

## **LES OUVRIERS DE LA SONACOS - DE DAKAR MILIEUX DU TRAVAIL ET MILIEUX SOCIAUX**

**Youssouph Mbargane GUISSÉ**

(IFAN)

### **INTRODUCTION**

Nous avons de 1986 à 1987 entrepris une recherche en anthropologie sur la vie sociale des ouvriers de l'usine de Dakar de la Société nationale de commercialisation du Sénégal (SONACOS).

La SONACOS est un grand complexe industriel de l'huilerie sénégalaise et possède d'autres usines, outre celle de Dakar, à Diourbel, à Kaolack et à Ziguinchor. Elle est classée seconde dans le quinzième classement des industries sénégalaises et première par l'importance de ses investissements financiers. Son importance aux plans économique, politique et social s'explique par la place prépondérante de l'arachide dans l'économie nationale sénégalaise, cela depuis la période coloniale. Le P.D.G. de l'entreprise déclarait en 1986 que "depuis plus d'un siècle, l'arachide s'identifie au Sénégal comme le pétrole à l'Arabie Saoudite, le café, le cacao à la Côte d'Ivoire". En effet 3,5 à 4 millions de sénégalais tirent l'essentiel de leur revenu monétaire de l'arachide.

Cependant, la SONACOS connaît depuis ces dernières années une crise liée principalement : à la baisse constante de la production qui ne dépasse guère 500 000 t depuis 5 ans, soit 350 000 t à triturer alors que la capacité de trituration des usines dont la capacité est de 920 000 t ; - une baisse continue des cours mondiaux de l'huile d'arachide, - l'amenuisement irrésistible de la différence de prix entre l'huile d'arachide et les autres huiles végétales (tournesol, soja, etc).

L'entreprise fait donc l'objet d'une restructuration de la part de l'Etat et du patronat qui vise à la diminution de la capacité de trituration des usines vu le coût annuel élevé de fonctionnement (17 milliards de francs CFA environ), à la réduction de la masse salariale et à la recherche de nouvelles activités. Ceci pose un certain nombre de problèmes qui touchent aux rapports sociaux au niveau régional et national dans la mesure où divers groupes sociaux du milieu rural (paysans, "marabouts de l'arachide", traitants) et du milieu urbain (ouvriers, transporteurs, fournisseurs, politiciens, syndicalistes) se trouvent concernés.

Les huileries se trouvent en effet depuis la période coloniale au coeur des rapports économiques et politiques où d'importants réseaux clientélistes se meuvent, s'entrecroisent, se bousculent...

Notre enquête a porté exclusivement sur l'usine SONACOS de Dakar dans cette première phase. Cependant un programme de recherche est prévu pour les usines des régions afin d'arriver à une perspective à la fois comparatiste et globale compte tenu de l'unité structurelle économique et politique des huileries au niveau national du Sénégal.

## A- HISTORIQUE DE L'USINE

Depuis l'époque coloniale il existe de nombreuses petites usines de trituration. La première d'entre elles, Petersen, qu'on appelait "Keur Thiombe", est fondée en 1926. Par la suite il y eut l'Huilerie et Savonnerie de l'Ouest africain qui fit un accord avec Petersen pour une spécialisation de la production, puis l'usine Corps Gras, etc. En 1941 s'ouvre l'usine Bordeaux qui sera plus tard Lesieur Afrique Dakar. A Louga existait l'usine SODEO qui fusionna plus tard avec Lesieur Afrique Dakar et fut transférée à Dakar. Lesieur Afrique Dakar était une filiale de Lesieur Kotell S.A. France. Le Gouvernement sénégalais possédait quant à lui une usine la SEIB également très ancienne. A Kaolack et à Ziguinchor existaient respectivement la SODEC et la SEIC, entreprises privées qui faisaient de l'huile et fournissaient de l'électricité à ces villes.

On le voit donc les huileries n'avaient pas une direction commune. Il existait plutôt un syndicat des fabricants d'huile qui signait les "Employeurs des Huileries" pour les accords et conventions communes.

C'est en 1975 que l'Etat sénégalais rachète les usines Lesieur et en fait une entreprise d'Etat semi-publique : la SONACOS avec les quatre unités de Dakar, Kaolack, Diourbel, Ziguinchor.

## B- LE PERSONNEL

L'usine de Dakar où s'est déroulée notre enquête compte un personnel de 585 personnes ainsi réparties :

- 19 cadres permanents dont 5 expatriés au début de l'enquête en 1986
- 41 agents de maîtrise
- 170 employés
- 133 ouvriers qualifiés et semi-qualifiés
- 215 temporaires
- 7 apprentis.

Notre enquête a porté principalement sur les agents de maîtrise, les ouvriers et les temporaires. Cela fait un total de 389 personnes parmi lesquels 363 ont pu être soumis au questionnaire d'enquête.

## C- L'ORGANISATION TECHNIQUE

La SONACOS est organisée selon 3 directions techniques dont dépendent les différents ateliers :

- la direction Contrôle technique regroupe les ateliers : gardiennage, réception graine, dépôt et stock aval ;
- la direction Mécanique-énergies regroupe les ateliers Energies, mécanique, électricité, etc ;
- la direction Fabrication regroupe les ateliers conditionnement, raffinage, détoxification, presserie, extraction.

#### D- LA PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE

La problématique qui est celle de l'équipe ORSTOM. "Pratiques sociales et travail en milieu urbain". Il s'agit de cerner l'identité ouvrière à partir des formes spécifiques de production, des types de qualification et de gestion de la main d'oeuvre, des situations de travail dans l'industrie. Elle établit la relation entre les milieux du travail et les milieux hors travail et leur interaction. Les groupes de travailleurs sont ainsi étudiés en tenant compte des politiques économiques de l'Etat, des stratégies des entreprises et des syndicats, des migrations, des cultures et pratiques sociales, des réseaux familiaux, ethniques, villageois, de la mobilité sociale et spatiale.

#### E- LES THEMES DE RECHERCHE

Notre recherche a porté globalement sur les 4 thèmes suivants :

- L'ouvrier dans la ville : les origines sociales et géographiques, l'itinéraire résidentiel, les fréquentations sociales ;
- la vie dans l'entreprise : l'expérience technique, carrière professionnelle, les relations de travail, les stratégies individuelles, les formes associatives ;
- la vie quotidienne des ouvriers : la famille, le quartier, les revenus et l'ascension sociale, le devenir des enfants, le rapport à la consommation, à l'information, les obligations professionnelles, les parents par rapport à l'usine ;
- l'expérience et la vie politique et syndicale.

#### F- METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE L'ENQUETE

Notre enquête s'est déroulée d'une part dans l'usine au niveau des ateliers de production où nous avons observé et interviewé les ouvriers au travail, d'autre part au niveau des quartiers, au sein des familles ouvrières elles-mêmes.

Mais la première phase de notre enquête a été de nature documentaire. Nous avons essayé de réunir le maximum de documents relatifs aux huileries au Sénégal et à la SONACOS. Ces documents sont de nature différente : documents officiels, statistiques et archives de l'entreprise, procès verbaux de réunion ou d'assemblées de travailleurs, articles de presse, etc.

Nous avons naturellement pris connaissance des rapports de Jean Copans qui avait commencé l'enquête en 1984-1985 dans la même usine.

Cette phase documentaire comprenait également un dépouillement des dossiers de personnel, 85 dossiers ont été dépouillés choisis par quota selon l'ancienneté, l'âge, la qualification professionnelle, l'atelier de travail. La fiche de dépouillement comprenait des renseignements portant sur la qualification, la carrière professionnelle, la situation familiale, l'origine géographique, la situation des parents.

Nous avons alors procédé pour chacun des ouvriers de cet échantillon à une interview approfondie semi-directive d'une durée moyenne d'1 h 30' sur les thèmes de notre recherche.

Le second volet de notre enquête a consisté, à partir de ces interviews d'une grande richesse, à élaborer un questionnaire qui, après avoir été testé et affiné, a été passé à 363 travailleurs dans toute l'usine. Ces questionnaires ont été traités par informatique. Des tableaux de croisements ont été construits mettant l'accent sur la corrélation entre les aspects professionnels liés au travail, à la qualification, à la formation, à l'expérience technique et les aspects socio-culturels pour la compréhension des problèmes relatifs à l'itinéraire résidentiel, aux formes associatives urbaines, aux relations avec la famille, les parents, les syndicats et les partis, etc.

Un troisième volet d'enquête par interview s'est déroulé ensuite avec comme thèmes principaux : l'histoire des ateliers, les relations et les comportements au sein de l'usine. Nous avons travaillé en particulier au sein des ateliers les plus importants : la mécanique, la centrale, l'extraction, la presserie, la détoxification, le conditionnement et le raffinage. Nous avons essayé de cerner à ce niveau les types de relations : entre les ouvriers et les chefs (chef de secteur, chef d'atelier, chef de quart) ; des ouvriers entre eux (les rapports jeunes et vieux, anciens et nouveaux, les rapports entre instruits et non instruits) ; les répercussions du système des quarts dans les relations de travail ; les délégués syndicaux (types, attitudes et comportement), des causes et conséquences des sanctions ; les accidents de travail et la sécurité : l'hygiène et la propreté dans l'atelier.

Un quatrième volet a consisté à accorder une attention à l'histoire syndicale : étude documentaire des rapports de congrès, des cahiers de revendications ; interviews de délégués syndicalistes anciens et nouveaux ; présence à des réunions et assemblées générales des syndicats.

Un cinquième volet enfin a porté sur les retraités de la SONACOS pour savoir ce qu'ils deviennent et dans quelles nouvelles activités certains se sont reconvertis.

## I- ITINERAIRE GEOGRAPHIQUE, QUALIFICATION, CARRIERE PROFESSIONNELLE,

### Age

44,9 % des travailleurs ont entre 26-35 ans ; 30,6 % entre 36-45 ans et 24,5 % entre 46-55 ans. On trouve donc une proportion significative de deux générations de travailleurs dans l'usine.

### Ethnie

Les Wolof sont majoritaires 43 %, puis viennent les Diola 21,2 %, les Serer 13,5 %. Les autres sont Manding, al Pular, Soninké, ... 26,7 % seulement sont natifs de la région du Cap-Vert tandis que 71,9 % sont originaires des régions intérieures du pays. Les attaches rurales sont encore fortes, 12,2 % ont des pères paysans cultivateurs tandis que 2 % seulement ont des pères ouvriers et 2 % employés. Pour 77,6 % des travailleurs, le père est soit inactif, soit décédé.

### Ancienneté de résidence

L'ancienneté de résidence à Dakar est importante : 16 % résident à Dakar depuis 31 ans et plus ; 26,2 % depuis 21-30 ans ; 17,1 % depuis 11-20 ans ; 11,3 % depuis 6-10 ans. Seuls 2,8 % résident à Dakar depuis moins de 5 ans.

Les raisons de la venue à Dakar renvoient pour 46,8 % des cas à la recherche de travail ; à 11,3 % pour poursuivre des études ; à 7,2% pour suivre les parents ; à 3,3 % pour rendre visite à des parents ou à des amis.

### Instruction - formation

Le niveau d'instruction des travailleurs se divise ainsi :

- 39,7 % non scolarisés
- 13,2 % primaire incomplet
- 7,2 % primaire complet
- 8,5 % secondaire incomplet
- 7,2 % secondaire 1 complet
- 4,7 % secondaire 2 incomplet
- 4,4 % secondaire 2 complet
- 3,9 % supérieur général
- 11 % supérieur professionnel.

Trois grandes tranches se dégagent au niveau de l'instruction : 60,1 % formant un lot où l'instruction est inexistante ou très faible ; 24,8 % ont un niveau moyen et 14,9 % un niveau supérieur.

Le niveau de scolarité est fonction de l'âge. Les jeunes travailleurs sont les plus scolarisés. On trouve que ceux qui ont entre 26-35 ans constituent les 3,6 % des 3,9 % qui ont le niveau supérieur ; ils représentent également 5,8 % des 11 % qui ont reçu une formation professionnelle de qualification supérieure.

De même, alors que pour la tranche d'âge de moins de 25 ans, on ne trouve aucun non scolarisé, 25,3 % de ceux qui ont entre 46-55 ans sont non instruits.

Il y a donc au sein de l'usine une nette distinction entre les travailleurs instruits et les non instruits en relation avec l'appartenance générationnelle.

Cette distinction au niveau de l'instruction est dépendante du lieu d'origine. Les originaires de la région du Cap-Vert, région la plus développée, ont un niveau d'instruction supérieur et plus de diplômés. Par exemple 8 % des 16,5 % titulaires du CAP sont du Cap-Vert ; de même 1,7 % des 3 % titulaires du baccalauréat. A l'inverse 48,2 % des 55,9 % n'ayant pas de diplômes sont issus des régions intérieures.

Au sein de l'usine, les ouvriers les plus diplômés sont en majorité du Cap-Vert et d'ethnie wolof. Ainsi 1,7 % des 3 % bacheliers sont wolof ; 9,6 % des 16,5 % titulaires du CAP sont également wolof.

### Le poste de qualification

La répartition au niveau des postes de qualification se présente ainsi :

- Techniciens	9,1 %
- Chef atelier	3,6 %
- Chef d'équipe	9,9 %
- Chef de quart	8 %
- Ouvriers qualifiés et semi qualifiés	32,8 %
- Manoeuvres	27,3 %
- Commis, chauffeurs	5,2 %

Cette qualification dépend du niveau d'instruction. Parmi les 3,6 % qui constituent les chefs d'ateliers, 1,4 % ont une formation supérieure générale et 1,7 % une formation supérieure professionnelle ; ils forment les agents de maîtrise. Mais au niveau des chefs d'équipe, le niveau d'instruction ne joue plus puisque des 9,9 % qu'ils constituent, seuls 1,9 % ont acquis une formation professionnelle ; 2,2 % ne sont même pas scolarisés. Ce poste est souvent lié au rôle que l'ancienneté et l'expérience jouent dans la promotion au sein d'une usine où existent un secteur traditionnel et une génération de travailleurs âgés. Parmi la catégorie des ouvriers qui forment 32,8 % des enquêtés, déjà 18,7 % sont non scolarisés auxquels s'ajoutent 4,1 % qui n'ont pas accompli un cycle primaire complet.

Toutefois il existe au sein de l'usine des stages de formation au niveau des ateliers et à l'extérieur dans des instituts de formation spécialisés. La plupart des chefs d'équipe et des chefs de quart ont reçu une formation complémentaire surtout au sein de l'usine. Mais seuls 1,4 % sur les 15,9 % qu'ils constituent ont bénéficié d'un stage de formation à l'extérieur de l'usine. La formation complémentaire au sein des ateliers est donc beaucoup plus importante fondée sur l'ancienneté et l'expérience.

Elle traduit une promotion très dépendante de la hiérarchie interne et des relations au sein de l'atelier. La durée dans l'emploi est importante dans la promotion puisque pour 1,4 %, les chefs d'atelier, qui sont 3,6 %, ont déjà 21 ans et plus d'ancienneté ; 4,7 % sur les 8 % des chefs d'équipe ont au moins 11 ans ou plus d'ancienneté.

### Le recrutement

Parmi les 32,8 % d'ouvriers simples qualifiés et semi-qualifiés que compte l'usine, seuls 9,9 % ont été recrutés par test et 4,1 % sur dossier. Les autres raisons de recrutement sont les suivantes :

- 8 %, soit le quart, ont été recrutés avec l'aide d'un parent, d'un ami, d'une connaissance ;
- 4,1 %, soit près d'un ouvrier sur 8, l'ont été par un responsable de l'usine ;
- 0,6 % ont été recrutés grâce à un homme politique ou un syndicaliste ;
- 1,4 %, soit plus d'un ouvrier sur 32, ont été recrutés à l'usine pour succéder à leur père retraité ou décédé ;
- 3,3 % estiment devoir leur recrutement à la chance.

Dans l'ensemble 14,1 % sur une proportion de 32,8 % soit près de 45 % au moins des ouvriers ordinaires sont venus au travail industriel par des réseaux relationnels, de parenté et clientélistes.

Ces réseaux existent hors de l'entreprise à travers les associations ethniques et villageoises, les associations religieuses confrériques (daairas), les structures d'accueil parentales, les comités locaux du parti dominant, etc.

La salarisation constitue ainsi pour ces différentes communautés un élément dans la mise en place de stratégies de reproduction du salarié lui-même et de sa communauté d'appartenance. Mais l'entreprise fonctionne aussi au niveau interne par le même jeu de relations personnelles et de clientélisme, et cela depuis la période coloniale. Nombre d'ouvriers que nous avons interrogés ont été recrutés suite à l'intervention d'un cadre ou d'un employé "toubab" chez qui ils étaient d'abord gardien ou domestique. D'autres ont suivi leur ancien patron de Ziguinchor ou de Louga à leur nouveau poste d'affectation à l'usine de Dakar. D'autres ont été recommandés à un "toubab" à l'usine par un autre "toubab" en ville, ancien patron, etc.

Avec le rachat de l'usine par l'Etat et la sénégalisation des cadres, les réseaux clientélistes se sont renforcés à travers une intervention plus directe du parti au pouvoir qui a créé les "comités PS d'entreprise", à travers aussi les tendances syndicales cristallisées autour de personnalités importantes.

### L'avancement

C'est une insatisfaction qui se dégage à propos du déroulement normale de la carrière professionnelle au sein de l'entreprise et du système de

l'avancement.

2,5 % des Chefs d'ateliers (sur 3,6 %) sont insatisfaits de leur carrière. Il en est de même pour 4,7 % des chefs d'équipe (sur 9,9 %), pour 5,5 % des techniciens (sur 9,1 %) ; pour 20,4 % des ouvriers, sur 32,8 % ; pour 18,5 % des manoeuvres (sur 27,3 %) pour 3,6 % des commis et chauffeurs (sur 5,2 %). Seuls les chefs de quart sont en majorité satisfaits de leur carrière professionnelle c'est-à-dire 5 % sur les 8 %.

### Le rapport salarial

La gestion du salaire à la SONACOS a été caractérisée par Jean Copans (Rapport de Mission Dakar Sénégal 1984-1985) de gestion informelle. Il écrit :

"L'informel se retrouve dans le salariat lui-même. Mais cet aspect de la réalité salariale est le résultat de rapports de forces entre ouvriers et Direction. Reste à savoir dans quelle mesure il s'agit d'une stratégie délibérée de la direction, stratégie de manipulation ou bien d'adaptation. En effet, le salaire est vécu et pratiqué comme un système d'avance et de restitution, comme dans le secteur domestique ou "informel". Cette forme de gestion du salaire est ancienne et remonte même à l'époque coloniale".

Lors d'une réunion Direction-Délégués "ouvriers-employés" (Document Lesieur Afrique datant de 1961), il est essentiellement question du système des avances (Tabaski, Korité, mariage, baptême, etc). La direction voulait restreindre, voir supprimer le système des avances pour faciliter l'épargne au niveau des ouvriers. Ces derniers, par leurs délégués, s'opposaient à une telle proposition, arguant des raisons sociales (familiales, religieuses, personnelles) pour maintenir et même renforcer le système des avances sur salaire.

Ce système, en dehors de toute législation, concerne au sein de l'usine les rapports entre la direction et les ouvriers. Il finit par devenir pour la direction une stratégie d'adaptation et même de manipulation pour "tenir" les ouvriers et pour ces derniers une stratégie permettant de faire face aux besoins externes, familiaux, sociaux, religieux dont la satisfaction ne peut dépendre d'une gestion logique et contractuelle du salaire. A cela s'ajoute différents prêts que consent la direction : prêts construction, équipement, etc.

Cette relation de type clientéliste se retrouve également au niveau de la coopérative de consommation tenue par les syndicalistes du parti et par laquelle les ouvriers contractent un endettement parfois considérable.

Cette gestion informelle du salaire se traduit parfois par un "bulletin blanc" à la fin du mois, à tel enseigne que Jean Copans s'interroge : "Peut-on encore parler de rapport salarial (avec toute sa force et sa fonction d'aliénation de la force de travail et d'idéologisation marchande) lorsqu'un ouvrier s'aperçoit à la fin du mois en lisant sa feuille de paye qu'il va recevoir 50 F sur un salaire mensuel d'au moins 1 500 F !"

### Sanction et récompense

Le problème de la discipline de travail se pose au sein de l'usine compte tenu des difficultés de prendre des sanctions à l'endroit d'ouvriers fautifs. De nos entretiens, il est même ressorti que les cadres européens étaient les premiers à avoir les mains liées pour donner une sanction, craignant avec la sénégalisation, de se voir impopulaires et de précipiter ainsi leur départ. Les nouveaux cadres sénégalais, jeunes, sont eux, plus soucieux d'asseoir leur bonne intégration et n'échappent pas toujours au jeu des rapports de dépendance personnelle et de clientélisme que tout semble entretenir dans l'usine.

L'importance des réseaux clientélistes et des relations personnelles se traduit dans l'usine par la difficulté à instaurer un système de sanction efficace. Pour faire face à l'indiscipline et assurer une politique de rendement, la direction opte pour un système de rémunération informelle, par un système de sursalaire, proche d'une forme de récompense.

Le responsable d'atelier propose chaque mois à la direction d'attribuer un sursalaire à des ouvriers jugés fournir un haut rendement dans le travail. Ce sursalaire peut aller jusqu'à atteindre la moitié ou le montant du salaire lui-même. Un système d'inégalité salariale se crée ainsi par le pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie. Il entraîne naturellement des rapports de type clientéliste entre les ouvriers et la hiérarchie, cela d'autant plus qu'il a tendance à se substituer au système traditionnel de l'avancement par ancienneté, par diplôme ou par expérience. Aussi les chefs d'atelier, les chefs d'équipe, les chefs de quart qui semblent le plus bénéficier du système du sursalaire, évoquent en majorité le rendement et non le diplôme, l'expérience ou l'ancienneté pour justifier leur avancement ou promotion.

Le critère de rendement, dans une entreprise de cette dimension, confrontée aux obstacles des réseaux et des pressions clientélistes, devient de ce fait essentiel pour assurer cette fois-ci la viabilité et la reproduction de l'unité de production elle-même. La direction joue donc bien sur une gestion informelle du salaire comme stratégie pour assurer la production.

## II- LA VIE DES ATELIERS, RELATIONS ET ATMOSPHERE DE TRAVAIL

Nous avons procédé à des interviews des chefs de secteur, chefs d'ateliers, chefs de quart et ouvriers en poste de travail. Nous nous limitons ici à la présentation de la vie de quelques ateliers les plus importants de l'usine.

### 1) Les ateliers de décortiquage, presserie, filtration

Ce groupe d'ateliers est un des plus importants de l'usine. C'est là que se font la trituration et l'extraction de l'huile de la graine. Il est très ancien. Le matériel souffre d'un non-renouvellement des appareils. Il y a souvent des réparations.

## Les équipements

Ils sont principalement constitués pour le décortilage par : des décortiqueurs (22 têtes dont chacune réalise 3 tonnes d'arachide en coque maximum), 3 broyeurs, 6 repasseurs de coque, des transporteurs Redler-vis et des élévateurs, 8 sasseurs ; la presserie est équipée de 2 chauffoirs mécaniques, 3 chauffoirs spèichim, 18 presses dont 1 de type MN 3 et 17 Titan. Il y a également des transporteurs Redler-vis et des élévateurs ; la filtration est équipée de 3 tamises chauvrins qui tamisent l'huile, de pompes, de 4 filtres Niagara et de vis de véhicule.

A la fin de tout ce circuit, l'huile d'arachide filtrée est envoyée vers les réservoirs. Ensuite on fait venir les écailles des presses à l'extraction pour extraire les 15 % d'huile qu'elles renferment.

## Le personnel

L'atelier fonctionne avec le système 4/4 jour et nuit sans interruption sauf pour un arrêt d'entretien. Chaque quart est composé de 15 personnes. Un chef de quart y coiffe un chef d'équipe. Tous les 2 sont des agents de maîtrise M3 pour le premier et M2 pour le second. Ils dirigent dans chaque équipe 5 manoeuvres au décortilage, 3 manoeuvres à la presserie et 2 autres à la filtration.

## Les conditions de travail

Du fait de la vétusté du matériel et de l'ancienneté des installations, les ouvriers travaillent dans des conditions très pénibles : une température de 45° à l'ombre, un éclairage sombre, des lieux de passage étroits et rendus très glissants par les résidus graisseux. Ces conditions favorisent les accidents du travail assez fréquents dûs au manque de protection, à des défaillances mécaniques, au manque d'inattention. Le vendredi 4 septembre 1987, un ouvrier a perdu la main avec tout l'os de l'avant bras broyé par la machine.

L'atelier connaît un taux d'absentéisme élevé, mais les sanctions ne sont pas prononcées. En effet les ouvriers présentent à chaque fois des bulletins de repos qui, selon la hiérarchie, seraient de complaisance. Il est possible pour tout ouvrier, en dehors du médecin de l'entreprise, d'aller à la Mutuelle et d'y retirer un bulletin d'hôpital qu'il peut faire remplir par le médecin de son choix. Mais cet absentéisme est toléré en général par la hiérarchie qui y trouve même son compte puisque l'ouvrier absent est remplacé par un manoeuvre qui coûte moins cher, ce qui est un gain pour l'usine. Néanmoins ceci est peut-être un des facteurs de la fréquence des accidents de travail dans l'atelier.

L'atelier connaît d'autres problèmes, notamment celui des retards dûs aux difficultés de transport pour les ouvriers qui habitent la lointaine banlieue. La relève des équipes de quart est des fois mal assurée car il arrive à certains ouvriers de quitter leur poste avant la relève par l'équipe suivante. Le travail

relativement intégré dans l'atelier auquel s'ajoutent des conditions de travail difficiles, favorise non seulement l'indiscipline des ouvriers qui ont le sentiment d'être mal payés ou de simples journaliers pris en remplaçants, mais également un esprit de solidarité et de contestation à l'égard des chefs. Les ouvriers surnomment le chef d'atelier "Khadafi".

## 2) L'atelier détoxification - pelletisation

Cet atelier fait partie de la trituration. Son originalité est qu'il est récent. Il comprend 2 parties : la pelletisation qui a été seulement créée en 1967. Auparavant les tourteaux étaient non granulés et il y avait beaucoup de poussière et de pertes. A l'époque, l'atelier dépendait de l'extraction, la détoxification, dont le projet remonte des années 1963-1964, a été installée pour la première fois en 1979, comme unité pilote. Il fallait alors faire face à un problème commercial lié à la présence de l'aflatoxine dans les tourteaux d'arachide. Les premiers essais ont débuté fin 1980 avec les constructeurs jusqu'en mai 1981. Durant la seconde moitié de 1981, 6 000 tonnes de tourteaux ont été traitées en essai ; Depuis 1984, l'atelier a connu une extension. Les installations peuvent traiter jusqu'au plafond de 6 000 tonnes de tourteaux par jour ; la moyenne de l'activité est cependant de 450 tonnes par jour. Les normes internationales inférieures à 30 PPB y sont respectées alors que les tourteaux auparavant contenaient 5 000 PPB. Cette partie de l'atelier est ultra moderne et toutes les commandes sont automatisées.

### Le personnel et l'organisation du travail

L'atelier regroupe trente personnes : dont 22 permanents et 8 saisonniers. Le travail se fait selon le système des 4/4. Il y a un chef de quart qui a le Bac technique et 1 chef d'équipe le BEP.

Des problèmes existent entre les ouvriers et la hiérarchie liés au rythme du travail et à l'environnement pénible de l'atelier. Ce problème remonte de la période des essais qui a duré 3 ans (1982-1985). Les ouvriers ont été soumis à une forte pression physique et intellectuelle dans une atmosphère polluée par l'amoniaque, difficile à supporter. La marche de l'atelier est discontinue, cyclique. Les mêmes opérations sont effectuées 50 fois dans le même quart, ce qui entraîne des types de contrainte particuliers. Les ouvriers sont assignés pratiquement à leur poste.

Les formes par lesquelles les ouvriers (dont la moyenne d'âge dans l'atelier est de 30 ans) contestent sont :

- 1) l'absentéisme : certains n'hésitent pas à choisir le match de football le dimanche en évoquant des repos maladie ;
- 2) le syndicalisme : l'atelier compte des militants syndiqués très actifs dont un délégué syndical à l'avant garde ;
- 3) le refus de faire des heures supplémentaires.

Dans ces conditions le sursalaire ne marche pas.  
Les rapports avec la hiérarchie sont parfois tendus et empreints de méfiance.

### La sécurité

Les problèmes de sécurité se posent particulièrement dans cet atelier où l'on travaille avec des produits chimiques comme l'amoniaque et le formol. Le matériel de protection principal, le masque à amoniaque n'est pas utilisé non par négligence, mais parce qu'il n'est pas adapté. C'est un masque intégral dont la fermeture est hermétique. Malgré les efforts d'aération de l'atelier, de captation des gaz et d'assainissement, il y a beaucoup de poussière, d'amoniaque, de formol. Un service des pompiers fait le 1/4 mais essentiellement pour intervenir en cas d'incendie.

Au plan de la santé, le personnel, selon l'avis recueilli au niveau de la hiérarchie, est stressé.

### L'atelier de conditionnement

Cet atelier est celui du conditionnement du produit fini : l'huile d'arachide. Il comprend deux sections : l'embouteillage et l'enfûtage.

### Le personnel

Il est composé de 57 permanents auxquels s'ajoutent 10 journaliers. 27 permanents sont à l'enfûtage et 30 à l'embouteillage. Il existe un système des 3/4 au lavage et un système de 2/4 au conditionnement.

La contradiction est que dans cet atelier de conditionnement exigeant un état d'initiative sur les plans technique, social, d'hygiène, le personnel est à 80 % analphabète.

### Hiérarchie et discipline

L'indiscipline que déplore la direction à tous les niveaux nous semble être liée principalement au bas niveau des salaires du fait du bas niveau de qualification de l'extrême majorité des travailleurs de l'atelier. Cela est aggravé par la réduction des horaires de travail et le blocage de l'avancement. Par exemple en 1980 dans tout l'atelier, un seul ouvrier a bénéficié d'un avancement. La direction a plutôt choisi le système du sursalaire qui dans les conditions de l'atelier ne marche pas. Il y a par conséquent une dégradation de la discipline qui se manifeste surtout par le retard dans le relais des quarts. Certains ouvriers quittent leur poste avant l'heure, d'autres viennent après l'heure. L'éloignement des lieux d'habitation et les difficultés de transport ne facilitent pas les choses non plus. Il y a aussi beaucoup de bulletins de repos que les ouvriers ont la possibilité de se faire établir par le médecin de leur choix. Ce système se pratique d'autant plus que dans cet atelier, contrairement aux autres ateliers, les ouvriers ne peuvent pas y bénéficier du congé annuel à

cause du système des 3/4. Il y a un planning de congé pour tout au plus six personnes à la fois.

Les ouvriers de l'atelier sont conscients de n'être pas payés selon leur travail. Ils se sentent frustrés. Le système de promotion crée une méfiance et rend les relations avec la hiérarchie empreintes de subjectivisme. Les ouvriers réagissent par l'indiscipline et la mauvaise volonté dans un travail à la chaîne, où nous a-t-on dit, s'il manque 2 personnes, le tout est bloqué.

Le système des sanctions est rendu inopérant. Selon certains responsables de la hiérarchie, c'est parce que l'état d'esprit a changé au niveau de la direction. Les jeunes cadres, des sénégalais, n'auraient pas de référence, n'ayant pas connu l'ancienne vie de la société. Ils trouvent la situation normale ou s'y adaptent. En plus de cela, est apparu un nouveau "comité PS d'entreprise" parti au pouvoir, où se sont réfugiés tous les anciens délégués en mal avec la direction, devenant ainsi des intouchables. Les nouveaux délégués syndicaux presque tous affiliés au parti au pouvoir, bénéficient d'avantages et se sentent protégés face à la direction. Ils sont des éléments de pointe dans les réseaux clientélistes qui se tissent depuis l'entreprise, les quartiers des ouvriers jusqu'aux sommets des appareils du parti et de l'Etat.

Le syndicat du parti dominant, le C.N.T.S., largement majoritaire, connaît une crise morale due à des luttes de tendances personnalisées au niveau des dirigeants. Les travailleurs sont dans un état de démobilisation syndicale.

#### Relations personnelles et solidarité

Du fait de cette situation, les ouvriers de l'atelier se rabattent sur les relations personnelles pour résoudre certains problèmes, notamment financiers, liés aux lourdes charges familiales. Le chef d'atelier lui-même, ancien syndicaliste, est souvent sollicité. Pour lui, les relations personnelles se révèlent, en retour, déterminantes pour l'exercice de l'autorité. Il nous déclare : "Je ne sanctionne pas. J'ai des postes de punition ; mais je fais des compromis ; je passe par l'influence des autres relations proches ou par la famille pour raisonner le fautif".

Les ouvriers dans cet atelier ont développé des formes de solidarité. Ils disposent d'une petite caisse pour dépanner ceux qui en ont besoin. De même existe au sein de l'atelier une tontine. La cotisation mensuelle de 5 000 F CFA. Elle est permise à certains de faire face à des investissements liés à la construction, à l'équipement, etc.

La solidarité ethnique joue beaucoup dans l'atelier, dès le recrutement. Mais les relations inter-ethniques se passent bien, facilitées par la religion islamique, les fêtes confrériques communes et aussi par la fête annuelle organisée dans l'atelier par les ouvriers.

## Hygiène, sécurité

Les accidents de travail sont fréquents avec les tessons de bouteilles du fait que les ouvriers travaillent les mains nues.

A l'enfûtage, il y a de la soude mais les ouvriers ne mettent pas de lunettes à cause de la vapeur.

Les ouvriers de la coque/peinture bénéficient d'une visite annuelle de deux radiographies par an et de lait chaque semaine.

L'atelier compte un service de nettoyage et la chaîne est arrêtée périodiquement pour nettoyer les postes. Des vestiaires et des toilettes existent, mais ils sont très éloignés.

Deux cas de tuberculose ont été dépistés dans l'atelier, mais le médecin d'entreprise a donné des assurances que l'environnement de l'atelier n'est pas favorable au bacille. Certains ouvriers estiment que le médecin d'entreprise devrait s'intéresser au type de maladie relatif à chaque poste.

## 4- L'ATELIER ENTRETIEN - MECANIQUE

L'atelier est composé de 4 sections : 1 section mécanique, 1 section chaudronnerie, 1 section génie civil et 1 section sanitaire. La fonction de l'atelier est l'entretien du matériel de l'usine dans ces différents domaines. Les interventions se font au niveau de tous les ateliers de production par trois équipes : deux équipes sont spécialisées dans l'entretien des transporteurs et une équipe se consacre à la mécanique précision. Il y a en plus une équipe machine-outils qui, elle, est fixe.

Il y a deux formes d'entretien : l'une préventive, l'autre curative. L'entretien préventif se fait suivant des arrêts programmés : les appareils sont révisés selon un programme détaillé. L'intervention curative se fait lorsqu'une panne se déclare dans un atelier de l'usine. Les pannes sont fréquentes et l'atelier a souvent des problèmes techniques. L'usine étant à feu continu, il y a souvent des pannes liées à l'usure qui dépassent les compétences de l'atelier. La présence parfois de corps étrangers dans les appareils entraînent des cassures ; les plus grosses pannes sont à la centrale, section qui fournit l'eau, la vapeur, l'électricité. Il y a donc des problèmes de pièces de rechange et les dépannages dans ce cas sont provisoires. L'équipe machine-outils usine certaines pièces. Et si ce n'est pas possible, une soustraitance est passée avec des sociétés de la place (Manutention africaine par exemple).

L'atelier est en relation avec d'autres entreprises de la place qui peuvent prodiguer des conseils en cas de problèmes graves : la SOBOA pour le soudage, ETAPERU pour la transmission, etc.

## Le personnel

L'atelier compte 10 agents de maîtrise, 80 ouvriers permanents et 20 saisonniers. La hiérarchie est formée par 1 chef de secteur, 1 chef d'atelier central, 1 chef de section mécanique, 1 contre-maître section chaudronnerie, 1 contre-maître section sanitaire.

L'atelier a beaucoup rajeuni et la moyenne d'âge est de 25/30 ans grâce à une nouvelle politique de recrutement par test de jeunes diplômés. Tous ont le CAP et ceux qui ne l'ont pas sont à la veille de la retraite. Les techniciens et ouvriers suivent des stages de formation (sécurité, dessin industriel, etc) et participent à des réunions périodiques organisées au sein de l'atelier sur les problèmes de l'usine.

## Les relations de travail

Dans cet atelier, les ouvriers sont travailleurs et exécutent les ordres. Du fait de leur niveau de formation, ils comprennent plus facilement les nouveautés techniques et sont ouverts au changement. Les nouveaux sont facilement intégrés. Il est arrivé que des saisonniers anciens bénéficient de l'appui des ouvriers permanents pour leur embauche. Une bonne entente existe entre les jeunes et les vieux et la communication technologique passe dans ce cas mieux en wolof qu'en français. Les relations d'entraide existent également.

L'atelier est toutefois considéré comme "contestataire" ; les ouvriers sont des militants du syndicat et les délégués de l'atelier sont très actifs. Pour la hiérarchie on ne peut d'ailleurs pas compter sur eux pour le travail. Ils bougent beaucoup et n'ont pas de rendement. Ils prennent en tout cas les dispositions nécessaires pour chaque intervention où il y a risque de danger.

Les ouvriers viennent à l'heure, les fautes ne sont pas dues à des retards. Elles sont d'ordre technique, mais sont plutôt rares parce que les ouvriers en cas de difficulté, demandent l'avis du chef d'équipe ou du chef de section avant d'agir. Les accidents de travail qui surviennent ne sont pas liés à la négligence.

Les propositions d'avancement semblent dépendre ici plus de la conjoncture économique que de considérations personnelles ou elles sont alors liées aux différences de formation, les ouvriers instruits étant plus favorisés que les non instruits.

La hiérarchie pense que l'atelier n'est pas un service facile. Les ouvriers ont déjà une certaine formation spécialisée, ce sont surtout des jeunes et ont un état d'esprit frondeur et pas toujours une notion pratique du travail.

Lorsque la direction a voulu réaménager l'organisation du travail impliquant le jour du samedi, les ouvriers ont refusé ; et c'est finalement grâce à la médiation de l'inspection du travail, qu'une permanence le samedi a été

acceptée. Les jeunes ouvriers ont tenu à disposer de leur samedi libre. Il n'y a donc pas de système de quart dans l'atelier. L'horaire de travail est de 8 h - 12 h 30 et 14 h 50 - 17 h.

La hiérarchie signale la disparition de petit matériel quelquefois, mais dans l'atelier il y a un bon système de contrôle.

### III- VIE SOCIALE ET FAMILIALE

#### Résidence et logement

Un des problèmes important et même crucial de la vie sociale ouvrière provient des conditions de résidence et de logement. 1,5 % des travailleurs enquêtés habitent dans les îlots populaires des quartiers centraux de la ville ; 7,2 % dans les cités modernes bâties des Sicap et H.L.M. ; 18,5 % les vieux quartiers populaires de la Médina, Grand-Dakar, Usine, Colobane, Fass ; et 72,8 % les banlieues périphériques proches et lointaines : Grand-Yoff, Parcelles, Pikine, Guédiawaye, Yeumbeul, Diamaguène, etc.

La résidence dans le centre de Dakar concerne surtout des personnes de la hiérarchie logés dans la cité de l'entreprise, tout près de l'usine. En effet il s'agit de 6 personnes dont 1 chef d'atelier, 3 chefs d'équipe, 1 technicien et 1 chauffeur.

Dans la périphérie les conditions de logement sont parfois précaires : ce sont des maisons sur un terrain non loti, occupés de fait par les vagues d'immigrants de l'exode rural. Ont grossi également ces mêmes quartiers les ouvriers et leurs familles déguerpis des vieux bidonvilles du centre de Dakar. Aussi 14,3 % des enquêtés vivent dans ces quartiers flottants de la périphérie suburbain de Dakar, dont 7,4 % sont des ouvriers qualifiés ou semi qualifiés et 7,1 % des manoeuvres.

L'instabilité du lieu de résidence est une donnée importante de la vie ouvrière. Seuls 20,7 % ont toujours vécu dans le même quartier, tandis que 49 % ont changé de quartier, contraints de déguerpir ; 15,7 % ont trouvé le loyer moins cher dans la grande banlieue que dans les quartiers populaires plus proches du centre ville. 25,1 % se sont déplacés pour des raisons de commodités familiales (plus d'espace dans la banlieue pour la famille nombreuse) ; 3 % pour être plus proche de l'usine ; 2,5 % pour améliorer la salubrité de leur environnement. L'instabilité de logement se traduit par un mouvement vers la lointaine périphérie urbaine pour des raisons économiques et sociales, liées au coût de la vie et au poids familial. Seuls 25,9 % sont propriétaires de leur logement, propriété héritée des parents ou acquise durant la carrière professionnelle tandis que 41,6 % sont des locataires. 29,4 % soit près de 1/3 vivent chez leurs parents ou apparentés ou chez des amis, ceci traduisant l'importance des réseaux parentaux et familiaux dans la salarisation et la reproduction ouvrière.

Seuls 22,6 % habitent des maisons individuelles, y compris les 3 % qui sont dans les logements de l'entreprise. Par contre 76,6 % habitent dans des concessions. Les habitations modestes sont cependant en dur (91,7 %) tandis que 7,7 % sont des baraques en bois. Mais les quartiers souffrent d'équipements sociaux insuffisants. La majorité des familles, 53,7 %, n'ont pas l'eau et s'alimentent auprès des fontaines publiques ou achètent l'eau des vendeurs ambulants, 36,6 % ne disposent pas d'électricité et utilisent le soir des lampes tempête et des bougies. Cette insuffisance est sensible au plan de l'équipement sanitaire. Seuls 24 % des ouvriers disposent du tout à l'égout ; 57 % d'une fosse sceptique ; 7,2 % d'un trou dans l'enceinte de la maison ; 1,4 % d'un seau hygiénique et 10,5 % ne disposent d'aucun équipement sanitaire.

Ces conditions de logement marquées par la marginalisation urbaine, l'instabilité et l'insuffisance des équipements sanitaires sont constitutives du bas niveau culturel et du maintien d'une mentalité encore traditionnelle ou semi rurale chez les ouvriers. Elles conditionnent de ce fait les modalités même de la reproduction intellectuelle et culturelle de ce milieu social.

### La famille

13,8 % des ouvriers sont célibataires ; 58,1 % sont des monogames et 26,2 % des polygames ; parmi les célibataires 12,1 % sont des jeunes âgés de moins de 25 ans ; parmi les monogames 25,3 % sont également des jeunes entre ces âges.

L'importance de la polygamie varie selon l'âge. Les polygames sont proportionnellement plus nombreux chez les ouvriers les plus âgés. Sur 26,2 % de polygames, 18,5 % ont en effet entre 46-55 ans ; tandis que 4,4 % ont entre 36-45 ans ; 3,3 % entre 26-35 ans. Il n'y a aucun polygame chez les ouvriers de moins de 25 ans.

Le nombre d'épouses est limité à 2 pour la grande majorité : 20,9 % sur les 26,2 % de polygames. Cependant 2,2 % ont 3 épouses, 1,7 % 4 épouses et 1,4 % plus de 4 épouses. Le nombre d'enfants dans les familles est élevé : 27 % ont entre 6 et 10 enfants, 10,7 % entre 11 enfants et plus ; 8,3 % ont 5 enfants.

Le niveau d'instruction et de formation des enfants est faible : 39,7 % des enfants en âge de scolarisation sont non scolarisés : 13,2 % n'ont pas achevé leur cycle primaire et 11 % seulement sont arrivés à acquérir une formation professionnelle. 3,9 % seulement ont pu accéder à un niveau supérieur d'instruction parmi lesquels 1,4 % ont des parents agents de maîtrise. Sur les 39,7 % de non scolarisés 18,7 % sont des enfants de manoeuvres et 13,2 % des enfants d'ouvriers qualifiés ou semi qualifiés. Chez les techniciens seuls 1,1 % des enfants n'ont pas été scolarisés.

On peut voir ainsi qu'au niveau des enfants la reproduction sociale se

donne selon plusieurs modalités sur lesquelles nous insisterons plus loin.

### Activités culturelles et loisirs

Un nombre important de travailleurs n'ont pas d'activités de loisirs. Ils sont 38,8 %. Celà provient de plusieurs raisons : manque de moyens financiers, manque de temps avec le système des quarts, contraintes du repos et de la récupération physique ; visites aux parents durant les temps libres, manque d'infrastructures culturelles et de loisirs dans les quartiers. La plupart sont des manoeuvres, 14,9 %, et des ouvriers, 12,7 %. Les activités de loisirs se réduisent surtout au sport : 28,7 %. 12,4 % font du jogging ; 11,8 % vont aux matchs de football, 4,1 % pratiquent les arts martiaux (il existe un dogo dans l'usine) ; 2,2 % vont au basket ; peu vont aux séances de lutte traditionnelle.

L'âge est pour beaucoup dans la pratique et le choix des loisirs. En effet plus de la majorité qui vont au cinéma ont 26-35 ans. Ils sont 8 % auxquels il faut ajouter 3,9 % pour la tranche d'âge 36-45 ans sur un pourcentage total de 15,7 % qui fréquentent le cinéma. On trouve dans la tranche 26-35 ans : 17,6 % sur un total de 28,7 % pour les sports ; 3,6 % sur 3,9 % pour la musique et 2,2 % sur 2,5 % pour le bal.

On trouve pour la tranche d'âge supérieure 46-55 ans une moindre activité de loisirs. 24 % des 38,8 % n'ont aucune activité de loisirs. Ils sont 3,3 % sur les 28,7 % qui vont aux sports ; ils sont la majorité, 4,7 % sur 7,4 %, qui font des séances de thé l'occasion de leur détente. On n'en trouve aucun qui aille au bal ou au concert ou qui aime écouter de la musique.

### Les informations, les opinions

Les informations sur l'actualité nationale et internationale sont surtout acquises par la radio : 88,4 %. Ensuite vient faiblement la télévision, 5 % seulement. 1,9 % lisent des journaux ; 1,7 % reçoivent les informations par les amis à travers les causeries et 2,8 % disent n'être pas au courant de ce qui se passe.

Malgré un pourcentage important d'écoute de la radio, 39,9 % estiment qu'ils ne savent pas pour autant ce qui se passe dans le domaine de la politique ; de même ils sont 50,1 % dans le domaine économique ; 39,6 % dans le domaine religieux et 49,6 % dans le domaine sportif. Les émissions les plus suivies à la radio sont les informations qui sont faites en français et dans les langues nationales : 65,3 % ; viennent ensuite les émissions religieuses d'écoute 14 % les écoutent. Les émissions culturelles et éducatives sont faiblement suivies : au total par seulement 5,8 % soit 21 travailleurs parmi les 363 que nous avons enquêtés. Les émissions scientifiques elles ne sont pratiquement pas suivies : 0,8 % des travailleurs enquêtés. Les émissions de télévision sont suivies à 34,7 % pour les informations, à 13,5 % pour les émissions religieuses et à 10,5 % pour les émissions sportives. Les émissions scientifiques sont très peu suivies, 2,2 %, soit 8 travailleurs sur les 363 enquêtés ; les émissions littéraires

encore moins : 0,3 %.

Il semble que le suivi des informations tiennent beaucoup à l'âge et au niveau d'instruction. Les travailleurs écoutent donc surtout la radio et s'intéressent aux informations, à l'actualité sur la vie religieuse et sur le sport. Mais la nature et le type de rapport à ces informations sont tels que la connaissance approfondie et suivie des questions politiques, économiques, religieuses et sportives est considérée par les travailleurs eux-mêmes comme presque nulle.

### Vie syndicale et politique

La majorité des travailleurs de l'usine sont syndiqués à la centrale nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), affiliée traditionnellement au parti du pouvoir. Ils sont 66,1 % contre 8,5 % à l'Union des travailleurs libres du Sénégal (UTLS) syndicat d'opposition ; tandis que 23,1 % se déclarent non syndiqués.

35,5 % pensent que le syndicat est nécessaire et constitue un instrument pour la défense des intérêts des travailleurs contre une majorité de 38 % qui reproche au syndicat son impuissance, sa coalition avec le patronat et avec le gouvernement. Seuls 1,7 % évoquent la conjoncture difficile pour la lutte syndicale.

Pour la majorité des travailleurs syndiqués, le syndicalisme ne répond pas à leurs attentes et la raison principale est qu'il est un instrument plutôt au service de la direction, du parti et du Gouvernement. La non affiliation des travailleurs à un parti est donc très large. 69,1 % ne sont en fait membres d'aucun parti. Cela est frappant si l'on sait que le Sénégal compte 17 partis dont plusieurs se réclament plus ou moins de l'idéologie et des intérêts des prolétaires. En effet 28,1 % des ouvriers sont du parti au pouvoir contre 1,7 % au Parti démocratique sénégalais, principal parti d'opposition libérale. 0,3 % à l'organisation d'obédience marxiste And Jéf, et 0,3 % à la Ligue démocratique, organisation marxiste d'obédience soviétique.

Les ouvriers sont donc déçus de leur syndicat et militent très peu politiquement. Parmi les 28,1 % qui sont membres du parti au pouvoir, seuls 5 % pensent qu'il défend les intérêts des travailleurs ; 6,6 % sont membres parce qu'ils pensent que le parti gouverne le pays et qu'il vaut mieux être du côté de la majorité, enfin 2,5 % sont membres parce que c'est un moyen pour eux d'être écoutés par le gouvernement pour le règlement des problèmes d'équipements sociaux de leur quartier, (eau, électricité, lotissement, etc).

### L'intensité des liens avec l'arrière-pays

38 % des ouvriers se regroupent au niveau de leur quartier et lieux d'habitation dans des associations diverses où s'organise une vie sociale de type communautaire. Ce sont en effet des associations d'originaires du même

village, d'appartenance ethnique commune, d'entraide sociale, de loisirs. Ces regroupements associatifs sont les lieux de constitution et de fonctionnement des réseaux sociaux, familiaux, ethniques qui permettent le maintien, en milieu urbain, de la reproduction des rapports sociaux domestiques et villageois.

Les liens avec les régions et villages d'origine se traduisent sous différentes formes : maintien de l'épouse ou d'une des épouses et des enfants avec visites régulières ; exploitation par un parent ou un fils resté au village d'un champ qui permet dans certains cas d'assurer l'alimentation en riz ou en mil de l'ouvrier et de sa famille en milieu urbain, etc.

Ces associations regroupent non seulement des ouvriers, mais aussi leurs familles, des étudiants, des commerçants, des artisans, des fonctionnaires, des politiciens du même village et ou de la même ethnie. Elles ont des programmes d'activités culturelles et sociales financés à partir de cotisations sur le salaire. Ces activités se passent aussi bien en ville (manifestation de troupes culturelles, entraide sociale, cérémonies) qu'au village lui-même (construction de dispensaires, d'écoles, de mosquées, organisation et participation aux grandes cérémonies traditionnelles).

De même 46,3 % des ouvriers sont membres de daairas, associations religieuses confrériques. Celles-ci sont très dynamiques. Elles regroupent dans le quartier des hommes et des femmes de conditions sociales et d'âge divers. Elles organisent des activités culturelles et religieuses, développent l'entraide sociale et font le pèlerinage dans les lieux saints de la confrérie.

Toutes ces associations villageoises, ethniques, religieuses interviennent dans la vie quotidienne des ouvriers de la périphérie urbaine de Dakar. Elles constituent des structures de maintien de l'environnement natif et sont des réseaux d'intégration en ville, de clientèles pour le recrutement dans l'entreprise, de "détournement du salariat". Elles assurent les liaisons avec les villages et sont le lieu de construction et de reproduction d'une identité sociale spécifique.

L'intensité des liens avec l'arrière pays se traduit dans l'opinion des travailleurs dont 39,2 % estiment que les efforts prioritaires du gouvernement devraient se porter sur l'aide au paysan, à la maîtrise de l'eau et à l'autosuffisance alimentaire alors que 12,9 % sont en faveur du développement de l'industrie.

### En guise de conclusion

La recherche à l'usine SONACOS soulève 3 grands problèmes qui méritent un approfondissement : ceux de la segmentation ouvrière, de la reproduction ouvrière, de l'identité sociale.

### La segmentation ouvrière

Nous avons vu que dans l'usine il y a différents types de travailleurs : les ouvriers qualifiés, les manoeuvres, les saisonniers, les journaliers, etc. Le rapport au travail (expérience, savoir technologique, niveau de responsabilité technique) est déterminé d'une manière complexe à la fois par le niveau de qualification, le niveau d'instruction, l'appartenance générationnelle, les formes spécifiques de la gestion de la main d'oeuvre, la politique de formation, la nature différente des ateliers, les formes spécifiques d'expression revendicative. Chaque atelier a ainsi sa particularité et "produit ses ouvriers". Les ouvriers de l'atelier de décorticage sont par exemple très différents de ceux de l'atelier mécanique. Les conditions différentes de travail et de l'organisation du travail, le niveau technologique, la qualification interviennent dans la production d'un comportement, d'une mentalité, d'une expression ouvrière spécifique à tel ou tel atelier.

La restructuration par la sénégalisation et la modernisation rend encore plus complexe les données de cette segmentation.

### L'identité sociale ouvrière

Les comportements au sein de l'atelier relatifs au travail lui-même, aux relations de travail, la gestion informelle du salaire, l'impact des réseaux familiaux et sociaux, montrent la puissance historique des traditions et la résistance à la prolétarianisation. Le travail industriel est encore pour certains une activité temporaire forcée à laquelle on s'adapte en attendant de trouver quelque chose à soi (une petite entreprise, un atelier, une activité de commerce, etc.) ; ou alors il doit permettre la constitution du capital pour une petite entreprise.

Cette résistance à l'incorporation dans la production capitaliste dont parle R. Cohen, se traduit dans l'usine sous différentes formes : retards au travail, absentéisme par les bulletins médicaux, refus de faire des heures supplémentaires, indiscipline, vol de matériel, etc.

Au plan organisationnel, à la faiblesse de l'appartenance politique correspond une forte organisation dans les associations villageoises, ethniques et religieuses. L'appartenance à un syndicat est ici surtout une stratégie pour l'augmentation des salaires, une stratégie "d'accumulation salariale", de socialisation salariale pour permettre l'investissement dans le développement d'une variété de petits métiers (17,5 % des travailleurs de la SONACOS exercent parallèlement un petit métier : exploitation d'un champ, petit commerce, petit atelier à domicile, etc.). Cette socialisation salariale se fait également dans la satisfaction des besoins familiaux et parentaux, dans le financement de l'entraide sociale, dans la consolidation et la reproduction des réseaux sociaux.

Au plan idéologique, il est remarquable que 46,3 % des ouvriers appartiennent et "militent" dans des associations religieuses confrériques et

que 47,9 % ont un marabout personnel dont ils sont les talibés et à qui ils confient en quelque sorte leur destin existentiel.

La conscience de classe prend ici plutôt alors des formes cachées, marquées par l'hétérogénéité et l'ambiguïté.

### La reproduction ouvrière

Il y a plusieurs types de reproduction liés à la fois à la nature de la prolétarianisation, aux politiques de gestion de la force de travail comme aux stratégies propres aux acteurs ouvriers.

Jean Copans distingue "entre les reproductions héritées (père ou artisan urbain) et les reproductions acquises (recherche volontaire ou découverte fortuite du milieu industriel) ; entre les reproductions maintenues (enfants ouvriers y compris dans l'usine où travaille leur père), les reproductions ratées ou abandonnées (enfants mal scolarisés ou chômeurs) ou bien les reproductions transcendées (mobilité sociale)". Cette problématique, selon lui, "mesure le degré de stabilisation de la complémentarité des activités économiques (campagne-ville ; salariat-informel), compare les "patrimoines" et les héritages, jauge leurs relations réciproques". (In M. Agier, J. Copans, A. Morice, *Classes ouvrières d'Afrique noire*, éd. Karthala, Paris 1987, p. 37).

Dans le cadre de l'usine SONACOS, les reproductions héritées, 1,4 %, montrent l'intervention des rapports de parenté dans le recrutement, mais aussi la stratégie de la direction à partir de cette logique familiale, de stabilisation du salariat. La direction de l'usine a officialisé depuis longtemps déjà la possibilité pour un ouvrier qui va à la retraite ou qui décide après 20 ans de service, d'être remplacé par un de ses fils.

Les reproductions acquises forment l'essentiel : 86,8 % des ouvriers. Mais au niveau des enfants, les reproductions ratées ou abandonnées sont importantes : 77 % des enfants des ouvriers sont mal scolarisés ou sont chômeurs.

Les reproductions transcendées, 3,9 % reflètent la faiblesse de la mobilité sociale dans les familles ouvrières.

Il faut noter qu'une donnée importante dans la reproduction sociale ouvrière globale sur lequel la recherche doit prêter attention, est l'aspect culturel même de cette reproduction. L'héritage, le milieu, l'ambiance culturelle, les traditions, les valeurs référentielles sont reproduits par la famille, les réseaux, les symboles, la religion. Les conditions urbaines difficiles (faiblesse de la scolarisation, déperdition scolaire importante, manque d'électricité, insuffisance des équipements sociaux, etc.) entraînent l'analphabétisme, le fatalisme, le conservatisme.

La recherche à la SONACOS doit se poursuivre dans des directions

intéressantes qui exploreront entre autres :

- Le syndicalisme et l'histoire syndicale. Dans le cadre des Huileries, le syndicalisme a produit une catégorie particulière de la bourgeoisie d'Etat au sein des travailleurs, les syndicalistes, qui ont joué un rôle de premier plan dans la formation de l'Etat sénégalais et la constitution de groupes et de clientèles politiques. En même temps le syndicalisme a été un instrument de stratégie des masses ouvrières pour la revendication sociale et l'augmentation des salaires, pour l'"accumulation salariale". Le syndicalisme a joué un rôle essentiel dans la configuration sociale de la classe dirigeante, la constitution des rapports politiques de classe et la formation de l'Etat national. Ce n'est pas pour rien que la grande centrale syndicale a acquis le statut de 8e région du Sénégal.

- La recherche comparative régionale. Nous pensons développer un vaste programme de recherche comparative entre les 4 usines SONACOS : celle de Dakar, la SEIB de Diourbel, région traditionnelle des "marabouts de l'arachide", la SODEC-Lyndiane du Sine-Saloum, région peuplée du Sénégal et réservoir principal de la clientèle électorale du pouvoir, la SONACOS Ziguinchor, région périphérique de revendication ethnique.

Cette recherche comparative à mener dans les prochaines années doit permettre de cerner à l'échelle du Sénégal l'impact des industries de l'huilerie dans la construction des rapports sociaux de la formation sociale sénégalaise : rapports entre la ville et la campagne, rapports entre Dakar et les régions, rapports entre l'industrie, l'agriculture et le commerce, alliances de classe diverses au niveau central et régional, rapports politiques de classe à l'échelle nationale.