

## L'UGTCI et le « développement harmonieux »

### Un syndicalisme anticonflits ?

« **N**OUS savons la part très grande que vous avez prise depuis l'accession de notre pays à l'indépendance dans la construction nationale (...). Au lieu d'un syndicat de combat (...), nous avons en présence de nous en Côte-d'Ivoire un syndicat de participation (...) » (1). Ainsi s'exprima le chef de l'État et président du parti dans sa réponse aux représentants des travailleurs ayant à leur tête tous les responsables de l'UGTCI (Union générale des travailleurs de Côte-d'Ivoire) lors de la traditionnelle remise du « cahier de doléances » le 1<sup>er</sup> Mai 1986, fête du travail. Chaque année, en effet, les responsables du syndicat remettent au Président un document où sont recensées, après analyse et synthèse, les revendications répertoriées par les travailleurs pendant l'année écoulée, au cours d'une cérémonie au rituel déterminé depuis longtemps. Les propos tenus par le chef de l'État en ce 1<sup>er</sup> Mai 1986, centenaire de la fête du travail, résument les caractéristiques et la nature du syndicalisme ivoirien et donnent les orientations de la question syndicale telle qu'elle se pose en Côte-d'Ivoire.

Le syndicalisme ivoirien se définit comme un syndicalisme de participation et d'encadrement. Cette approche et cette pratique du syndicalisme ont vu le jour en 1970 après le 5<sup>e</sup> congrès du PDCI (Parti démocratique de Côte-d'Ivoire), parti unique, dont l'un des résultats importants, mais passé inaperçu, fut en politique générale l'intégration massive de leaders syndicaux aux organes essentiels du parti : le Bureau politique et surtout le Comité directeur (2). Jusqu'alors, depuis la naissance officielle de l'UGTCI, le 4 août 1962, le syndicalisme pratiqué était dit de construction : « Dans

une Côte-d'Ivoire indépendante, l'action syndicale doit tendre à la consolidation de l'indépendance, à l'accélération du développement économique et social et au renforcement de l'unité nationale » (3). Qu'il s'agisse du syndicalisme de construction ou du syndicalisme de participation, le principe fondamental qui guide l'action syndicale en Côte-d'Ivoire repose sur l'éthique suivante : ne rien entreprendre qui puisse gêner l'État dans la réalisation de ses programmes économiques. La seule différence est que, si avec le syndicalisme de construction (4), l'UGTCI suivait d'un œil complaisant la réalisation de plans économiques, avec le syndicalisme de participation qui veut que la centrale soit représentée dans toutes les instances politiques et tous les organes socio-économiques où se prennent les décisions engageant la vie du pays, elle est directement impliquée dans le choix des orientations générales de la Côte-d'Ivoire ; elle devient ainsi coresponsable de la gestion socio-économique et politique au plan national.

La centrale peut alors difficilement ne pas se prévaloir, dans la pratique, du syndicalisme d'encadrement qui bénéficie « d'un statut officiel et dispose même du monopole de l'organisation professionnelle afin de remplir les tâches que lui fixe l'État, à savoir l'intégration sociale des ouvriers et l'accomplissement des plans de production » (5). En effet, l'UGTCI est seule habilitée à organiser et à mobiliser les travailleurs. Son rôle d'intégration sociale des travailleurs repose sur une philosophie de « pacification sociale » du monde du travail, et l'accomplissement des plans de production se fait selon le principe de l'association capital-travail.

Cette doctrine syndicale héritait des principales conceptions sociales qui ont, historiquement, animé la classe dirigeante ivoirienne en formation : ayant tôt fait d'assimiler le combat pour la libération à une lutte de classes, les leaders de l'indépendance n'ont cessé d'affirmer que les intérêts au sein de la société ivoirienne étaient intégrés et harmonieux, et que l'État — et tous les appareils de direction et de contrôle — pourtant instrument de leur pouvoir, mais présenté comme manifestant l'intérêt général, devait être le creuset de la « communauté ivoirienne ».

(1) F. Houphouët-Boigny, allocution du 1<sup>er</sup> Mai 1986 in *Fraternité-Matin*, 2 mai 1986, p. 28.

(2) Le comité exécutif n'existait pas encore. Il fut créé en 1980 à l'issue du 7<sup>e</sup> congrès du PDCL. Sa création doit beaucoup à la disparition du secrétariat général du parti. Ce comité sert de secrétariat à la présidence du parti, autre création du 7<sup>e</sup> congrès.

(3) J. Coffie [premier secrétaire général de l'UGTCI de 1962 à 1983], *Syndicalisme*

*et politique*, conférence prononcée le 4 septembre 1975 à la Maison du congrès à Treichville, p. 15.

(4) Voir I. Touré, « Le syndicalisme de participation à l'épreuve », in *Kasa Bya Kasa, Revue ivoirienne d'anthropologie et de sociologie*, Abidjan, n° 2, oct.-déc. 1982 et janv. 1983, pp. 50-90.

(5) P. de Laubier, « Esquisse d'une théorie du syndicalisme », *Sociologie du travail*, X. 4, oct.-déc. 1968, pp. 362-392.

## Le syndicalisme de participation au service du développement non conflictuel

*« Dans notre économie de subsistance, comment peut-on raisonnablement tolérer des conflits sociaux dont le seul résultat serait de multiplier les difficultés inhérentes à toute construction nationale ? (...) Voix authentique de la classe ouvrière de ce pays, le syndicalisme ivoirien est l'allié naturel d'une politique gouvernementale éclairée, soucieuse de réaliser des transformations sociales au moyen du dialogue et par la négociation » (6).*

L'union sacrée est ainsi faite autour de la nécessité de construire une nation et de combattre le sous-développement, selon une approche qui met l'accent sur l'harmonie, les accommodements et qui exalte les valeurs traditionnelles comme le sens de la fraternité africaine ; fondamentalement pacifique, la société ivoirienne se sublimerait en une communauté d'esprit et d'intérêts.

Les responsables syndicaux reconnaissent certes la réalité d'une classe ouvrière (7) ; ce qui conduit à la reconnaissance implicite de l'existence d'une autre classe à qui la classe ouvrière vend sa force de travail. Mais comment alors l'UGTCI, à travers ses responsables, peut-elle admettre l'existence de classes aux intérêts fondamentalement antagoniques et prôner un développement par-dessus les intérêts de classes ? Pour concilier ces deux positions, elle a opté pour une stratégie syndicale reposant sur des pratiques, une formation et un système d'information tendant à limiter ou à étouffer les conflits sociaux et les conflits de travail.

Cette attitude se vérifie déjà dans la caution tacite ou la non-dénonciation de tout un arsenal juridique dont certaines dispositions constituent de véritables entraves au droit de grève, pourtant reconnu (8). Ainsi, « sont interdits tout lock-out ou toutes grèves avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de 6 jours suivant la notification aux parties du procès-verbal de non-conciliation avant épuisement de la procédure d'arbitrage... ou en violation des positions d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant acquis force exécutoire » (9). Quand un conflit, malgré les tentatives d'étouffement, éclate entre employeur et employé, ce dernier peut faire valoir ses

(6) « Message de l'UGTCI », lu par son secrétaire général, 6<sup>e</sup> congrès du PDCL, octobre 1975.

(7) On notera sur ce point une contradiction certaine entre les syndicalistes et les hommes politiques qui nient la réalité des classes sociales en Côte-d'Ivoire.

(8) Les dispositifs juridiques de la Côte-d'Ivoire reconnaissent aux Ivoiriens le droit de créer et d'adhérer aux syndicats de leur choix.

(9) Chambre d'industrie de Côte-d'Ivoire — Syndicat des industriels de Côte-d'Ivoire, *Code du travail et décrets d'application*, tome I, art. 188, p. 46.

droits sous la forme tout à fait légale de la grève ; mais cette grève ne doit intervenir que si toute la procédure dite normale est épuisée : les travailleurs doivent en tout premier lieu exposer leurs problèmes à la centrale syndicale ; l'UGTCI intervient alors auprès de l'employeur ; si elle obtient satisfaction, tant mieux ! Dans le cas contraire, elle déconseille toujours la grève puisqu'elle doit en référer aux autorités politiques, à l'État-arbitre, quand il n'est pas l'employeur direct ! L'État, après examen des revendications des travailleurs peut avoir deux attitudes : ou bien les revendications sont jugées irrecevables et il le fait comprendre aux travailleurs soit par la centrale, soit directement au cours d'une réunion dépassant parfois le seul État, puisqu'elle peut être convoquée par le Bureau politique du parti (il est alors hors de question de se mettre en grève) ; ou bien il les juge acceptables et, dans ces conditions, par l'intermédiaire de l'inspection du travail d'abord et d'un comité arbitral national ensuite, « il fait comprendre à l'employeur que l'intérêt général se trouve dans la résolution du conflit ; ainsi, faut-il à l'employeur satisfaire les revendications des travailleurs qui représentent le moindre mal, plutôt que de s'exposer au risque de perdre davantage dans une agitation des travailleurs dont les conséquences aussi bien politiques qu'économiques peuvent être très graves » (10). Aucun arrêt de travail ne doit intervenir avant épuisement de la procédure « normale » ; toute cessation de travail avant la fin de cette procédure est jugée illégale et qualifiée de grève politique contrevenant aux intérêts de l'État et du parti. L'écrasante majorité des « grèves illégales et politiques » ont pour origine des conflits opposant des travailleurs à l'État employeur.

La « recommandation ayant acquis force exécutoire », dans la plupart des cas, vient de l'État ou du parti ; elle est faite très souvent au cours d'une réunion du Bureau politique ou du Conseil national ; faire fi de cette recommandation et arrêter de travailler, même si les revendications sont légitimes, c'est s'opposer aux idéaux du parti ; et cela, les responsables de l'UGTCI ne peuvent l'admettre dans la mesure où ces idéaux sont définis avec leur caution et leur concours.

Sur le terrain même, c'est-à-dire au sein de l'entreprise, l'UGTCI, par l'intermédiaire de son représentant direct, le délégué du personnel, agit concrètement en conformité avec sa vision du développement ; elle s'évertue à éviter la naissance des conflits. Aussi, adopte-t-elle les objectifs assignés au délégué du personnel par la loi. Il a pour mission

*« de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuel-*

(10) Voir I. Touré, *Le travail en participation provoquée*, Institut d'ethno-sociologie, Abidjan, 1978, p. 401.

*les ou collectives qui n'ont pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et du taux de salaire ; de saisir l'inspecteur du travail et des lois sociales de toutes plaintes concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont il est chargé d'assumer le contrôle ; de communiquer à l'employeur toute suggestion servant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise » (11).*

L'UGTCI, non seulement assume cette conception dans ses principes, mais elle la renforce dans ce qu'elle a de renoncement ou de soumission du travailleur au service du capital : « Le rôle de médiateur, de conciliateur du délégué du personnel auprès de l'employeur doit l'amener à avertir le chef d'entreprise du malaise qui peut exister pour telle ou telle raison parmi les travailleurs et à rechercher avec lui les moyens d'assurer un climat social sain, nécessaire à la bonne marche de l'entreprise » (12).

Ainsi, parce qu'elle a des représentants dans tous les organes du parti et des institutions à vocation socio-économique, comme le Conseil économique et social, parce qu'elle siège aux conseils d'administration des sociétés d'État et d'économie mixte, parce qu'elle est rendue coresponsable de la gestion économique et sociale du pays, l'UGTCI s'efforce, par ses pratiques quotidiennes, de maintenir l'ordre établi dans l'entreprise et de ménager la paix sociale. Le parti reconnaissant l'y exhorte fermement : « L'UGTCI devra continuer dans la voie suivie depuis le 5<sup>e</sup> congrès : faire régner la paix sociale (...). Camarades travailleurs de Côte-d'Ivoire, croyez bien que le parti est conscient que la stabilité et la paix sociale que la nation connaît, il les tient beaucoup de vous » (13).

Mais si les efforts conjugués du parti et de la centrale tendent vers le développement sans conflit, si toute la politique de l'UGTCI s'organise autour de la « pacification » du monde du travail, il arrive que sa vigilance soit prise en défaut, ou que le syndicat soit tout simplement dépassé par les événements. Alors, surviennent, çà et là, de temps en temps, des conflits qu'on n'arrive pas à étouffer ou à juguler et qui se manifestent par des arrêts de travail. Comment sont-ils nés, comment ont-ils été perçus et résolus ? (14).

(11) Article 140 de la loi n° 64-290 du 1<sup>er</sup> août 1964 portant Code du travail.

(12) J. Coffie, « Les délégués du personnel », conférence prononcée le 10 septembre 1974 à la Bourse du travail à Abidjan, *Conférences-débats*, UGTCI, p. 20.

(13) Rapport moral du secrétaire général du PD CI, 6<sup>e</sup> congrès du PD CI, octobre 1975.

(14) Il n'est pas question ici d'étudier toutes les grèves qui ont pu survenir depuis l'adoption par l'UGTCI de sa politique de

## **Des conflits**

---

Ainsi, après la naissance de l'UGTCI, le premier conflit véritablement chargé de sens et ayant entraîné une modification dans les formes de la vie politique et syndicale du pays eut lieu en 1968. Plusieurs raisons y ont concouru. Cette année-là, la Côte-d'Ivoire a connu une situation économique très difficile, caractérisée notamment par un écart considérable entre le coût de la vie, très élevé, et le niveau des salaires. Par ailleurs, les textes de l'UGTCI, adoptés en 1962 à sa naissance, prévoyaient une réunion annuelle du congrès, organe suprême de la centrale. Or, d'août 1962 à août 1968, le premier congrès ordinaire n'avait pas encore été réuni ; cela évidemment provoquait un certain malaise au sein de la centrale et il s'est trouvé des syndicalistes pour dénoncer ce fait. Ce sont ces syndicalistes, que l'on a vite fait d'appeler les « dissidents », qui ont fait problème quand l'État a décidé d'augmenter en août les salaires de 10 % pour combler l'écart entre le coût de la vie et le pouvoir d'achat, afin d'éviter d'éventuelles agitations plus manifestes dans un monde du travail où montait la grogne ; en effet, les « dissidents » ont trouvé les 10 % insignifiants à côté du coût réel de la vie : ils réclamaient le double ; l'UGTCI était menacée de scission. Pour éviter cet éclatement jugé préjudiciable à la politique de collaboration, les syndicalistes « dissidents » et le Comité exécutif de l'UGTCI ont été reçus par le chef de l'État pour une séance de concertation et de « dialogue à l'ivoirienne ». Des deux revendications majeures — la réunion d'urgence du congrès afin de donner une nouvelle vie à la centrale d'une part, l'augmentation de 20 % des salaires de l'autre — seule la première a été satisfaite. Ainsi, se tint le 1<sup>er</sup> congrès ordinaire en octobre 1968, qui eut pour résultat immédiat l'entrée d'un certain nombre de « dissidents » au Comité exécutif de l'UGTCI.

Quels enseignements tirer de ce premier conflit et de son dénouement ? L'existence même de « dissidents » signifie que si le parti s'est acquis la collaboration de l'UGTCI pour mener à bien sa politique économique, il ne contrôle pas totalement le monde du travail ; cela est d'autant plus préoccupant que l'une des causes de la protestation était la « collusion », ouvertement dénoncée, du premier Comité exécutif avec les pouvoirs publics : le 1<sup>er</sup> congrès devait justement servir à définir une ligne syndicale claire et démarquée du pouvoir politique. Cette constatation faite, une conclusion s'imposait au PDCI : reprendre en main l'ensemble du monde du travail, impliquer l'UGTCI dans la gestion politique,

collaboration avec les pouvoirs publics et il ne sera pas question non plus des grèves des enseignants parce que leurs syndicats ne sont pas affiliés à l'UGTCI. On évo-

quera ici quelques-unes des grèves parmi les plus importantes dont les acteurs sont des travailleurs ayant l'État pour employeur.

économique et sociale du pays. Cela a été fait à l'issue du 5<sup>e</sup> congrès du parti où l'on a vu l'intégration massive de dirigeants syndicaux, dont nombre de « dissidents », au Bureau politique, au Comité directeur du parti et à l'Assemblée nationale (15). Ainsi est né le syndicalisme de participation qui dépasse et intègre le syndicalisme de construction.

D'autres conflits ont éclaté depuis lors çà et là dans le secteur public et parapublic. Ainsi, parmi les plus récents, celui qui a débouché sur la grève des employés de l'hôtel Ivoire, le 23 décembre 1982, et qui s'est soldé par le renvoi pur et simple des travailleurs. La révocation est d'ailleurs la menace toujours brandie par les pouvoirs publics quand ils reçoivent un préavis de grève. Une fois que l'État a révoqué, il recherche la négociation car il se sent désormais en position de force ; il peut alors dicter ses conditions qui sont à prendre ou à laisser et, la plupart du temps, les travailleurs pris en flagrant délit de faiblesse vont à Canossa :

*« Par suite de nombreux conflits qui nous avaient opposés à notre employeur, nous avons maladroitement rompu le dialogue le 23 décembre 1982, compromettant ainsi toutes possibilités de négocier. Par ce fait, le parti et le gouvernement, soucieux du maintien de l'ordre public et de la stabilité dont ils sont responsables, avaient pris la décision qui s'imposait. C'est ainsi que deux cent soixante-dix d'entre nous ont perdu leur emploi (...). Mais quels que soient les effets de cette décision qui nous frappe, nous demeurons conscients du fait qu'elle a été prise dans l'intérêt supérieur de la nation, donc dans notre intérêt, conformément aux idéaux de notre grand parti le PDCI-RDA et de son vénéré chef (...). Nous sollicitons par conséquent l'indulgence de tous nos frères et partant du Président et du gouvernement pour les fautes commises, afin que la possibilité nous soit offerte de retrouver le bonheur perdu... » (16).*

Voilà le genre d'actes de contrition qui sont à la base de nombreuses mesures de clémence du parti ; sa mansuétude est d'autant plus grande que la faute est grave, et la gravité de la faute se mesure à l'ampleur que lui aura donnée toute la presse mobilisée par les dirigeants.

Le conflit le plus récent est assurément celui qui est né de la

(15) Jusqu'en 1980, les députés à l'Assemblée nationale étaient choisis par le parti et inscrits sur une liste unique présentée à l'approbation des électeurs lors des élections présidentielles. Autrement dit, qui votait pour le président de la République,

candidat unique, élisait en même temps les députés.

(16) Texte rédigé le 2 mai 1985 par les employés licenciés de l'hôtel Ivoire le 23 décembre 1982 et ceux qui ont été réengagés, signé par les délégués, *Fraternité-Matin*, 7 juin 1985, p. 19.

réforme des sociétés d'État et de ses conséquences dont, entre autres, ce qu'on a appelé l'alignement des salaires des agents des EPN (Établissements publics nationaux) sur les grilles de rémunération de la fonction publique. Si la grève qui en a résulté a éclaté les 4 et 5 juin 1985, le conflit naît dès 1980. Au vu de la mauvaise gestion notoire des sociétés du secteur public et parapublic, et devant la nécessité vitale d'assainissement exigée par une conjoncture économique très difficile, le gouvernement a décidé que l'État ne devait plus être un « entrepreneur spéculatif, ni industriel, ni commercial ». Aussi a-t-il pris un certain nombre de mesures drastiques au cours d'un Conseil national très élargi du PDCI, le jeudi 12 juin 1980. Parmi elles, il est décidé :

— que sur les 36 entreprises composant le secteur des sociétés d'État proprement dites, seules 7 d'entre elles sont maintenues en tant que telles (17), plus d'une quinzaine sont liquidées ou privatisées, une dizaine changent de statut pour devenir des EPN (Établissements publics nationaux dont le régime juridique est redéfini) ;

— que tous les agents de ces EPN seront désormais rémunérés sur les mêmes bases de traitement que ceux de l'administration générale. Avec la mise en chômage de la plupart des employés des 15 sociétés d'État dissoutes, c'est évidemment la décision qui touche le plus les travailleurs dans leurs conditions de vie.

Avant les sociétés d'État devenues des EPN, le secteur public et parapublic comptait déjà un certain nombre d'établissements ; ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 1985, date à laquelle devait prendre effet la décision d'alignement, 66 établissements employant 16 892 personnes étaient concernés par la mesure. Une déclaration du ministre de la Fonction publique suggérait à quel point la mesure pouvait être douloureuse tant dans sa réalité ponctuelle que dans ses conséquences (18).

Objectivement, cette décision d'alignement pose problème car elle provoque une chute vertigineuse du pouvoir d'achat dans un pays où le coût de la vie ne cesse d'augmenter. A titre d'exemple, l'ingénieur reclassé perçoit désormais un salaire bien inférieur au montant du loyer qu'il doit acquitter ; il devra donc rechercher un autre logement et cette démarche est imposée à la quasi-totalité des 16 892 agents dont la vie se trouve complètement bouleversée. « L'alignement des salaires de manière aussi brutale pose des problèmes humains, nous vous demandons de comprendre » (19) : ces

(17) Ce sont : AIR IVOIRE, CSSPPA (Caisse de stabilisation et de soutien des prix des produits agricoles), PALMINDUSTRIE, PETROCI, SITRAM, SODECI et SODESUCRE.

(18) *Fraternité-Matin*, 8 et 9 juin 1985, p. 2.

(19) *Fraternité-Matin*, 2 et 3 mars 1985, p. 27.



propos du porte-parole des EPN lors de la réunion de concertation avec le Bureau politique du parti témoignent du désarroi des travailleurs causé par ces mesures. Et ces dernières, prises pour réduire des inégalités dans un pays où d'ordinaire l'on « préfère l'injustice au désordre », se présentent comme un véritable processus de nivellement par le bas.

Le « sacrifice » a semblé trop lourd aux travailleurs, aussi en est-il résulté des troubles ; et malgré les nombreuses réunions de concertation, d'abord avec le ministre de la Fonction publique, puis avec le Bureau politique, et malgré tous les vœux de l'UGTCI (20), le syndicat des EPN a décrété un arrêt de travail les 4 et 5 juin 1985. A l'annonce de ce mouvement de grève, la réplique est lancée : « Tous ceux qui ne seront pas à leur travail seront révoqués et immédiatement remplacés » ; et pour les remplacer, on n'a pas manqué de faire référence au millier de jeunes diplômés universitaires sans emploi. Le 6 juin 1985, la sentence est tombée : 342 agents qui « n'étaient pas à leur poste le 5 juin à 8 heures sont purement et simplement révoqués ». Et le lendemain tout était parfaitement calme, l'ordre rétabli ; on pouvait désormais s'occuper de problèmes mineurs comme celui des indemnités particulières à accorder aux agents de très grande compétence ou dont le poste requiert une très haute technicité. C'est là une des tactiques majeures des pouvoirs publics : frapper fort et faire jouer ensuite la clémence autour de la résolution de problèmes auxiliaires ; ainsi, les centres d'intérêt sont déplacés, les problèmes fondamentaux demeurent ou sont résolus à la convenance du pouvoir. C'est le jeu des rapports de forces et les dirigeants de l'État bénéficient, à travers les media, d'une formidable capacité de mobilisation, d'une puissance telle qu'ils peuvent annoncer le licenciement d'un millier de personnes (comme il en avait été question lors de la seconde grève de tous les syndicats d'enseignants du secteur public et des médecins, en avril 1984) et se faire applaudir par ceux-là mêmes que la mesure touche de près, parce qu'ils ont parmi ceux dont on a annoncé la révocation ou le licenciement un frère, un cousin, ou même un fils ! Mais alors, serait-il vain de se mettre en grève en Côte-d'Ivoire ? Peut-on avoir cause gagnée dans ce pays lorsqu'on entre en conflit ouvert avec l'État employeur ?

*« L'UGTCI tient à réaffirmer tout haut et publiquement sa volonté de lutter par tous les moyens contre les forces déstabilisatrices et de façon générale contre les ennemis de la nation ivoirienne »*

(20) A l'issue de la réunion de concertation avec le Bureau politique, les propos du représentant de l'UGTCI étaient, comme toujours, à l'apaisement : « L'UGTCI souhaite que la porte du dialogue ne soit pas

fermée. Nous demandons que les contacts soient maintenus car nous entendons — avec la collaboration des EPN — soumettre des cas aux autorités compétentes », *Fraternité-Matin*, 2 et 3 mars 1985, p. 27.

*rienne. A cet effet, les membres du Comité exécutif et du Comité directeur de l'UGTCI assurent son excellence, le président Félix Houphouët-Boigny, président du PDCI-RDA, de leur ferme volonté de continuer à œuvrer toujours à ses côtés pour le progrès économique, social et culturel de la Côte-d'Ivoire. Profondément convaincus des avantages de la stabilité politique, de l'union nationale, de la paix, de la fraternité et de la solidarité, préalables à tout développement harmonieux... » (21).*

Cette profession de foi des responsables de l'UGTCI, prononcée lors de la première grève des chercheurs et enseignants du supérieur en février 1982, est on ne peut plus claire : il ne faut pas compter sur l'UGTCI pour couvrir quiconque aura rompu la paix sociale pour fait de grève. Or, pour qu'un mouvement de grève, lié à des raisons strictement professionnelles, ait quelque chance d'aboutir à des résultats satisfaisants pour les travailleurs, il faut que ceux-ci aient, sinon le soutien actif, du moins la caution tacite de leur centrale. Mais le « développement harmonieux » qui est à la base de toute cette conception de l'ordre social, est-il possible ?

### **Le « développement harmonieux » comme instrument de classe**

L'association harmonieuse capital-travail fait problème. Si l'on se réfère à l'histoire coloniale récente de la Côte-d'Ivoire, on se rappelle qu'un regroupement entre grands planteurs européens et grands planteurs ivoiriens avait été suggéré par les premiers. Cette association a été dénoncée et catégoriquement rejetée par le chef de file des planteurs ivoiriens qui a plutôt préconisé et obtenu la création du SAA (Syndicat agricole africain). Pourquoi avoir rejeté l'alliance colons-Ivoiriens ? Parce qu'on l'assimilait alors à une « association du cavalier et du cheval » qui était jugée contre nature dans la mesure où l'on y voyait un rapport inéluctable de dominants à dominés, un rapport d'exploitation. Pourquoi les colonisateurs avaient-ils proposé une telle association ? Était-ce pour étouffer les velléités de revendications de ces planteurs africains ? Ou bien n'était-ce pas aussi parce qu'ils avaient perçu qu'ils avaient les mêmes intérêts de grands propriétaires terriens que ces planteurs africains ?

Toujours est-il que c'est ceux-là mêmes qui ont farouchement combattu l'association contre nature « du cavalier et du cheval », et

(21) *Fraternité-Matin*, 20 et 21 février 1982, p. 3.

parce qu'ils détiennent aujourd'hui les rênes du pouvoir (le SAA ayant secrété le PDCI, section ivoirienne du Rassemblement démocratique africain), qui prônent cette autre association pour le moins paradoxale entre le capital et la force de travail. Et ce, dans un mode de production où le pouvoir économique et/ou politique exercé par les détenteurs des moyens de production domine très nettement la force de travail, où les intérêts des deux parties sont fondamentalement divergents car les rapports qu'elles entretiennent sont irréductiblement faits de domination et d'exploitation. Pour tenter de surmonter cette première contradiction fondamentale, on a donc fait appel à cette notion de « construction nationale » qui exige que tout le monde se dépouille de ses attributs de classe. Cela suffit-il ?

Soupçonné de compromettre la sacro-sainte production, le conflit de travail ou le conflit social est perçu dans son sens le plus négateur de l'ordre établi. Autant pendant la période coloniale l'administration a combattu l'émergence des syndicats, parce qu'elle craignait que le syndicalisme serve de levain à un éveil de conscience sociale des travailleurs qui leur suggère de mettre en rapport exploitation économique et domination politique, suscitant ainsi la revendication nationale, autant la classe dirigeante actuelle redoute les conflits ouverts avec les syndicats : c'est que l'expression franche et ouverte des oppositions pourrait, par leur répétition, conduire à une prise de conscience chez les travailleurs des intérêts de classe et les pousser, dans l'hypothèse la plus favorable au groupe dirigeant, à exiger des droits en rapport avec les sacrifices qu'on leur demande. En effet, même s'il arrive que des individus aient des positions objectives communes dans la société, les luttes sociales et leur répétition facilitent davantage la prise de conscience des communautés d'intérêts. Aussi la classe dirigeante ivoirienne est-elle encline à n'accorder aucune vertu au conflit.

Pourtant, « loin d'être toujours un facteur "négatif" qui "déchire" le tissu social et affaiblit les liens de la vie sociale, les conflits sociaux peuvent contribuer de bien des manières complexes au maintien des groupes sociaux et des strates sociales ainsi qu'à l'émergence de nouveaux groupements. Des changements dans l'équilibre du pouvoir entre les groupes et les classes sociales s'expliquent largement par l'issue des conflits qui les ont opposés » (22). C'est ainsi, par exemple, que le premier conflit sérieux qui a opposé les travailleurs à l'État ivoirien s'est traduit par une modification des rapports de forces, un renforcement de la puissance publique par l'intégration d'un grand nombre de syndicalistes « dissidents » aux différents organes du parti.

(22) L.A. Coser, *Les fonctions du conflit social*, Paris, PUF, 1982, p. 10.

Le conflit ayant donc une vertu intégratrice devient un phénomène social banal. Ainsi, Max Weber dira que le conflit ne peut être exclu de la vie sociale, que « la paix n'est rien d'autre qu'un changement dans la forme du conflit ou dans l'esprit des antagonistes ou dans les enjeux du conflit ou finalement dans les hasards de la sélection » (23). Dans cette perspective, on peut finalement penser que le conflit et l'ordre, la rupture et l'intégration sont des éléments essentiels à la survie, à la transformation, à la dynamique de toute société.

Des institutions sont parfois créées pour canaliser les conflits et décourager leurs causes. En Côte-d'Ivoire, c'est le cas de l'UGTCL. Mais si le syndicalisme joue ici son rôle de contention, on ne permet pas qu'il serve d'exutoire. Aussi, la centrale syndicale, parce qu'elle n'est pas ce lieu où les conflits s'expriment librement et totalement, ne peut-elle éviter à terme les accumulations de tensions. Et à vouloir constamment détourner les travailleurs de leurs objectifs fondamentaux pour ne s'attarder qu'aux règlements de problèmes mineurs, elle ne fait que retarder l'échéance, car l'accumulation sera telle qu'un jour la digue se rompra et que la soupe de sécurité ordinaire sera insuffisante. Qui peut prévoir les conséquences d'une telle rupture ?

(23) M. Weber, [*M. Weber on the Methodology of the Social Sciences*, E. Shills et H.A. Finch, eds.], cité par L.A. Coser, op. cit., p. 10.