, dans leur activité d'enseignement, les enseignants communistes ont semble-t-il été instruits pour inculquer à leurs élèves la nécessité pour les peuples d'avoir la liberté d'expression. Le Parti

communiste organisait des réunions secrètes à l'issue desquelles des tracts sont rédigés et distribués (appels à la grève).

Face aux diverses menaces (menace de radiation, d'emprisonnement ou de retenue de salaire), les enseignants finissent par mettre en place des structures informelles qu'ils appellent « bureaux de liaison » et qui utilisaient les stratégies de l'école morte plus adaptée aux manifestations de rue ou aux marches. Face à l'activisme des « Bureaux de Liaison », le gouvernement réagit en proférant des menaces et en procédant d'abord à la radiation des grévistes et ensuite à leur réintégration après le durcissement de ton par les syndicalistes. Il qualifie les révoltes enseignantes de manœuvres venant de « groupuscules anarcho-gauchistes », d' « antirévolutionnaires » ou de traîtres (Gbado 1998).

En 1988, la crise économique se généralise et les arriérés de salaires se cumulaient. Une grève des enseignants intervient à la fin de l'année 1988 lorsque les instituteurs lancent un mouvement de 24 heures qu'ils renouvellent plusieurs fois.

En Janvier 1989, les étudiants initient à nouveau une grève en exigeant du pouvoir les arriérés de bourse et l'amélioration des conditions d'étude. Progressivement, la grève se répand hors du campus et le 6 mai, les lycéens se joignent aux étudiants et affrontent la police dans la rue. L'armée est envoyée contre les manifestants et un lycéen est tué⁹. Le régime dénonce la complicité du Ministère des Enseignements

⁹. Le lecteur trouvera plus de détail sur cette manifestation et sur les grèves enseignantes entre 1986 et 1989 dans Gbado Lalinon (1998), Banégas (2003).

Moyens et Supérieurs et du rectorat. Ce qui crée un climat de méfiance entre le pouvoir et le monde scolaire dans son ensemble. A leur suite d'autres catégories socio-professionnelles se mettent en grève, et après ceux-ci les couches sociales se mobilisent elles-aussi.

Face à cette situation devenue incontrôlable, le gouvernement se trouve contraint de remettre en cause ses propres fondements au cours de la dernière session conjointe du Comité Central du PRPB et du Comité Permanent de l'Assemblée Nationale Révolutionnaire (ANR) : abandon du marxisme-léninisme comme idéologie de l'Etat, convocation d'une conférence nationale des forces vives, séparation du parti et de l'Etat, etc.

2.4. Le temps du pluralisme et la sursyndicalisation du secteur public

Après la conférence des forces vives de la nation, les droits civiques sont réhabilités et les libertés d'expression et d'association sont réaffirmées. Le pays s'est ainsi doté d'un arsenal de textes législatifs garantissant les libertés et les droits syndicaux¹⁰. Progressivement les travailleurs tireront profit de ce nouveau vent favorable pour créer des syndicats. Dès lors, le paysage syndical se caractérise par un pluralisme sans précédent et une sursyndicalisation au sein des professions du secteur public¹¹. Le dénombrement réalisé sur la base des listes de syndicats de base fournies par les Centrales Syndicales en Juillet 2019 indique que le secteur de l'enseignement compte cent vingt-neuf (129)

¹⁰. Une analyse de ces textes est faite au point 3.1. du présent rapport.

¹¹. La question de la sursyndicalisation du secteur public est analysée en détail au point 3.3 du présent rapport.

syndicats pour l'ensemble des trois ordres de l'enseignement public, notamment le primaire, le secondaire et le supérieur. La même tendance est observée dans tous les secteurs.

Dans le même temps les revendications des syndicats ont progressivement été diversifiées. Prenons l'exemple la dernière grande grève des secteurs publics vitaux de l'économie béninoise notamment la santé, l'éducation et la justice dans le second trimestre de l'année 2017. Comme le rappelle Gildas Nonnou¹², les revendications se présentaient ainsi qu'il suit :

Education

- le respect des libertés démocratiques ;
- la signature des décrets portant statuts particuliers des corps des personnels enseignants ;
- la jouissance effective des avantages liés à leurs fonctions ;
- la régularisation de la situation administrative et financière de différentes catégories d'enseignants.

Santé

- le paiement de primes et salaires ;
- la mise à disposition du rapport de la commission de réformes du secteur de la santé ;
- le rapportage de la décision de création d'un comité technique de mise en œuvre desdites réformes ;

¹². Cf. Gildas Nonnou, 2018, Analyse et appréciation de la situation sociale au Bénin : rôle et responsabilités des partenaires tripartites. Communication présentée dans le cadre de la 1ère session ordinaire du Conseil Nationale du Dialogue Social, Cotonou, le 13 avril 2018

- la mise sur pied d'un comité regroupant les représentants des acteurs sociaux et les différents corps ;
- une meilleure gestion de leur carrière.

Justice

- la nomination des greffiers en chef ;
- l'abrogation du décret n°2017-388 du 04 août 2017 et de l'arrêté n°2017-074/MJL/ DC/SGM/DAF/DSJ/SA/049 SGG 17 du 11 septembre 2017 ;
- la reprise des nominations conformément aux textes en vigueur ;
- l'abandon du processus de délocalisation d'une partie du Ministère de la Justice et de la Législation à Porto-Novo ;
- la construction d'un siège unique pour le Ministère.

On peut donc schématiquement les regrouper en trois grandes catégories : Il y a d'abord des revendications matérielles ayant un lien direct ou indirect avec la rémunération des travailleurs (relèvement du point indiciaire, la question de leur reclassement, les diverses primes, les arriérés salariaux, etc.). Il y a ensuite les revendications corporatistes (demande de reconnaissance de statut, demande de formation, etc.). Il y a enfin des revendications politiques en lien notamment avec l'organisation des élections, la révision ou non de la constitution, ou encore la gouvernance des autorités politico-administratives.

3. CADRE NORMATIF ET STRUCTURATION

Si le syndicalisme a connu un impressionnant essor à partir de 1990, c'est grâce à un cadre normatif dont il convient de présenter les atouts et contraintes.

3.1. Les textes législatifs de plus en plus contraignants

Depuis la conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990, le Bénin s'est doté d'un arsenal juridique et de textes législatifs qui garantissent les libertés démocratiques. A partir de ce moment, les droits et activités des syndicats sont régis par de nombreux textes législatifs ainsi que par de nombreuses conventions internationales ratifiées par le Bénin.

Le premier référent normatif du syndicalisme a sa source dans **la loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin**. Laquelle constitution défend et promeut la liberté d'association, le droit des travailleurs de défendre leurs intérêts, exception faite des personnels militaires des forces armées et des personnels paramilitaires (police, douane, eau, forêts et chasse), les personnels de service de santé¹³. Cette préoccupation est clairement inscrite dans la constitution béninoise qui stipule d'une part, que « l'Etat reconnaît et garantit, dans les conditions fixées par la loi, la liberté d'aller et venir, la liberté d'association, de réunion, de cortège et de manifestation »¹⁴ et, d'autre part, que « l'Etat reconnaît et garantit le droit de grève »¹⁵.

¹³. Cf article 2 de loi 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

¹⁴. Article 25 de la constitution du 11 décembre 1990.

¹⁵. Article 31 de la constitution du 11 décembre 1990.

L'article 98 de cette loi constitutionnelle définit aussi : « *les principes fondamentaux du droit du travail, de la sécurité sociale, du droit syndical et du droit de grève...* ».

En dehors de cette loi fondamentale, le pays s'est doté de textes de loi qui prévoient des dispositions en lien avec la réglementation syndicale. On peut citer entre autres, la Convention Collective générale du travail qui définit et précise les conditions dans lesquelles doit s'exercer un travail quelconque au Bénin, notamment les rapports individuels de travail, les rapports collectifs de travail, les conditions de travail, les salaires, les modes de règlements des différends individuels et collectifs de travail, les modes de contrôle du travail et de promotion de l'emploi, les organismes consultatifs et enfin les pénalités. On peut également citer d'autres lois récemment actualisées à la faveur des nombreuses réformes engagées par le gouvernement du Président Patrice Talon. C'est le cas de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail qui régit l'environnement du travail et les différentes dynamiques qui se construisent et se déconstruisent en milieu professionnel ; la loi n° 2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la fonction publique ainsi que la loi n°2018-35 du 05 octobre 2018 qui la modifie et la complète ; la loi 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin ; la loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin considérée comme une loi qui rend précaire le statut de l'emploi.

Au plan international, le Bénin a par ailleurs ratifié de nombreux textes internationaux notamment : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ; le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels ; la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples. Le Bénin a également ratifié des conventions plus spécifiques telles que la Convention 87 sur le droit syndical, la Convention 98 sur le droit de conclure une convention collective, la Convention 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, la Convention 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, la Convention 154 sur la négociation collective, etc. Tous ces textes reconnaissent et garantissent l'exercice du droit de grève.

Le syndicalisme au Bénin est donc régi par un cadre juridique assez pourvu qui garantit les libertés syndicales. Cependant dans les faits, ces libertés ne sont pas toujours respectées. Les syndicalistes évoquent des pratiques visant à les restreindre comme par exemple, l'interdiction de marches pacifiques, les défalcatons de salaire, les licenciements abusifs surtout dans le secteur privé, etc. De telles pratiques rendent peu visibles, les indices de volonté politique parfois évoqués par les pouvoirs publics notamment l'effectivité du pluralisme syndical, l'allocation d'un budget de 200 millions de francs CFA par an pour les activités des centrales, etc.

De leur côté, les organisations syndicales disposent de textes statutaires internes qui régissent leur fonctionnement interne. Mais ce cadre juridique qui prévoit un fonctionnement démocratique des syndicats n'est aussi pas respecté par ces

derniers. Le droit syndical en général est par ailleurs méconnu par les travailleurs, ce qui constitue un environnement favorable aux abus et restrictions de libertés syndicales.

3.2. La structuration pyramidale et les multiples fonctions des syndicats

Les syndicats béninois sont organisés selon le principe de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et surtout sur les dispositions de la Convention 87 (1948) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical qui stipule entre autres que :

« Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. » (Article 2)

« Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. » (Article 3 alinéa 1^{er})

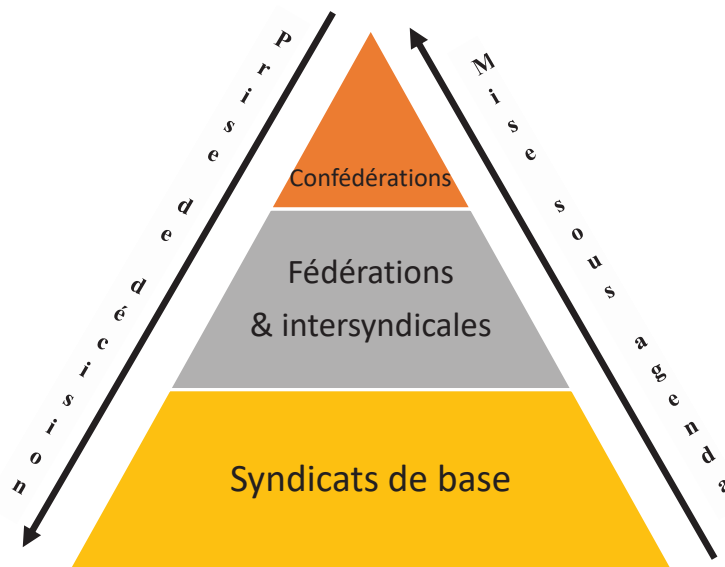
« Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. » (Article 3 alinéa 2 »)

Il s'agit donc d'organisation à caractère professionnel qui se distinguent des ONGs et autres associations présentes dans le champ du développement. Dans quelques rares cas ce faisant, l'idéologie ou l'orientation politique ont été déterminant dans la

structuration de l'organisation. C'est le cas des syndicats affiliés à la CSTB qui sont d'idéologie communiste.

Le paysage syndical présente une structure de type pyramidale avec différentes formes d'organisations (figure 2) : les syndicats de base, les intersyndicales ou fédérations, les centrales et confédérations.

Figure 2 : Structuration du paysage syndical au Bénin



La base de la pyramide est constituée de syndicats de base qui sont des organisations qui réunissent souvent les travailleurs d'une même branche d'activité ou d'un même sous-corps. Il s'agit d'organisations sectorielles dont le nombre est de plus en plus croissant notamment dans les secteurs sociaux (éducation, santé et justice notamment). Ce sont ces syndicats de base qui dominent numériquement le paysage syndical.

Dans les secteurs publics d'effectifs importants, la création des syndicats s'est progressivement faite au fur et à mesure de l'apparition de différentes catégories ou sous-corps. Chaque corps estimant en effet que ses problèmes sont particuliers. Dans le secteur de l'éducation par exemple, l'apparition progressive de plusieurs sous-catégories d'enseignants (les permanents, les contractuels de l'Etat, les contractuels locaux, les communautaires) a fait naître le sentiment que chacune des sous-catégories a ses problèmes spécifiques auxquels elle doit chercher des solutions en se mobilisant. C'est ainsi que sont apparus dans le paysage syndical enseignant des syndicats d'enseignants communautaires, des syndicats d'enseignants contractuels, des syndicats d'enseignants permanents, des syndicats du personnel administratif du secteur de l'éducation. Dans cette dynamique, des promotions de contractuels (de la même sous-catégorie) ont parfois créé aussi leur syndicat comme cela a été le cas avec le SYNEC-P et le SYNAPEC.

On peut donc considérer le pluralisme syndical comme la résultante de l'hétérogénéité des statuts. C'est pour cette raison que parfois, le changement de statut dans les conditions d'emploi d'un groupe peut entraîner la modification de dénomination du syndicat dans un processus plus global de reconstruction de l'identité professionnelle. Cette fragmentation des organisations syndicales renforce leur affaiblissement total.

Ce faisant, dans certains cas, « le problème de leadership syndical est la motivation essentielle qui pousse certains Agents Permanents de l'Etat ou des travailleurs des entreprises privées à créer des syndicats » (Zounon, *sd*) (cf. plus de détails au point 3.4.

Au niveau intermédiaire on retrouve les intersyndicales et les fédérations. Les fédérations sont des structures statutaires créées dans le but de fédérer les forces des organisations œuvrant dans le même secteur d'activité ou de représenter les travailleurs de la même branche professionnelle. Elles apparaissent au sein des confédérations et centrales comme des tentatives d'unification de l'action syndicale et leur influence sur le paysage syndical s'est avéré très forte. On peut citer entre autres la Coalition des Organisations Syndicales de l'Administration Publique (COSYNAP), de la Fédération des Syndicats des Travailleurs des Finances (FESYNTRA – Finance)¹⁶ et la Fédération des Syndicats de l'Education Nationale (FéSEN)¹⁷.

Quant aux intersyndicales, elles sont des structures « informelles » créées tout azimut et qui court-circuitent les centrales et confédérations aussi bien dans leurs rapports avec l'employeur que dans leur initiative de mobilisation des travailleurs (Balaro et al. 2015). C'est le cas du Front d'action de l'enseignement qui aux dires de l'un de ses responsables est :

« né du fait que les enseignants ont constaté la défaillance de leurs responsables confédéraux... et s'est imposé au fil du temps bien qu'il n'ait aucune base juridique réelle. »

L'objectif de ces deux formules fédératives est de rassembler les syndicats afin de rendre possible des actions plus concertées et de tendre vers une unité d'action.

¹⁶ Bien qu'elle soit considérée comme proche de la CSTB, cette fédération n'est affiliée à aucune centrale ou confédération syndicale.

¹⁷ Cf. en annexe la liste des fédérations au niveau de chaque centrale ou confédération.

Au sommet de la pyramide, se trouvent les sept (07) centrales syndicales que sont :

- la Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB),
- la Centrale des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-Bénin),
- la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB),
- la Confédération des Organisation Syndicales Indépendantes du Bénin (COSI),
- l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB),
- la Confédération des Syndicats Unis du Bénin (CSUB),
- la Confédération des Syndicats du Secteur Privé et Informel du Bénin (CSPIB).

Le nombre de syndicats de base affilié varie d'une centrale à une autre (tableau 2).

Appellation du Syndicat	Date de création	Nombre approximatif de syndicats de base affiliés ¹⁸
Centrale des Syndicats Unis du Bénin (CSUB)	1999	07
Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB)	17 novembre 1974	51
Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB)	1982	50
Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (COSI)	1997	130
Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB)	Février 1992	148
Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA - Bénin)	1991	185
Centrale des Syndicats des Secteurs Privé, Parapublic et Informel du Bénin (CSPIB)	1999	23
Total		594

Source : Données de terrain, mai-juillet 2019

¹⁸. Dénombrement fait sur la base des listes fournies par les responsables de centrales et confédérations en juillet 2019.

Chacune des centrales regroupe en son sein plusieurs syndicats de base dont certaines ont préexisté à leur création tandis que d'autres se sont affiliés au fil du temps. La CSA - Bénin regroupe en son sein 31% de l'ensemble des syndicats de base suivi de la CGTB et de la COSI qui regroupent respectivement 25% et 22%. Les quatre autres centrales réunies (UNSTB : 9% ; CSTB : 8% ; CSPIB : 4% et CSUB : 2%) regroupent moins du quart des syndicats de base (cf. graphique 1). Il convient de préciser que le nombre de syndicats de base d'une centrale ne signifie forcément pas que ce syndicat est le plus représentatif. La CSTB, sortie première des dernières élections professionnelles ne regroupe que 50 syndicats de base !

Les centrales et confédérations sont les interlocuteurs privilégiés du Gouvernement pour ce qui concerne les négociations d'envergure nationale. Tout comme les deux autres structures au bas de l'échelle, chaque centrale ou confédération dispose pour son fonctionnement d'un bureau national et des démembrements au niveau départemental. Mais dans les faits, la plupart des démembrements ne sont pas fonctionnels en raison souvent du manque de ressources financières et du faible leadership des responsables désignés.

La coexistence des trois instances ci-dessus décrites permet de se poser la question de savoir quelle est la nature des relations entre les différents niveaux de la pyramide. Ce sont en effet les textes statutaires qui définissent la nature des rapports entre les syndicats de base et les confédérations. En ce sens, la structure des pouvoirs de décision est de type hiérarchique c'est-à-dire du haut vers le bas tandis que la mise sous agenda des demandes

et revendications partent de la base vers le sommet (figure 2). Ce mode de fonctionnement constitue une contrainte pour la circulation de l'information et éloigne les responsables syndicaux de leurs syndiqués, étant entendu que la distance est très grande entre la base éloignée de la capitale et des centres de décision et le sommet.

Graphique 1: *Proportion de syndicats de base par centrale ou confédération*



Source : Résultats d'enquête, mai-juillet 2019.

Dans leur ensemble, les syndicats de base, les intersyndicales ou fédérations ainsi que les confédérations et centrales syndicales ne se réclament pas d'une idéologie particulière, exception faite de la CSTB, la branche syndicale du parti communiste.

Au Bénin, le service le plus important que les syndicats offrent à leurs membres est celui de les représenter dans les instances de consultation notamment dans les négociations collectives : CNDS, CNT, etc. De cette fonction de représentation découle une

seconde fonction, celle de la défense des droits et intérêts directs des travailleurs en ce qui concerne leurs salaires, leurs horaires de travail, les droits de congés, les affectations de personnel, etc. Les syndicats sont également chargés de l'éducation ouvrière de leurs syndiqués et de leur offrir des formations sur les réglementations du travail, les changements en cours quant à leurs avantages professionnels ainsi que leurs obligations. Enfin, une fonction non moins importante dans laquelle s'investissent les syndicats est celle de la solidarité. Cette solidarité se traduit par la mise en place de dispositifs tels que les mutuelles, les caisses de solidarité et d'assistance, etc. Ainsi, la COSI, l'UNSTB, la CGTB, la CSA - Bénin et la CSPIB disposent chacune d'une mutuelle au profit de leurs syndiqués.

L'accomplissement de ces fonctions nécessitent d'importants moyens financiers difficiles à mobiliser par les centrales ou confédérations encore moins par les syndicats de base. De ce fait, les fonctions les plus assurées par les syndicats sont essentiellement les fonctions de représentation auprès de l'autorité et des instances de négociation ou de dialogue.

3.3. La « sursyndicalisation » dans l'enseignement et dans les secteurs publics

Il n'existe pas à ce jour un recensement syndical au Bénin et les statistiques fiables manquent pour permettre une appréciation exacte des taux de syndicalisation à divers niveaux¹⁹. Ce faisant, les informations disponibles dans les études les plus récentes indiquent que le secteur public est de loin le secteur le plus

¹⁹. Une liste (non exhaustive) des syndicats par sous-secteur est annexée au présent document.

syndiqué suivi du secteur privé formel et de l'informel comme l'indique le tableau 3.

Tableau 3 : Effectifs et proportion de syndicats par centrales/ confédérations et par secteurs d'activités

	UNSTB	CGTB	COSI	CSA - Bénin	CSPIB	CSU	CSTB	Total	% Total
Secteur public	20	98	73	93	0	7	33	324	54,55
<i>Education</i>	14	49	29	22	0	1	14	129	21,72
<i>Santé</i>	1	9	22	9	0	0	2	43	7,24
Autres secteurs publics & collectivités territoriales	5	40	22	62	0	6	17	152	25,59
Secteur privé	19	18	3	60	16	0	11	127	21,38
Secteur informel	12	32	54	32	7	0	6	143	24,07
Total	51	148	130	185	23	7	50	594	100,00
% Total	8,59	24,92	21,89	31,14	3,87	1,18	8,42	100,00	16,84

Source : Résultats d'enquête, mai-juillet 2019.

Dans le secteur public, la syndicalisation la plus forte s'observe au niveau du sous-secteur de l'éducation, qui regroupe une importante frange des agents de l'Etat. En effet, le syndicalisme connaît depuis ses origines au Bénin un regain d'intérêt au sein des enseignants en dépit même des insuffisances internes aux syndicats (leur manque de démocratie, leur cooptation par les pouvoirs publics). Ce secteur compte à lui seul 129 syndicats de base soit 39,81% des organisations du secteur public. Cette « sursyndicalisation » du corps de l'enseignement public est particulièrement marquée dans le cycle primaire qui regroupe

plus d'une centaine de syndicats de base contre 54 syndicats dans le secondaire et six (06) organisations dans l'enseignement supérieur (Données d'enquête, 2019).

Dans le sous-secteur de la santé, l'on dénombre en 2019 quarante-trois syndicats de base répartis en syndicats corporatistes, en syndicats nationaux ou en syndicats représentatifs des hôpitaux départementaux et universitaires. Balaro et *al.* (2015) dénombraient déjà il y a quatre ans cinq (05) syndicats au Centre Hospitalier Départemental de l'Ouémé Plateau (CHDOP), deux à l'Hôpital de la Mère et de l'Enfant (HOMEL) et six au Centre National Hospitalier Hubert Koutoukou Maga de Cotonou.

Dans le sous - secteur de la justice, huit syndicats sont constitués pour la défense des intérêts de la corporation. Il s'agit de l'UNAMAB, du SYNTRAJAB, de l'AMAB, du SYNTRA-JUSTICE, du SYNAGOJUB, de l'UNOGEC, du SYNAPÉ-JUSTICE et de l'UNP-JUSTICE.

Les autres personnels des secteurs de l'administration publique (finances et trésor public, diplomatie, agriculture, affaires sociales, etc.) ont également leurs organisations syndicales avec comme caractéristique commune une tendance au pluralisme. Pluralisme et forte syndicalisation dans le public ont pour principale faiblesse une dispersion du potentiel de mobilisation et de négociation. Cela porte également les germes de conflits entre organisations concurrentes dans le même sous-secteur.

Le pluralisme syndical constaté dans tous les secteurs publics mérite cependant d'être relativisé puisque, en matière de militantisme syndical (cf. chapitre suivant), tous les enseignants ne s'impliquent pas de la même manière :

- il y a des syndicalistes qui occupent une responsabilité au sein de l'organisation syndicale (secrétaires généraux et leurs adjoints, trésoriers, porte-parole, etc.). En tant que chefs de file du mouvement, ils ont un niveau d'implication très élevé dans l'action syndicale et ce sont eux qui sont chargés de faire le « travail technique » nécessaire à la construction d'un intérêt commun ou d'une revendication.
- il y a ceux qui se différencient du premier type d'acteurs syndicaux par le fait qu'ils ne participent pas au cercle restreint de décision à l'intérieur de l'instance syndicale, mais s'associent à l'action syndicale soit parce qu'ils sont membres de droit ou de fait, soit parce qu'ils y trouvent un avantage futur momentané.
- il y a enfin ceux qui, sans appartenir à un syndicat, peuvent en fonction des contextes participer à l'action syndicale ou de se désolidariser du groupe.

Pour ce qui est du secteur privé formel, le taux de syndicalisation y est encore très faible pour diverses raisons : non reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise par les employeurs, précarité et révocabilité de l'emploi privé, méconnaissance des textes législatifs par les travailleurs, manque de formation syndicale, etc²⁰. Cependant, quelques syndicats opèrent dans ce secteur très peu viable de l'économie béninoise. Au nombre de ceux-ci on peut citer : les syndicats de la Société Sucrière de Savè, de

²⁰. Il convient de relever ici une faiblesse de la législation du travail relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise qui n'est pas affirmé dans le droit positif. Selon le code du travail, la représentation du personnel se fait par les délégués du personnel.

la Société des ciments du Bénin, de la BOA, de la SOBEBRA, du Groupe Bolloré, des industries agroalimentaires, etc.

Dans leur ensemble, les syndicats du privé ont pour ligne d'action un syndicalisme « anti-conflit » :

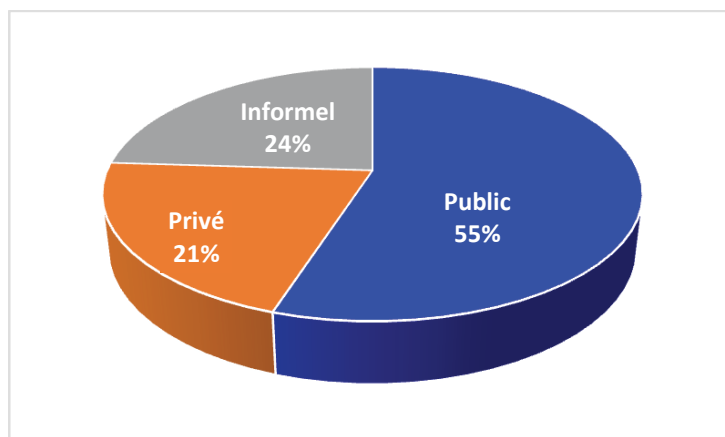
« ...avec le chômage qui s'accroît quand on demande à quelqu'un d'aller en grève dans le privé, c'est compliqué... » (T. C., enseignant du privé, Parakou, 27/04/2019)

En effet, le mode d'action des syndicats du secteur privé s'apparente à beaucoup plus de la négociation pour la préservation de l'emploi ou pour son amélioration. Pourtant ce secteur continue d'être le nid de plusieurs abus et complicités comme entre autres l'exercice d'emplois sans contrat de travail formellement établi, non déclaration ou non versement de la part patronale à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), etc.

Le secteur informel qui occupe 90% des actifs du pays et 60% du PIB national entre 2000 et 2015²¹, connaît un taux de syndicalisation en nette progression qui a atteint 24,07% contre respectivement 54,55% et 21,38% pour le secteur public et pour le privé (cf. graphique 2).

²¹. Cf. Plan National de Développement du Bénin (PND) de 2018 à 2025 ; cf. également l'étude récente de Assouma (2019) pour une analyse détaillée de la situation du secteur informel au Bénin.

Graphique 2: *Proportion de syndicats de base par secteur d'activités*



Source : Résultats d'enquête, mai-juillet 2019.

Ces dernières années, on a enregistré la présence de plus en plus croissante de l'informel dans le paysage syndical au Bénin. En effet, hormis les groupes professionnels dont les syndicats sont anciennement établis (les conducteurs de taxis et les conducteurs de taxi-moto Zémidjan notamment), plusieurs groupes se sont récemment constitués en des organisations ou associations corporatistes pour la défense de leurs intérêts. C'est le cas des vulcanisateurs, des paysans, des revendeuses du marché, des vendeurs d'essence frelatée, etc. Il convient cependant de clarifier la nature de ces organisations qui s'apparentent plus à des organisations corporatistes qu'à des syndicats de travailleurs employés par un « patron » régulièrement identifié ou désigné. Aujourd'hui, les syndicats du secteur représentent une part importante des affiliés des centrales syndicales. Ils représentent en moyenne près du quart (24,07%) des syndicats de base affiliés

aux centrales avec cependant quelques disparités (cf. graphique 3). Les centrales qui regroupent le plus grand nombre des organisations des travailleurs informels sont la COSI (41,54%) et la CSPIB (30,43%)

Graphique 3: *Proportion de syndicats du secteur informel dans les centrales/confédérations*



Source: Résultats d'enquête, mai-juille 19.

3.4. Les conflits de leadership

Les conflits de leadership au sein des syndicats tirent leur source des multiples contradictions internes entre responsables à divers niveaux. En effet, à l'intérieur des syndicats de base ou des centrales, la cohésion interne n'est toujours pas garantie. Il n'est donc pas rare que des groupes hégémoniques apparaissent avec pour finalité la création d'un nouveau syndicat qui lui-même n'est nullement épargné de la division. En créant ainsi leur

syndicat, ces derniers se verront hisser dans le cercle restreint de prise de décision et de négociation. Une telle dynamique est caractéristique des groupes organisés au Bénin et partout en Afrique. C'est une situation que les décideurs politiques et les employeurs privés exploitent de façon à faire échec à l'action syndicale surtout, lorsque entre les syndicats, le cadre formel intersyndical de concertation n'est pas opérationnel. Du coup, l'absence de cadre de collaboration pour une entente entre leaders syndicaux qui n'arrivent pas à s'accorder sur le minimum reste dubitative et craintive.

Ce faisant, faire du syndicalisme appelle le développement d'un leadership compréhensif épris de justice et d'équité pour l'efficacité de l'action syndicale. Le contraire fera que l'action syndicale va plomber d'une part, et d'autre part, elle perdra sa crédibilité et son efficacité. Il est évident que toute forme de leadership résultant de l'abus des libertés d'organisation syndicale pour l'affaiblissement du mouvement syndical tant au niveau national qu'au niveau sectoriel au local doit être proscrite.

3.5. Les spécificités du cadre institutionnel et du dialogue social

« Le dialogue social est un ensemble de procédures visant à mettre en place des mécanismes de concertation, de consultation, de médiation et de gestion des conflits dans lesquels les intérêts de chaque partie sont conservés »²²
Il existe en effet au plan institutionnel plusieurs dispositifs formels de consultation, de dialogue et de négociation entre d'une part

²² Article 1er de la charte nationale du dialogue social

l'Etat et les syndicats, et d'autre part, entre ces derniers et le patronat. Il s'agit :

- du Comité Consultatif paritaire de la Fonction publique créé par décret n° 2002-571 du 31 décembre 2002 pour faciliter les échanges au sein de la fonction publique, entre l'employeur et les employés ;
- de la commission nationale permanente de concertation et de négociation collectives gouvernement/centrales et confédérations syndicales créée par décret n°2014-207 du 14 mars 2014 pour servir de creuset d'échanges entre les travailleurs représentés par les centrales et confédérations syndicales et l'employeur qu'est l'Etat ;
- du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) et de ses démembrements sectoriels créés par décret n° 324 du 28 juin 2017²³ et dont la première session ordinaire a eu lieu du 15 au 29 septembre 2017 à Cotonou ;
- du Conseil National du Travail (CNT) qui a pour mission d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale ;

²³. Le CNDS est présidé par trois personnalités provenant du monde syndical dont Monsieur Guillaume ATTIOGBE, ancien SG de la CSA (Président) et Monsieur Anselme AMOUSSOU, SG de la CSA (2ème vice-Président). Le Comité Sectoriel du Dialogue Social (CSDS) institué au niveau de chaque ministère est appelée à disparaître au profit de la Commission Administrative Paritaire (CAP) prévue par la nouvelle loi.

- de la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires (CNPCCS) avec pour mission d'émettre toutes suggestions et tous avis en matière de conventions collectives de travail en ce qui concerne notamment leur conclusion, leur extension, leur application et la fixation du niveau général des salaires hiérarchisés dans le secteur privé ;
- de la Commission Nationale de Sécurité de Santé au Travail (CNSST).

A ces différentes instances, on peut ajouter les institutions de facilitation de dialogue notamment le Conseil Economique et Social (CES) et le Médiateur de la République. Ces dispositifs institutionnels constituent un important atout devant faciliter le dialogue social en République du Bénin.

Il convient de préciser que l'existence d'une charte nationale du dialogue social établie le 30 Août 2016 entre le Gouvernement, le Conseil National du Patronat et les Centrales et Confédérations Syndicales des Travailleurs du Bénin constitue la marque de la volonté de partenariat des parties prenantes²⁴.

Ainsi, trois grandes commissions de dialogue ont été mises en place à l'échelle bipartite (Gouvernement - travailleurs ; Gouvernement - employeurs ; employeurs - travailleurs), tripartite (Gouvernement - travailleurs - employeurs) et multipartite (Gouvernement - Employeurs - Travailleurs - Organisations de la Société Civile -confessions religieuses). Mais dans leur

²⁴. Six des sept centrales sont signataires de la charte. La CSTB qui est l'une des deux confédérations les plus représentatives s'en est abstenu.

fonctionnement, de nombreuses faiblesses ont été relevées. Il s'agit entre autres :

- du non-respect des textes fondateurs du dialogue social ;
- du manque de pouvoir de décision et surtout de la non application des décisions issues des différentes sessions du dialogue social ; les Gouvernants étant toujours accusés de ne pas respecter leurs engagements ;
- des querelles de représentativité des centrales syndicales qui participent aux instances de dialogue à l'échelle nationale d'autant plus que depuis 2010, le Gouvernement n'a pas organisé des élections professionnelles²⁵ ;
- de la non maîtrise des techniques de négociation par toutes les parties prenantes ;
- de la multiplicité des acteurs présents (notamment lors des instances de dialogue à l'échelle sectorielle), ce qui ne facilite pas l'agrégation des intérêts et les concessions ;
- du déficit de confiance généralisé entre Gouvernement et syndicats ;
- du temps du dialogue qui, au lieu d'être permanent, se déroule lorsque surviennent les crises.

La figure 3 résume les principales forces, faiblesses, opportunités et menaces en lien avec le cadre normatif et institutionnel.

²⁵ Les dernières élections professionnelles ont eu lieu en novembre 2006 et la représentativité des syndicats issus du vote n'était valable que sur la période allant du 1er décembre 2006 au 30 novembre 2010 (cf. article 4 de l'arrêté 573/MTFP/DC/SGM/DGT/DRPSS/SRI/SA du 23 novembre 2006.

Figure 3: Analyse SWOT du cadre normatif et institutionnel

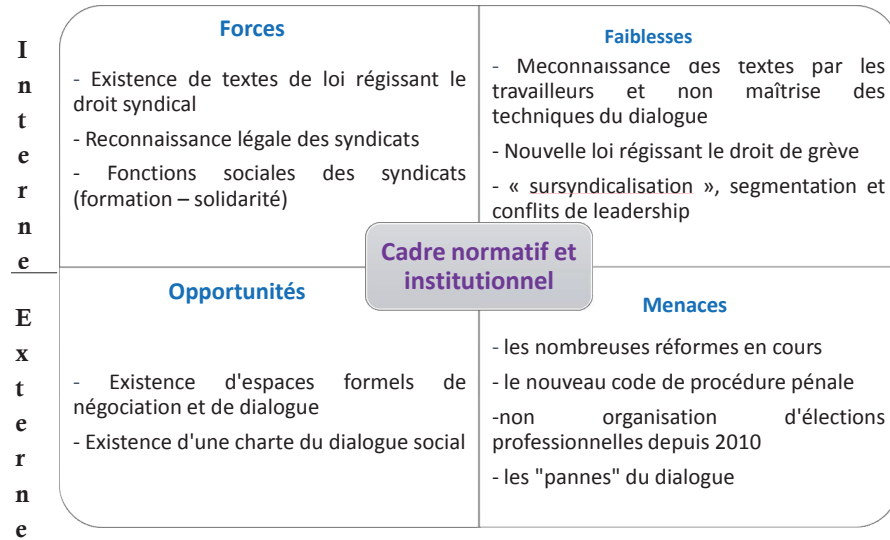


Tableau 4 : Matrice de Diagnostic stratégique du cadre normatif et structuration

	Forces	Faiblesses
Environnement interne	<ul style="list-style-type: none"> - Existence des cadres réglementaires et statutaires des syndicats - Regroupement en fonction de l'idéologie - Pluralisme syndical - Aide/appui dans la gestion des carrières - Participation des jeunes dans les organisations syndicales - Existence d'une ligne idéologique - Promotion de la femme et des jeunes dans la gouvernance syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> - Pluralisme syndical (force dans le passé) et faiblesse (aujourd'hui) => asphyxie le syndicat - Atomisation syndicale - Perceptions des élections professionnelles - Mutations sociales => modifications des lignes directives=> - Existence et multiplication des syndicats sans base - Monétarisation de l'action syndicale - Création de syndicat par promotion - Guerre de leadership syndical - Convergence corporatiste - Absence de dialogue intersyndical franc et sincère - Manque d'écoute - Absence d'idéologie au niveau des syndicats - Création des syndicats à l'image des partis politiques - Manque de militants et existence d'adhérents - Manque de formation des membres du syndicat - Méconnaissance des textes élémentaires du syndicat par les membres - Absence d'autonomie des syndicats - Création des syndicats de base sur la base d'humeur ou d'échec de congrès - Guerre de leadership (compétition intersyndicale) - Politisation des luttes syndicales - Multiplicité des syndicats de base - Emiettement des syndicats - Création des syndicats par promotion - Absence de militantisme de base - Centrale ou confédération syndicale non représentative - Marchandisation politique de l'action syndicale due à la compétition syndicale - Existence des « syndicats gouvernementaux » - Absence de cotisations syndicales - Traîtrise syndicale - Absence d'affiliés effectifs/Manque de militants - Défaut de formation des membres du syndicat - Transhumance syndicale - Absence de coordination de l'action syndicale - Manque de culture syndicale - Méconnaissance des fonctions du syndicat - Absence d'autonomie des syndicats - Syndicat de base sans militants ni adhérents - Manque de formation syndicale

	Opportunités	Menaces
Environnement interne	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de la Loi N°2018 -34 du 05 octobre 2018 - Existence de la Loi DDC N°18-198 portant la nouvelle loi sur la grève - Existences du BIT, CSDS, CNDS, - Existence des Ministères sectoriels, Existence du PAG, - L'existence des PTF (FES, CNV international, l'agence syndicale danoise, etc) 	<ul style="list-style-type: none"> - Politisation de l'action syndicale - Création des syndicats de base suscitée par des acteurs politiques « syndicats gouvernementaux » (Syndicat de base sans militants ni adhérents) - Mauvaise représentation des syndicats - L'atomisation des syndicats - Intimidation des responsables et membres des syndicats - Malhonnêteté des autorités dans l'interprétation des textes - Mauvaise perception du syndicat - Mise en égrenage des syndicats - Nouveau code de procédure pénale - Nouvelle loi sur la grève

Source : Résultats d'enquête, mai-juillet 2019.

4. GOUVERNANCE ET ADMINISTRATION

La gouvernance syndicale fait référence à la démocratie syndicale, à la représentativité et à la participation. Elle est donc axée sur la politique interne des syndicats et les relations entre les différents groupes (jeunes, femmes, groupe d'intérêt particulier) entre syndicats et à l'intérieur d'une même organisation. Quant à l'administration du syndicat elle renvoie à la gestion quotidienne, à la mobilisation des ressources. Sous cet angle, les faiblesses relevées sont multiples.

4.1. L'absence de démocratie interne, la faible légitimité et représentativité

Une critique souvent faite aux syndicats, aussi bien par les travailleurs que par les autorités politico-administratives, est l'absence de démocratie à l'interne et le manque de légitimité de la plupart des responsables syndicaux pour représenter les syndiqués. Sont évoqués entre autres, le non renouvellement des organes et la durée exagérément longue des mandats de certains dirigeants, le non-respect des textes internes, la non prise en compte des intérêts des travailleurs, etc. Ces dernières années cependant, on a assisté à une série de renouvellement des organes dirigeants et l'élection de nouveaux secrétaires généraux confédéraux. A la base par contre, la situation est tout autre puisque le mode de désignation des représentants et des points focaux n'obéit pas toujours à des règles démocratiques.

Comme évoqué dans la section précédente, une des fonctions principales d'un syndicat est celui de la représentation, c'est-à-dire une reconnaissance réelle en tant que tel. En ce sens

le syndicat (à travers son responsable) est considéré comme l'interlocuteur valable pour échanger sur les préoccupations des membres notamment au sein des instances de dialogue tels que le CNDS ou le CSDS. Dans un contexte de pluralisme syndical, cette reconnaissance peut poser problème notamment en ce qui concerne le choix de l'interlocuteur. Au niveau central, les résultats déjà vétustes des dernières élections professionnelles sont toujours considérés comme un critère objectif de choix. Ces résultats se présentent comme indiqué dans le tableau ci-après :

Tableau 5 : *Représentativité des centrales/Confédérations syndicales lors des élections professionnelles de 2006*

Centrales/ Confédérations	Secteur privé (%)	Secteur public (%)	Secteurs public et privé réunis (%)
CSA Bénin	41,16	11,80	18,51
CSTB	32,03	48,54	44,76
CGTB	13,79	17,48	16,63
UNSTB	3,46	5,78	5,25
CSPIB	5,96	0,36	1,64
CSUB	1,70	1,80	1,78
COSI Bénin	1,90	14,24	11,42

Source: MTFP, Résultats des élections professionnelles, novembre 2006²⁶

²⁶. Arrêté N° 573/MTFP/DC/SGM/DGT/DRPSS/SRI/SA du 23 novembre 2006 portant classement des organisations syndicales issu des élections professionnelles nationales.

Il ressort des résultats de ces élections professionnelles, que les centrales et confédérations représentatives dans les secteurs publics et privés réunis sont respectivement la CSTB, la CSA - Bénin et la CGTB. Cette représentativité n'était valable que sur la période allant du 1^{er} décembre 2006 au 30 novembre 2010, les bases réelles de la légitimité des centrales restent à redéfinir à ce jour.

Au niveau sectoriel, l'absence d'un classement hiérarchique entre les syndicats de base contraint les autorités à prendre en compte l'ensemble des syndicats de base dans les dispositifs institutionnels de dialogue. Ainsi par exemple, au Ministère en charge de l'enseignement primaire, le CSDS regroupe plus de 150 syndicats tandis qu'au Ministère de la Santé, tous les 53 syndicats de base de ce secteur y siègent. Dans les habitudes, la participation à ces instances de consultation ou de prise de décisions confère aux syndicats une certaine légitimité indépendamment de leur durée d'existence, de leur capacité d'action ou de mobilisation des membres. Une telle légitimité qu'on peut qualifier « d'institutionnel » masque la légitimité réelle des syndicats comme garants des intérêts de leurs membres²⁷.

Au cours des interviews, plusieurs acteurs syndicaux nous ont aussi confié que dans leurs rangs, se trouvent des responsables syndicaux qui ne représentent que l'ombre d'eux-mêmes, soit parce qu'ils ont été créés à des fins personnelles (pour siéger dans les instances de prise de décisions, pour justifier leur présence dans un secteur donné, etc.), soit parce qu'ils ont été suscités

²⁷. Certaines entreprises organisent régulièrement les élections professionnelles à l'interne et font respecter les règles de représentativité.

par des autorités politico-administratives dans le but d'affaiblir l'hégémonie d'autres syndicats jugés trop forts.

Ces trois facteurs (absence de démocratie, faible légitimité et représentativité) constituent des faiblesses structurelles majeures du syndicalisme au Bénin. Elles sont évoquées entre autres par les travailleurs pour justifier leur désintérêt pour l'action syndicale.

4.2. La faible participation des militants aux activités syndicales

Une des questions que se posent les responsables des divers syndicats que nous avons rencontrés est comment amener les membres à la « chose syndicale » ; comment faire pour que les militants s'intéressent et participent régulièrement aux réunions syndicales. Les seules activités syndicales qui suscitent une participation plus accrue des travailleurs sont de plus en plus les activités de formation financées soit par les partenaires financiers soit par le Gouvernement à travers le COGEFOS. Toutefois, selon les propos d'un responsable syndical « le montant dédié par le COGEFOS aux activités de formation des militants est assez dérisoire par rapport à certaines lignes ».

Faut-il aussi noter que depuis quelques années, la participation des militants aux activités syndicales est de plus en plus faible et le travail syndical repose souvent sur l'engagement de quelques-uns. La participation dont nous faisons allusion ici a trait au degré d'activité des membres dans les affaires du syndicat (participer aux assemblées générales, au *sit-in*, accepter des responsabilités ponctuelles ou statutaires, etc.). En ce sens la participation peut être considérée comme un critère de bon fonctionnement et

l'inactivité peut affaiblir l'organisation et même conduire à sa disparition. Un responsable de centrale syndicale a pu nous en donner l'illustration en affirmant qu'ils apparaissaient comme « *des généraux sans troupe* » c'est-à-dire des responsables dont l'action reste limitée faute d'engagement.

Plusieurs travailleurs justifient généralement leur absence aux rencontres syndicales par le manque d'information, le manque de temps ou tout simplement par les questions de priorité entre les diverses sollicitations de la vie quotidienne. Mais des raisons plus profondes sont à la base de la faible participation des militants aux activités syndicales.

En effet, comme nous l'avons évoqué plus haut, dans nombre de secteurs, le syndicalisme a pour fondement l'existence d'intérêts communs à des catégories spécifiques de travailleurs. On ne peut comprendre par exemple les périodes de gloire du *Front d'action syndicale des enseignants*, que si l'on intègre la conscience collective des enseignants sur la nécessaire revalorisation de leur métier. Ainsi, dès lors que cet intérêt commun préexistant s'est épuisé, la participation syndicale en a pris des coups.

Les syndiqués considèrent aussi l'engagement syndical comme étant un risque en raison des menaces virtuelles ou réelles dont ils peuvent faire l'objet en dépit de l'existence d'un cadre légal garantissant les libertés de réunion et d'association. Les menaces les plus citées sont: le refus de promotion des agents du fait de leur opinion syndicale, les relations conflictuelles avec les autorités hiérarchiques, les inspections suscitées dans le seul but d'intimider le travailleur ou de lui créer des ennuis professionnels,

les éventuelles défalcons de salaires, etc. Beaucoup de responsables syndicaux nous ont confié à cet effet qu'ils sont obligés d' « être toujours sur leur garde pour éviter des ennuis avec leur employeur ». Ainsi, le fort engagement syndical est perçu comme un sacrifice que beaucoup de travailleurs ne sont pas prêts à consentir.

Il convient également de préciser que l'inactivité peut-être due au fait que, pour une revendication donnée, il n'y a souvent pas de différence de gain en cas de satisfaction entre celui qui participe à l'activité syndicale et celui qui ne participe pas. En d'autres termes, à plusieurs égards on peut tirer profit de la lutte syndicale sans s'y investir.

A contrario, cette faible participation contraste avec les nombreuses sollicitations individuellement soumises aux syndicats par les travailleurs. En effet, nombreux sont les militants qui consultent régulièrement les syndicats pour des problèmes individuels de travail (et aussi de plus en plus pour des problèmes sociaux nécessitant une solidarité) espérant de ces derniers de les porter « plus haut » dans le but de trouver une solution. Ce sont ces occasions qui permettent tacitement aux syndicats de recruter des membres. On peut donc dire que la faible participation constatée ne signifie pas pour autant que les travailleurs sont antisyndicaux, mais plutôt préfèrent une plus grande écoute pour les problèmes qui leur sont propres. Les actions visant à augmenter la participation des travailleurs devraient en tenir compte. La force des syndicats dépendra de plus en plus de sa capacité à régler des problèmes individuels.

4.3. Les difficiles relations avec les pouvoirs publics

Nous avons présenté dans le chapitre précédent le cadre formel de collaboration entre l'Etat et les syndicats à travers les nombreux dispositifs existant çà et là : CNDS, CSDS, etc. Les relations que nous traitons ici relèvent beaucoup des pratiques et rapports tels que vécus ou sentis quotidiennement par les syndicats.

Prenons l'exemple des relations avec les autorités politico-administratives. Celles-ci sont souvent accusées de coopter certains syndicalistes à travers des promotions vers des responsabilités administratives dans le but de les éloigner du militantisme. A cela, on peut ajouter d'autres attitudes décriées par les syndiqués : intimidation, création ou parrainage d'autres syndicats pour briser les grèves, etc. Les autorités sont en outre accusées de ne souvent pas tenir parole surtout pour ce qui concerne les engagements pris lors des négociations.

Du côté des syndicats, ils sont accusés par les gouvernants d'être souvent à la solde des politiques, notamment des partis de l'opposition qui n'hésitent souvent pas à les solliciter pour des protestations politiques. De ce point de vue on peut postuler l'hypothèse d'un déficit de confiance généralisé entre ces partenaires sociaux.

Les rapports les plus étroits sont ceux avec le Conseil Economique et Social (CES) au sein duquel siègent en permanence quatre Conseillers représentants de syndicat²⁸. Avec les autres institutions

²⁸ La désignation de leurs représentants au CES est souvent source de nombreuses discordes entre les centrales et confédérations syndicales.

de la République (Assemblée Nationale, la Cour Constitutionnelle, la Cours Suprême, etc.) les contacts sont encore faibles.

4.4. Les difficultés de mobilisation des ressources, gestion et formation

Une des difficultés majeures des syndicats de toute catégorie est le manque de ressources financières pour soutenir à la fois leur fonctionnement et leurs activités. Conformément à leurs textes statutaires, les ressources financières des syndicats proviennent des cotisations, des subventions, des dons et legs. Cependant, au sein des syndicats de base, rares sont les militants qui s'acquittent de leur cotisation annuelle qui s'élève en moyenne à 100 francs CFA le mois (soit 1200 FCFA / 1,85 EUR l'année).

En l'absence de cotisations suffisantes, l'essentiel des ressources financières provient de la subvention de 200 Millions de francs CFA annuellement octroyées par le Gouvernement au monde syndical. Cette subvention est inégalement distribuée aux centrales syndicales, proportionnellement au score obtenu lors des élections professionnelles. Les fonds qui reviennent à chaque syndicat sont utilisés pour financer l'achat de petits équipements, quelques activités de formation et pour payer les salaires du petit personnel (chauffeur, secrétaire, gardien, etc.). Ce mode de gestion ne prévoit pas une délégation de crédit vers les syndicats de base qui eux doivent se contenter des modestes cotisations de leurs membres.

Les dons et legs dont bénéficient les syndicats sont les dons d'ouvrages ou de matériels informatiques. Mais ils sont de plus en plus rares et ne concernent que du matériel usagé.

Notons qu'en dehors des trois principales sources de financement précédemment évoquées, les centrales syndicales disposent de ressources provenant de la mise en location des boutiques marchandes de la bourse du travail. Certaines parmi elles bénéficient d'un appui accordé par des structures et organisations internationales notamment à travers le financement d'activités de renforcement de capacité ou d'expertise.

La situation des ressources humaines, surtout des compétences spécifiques pour assurer le travail technique au sein des syndicats n'est aussi pas reluisante. Les syndicats sont ainsi obligés de recourir à des prestations payantes pour des expertises liées à la compréhension de nombreux dossiers qui leur sont soumis (budget, projets de loi, etc.) et pour l'animation des formations.

En ce qui concerne la gestion financière, seuls quelques syndicats disposent d'un service de comptabilité. Les rares ressources financières disponibles sont gérées directement par les responsables appuyés par le secrétariat. Cependant, la gestion des subventions de l'Etat est faite par le Comité de Gestion des Fonds des Organisations Syndicales (COGEFOS) au sein duquel siège un représentant du ministère des finances.

Le manque de ressources (financières et humaines) est en partie la cause de l'inactivité des syndicats. Par exemple, plusieurs centrales disposent d'un Programme de Travail Annuel (PTA), mais ces activités ne sont souvent pas réalisées. A la base, il est fréquent que les syndicats manquent de ressources pour effectuer des tournées à l'intérieur de leur zone de compétences ou pour reproduire des documents d'information.

4.5. L'existence de formes de collaboration et de solidarité malgré les conflits latents

Il a déjà été évoqué plus haut que la pluralité du paysage syndical traduit l'expression même des conflits de leadership entre les acteurs syndicaux.

Les enquêtes menées n'ont pas permis d'identifier des conflits, il n'en demeure pas moins qu'il existe en leur sein des conflits qui sont le plus souvent latents. Même si ceux-ci n'entravent pas fondamentalement les nombreuses initiatives de collaboration, on peut néanmoins relever que ce climat de "conflit dans l'entente" limite la portée des tentatives d'unification syndicale pourtant souhaitée par tous les acteurs.

En effet, des formes de coopération existent entre syndicats. Ceci, le plus souvent à travers la réalisation d'activités de formation communes ou par la mise en place de structures spécialisées qui transcendent les identités confédérales. Le Front des enseignants, les organisations des femmes ou des jeunes constituent à cet égard des espaces de collaboration. Dans le même sens, des échanges réguliers ont souvent lieux entre centrales syndicales notamment dans le cadre de l'élaboration de cahiers de doléances ou pour préparer les séances de dialogue avec des autorités publiques. On note en effet depuis quelques temps une concertation régulière sur les problèmes transversaux au niveau de six centrales syndicales. De même, des points de presse se font en commun et on constate de plus en plus une volonté affichée d'aller vers une intersyndicale des confédérations. La question cruciale reste comment faire en sorte que la visibilité de

l'intersyndical confédéral se traduit par une vision, une politique et un programme d'activité axé sur les échanges d'informations, de formations et un plan d'action inscrit dans les fonctions d'un syndicalisme fédérateur.

On peut schématiquement résumer les forces et opportunités, ainsi que les principales menaces et faiblesses comme indiqué dans la figure 4. Ainsi, pour améliorer la gouvernance et l'administration des syndicats, quatre attitudes s'offrent à ces derniers :

- *capitaliser les forces* que sont l'implication dans le règlement des problèmes personnels soumis individuellement par les syndiqués, la solidarité agissante, l'usage optimal des subventions de l'Etat ainsi que les partenariats en cours ;
- *développer les opportunités* telles que la collaboration avec les institutions de la République, la collaboration inter-syndicale et l'ouverture au partenariat et à l'assistance technique et financier ;
- *atténuer les faiblesses actuelles* notamment l'absence de démocratie à l'interne, la faible légitimité, les problèmes de représentativité, la faible participation des militants (surtout des jeunes et des femmes) aux diverses activités syndicales ainsi que l'épineuse question de la mobilisation des fonds ;
- *enfin sécuriser contre les menaces* dont les plus importantes sont la politisation des syndicats, la cooptation des leaders syndicaux de même que les diverses menaces et intimidations.

Figure 4: Analyse SWOT de la gouvernance et l'administration syndicale

Capitaliser	Forces	Faiblesses	Atténuer
	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement de nombreux problèmes individuels - Solidarité syndicale - Existence de subventions de l'Etat - Divers appuis des partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de démocratie interne - Faible légitimité - Problème de représentativité - Faible participation des militants aux activités - Difficultés de mobilisation des ressources financières 	
Développer	Opportunités	Menaces	Sécuriser
	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration avec des institutions (CES, AN, Médiateur, etc.) - Existence de collaboration entre plusieurs syndicats - Disponibilité des partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Politisation des syndicats - Cooptation de leaders pour des fonctions politico-administratives - Intimidations et menaces 	

Tableau 6 : Matrice de Diagnostic stratégique de la gouvernance et l'administration syndicale

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Existence des cadres réglementaires et statutaires des syndicats - Regroupement en fonction de l'idéologie - Pluralisme syndical - Aide/appui dans la gestion des carrières - Participation des jeunes dans les organisations syndicales - Existence d'une ligne idéologique - Promotion de la femme et des jeunes dans la gouvernance syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> - Atomisation syndicale - Manque de consensus autour des élections professionnelles - Existence et multiplication des syndicats sans base - Monétarisation de l'action syndicale - Création de syndicat par promotion - Guerre de leadership syndical - Convergence corporatiste - Absence de dialogue intersyndical franc et sincère - Manque d'écoute - Absence d'idéologie au niveau des syndicats - Création des syndicats à l'image des partis politiques - Manque de formation des membres du syndicat - Méconnaissance des textes élémentaires du syndicat par les membres - Absence d'autonomie syndicale - Création des syndicats de base tous azimut pour des visées électoralistes professionnelles - «Adogocratie» (intérêts personnels, intérêts existentiels, etc.) - Guerre de leadership (compétition intersyndicale) - Politisation des luttes syndicales - Emiettement des syndicats /Regroupement syndical par affinité/ Création des syndicats par promotion - Absence de militantisme de base - Marchandisation politique de l'action syndicale due à la compétition syndicale - Existence des « syndicats gouvernementaux » - Absence de cotisations syndicales - Traîtrise syndicale - Syndiqués membres de plusieurs syndicats à la fois - Multiplicité des syndicats de base - Absence d'affiliés effectifs/Manque de militants - Défaut de formation des membres du syndicat - Guerre de leadership (compétition inter-syndicat) - Transhumance syndicale des militants occasionnels - Absence de coordination de l'action syndicale - Absence d'union à la base - Manque de culture syndicale - Méconnaissance des textes du syndicat - Absence d'autonomie des syndicats - Absence de militantisme de base - Manque de formation syndicale

Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Existence de la Loi N°2018 -34 du 05 octobre 2018 - Existence de la Loi DDC N°18-198 portant la nouvelle loi sur la grève - Existences du BIT, CSDS, CNDS, - Existence des Ministères sectoriels, Existence du PAG, - L'existence des PTF (FES, CNV international, l'agence syndicale danoise, etc) 	<ul style="list-style-type: none"> - Politisation de l'action syndicale - Création des syndicats gouvernementaux - Représentation et perception des syndicats - L'atomisation des syndicats - Intimidation des responsables et membres des syndicats - Création des syndicats de base suscitée par des acteurs politiques « syndicats gouvernementaux » (Syndicat de base sans militants ni adhérents) - Malhonnêteté des autorités dans l'interprétation des textes - Mauvaise perception du syndicat

Source : Résultats d'enquêtes, mai-juillet 2019.

5. STRATÉGIES D'ENGAGEMENT

L'analyse des syndicats, révèle des atouts et des faiblesses quant à leurs stratégies d'engagement appréhendées ici sous l'angle de leur responsabilité, des mécanismes de mobilisation des militants ainsi que des modes d'action.

5.1. **La faible capacité d'agrégation des intérêts des travailleurs**

Quelle est la responsabilité des syndicats vis-à-vis des travailleurs affiliés ? Dans quelle mesure cette responsabilité est-elle assumée par les acteurs à divers niveaux ? Pour comprendre ces questions, il faut se référer aux différentes fonctions du syndicalisme évoquées au point 3.2. En ce sens, les syndicats à travers leurs responsables ont le devoir de représenter auprès de l'employeur toutes les plaintes individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, la protection des droits des travailleurs, le suivi de l'exécution des contrats et des avancements, l'évolution des niveaux de salaires, etc. Ils informent l'autorité de tous les cas d'entorse à la réglementation, veillent à de meilleures conditions de sécurité au travail et de sécurité sociale ; ils font des propositions en vue d'améliorer la situation. Les syndicats tentent d'assumer ces différentes responsabilités, aussi bien à travers les cadres officiels existant (dialogue tripartite, séance de négociation, etc.) qu'à travers des rencontres officieuses avec les autorités compétentes. Cependant, du fait du manque de moyens d'une part, et du faible engagement des militants d'autre part, l'on note au sein des syndicats une faible capacité d'agrégation des intérêts et demandes des travailleurs :

« C'est l'agent qui doit venir vers nous ou nous saisir pour expliquer ses problèmes. Et dès que nous on est informé, on prend contact avec l'autorité pour tenter de régler le problème. Si on n'a pas l'information, on ne peut rien faire .» (G. syndicaliste, Natitingou, 26/04/2019)

5.2. Les stratégies de mobilisation par secteur et segment

En règle générale, l'adhésion à un syndicat est libre et il n'existe pas de stratégies explicites de mobilisation des travailleurs des différents secteurs²⁹. En effet, la mobilisation des travailleurs des secteurs publics se fait tacitement soit par simple engagement spontané soit à la suite d'un service rendu par le syndicat aux militants. C'est dans ce sens qu'il faut comprendre les cas d'individus se réclamant membres de plusieurs syndicats à la fois et qui sont stigmatisés par le terme « syna-partout »³⁰. Ce phénomène permet de comprendre aussi le caractère précaire de cette forme de mobilisation dès lors que le syndicat n'est pas en mesure de rendre service aux travailleurs. Quelques rares campagnes de sensibilisation sont organisées le plus souvent sous la bannière des confédérations.

En ce qui concerne particulièrement la mobilisation des segments spécifiques notamment les jeunes et les femmes, il existe au sein des organisations des branches spécifiques. C'est le cas du Comité National des Femmes (CONAF) de la CSTB et celui des jeunes de la CSA qui ont bénéficié quelques fois de formations

²⁹. Exception faite des syndicats d'idéologie communiste qui se servent des branches politique du parti de tutelle pour recruter les militants.

³⁰. Expression ironique utilisée par un responsable syndical pour désigner les travailleurs qui se réclament militants de deux ou plusieurs syndicats à la fois (cf. interview n°1 du 16/04/2019).

ciblées. Ces branches syndicales devraient constituer des espaces autonomes d'émulation et d'activisme syndical. Mais faute de moyens, leur visibilité et leur militantisme dans l'arène syndicale reste globalement faible.

Faible représentativité des femmes

En général, la participation aux activités syndicales a plus un visage masculin puisque dans ce domaine, ce sont les hommes qui dominent. Ces derniers estiment que :

«C'est inédit et inconcevable que la femme fasse de la politique ou participe aux organisations syndicales. C'est la porte ouverte à l'anarchie dans le foyer ou dans la société. Il ne faut jamais avoir confiance aux femmes, ni aux jeunes. Ils sont trop vulnérables » (Propos d'un syndicaliste, Abomey, Zou).

En effet, dans le champ syndical, malgré l'investissement de tous les acteurs sociaux, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes rôles et les mêmes chances en raison des inégalités qui structurent leurs rapports sociaux de sexe. L'homme (sexe masculin) occupe globalement des positions stratégiques au sein de ces organisations avec le monopole de pouvoir de décision sur les autres couches (femmes, jeunes, etc.), ce qui engendre du coup des défis de masculinisation des syndicats au Bénin malgré les enjeux liés aux questions d'intersectionnalité et des droits humains.

La faible sensibilité au genre des cadres réglementaires et statutaires de ces organisations syndicales légitime le pouvoir

de décision des hommes au sein des confédérations et centrales syndicales de même que les syndicats de base.

Aussi, constate-t-on au niveau des confédérations/centrales syndicales une faible présence de femmes avec quelques spécificités. Sur un effectif de 27 membres dans le bureau confédéral de l'UNSTB, il y a seulement neuf femmes soit un pourcentage de 33% du bureau confédéral de 2014 à 2018.

Quant aux autres confédérations et centrales syndicales, on peut noter en termes de représentativité du genre féminin ce qui suit :

- au niveau de la COSI : sur un effectif de 21 membres, seulement 4 femmes sont membres du bureau (soit 19 %) dont une au poste de SGA ; dans les neuf Fédérations, on dénombre 16 femmes sur 98 (soit 16%) ; au sein des syndicats de base, il y a 9 femmes sur 125 (soit 8 %) ;
- au niveau de la CSA, sur un effectif de 27 membres, seulement 5 femmes sont membres du bureau (dont une au poste de SGA), soit une proportion de 18 % ;
- dans le bureau de l'UNSTB, la représentativité féminine est de 9 sur 27 soit 33 %, avec une femme au poste de SGA ;
- à la CGTB, sur un effectif de 28 membres, seulement 4 femmes sont membres du bureau (soit 14 %) ;
- au sein de la CSPIB où une femme occupe le poste de SG, sur un effectif total de 21 membres, seulement 6 femmes sont membres du bureau, soit 28 %;
- à la CSUB, on dénombre 5 femmes sur 13 membres du bureau soit 39 % ;

- à la CSTB, sur un effectif de 19 membres, 5 femmes sont présentes dans le bureau, soit 26 %.

Ceci pourrait être interprété soit par le problème d'éveil et du renforcement du leadership féminin, de « l'empowerment », soit par le faible esprit du militantisme des femmes et des jeunes et des disparités sexistes du fait des pesanteurs sociologiques.

En lien avec le champ politique, les rapports de genre inégalitaires dans l'arène syndicale sont aussi à l'image de la représentativité des femmes dans la gestion des affaires publiques au niveau national comme on peut le lire dans l'encadré suivant :

Encadré : Focus sur les femmes et la gestion des affaires publiques

- ✓ 8,43% des sièges parlementaires pour la législature 2019-2023 sont occupés par les femmes soit 7 femmes sur 83;
- ✓ 12% des sièges parlementaires pour la législature 2015-2019 sont occupés par les femmes ;
- ✓ 18% de femmes occupent des positions ministérielles depuis avril 2016 soit 4 femmes ministres sur 22 ;
- ✓ une femme sur six (16%) au niveau des autres institutions de l'Etat ;
- ✓ trois femmes maires sur 77 (3,89%) ;
- ✓ une femme préfet sur 12 (8,33%);
- ✓ 68 femmes parmi 1435 conseillers municipaux et communaux (4,73%) ;
- ✓ trois premières adjointes aux maires sur cinq femmes au total.

Source : Résultats d'enquête, mai-juillet 2019.

Faible participation des jeunes à l'activité syndicale

Le syndicalisme béninois est vieillissant et ce vieillissement n'est que la conséquence de l'embrigadement et du cloisonnement du mouvement syndical longtemps resté comme une chasse gardée de la vieille classe qui s'en est arrogée les privilèges et intérêts. Cette situation a feint de renforcer l'impréparation d'une relève juvénile de qualité à l'activité syndicale. Face à un tel monopole, qui ne privilégie aucune vision prospective en termes de renforcement du capital humain dans le domaine syndical, on note un faible engagement et un désintéressement des jeunes. Plusieurs facteurs expliquent une telle situation. D'abord les jeunes sont frappés par la précarité de l'emploi et constituent l'essentiel de la main d'œuvre dans l'informel, là où le syndicalisme naissant est encore peu efficient. Par ailleurs, ils seraient aux dires de certains responsables syndicaux plus intéressés aux intérêts personnels immédiats qu'à des causes collectives. Un autre facteur explicatif est l'inexistence de structure de formation devant assurer l'éducation ouvrière des travailleurs nouvellement recrutés. En riposte à cette situation, des comités de jeunes ont été créés partout par les syndicats, qui du fait de leur leadership peu rassurant, sont obligés de leur confier de petites responsabilités au sein des organisations. Cette part incongrue de responsabilités limite leur participation aux instances de décision surtout au niveau des centrales/confédérations.

La syndicalisation de l'informel et du privé

Dans l'informel par ailleurs, l'on a pu observer ces dernières années une forte tendance à la mobilisation. Des catégories

professionnelles qui étaient absentes du champ syndical font désormais partie de l'arène : les garagistes, les artisans, les vulcanisateurs, les revendeuses et revendeurs du marché, etc. La tendance à la syndicalisation de ces nouveaux acteurs, dont l'action oscille entre syndicalisme et corporatisme, s'explique par plusieurs facteurs. Au nombre de ces facteurs, on peut citer d'une part, la prise de conscience collective des travailleurs informels doublée par le parrainage des confédérations syndicales désireuses d'élargir leur présence dans cet important secteur de l'économie béninoise. D'autre part, l'important appui financier et technique de plusieurs partenaires dans leur quête de professionnalisation et de structuration du secteur. Notons que pour répondre aux besoins et sollicitations des travailleurs de ce secteur particulier, les centrales syndicales ont mis en place des caisses de solidarités, des mutuelles d'assurance sociale ou de santé, etc.

Dans le secteur privé a priori, la plupart des syndicats rencontrés nous ont confié qu'ils sont obligés de faire un « travail de syndicalisation » en raison de la particularité de ce secteur où la revendication quelle qu'elle soit peut servir de prétexte pour des licenciements abusifs. Dans ce cadre, des rencontres périodiques sont organisées pour sensibiliser les travailleurs du secteur privé.

5.3. Le manque de formation

En dépit des activités de formation organisées çà et là par la plupart des syndicats, nombreux sont les responsables qui nous ont confié que la plupart des syndiqués manquent de formation. Les responsables rencontrés justifient le manque de formation

par une insuffisance des ressources nécessaires pour prendre en charge des rubriques incompressibles de telles activités. En effet, toute initiative de formation syndicale suppose la disponibilité de crédits pour prendre en charge les frais de déplacement des participants, les pauses-café et/ou pauses déjeuner, la multiplication des documents et manuels de formation, la prise en charge de l'expert-formateur, etc. Ce sont là les pratiques les plus répandues par les ONG dans leur approche de formation à travers les ateliers, les réunions, les conférences, etc. En cherchant à se conformer à ce « standard », il est quasiment impossible aux syndicats de base d'organiser des formations et les subventions versées aux centrales syndicales ne permettent pas de couvrir les besoins réels.

Ce constat a été confirmé à la base par les demandes de formations systématiquement formulées par les participants à nos rencontres individuelles et de groupe :

« Il faut que la fondation nous appuie en organisant aussi des formations pour nous les agents qui sommes éloignés de Cotonou. » (Représentant de syndicat, Natitingou 26/05/19)

Les formations les plus sollicitées sont celles en rapport avec le militantisme syndical, les techniques et stratégies de négociation. Les besoins de formation concernent également la compréhension des textes de loi, le leadership syndical, les transformations du monde du travail, etc.

5.4. Le répertoire d'action dominé par les grèves

L'observation du paysage syndical béninois laisse apparaître que le répertoire d'action syndicale est largement dominé par les grèves. Ce qui est en soit un facteur illustratif de la rupture du dialogue social. En effet, dans l'histoire récente du syndicalisme, les grèves répétées voire cycliques sont devenues la principale arme pour faire aboutir les revendications. Cela a permis aux travailleurs de différents secteurs publics d'obtenir des améliorations substantielles de leurs conditions de travail. En revanche, les grèves ont eu des conséquences désastreuses sur de nombreux secteurs vitaux tels que l'éducation, la santé ou encore la justice.

En tant que répertoire d'actions collectives, l'expérience des grèves a révélé des forces et faiblesses dont les plus importantes ont été identifiées par les syndicats lors d'un séminaire organisé en 2018 par le COGEFOS à Grand-Popo sur le thème : « *Problématique du dialogue social constructif au Bénin : quel leadership syndical pour un mouvement syndical responsable et efficace au profit des travailleurs ?* ». Au nombre des forces, les participants relèvent ce qui suit :

- le retrait du droit de grève a été un élément fédérateur des forces sociales ;
- la mobilisation spontanée, unité d'action des sept centrales et confédérations syndicales ;
- la détermination de certaines corporations à aller jusqu'au bout de l'action syndicale (les enseignants, les agents de

santé, les magistrats etc..) de mémoire de combattant, on n'a jamais vu une mobilisation, une détermination aussi forte depuis 1989, tant l'adhésion chez certains travailleurs était forte surtout les enseignants : (écoles fermées dans tous les départements presque) ;

- l'adhésion, le soutien de la population, ce qui a fait que les vents étaient favorables pour le combat syndical ;
- l'existence de regroupements syndicaux informels mais bien organisés qui ont réussi aussi à s'imposer au pouvoir et aux centrales (Front, Intersyndical de la santé etc.) sur lesquels les centrales se sont appuyées.

Quant aux faiblesses, ce sont entre autres :

- l'autonomie organisationnelle des organisations syndicales leur donne la liberté de se désengager à tout moment de l'action unitaire ou collective, ce qui met à mal l'action et lui porte un coup ;
- l'autonomie des regroupements informels (Front, IRHS, IMP, Intersyndical du primaire) a constitué une menace pour le succès de la grève ;
- les élections professionnelles ont été une menace pour l'action syndicale ;
- la « surenchère » c'est-à-dire la volonté des uns et des autres à mettre en valeur leur confédération ou centrale pour espérer gagner le vote des militants ;

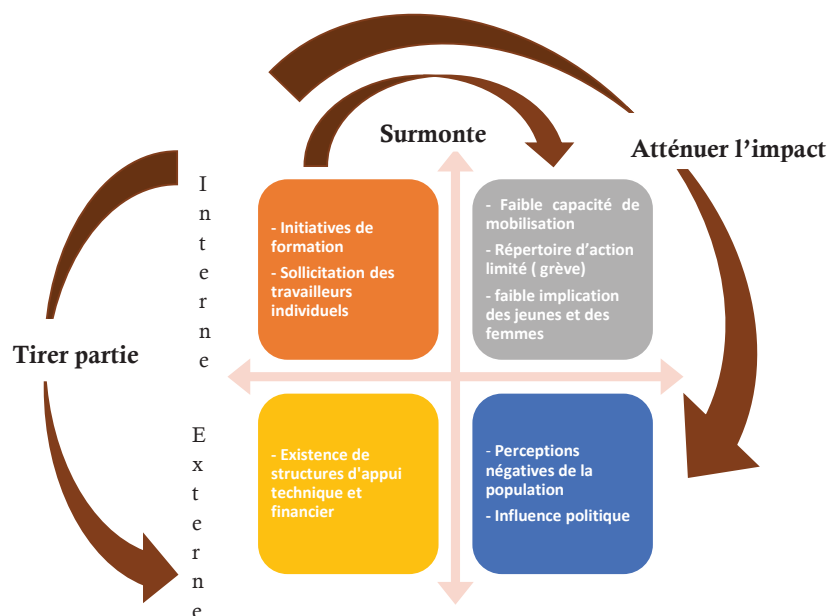
- la suspicion, l'absence de confiance entre les acteurs de l'action syndicale unitaire ;
- le mauvais climat de collaborations entre eux et dans l'opinion publique a été à la base d'une mauvaise image des syndicalistes ;
- l'impuissance des organisations face aux actes d'anti-jeux du pouvoir à savoir les défalcations, les menaces de radiation etc. a entraîné des défections dans nos rangs ;
- l'adhésion, le suivi du mouvement syndical n'a pas été partout la même chose : suivi partiel dans l'atlantique, le littoral, qui sont les vitrines de l'action syndicale unitaire ayant pour conséquence l'insuccès des mouvements ;
- la faiblesse des organisations syndicales en lutte en matière de communication : elles ont assuré un service minimum alors que le pouvoir a fait une communication outrancière en mettant à contribution toute la presse écrite, audiovisuelle ayant entraîné la démobilisation ;

Ces dernières années, la capacité d'action des syndicats s'est sérieusement dégradée en raison de l'encadrement du droit de grève à travers l'adoption de la loi 2018-34 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin. Les grèves se sont donc raréfiées dans le secteur public, et dans le secteur de l'enseignement réputé comme le plus fragilisé par les débrayages. L'année scolaire 2018-2019 a été une année apaisée, c'est-à-dire une année sans grèves.

Cette tendance à l'encadrement de la grève marque une étape significative du syndicalisme au Bénin qui avait connu d'intenses luttes fondées sur le même répertoire d'action. Dans ce nouveau contexte, l'action syndicale devra pour être efficace imaginer de nouvelles formes d'action collective.

De ce qui précède, on peut retenir comme forces et atouts principaux du syndicalisme, l'existence d'initiatives de formation, la sollicitation de plus en plus croissante de travailleurs et la disponibilité des partenaires et structures capables de fournir un appui technique et financier. Quant aux faiblesses et menaces, elles sont liées à la faible capacité de mobilisation des travailleurs, aux moyens d'action limités à la seule grève, aux perceptions négatives des populations et à l'influence politique de plus en plus croissante. Dans un tel contexte, il revient aux syndicalistes de tirer partie de ces forces et opportunités afin de transcender les faiblesses sus-énumérées. Ainsi, le mouvement syndical réussira à surmonter les menaces et tendances lourdes qui fragilisent la démocratie et la liberté syndicale (figure 4).

Figure 5 : Schéma SWOT des stratégies d'engagement des syndicats



5.5. Les perceptions contrastées des populations sur les syndicats et leurs actions

L'étude cocommanditée en décembre 2018 par la Fondation Friedrich Ebert, le Bureau International du Travail et l'Institut Allemand de Développement sur « économie informelle, protection sociale et confiance politique en Afrique Subsaharienne »³¹ a permis de sonder l'opinion et les perceptions des populations béninoises sur les syndicats. Selon cette étude seulement 24,69% des personnes interrogées (1200 individus) pensent que les syndicats se soucient de l'amélioration des secteurs sociaux tels

³¹. Etude réalisée au Bénin par l'Institut de Recherche Empirique en Economie Politique (IREEP), cf. www.ireep.org

que l'éducation, la santé, la police, la fourniture d'électricité et d'eau, les infrastructures routières etc. alors que 49,34% estiment qu'ils sont des organisations importantes capables à travers leurs actions de faire changer ces différents secteurs. De ce fait, la confiance aux syndicats est relativement faible (seulement 29%).

Les communautés estiment entre autres que les syndicats demeurent des organisations nécessaires pour défendre les droits sociaux même s'ils jugent leurs actions peu efficaces à l'heure actuelle (cf. tableau). Quant aux syndicalistes ils sont considérés comme des acteurs très corrompus qui abusent du droit de grève et qui ne sont pas toujours indépendants des gouvernements. Mais ils ne souhaitent pas pour autant que les syndicats soient interdits. Enfin, près de la moitié des personnes interviewées étaient favorables à une limitation du nombre de jour de grève étant entendu que ces jours de grève impactaient négativement les secteurs sociaux ainsi que l'économie du pays.

Tableau 7: *Appréciations des enquêtés sur les syndicats au Bénin*

	Tout à fait en désaccord (%)	En désaccord (%)	Ni en accord ni en désaccord (%)	En accord (%)	Tout à fait en accord (%)	Ne sait pas / pas de réponse (%)	Total (%)
En général, les syndicats sont des organisations importantes	4,36	3,81	0,27	49,34	42,23	-	100,00
Au Bénin, les syndicats sont inefficaces	14,99	32,83	9,52	24,38	18,28	-	100,00
Au Bénin, les syndicats aident à améliorer la situation sociale de beaucoup de gens	13,63	18,43	0,93	41,51	24,69	0,81	100,00
Au Bénin les syndicats sont corrompus	<<10,71	17,27	5,50	35,60	28,85	2,08	100,00
Il serait bon si au Bénin les syndicats deviennent plus forts	6,15	7,02	1,37	38,43	46,26	0,78	100,00
Au Bénin les syndicats devraient être interdits	67,66	21,82	0,22	5,35	4,95		100,00

Source: Données de l'enquête « économie informelle, protection sociale et confiance politique en Afrique Subsaharienne »

Tableau 8: *Matrice de diagnostic stratégique des stratégies d'engagement*

	Forces	Faiblesses
Environnement interne	<ul style="list-style-type: none"> - Poser les problèmes à l'autorité - Assister les militants dans des évènements heureux ou malheureux (soutien financier = cotisations/soutien moral = présence autour de lui) - Créer une caisse de solidarité - Témoigner la solidarité aux syndiqués - Créer des collectifs pour maintenir la solidarité - Sensibiliser les militants - Rencontrer l'autorité au besoin (médiation - négociation - faire le plaidoyer) - Défendre les militants par des actions collectives - Faire un arrêt de travail - Instaurer une cellule d'écoute du militant avant une action coercitive - Organiser une écoute permanente des militants - Interpeler le militant - Faire un plaidoyer auprès de l'autorité - Faire recours au bureau national au besoin - Rendre visite aux militants (garder le contact) - Respect de la légalité (dans la défense des intérêts des travailleurs) - Négociation (faire le plaidoyer) - Respect des devoirs et des droits - Défendre quand le syndiqué a raison ou au cas où la procédure n'est pas respectée (en élevant la voix en cas d'injustice ou en proférant des menaces à l'autorité afin qu'elle fléchisse) - Faire le plaidoyer quand le syndiqué n'a pas raison ou au cas où la procédure est respectée (négocier avec l'autorité, recourir plus à la médiation) - Sensibilisation et éducation des militants - Stratégie de proximité - Quête des problèmes des syndiqués/ recension des problèmes des syndiqués - Adhésion par affinité (filiation) - Négociation/médiation (faire le plaidoyer) - Transmission des problèmes au sommet en cas d'échec à la base - Respect des devoirs et des droits - Sensibilisation et éducation des militants - Identification des problèmes liés aux compétences du syndicat dans le processus de règlement des difficultés des syndiqués 	<ul style="list-style-type: none"> - Répertoire d'actions limitées (uniquement les grèves pour se faire entendre) - Faible capacité de mobilisation des travailleurs

	Opportunités	Menaces
Environnement interne	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de la Loi N°2018 - 34 du 05 octobre 2018 - Existence de la Loi DDC N°18-198 portant la nouvelle loi sur la grève - Existences du BIT, CSDS, CNDS, - Existence des Ministères sectoriels, - Existence du PAG, - L'existence des PTF (FES, CNV international, l'agence syndicale danoise, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Perceptions négatives des grèves - Politisation syndicale - Représentation et perception des syndicats - l'atomisation des syndicats - Intimidation des responsables et membres des syndicats - Création des syndicats de base suscitée par des acteurs politiques - Malhonnêteté des autorités dans l'interprétation des textes - Mauvaise perception du syndicat

Source : Résultats d'enquête, mai-juillet 2019.

6. DÉFIS ACTUELS ET FUTURS DU SYNDICALISME AU BÉNIN

Face aux nombreuses transformations du monde du travail partout dans le monde, au changement intervenu dans les contextes législatifs, le syndicalisme béninois semble être à la croisée des chemins. Il devra ainsi faire face à de nombreux défis au nombre desquels figure la prise en compte du genre et de l'équité.

6.1. **Les défis de prise en compte du genre dans le mouvement syndical**

La prise en compte du genre dans les organisations syndicales n'est pas encore effective malgré les efforts consentis aussi bien par les confédérations/centrales que les organisations syndicales de base au Bénin. L'équité genre peine à prendre dans les instances décisionnelles du mouvement syndical du fait des inégalités sexistes, des constructions socio-culturelles et des stéréotypes développés à l'endroit des femmes, des jeunes et d'autres groupes spécifiques pour défavoriser leur pleine participation dans ces organisations.

La présence des jeunes et des femmes dans l'arène syndicale reste un défi majeur et une limite essentielle pour le développement inclusif du fait de la vulnérabilité dont ils sont l'objet dans leur milieu professionnel. La faible sensibilité au genre des cadres réglementaires et statutaires de ces organisations syndicales ainsi que le cadre du dialogue social devra prendre en compte de façon différenciée, en tenant compte des besoins spécifiques et des intérêts stratégiques de ces groupes marginaux.

6.2. Les défis en lien avec le nouveau cadre légal

Depuis 2016, les réformes politiques et sociales engagées par le Gouvernement ont servi de prétexte pour la prise en compte de nouvelles lois qui structurent la trame des défis actuels et futurs du syndicalisme au Bénin.

Ainsi, depuis l'adoption de la loi n°2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n°2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin, l'activisme syndical s'est affaibli progressivement. Cette loi encadre le recours à la grève en limitant les jours de grève à :

- dix jours au cours d'une même année ;
- sept jours au cours d'un même semestre ; et
- deux jours au cours d'un même mois

De même elle enlève aux travailleurs du sous-secteur de la santé le droit de grève. L'adoption de ces nouvelles dispositions a été au cœur de vives querelles entre l'Etat et les syndicats, et ces derniers considèrent toujours cette loi comme anticonstitutionnelle. Les syndicats qui historiquement avaient fait un usage abondant de la grève pour se faire entendre par l'autorité publique se trouvent ainsi désarmés³². Il leur revient alors de retrouver les voies et moyens pour rendre l'action syndicale plus efficace dans ce nouveau contexte.

³². Il s'agit bien évidemment d'une tendance globale qui est à la base de la désyndicalisation dans plusieurs pays.

Aux dires des travailleurs et de leurs responsables syndicaux deux autres lois nouvelles constituent des menaces pour le syndicalisme en ce sens qu'elles rendent précaires et révocables le travail salarié. Il s'agit de :

- la loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ;
- les dispositions de la loi n°2018-35 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la fonction publique en République du Bénin ;
- le code de procédure pénale.

6.3. **Les défis de mobilisation de l'informel et du privé**

Au Bénin comme dans nombre de pays africains, les transformations du monde de travail sont rapides. Les recrutements à la fonction publique sont en nette baisse et le personnel de l'Etat est de plus en plus vieillissant. Dans le même temps l'on assiste à un essor de plus en plus croissant du privé qui n'offre que des emplois précaires et révocables. Face à la crise de l'emploi et de l'économie, le secteur informel est devenu trop important et occupe une frange importante des actifs du pays. Assouma (2019 : 8) constate que les travailleurs de ce secteur sont insuffisamment couverts par la protection sociale, subissent de plein fouet les conséquences de la dégradation du marché de travail et sont sujets à diverses formes de vulnérabilité. C'est aussi le secteur où de nombreux enfants sont au travail (y compris le travail domestique dénommé *vidomègon*) et exercent parfois des

métiers dangereux, portant ainsi atteinte aux droits des enfants. Face à ces mutations, les syndicats devront être forces capables d'agir, de penser et d'innover afin d'œuvrer pour un travail plus décent et pour le respect des droits des travailleurs.

Malgré la tendance à la mobilisation de l'informel, cet important secteur demeure le parent pauvre où les organisations « syndicales » sont à peine perceptibles et moins influentes sur le terrain. Leurs actions sont souvent portées par les centrales ou confédérations dans lesquelles elles sont affiliées. Ce faible engagement syndical des travailleurs de l'informel est fonction de plusieurs mobiles. Au nombre de ces derniers, figurent la précarité des conditions de vie, la méconnaissance des droits du travailleur, l'analphabétisme, la forte présence des femmes et des jeunes dans ce secteur et le non-respect des textes qui gouvernent les relations professionnelles.

Par ailleurs, les dispositions et les critères de représentativité n'intègrent pas encore les organisations des travailleurs du secteur informel (syndicats et associations) comme partie prenante des cadres de dialogue existants³³. Dans ces conditions leur participation aux négociations se passe indirectement par les centrales et confédérations auxquelles elles sont affiliées (Assouma, 2019).

Ces différents paramètres structurent la faible compétitivité syndicale dans ce secteur de l'économie informelle. Cet état de choses engendre une syndicalisation toute particulière avec à la

³³. Cf. le décret n°2006-132 du 29 mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité.

clé des organisations syndicales d'envergure très modeste et de faible influence pour espérer un impact à fort potentiel social et économique.

Quant au secteur privé béninois, il reste le milieu dans lequel l'activisme syndical peine à décoller. Les raisons afférentes à cette léthargie résident dans la méconnaissance ou la violation des textes relatifs aux droits des travailleurs mais aussi découlent d'une négligence observée dans l'efficacité relative à l'espace de dialogue social. De même, il faut noter l'absence des organisations syndicales des travailleurs dans des entreprises nationales, multinationales ou internationales du fait du manque de volonté et de l'esprit de solidarité et de citoyenneté des travailleurs qui refusent de prendre en main leur destinée syndicale pour leur permettre de revendiquer leurs droits. Leur logique est fondée sur la relation employé-employeur subordonnée et non de partenariat gagnant-gagnant. Les syndicats devront trouver les stratégies nécessaires pour une plus forte implication des travailleurs privés dans les activités syndicales et dans le militantisme.

6.4. **Les défis de la « professionnalisation »**

L'étude sur le paysage syndical réalisée au Bénin en 2015 a révélé que 50% des syndicats de base ont exprimé le besoin de formation et de renforcement des capacités des organisations syndicales. De même, 50% de ces syndicats ont estimé que depuis 2012 les activités de formation ont du plomb dans l'aile faute de moyens. En corrélant ces informations avec celles recueillies à cet effet, la plupart des organisations syndicales y compris les confédérations

syndicales attestent que la formation au militantisme et aux techniques de négociation est vitale pour le développement de l'esprit syndical et l'éveil de la conscience des militants. Elle est d'autant importante

« ... vu le contexte national actuel, qui est fait de suspicions profondes sur le plan socio-politique vu les réformes engagées et qui imposent une conduite délétère » (propos d'un acteur syndical et politique, avril 2019).

Selon Lokossou (2016), le syndicalisme doit :

« sortir de la défensive et de la réaction permanente pour s'inscrire dans l'anticipation et dans la participation responsable aux prises de décisions. Les muscles doivent laisser place, aujourd'hui, à la maîtrise des sujets en débat, à la maîtrise des techniques de luttes dans un cadre de dialogue codifié. C'est la condition pour que l'action syndicale soit plus efficace sous nos cieux ».

Pour le syndicaliste, l'information et la formation doivent être des constances pour son développement personnel et collectif mais face au contexte actuel du retrait du droit de grève, « *la grève est un grand risque au point où il faudrait le soutien des syndiqués pour oser. C'est vraiment un grand risque [...]* » (propos d'un acteur syndical avril, 2019).

Dans cette perspective, les organisations syndicales ont aussi estimé que cette défaillance en termes de formation et de capacitation des acteurs syndicaux est une mauvaise politique de l'Etat central qui viole ainsi les recommandations du BIT en la matière pour peu qu'il estime que les besoins cruciaux de développement sont ailleurs et patents.

C'est fort de cela que la sollicitation de la coopération internationale est nécessaire pour le renforcement des capacités des leaders syndicaux et des syndiqués, l'accroissement des échanges dans le domaine de l'éducation et de la recherche syndicale et l'amélioration du fonctionnement des organisations syndicales ou de confédérations même si, au lieu d'être un complément à la politique syndicale dans divers domaines, ladite coopération en est devenue l'un des principaux piliers, renforçant du coup la dépendance des organisations de travailleurs vis -à -vis de l'extérieur³⁴.

6.5. **Autres défis**

L'indépendance et l'autonomie des syndicats béninois est de nos jours une question critique. Les syndicats ont, depuis leur origine, joué un important rôle dans le processus de construction de la Nation. Mais en dehors de ces moments cathartiques de l'histoire du pays, l'on a pu observer la politisation des syndicats et de nombreuses actions syndicales sont parfois « téléguidées » par les pouvoirs publics ou par des leaders politiques. Ainsi des partis politiques s'associent à des syndicats ou à leurs dirigeants pour engager des luttes politiques, et inversement, des responsables syndicaux utilisent les organisations qu'ils dirigent pour servir leurs propres ambitions politiques ou pour capter des avantages personnels. Les syndicalistes doivent alors relever le défi de la démarcation entre action politique et action syndicale.

³⁴. Cf. Rapport de l'atelier sur les crises syndicales.

Le financement autonome de l'action syndicale est aussi un autre défi. Les syndicats devront trouver des mécanismes plus performants de mobilisation des cotisations de leurs membres.

De façon globale, les maux qui minent le syndicalisme béninois trouvent leur fondement dans les questions d'intérêt et d'ambitions personnelles, la mauvaise gouvernance et parfois des suspicions d'actes de corruption, la mauvaise connaissance des valeurs et des objectifs réels du syndicalisme, la politique « de deux poids, deux mesures » et celle de « diviser pour régner » des gouvernants, la faible démocratisation au sein des confédérations et des centrales, les rivalités au niveau des têtes de ponts des syndicats sans oublier les coups bas et le clientélisme syndical, etc. Les responsables syndicaux doivent faire preuve de leadership et d'une probité exemplaire afin de rendre crédibles leurs démarches et leurs actions. Du point de vue idéologique, il faut noter qu'aucune différence idéologique fondamentale n'oppose en réalité ces confédérations et centrales syndicales. Face à tout cela, le défi majeur reste la démocratisation des confédérations et centrales syndicales et l'efficacité des cadres du dialogue social pour espérer une transformation sociale et économique objective et conséquente du Bénin vue d'en haut du fait du contexte de mondialisation et de l'atteinte des ODD en l'an 2030.

7. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Au terme de cet audit du syndicalisme au Bénin, on peut dire que le mouvement syndical qui avait jadis connu des moments de gloire dans le processus de construction de l'Etat est à la croisée des chemins. Ses forces et ses atouts se sont progressivement épuisés pour laisser place à d'importantes difficultés et contraintes qu'il importe de surmonter ou tout le moins d'en atténuer les impacts.

Les atouts les plus importants du syndicalisme sont liés à l'existence d'un cadre législatif qui a longtemps favorisé son essor et, de façon plus globale, l'expression des libertés démocratiques. Ce faisant, avec plus de 594 syndicats de base regroupés en sept centrales ou confédérations, le paysage syndical est fortement éclaté. Un tel contexte contraint le mouvement syndical dans une quête perpétuelle d'unité d'action souvent inhibée par de nombreux conflits d'intérêts et de leadership.

Ce faisant la gouvernance et l'administration des syndicats restent préoccupantes. De la base à la centrale ou confédération, les organisations sont marquées par l'absence de démocratie à l'interne, ainsi que par leur faible légitimité et les limites de leur représentativité. De même, les ressources financières nécessaires pour leur fonctionnement sont insuffisantes voire inexistantes obligeant ainsi les responsables syndicaux à solliciter le financement de leurs activités auprès des partenaires techniques et financiers.

Malgré ces contraintes structurelles, les syndicats continuent de jouer leurs rôles traditionnels (de représentation, de défense

des travailleurs et d'éducation / formation) auxquels s'ajoute de façon croissante des fonctions de solidarité (les nombreuses mutuelles). Cette dernière fonction s'est révélée comme une stratégie très mobilisatrice des groupes faiblement actifs dans l'arène syndicale notamment les travailleurs du secteur informel et les femmes. L'implication de ces dernières ainsi que des jeunes travailleurs dans tous les secteurs restent globalement un défi majeur.

Ainsi, pour jouer leur rôle, les syndicats doivent travailler à reconquérir leurs forces. Car un monde professionnel juste, dans lequel les droits des travailleurs sont respectés n'est possible qu'avec des syndicats forts dans la mobilisation et l'action, compétents pour la négociation et efficaces dans la satisfaction des besoins des travailleurs et des travailleuses. Le renouveau syndical ainsi souhaité doit s'arrimer aux tendances lourdes, notamment la précarisation des emplois publics et privés, la montée de l'informel, les faiblesses structurelles de l'économie, etc.

Aussi, convient-il de faire les recommandations ci-après :

- *à l'endroit des syndicats*
 - renforcer les mécanismes existant d'unification syndicale (les fédérations et intersyndicales) à travers la mise en place d'activités spécifiques, comme par exemple les activités de formation des militants, les négociations de branches professionnelles avec les employeurs, la mise en place de mutuelles ou de caisses de solidarité communes, etc ;

- encourager la coopération et la collaboration entre toutes les centrales et confédérations ; cette coopération existe déjà à la base où les consultations régulières ont lieu entre responsables. Il conviendra de la rendre plus active de la base au sommet et de transcender ainsi les conflits de leadership ;
- poursuivre la sensibilisation et la formation des travailleurs des secteurs privés et de l'informel afin d'une meilleure syndicalisation ;
- promouvoir la démocratie interne à tous les niveaux en encourageant l'alternance syndicale et le respect des textes librement adoptés ;
- dynamiser les démembrements des syndicats afin de les rendre plus fonctionnels et plus autonomes dans leur zone de compétence ;
- initier un recensement syndical pour apprécier les effectifs de militants, la structure des affiliations et l'étendue du syndicalisme dans l'espace et au sein des secteurs d'activités ;
- mettre des mécanismes efficaces de mobilisation des fonds et de collecte des cotisations des membres et instaurer des services de gestions plus performants ;
- renforcer les services de solidarité existant (tontine, caisse de solidarité, etc.) et mettre en place des mécanismes individualisés d'écoute et de règlement de problèmes professionnels ;

- mettre en place des « écoles » de formation au militantisme en privilégiant les nouveaux arrivants et les groupes spécifiques tels que les femmes, les jeunes, les travailleurs handicapés ; les travailleurs informels. Dans ce sens, il conviendra d'adopter des stratégies innovantes (via les TIC) de formation qui tiennent compte de la trop grande dispersion des lieux de travail des militants et du coût élevé des regroupements.
- concevoir de nouvelles formes d'actions collectives comme alternatives à la limitation des jours de grèves qui apparaissent à plusieurs égards comme les moyens les plus efficaces de revendications ;
- mettre en place un plan de communication capable d'infléchir l'image négative du syndicalisme et des responsables syndicaux auprès des populations.
- *à l'endroit des parties prenantes au Conseil National du Dialogue Social (CNDS)*
 - rendre plus opérationnel le cadre existant du dialogue social à travers la mise en place de ses démembrements sectoriels et d'un mécanisme plus rigoureux de suivi des recommandations.
 - former toutes les parties prenantes aux techniques de négociation et de dialogue social ;
 - trouver les mécanismes d'intégration des syndicats des secteurs informels en tant que partie prenante à part entière du cadre de dialogue ;

- promouvoir la participation démocratique des travailleurs.
- *à l'endroit de la Fondation Friedrich Ebert*
- poursuivre l'appui au renforcement des capacités des syndicats notamment en ce qui concerne leur structuration, leur fonctionnement et leur gouvernance ;
- initier un programme « ciblé » d'accompagnement de sorte à mieux atteindre les syndicats de base et au sein de ces syndicats les groupes spécifiques : les travailleurs éloignés des pôles de décision ; les jeunes, les femmes, les travailleurs du secteur informels, les travailleurs du secteur privé ;
- accompagner les syndicats dans les services sociaux (caisses de solidarité, mutuelles, etc.) qu'ils offrent aux syndiqués.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Assouma, K. (2019), *Analyse situationnelle de l'économie informelle au Bénin (Etude documentaire)*. Cotonou : Friedrich - Ebert - Stiftung

Baloro, G., Dossou, T. S., & Amoussou, A. (2015). *Etude sur le paysage syndical au Bénin*. Cotonou : Friedrich - Ebert - Stiftung

Banégas, R. (2003). *La démocratie à pas de caméléon. Transition et imaginaires politique au Bénin*, Paris : Karthala.

Bertelsmann Stiftung. (2018). *BTI 2018 Country Report - Bénin*. Gütersloh : Bertelsmann Stiftung.

Bio Bigou, L. B. (1995). *Première révolution d'octobre 1963. Massacre à Cotonou-Zongo et douloureux événements de Mars 1964 à Parakou et la question de l'unité nationale du Bénin*. Cotonou : Editeur inconnu.

Chabi Imorou, A. (2010a). L'action politico-syndicale des enseignants au Bénin (1945-2008). Approche socio-historique. *Working Paper of the Department of Anthropology and African Studies, Johannes Gutenberg University. N° 111, Mainz : Ifeas, 1-28.*

Chabi Imorou, A. (2010b). Revendications syndicales et gouvernance du service public de l'éducation au Bénin. Discours et pratiques. In P. Petit (Ed.), *Société civile et éducation. Le partenariat à l'épreuve du terrain* (pp. 147-174). Bruxelles : Académia Bruylant.

Chabi Imorou, A. (2011). *Le Bénin à l'épreuve du syndicalisme enseignant. Les revendications des «dévalorisés» et la construction de l'Etat (1945 - 2008)*. Thèse de Doctorat, Université de Mainz.

CNDS, 2018, Recueil des textes fondamentaux du Conseil National du Dialogue Social (CNDS), Cotonou.

COGEFOS, 2018, Rapport du séminaire sur le thème : « Problématique du dialogue social constructif au Bénin : quel leadership syndical pour un mouvement syndical responsable et efficace au profit des travailleurs ? », Grand-Popo, 1^{er} au 3 octobre 2018.

Dossou, L. (1981). *Le salariat et le développement des syndicats au Dahomey (1937-1960)*. Université de Paris VII: Thèse de doctorat de 3e cycle

Friedrich Ebert Stiftung. (2004). *Le paysage syndical au Bénin*. Cotonou : Imprimerie COPEF.

Gagnon, M.-J. (1990). Le syndicalisme : institution et mouvement social. In V. Lemieux (Ed.), *Les institutions québécoises : leur rôle, leur avenir* (pp. 187-196). Québec : Presse de l'Université Laval.

Gbado Lalinon, B. (1998). *En marche vers la liberté. Bénin : passage d'un régime autoritaire à un Etat de droit* (Vol. Tome 1). Cotonou : Ruisseaux d'Afrique.

Granoux, D. (2007). *La craie, l'urne et la banderole. Le rôle des enseignants dans l'émergence de la citoyenneté au Bénin* (Vol. Master 2) : Mémoire de Master 2, Université de Paris.

Jézéquel, J.-H. (2002). «*Les mangeurs de craie*». *Socio-histoire d'une catégorie lettrée à l'époque coloniale : les instituteurs diplômés de l'école normale William-Ponty* (Vol. Thèse de Doctorat). Paris EHESS.

Kenoukon, A. C. & Bachabi, M., 2018, *Manuel d'éducation ouvrière et de formation des formateurs. Dialogue social et négociation sociale*, CGTB

Touré, I. (1986). L'UGTCI et le développement harmonieux : un syndicalisme anticonflits. *Politique africaine*, 24, 79-90.

Zounon, Emmanuel, *sd*, 35 ans de lutte ouvrière, Cotonou : UNSTB.

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES

N°	Nom et prénoms	Syndicats de base	Affiliation syndicale	Contact
01	ADJIBI A Wassi	SYNTRA-CNSR	CSUB	95084132
02	AGBO Hospis Calixte	SNEPDA-BENIN	COSI-BENIN	96875452
03	AHLINVI Franck	SYNAETFP	CSUB	97400833
04	ALFA O. Ibrahim	SYNTRA-COTEB	CSA-BENIN	97483927
05	AMADJI HOUNKANRIN Lydie	SYNALINAB	CSA-BENIN	94828539
06	AMOUSSOUGA T. Jules	SYNTRAPRIM	CSTB	95854311
07	BANDELE Raoufou	SYNECEES-GTP	COSI-BENIN	97877472
08	BOCOVO R. Cyriaque	SYNERE-BENIN	CSA-BENIN	95452613
09	CHABI Charles Kédyl	SYNPEQ	CGTB	95272607
10	CHITOU A. Waliou	SYNTRA-CMPS	CSA-BENIN	96514626
11	DOSSOU Marcel	Force Educative	CSA-BENIN	-
12	DOSSOU S. Achille	SYNAPES	CSTB	96917081
13	FADEGNON Maurice	Force Educative	CSA-BENIN	97988842
14	GANSA Prudencio	SYNECEES-GTP	COSI-BENIN	97072839
15	GBAGUIDI D.G. James	SYNIPEMP-BENIN	CGTB	97540972
16	GBEHOU E. Arnaud	SYNAETFP	CSUB	97045731
17	GNAMMI Daniel	SYNAPRIM	CSTB	97240963
18	GNIMASSOU A. Clément	SYNECOB	CSUB	95391349
19	HEDIHON K. Pierre	SYNECP-BENIN	CSTB	96388223
20	HOUDOTE Victoire N.	SYNSAFEB	COSI	97799115

N°	Nom et prénoms	Syndicats de base	Affiliation syndicale	Contact
21	HOUSSIONON Immaculée	SYNAETFP	CSUB	96092186
22	HOUNGAVOU Séverin	SYNESTP	COSI-BENIN	97720308
23	KARIMOU Rachidi	SYNACEES-GTP	COSI-BENIN	97138615
24	KOSSI Yao Oniakitan	SYNTRASESH	CSTB	95845544
25	N'TCHA Jérôme	SYNTRA-CHD-ATACORA	CSA-BENIN	97111877
26	NAMBONI Tangali	SYNEPAS-BENIN	COSI-BENIN	97472704
27	OSSINE Anna	SYNAETFP	CSUB-BENIN	94738430
28	SAGBO K. Albert	SYNERE-BENIN	CSA-BENIN	97452818
29	SAGUI K. Sidonie	SYNAHAP	CSA-BENIN	97112622
30	TOMETINSI S. Boris	CNIB	CSA-BENIN	97647949

Liste des personnes ressources

N°	Nom et prénoms	Structure	Contact
	ADEROMOU O. Thimothée	CSUB	97764740
	ADIYETON Calixte	Chargé de Programme/COSI -Bénin	66232545
	ADJINAN Alexandre	SYNEC	97776560
	AÏDEHOU DEGLA Judith	MESFTP	97169991
	AMOUSSOU Anselme	CSA	
	BACHABI Moudachirou	CGTB	97590948
	CHADARE Noel	COSI -Bénin	
	GLELE Lucien	CGTB	97112775
	GNANHOUI Clarisse	CSPIB	95798474
	HOLO Justin	Ministère de la Santé	97185235
	HOUNHOUI Fidélia	MESFTP	97128177

N°	Nom et prénoms	Structure	Contact
	HOUNNOUVI Bernard	PATRONAT	97488159
	HOUSSOU GBEDOUTIN François	CSPIB	97987940
	KASSA Mampo	CSTB	67086114
	OROU YOROU Denise	MTFP/DGT	
	PETHOS Eric Roméo	Front syndical	97075153
	SOSSOU HOLONOU Françoise	CSTB	
	TICOU Claude	Enseignement privée	
	ZOUNON Emmanuel	UNSTB	97631818

ANNEXE 2 : OUTILS DE COLLECTE

Outil n° 1 : Guide d'entretien

(Autorités administratives : Conseil Sectoriel du Dialogue Social - Patronat - responsable d'entreprise privée)

Consignes de base

(1) : Salutation d'usage et remerciements - présentation de l'objet d'étude - garantir la confidentialité des réponses - sollicitation du consentement de l'enquêté(e)

(2) : Veuillez inscrire les réponses de l'interviewé(e) dans un cahier de note.

(3) : Noter également toutes autres observations faites par vous à la fin de l'interview dans le cahier

(4) : Toujours demander l'autorisation avant d'enregistrer votre conversation

(5) : N'oubliez pas de remercier votre interlocuteur à la fin de l'interview et de lui préciser que vous pourrez le recontacter pour des précisions

Introduction

Dans le but d'améliorer l'efficacité de son soutien et de son accompagnement aux syndicats, la Fondation Friedrich Ebert (FES) a initié une étude sur « l'analyse du syndicalisme au Bénin ».

Etant un acteur d'interface entre le Gouvernement et les syndicats, il nous est paru important de recueillir votre point de vue sur

les forces et faiblesses du syndicalisme au Bénin ainsi que sur les défis actuels (et futurs) à relever en matière de mouvement syndical.

Je vous en remercie.

1. **Identité et profil du Répondant**

2. **Connaissance et appréciation du cadre normatif
(NB : insister sur les atouts et contraintes)**

- Quelle appréciation faites-vous des textes législatifs (lois, code et conventions) et réglementaires (décrets et arrêtés) qui régissent le syndicalisme au Bénin ?
- Quelles appréciations faites-vous du fonctionnement interne des syndicats ? de leurs fonctions principales ?
- Quelles appréciations faites-vous de chacun de ces textes ? Ces textes sont-ils respectés ?
- Dans quelles mesures les dispositions internationales (conventions et autres) constituent-elles des forces pour le mouvement syndical ?

3. **Dispositifs mis en place au sein du service / de la Direction / du Ministère / de l'entreprise pour dialoguer avec les partenaires sociaux**

- Quels sont les acteurs ? Ces acteurs sont-ils (les ou simplement représentatifs?) représentatifs ? Ces acteurs sont-ils les plus légitimes ? Justifiez ?

- La périodicité / durée ? Cette périodicité permet-elle de prévenir les conflits ?
 - Les espaces du dialogue ?
 - L'intérêt ou le rôle de l'Etat / de l'entreprise dans la mise en œuvre de ce dispositif ?
4. **Quelle appréciation faites-vous des rapports entre le Gouvernement et les syndicats de base ? / les centrales syndicales ?**
 5. **Quelle appréciation faites-vous des rapports entre le patronat et les syndicats ?**
 6. **Identification des difficultés majeures dans la mise en œuvre du dialogue tripartite ?**
 7. **Quel type d'accompagnement votre structure offre-telle aux syndicats ?**
 8. **De façon générale comment appréciez-vous le paysage syndical béninois ?**
 9. **Suggestions à l'endroit des syndicats**

Outil n° 2 : Guide d'entretien

(Responsables syndicaux de base, des responsables des centrales syndicales, des responsables ou autres leaders de regroupements syndicaux)

Consignes de base

(1) : Salutations d'usage et remerciements - présentation de l'objet d'étude - garantir la confidentialité des réponses - sollicitation du consentement de l'enquêté(e)

(2) : Veuillez inscrire les réponses de l'interviewé(e) dans un cahier de note.

(3) : Noter également toutes autres observations faites par vous à la fin de l'interview dans le cahier

(4) : Toujours demander l'autorisation avant d'enregistrer votre conversation

(5) : N'oubliez pas de remercier votre interlocuteur à la fin de l'interview et de lui préciser que vous pourrez le recontacter pour des précisions

Introduction

Dans le but d'améliorer l'efficacité de son soutien et de son accompagnement aux syndicats, la Fondation Friedrich Ebert (FES) a initié une étude sur « l'analyse du syndicalisme au Bénin ».

Etant un acteur syndical, il est paru important de recueillir votre point de vue sur les forces et faiblesses du syndicalisme au Bénin

ainsi que sur les défis actuels (et futurs) à relever en matière de mouvement syndical.

Je vous en remercie.

10. Identification du syndicat / profil du répondant

- Identification du syndicat (dénomination, année de création, estimation du nombre de militants, centrale d'affiliation, - *si centrale syndicale, dénombrez le nombre de syndicats de base affiliés* - appartenance à des regroupements syndicaux à l'échelle nationale ou internationale, adresse du siège, idéologie (changement intervenu dans l'idéologie), secteur concerné, zone de concentration des militants)
- Profil du répondant (Organisation syndicale d'appartenance, responsabilités au sein de l'organisation, parcours syndical, etc.)

11. Connaissance et appréciation du cadre normatif

(NB : insister sur les atouts et contraintes ainsi que les évolutions du cadre légal)

- Quelle appréciation faites-vous des textes législatifs (lois, code et conventions) et réglementaires (décrets et arrêtés) qui régissent le syndicalisme au Bénin ?
- Le syndicat dispose-t-il de textes internes (statuts, règlement intérieur, chartes, etc.) régissant son fonctionnement interne (si oui demander les exemplaires de de chacun des textes)
- Quelles appréciations faites-vous de chacun de ces textes ? Ces textes sont-ils respectés ?

- Dans quelles mesures les dispositions internationales (conventions et autres) constituent-elles des forces pour le mouvement syndical ?

12. **Normes pratiques de fonctionnement et d'action syndicale**

- Quelles sont les stratégies de mobilisation des travailleurs (du public - du privé - du secteur informel) ? Ces mécanismes sont-ils suffisamment efficaces ?
- Quelle appréciation faites-vous du militantisme syndical au sein des différents secteurs d'activité (publics - privé - informel) ?
- De façon générale quels sont les rapports des travailleurs avec leur syndicat ?
- Quelle est la place de la jeunesse ? des femmes ? au sein du syndicat ?
- Existe-il une politique de promotion du leadership des groupes spécifiques (jeunes, femmes) au sein du syndicat ? Quelles en sont les limites ?
- Quelles sont les stratégies utilisées pour défendre les droits des travailleurs ? Quelles en sont les forces ? Quelles en sont les limites ?
- Où se trouvent les syndicats forts au Bénin (au niveau sectoriel ? niveau entreprise ? niveau local ? dans les régions ? ou au niveau national ...) ? Comment cela se manifeste-t-il ?

13. Rapports inter - syndicats

- De façon générale quels sont les rapports entre votre organisation et les autres syndicats de base ?
- Quels sont les rapports entre votre syndicat et la centrale syndicale à laquelle elle est affiliée ? Quels en sont les avantages ? les faiblesses ?
- Existe-t-il une hiérarchie entre syndicats de base affiliés à la même centrale ?
- Existe-il des espaces de collaboration entre syndicats de base ? entre centrales syndicales ? au sein de regroupements syndicaux ?
- Existe - il par le passé (ou de nos jours) des conflits ou contradictions entre votre syndicat et d'autres ?

14. Rapports avec les institutions de l'Etat / avec le privé

- Quelle appréciation faites-vous des rapports entre votre syndicat et le Gouvernement ?
- Ces rapports sont-ils favorables au dialogue avec les partenaires sociaux ? Justifiez
- Quels sont les rapports que vous entretenez avec les autres institutions de la République : le Conseil Economique et Social (CES) - le Médiateur de la République - la Haute Autorité de l'Audiovisuelle et de la Communication (HAAC) - le Parlement - la Haute Cour de Justice (HCJ) - la Cour Constitutionnelle (CC) - la Cour Suprême (CS) - La Commission Electorale Nationale Autonome (CENA)

- Quels sont les rapports spécifiques avec le secteur privé (avec le patronat) ?
- Quels sont les rapports avec les Organisations de la Société Civile (OSC)
- Quels sont les rapports avec les pouvoirs traditionnels et les autorités religieuses ?
- Quelle appréciation faites-vous des élections professionnelles ?

15. **Gouvernance syndicale et redevabilité**

- Quels sont les mécanismes de légitimation des syndicats ? des leaders syndicaux ?
- Quels sont les mécanismes de représentativité des syndicats ?
- Ces mécanismes de légitimation et de représentativité sont-ils réglementaires ? efficaces ? pragmatiques ? Quels en sont les faiblesses ?
- Que pensez-vous de la démocratie à l'interne du syndicat ? les textes internes sont-ils respectés ? Les sanctions prévues sont-elles prononcées ?
- Quelles sont les sources de financement de votre syndicat ?
- Votre syndicat bénéficie-t-il directement ou indirectement de l'aide de l'Etat ?
- Quelle appréciation faites-vous des mécanismes de mobilisation des fonds et de financement des syndicats ?

- Comment se gèrent les fonds mobilisés ou mis à la disposition des syndicats ?
- De façon générale quelles sont les charges financières auxquelles fait face votre syndicat ?
- Quelles sont les contraintes et difficultés financières des syndicats (Causes et implications de ces difficultés financières)
- Quelles sont les contraintes techniques (formation et documentation) des syndicats ?
- Existe-il un mécanisme interne de reddition de compte ?

16. Défis actuels et futurs

- Défis en termes de mobilisation des travailleurs du public ? du privé ? de l'informel ?
- Défis en lien avec le nouveau cadre légal ?
- Quels sont les défis en termes de rapport avec le Gouvernement et les autres institutions de la République
- Quels sont les défis liés à la gouvernance syndicale (y compris la gouvernance des ressources financières)
- Défis liés au libéralisme ? à la mondialisation ? à la migration des travailleurs ?
- Autres défis majeurs ?

17. **Propositions et suggestions pour un appui plus efficient aux syndicats ?**

A la fin de l'interview

- Solliciter l'interlocuteur pour entrer en contact avec les responsables syndicaux de base ou les points focaux à Parakou, Porto-Novo, Abomey et Natitingou
- Collecter toute documentation utile

Outil n° 3 : Guide d'entretiens de groupe

(Outil à utiliser pour l'animation des séances de groupes avec les acteurs syndicaux à la base)

Consignes de base

(1) : Vérifier le nombre de participants à la discussion de groupe : minimum = 6 ; maximum = 10

(2) : Les échanges seront conduits par deux (2) personnes : 1 animateur et 1 rapporteur

(3) : Salutation d'usage et remerciements des participants - Présentation de l'équipe et des participants - présentation de l'objet d'étude - garantir la confidentialité des réponses

(4) : Le guide d'entretien de groupe (outil n°3) sert de pense-bête pour l'animateur qui conduit la discussion.

(5) : Le rapporteur inscrit les réponses des interviewé(e)s sur un tableau.

(6) : L'animateur peut noter également les réponses dans un cahier et toutes autres observations faites

(7) : Toujours demander l'autorisation avant d'enregistrer votre conversation

(8) : A la fin de la partie, établir un PV de la réunion qui sera signé par un représentant des participants

(9) : N'oubliez pas d'établir la liste de présence des participants

Introduction

Dans le but d'améliorer l'efficacité de son soutien et de son accompagnement aux syndicats, la Fondation Friedrich Ebert (FES) a initié une étude sur « l'analyse du syndicalisme au Bénin ».

Etant un acteur syndical, il est paru important de recueillir vos points de vue sur les forces, faiblesses, opportunités et menaces du syndicalisme au Bénin ainsi que sur les défis actuels (et futurs) à relever en matière de mouvement syndical.

Je vous en remercie.

I. STRUCTURATION EXTERNE DES SYNDICATS

Mise en contexte 1 :

La structuration externe définit les limites des syndicats du Bénin. Pour un syndicat donné, il y a les principes qui sous-tendent le modèle de l'organisation syndicale, il y a des critères en matière d'inclusion et d'exclusion de certaines catégories (femmes, jeunes, travailleurs spécifiques, etc.) ainsi que des lignes de démarcation entre les syndicats.

Question 1 :

En considérant les principes de structuration externe de vos syndicats respectifs, quels en sont les forces et faiblesses ? les opportunités et menaces ? les défis actuels et futurs ?

II. GOUVERNANCE SYNDICALE

Mise en contexte 2 :

La **gouvernance syndicale** fait référence à la démocratie syndicale, à la représentation et à la participation. Elle est donc axée sur la politique interne des syndicats et les relations entre les différents groupes (jeunes, femmes, groupe d'intérêt particulier) au sein d'un syndicat.

Question 2 :

A votre avis, quels sont les forces et faiblesses, les opportunités et menaces, ainsi que les défis majeurs de la gouvernance syndicale.

III. ADMINISTRATION DU SYNDICAT

Mise en contexte 3 :

L'**administration du syndicat** fait référence à la gestion quotidienne du syndicat et à son financement.

Question 3 :

Au regard de vos expériences, quels sont les forces et faiblesses, les opportunités et menaces ainsi que les défis qui sont liés à l'administration du syndicat ?

IV. STRATEGIES D'ENGAGEMENT DU SYNDICAT

Mise en contexte 4 :

Les stratégies d'engagements se réfèrent à la responsabilité / redevabilité des syndicats vis-à-vis des militants (des syndiqués / des travailleurs) dans leur rôle de défense des droits des travailleurs.

Question 4 :

Quelles sont les forces et les faiblesses / contraintes ainsi que les défis liés à la responsabilité et à la redevabilité des syndicats ?

Outil n° 4 : Matrice de Diagnostic participatif

(Outil à utiliser pour y consigner les réponses lors des séances de groupes avec les acteurs syndicaux à la base)

Dimensions	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
1. Structuration externe				
2. Gouvernance syndicale				
3. Administration du syndicat				
4. Stratégies d'engagement du syndicat				

**ANNEXE 3 : LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET FÉDÉRATIONS AFFILIÉS À
CHAQUE CENTRALE/CONFÉDÉRATION**

**1- LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET DES FÉDÉRATIONS
AFFILIÉS A LA CSA-BENIN**

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
1.	SECTEUR PUBLIC
1.1.	EDUCATION
01	Syndicat National de l'Enseignement Supérieur (SNES)
02	Syndicat Béninois des Inspecteurs des Enseignements Secondaires Techniques et Professionnels (SYBIESTP)
03	Syndicat National des Inspecteur de l'Enseignement du 1 ^{er} Degré (SYNIEPD)
04	Syndicat National Libre des Instituteurs et Animateurs du Bénin (SYNALINAB)
05	Syndicat National des Travailleurs du Secteur de l'Alphabétisation et de l'Education des Adultes au Bénin (SYNTRA-SAEA/BENIN)
06	Syndicat National des Enseignants pour le Renouveau Educatif au Bénin (SYNERE-BENIN)
07	Syndicat National des Professeurs Résolument Engagés du Bénin (SYNAPRE-BENIN)
08	Collectif National des Institutrices et Instituteurs du Bénin (CNIB)
09	Syndicat National des Enseignants pour les Réformes du Système Educatif au Bénin (SYNERSE-Bénin)
10	Syndicat National de l'Education du Bénin (SYNE-BENIN)
11	Syndicat National de l'Education pour une Lutte Commune (SYNELC)
12	Syndicat National pour la Relève de l'Education à la Base (SYNAREEB)
13	Syndicat des Enseignants pour la Restauration du Savoir (SERES/BENIN)
14	Syndicat National pour la Rénovation des Enseignements Maternel et Primaire (SYNAREMP)
15	Syndicat National des Professeurs Certifiés (SY.N.PRO.CER.)
16	Syndicat des Enseignements de la Maternelle et du Primaire / Bénin (SEMP/BENIN)
17	Forces Educatives (FE)
18	Syndicat National des Educateurs du Bénin (SNEB)
19	Syndicat National des Enseignants Qualifiés du Privé, de la Maternelle et du Primaire (SYNEQP/MP)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
20	Syndicat National Pour le Rayonnement de l'Enseignement Secondaire au Bénin (SYNPRES-BENIN)
21	Syndicat National des Enseignants du Secondaire et des Lycées / Justice Sociale (SYNESL/JS)
22	Syndicat National pour la Profession Enseignante (SYNAPE-BENIN)
1.2.	SANTE
23	Syndicat des Travailleurs de la Centrale d'achat des Médicaments Essentiels et Consommables Médicaux (SYNTRA-CAME)
24	Syndicat National des Biotechnologistes (SYNABIOT)
25	Syndicat des travailleurs du Centre Hospitalier Départementale du Zou (SYNTRA/CHD-ZOU)
26	Syndicat des Travailleurs et Occasionnels du centre Hospitalier Départemental du Mono (SYNTRACO-CHD-MONO)
27	Syndicat des Travailleurs Contractuels du centre Hospitalier Départemental de l'Atacora (SYNTRAC/CHD-ATACORA)
28	Syndicat des Travailleurs Contractuels du Centre Hospitalier Départemental du Borgou (SYNTRAC/CHD-B)
29	Union Nationale des Sages-Femmes du Bénin (UNASAF-Bénin)
30	Syndicat des Agents Administratifs et Paramédicaux du CHU-MEL (SYNAAP-CHUMEL)
31	Syndicat National des Travailleurs de la Santé (SYNTRA-SANTE)
1.3.	AUTRES SECTEURS PUBLICS ET COLLECTIVITES LOCALES ET TERRITORIALES
32	Syndicat National des Travailleurs de l'Office du Bois (SYNTRA-ONAB)
33	Syndicat National des Travailleurs du Conditionnement des Produits (SYNATRA-CP)
34	Syndicat National des Travailleurs de la Pêche (SYNTRA-PECHE)
35	Syndicat National des Travailleurs de l'Elevage et des Industries Animales (SYNATELIA)
36	Syndicat National des Travailleurs de la Production Végétale du Bénin (SYNTRAPROVEB)
37	Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Agronomiques du Bénin (SYNATRA-BENIN)
38	Syndicat des Travailleurs de la SONAPRA (SYNTRA-SONAPRA),
39	Syndicat National des Agents de l'Aménagement Rural (SYNAER)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
40	Syndicat National des Agents en sous-Traitance de l'ONAB-Industrie du Bénin (SYNASTOIB)
41	Syndicat des Travailleurs de l'Union Régionale des Coopératives d'Aménagement Rural du GRAND AGONVY (SYNTRA-UGA)
42	Syndicat des Travailleurs de la Section Débardage de l'Office National du Bois (SYNTRADEB-ONAB)
43	Syndicat National des Travailleurs Saisonniers de la SODECO (SYNTRAS-SODECO)
44	Syndicat National des Travailleurs de l'Agence Béninoise de Métrologie et du Contrôle de la Qualité (SYNTRA-ABMCQ)
45	Syndicat National des Travailleurs du Secteur de l'Urbanisme et de l'Habitat (SYNTRA-SUH)
46	Syndicat des Cheminots de l'Organisation Commune Bénin-Niger (SYNCOBENI),
47	Syndicat National des Travailleurs de la Météorologie et de l'aviation Civile (SYNATRAMAC)
48	Syndicat National des Travailleurs de l'Administration des Transports et des Travaux Publics SYNTRA-TTP
49	Syndicat Uni des Travailleurs de l'Aviation Civile et de la Météorologie SUTRACIM
50	Syndicat des Travailleurs du Coton Indépendant de la Compagnie Cotonnière du Bénin (SYNTRACI-CCB)
51	Syndicat Libre des Travailleurs de SODECO (SYLTRA-SODECO)
52	Syndicat National des Personnels Administratifs Techniques des services Universitaires (SYNAPATSU)
53	Syndicat des Employés du stade de l'Amitié (SYNESA),
54	Syndicat des Travailleurs Béninois de l'EFE Montaigne (SYNTRAB-EFE-MONTAIGNE)
55	Syndicat des Travailleurs de l'Administration Permanente de la CENA (SYNTRAP/CENA)
56	Syndicat National des Travailleurs du CENOU (SYNTRA-CENOU),
57	Syndicat National des Travailleurs de l'Administration de la Jeunesse des Sports et des Loisirs (SYNTRAA-JSL)
58	Syndicat des Agents Administratifs Techniques et de Services Contractuels de l'Université d'Abomey-Calavi (SAATESC/UAC),
59	Syndicat National des Cadres Assimilés et Agents du CENOU (SYNCA-CENOU)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
60	Syndicat des Agents du Centre des Œuvres Universitaires et Sociales de Parakou (SYNACOUS-P)
61	Syndicat National des Télécommunication (SYNATEL)
62	Syndicat National des Postes du Bénin (SYNAPOSTE-Bénin)
63	Syndicat des Travailleurs de l'Audiovisuel du Bénin (SYNTRAB)
64	Syndicat des Travailleurs de la Communication (SYNTRA-COM)
65	Syndicat des Travailleurs de l'Agence Bénin Presse (SYNTRA-ABP)
66	Syndicat Libre des Travailleurs de Bénin Télécoms S.A (SYLTRA-BT)
67	Syndicat des Travailleurs de la Haute Autorité de l'Audiovisuelle et de la Communication (SYNTRA-HAAC)
68	Syndicat du Collectif des Travailleurs de la Poste du Bénin S.A (SYNCOTRAP/BENIN)
69	Syndicat National des Travailleurs de l'Office National d'Imprimerie et de Presse (SYNTRA-ONIP)
70	Syndicat National de la Presse Indépendante du Bénin (SYNAPIB)
71	Organisation Syndicale des Travailleurs de LIBERCOM (OSYTRA-LIBERCOM)
72	Syndicat National des Travailleurs des Impôts du Bénin (SYNTRIB)
73	Syndicat National des Travailleurs de la Loterie Nationale du Bénin (SYNTRA-LNB)
74	Syndicat des Travailleurs de la Caisse Autonome d'Amortissement (SYNTRA-CAA)
75	Syndicat National des Travailleurs d'Industries Minières et Pétrolières (SYNTRIMPE)
76	Syndicat National des Travailleurs de la SBEE (SYNTRA-SBEE)
77	Syndicat des Travailleurs de la Société Nationale de Commercialisation des Produits Pétroliers (SYNTRA-SONACOP)
78	Syndicat des Travailleurs de la Société ORYX-BENIN (SYNTRA ORYX-BENIN)
79	Syndicat des Travailleurs de la SONEB (SYNTRA-SONEB)
80	Syndicat National des Techniciens Sociaux du Bénin (SYNTECHSOBE)
81	Syndicat National des Agents de la Sécurité Sociale (SYNASS)
82	Syndicat National des Travailleurs de la Caisse Mutuelle de Prévoyance Sociale (SYNTRA-CMPS)
83	Syndicat National des Agents du Contingent Civil de Sécurité du Port Autonome de Cotonou (SYNACOCIS / PAC)
84	Syndicat National de la Police du Bénin (SYNAPOLICE-BENIN)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
85	Syndicat des Forestiers du Bénin (SYNFORB)
86	Syndicat des Travailleurs du Centre National de Gestion des Réserves de Faune (SYNTRA-CENAGREF)
87	Syndicat des Travailleurs de la SOGEMA (SYNTRA-SOGEMA)
88	Syndicat des Agents Patriotes et Intègres de la Mairie de Parakou (SAPI/MAIRIE-PARAKOU)
89	Syndicat des Agents Territoriaux de la Commune de Ouidah (SYN.A.TER.OUIDAH)
90	Syndicat Autonome des Travailleurs du CNERTP (SYN.A.T - CNERTP)
91	Syndicat des Travailleurs de la Commune d'Abomey-Calavi (SYNTRA-COM-Abomey-Calavi)
92	Syndicat du Personnel Administratif de la Cour Constitutionnelle (SYNPA-CC)
93	Syndicat Autonome des Travailleurs du Ministère du Travail et de la Fonction Publique (SYNATRA-MTFP)
2.	SECTEUR PRIVE
94	Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie du Bois du Bénin (SYNTRA-IBB)
95	Syndicat National des vétérinaires Privés du Bénin (SYNAVEPRIB)
96	Syndicat des Exploitants du Lac Ahémé et de ses Chenaux (SYNELAC)
97	Syndicat National des Jeunes Transitaires Indépendants du Bénin (SYNAJETIB)
98	Syndicat pour la Défense des Tâcherons du Port (SYNDETAP)
99	Union pour la Défense des Intérêts des Manœuvres Associés du Bénin (UDIMAB)
100	Syndicat des Travailleurs des Compagnies Aériennes et Agences de Voyages (SYNTRACAAV-BENIN)
101	Syndicat des Travailleurs du Groupe Bolloré Bénin (SYNTRA-SDV)
102	Syndicat des Travailleurs de COMAN (Maesk line) (SYNTRA-COMAN)
103	Syndicat des Travailleurs de SAGA-SBEM (SYNTRA-SAGA-SBEM)
104	Syndicat des Travailleurs du Complexe Cimentier d'Onigbolo (SYNTRACCO)
105	Syndicat National des Dockers des Manutentions Portuaires du Bénin (SYNADOMAP-BENIN)
106	Syndicat des Travailleurs de la Société Générale de Surveillance du Bénin (SYNTRA-SGS-Bénin)
107	Syndicat National des Travailleurs d'Industries Béninoises des corps Gras (SYNTRA-IBCG)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
108	Syndicat des Travailleurs de la SOBEBRA (SYNTRASOB)
109	Syndicat des Travailleurs de la Société des Huileries du Bénin (SYNTRA-SHB)
110	Syndicat National des travailleurs du COTEB (SYNTRA-COTEB)
111	Syndicat Autonome des Travailleurs du Complexe Oléagineux d'Agonvi du Bénin (SYNAT-CODA-BENIN)
112	Syndicat National des Travailleurs de la Société FLUDOR (SYNTRA-FLUDOR)
113	Syndicat National de la Société Industrielle des Aciers du Bénin (SYNTRA/SIAB)
114	Syndicat des Travailleurs de la SITEX (SYNTRA-SITEX)
115	Syndicat des Travailleurs du Bénin Equipement (SYNTRABEQ)
116	Syndicat des Travailleurs de la SOBETEX (SYNTRA-SOBETEX)
117	Syndicat des Travailleurs du Sucre et de l'Alcool (SYNTRASA)
118	Syndicat des Travailleurs de la Compagnie Béninoise des Textiles (SYNTRA-CBT)
119	Syndicat des Travailleurs de la COBEMAG (SYNTRA-COBEMAG)
120	Syndicat des Travailleurs de l'Imprimerie-Presses Seconde (SYNTRA-IPS)
121	Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie du Bois du Bénin (SYNTRA-IBB)
122	Syndicat des Artistes G113 (SA G113)
123	Syndicat National des Musiciens du Bénin (SYNAMUB)
124	Syndicat National des Artistes du Bénin (SNAB)
125	Syndicat des Travailleurs de NOVOTEL (SYNOVO)
126	Syndicat National des Employés de Maison et Restaurant du Bénin (SYNEMB)
127	Union des Travailleurs du Bénin Marina hôtel (UTRABEMH)
128	Syndicat des Travailleurs de l'Hôtel de la Plage et sa Pergola (SYNTRA-HPP)
129	Syndicat des Employés d'Hôtel et de Maison / Borgou-Alibori (SEHM /BA)
130	Syndicat des Travailleurs de l'Hôtel-Aledjo (SYN-TRA-H. ALEDJO)
131	Syndicat des Travailleurs des Réceptifs de l'Hôtel Tata Somba et ses Campements (SYNTRA-HEC)
132	Syndicat National des Travailleurs de Télécel-Bénin (SYNTRA-TELECEL-BENIN)
133	Syndicat National des Travailleurs de l'Africaine des Assurances (SYNTRA-AFAS)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
134	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Banques et Etablissements Financiers du Bénin (FE.S.TRA – BANK)
135	Syndicat des Travailleurs de la Bank Of Africa (SYNTRA-BOA)
136	Syndicat des Travailleurs de ORA BANK (SYNTRA-ORA-BANK)
137	Syndicat des Travailleurs de la Banque Internationale du Bénin (SYNTRA-BIBE)
138	Syndicat des Travailleurs de ECO-BANK (SYNTRA-ECOBANK)
139	Syndicat des Travailleurs de la Société A&C Bénin S.A (SYTAC-Bénin)
140	Syndicat des Travailleurs de BSIC BENIN SA (SYNTRA-BSIC BENIN)
141	Syndicat National des Employés des Stations Services du Bénin (SYNES-BENIN)
142	Syndicat des Travailleurs de la Compagnie Géologique de Chine au Bénin (SYNTRA-CGC-BENIN)
143	Syndicat des Travailleurs de Promo-Pharma (SYNTRA-PROMO-PHARMA)
144	Syndicat National des Employés de la SOCIETE SUNTREV- BENIN (SNE –SUNTREV-BENIN)
145	Syndicat National des Agents de PAO SECURITY (SYNAPAO)
146	Syndicat des Employés d'Inter-Com Security Bénin (SYNEIB)
147	Syndicat National des Agents Inter-Con (SYNA-IC)
148	Syndicat des Travailleurs de la Centrale COOP (SYNTRA-COOP)
149	Syndicat National des Travailleurs de la SEIB (SYNTRA-SEIB)
150	Syndicat National des Travailleurs de la Chambre du Commerce et d'Industries du BENIN (SYNATRA-CCIB)
151	Syndicat des Travailleurs de la CBND (Ex. CFAO) (SYNTRA.CBND)
152	Syndicat National des Travailleurs de la Société PEFACO-BENIN (SYNTRA-SPB)
153	Syndicat des Travailleurs de UBA Benin (SYNTRA-UBA-Benin)
3. SECTEUR INFORMEL	
154	Groupement des Pêcheurs Producteurs des Crevettes Roses de Mer (GPCRM)
155	Syndicat National des Maraîchers du Bénin (SYNAMAB)
156	Union Nationale des Pêcheurs Marins Artisans et Assimilés du Bénin (UNAPEMAB)
157	Syndicat des Revendeurs et Revendeuses de Parakou (SYRRMAP)
158	Syndicat des travailleurs des Marchés de Parakou (SYTRAMAP)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
159	Syndicat des Professionnels Artisans Habilleurs de Natitingou (SYN-PAHN)
160	Syndicat des Coiffeuses et Coiffeurs de Natitingou (SYNCONAT)
161	Syndicat des Tisserands et Teinturiers de Natitingou (SYNTITENA)
162	Syndicat National des courtiers Professionnels du Bénin (SYNACOP)
163	Union des Conducteurs de Taxi-Moto de Cotonou (U.CO.TA.C)
164	Syndicat National des Conducteurs de Véhicules d'occasion Importés au Bénin (SYNACOVOIB)
165	Syndicat National des Garagistes et Professionnels de l'Automobile du Bénin (SYNGAP-AUTO/BENIN)
166	Organisation des Conducteurs de Taxi-Moto Zémidjan d'Allada (O.CO.TA.ZA)
167	Union des Conducteurs de Taxi-Moto de Toffo (UCTM-TOFFO)
168	Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto du Département du Zou (SYNCOTAMO-ZOU)
169	Syndicat des Conducteurs de Taxi - Motos « Zémidjan » de la commune d'Abomey (SCZA-SYNCOZA)
170	Syndicat National des Conducteurs Routiers Indépendants du Bénin Gros Porteurs (SY.NA.CO.RIB-GP)
171	Union Nationale des Conducteurs de taxi-Mini, Gros-Porteurs et Assimilés (UNACOTAGAB)
172	Union des Conducteurs de Tricycles du Bénin (UCTB)
173	Syndicat des Zémidjans Autonomes du Bénin (SYNZAB)
174	Union Nationale des Zémidjans du Bénin (UNAZEBE),
175	Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto du Bénin (SYNCOTAMOB)
176	Syndicat National des Vulcanisateurs Progressistes du Bénin (SYNAVUPRO-Bénin)
177	Union Nationale des Conducteurs et Transporteurs Agricoles et Forestiers Poids Lourds du Bénin (UNACOTRAF-PLB)
178	Syndicat National des Conducteurs de Taxi-Télé du Bénin (SYNCON-TT Bénin)
179	Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto de la Commune de Ouidah (SYNCTAMO-Bénin)
180	Fédération des Syndicats des Conducteurs de Voyageurs, d'Entreprises et de Marchandises du Bénin (FESCOVEMAB)
181	Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto d'Abomey (SYNCOTAMO-Abomey)
182	Syndicat des Conducteurs de Taxi-Moto d'Agbangnizoun (SYNCOTAMO-Agbangnizoun)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
183	Syndicat National des Conducteurs de Véhicules Personnels (SYNACOVEP)
184	Union Nationale pour le Développement des Courtiers du Bénin (UNDCB)
185	Syndicat National des Conducteurs de Taxi-Télé des Aéroports du Bénin (SYNCOTTAB)
LISTE DES FEDERATIONS	
1	Fédération des Syndicats du Développement Rural et de l'Environnement (FESYNDERE)
2	Fédération des Syndicats des Travailleurs du Transport, des Conducteurs et Assimilés (FESYNTTRANSCA)
3	Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Industrie et Assimilés (FESYNTRI)
4	Fédération des Syndicats de l'Education, de la Culture, de la Jeunesse et Assimilés (FESECJA)
5	Fédération des Syndicats des Travailleurs l'hôtellerie, du Tourisme et Assimilés (FESYNTRA-HTA)
6	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Télécommunications, de la Presse et Assimilés (FSTTPA)
7	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Banques, Institutions Financières, Assurances et Assimilés (FESTRABIFA)
8	Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Energie, des Mines et Eau et Assimilés (FESYNEME)
9	Fédération des Syndicats de la Protection Sociale, de la Santé, et Assimilés (FESYPROSSA)
10	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Services de Sécurité et Assimilés (FESTRASSA)
11	Fédération des Syndicats des Travailleurs du Commerce, Cabinets d'études et services Assimilés (FESCCESA)

2- **LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET DES FEDERATIONS
AFFILIES A LA COSI-BENIN**

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
1.	SECTEUR PUBLIC
1.1.	EDUCATION
01	Syndicat National des Enseignements Secondaire, technique et Professionnel (SYNESTP)
02	Organisation Syndicale des Institutrices, Instituteurs et Animateurs du Bénin (OSIAB)
03	Syndicat National des Contractuels Locaux des Etablissements Secondaires Publics du Bénin (SYNACEES/GTP)
04	Syndicat national du Personnel Enseignant et entité de Renfort des Ecoles Primaires du Bénin (SYNAPEREP-Bénin)
05	Syndicat National des Contractuels de l'Enseignement Secondaire du Bénin (SYNCES)
06	Syndicat National des Enseignants du primaire pour une Défense Alternative du Bénin (SNEPDA-Bénin)
07	Syndicat national des Enseignants Temporaires du Bénin (SNET-B)
08	Les Bureaux d'Actions Syndicales des Enseignants du Secondaire (Les BASES)
09	Syndicat National des Enseignements Techniques et professionnels (SNETP-Bénin)
10	Syndicat pour le Renouveau de l'Enseignement Secondaire (SYRES)
11	Syndicat National des Enseignants Contractuels et Permanents pour l'Equité du Bénin (SYNECOPE-B)
12	Syndicat National des Institutrices et Instituteurs Engagés du Bénin (SNIE-B)
13	Syndicat national des Enseignants pour une Education du développement (SYNEED)
14	Syndicat national du Secteur Privé pour un enseignement Rénové au Bénin (SNASPER-Bénin)
15	Union Syndicale des Professeurs de l'Enseignement Secondaire Privé du Privé (USYNPESP-Bénin)
16	Syndicat National des Enseignants du Secondaire Tradition Bureaux de Liaison (SNES-BL)
17	Syndicat National des Enseignants et Personnels Administratifs du Secondaire (SYNEPAS)
18	Syndicat National des Formateurs en Education au Bénin (SYNAFEB)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
19	Syndicat des Enseignants du Secondaire Unis pour l’Ethique dans l’Education Nationale au Bénin (SYNESU/EN-Bénin)
20	Syndicat National des Enseignants du Bénin (SYNEB)
21	Syndicat National des Professionnels de l’Enseignement du Bénin (SYNAPEB)
22	Syndicat National des Enseignants-Chercheurs et des Chercheurs du Bénin (SNECC-Bénin)
23	Syndicat National des Conseillers Pédagogiques de l’Enseignement Secondaire Général, Technique et de la Formation Professionnel (SY.NA.CO.PES-GTFP)
24	Syndicat des Professionnels Enseignants de l’Ecole Nationale d’Economie Appliquée et de Management (SYPE-ENEAM)
25	Syndicat National des acteurs à la Craie et de l’Administration du Bénin (SYNACA-Bénin)
26	Syndicat National du Personnel de l’Enseignement Secondaire des Lycées et Collèges Publics (SYNPESLYCOP)
27	Syndicat des Enseignements Combattants pour le Développement et l’Harmonisation de l’Education au Bénin (SECDHE-Bénin)
28	Syndicat National des Enseignants Engagés pour une Relève de Qualité au Bénin (SyNEEReQ)
29	Syndicat National des Enseignants d’Education Physique et Sportive et de Professionnels du Sport (SYNEEPSPS)
1.2.	SANTE
30	Syndicat National des Infirmières et Infirmiers Diplômés d’Etat (SIDE)
31	Syndicat National des Sages-femmes du Bénin (SYNSAFEB)
32	Syndicats national des Infirmières et Infirmiers du Bénin (SYNIIB)
33	Syndicat National des Médecins de Spécialité Chirurgicale du Bénin (SYNAMESCH)
34	Syndicat National des Contractuels de la Santé du Bénin (SYNCONS)
35	Syndicat National des Cadres Supérieurs de la Médecine Humaine et Animale du Bénin (SYNCASMHAB)
36	Syndicat national des Aides-Soignantes et Aides-Soignants et Assimilés du Bénin (SYNAASA)
37	Syndicat National du Personnel Administratif et Technique du Ministère de la Santé Publique (SYNPAT-MSP)
38	Syndicat National des Professionnels d’Imagerie Médicale du Bénin (SYPIMB)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
39	Syndicat des pharmaciens (SIPHAB)
40	Syndicat National des Travailleurs du CNHU (SYNTRA-CNHU)
41	Union Libre des Travailleurs du CNHU (ULTRA-CNHU)
42	Union Libre des Personnels de l'hôpital de Mênontin (ULPER-MH)
43	Syndicat National des Cliniques Coopératives du Bénin (SYNACLICO-Bénin)
44	Syndicat National des Travailleurs de l'hôpital du Borgou/Alibori (SYNTRA /B-A)
45	Syndicat des Travailleurs de l'Hôpital de Zone de Ouidah - Kpomassè - Tori-Bossito (SYNTRA/HZ-OKT)
46	Syndicat national du Personnel de CNHU (SYNPER – CNHU)
47	Syndicat National des Agents d'Entretien des Services de la Santé (SYNAESES)
48	Syndicat du Personnel de l'HOMEL
49	Syndicat des Travailleurs de l'Hôpital Saint Luc
50	Syndicat National des Kinésithérapeutes du Bénin
51	Syndicat des Travailleurs de la Clinique BONI
1.3.	AUTRES SECTEURS PUBLICS ET COLLECTIVITES LOCALES ET TERRITORIALES
52	Union des Travailleurs de bénin télécom SA (UTBT)
53	Union des Travailleurs de la Poste du Bénin SA (UTPB)
54	Syndicat National de Bénin Télécom (SYNABETEL)
55	Syndicat des Travailleurs de Bénin Télécoms Services (SYNTRA-BTS)
56	Syndicat National de Bénin Télécoms Services SA (SYNABETEL-Services)
57	Syndicat des Travailleurs de Bénin Télécoms Infrastructures (SYNTRA-BTI)
58	Syndicat des Travailleurs du Ministère du Plan (SYNTRA-PLAN)
59	Syndicat national des Travailleurs du Ministère en Charge de la Famille (SYNTRAF)
60	Syndicat National des Personnels de l'Administration du travail (SYNAPAT)
61	Syndicat national des Travailleurs du Secteur de l'Administration Territorial (SYNTRASAT)
62	Syndicat National des Travailleurs du Secteur Environnement (SYNTRASEN)
63	Syndicat National des Travailleurs des Secteurs de l'Eau, des Mines et de l'Energie (SYNTR A-SEME)
64	Syndicat National des Travailleurs du Secteur de l'Eau (SYNATRA-Eau)
65	Syndicat National du Personnel de la Justice (SYNAPE-Justice)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
66	Syndicat du Métier de l'Energie Electrique de la SBEE (SYMEE-SBEE)
67	Syndicat National des Agents des Pêches, de l'Aquaculture et Assimilés du Bénin (SYNAPA-Bénin)
68	Syndicat National du Personnel Administratif et Technique du Ministère des Affaires Etrangères (SYNAPAT-MAE)
69	Syndicat des Travailleurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (SYNTRA-MESRS)
70	Union des Travailleurs de la SONAPRA (UTRA SONAPRA)
71	Syndicat des Travailleurs des Collectivités Locales du Bénin (SYNTRA-COL/Bénin)
72	Syndicat des Travailleurs de l'ex OCBN
73	SOLDAT Bénin
2.	SECTEUR PRIVE
74	Organisation Syndicale des Travailleurs de la Compagnie Béninoise des Textiles de Lokossa (OSYTRA-CBT)
75	Syndicat National des Employés de ATC-Bénin (SNEMP/ATC-B)
76	Syndicat des Manutentionnaires de la Société Bolloré (SYNMA SB)
3.	SECTEUR INFORMEL
77	Syndicat National des Habilleurs Professionnels du Bénin, Session Dassa (SYNHAPB/Dassa)
78	Syndicat National des Habilleurs Professionnels du Bénin, Session Agblangandan (SYNHAPB/Agblangandan)
79	Syndicat National des Coiffeuses du Bénin (SYNACOIF-Bénin)
80	Syndicat National des Matelassiers, Tapissiers et Garnisseurs du Bénin (SYNAMATAG)
81	Syndicat National des Femmes des Marchés du Bénin (SYNAFEM-B)
82	Syndicat National des Professionnels de Cafétéria du Bénin
83	Syndicats des Habilleurs Professionnels du Bénin (Porto-Novo)
84	Fédération Nationale des Courtiers du Bénin (FENACOB)
85	Syndicat des Prestataires, animateurs et DJ de l'Atlantique (SYNPADJAT-B)
86	Union Nationale des Prestataires de Sonorisation du Bénin (UNAPRES-Bénin)
87	Syndicat National des Travailleurs Professionnels Garagistes Automobiles du Bénin (SYTRA-PROGAB)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
88	SYNAPROC
89	Syndicat National des Maçons professionnels du Bénin (SYNAMAP)
90	Syndicat national des Peintres Bâtiment du Bénin (SYNAPEB-B)
91	Syndicat des Techniciens et Ingénieurs Bâtiment du Bénin (SYNTIB)
92	Syndicat des Techniciens du Bâtiment et des Travaux Public (SYNTECHBA)
93	Union des Décorateurs du Plâtre du Bénin (UDEPLATRE)
94	Union Nationale des Electriciens Bâtiments et Travaux Publics (UNEB-TP)
95	Syndicat National des Ferrailleurs du Bénin (SYNAFE-B)
96	Syndicat national des Travailleurs Domestiques du Bénin (SYNTRAD-B)
97	Syndicat National des Autos Ecoles du Bénin (SNAEB)
98	Syndicat des Maintenançiers en Informatique et Opérateurs de Saisie du Bénin (SYMINFOB)
99	Syndicat National des Employés des Sociétés de Commerce au Bénin (SYNEC-Bénin)
100	Syndicat National des Travailleurs des Bars, Maquis, et Restaurants du Bénin (SYNTRA-BMR-Bénin)
101	Syndicat National des Dockers et Spécialistes de la Manutention Portuaire (SYNADSMAP)
102	Syndicat National des Conducteurs d'Autocars du Bénin (SYNACAB)
103	Syndicat National des Conducteurs des Véhicules Administratifs du Bénin (SYNCON-V.A – Bénin)
105	Syndicat National des Garagistes d'Automobile du Bénin (SYNGAB)
106	Syndicat national des Zémidjans du Bénin (SYNAZEB)
107	Syndicat National des Conducteurs Zémidjans d'Abomey (SYNACOZ)
108	Union National des Conducteurs de taxis et Transports Grands Routiers du Bénin (UNACOTTRAGRO-B)
109	Syndicat des Conducteurs de Taxi Urbain pour un Bénin Emergent (SYNCOQqBE)
110	Union Nationale des Conducteurs de taxis Inter Urbain du Bénin (UNACOTAIB)
111	Union Nationale des Conducteurs de taxis et Bus du Bénin (UNACOTABUS)
112	Union des Conducteurs pour la Restructuration et l'Éthique Syndicale (UCRES)
113	Syndicat national des Conducteurs Routiers et d'Entreprises du Bénin (SYNACOREB-GP)

N°	ORGANISATIONS AFFILIEES
114	Syndicat National des Conducteurs -Transporteurs produits de Carrières du Bénin SYNACOTTRAPCB/C
115	Union Nationale des Conducteurs de Véhicules Automobiles du Bénin (UNACOVAB)
116	Union Nationale des Conducteurs Gros Porteurs pour l'Emergence du Bénin (UNACO-GPEB)
117	Fédération des Syndicats des Conducteurs de Voyageurs d'Entreprises et de Marchandises du Bénin (FESCOVEMAB)
118	Syndicat national des Conducteurs de Taxi Moto du Bénin (SyNaCoTaMo-B)
119	Syndicat des Conducteurs de Taxis et Bus du Bénin (SYNACOTAB-B)
120	Rassemblement des Conducteurs de taxi-Moto du Bénin (RACOTAMO)
121	Union Syndicale des Spécialistes Occasionnels de la SOBEMAP (USYNZO-SOBEMAP)
122	Syndicat des Travailleurs Manutentionnaires d' AMAB-KNAR (SYNTRAMAB-KNAR)
123	Syndicat National des Travailleurs Enleveurs des Sociétés Privés de Transit du Bénin
124	Syndicat National des Travailleurs agroalimentaires (UNATRA-AGRO)
125	Syndicat national des pêcheurs Mareyeurs, vendeurs de Produits de Pêche Assimilés (SYNAPEV)
126	Syndicat National des Agriculteurs et Eleveurs du Bénin (SYNAGREL)
127	Syndicat des National des Usagers Agro Sylvo-Pastorales du Bénin (SYNU-) Agro-Sylvo Pastorale
128	Syndicat National des Producteurs de Coton du Bénin (SYNAPROCOB)
129	Syndicat National des Producteurs de Riz du Bénin (SYNAPRIB)
130	Syndicat National des Jardiniers et Maraîcheurs du Bénin (SYNJAMAR)

3- **LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET DES FEDERATIONS
AFFILIES A LA CGTB**

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
1. SECTEUR PUBLIC			
1.1. EDUCATION			
1	Syndicat National des Instituteurs, Institutrices, Animateurs et Animatrices des Ecoles Publiques du Bénin (SNIA)	MADJIDI Sabirou	97 09 40 73
2	Syndicat National des Enseignants du Primaire Privé (SYNAEPP)	GNANBODE Jacob	97 44 03 23.
3	Union Nationale des Enseignants du Secondaire du Bénin (UNES-Bénin)	AROUNA Kabirou	97 64 65 46 64 34 99 79
4	Syndicat National des Enseignants du Secondaire Privé (SYNESP)	SENOU Désiré	95 05 56 34/ 97 52 48 59
5	Syndicat National des Travailleurs des Etablissements d'Enseignements Secondaire Confessionnel du Bénin (SYNTEESEC-B)	GANHOUTODE Gabriel	97 32 29 62/ 95 56 25 04
6	Syndicat National des Permanents et Contractuels de l'Enseignement Primaire du Bénin (SYNAPCEP)	ALOUKO Moise	97 72 23 29
7	Syndicat National du Personnel de la recherche du MESRS (SYNAPRES)	GBEHOU Aimé Pierre	97 89 03 04/ 97 87 45 78
8	Syndicat des Institutrices, Instituteurs Permanents et Contractuels du Bénin (SIPEC-Bénin)	AHOUANSON Saho	97 13 50 82/ 94 21 13 94 /97 12 11 23
9	Syndicat National pour la Promotion Intégrale de la Profession Enseignante (SYNPIPE-Bénin)	GLELE LANGANFIN Lucien	97 11 27 75

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
10	Syndicat National des Enseignants Reversés et en Voie de Reversement en APE (SYNER-APE)	GNANHOUI Romain	97 89 84 59/ 97 68 95 10
11	Syndicat National des Enseignants du Primaire pour une Education de Qualité (SYNEPEQ-Bénin)	LOKONON Bidossessi Magloire	95 19 03 98/ 97 02 77 71
12	Syndicat National des Conseillers Pédagogiques des Enseignements Maternel et Primaire du Bénin (SYNACOPEMP-Bénin)	SALAMI Rafiyi	97 07 24 05
13	Syndicat National des Travailleurs des Etablissements d'Enseignement Secondaire Catholique (SYNATESCA)	AMONI Jean	97 85 01 11/ 90 03 75 69
14	Syndicat National des Professeurs pour un Etablissement Rénové au Bénin (SYNPER-Bénin)	HOUNSOU David	97 68 04 08/ 95 32 02 87
15	Syndicat de L'Education National du Bénin (SEN-Bénin)	HOUNSOUNOU Fabrice	97 32 48 00.
16	Syndicat National pour la Relève de L'Enseignement à la Base (SYNAREB)	AVLESSI Félix	97 27 80 21/ 98 61 69 71
17	Syndicat des Enseignants pour un Combat Déterminant (SECD-Bénin)	TOVIEGBE Etienne	97 93 49 01
18	Syndicat National pour la Revalorisation de la Fonction Enseignante (SYNARFE)	FATON Médard	97 07 36 62/ 95 07 86 26
19	Syndicat pour une nouvelle Dynamique Educative au Bénin (SYNODE-Bénin)	AMINOYOU Youchaou	97 88 48 60/ 93 02 52 81
20	Syndicat Indépendant du Personnel des Enseignants Maternel et Primaire (SYNIPEMP)	AHONONVI Maixent	97 88 08 37/ 98 18 91 11
21	Syndicat National des Professeurs pour Promotion d'un Enseignement de Qualité (SY.N.P.E.Q)	PETHOS Eric Roméo	97 07 51 53/ 94 60 05 20

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
22	Syndicat National des Instituteurs et Educateurs de l'Enseignement Maternel (SYNIEEMA)	HOUNKPE Rigobert	97 64 67 61
23	Syndicat National des Enseignants pour l'Ethique et le Développement (SYNAEED)	AHOUISSOUSSI Maxime	97 69 57 82/ 94 69 97 02/ 97 54 46 19
24	Syndicat National des Enseignants Reversés du Bénin (SNER-Bénin)	SAIZONOU S. Cosme	97 59 19 14/ 99 23 50 33/ 64 22 48 46
25	Syndicat National des Enseignants pour la Réforme et la Grande Impulsion Educative (SYNERGIE)	GANDAHO S. Fortuné	97 63 77 10
26	Syndicat National des Enseignants en Activité et à la Retraite pour un Enseignement de Performance (SYNEAREP)	LISSANOU T. Cyrille	97 37 16 90/ 94 05 07 69/ 97 22 72 58/ 95 82 95 68
27	Syndicat National des Enseignants Démobilisés du Bénin (SYNED-Bénin)	ADANVOESSI Yédénou Thomas	97 09 31 98/ 94 34 56 52
28	Syndicat National des Enseignants Certifiés du Bénin (SYNEC-Bénin)	VIDJINLOKPON François	97 88 34 21/ 95 92 22 92
29	Syndicat National des Enseignants pour un Développement Assuré au Bénin (SYNEDA-BENIN)	AROUKOU-DOSSOU Serges	97 87 26 17/ 96 09 71 91.
30	Force Active des Enseignants du Secondaire et Justice Sociale (FADES-JS)	ASSOGBA C. Antoine	96 51 42 99/ 95 06 63 87
31	Syndicat National des Enseignants Vacataires du Bénin (SYNEVAB)	ATINDOKPO Vincent	97 37 06 78/ 64 05 99 50
32	Syndicat National des Acteurs à la Craie de l'Enseignement Primaire Public du Bénin (SOLIDARITE)	KAKPO Félicien	97 58 25 94/ 95 96 13 24.
33	Syndicat National pour la Renaissance de l'Espoir aux Acteurs de l'Enseignement au Bénin (SYNREAE)	AKODJETIN Maurice	97 33 77 82

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
34	Syndicat National des Enseignants pour une Relève de Qualité au Bénin (SYNERQ-Bénin)	TECOTAN Téléphore	63 92 61 15/ 60 23 77 54/ 62 52 28 53
35	Syndicat National des Enseignants pour le Travail et le Patriotisme (SYNETRAP-Bénin)	HOUNGUE Carlos Honoré	97 81 52 21/ 95 67 97 19.
36	Syndicat des Enseignants de la Maternelle (SYNEM)	MIGAN Sonagnon Basile	97 56 24 36
37	Syndicat National pour une Ethique dans l'Enseignement (SYNEE-Bénin)	SENOU L. Patrice	66 08 01 90.
38	Syndicat National des Enseignants Permanents de l'Etat pour le Développement (SYNEPED)	FASSINO T. Carmel	97 67 72 60/ 64 58 60 46
39	Syndicat de défense des intérêts professionnels des enseignants du Bénin (SYNDIPEB)	LANGANFIN G. Olivier	97 32 02 13/ 95 88 12 97/ 95 42 80 87
40	Syndicat Rénove de l'Education Nationale du Bénin (SYREN-BENIN)	GANHOUMETO Serges	97 29 10 41
41	Syndicat National des Instituteurs et Institutrices de Qualité pour la Renovation et la Réhabilitation des Valeurs dans l'Enseignement Maternel et Primaire du Bénin (SYNIQREVEMP-BENIN)	AKANNI Adrien	97 48 09 38/ 97 48 44 09
42	Syndicat National des Enseignantes et Enseignant du Secteur Privé de l'Education du Bénin (SYNESPE – BENIN)	MISSAINHOUN Philippe J.C	97 88 12 22/ 95 52 67 21
43	Syndicat des Travailleurs de l'Institut pour le Développement et la Santé (SYNTRA-IReDeSa)	HOUNTONDJI Fernand	97 57 04 10
44	Syndicat National du Personnel de l'Enseignement du Bénin (SYNPE – BENIN)	OKE Frédéric D	97 28 50 13/ 98 92 81 97/ 96 40 85 60

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
45	Syndicat de Développement au Service de l'Ecole Béninoise (SDSEB)	ACLOMBESSI Martin	97 60 52 97/ 95 33 97 86
46	Syndicat des Institutrices et Instituteurs pour l'Excellence au Bénin (SIEB)	HADEGBE N. Théophile	97 59 22 04
47	Syndicat National des Travailleurs Handicapés du Bénin (SYNTRA -HANDI -BENIN E.G.T.)	BOUKARY Salifou	97 59 49 70.
48	Syndicat National des Personnes Administratives et des Enseignants du Secondaire Privé (SYNAESP)	KOUMBO Benjamin Mahugnon	97 70 15 00 / 95 63 62 82
49	Syndicat des Travailleurs Administratifs Technique et de Service de l'Education Nationale (SYNTRATSEN)	GOUNFLE André	97 18 29 80.
1.2. SANTE			
50	Syndicat National des Travailleurs de la Santé Reversés en Contractuel d'Etat (SYNTRAS-RCE)	GNONLONFIN Wilfried	21 31 21 11/ 97 37 45 12/ 95 85 23 90
51	Syndicat des Travailleurs Conventionnés et Contractuels du Centre Hospitalier et Universitaire Hubert Koutoukou MAGA (SYNTRAC-CNHU)	HOUNDELADJI Germain	97 07 31 59/ 90 97 77 66/ 94 06 00 06
52	Syndicat National des Professionnels en Imagerie Médicale du Bénin (SYNAPIMB)	AVOCEFOHOUN Alphonse	96 84 84 89
53	Syndicat National des Travailleurs Reversés du Secteur de la Santé (SYNTRA – RSS)	DANVI K. Michel	97 09 95 64/ 95 10 62 13
54	Syndicat des Travailleurs du Centre Hospitalier Départemental du MONO/COUFFO (SYNTRA/CHD-MC)	KOUTCHIVI Dorothée	97 85 83 37
55	Syndicat des Travailleurs de la Coopérative du CNHU-UKM (SYNTRACOOP CNHU-HKM)	AHOGNI Cyriaque	97 49 61 35

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
56	Syndicat des Travailleurs Elites du CHD-MONO (SYNTRAEI-CHD-M)	AKONAKPO Victor	95 40 16 41 / 66 02 74 30
57	Syndicat National des Employés des Officines de Pharmacies du Bénin (SYNEOPHAB)	MITCHOZOUNOU Ludovic	97 03 53 01
58	Syndicat National des Travailleurs de la Santé Reversés en Contractuel d'Etat (SYNTRAS-RCE)	GNONLONFIN Wilfried	21 31 21 11/ 97 37 45 12/ 95 85 23 90
1.3. AUTRES SECTEURS PUBLICS ET COLLECTIVITES LOCALES ET TERRITORIALES			
59	Syndicat National des Travailleurs du Plan et de la Statistique (SYNAPLASTA)	ALIOU Sabirou	97 68 01 59/ 94 94 26 02
60	Syndicat National des Diplomates Interprètes, Personnels Administratifs et Traducteurs des Affaires Etrangères (SYNDIPAT-MAEIA)	DRAMANE Sabi Daouda	66 26 14 14
61	Syndicat National des Agents de l'Action culturelle (SYNAAC)	BONOU Elisabeth	95 86 06 22
62	Syndicat National des Agents Contractuels et Assimilés du Service Publique du Bénin (SYNACA-SP Bénin)	BACHABI Moudassirou	97 98 72 60.
63	Syndicat National des Agents Contractuels sur Programmes d'Investissement Publics et Assimilés (SYNAC-PIP)	BOSSOU K. Innocent	95 84 02 14/ 97 89 84 59
64	Syndicat National des Retraités du Bénin (SYNAREBE)	KEGNIDE Aliou	95 40 74 17
65	Syndicat National des Agents Conventionnés et Assimilés de l'ANPE (SYNACA-ANPE)	FAYIHOUN C. Mesmin	97 73 75 01/ 90 02 45 72
66	Syndicat National des Non Magistrats de la Cour Suprême (SYNANM-CS) de Cotonou	CHABI- LEKE Darius	97 15 54 54/ 95 11 11 42

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
67	Syndicat National des Greffiers et Officiers de Justice du Bénin (SYNAGOJUB)	KOUTON S. Dominique	97 90 79 71/ 97 47 94 01
68	Syndicat National des Travailleurs de l'Environnement de la Protection de la Nature et Assimilés (SYNTRA-EPNA)	MOUSSOUGAN Carlos	97 64 77 86/ 95 78 65 87
69	Syndicat des Travailleurs du Ministère de la Micro-Finance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (SYNTRA-MCMEJF)	KOMABANIN ADIGA Moucharaf	97 89 12 12
70	Syndicat National des Travailleurs Civils de l'Intérieur et de la Sécurité Publique (SYNTRACISEP)	ADJIN Néfissatou	95524649/ 97 16 54 29
71	Syndicat National des Agents des Corps de Contrôle de la qualité du MAEP (SYNA-CQ MAEP)	TAMOU YAROU M. Wahabou	95 79 17 04
72	Syndicat National des Travailleurs du Fonds National de Développement et de Promotion Touristiques (SYNTRA-FNDPT)	DAYORI TIGRI Myriam	21 32 49 12/ 66 07 32 38
73	Syndicat National des Conducteurs des Véhicules Administratifs du Bénin (SYNACOVAB)	TOZO	67 94 10 34
74	Syndicat National des Travailleurs Permanents et Contractuels de la SOGEMA (SYNTRAPCO-SOGEMA)	KPADONOU Bruno	95 96 62 92
75	Syndicat National Ouvriers de la SBEE (SYNO-SBEE)	ALAMISSI Maxime	97 08 32 54
76	Syndicat National des Agents d'Exécution de la SONEB (SYNAE-SONEB)	GOMEZ Francisco	97 83 73 50
77	Syndicat National des Travailleurs du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle continue et de l'Apprentissage (SYNTRA-FODEFCA)	AHOUANGNIVO Timoléon	97 58 38 39

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
78	Syndicat National des Agents de la Soneb (SYNA-SONEB)	BIO YESSOUFOU Moufid	97 41 22 11/ 96 30 55 51
79	Syndicat National des Travailleurs de la Société du Matériel des Travaux Publics (SYNATRA-SMTP)	ADJIBOICHA Mouftaou	21 33 09 26/ 21 33 64 19/ 95 40 33 28/ 96 96 62 16
80	Syndicat National des Travailleurs du Centre National d'Essais et de Recherche des Travaux Publics (SYNATRA-CNERTP)	BOSSOUKPE Anita	95 99 63 51
81	Syndicat National des Contractuels et Assimilés du Développement Rural (SYNACA-DR)	HOUESSOU Destin	97 13 91 48/ 95 80 02 17
82	Syndicat National des Agents des Boutiques Témoins (SYNABOTE-ONASA)	DANSI GOUDEGNON A. Jovial	94 49 28 98
83	Syndicat National du Personnel de l'Enseignement Technique Agricole du Bénin (SYNAPETAB)	SENOUWA Vivien	97 76 13 51/ 99 48 50 61
84	Syndicat National des Contractuels de la Direction de l'Elevage, des Fermes d'Etat et du Laboratoire Vétérinaire de Bohicon (SYNACODEFEL)	GANDJETO Désiré	90 02 34 51/ 22 41 13 56
85	Syndicat National des Agents des Collectivités Locales du Bénin (SYNACOL-BENIN)	EDOUN A. Isaac	97 13 20 42
86	Syndicat du Personnel de l'Administration Communale d'Adjohoun (SYNPACA)	AZONHOUMON Maroufou	97 23 63 42
87	Syndicat du Personnel de la Commune Zagnanado (SYPACOZ)	KEOUDA Augustin	97 23 28 49
88	Syndicat des Agents de la Mairie de Parakou (SYNAMAP)	AHOUANDJINOUE Etienne	97 11 50 13/ 95 54 80 81
89	Syndicat des Travailleurs Territoriaux de Tori-Bossito (SYNTRAT-TB)	YASSEGBETCHE Gérard	97 84 54 15

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
90	Syndicat des Agents des Collectivités Territoriales de la Mairie de Sèmè-Podji (SYN.A. Co.Te.M-S/P)	HOUETEHOU H. Marcel	97 98 60 28/ 97 72 51 60
91	Syndicat des Agents de la Fonction Publique Territoriale (S.A.F.P.T)	AÏTCHEOU Claude	97 30 20 00
92	Syndicat des Engagés de la Mairie de Bohicon (SYNAEM-BOHICON)	SOSSOU A. Jacqueline	96 57 85 33/ 94 32 47 89
93	Syndicat des Travailleurs de la Mairie d'Allada (SYNTRAMA)	OLOU Nazaire	95 42 10 32
94	Syndicat des Agents Territoriaux du Littoral (SYNATEL)	AGASSOUNON C. Isidore	97 44 69 01
95	Syndicat des Travailleurs Contractuels de la Préfecture de Lokossa (SYNTRACO-PLOK)	DANSI Hugues	97 56 15 15/ 95 39 65 55
96	Syndicat des Agents de la Préfecture de Lokossa (SYNAPLOK)	KOUASSI C. Vincent	94 11 99 52
97	Syndicat des Agents de la Mairie d'Abomey-Calavi (SYNAMAC)	DOVI Evariste	62 63 91 20 / 66 51 15 20/ 60 62 13 73
98	Syndicat National des Chargés d'Intrants et du Suivi de la Campagne Agricole (SYNACISC-SONAPRA)	DJOSSOU Paul	64 57 79 32/ 65 56 79 39/ 64 08 17 88
2. SECTEUR PRIVE			
99	Syndicat des Cheminots de l'Organisation Commune BENIN-NIGER (SYNCOBENI-NG)	ADJOVI Arsène	97 83 24 29
100	Groupement des Prestataires de Services et Intervenants pour le suivi, la sauvegarde de la filière des véhicules d'occasion et assimilés (GPSI)	CHAFFA O. Hervé	97 21 68 97
101	Syndicat des Travailleurs de la Société RORO TERMINAL Bénin S.A (SYNTRA-RORO)	KPONGNONHOU Roger	97 35 68 76

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
102	Syndicat de l'Ensemble des Travailleurs de la SITEX (SYNETRA/SITEX)	GUIDI Kpèsi	97 61 93 45/ 65 39 03 62
103	Syndicat Autonome des Travailleurs du Complexe Textile du Bénin (SYNAT-COTEB)	ADJODE Louis	65 45 50 50
104	Syndicat du collectif des Travailleurs de la SYNCOTRA- CBT (CBT)	BODJOU Aristide	96 49 92 08/ 95 57 95 98
105	Syndicat National du Personnel Local de la SNV-BENIN (SYNPELOC SNV-BENIN)	HOUEDASSOU Albert	95 18 98 11/ 97 18 42 40
106	Syndicat des Travailleurs de la caisse Locale de Crédit Agricole du Bénin (SYNTRACAM-BENIN)	LAFIA	97 38 77 11
107	Syndicat National des Agents Vigiles des Sociétés Privées de Gardiennage de Surveillance, de Nettoyage et de Protection Civiles (SYNAVI-BENIN)	BALARO Paul	95 63 04 00
108	Syndicat National des Occasionnels de la CIMBENIN (SYNOCIM)	SALANON Louis	97 98 75 09 / 95 81 54 12
109	Syndicat Autonome des Travailleurs de la SODECO (SYNATRA-SODECO)	ADETONAH Magloire	97 78 99 78
110	Syndicat Libre des Travailleurs de la Société Cotonnière de N'dali (SYLIT-SCN)	ELEGBE Gustave	95 70 47 10
111	Syndicat des Travailleurs IBECO (SYNTRA-IBECO)	AGOSSOU Jean-Jacques	97 18 63 15
112	Syndicat des Travailleurs ICB (SYNTRA-ICB)	N'TANGOU M. Barnabé	95 73 25 34
113	Union des Travailleurs du PADME (UNATRA-PADME)	OROU DOUAROU Razack	96 94 36 05/ 97 02 55 56

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
114	Syndicat National des Employés du Crédit Agricole Mutuel du Bénin (SYNECAM-BENIN)	AKODJENOU Jacob	66 39 16 01
115	Syndicat National des Travailleurs du Centre pour la Formation et l'Appui au Développement à la base (SYNTRACFAD)	AYIWO Servais	97 53 11 10 / 95 81 35 54
116	Syndicat Démocratique des Travailleurs du Complexe Cimentier d'Onigbolo (SYNDETCCO)	SENAGBO SETONDJI Jean	66 73 73 50
3. SECTEUR INFORMEL			
117	Syndicat National des Peintres Bâtiments (SYNAPEB)	GNANMOUGNAN- MOU François d'Assise	96 25 52 08/ 95 23 68 23
118	Union Nationale de Conducteur de Taxi-Ville et Inter Urbain du Bénin (UNACOTAVIB)	ADAÏ Icha	96 82 21 20 / 95 81 46 30
119	Union National des Conducteurs des Taxi-Motos (UNACOTAMO)	KOHINTO S. Antoine	97 38 65 95
120	Union Syndical des Conducteurs Routiers du Bénin Gros-Porteurs (USCRB-GP)	ADOBOLI S. Benjamin	97 57 46 64/ 93 93 06 26.
121	Union National des Conducteurs Démocratiques du Bénin UNACODEB	ADANTOHOUEDE Léon	21 39 09 22 /97 90 58 01
122	Syndicat des Forces Ouvrières des Manutentions Portuaires du Bénin (SYNFOMAP-BENIN)	GBEMENOU Louis	95 95 72 07/ 97 03 95 96
123	Syndicat National des Conducteurs Gros porteurs du Bénin (SYNACO.G-P)	François DJOSSOU	97 07 30 03/ 63 52 30 92
124	Union Nationale des Conducteurs des Véhicules Automobiles du Bénin (UNACOVAB)	DEWAMINOU A. Laurent	97 03 01 71/ 93 70 63 71
125	Syndicat National des Transporteurs et Conducteurs Sociaux du Bénin pour la Sécurité Routière (SNTCSTB/CR)	GBEDO Côme	97 72 86 19.

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
126	Groupement National des Conducteurs de Véhicules Automobiles du Bénin (GNCVAB)	DEGILA Louis	95 06 97 68/ 97 16 29 62.
127	Syndicat des Conducteurs de Taxi Moto du Borgou (SYNCOTAMOB)	ADONON Zinsou Honorat	97 77 52 34/ 90 04 33 13.
128	Union Syndicale des Conducteurs de Véhicule en Location, Transit-Taxi et Gros Porteurs du Bénin (USYNCOVELT-GP/BENIN)	ZOSSOU GB. Jacques	97 88 18 85/ 63 37 69 88
129	Union pour la Défense des Conducteurs des Taxi Moto Zemidjan du Bénin (UD-COZEB)	DJOHOUMEYETIN Barthélémy	97 64 07 67/ 95 70 39 31
130	Syndicat National des Transporteurs et Conducteurs non Affiliés du Bénin (SYNTRACONAB)	ZAKARI Aboudoulaye Inoussa	97 98 14 16 /95 96 55 15
131	Union Nationale des Conducteurs des Taxi Moto-Auto pour la Vente du Charbon et Bois du Bénin (U.N.C.T.M.A.V.C.B.B)	MEHOU Nicaise	95 30 06 53 /66 36 07 68
132	Syndicat des Voyageurs-Transporteurs et Conducteurs du Bénin (SYVOTRACOB)	ATTAHO Clément	64 72 41 19 / 95 53 91 15
133	Syndicat National des Forgerons et Ferblantiers du Bénin (SYNFERB)	AKODEKOU Marcellin	97 72 90 89/ 95 96 55 31
134	Syndicat National des Industries et Exploitants du Bois Teck/ BENIN(SYNIEB-TECK/BENIN)	BRUN Alfred	97 22 33 45/ 94 19 14 47
135	Fédération des Unions Nationales des Travailleurs de la Terre (FUNTRAT)	DENAKPO H. Dominique	97 07 84 64
136	Syndicat des Praticants de la Pêche à l'Epervier et Autres dérivés de la Région Toffin (SYPPET-TODJINAGNON)	ZANNOU Barthélemy	97 49 62 33
137	Syndicat Autonome des Travailleurs de CODA Nouvelle Formule (SYNAT-NF)	de MEDEIROS T. Alexandre	97 08 40 32/ 93 98 92 72

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
138	Syndicat National des Usagers Agro-Sylvo Pastoral du Bénin (SYNU-AGRO-SYLVO- PASTORAL)	HOUENOU Jean Luc	97 60 34 50 / 97 60 34 50
139	L'Union Nationale des Vendeurs et Assimilés du Bétail au Bénin (UNAVABB)	MOUSTAPHA K. Sofiyou	97 06 45 39
140	Syndicat National des Conducteurs de Taxi du Bénin (SYNACOTAB)	AHODI Alexis	95 42 16 40 / 96 48 39 74
141	Syndicat Autonome des conducteurs de Taxi-Moto (SACOTAMO)	ASSOGBA AKPEKOU Alain	94 40 42 70
142	Syndicat des Conducteurs d'Engins Lourds du Bénin (SYNDICEL-BENIN)	AGUENOU Hervé	97 95 12 12/ 95 43 75 17
143	Groupement Professionnel des Artisans habilleurs du Bénin (GPAHB)	MICHIAFFO Véronique	97 12 34 21
144	Syndicat National des Professionnels de la Coiffure et de l'Esthétique du Bénin (SYNAProCEB)	DOSSA Sègodo Nazaire	97 33 75 59/ 95 81 81 33/ 97 44 15 01
145	Syndicat National de Défense des Intérêts des Tradi- Praticiens et Cultes du Bénin (SYNDI-TPC/BENIN)	SOGBE Mathias	97 17 45 20/ 94 20 21 65
146	Syndicat National des Déclarants et Enleveurs du Bénin (SYNADEB)	HOUNGBANDAN Delphin	97 97 41 08/ 90 90 95 16/ 96 45 25 86/ 90 93 53 44
147	Syndicat National des Employés des sociétés de commerce du Bénin (SNES-CB)	MESSANVI Dean Kodjo	97 11 74 67
148	Syndicat National des Travailleuses et Travailleurs Domestiques du Bénin (SYNTRADO-BENIN)	VIDEGLA Z. Pierrette	96 69 75 73/ 95 85 30 72

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
LISTE DES FEDERATIONS ET UNIONS SYNDICALES			
01	Fédération des Syndicats des Services Publics (FESYNSEP)	Secrétaire Exécutif Fédéral : AMOUSSOU Bessanh	97 87 20 92
02	Fédération des Unions Départementales des Agents des Collectivités Locales du Bénin (FUDACOL-BENIN)	BAGUIRI Ouré Bio	21 32 13 59 /90 90 89 20
03	Union Départementale des Agents des Mairies de l'Atacora-Donga (UDAMAD)	MOUSSA Jeanne	97 60 58 37
04	Fédération des Syndicats du Secteur des Transports et Assimilés du Bénin (FE.SYN.S.T.A-)	Secrétaire Exécutif Fédéral : GBEMENOU Louis	95 95 72 07/ 97 03 95 96
05	Fédération des Syndicats du Secteur de l'Education National (FESYNSEN)	Secrétaire Exécutif Fédéral : El hadj MADJIDI Sabirou	97 09 40 73
06	Fédération des Syndicats du Textile, de l'Habillement et du Cuir (FESTHAC)	Secrétaire Exécutif Fédéral : OTCHOUN OKRY pierre	94 84 76 33
07	Fédération des Syndicats des Travailleurs des Bois, Bâtiment et des Travaux Publics (FESYNTRAB-BTP)	Secrétaire Exécutif Fédéral : ADJIBOÏCHA Mouftaou	96 96 62 16/ 95 40 33 28.
08	Fédération des Syndicats des Employés du Bénin (FESEB)	Secrétaire Exécutif Fédéral : ZANNOU Gaudens	97 21 75 01/ 96 14 00 18/ 95 85 46 22.
09	Fédération des Syndicats de l'Agriculture et de l'Alimentation du Bénin (FESAAB)	Secrétaire Exécutif Fédéral : SENOUWA Vivien	97 76 13 51/ 99 48 50 61
10	Fédération des Agents Territoriaux et des Collectivités Locales (FEDATCOL):	Secrétaire Exécutif Fédéral : AGASSOUNON Cocou Isidore	97 44 69 01
11	Fédération des Syndicats de la Santé affiliés à la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (FESS-CGTB)	Secrétaire Exécutif Fédéral : Wilfried GNONLONFIN	21 31 21 11/ 97 37 45 12/ 95 85 23 90

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/ de la SG	Contacts
12	Fédération des syndicats du secteur informel du Bénin (FESYNSIB/CGTB)	Secrétaire Exécutif Fédéral : YETIN D. Barthélémy	97 64 07 67

4- **LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET DES FEDERATIONS AFFILIES A LA CSTB**

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/de la SG	Contacts
1. SECTEUR PUBLIC			
1.1. EDUCATION			
1	SYBIESTP	ZINZINDOHOUE Eustache	64-57-65-54
2	SYNTRA-CPSA	CHODATON C. Florent	95-11-88-07 / 96-48-87-89
3	SYNAPREC	ASSOGBA T. Sèakpo	97-87-04-71
4	SYNAPES	DOSSOU-YOVO Serge	97-64-23-22
5	SYNEREQ	SEWAÏ H. Justin	95-62-12-62 / 97-43-71-07
6	SYNEJUP	LOGBO Gérard Mahundo	66-66-29-70
7	SYNAPENET-BENIN	AVIKPO Koffi	95-06-34-90
8	SYNEPS-BENIN	AGBOGBA Ambroise	95-58-92-06
9	SYNEDR-B	AFFAGBEGNON Y. Wassi	97-47-87-90
10	SYNEU-BENIN	BOTON Florent	97-59-94-53
11	SYNAPRIM-NATITINGOU	TAMPOUNHOURO Randolp	96-88-80-83
12	SYNARES	HOUDAGBO Cossi Jean	97-37-88-12 / 97-37-38-12
13	SYNAPRIM	PRODJINOTO Frédéric	97-13-83-13
14	SYNECLOS	TCHARO Benoît	95-81-20-41
1.2. SANTE			
15	SYNTISFA	DAGA Maxime	96-35-02-96
16	SYNTRACO-CHU-DOP	CARLOS Nicole	97-68-60-95

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/de la SG	Contacts
1.3. AUTRES SECTEURS PUBLICS ET COLLECTIVITES LOCALES ET TERRITORIALES			
17	SYNDOSMAP	DJOHOU Robert	97-17-30-46
18	SYNTRASAA	NOUMAHOUKOU Jean-Eude	97-06-13-59 / 95-71-49-39
19	SYNTRADER	DOSSEH Didier	94-64-39-28
20	SYNTRA-Justice	CAKPO-BESSE Kuassi	97-50-15-40
21	SYNAPEC-MISP	DJESSOU T. Sylvain	66-64-55-73 / 65-01-89-00
22	SYNATRA-CNSR	GOGNISSOU Jacques	95-25-27-27
23	SYNATRAS-IBB-SA	YAULO Simon	95-84-87-01
24	SYNTRA HTC (Natitingou)	JOHNSON Daniel C. M.	64-69-13-46
25	SYNAT-CBT	KPONVI Benjamin	95-62-00-99
26	SYNAPA	ODON-ARO A. André	97-76-41-23 / 95-27-40-10
27	SYLTRA-BT	AGOSSOU A. Brice	90-94-82-23
28	SYNTRA-OCBN	ABATTI Julien	ABATTI Julien
29	SYNTRA-HALS	GBEDONOU Bernadette	95-35-86-76 / 66-35-22-79
30	SYNTCRA	AGOUYOMI Alexandre	97-26-74-63
31	SYNTRA-BT	AHISSOU Yvette	90-06-02-89
32	SYNTRAP/PN	ZINSOU Ernestine ALLOGNON	97-72-27-57
33	SYNCA-SOGEA	BANI Adamou	95-80-79-11
2. SECTEUR PRIVE			
34	SYNTRA-LIBERCOM	HOUNKPE Ferdinand	90-90-80-00
35	SYNATRA-SOBEBRA	GANHOUN Parfait	96-45-14-45
36	SYNTRA-BMH	LAGBENON Barnabé	97-73-10-17
37	SYNTRA-IP	HOUNYO Constantin	62-72-66-71
38	SYNTRA-SUCOBE	ADJAMONSI A. Damien	95-30-13-96
39	SYNASECO	GUEDE T. Benjamin	95-71-15-90 / 62-10-41-63
40	SYNATRANIVO	DJOSSOU LOKOSSOU Flavien	95-54-81-23

N°	Nom du syndicat	Nom et prénoms du/de la SG	Contacts
41	SYNTRA-SAGAM	HOUNTONDI Jean-Paul M	97-19-70-52/ 94-03-28-27/ 96-90-96-41
42	SYNTRA-SIAB	COMAKPOGNI Joseph	90-92-42-57 / 95-31-65-03
43	SYNTRA-PADME	ODJO Alphonse	97-76-87-16
44	SYNTRA-MODEC	HOUEDEYON Jean-Marie	97-58-56-61
3. SECTEUR INFORMEL			
45	UD-COZEB	ALLOKPENOUJDI Lazare	
46	SYNACOTRIB	AFFAMA Cyprien	65-15-25-16
47	UNACOB	QUENUM Claude	95-12-50-55
48	SYNERGIE PAYSANNE (SYNPA)	CHABI AKPO Dramane	96-46-78-09
49	UP-E-ZEB	GBEGODO Benjamin	96-61-22-26
50	SYNTRA-CASB	ADJATOUNDI V. Clarence	64-01-81-08 / 97-72-79-72
LISTE DES UNIONS SYNDICALES			
01	USD/Littoral	AMADJI Emmanuel	97-98-46-57
02	USD/Collines	GOUDJO Fifonsi Olivier	95-35-07-48 / 97-11-71-67
03	USD/Donga	THIE K. Sylvestre	97-24-03-31 / 94-35-74-39
04	USD/ALLIBORI	AGBANGLA Dossa	97-11-12-06 / 64-19-33-83
05	USD/COUFFO	SEGNAKA Rodolphe	94-04-89-71 / 66-98-98-62
06	USD-OUEME	AÏMASSE A. Joseph	96-60-07-72
07	USD/MONO	SODJI Thomas Koffi	95-45-05-72
08	USD/ZOU	AMOUSSOUGA T. Jules	95-85-43-11
09	USD/PLATEAU	HINDENOU S. Firmin	97-14-40-59
10	USD/ATLANTIQUE	AZILINON Frédéric	95-56-14-70

**5- LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET DES FEDERATIONS
AFFILIES A L'UNSTB**

N°	Désignation	Nom du Secrétaire Général	Contact
1. SECTEUR PUBLIC			
1.1. EDUCATION			
1	Syndicat National des Instituteurs, Institutrices, Animateurs, Animatrices de l'Enseignement Primaire Public du Bénin (SYNIA-EP)	KOUDJOU Barnabé	97 68 59 16
2	Syndicat National des Instituteurs Acteurs du Développement pour une éducation de Qualité (SYNIADEQ-Bénin)	AGBOHOUNKA Arnaud	97 47 72 46
3	Syndicat National des Enseignants des Ecoles Maternelles Publiques du Bénin (SYNAEM-BENIN)	Elvis KPONOUKON	66 59 85 39
4	Syndicat National des Professeurs des Lycées et collèges (SYNAPROLYC)	CAKPO K. Thomas	95 05 0424
5	Syndicat National des Professeurs Permanents et Contractuels du Bénin (SYNAPPEC-BENIN)	DOVONOU Thierry	96 96 69 96
6	Syndicat des Enseignants de la Maternelle du Primaire des Lycées et Collègues du Bénin (SEMPLYC)	BOURAIMA M. Chakirou	97 89 09 00/ 95 25 73 01
7	Syndicat National des Enseignants pour le Travail et le Patriotisme (SNETRAP-Bénin)	HOUNGUE Honoré Carlos	95 81 52 21
8	Syndicat National de l'Enseignement Primaire, Public du Bénin (SNEP - BENIN)	FAGLA Appoline	97 89 89 44
9	Syndicat National de l'Enseignement Secondaire Public du Bénin (SNESP - BENIN)	DOKOUMOU A. Romain	97 76 56 28
10	Syndicat National pour la Renaissance de l'Espoir aux Acteurs de l'Enseignement au Bénin (SYNREAE-BENIN)	AKODJETIN Maurice	97 33 77 82

N°	Désignation	Nom du Secrétaire Général	Contact
11	Union Nationale des animateurs et Educateurs des Ecoles Maternelles du Bénin (UNAEEM-Bénin)	GLONOU Aubierge	95 06 62 50
12	Syndicat National "DIGNITE" (SN-DIGNITE)	ZINKPE A. Melchiade	97 07 83 65
13	Syndicat National des Enseignants Engagés pour une relève de qualité au Bénin (SYNEERQ-Bénin)	ACCROMBESSI Arthur	97 89 70 25/ 95 49 18 86
14	Syndicat National des Enseignants Contractuels Réservés, Permanents et Personnels Administratifs du Bénin Secondaire (SYNECRE-PPA-Bénin Secondaire)	DJOSSOU Godonou Gilbert	971 8 7 758
1.2. SANTE			
15	Syndicat Autonome des Infirmiers et Infirmières du Bénin (SYNAIB)	GOHOUNGO Alain	95 85 52 24
1.3. AUTRES SECTEURS PUBLICS			
16	Syndicat National des Travailleurs et Travailleuses des Services Judiciaires et Assimilés du Bénin	AFFEWE Appolinaire	61 47 91 89
17	Union Libre des Travailleurs de la SONAPRA (ULTRA-SONAPRA)	OUASSAGARI Kamar	94 69 33 33
18	Syndicat National des Agents des Collectivités Locales du Bénin (SYNACOB)	ATEGBO Moise	97 68 09 99
19	Syndicat National des Travailleurs de la Préfecture de Porto-Novo (SYNATRAAPP)	SANNI Rafiou	97871914
20	Syndicat National des Retraités du Bénin (SNRB)	SOSSOU Antoine	95 34 73 74
2. SECTEUR PRIVE			
21	Union Syndicale des Travailleurs Autonomes du Complexe Oléagineux d'Agonvy (USYNATA-CODA)		

N°	Désignation	Nom du Secrétaire Général	Contact
22	Syndicat National des Personnels des Ecoles Maternelle, Primaire et privé du Bénin (SYNAPEMAP-Benin)	GOUDINA Jean	95 96 36 99
23	Syndicat indépendant des ouvriers Manutentionnaires du Béninn (SYNIOMAB)	HOUNKPE Gabriel	95 17 17 65
24	Syndicat National des Travailleurs Unifiés de l'Industrie des Ciments du Bénin (SYNTRACIB)	MAMADOU Ibrahim	64 20 81 51
25	Syndicat National des Employés, des gens de maison, Hôtellerie, Bar et Restaurants	SANT'ANNA	94 82 57 82
26	Syndicat National Autonome des Enseignants et Enseignantes des Ecoles, Etablissements Privés du Bénin (SYNAEP-BENIN)	HOUNTONDI Zokpon Urbain Mamert	97 69 13 69
27	Syndicat National des Travailleurs des Boulangeries et Pâtisseries du Bénin (SYNTRABOPAB)	HOUSSOU S. Epiphane	97 87 20 27
28	Syndicat National des Travailleurs de Delmas-BENIN (SYNTRA-DELMAS)	AWESSOU Alain	97 88 28 03
20	Syndicat National des Travailleurs de CIM-Bénin (SYNTRA-CIMB)	GAHOU Gilbert	97 60 66 88
30	Syndicat National des Transitaires Indépendants du Bénin	KOUNOU David	97 03 24 73
31	Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral (SYNAVERL-BENIN)	FAYOMI Sylvestre	97 39 14 20
32	Syndicat National des Travailleurs, Travailleuses de la Société industrielle de Détergents du Bénin (SYNTRA-SID-BENIN)	AKLEKLE Gabin	97 29 40 67
33	Syndicat des Personnels des Grands Moulins du Bénin (SYNPER-GMB)	AKANZAN Magloire	66 65 74 03

N°	Désignation	Nom du Secrétaire Général	Contact
34	Syndicat National des Commissionnaires Agréés en Douane (SYNACODA)	HOUNGBO C. Christian	97 10 27 67
35	Syndicat des Professionnels en Dessins Bâtiments (SYNAPRODEB)	TELLA waïdi	97 09 96 90
36	Syndicat National des Ouvriers en bâtiments du Bénin (SYNAOB-BTP)	ADOMAHOUVO-DOUN Mathieu	97 87 88 07
37	Union Nationale des Conducteurs Gros Porteurs du Bénin (UNACOGPB)	Issa Souleymane Yaba	97 87 88 07
38	Syndicat National des Conducteurs, Transporteurs du Bénin (SYNACOTRAB)	KOMBETO Kouagou Ernest	64 43 3155
39	Union Nationale des Conducteurs de Véhicules Automobiles du Bénin (UNACOVAB)	ADJOVI Akossi	97 44 12 16
3. SECTEUR INFORMEL			
40	Union Nationale des Vulcanisateurs du Bénin (UNVB)	MOUNIROU Mathieu	95 06 98 57
41	Syndicat National des Vendeurs, Vendeuses, Assimilés des Marchés Autonomes du Bénin (SYNAVAMAB)	CHODATON K. Justine	95 56 93 54
42	Syndicat National des Pêcheurs Pisciculteurs, Vendeuses et Vendeurs des Produits de Pêche du Bénin (SYNAPEPIVEP)	ADJASSA Vincent	97 98 83 59
43	Syndicat National pour la Promotion des Conducteurs de Taxi-moto dit ZEMIDJAN du Bénin (SYNAPROZEB)	AHITCHEME Bonaventure	97 83 00 82
44	Syndicat National Unifié des Vendeuses Assimilés des Marchés du Bénin (SYNAUVEMAB)	WANDJI Epiphanie	95 71 45 80
45	Syndicat National des Mécaniciens des Motocycles du Bénin (SYNAMEMOP-BENIN)	ZANVO Anatole	90 91 77 60

N°	Désignation	Nom du Secrétaire Général	Contact
46	Syndicat National des Vendeurs d'Oeuvres Musicales et Audiovisuelles du Bénin (SYNAVOMAV-BENIN)	GBESSEMEHLAN Bruno	97 98 33 87
47	Syndicat National des Professionnels du Tissage et de la Couture (SYNAPROTIC)	DANSOU Marcel	97 57 44 46
48	Syndicat National des Coiffeurs et Coiffeuses du Bénin (SYNACCO-BENIN)	CHITOU Natacha	97 12 58 22
49	Syndicat National des Conducteurs de Tricycle et Assimilés du Bénin (SYNACTAB-BENIN)	FACHE Luc	65 98 03 50
50	Front Uni des Zemidjans de Cotonou (FUZECO)	VODONOU Gustave	97 07 45 86
51	Organisation National des paysans du Bénin	TOZE Paul	

**6- LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET DES FEDERATIONS
AFFILES A LA CSPIB**

N°	NOM DU SYNDICAT		
1. SECTEUR PRIVE			
1	Syndicat des Travailleurs de la Société de Gaz Industriel	(SYNTRA – SOBEGI)	
2	Syndicat des Travailleurs de la Société des Ciments du Bénin	(SYNTRA – SCB)	
3	Syndicat des Travailleurs de la Société COLAS - BTP	(SYNTRA – COLAS)	
4	Syndicat des Travailleurs de la Société Béninoise des Peintures et Colorants	(SYNTRA – SOBEPEC)	
5	Syndicat des Travailleurs de la Société DEHIDI IMPORT - EXPORT	(SYNTRA – DEHIDI)	
6	Syndicat des Travailleurs de la Société Union des Distributeurs IMPORT - EXPORT	(SYNTRA - UNIDIS)	
7	Syndicat des Travailleurs de la Société SONAEC	(SYNTRA SONAEC)	
8	Syndicat des Travailleurs de la Société MATERIAUX BENIN	(SYNTRA- MATERIAUX)	
9	Syndicat des Travailleurs de la Société LA TOUR	(SYNTRA - LA TOUR)	
10	Syndicat des Travailleurs de la Société HAGE ALI	(SYNTRA - HAGE ALI)	
11	Syndicat des Travailleurs de la Société JALIAS	(SYNTRA – JALIAS)	
12	Syndicat des Travailleurs de la Société GERBE D'OR	(Boulangerie - Pâtisserie)	
13	Syndicat des Travailleurs de	CASA DEL PAPA (Hôtellerie et Restauration)	
14	Syndicat des Travailleurs de	FESTIVAL DES GLACES (Pâtisserie et Restauration)	
15	Syndicat des Travailleurs d'	EREVAN (HYPERMARCHE D'IMPORT)	
16	Syndicat des Travailleurs de	HOTEL DU LAC (Hôtellerie et Restauration)	
2. SECTEUR INFORMEL			
17	Union Syndicale des Vendeuses de Pièces Détachées et Divers	(USYNVEPID)	
18	Syndicat des Travailleurs du Bâtiment, Matériaux de Construction et Assimilés	(SYNTRAUBMACTAB)	
19	Syndicat du Groupement des Femmes Habilleuses du Bénin	(GFHB)	
20	Syndicat National des Travailleurs des Chaussures	(SYNATRAC)	
21	Union des Femmes	FINAMIN (Entretien des routes et lieux publics)	
22	Groupement des Femmes du Marché	"AXISSINON KPAN AKON"	
23	Syndicat des Femmes Tisseuses du Bénin	(SFTB)	

N°	NOM DU SYNDICAT		
1. SECTEUR PRIVE			
LISTE DES FEDERATIONS			
01	Fédération de l'Industrie et BTP		
02	Fédération du Commerce		
03	Fédération de l'Informel		
04	Fédération de l'Alimentation et Restaurants		

**7- LISTE DES SYNDICATS DE BASE ET DES FEDERATIONS
AFFILES A LA CSUB**

N°	NOM DU SYNDICAT		
1. SECTEUR PUBLIC			
a. EDUCATION			
1	Syndicat National Autonome de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (SYNAETFP)		
2. AUTRES SECTEURS PUBLICS			
2	Syndicat National Unifié des Travailleurs des Travaux Publics (SYNUTRA-TP)		
3	Syndicat National de la Métrologie et de l'Aviation Civile (SYNMAC)		
4	Syndicat National des Travailleurs de l'Institut Géographique National (SYNTRA-IGN)		
5	Syndicat National des Travailleurs de l'Hydraulique (SYNATRA-H)		
6	Syndicat Force Ouvrière		
7	Syndicats des travailleurs Forestiers du Bénin		

