

FACTEURS D'INTÉGRATION ET DE DÉSINTÉGRATION DU TRAVAILLEUR GABONAIS A SON ENTREPRISE

par L. BIFFOT
Chargé de Recherches O.R.S.T.O.M.

Une première édition de ce travail, exécuté à la demande du Gouvernement Gabonais dans le cadre du plan quinquennal, a été tiré en petit nombre d'exemplaires en 1961.

SOMMAIRE

CHAPITRE I

page

- Introduction	9
- Age, répartition ethno-géographique et degré de scolarisation de la population étudiée	11
- Perception et connaissance des Etablissements I par le personnel africain ..	19
- Modes de recrutement et leur incidence sur le rendement et l'avancement du travailleur	21
- Subjectivation et objectivation des salaires	
a - salaire déclaré	25
b - salaire de base perçu	25
c - salaire de base de l'ensemble des travailleurs	25
d - comparaison entre salaire déclaré et salaire de base	26
e - écarts entre salaire déclaré et salaire de base	26
Résumé général	30
- Comment expliquer dans une certaine mesure la subjectivation des salaires ?	
a - dimensions de cette subjectivation	33
b - le côté paramatrimonial de la vie du travailleur gabonais	37
c - le parasitisme "parental"	41
- Solution possible pour enrayer le parasitisme	46
- Le salaire minimum à garantir	47
- La ration	49

CHAPITRE II

- Introduction	55
- Population totale et population interviewée	57
- Perception et connaissance des Etablissements II par le personnel africain . .	63
- Salaire du personnel africain et différents problèmes que ces salaires soulèvent	
a - éventail des salaires de tous les employés	67
b - ancienneté de ces salaires	68
c - salaires actuels des plus anciens travailleurs des Etablissements II	68
d - les bas salaires sont augmentés d'une ration en nature	73
e - la totalité des salaires doit-elle être augmentée de la valeur d'un certain loyer ?	77

I - LE TRAVAILLEUR URBAIN

INTRODUCTION

La présente étude a été demandée à l'O.R.S.T.O.M. par le Gouvernement du Gabon dans le cadre du plan quinquennal gabonais.

Dans quelle mesure le Gabonais participe-t-il à la vie de l'Entreprise qui l'emploie ? Quels sont les facteurs favorables et les facteurs nuisibles à cette participation ? Que peut-on réaliser pour une meilleure intégration du salarié à la vie de son Entreprise ? Tels sont les problèmes auxquels ces lignes essaient de répondre.

Trois entreprises du secteur privé furent étudiées à cette fin. Les Etablissements I, II et III. Questionnaires-interviews, conversations à bâtons rompus, observations cliniques ... furent tour à tour utilisés dans l'approche du réel qu'il nous fallait cerner.

Le Chapitre I de notre étude est consacré au travailleur urbain ; le chapitre II au travailleur de chantier d'Okoumé ; et le dernier chapitre à une Entreprise "modèle d'innovation dans la condition du travailleur noir au Gabon".

Le travail sur le terrain s'est déroulé de février à mai 1960, sous notre présence quotidienne avec un groupe de quatre, parfois cinq, enquêteurs auxquels nous avons donné une rapide formation.

Dans cette étude, nous nous efforçons de saisir la perception et connaissance que le salarié a de l'Entreprise où il œuvre. Problème fondamental si l'on admet que comportement et attitudes d'un individu sont, dans une large mesure, déterminés par la perception, la vision que ce dernier a du monde qui l'entoure. Nous abordons ensuite les différents modes de recrutement et leur incidence sur la vie de l'Entreprise, puis un double phénomène que nous avons dénommé subjectivation et objectivation des salaires. Comment expliquer dans une certaine mesure cette subjectivation ? problème qui nous conduit à l'étude des dimensions de cette subjectivation, à l'étude du côté paramatrimonial de la vie du travailleur, à l'étude du parasitisme familial et du salaire minimum interprofessionnel garanti Enfin, nous abordons les rapports et distance entre les différents groupements inter-ethniques ; et les rapports verticaux ...

Notre but est de pénétrer le réel, de le comprendre, de l'EXPLIQUER ; de rechercher les solutions efficaces aux difficultés et problèmes du monde du travail. Problème vaste et dont cette étude est une sorte de préambule, d'introduction, le champ social du travailleur gabonais étant jusqu'à ce jour inexploré.

Nous remercions vivement Messieurs les Directeurs desdits Etablissements pour les facilités de déplacement, la totale latitude, le complément d'information qu'ils nous ont offerts pour le contact et dans l'étude de leur personnel.

ÉTABLISSEMENT I

AGE, RÉPARTITION ÉTHNO-GÉOGRAPHIQUE ET DEGRÉ DE SCOLARISATION DE LA POPULATION ÉTUDIÉE

Sur 262 employés et travailleurs des Etablissements I, cent quatre-vingt et une personnes ont été interviewées, qui se répartissent comme suit :

Pointeurs, magasiniers	9 sur 23	
Contre-mâtres, chefs d'équipe	10) sur 98	
Manoeuvres	56) sur 98	
Marins	27 sur 47	
Chauffeurs, conducteurs	12 sur 21	
Bureaux	31 sur 35	
Ateliers	36 sur 38	
Total ...	181 sur 262	soit : 69 % de l'effectif total desdits Etablissements.

Si nous considérons du point de vue géographique cette population, nous constatons que :

- elle vient de tous les horizons du Gabon;
- une sorte de différenciation socio-professionnelle se dessine, qui a ses sources dans l'ancienneté et l'ampleur de la scolarisation et qu'une intensification adaptée de la scolarisation peut atténuer, aplanir, voire renverser : les travailleurs non spécialisés sont en effet en grande partie fournis par les zones et ethnies les plus ou récemment ou sporadiquement scolarisées ; et les travailleurs "spécialisés" (plus ou moins spécialisés), par les régions où la scolarisation est la plus vieille. (cf. p. 62, Ch. II).
- l'élément étranger, phénomène social normal d'une immigration restreinte et étalée dans le temps, (1) a une position socio-professionnelle qui est loin d'être médiocre par rapport à celle qu'il occuperait dans son propre pays.

Du point de vue âge : les deux plus jeunes employés, d'ailleurs frais engagés, avaient seize ans lors des interviewés et le plus âgé, 65 ans (2).

(1) Ceci est vrai lorsque, évidemment, sont éliminés des handicaps tels que le problème linguistique, le recrutement par voie de concours et que l'immigration est soutenue et, dirions-nous, contrôlée par des facteurs et des mécanismes surtout affectifs : sait-on que telle place va être vacante, vite on écrit à un parent ou ami resté là-bas au pays.

(2) Bien que grande partie de nos interviewés connaisse mal son âge, phénomène normal dans un pays où l'écriture et avec elle l'état-civil sont choses nouvelles, une proportion non négligeable de la population objet de cette étude connaît de façon précise sa date de naissance. Si l'on considère en outre que les âges approximatifs sont établis suivant un mode de mémorisation ingénieux (tel évènement ; le passage, l'arrivée ou le départ de tel personnage ; la mort ou le mariage d'un tel ...), le tableau 2 situe donc, somme toute, avec assez de fidélité dans le temps les 152 (84 %) employés et travailleurs de l'Etablissement I, dont nous avons pu avoir l'âge.

L'interquartile commence avec la classe des travailleurs âgés de 24 ans et finit dans la classe des 35 ans partagée avec le dernier quartile.

Classe dominante : 30 ans (13 individus), suivie de la classe des 26 ans (11 individus), puis des classes de 23 et 24 ans ayant chacune 9 individus.

Age moyen de l'effectif total : 29 ans.

Age moyen par catégories socio-professionnelles :

Pointeurs, magasiniers	32 ans	9 mois
C/maîtres, Chefs d'équipe	32 ans	6 mois
Personnel d'atelier	31 ans	8 mois
Manoeuvres	30 ans	
Bureaucrates	29 ans	8 mois
Chauffeurs, conducteurs	25 ans	
Marins	24 ans	

Du point de vue niveau intellectuel, on a la ventilation suivante :

Groupe socio-professionnel	Illétrés	Scolarisés
Contre-Maîtres et Chefs d'équipe	90 %	10 %
Manoeuvres	89 %	11 %
Chauffeurs, conducteurs	67 %	33 %
Ateliers	33 %	67 %
Marins	26 %	74 %
Pointeurs, magasiniers	11 %	89 %
Bureaux	6 %	94 %

Soit : Illétrés : 89 individus : 49 % de l'effectif interviewé

Scolarisés: 92 " : 51 % " "

Le moins scolarisé a le niveau du cours préparatoire 1^o année et le plus scolarisé a le niveau de Troisième.

Les scolarisés se répartissent comme suit :

Cours préparatoire : 9 individus (3 ouvriers, 3 marins, 2 manoeuvres, 1 vagemestre)
 Cours élémentaire : 27 individus (10 marins, 10 ouvriers, 4 manoeuvres, 2 chauffeurs, 1 magasinier)
 Cours moyen : 29 individus (10 ouvriers, 7 marins, 5 magasiniers et pointeurs, 4 employés de bureau, 2 chauffeurs et conducteurs (1))
 Titulaires du C.E.P.E. : 17 individus (15 bureaucrates ; 1 ouvrier, 1 magasinier-bagagiste)
 Enseignement secondaire 1^o cycle : 7 employés de bureau
 Enseignement primaire sup. : 1 employé de bureau
 Enseignement technique : 1 magasinier

On peut donc distinguer dans la population des Etablissements 4 grandes classes :

- Les groupements socio-professionnels où les éléments scolarisés sont infimes : manoeuvres, chefs d'équipe et contre-maîtres ;
- Les groupements socio-professionnels où les éléments scolarisés atteignent 30 à 40 % de la population : chauffeurs, conducteurs ;
- Les groupements socio-professionnels où l'élément scolarisé prédomine sensiblement : marins et personnel d'ateliers ;
- Enfin les groupements socio-professionnels où l'élément analphabète est une exception : pointeurs, magasiniers, d'une part ; employés de bureau, d'autre part.

(1) 1 chauffeur de camion et un conducteur d'hyster.

Un fait mérite peut-être que l'on s'y arrête un instant : la présence de quatre scolarisés du CE.2 parmi les manoeuvres et d'un CM.2 parmi les contre-maîtres et chefs d'équipe.

Que peuvent signaler ces présences ? Disons tout d'abord que, il y a vingt-cinq ans, vers 1935 et même en 1940, un CM.2 ne se serait pas avisé d'exercer un emploi de contre-maître : c'était l'époque où un certifié d'études primaires élémentaires était un "intellectuel", et où avec le CE.2 on obtenait encore une place de commis aux écritures, de pointeur, d'"écrivain" comme disait alors le patronat :

Le cycle des études était alors couronné dans le Gabon tout entier par le certificat d'études ; seule la Congrégation du St-Esprit dispensait un enseignement secondaire aux jeunes gens se destinant au sacerdoce. Après la deuxième guerre mondiale, le Gabon fut doté d'un enseignement primaire supérieur, puis d'un Lycée et d'un Collège secondaire. Le nombre des déscolarisés ayant le niveau de 5°, 4° et 3° augmente et dans quelque 4, 5 ans se posera au gouvernement gabonais le crucial problème qui se pose depuis quelques années au gouvernement du Congo ex-français : comment utiliser cette jeunesse déscolarisée tant de l'enseignement primaire que du premier cycle d'enseignement secondaire ?

La présence de nos quatre déscolarisés du CE.2 parmi les manoeuvres signifie que, avec l'extension de la scolarisation et l'accès d'un nombre toujours croissant de jeunes gabonais à l'Enseignement secondaire, le certificat d'études n'a plus le prestige d'antan ; déjà même le B.E.P.C. et le brevet élémentaire ne procurent plus qu'une modeste situation dans un bureau. Cette présence signifie également que la fonction publique et privée gabonaise est en voie de revalorisation par l'infiltration d'éléments scolarisés dans les emplois jusqu'alors occupés par de seuls analphabètes. A mesure que diminue le pourcentage des illettrés au Gabon, à mesure aussi doit baisser dans la Fonction Gabonaise le pourcentage de ces derniers. Les niveaux et diplômes scolaires perdent en prestige mais gagnent en efficacité car le même emploi exercé médiocrement par un CM.2 ou par un CEPE ne le sera que mieux, toutes choses égales d'ailleurs, par un breveté. Toutes comparaisons également bien faites, un CE.2 remplira avec plus d'efficacité le rôle tenu jusqu'alors par un illettré ; car celui-ci n'aura, en règle générale, jamais le champ perceptuel, l'esprit d'initiative, le pouvoir d'abstraction de celui-là, si l'on admet que la scolarisation, par l'apport de schèmes et patterns nouveaux, façonne l'être, actualise des virtualités qui sans elle ne demeureraient ordinairement que possibles.

Cette présence signifie, somme toute, que l'actuel frais déscolarisé est invité par les faits mêmes à réviser l'échelle d'aspirations des générations d'avant guerre. Phénomène normal que les pays industrialisés ont vécu et vivent encore : les emplois où en 1935 était exigé le brevet requièrent en 1960 le baccalauréat, voire la licence ; des concours leur sont aujourd'hui interdits que, en 1948, titulaires de la première partie de baccalauréat pouvaient passer ; les écoles de Notariat et de Capacité en Droit, pour ne citer que celles-là, ne cessent d'élargir les ouvertures d'entrée, etc..

A l'Etat Gabonais de prendre conscience de cette révision des échelles et niveaux d'aspirations, à lui de la préparer et de la généraliser, par ses lois, décrets et rigueur de recrutement, et surtout par la revalorisation et l'humanisation des fonctions subalternes jusqu'à ce jour méprisées et discréditées. Que les **actuels** déscolarisés du CP, CE, CM soient avisés qu'il leur serait actuellement déplacé de prétendre aux places que de droit occupaient vers 1930, par ex., les déscolarisés du CE et du CM de l'époque. Que dès à présent on leur fasse comprendre que l'élévation de la Fonction tant publique que privée ne peut s'opérer sans eux, car c'est avec eux que les professions dites subalternes doivent prendre un essor nouveau.

TABLEAU I
GROUPEMENT MULTI - ETHNIQUE

Groupement des Ethnies (1)	Ma- nœuvres	Marins	Chauffeurs Conduc- teurs	c/maîtres Chefs d'équipe	Pointeurs Magasiniers	Bureaux	Ateliers	Total
Gr. MBEDE								
Mbétis	24	1	2	2	0	0	0	29
Batékéés	7	0	0	0	1	0	0	8
Bambamba	20	0	4	4	1	2	0	31
Gr. BAKOTA								
Mahongwé	1	0	0	0	0	0	1	2
Gr. FANG								
Fang	2	7	2	1	1	7	7	27
Gr. BAKELE								
Akélé	0	0	0	0	0	0	1	1
Mbahouin	0	1	0	0	0	0	0	1
Gr. OKANDE								
Mitsogo	0	1	0	0	0	0	0	1
Bavouvi	0	0	0	1	0	0	1	2
Gr. ESHIRA								
Eshira	0	0	0	0	0	0	2	2
Bapounou	0	6	2	1	0	0	3	12
Massango	1	0	0	0	0	1	2	4
Baloumbou	0	2	0	0	0	0	0	2
Vili	0	2	0	0	2	1	2	7
Bacougni	0	0	0	1	0	0	0	1
Gr. SEKE								
Sekiani	0	2	0	0	0	0	3	5
Benga	0	0	0	0	0	0	1	1
Boulou	0	0	1	0	0	2	1	4
Gr. OMYENE								
Galoa	0	1	0	0	0	1	0	2
Nkomi	1	2	0	0	1	0	5	9
Oroungou	0	0	0	0	0	1	1	2
Mpongwé	0	0	1	0	1	14	3	19
Gr. ETRANGERS								
Mina	0	0	0	0	1	0	0	1
Accra	0	0	0	0	0	0	1	1
Bakamba	0	1	0	0	0	0	0	1
Togolais	0	0	0	0	0	2	1	3
Popo	0	1	0	0	1	0	1	3
Total	56	27	12	10	9	31	36	181

(1) La classification ici adoptée est celle de M. l'Abbé André Walker Raponda in "Notes d'Histoire du Gabon" (Mémoires de l'Institut d'Etudes Centrafricaines, n° 9, 1960, Brazzaville).

TABLEAU 2
AGE DES INTERVIEWES

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	43	44	45	48	49	50	54	57	60	65	?	Total
Manœuvres				1	2		1	2	5	2	3	1		2	3		3	1	3	2	2	1	1	1	1			1	1		1	2		1			13	56
Marins	2			1	2	2	3	3	2	1	4	1			1		1					1	1														2	27
Chauffeurs Conducteurs			1				1					1			2	1		1			1																4	12
Contre-Maîtres Chefs d'équipe										1		1											1		1												6	10
Pointeurs Magasiniers Bagagistes					1	1			1		1				1			1												1					1		1	9
Bureaux				1	1	1	1	1		2	2	2	4	2	2	1		1	3	2				1	1	1	1										1	31
Ateliers		1		2	1	1	2	2	1		1	1		2	4		1	1	1	2		2	1		1	1			1		1	2	1			1	2	36
Total ...	2	1	1	5	7	5	7	9	9	6	11	7	4	6	13	2	5	5	7	6	3	4	4	2	4	2	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	29	181

TABLEAU 3
NIVEAU INTELLECTUEL

	III.	CP.1	CP.2	CE.1	CE.2	CM.1	CM.2	CEP	6°	5°	4°	EPS CA (1)	3°	BEPC	2°	1°	1°an. théol.	Scol.	III.
Manoeuvres	50	2			4													6	50
Marins	7	1	2	6	4	2	5											20	7
Chauffeurs Conducteurs	8			2		1	1											4	8
C/Maitres Chefs d'équipe	9						1											1	9
Pointeurs Magasiniers Bagagistes	1				1		5	1				(1) 1						8	1
Bureaux	(2) 2		(2) 1			1	3	15		4	1	1	2				1	29	2
Ateliers	12		3	3	7	3	7	1										24	12
TOTAL.....	89	3	6	11	16	7	22	17		4	1	2	2				(3) 1	92	89

(1) Titulaire du diplôme de fin d'apprentissage d'ajustage de LOME.

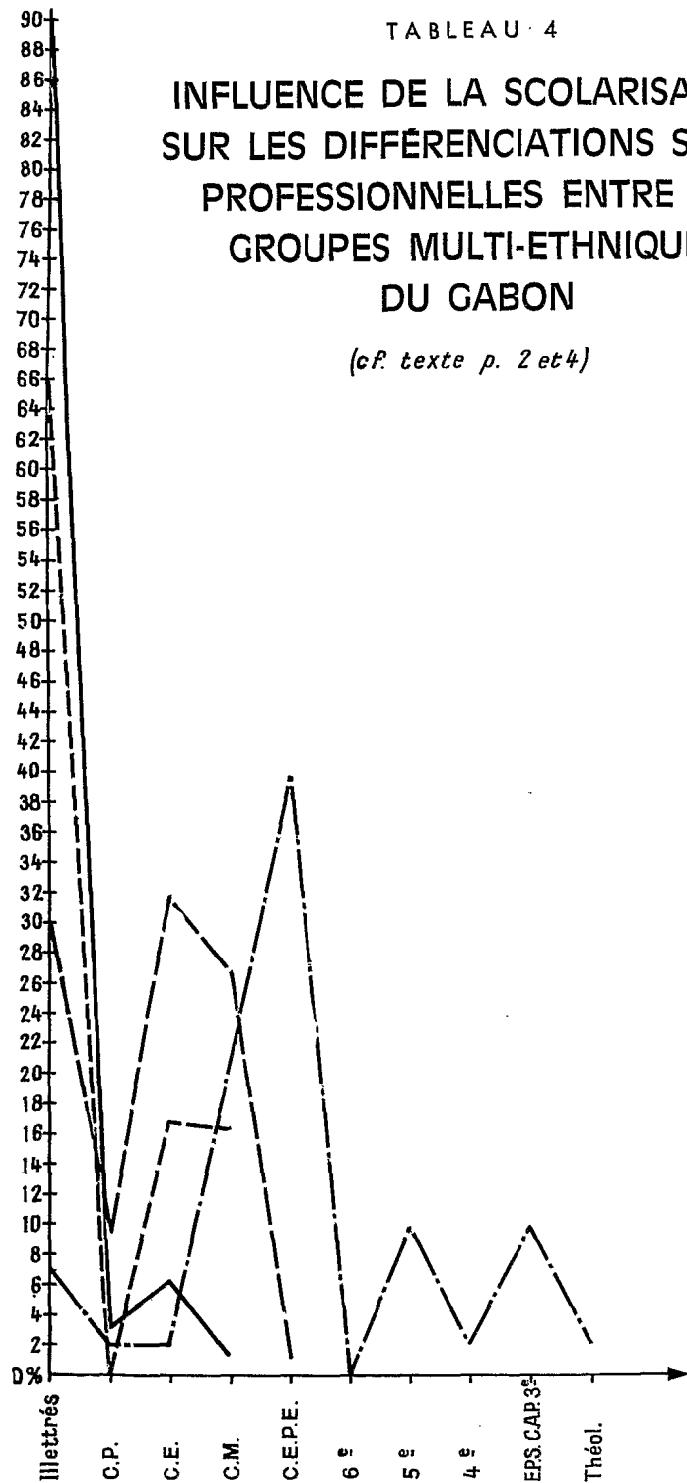
(2) Plantons

(3) A fait ses études en espagnol, se trouve donc handicapé par le problème linguistique.

TABLEAU 4

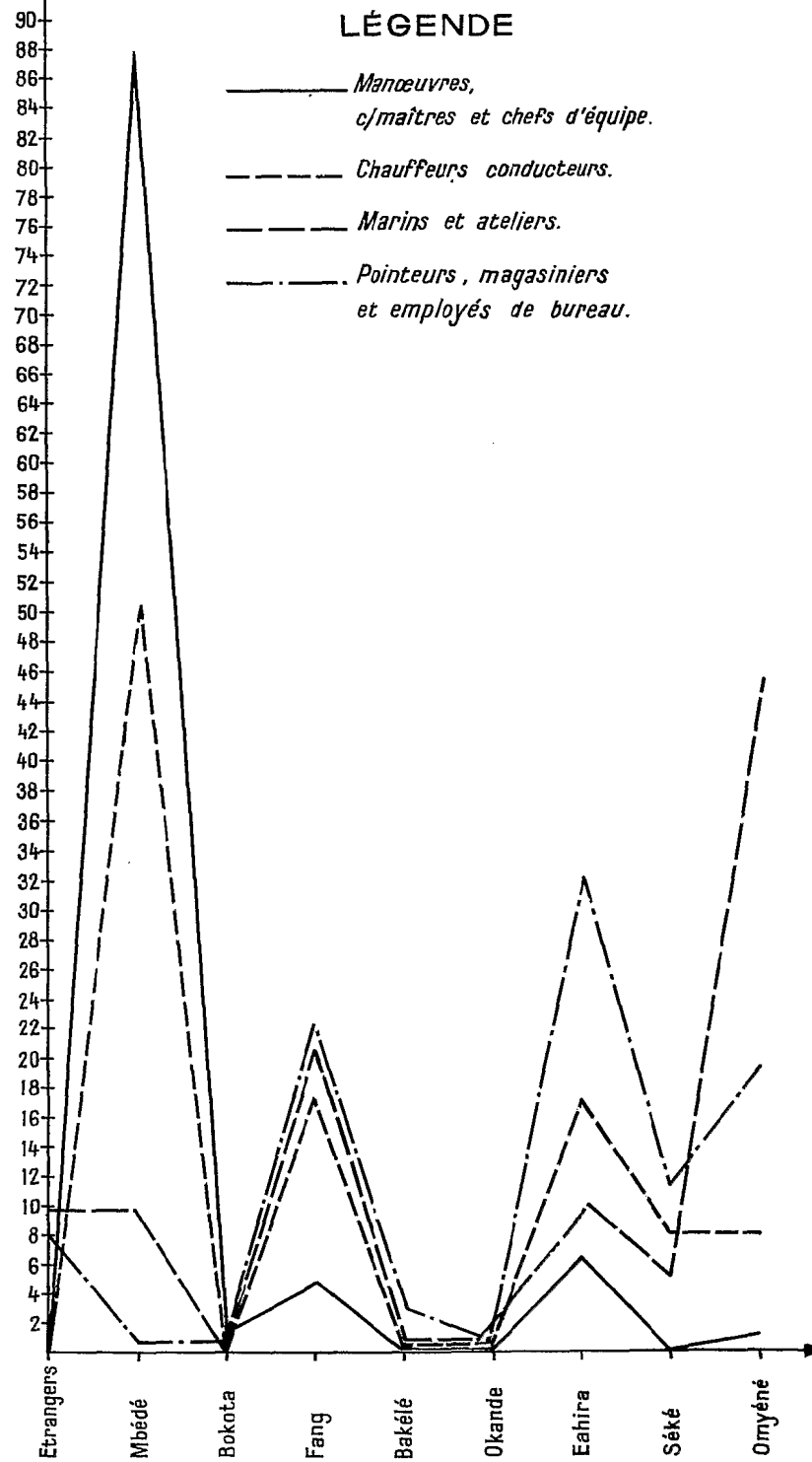
INFLUENCE DE LA SCOLARISATION SUR LES DIFFÉRENCIATIONS SOCIO- PROFESSIONNELLES ENTRE LES GROUPES MULTI-ETHNIQUES DU GABON

(c.P. texte p. 2 et 4)



LÉGENDE

- Manœuvres, c/maîtres et chefs d'équipe.
- - - Chauffeurs conducteurs.
- . - Marins et ateliers.
- . — Pointeurs, magasiniers et employés de bureau.



PERCEPTION ET CONNAISSANCE DES ÉTABLISSEMENTS I PAR LE PERSONNEL AFRICAIN

Comment les Etablissements I sont-ils perçus par l'Africain qui y œuvre ? Question préliminaire et fondamentale, si l'on admet que comportement et attitudes d'un sujet vis-à-vis d'un objet sont en partie conditionnés et déterminés par la perception que ce sujet a de cet objet.

Pour répondre à cette question, nous avons procédé aux investigations suivantes :

1° - DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTABLISSEMENTS I

132 sujets savent que la Direction Générale se trouve en France : soit 73 % des interviewés, qui se répartissent comme suit :

- Situent la Direction générale à Paris 47 %
- La situent dans une autre ville de France (1) 5 %
- La situent en France, sans autre précision 21 %
- La situent dans quelque grande ville africaine d'expression française (2) 4 %
- 42 sujets (23 %) déclarent ignorer où elle se trouve

Considérées suivant les groupements socio-professionnels, les réponses se ventilent ainsi :

groupements socio-profes.	Lieu déclaré			
	Paris	France ou Ville de France autre que Paris	Afrique	déclarent ne pas savoir
-Bureaux	90 %	10 %	-	-
-Pointeurs, magas.	78 %	22 %	-	-
-C/Maitres, chefs d'équipe	50 %	40 %	-	10 %
-Marins	48 %	26 %	-	26 %
-Ateliers	47 %	36 %	6 %	11 %
-Chauffeurs, conducteurs	33 %	17 %	17 %	33 %
-Manoeuvres	18 %	30 %	5 %	47 %

Parmi les employés de bureau seuls se rencontrent des sujets qui ont donné l'adresse complète de la Direction Générale.

(1) Les villes citées sont : Bordeaux (4 % des interviewés), Marseille (0,5 %).

(2) Villes citées : Abidjan (deux fois) ; Dakar, Douala, Libreville, Port-Gentil, Brazzaville (une fois chacune).

2° - ÉTENDUE DES ÉTABLISSEMENTS I

"Savez-vous si les Etablissements ont plusieurs Agences ? Si oui, citez-en trois."
Telle est la question posée aux interviewés, sauf au personnel de bureau et d'atelier, à qui nous avons demandé de citer des Agences autres que celles d'Afrique.

Les Agences les plus citées par les employés de bureau et d'ateliers sont celles de Bordeaux et de Marseille. Vient ensuite une succession de noms.

13 % des bureaucrates et 8 % des employés d'ateliers n'ont pas répondu à la question.

Chez les manœuvres, chauffeurs, pointeurs, contre-maîtres et marins (soit 114 interviewés desdites catégories) les agences les plus citées sont les trois plus proches de Libreville : d'une part, Port-Gentil (84 fois) et Pointe-Noire (83 fois) (1) ; Douala, d'autre part, (52 fois). Viennent ensuite Brazzaville (27 fois), Abidjan (13 fois) et Cotonou (9 fois), enfin toute une gamme de villes africaines d'expression française.

Deux manœuvres (3,5 %), deux marins (7 %) et un chauffeur (8 %) n'ont rien cité.

3° - BUTS ET ACTIVITÉS (2)

N'ont pas répondu à la question : 13 % des sujets.

Pour ceux qui ont répondu, les Etablissements I ont pour but de :

- permettre au travailleur de gagner sa vie (2 % des interviewés) ;
- assurer le transport, faciliter et multiplier les contacts entre l'Europe et l'Afrique (41,5 % des interviewés) ;
- gagner de l'argent, augmenter leur capital (43 % des interviewés).

4° - EFFECTIF TOTAL DE L'ENTREPRISE

- 65 % des interviewés ont déclaré ignorer totalement le nombre des membres des Etablissements I ;
- Parmi les 35 % qui ont indiqué un nombre quelconque, 12 % (3) seulement ont approché de la vraie réponse qui est, rappelons le, 262 : 14 individus disent en effet que c'est environ 200 travailleurs ; 4 disent que c'est entre 250 et 300 ; 4 enfin, entre 300 et 350. Les autres réponses vont de 80 à moins de 200 et de 350 à 900, voire 5 000.

Pour l'ensemble des interrogés, l'effectif total de l'entreprise est important. Celle-ci est en effet perçue comme la plus grande du Gabon par 70 % des interviewés ; comme des plus grandes du Gabon par 26 % des interviewés ; comme moyenne par 4 %.

RÉSUMÉ -

La connaissance que le personnel gabonais de l'Entreprise I a de celle-ci est une connaissance très empirique, acquise au gré du hasard selon les renseignements que peut fournir à la curiosité du travailleur la profession exercée. Le travailleur ignore tout de l'Etablissement qui l'utilise. Une telle situation est loin de contribuer à une solide participation de l'employé à la vie de l'Entreprise. Elle risque de créer chez celui-ci le sentiment de n'être qu'un outil. La quasi totalité des interviewés souhaite être renseignée sur la vie de leur Entreprise.

(1) Rappelons que la population interviewée est en majorité du S-O et du S-E du Gabon et que Pointe-Noire est l'un des débouchés, si ce n'est le seul de ces régions.

(2) cf. Ch. II, p.64, texte et note 1.

(3) Aucune catégorie socio-professionnelle n'a répondu mieux qu'une autre.

MODES DE RECRUTEMENT ET LEUR INCIDENCE SUR LE RENDEMENT ET L'AVANCEMENT DU TRAVAILLEUR

A - RECRUTEMENT

Des réponses à la question : "Comment avez-vous été recruté aux . . . ? ", posée à quarante-huit employés dont la profession exige une certaine spécialisation (30 employés de bureau et 18 d'ateliers), il ressort que :

- 17 employés de bureau ont été recrutés sur simple demande écrite du requérant ;
- 14 par intermédiaire,

et que :

- 13 ouvriers sur 18 ont été recrutés sur simple demande orale ou écrite ;
- 4 par intermédiaire ;
- 1 sur recommandation d'une Ecole Professionnelle.

Pour approfondir ce point, nous avons posé cette autre question : "Quels sont les modes de recrutement en usage aux . . . , concernant les employés de bureau, concernant les ouvriers, concernant les manœuvres ? "

Cinq modes semblent usités pour le recrutement des employés de bureau.

- a - Un employé prêt à quitter l'Etablissement parfois propose au patron, délibérément ou sur demande de celui-ci, un remplaçant, lequel est généralement un frère, cousin, neveu, ami, etc... Cela a lieu lorsque le départ ou affectation de l'employé se fait harmonieusement, sans heurts entre les parties se séparant. Ce mode de recrutement n'est certes pas, comme on s'en rend facilement compte, le plus usité, bien qu'il ne soit pas le plus rare.
- b - Lorsqu'une place est vacante ou sur le point de l'être, le patron demande à son entourage africain de lui trouver candidat(s). La personne recrutée est alors généralement un parent, ami, ou de l'un des employés de l'Etablissement, ou de l'employé remercié.
- c - Lorsqu'une place est vacante ou sur le point de l'être, les employés de l'Etablissement informent parents et amis qui ne tardent pas à se présenter à la Direction.
- d - Des demandes d'emploi adressées par un chômeur à plusieurs entreprises à la fois sont ici rejetées, là retenues : le hasard aidant, le postulant est engagé.
- e - Il arrive également qu'un employé renvoyé ou qui a quitté de lui-même son employeur soit sollicité par la Direction d'un autre Etablissement : il s'agit alors d'employé que le solliciteur a bien connu, soit comme subordonné, soit dans les relations d'affaires de son Etablissement avec l'Etablissement où le solliciteur œuvrait.

Le recrutement des ouvriers s'opère de manière semblable avec cette différence qu'il n'est pas nécessaire que la demande soit formulée par écrit.

Le recrutement des manœuvres ne diffère essentiellement pas du recrutement des ouvriers.

Le candidat est soumis à un essai qui peut durer une ou deux heures : il lui est donné un travail courant à exécuter. S'il satisfait à cette première épreuve, qu'il ne réalise pas toujours d'un bout à l'autre sous l'oeil vigilant du patron, il est engagé et si, au bout de 8 jours ou d'un mois suivant les cas, son rendement est satisfaisant, il est employé de façon durable.

B - AVANCEMENT

Voici les réponses faites à la question :

- "Quelles sont les règles d'avancement professionnel et d'augmentation des salaires relatifs
- 1 - aux employés de bureau ;
 - 2 - aux ouvriers ;
 - 3 - aux manœuvres ?"

Effectif interrogé : bureaux : 30 ateliers : 18	Bureaux	Interviewés Ateliers	Total
Pas de règle : cela dépend du chef de service (s'il vous aime ou non)	27 %	56 %	38 %
Suivant appréciation du chef de service (conduite, aptitudes)	16 %		10,5 %
Suivant ancienneté et appréciation du chef de service (qualification professionnelle)	10 %	28 %	17 %
Par ancienneté	3 %	5 %	4 %
Suivant ancienneté, assiduité ou chance	7 %		4 %
Suivant le rendement	7 %		4 %
Par catégories en fin d'année (augmentation générale)	10 %		6 %
Par réclamation, grèves	7 %		4 %
Par pourcentage	3 %		2 %
Non exprimés	10 %	11 %	10,5 %

38 % de nos interviewés (personnel de bureau et d'ateliers) pensent que avancement et augmentation du salaire d'un employé dépendent de l'affection du chef de service de celui-ci. La durée importe peu. "S'il vous aime, dit un interviewé, il vous augmente, s'il ne vous aime pas, votre salaire reste stationnaire." "Aucune règle, dit un autre. Depuis que je suis là, les uns avancent et pas les autres. Nous nous demandons pourquoi... Cela dépend de la volonté, du caprice du chef de service. Le Directeur contresigne uniquement." (sic).

42 % estiment que l'avancement du travailleur est conditionné par sa conduite, ses aptitudes, son rendement, sa qualification professionnelle, sa ponctualité, son exactitude ... Le chef de service ne fait que couronner ces qualités et efforts.

10 % estiment que c'est, soit par tranches, pourcentage, ancienneté, soit à la suite de grèves et réclamations, que la Direction décide. Un interlocuteur dit à ce sujet, parlant des manœuvres : "Ils grèvent le plus souvent pour avoir des augmentations et de l'avancement" (sic). "Pas de règles spéciales, dit un autre. Mais si l'on est vaillant et si l'on fait sans cesse des réclamations, on avance et obtient des augmentations."

C - RÉSUMÉ

Les modes de recrutement des employés et travailleurs des Etablissements I semblent en grande partie plus affectifs que rationnels. Et l'une des conséquences de ce genre de recrutement est l'incompétence de plus d'un engagé. Car, que se passe-t-il ? Prenons le cas de cet interviewé

qui nous a déclaré avoir été engagé par le canal de son oncle ; et le cas de cet autre qui a été appuyé par un ami ; et le cas de ce troisième, venu par l'intermédiaire de son beau-frère ; Des cas de ce genre abondent. Le candidat, avons-nous dit, est soumis à un essai ; il doit exécuter un travail courant (1). Il est rare que le patron soit présent d'un bout à l'autre de l'épreuve. Dès que ce dernier n'est plus là, le candidat est aidé par son introducteur. Les réelles capacités de l'examiné sont ainsi multipliées. Le patron l'engage. Supposons que ce soit en réalité un individu qui méritait remerciement. Que se passe-t-il alors ? L'oncle, ou le beau-frère, ou l'ami, continuera des semaines, voire peut-être des mois, ce rôle de guide, de pilote. Conséquences de ce rôle : le travail de ce dernier, ce temps durant, ne peut gagner en rapidité : les écritures traînent. Des habitudes de lenteur risquent de s'infiltrer. Le patron a la sensation que quelque chose ne marche pas, "que les affaires ne tournent pas".... Et il sera assez réticent lorsqu'il lui sera demandé augmentation de salaire et avancement.

Si, d'une part, ces modes de recrutement ne sont pas limités aux seuls Etablissements I (2) ; si, d'autre part, loin d'être récents ils sont centenaires ; si, enfin, l'on considère le degré de scolarisation de l'employé (3) ; alors on peut, DANS UNE LARGE MESURE, comprendre et expliquer la lenteur du travailleur, le manque de perfection du travail de plus d'un d'entre eux, l'inévitable plafonnement rapide de certains, et l'exploitation que d'aucuns employeurs peuvent faire de la juste sensation qu'ils ont des "affaires qui traînent" pour conclure hâtivement que le travailleur gabonais a un faible rendement et ne mérite par conséquent pas gros salaire : ce qui déclenche chez ce dernier cette attitude de laisser-aller que nous verrons plus loin : pourquoi me fatiguer puisque mon salaire ne variera pas, ne variera jamais sensiblement !

Le mode de recrutement du personnel d'un Etablissement détermine en grande partie le rendement et les rapports tant verticaux qu'horizontaux du personnel.

(1) cf. p. 21.

(2) Citons le cas de cette maison qui en ouvrant une Agence à Libreville, vers 1944-45, commença par un employé, puis deux, puis trois... Pendant près d'un an, les employés de cet Etablissement étaient tous parents : frères, cousins issus de germains, etc...

(3) cf. p. 12-13 et le tableau 3 p. 16.

SUBJECTIVATION ET OBJECTIVATION DES SALAIRES

A - SALAIRE DÉCLARÉ

Voici la ventilation des salaires mensuels perçus par les 181 individus ici étudiés. Il s'agit du salaire que chacun de ces derniers a déclaré avoir perçu en février 1960.

- salaire le plus bas déclaré : 3 500 Frs (1)
- salaire le plus haut déclaré : 41 195 Frs
- interquartile : de 5 400 à 10 500 Frs compris
- médiane : 7 000 Frs
- mode : classe des 5 000 - 5 499 Frs (22 % des interviewés)
suivie des classes 6 000 - 6 499 Frs et 7 000 - 7 499 Frs (12 % des interviewés chacune) suivie des classes 4 000 - 4 499 et 4 500 - 4 999 Frs (3,30 % chacune).
- moyenne : 9 422 Frs.

B - SALAIRE DE BASE PERÇU

Voyons à présent la ventilation du salaire de base de chacun de nos interviewés, c'est-à-dire ce que, au minimum, chacun de ces derniers a perçu effectivement : nous laissons de côté les heures supplémentaires que la quasi totalité du personnel gabonais de l'entreprise I effectue.

- salaire de base le plus bas : 5 400 Frs
- salaire de base le plus haut : 37 450 Frs
- interquartile : de 5 400 à 9 350 Frs compris
- médiane : 7 000 Frs
- mode : 5 400 Frs (26,50 % des interviewés) suivie de la classe des employés gagnant 7 000 à 7 499 Frs (16 %) puis de la classe des 9 000 - 9 499 (15,50 %) et des classes de lim. inf. 6 500 Frs (11,50 %), 6 000 (10,50 %), 15 000 Frs (6,50 %), 18 500 Frs (5 %), 20 000 Frs (1,65 %)
- moyenne : 9 230 Frs.

C - SALAIRE DE BASE DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

Soit : 261 travailleurs

- salaire le plus bas : 5 400 Frs
- salaire le plus haut : 46 700 Frs
- interquartile : 6 285 à 9 350 compris
- médiane : 7 420 Frs
- mode : classe des 5 000 - 5 499 Frs (5 400 Frs) 29 %
suivie des classes 7 000 - 7 499 Frs 20,50 %
9 000 - 9 499 Frs 14 %
6 000 - 6 499 Frs 12,25 %
6 500 - 6 999 Frs 7,50 %
15 000 - 15 499 Frs 5,50 %
18 500 - 18 999 Frs 3,75 %
20 000 - 20 499 Frs 2 %
- moyenne :

(1) Il s'agit de francs CFA.

D - COMPARAISON ENTRE SALAIRE DÉCLARÉ ET SALAIRE DE BASE

Si nous comparons le salaire déclaré perçu et le salaire de base effectivement reçu, nous constatons que :

33 % des travailleurs ont déclaré une valeur supérieure à leur salaire de base ;

23 % ont déclaré une valeur égale à leur salaire de base ;

43,5 % ont déclaré une valeur inférieure à leur salaire de base ;

Si nous considérons notre effectif dans sa répartition socio-professionnelle, nous avons les variations ci-après :

Groupements socio-profes.	ont déclaré			Total
	+	=	-	
Manœuvres	18 %	12 %	70 %	100 %
Marins	11 %	37 %	52 %	100 %
Contre-mâîtres	40 %	20 %	40 %	100 %
Ateliers	53 %	19 %	28 %	100 %
Bureaux	48 %	26 %	26 %	100 %
Pointeurs	45 %	33 %	22 %	100 %
Chauffeurs	41,6 %	41,6 %	16,6 %	100 %
soit :	33,2 %	23,2 %	43,6 %	100 %

C'est chez les manœuvres que la tendance à déclarer des revenus plus faibles que le montant réellement perçu, donc plus faibles que le salaire de base, est la plus forte. Viennent ensuite marins, contre-mâîtres et chefs d'équipe. Et c'est chez les bureaucrates, les pointeurs, les chauffeurs et conducteurs que cette tendance est la plus faible.

Il y a comme une sorte de rapport inverse entre cette tendance à déclarer moins que ce que l'on gagne et cette autre tendance - faible chez les manœuvres et les marins, forte chez bureaucrates, pointeurs, gens d'ateliers, - à déclarer des revenus plus forts que le salaire de base, c'est-à-dire des revenus comprenant salaire de base, heures supplémentaires et autres accessoires variables. Mais, alors que la tendance à déclarer moins que le salaire de base peut atteindre comme chez les manœuvres, les deux tiers des travailleurs d'une catégorie socio-professionnelle, la tendance à déclarer des revenus dépassant le salaire de base, c'est-à-dire à déclarer ce que réellement on a perçu à la fin d'un mois donné, ne dépasse guère la moitié de l'effectif d'un des groupements socio-professionnels ici étudiés.

La tendance à déclarer la somme qu'effectivement l'on a reçue en émoluments à la fin d'un mois donné oscille entre 12 % (manœuvres) et 41,6 % (chauffeurs et conducteurs).

En résumé, dans la population salariée étudiée, 44 % des travailleurs ont tendance à indiquer comme perçues à la fin d'un mois donné, des paies inférieures au salaire de base ; 33 % ont tendance à déclarer ce qu'ils ont en fait touché, salaire de base et autres accessoires compris ; 23 % ont tendance à déclarer comme paie le salaire de base.

E - ÉCARTS ENTRE SALAIRE DE BASE ET SALAIRE DÉCLARÉ

Nous considérerons les uns après les autres les différents groupes socio-professionnels de la population objet de cette étude.

a/ Manœuvres (effectif : 56)

Comparons ce que le travailleur dit avoir perçu et son salaire de base. Nous obtenons :

	Salaire déclaré	Salaire de base
Salaire le plus faible	3 500 Frs	5 400 Frs
Salaire le plus élevé	8 000	9 350
Moyenne	5 565	6 010
Interquartile	5 000 à 6 100 compris	5 400 à 6 500 compris
Mode	5 000 (32 %) 6 000 (14 %)	5 400 (48 %) 6 000 (16 %) 6 500 (12,5 %)
Médiane	5 400	6 100

Chez les travailleurs dont accuser un salaire plus faible que le salaire de base est la tendance, l'écart le plus faible est de 100 Frs et le plus fort de 3 250 Frs. Chez ceux qui ont accusé un salaire plus fort que le salaire de base, l'écart le plus fort est de 200 Frs et le plus faible 100 Frs.

- Ecart moyen des manœuvres : 447 Frs de moins que le salaire de base.
- Interquartile des écarts : de 490 Frs de moins que le salaire de base à zéro franc.
- Médiane des écarts : 400 Frs de moins.
- Mode des écarts : 400 Frs de moins (25%).

b/ Marins (effectif : 36)

	Salaire déclaré	Salaire de base
Salaire le plus faible	4 000	5 400
Salaire le plus fort	15 660 puis 9 940	15 200
Moyenne	6 602	7 618
Interquartile	5 600 - 7 420	5 400 - 7 887
Médiane	5 400	7 000
Mode	5 400) 14% chacun 7 000)	5 400 (33,3 %) 7 000 (22,2 %)

	Tendance à déclarer moins que le SALAIRE DE BASE	Tendance à déclarer plus que le
Ecart le plus fort	7 700 puis 5 850	600
Ecart le plus faible	200	420
Moyenne	2 067	493
Ecart moyen : 1 017 Frs de moins que le salaire de base		
Interquartile	1 080 de moins à zéro	
Médiane	200 Frs de moins que le salaire de base	
Mode	0 Fr (27,7 %)	

c/ Contre-maîtres et chefs d'équipe (effectif : 10)

	Salaire déclaré	Salaire de base
Salaire le plus faible	4 000	5 400
Salaire le plus fort	23 775	18 950
Moyenne	11 552	10 380
Ecart moyen : 1172 Frs de plus que le salaire de base		
Interquartile	7 000 - 10 000	7 000 - 9 350
Médiane	9 400	9 350
Mode	inex.	7 000 (30 %) 9 350 (30 %)

	Tendance à déclarer moins que le SALAIRE DE BASE	Tendance à déclarer plus que le SALAIRE DE BASE
Ecart le plus faible	50	150
Ecart le plus fort	3 000	8 575
Moyenne	1 112	4 044
Ecart moyen des c/maîtres 1172 Frs de plus que le salaire de base		
Interquartile	de 50 Frs de moins à 150 Frs de plus	
Mode	0 Fr (20 %)	
Médiane	0 Fr	

d/ Chauffeurs, conducteurs (12 interviewés)

	Salaire déclaré	Salaire de base
Salaire le plus faible	5 000	5 400
Salaire le plus fort	11 350	9 350
Moyenne	8 060	7 670
Interquartile	7 000 - 9 350	7 000 - 9 350
Médiane	7 282	7 000
Mode	7 000 (25 %)	9 350 (41,66 %) 7 000 (33 %)

	Tendance à déclarer moins que le SALAIRE DE BASE	Tendance à déclarer plus que le SALAIRE DE BASE
Ecart le plus faible	350	65
Ecart le plus fort	400	2 100
Moyenne	375	1 083
Interquartile	de 0 Fr à 410 Frs de plus	
Médiane	0 Fr	
Mode	0 Fr (41,66 %)	
Ecart moyen : 389 Frs de plus.		

e/ **Pointeurs, magasiniers**, (9 sujets)

	Salaire déclaré	Salaire de base
Salaire le plus faible	6 000	6 100
Salaire le plus fort	26 910	23 400
Moyenne	13 377	12 550
Interquartile	7 000 - 19 570	7 000 - 18 950
Mode	7 000 (44,50%)	7 000 (33 %)
Médiane	11 630	9 350

	Tendance à déclarer moins que le SALAIRE DE BASE	Tendance à déclarer plus que le
Ecart le plus faible	100	620
Ecart le plus fort	200	3 510
Moyenne	150	1 937
Ecart moyen : 830 Fr de +	de 0 Fr à 1 330 Frs de plus	
Interquartile		
Mode		
Médiane	0 Fr (33 %)	
	0 Fr	

f/ **Ateliers** (36 sujets)

	Salaire déclaré	Salaire de base
Salaire le plus bas	4 000	5 400
Salaire le plus haut	21 000	18 950
Moyenne	10 200	9 612
Interquartile	6 000 à 13 000	6 500 à 9 350
Médiane	8 750	8 175
Mode	6 000 (11 %)	9 350 (25 %)
Ecart moyen pour les 36 employés d'ateliers : 588 Frs de plus.		

	Tendance à déclarer moins que le SALAIRE DE BASE	Tendance à déclarer plus que le
Ecart le plus faible	100	200
Ecart le plus fort	1 500	4 650
Moyenne	685	1 115
Interquartile : de 1 000 Frs de moins à 1 650 de plus		
Mode	0 Fr (18,8 %)	
Médiane	0 Fr.	

g/ Bureaux (31 individus)

	Salaire déclaré	Salaire de base
Salaire le plus bas	4 400	5 400
Salaire le plus haut	41 195	37 450
Moyenne	16 639	16 487
Ecart moyen pour l'ensemble		
152 Frs de moins que le salaire de base		
Interquartile	9 500 à 20 900	9 350 à 20 300
Mode	9 400 (9,6%)	9 300 et 15 200 (22,60% chacun)
Médiane	15 200	15 200

	Tendance à déclarer moins que le SALAIRE DE BASE	Tendance à déclarer plus que le
Ecart le plus faible	14	570
Ecart le plus fort	13 344	5 562
Moyenne	3 598	2 166
Interquartile : 0 Fr à 1 750 Frs de plus		
Mode : 0 Fr (25,80%)		
Médiane : 0 Fr.		

Résumé général (1)

1- On peut répartir en trois groupes bien distincts les travailleurs des Etablissements I. Ceux qui ont tendance à énoncer comme salaire mensuel le salaire de base et, de part et d'autre de ces derniers, ceux qui tendent à déclarer un salaire ou bien inférieur ou bien alors supérieur au salaire de base.

2- La tendance à déclarer des salaires inférieurs au salaire de base varie, pour la population étudiée, entre d'une part 13 344 Frs que précèdent 9 710, 7 700 et 5 850 Frs, quatre valeurs qui paraissent aberrantes, et 14 Frs d'autre part. La zone centrale oscille entre 1 100 et 350 Frs. La médiane se situe à 400 Frs où elle se superpose à la dominante. La moyenne des écarts est de 1 240 Frs. Les travailleurs ici étudiés dont la tendance est de déclarer des salaires plus faibles que le salaire de base (79 individus) semblent se répartir en quatre tas ou sous-groupes :

- a - ceux, les plus nombreux, dont les écarts varient de 14 Frs à 599 Frs (58,2 %)
- b - ceux dont les écarts varient de 800 à 1 199 Frs (18,90 %)
- c - ceux dont les écarts varient de 1 400 à 1 599 Frs (6,3 %) et que l'on peut tout aussi bien mêler soit, au précédent sous-groupe, soit à
- d - ceux dont les écarts varient de 2 000 Frs à l'écart maximum ci-dessus indiqué : 13 344 Frs (16,4 %).

3- Chez les travailleurs déclarant un salaire supérieur au salaire de base,

- a - aucun regroupement de classe, tel ci-dessus, ne s'esquisse : en effet, de la classe de limite inférieure 1 Fr à celle de limite supérieure 2 699 Frs, - à l'exception des classes de limite inférieure 1 200, 1 400, 1 900, 2 300 et 2 400,

(1) cf. p. 26, à partir de "Si nous considérons notre effectif jusqu'à "E" exclu."

lesquelles sont vides, et des sept classes ci-dessous énumérées (1), - chaque classe ne contient qu'un ou deux éléments ; et les huit dernières classes qui s'échelonnent, isolées, de 3 000 Frs à 8 575 Frs ont un individu chacune.

b - aucune classe n'est sensiblement dominante : la classe des écarts de 100-199 F groupant 7 sujets sur 60, soit 11,66 %, est en effet suivie des classes 600-699 Frs et 2 000 - 2 099 Frs ayant chacune 6 sujets (10 %), puis de la classe 400 - 499 Frs (6,66 %), et des classes 300 - 399, 1 000 - 1 099, 1 100 - 1 199 (5 % chacune) ; enfin par 5 classes de chacune 2 sujets, et 18 classes de 1 sujet chacune (2).

c - plus étalée que celle des travailleurs déclarant des revenus inférieurs au fixe mensuel, la zone centrale, ici, va de 450 Frs à 2 050 Frs d'écart. La moyenne 1 586 Frs, est plus élevée que dans le précédent groupe.

4- Le groupe des travailleurs indiquant comme "dernier salaire" leur salaire de base peut être considéré comme non seulement loin de la subjectivité des travailleurs au salaire déclaré inférieur au fixe mensuel mais encore plus objectif que ceux qui indiquent comme dernier salaire ce qu'ils ont perçu, c'est-à-dire : salaire de base, frais supplémentaires et autres accessoires variables compris (3).

- (1) 400 - 499 : 22/79 classe dominante
 100 - 199 : 9/79
 1 000 - 1 099 : 7/79
 300 - 399 : 6/79
 200 - 299)
 900 - 999) 5 individus chacune
 1 500 - 1 599 3 individus sur 79

(2) On peut nous reprocher d'avoir fait des classes trop petites. La répartition de nos classes est dictée par le fait que pour la plupart des travailleurs de l'Etablissement 1, comme d'ailleurs pour la majorité de la population gabonaise, 100 Frs est grand'chose. Même en regroupant 2 à 2 ou 3 à 3 les classes que nous avons déterminées, aucune dominante réelle ne se détache, ne se dessine aucune tendance de regroupement par tas ou sous-groupes séparés par des classes vides.

(3) Les heures supplémentaires peuvent en effet soulever des contestations d'ordre physiologique sur leur efficacité. La variabilité, d'un mois à l'autre, de leur nombre, du mode de paiement selon qu'il s'agit de jours fériés ou ouvrables ; leur qualité même d'être un supplément, nous obligent à considérer comme plus objectifs les salariés déclarant comme dernier salaire le paiement mensuel de base.

COMMENT EXPLIQUER DANS UNE CERTAINE MESURE LA SUBJECTIVATION DES SALAIRES ?

Pour répondre à cette question, voyons d'abord quelles sont les dimensions de cette subjectivation.

A - DIMENSION DE CETTE SUBJECTIVATION

Nous avons vu précédemment que la tendance à déclarer un salaire plus bas que le fixe mensuel groupe 44 % de l'effectif interviewé, et qu'il y a comme une sorte de rapport inverse entre cette tendance et celle qui lui est opposée.

Si maintenant nous considérons les manifestations et résultats de cette attitude, nous constatons que :

- a - Chez les travailleurs dont les revenus sont infériorisés par rapport au salaire de base l'écart le plus petit équivaut à 0,21 % et l'écart le plus grand à 50,6 % du fixe mensuel. La zone centrale va de 3,7 % à 18,5 % du salaire de base. La médiane, égale au mode qui comprend 25,3 % des employés de cette attitude, est de 7,4 %.
- b - Chez les travailleurs dont le salaire déclaré comprend fixe mensuel, heures supplémentaires et autres accessoires, le plus petit écart correspond à 0,9 % et le plus grand à 79,4 % du salaire de base. L'interquartile oscille entre 5,5 % et 15 %. La médiane est de 9 %. La non existence d'une dominante indique bien la variabilité, d'un individu à l'autre, des heures supplémentaires et autres accessoires.
- c - Si l'on considère les écarts en fonction des paliers de salaires on constate que le nombre des salariés infériorisant leur salaire croît en fonction inverse du nombre des salariés dont la paie déclarée est la plus forte que le salaire de base et que c'est à partir des salariés de 9 000 à 9 999 Frs que les travailleurs déclarant salaire de base et accessoires compris l'emportent en nombre sur les travailleurs à tendance opposée.

En effet, nous avons :

Salariés de	eff.	Négatif %	Zéro %	Positif %
5 400	48	66,6	20,83	12,5
6 000 - 6 999	40	57,5	12,5	30
7 000 - 7 999	30	30	50	20
8 000 - 8 999	-	-	-	-
9 000 - 9 999	28	21,42	25	53,57
12 000 - 12 999	1			positif
13 000 - 13 999	1	négatif		
15 000 - 15 999	12	25	16,66	58,38
18 000 et +	21	23,8	14,28	61,90
	100 % 181 individus	43,6	23,2	33,2

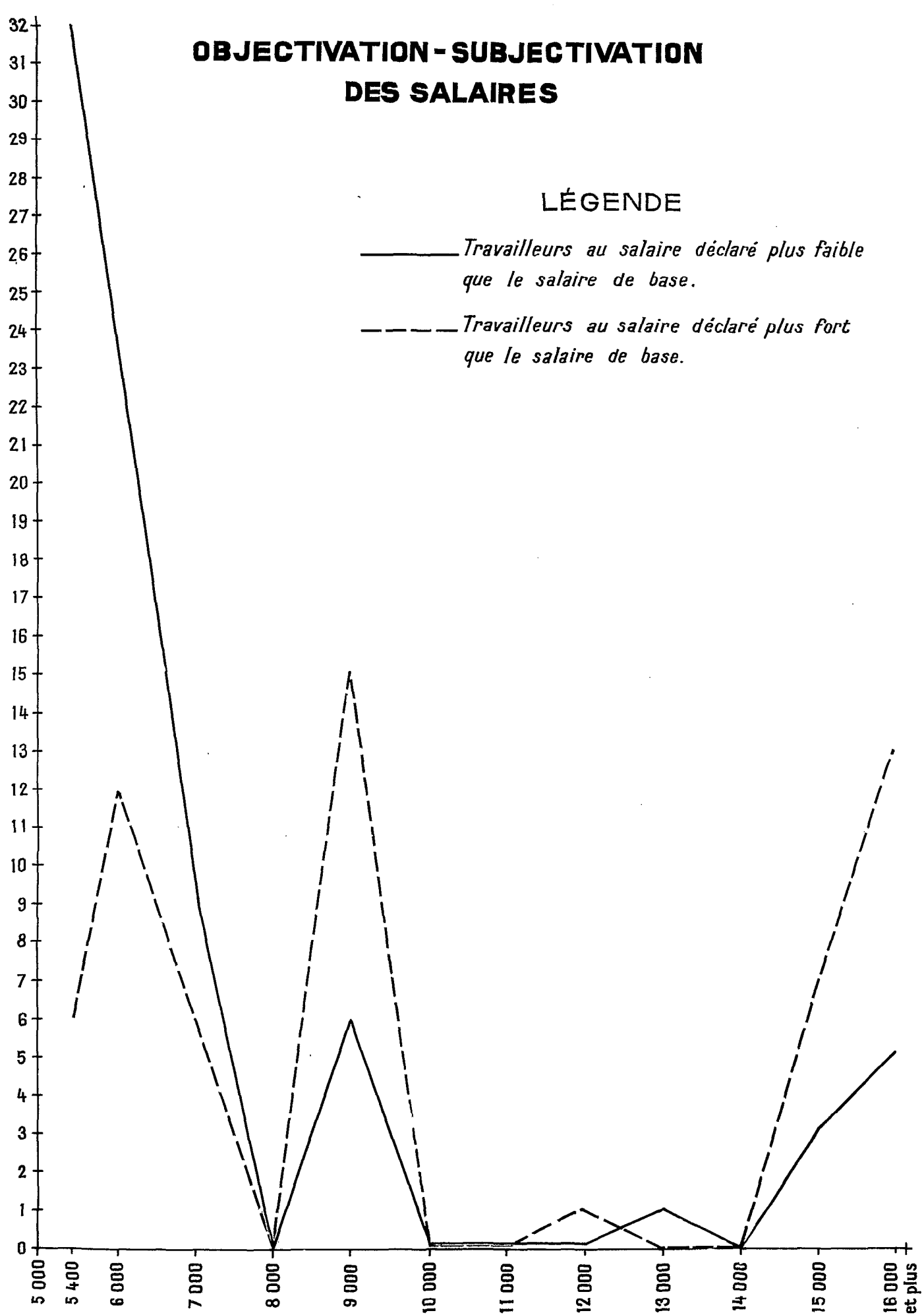
La valeur 9 000 Frs semble donc SIGNIFICATIVE. Indique-t-elle que cette somme correspondrait à ce que l'on peut existentiellement considérer comme salaire minimum interprofessionnel à garantir ?

OBJECTIVATION - SUBJECTIVATION DES SALAIRES

LÉGENDE

— *Travailleurs au salaire déclaré plus faible
que le salaire de base.*

- - - *Travailleurs au salaire déclaré plus fort
que le salaire de base.*



VARIATIONS DES ECARTS SUIVANT LES PALIERS DE SALAIRES

Salariés de	NEGATIF						POSITIF					
	Effec.	Ecart le plus faible	le plus fort	Interquartile	Mode	Médiane	Ecart le plus faible	le plus fort	Interquartile	Mode	Médiane	Effec.
5 400 Frs	32	1,8	25,9	7,4 - 16,6	7,4 (20 ind.)	7,4	1,8	11,1 puis 38		1,8 (3 ind.)	3,65	6
6 000	23	0,21	44,3	2,1 - 20,5	1,6 (5 ind.)	5,00	1,6	14,30 puis 33,7	2,8 - 11,3	inexist.	6,3	12
7 000	9	6,5	42,8	14,2 - 35,7	14,2 (4 ind.)	14,2	0,90	79,4		inexist.	13,7	6
9 000	6	0,5	3,7 puis 34,7	-	3,7 (4 ind.)	3,7	1,6	49,7	6,9 - 21,3	12,2 (3 ind.)	12,2	15
12 000							8,3					1
13 000	1	24,6										1
15 000	3	1,3	50,6			38,4	3,00	56,4		inexist.	11,8	7
18 000 et plus	5	1,4	35,6	-	inexist.	13,3	2,9	15	5,5 - 10,8	10,8 (4 ind.)	8,9	13

B - LE COTÉ PARAMATRIMONIAL DE LA VIE DU TRAVAILLEUR GABONAIS

La valeur 9 000 Frs, disions-nous, correspondrait à ce que l'on peut existentiellement considérer comme salaire minimum interprofessionnel à garantir. Cela signifie donc que le salaire minimum interprofessionnel jusqu'alors garanti, lequel est de 5 400 Frs pour l'Etablissement I, ne correspondrait pas aux coûts et besoins vitaux.

Cette insuffisance de salaire éprouvée par le travailleur est due en partie au dérèglement de la vie matrimoniale de ce dernier. En effet, sur 181 travailleurs, nous avons :

110 mariés	(	(45 mariés coutumièrement
	(	(6 mariés polygames à 2 femmes
	(70	(13 mariés officiellement
	(	(4 mariés et officiellement et coutumièrement
	(	(1 marié et officiellement et religieusement
	(	(1 marié et religieusement et coutumièrement
	(	(entretenant concubines, 40 mariés ainsi répartis :
	(	(- mariés coutumièrement : 23
	(40	(- mariés officiellement : 12
	(	(- polygames : 2
71 célibataires	(	(- divorcés : 3
	(18	(sans femme fixe
	(53	(vivant en concubinage avec une femme attitrée, plus d'un ayant
	(	(en outre périodiquement une aventure.

soit : 70 hommes qui déclarent consacrer à leur foyer leur salaire mensuel (38,67% des travailleurs interviewés) ;

et 111 hommes dont les revenus sont en partie utilisés en honoraires à l'adresse de concubines, amantes....(61,32% des interviewés).

Les variations des revenus paramatrimonialement utilisés gravitent

a/ pour les dépenses mensuelles (1) : entre 1 000 Frs minimum et 8 500 maximum. La zone centrale commence à 2 000 Frs et finit dans la classe des honoraires de 4 000 Frs. La médiane est de 3 000 Frs. Le mode est 3 000 (13 ind.) suivie de la classe des 2 500 (10 ind.), puis des 2 000 (9 ind.), des 4 000 (6 ind.), des 5 000 (5 ind.), des 1 000 (4 ind.).

b/ pour les liaisons passagères (2) : entre 150 Frs et 1 000 Frs le croisement - Interquartile: 250 à 500 Frs.

Mode : 450 (3 ind.)

500 (3 ind.) suivie des 200 et des 300 Frs (2 ind. chacune)

Médiane : 450 Frs.

Si nous considérons ces dépenses paramatrimoniales en fonction du fixe mensuel de l'intéressé, on a la ventilation suivante :

(1) 55 dossiers seulement mentionnent les honoraires paramatrimoniaux mensuels.

(2) Pour les honoraires de rapports occasionnels, 15 dossiers seulement les indiquent.

a/ honoraires de croisement (effectif : 15 ind.)

Minimum	: 2,14 % du salaire de base
Maximum	: 7,6 % du salaire de base
Interquartile	: 2,8 à 6,10 du salaire de base
Mode	: classe de 2 à 2,99 % (4 éléments)
Médiane	: 5 %

b/ honoraires mensuels

Minimum	: 21,39 %
Maximum	: 71,42 % puis 81,8 %
Interquartile	: de 21,39 % à 46,29 %
Mode	: classe de 10 à 19 % (14 ind.)
	suivie des classes de 40 à 49 %) 10 ind. chacune
	50 à 59 %)
	20 à 29 %) 9 ind.
	30 à 39 %) 8 ind.
	60 à 69 %) 2 ind.

Médiane : 35,7 % du salaire de base.

Les honoraires paramatrimoniaux gravitant en moyenne entre 2 000 et 4 000 Frs par mois d'une part, d'autre part les salaires de base variant de 6 000 Frs (moyenne des manœuvres) à 16 500 Frs, (moyenne des bureaux), (1), la vie paramatrimoniale est plus dure à un manœuvre qu'à un employé de bureau. En effet, nous avons, des honoraires moyens de la mercenaire et de l'effort déployé par l'amant salarié, les variations suivantes, lesquelles sont en rapport inverse :

salariés de	honoraires moyens	mode	médiane	Effort = % du salaire de base
5 400	2363	3 000	2 750	43,7 %
6 000 - 6 499	3000	3 250	2 750	48,1
6 500 - 6 999	2600	3 000	2 750	38,5
7 000 - 7 499	2875		3 500	39,6
9 000 - 9 499	3406		2 750	36,8
15 000 - 15 499	3437		2 500	22,5
18 500 - 18 999	3333			17,7
1 salarié de 19 450 Frs : 5 500 Frs				28,2
2 salariés de 20 300 Frs : 4 000 et 8 000 Frs				19,7 et 41,8
1 salarié de plus de 30 000 Frs : 7 000 Frs				18,6

Ainsi donc, à un salarié de 5 400 Frs, la vie paramatrimoniale est, grosso modo, deux fois plus onéreuse qu'à un salarié de 15 000 Frs.

(1) cf. p. 27 à 30.

Le travailleur qui doit, - tel le manoeuvre moyen au salaire de 6 000 Frs(1), - verser mensuellement à une mercenaire 2 000 ou 3 000 Frs peut finir par se considérer payé en réalité 4 000 ou 3 000 Frs. Son comportement, ses réactions, toutes choses égales d'ailleurs, peuvent alors en plusieurs points être semblables au comportement d'un salarié de 4 000 ou de 3 000 Frs.

Le travailleur est-il obligé, nous demandera-t-on, de prendre maîtresse ? ne peut-il pas mieux régler sa vie, ce qui lui éviterait ces dépenses paramatrimoniales qui grèvent son budget, du fait que l'argent attribué à une mercenaire est un salaire dont celle-ci dispose égoïstement ? A cela, nous répondrons plus loin. Rappelons simplement que le travailleur gabonais, et, d'une manière générale, l'Africain, qui souhaite se marier se heurte à des difficultés de pré-dot, dot, et, en perspective, de post-dot. Il y a en sus pour grand nombre, sinon pour tous les travailleurs vivant loin de la zone ethno-géographique de leur épouse, les voyages effectués par celle-ci, soit uniquement pour visiter les siens, soit pour veiller et soigner un parent malade au pays, soit pour présenter un nouveau-né à la famille, soit pour un deuil, soit parce que ses parents voudraient des cadeaux que le gendre refuse : on confisque alors la femme, etc...

Rappelons en outre que la ville est peuplée de travailleurs partis de chez eux sans leur épouse, que le recrutement effectué par les Entreprises forestières notamment ne s'est pas toujours soucié de la situation matrimoniale de la population qu'il déplaçait : la femme restait au village et son voyage que le salaire du mari ne peut facilement assurer est sans cesse ajourné. Quant aux jeunes alors célibataires à la date de leur recrutement, leur déracinement leur est un nouvel handicap au mariage, du fait que les croisements inter-ethniques en Afrique sont rares et que le travailleur amené loin de son aire ethno-géographique ne jouissait *pratiquement* pas de congé lui permettant de retourner au village.

Cet exode d'hommes jeunes, en plein âge de procréation, exode aussi vieux au Gabon que le commerce du bois, a énormément contribué à la dégradation des liens matrimoniaux et de la densité démographique.

Le mari éloigné de sa conjointe, le célibataire, qui doit commencer son travail à 7 h 1/2 pour le terminer à midi, le reprendre à 14 h. 1/2 ou 15 h. pour finir à 17 h. ou 17 h. 1/2, est contraint, ne serait-ce que par l'exigence de se nourrir, de prendre une ménagère (2) ; le tarif d'un cuisinier ou d'un boy étant plus élevé que celui de cette dernière d'une part, les honoraires des services sexuels qui lui sont rendus par celle-ci étant, d'autre part, inclus dans le TARIF FIXE AU DEPART.

Conclusion

La réorganisation de la condition du travailleur gabonais implique donc, entre autre, une réorganisation des cadres familiaux (3).

(1) cf. p.27 et suivantes

(2) Au Gabon, il n'existe pas, telles dans d'autres contrées africaines d'expression française, des villes où le petit salarié peut trouver restaurants valables fonctionnant régulièrement et à prix modique.

(3) On consultera le Ch. III : "Liaisons passagères" du Livre I et le Chapitre I : "Dot et Mariage" du Livre II de notre étude sur POINTE-NOIRE : "Liens matrimoniaux" et notamment notre conclusion du Ch. : "Dot et Mariage", p.234-237 (texte dactylographié).

C - LE PARASITISME "PARENTAL"

Un autre fardeau qui pèse sur le salarié gabonais, c'est la famille dans le sens aussi bien étroit que large du terme. Aussi avons-nous préféré pour cela le mot parental : car on peut être parent suivant les liens du sang, mais aussi quand on est de la même tribu, du même clan. On se dit encore parents lorsque, étant d'un même groupe linguistique, on se trouve à l'étranger. Si l'on considère que pour l'Africain élevé longtemps dans le cercle du village, la ville, le chantier, tout endroit où nouvellement il se rend, loin de son aire ethno-géographique et peu peuplé des siens, est pour lui l'"étranger", par opposition au "pays" (1), alors on entrevoit la diversité de "parents et de beaux-parents" que peut avoir un individu.

Sur 181 individus à qui nous avons demandé s'ils avaient de la famille ou de la belle-famille qu'ils logent ou nourrissent :

- 59,6 % nous ont déclaré avoir de la famille ou de la belle-famille qu'ils logent ;
- 40,3 % ont déclaré vivre seuls ou avec leur (s) femme (s) et enfant (s) seulement.
- 58 % nous ont dit avoir à charge parents ou beaux-parents,
- 41,9 % ont affirmé n'avoir à charge qu'eux-mêmes, ou, avec eux, leur (s) femme (s) et enfant (s).

Ainsi donc plus de la moitié des travailleurs voit son budget grévé par de la famille ou de la belle famille.

En considérant cette charge en fonction des paliers de salaires ou si l'on préfère en fonction des groupements socio-professionnels, on constate que le parasitisme alimentaire est fonction directe du pouvoir économique du salarié : plus un individu gagne, plus de "parents" il a (2).

En effet, nous avons :

	logeant %	ne logeant personne %	nourrissant %	ne nourrissant personne %	Salaire de base moyen (3)
Manceuvres	50	50	46,4	53,5	6 010 Frs
Marins	51,8	48,1	48,1	51,8	7 618 Frs
Chauffeurs	58,5	41,5	66,64	16,66	7 670 Frs
Ateliers	69,4	30,5	69,4	30,5	9 612 Frs
Contre-maitres	90	10	80	20	10 380 Frs
Pointeurs	55,5	44,4	44,4	55,5	12 550 Frs
Bureaux	64,5	35,4	70,9	29,00	16 487 Frs

Ce parasitisme est un des aspects les plus épineux et les plus angoissants de l'Afrique. Et pour l'enrayer, il faut des solutions d'ordre avant tout ECONOMIQUE. Car si le salarié peut et à bon droit se débarrasser d'un soi-disant parent qui voudrait l'exploiter, s'il peut, *in merito*, fermer sa porte à un parent même proche, qui, viril, préfère le farniente, la promenade, à l'effort et au travail ; peut-il à juste titre laisser dans la rue un proche nécessiteux ?

(1) cf. "Liens matrimoniaux et para-matrimoniaux" Livre II, Ch. I, p.200, note 1 - p.203, note 2 (texte dactylographié).

(2) Le faible pourcentage du groupe des pointeurs est en partie dû au fait que le pourcentage des étrangers y est élevé (22,2 %) (cf. p.14) et que ces derniers ne nourrissaient ni ne logeaient personne au moment de notre travail de documentation.

(3) cf. p. 27-31.

Non. C'est ce qu'expriment dans une large mesure les réponses ci-dessous de nos interviewés à la question :

"Préférez-vous vivre seul (avec votre femme et vos enfants) ? ou aimez-vous mieux vivre entouré de votre famille ? de la famille de votre femme ?

	avec ma femme + enfants	ma famille ma femme + enfants	belle-famille femme + + enfants	les deux familles + femme + enfants	?	eff.
Ateliers	13,8	38,8		33,3	13,8	36
Chauffeurs	25	33,3		33,3	8,3	12
Bureaux	35,4	35,4		22,5	6,4	31
Manœuvres	14,2	44,6	7,1	26,7	7,1	56
Pointeurs	33,3	22,2		33,3	11,1	9
C/maitres	20			80		10
Marins	14,8	37,03		48,1		27

Que peut-on tirer des faits ci-dessus exposés ?

- 1 - La vie avec la belle-famille seule à l'exclusion des siens est chose peu aimée du gendre.
- 2 - La vie préférée des maris est celle où l'homme retrouve avec sa femme et ses enfants sa propre famille, sans exclusion formelle de la famille de l'épouse (minimum 57,9% des employés de bureau, maximum 85,13% des marins). Vient ensuite la vie avec épouse et enfants, entourés de la famille du mari avec exclusion de la famille de la femme (minimum : groupement des pointeurs 22,2% ; maximum : groupement des manœuvres 44,6%).
- 3 - La vie avec la belle-famille implique chez le mari la présence, sous le même toit, de la famille de ce dernier (minimum : groupe du personnel de bureau : 22,5% ; maximum : les marins 48,1% ; valeur qui semble aberrante : les 80% du groupe des contre-maîtres et chefs d'équipe).
- 4 - La vie familiale dans le sens le plus étroit du terme (mari, femme et enfants) est un phénomène nouveau dont le processus semble influencé entre autres par la scolarisation : c'est ainsi que l'on a, préférant cette vie : 14,2% de manœuvres d'une part, et d'autre part, 33,3% de pointeurs, 35,4% des bureaucrates.
- 5 - Peut-on déduire de ces données que le salaire du travailleur gabonais lui suffit, puisque les faits révèlent bien que la vie que ce dernier dit préférer est la vie où il peut à ses femme(s) et enfant(s) mêler sa propre famille (père, mère, frère et sœur, neveux et nièces, petits-enfants) ?

Non, car cette préférence, constituée, il va de soi, d'affection réelle plus ou moins grande suivant les degrés de parenté, etc. . . est, dans une mesure plus ou moins large suivant les individus et le passé,

a - conditionnée en grande partie par la hiérarchie familiale : père, mère, frères et sœurs, enfants, et, seulement enfin, la femme ; hiérarchie déterminée par les liens du sang (1).

(1) Pour l'Africain, traditionnel, la femme et aussi la famille de celle-ci, sont quelque chose que l'on peut changer, effacer tandis que les liens du sang sont indélébiles . . .

b - imposée par la croyance à l'animisme et à la sorcellerie ; l'Africain, jouissant généralement - croit chacun des Africains, lequel s'en croit dépourvu, - du pouvoir de dédoublement ou "ndoki" en Balali et Bacongo (1), en Baluba : "muloji" ; en Eshira : "Dikundu" ; en Fang : "Evus" ; en Mpongwe : "ignémba" (2), etc

c - extorquée à l'individu par la crainte du qu'en dira-t-on ; crainte qui, mêlée à la crainte de la sorcellerie, fait que le salarié exploité est rarement clairvoyant et énergique dans la distinction qui devrait être faite entre gens à aider - lesquels sont minimes - et gens à qui l'on rend mauvais service en les aidant : instables et paresseux au travail ; amateurs de distraction qui y dissipent tout leur argent ; pères qui dilapident leurs salaires pourtant bien substantiels et résolvent le problème de l'éducation de leurs enfants, en les confiant pour des raisons toujours superficiellement valables, à des parents proches. Jeunes filles aux mœurs légères, qui abandonnent à leur père et mère, frère ou oncle, voire à une sœur moins pauvre, une progéniture bâtarde.

C'est le cas de ce manœuvre, illettré, 6 100 Frs de salaire de base, en concubinage avec une mercenaire payée mensuellement 2 000 Frs, et autour duquel gravitent six bouches souvent affamées : "Je les nourris (mais pas régulièrement) parce que les jeunes avec leur argent ne pensent pas souvent à acheter de la nourriture".

C'est encore le cas de cet employé d'atelier qui dit de sa fille : "... Une grande fille qui travaille, mais que je nourris. Elle ne songe qu'à s'acheter des habits".

"On ne doit pas refuser la famille" ; c'est pourquoi j'ai chez moi des membres aussi bien de ma famille que de la famille de ma femme" (employé de bureau) (3).

"Oui, que voulez-vous ? Si je refuse de garder la belle-famille, ma femme sera mécontente : je suis obligé de garder les deux familles". (employé d'atelier).

On voit donc combien certaines habiles gens exploitent - nous ne dirons pas exactement avec malhonnêteté mais avec une désinvolture qui frise la mauvaise foi, - les antiques liens familiaux. Citons à ce propos la suivante tranche de vie : "Je suis sorti de l'école du village à la suite d'une bagarre avec le moniteur. Je suis allé directement à Brazzaville avec ma sœur aînée qui y allait rejoindre son mari. Je demeurai un mois à Brazzaville, chez eux. De Brazzaville, je suis allé à Pointe-Noire chez mon oncle qui me demandait d'aller le voir. Sans travail à Pointe-Noire, j'écrivis à mon grand frère qui m'envoya le montant du passage et m'hébergea à Libreville, le 22 octobre 1958. J'ai commencé aux Etablissements I... le ... août 1959. Je n'avais pas jusqu'alors

(1) Balali et Bacongo : ethnies du Congo ex-français et du Congo ex-belge.

Baluba : ethnie de la Province du Katanga.

Eshira, Fang, Mpongwe : ethnies du Gabon.

Aussi pères et mères conseillent-ils, SINCEREMENT et VIVEMENT à leurs enfants qui ont acquis quelques biens d'écarter jalousies et mauvais sorts en offrant dons et cadeaux, ne serait-ce que symboliquement et une seule fois, à d'aucuns vieux du village : "En reconnaissance, ils te préserveront des mauvais esprits qui voudraient te nuire, te faire mourir... "Non, non, diraient-ils, alors dans ces concerts et assemblées nocturnes où les esprits extériorisés se retrouvent ; non, non, je m'oppose à ce que mal lui soit fait c'est un enfant très serviable". "

(2) Terme que l'Abbé André-Raponda Walker traduit ainsi dans son dictionnaire mpongwe-français : "Polype viscéral que les indigènes supposent habité par un esprit capable de s'extérioriser pour aller manger les âmes des autres et produire divers actes préternaturels..."

(3) A sous son toit : 2 neveux (un qui travaille, l'autre qui chôme), 2 sœurs sans travail, ses 3 enfants, sa femme, sa mère et des membres de sa belle-famille (2 femmes et 1 enfant). N'a pas de maîtresse.

cherché du travail puisque le grand frère me nourrissait. Ce dernier se fâcha finalement : "Si tu ne travailles pas, tu retournes au village". Fort ennuyé, je me dis à moi-même : il faut que je me "débrouille"... Si le grand frère ne s'était pas fâché, je serais toujours sans travail. J'ai commencé à courir les femmes en 1959, lorsque le grand frère me donnait de l'argent"...

Citons cet autre cas : "J'ai quitté l'école le 3 février 1952. J'écrivis à mon grand frère domicilié à Mos... Il me paya le voyage pour Mos... où j'arrivai le 2 juin 1952 : j'y demeurai sans rien faire. Le grand frère allait à la pêche et je vendais au marché le poisson. Puis je demandai moi-même d'aller à Brazzaville. Le grand frère me paya le voyage. A Brazzaville, je suis reçu par le beau-frère, en octobre 1953 ; habillé et nourri par lui. J'entrai en correspondance avec un camarade d'école, employé à Libreville, et lui demandai de bien vouloir me payer le voyage si, dans cette dernière ville, je pouvais trouver du travail. Ce qu'il fit. J'arrivai à Libreville fin 1956... Mon camarade était locataire. Je dormais chez lui, dans le même lit. Trois ou quatre jours après mon arrivée, il me fit un lit. Deux mois sans travail. Mon ami me chercha du travail à la X... où il est employé : il dit à son chef de travail, un Noir : j'ai un frère sans travail. Son chef lui demanda de m'amener. Je fus engagé comme manœuvre (lui était apprenti-mécanicien). Je travaillai deux mois à la X... car le travail était trop dur pour moi : je n'avais pas la force de casser les cailloux (sic). C'était fin avril 1957. Deux mois sans travail et j'allai moi-même aux Etablissements I... où l'on m'engagea. ...J'ai commencé à fréquenter les femmes en 1953, à Mos... Mon père m'a épousé une femme au village. Elle y est toujours... Je ne la fais pas venir car à la fin de l'année je pars au village... A Brazzaville, je ne courais pas les femmes, faute d'argent. Je les courais à Mossaka car le grand frère travaille..."

Dernier cas : MZ... sort de l'école de village en 1956. Du village natal, il se rend à Brazzaville, y travaille quelque temps. En 1958, il débarque à Libreville, "avec un grand frère du village" (sic). "J'ai habité à Akébé, au village du chef de notre tribu, chez mon grand frère : c'est lui qui me nourrissait, je dormais chez un autre. J'ai commencé aux Etablissements I en août 1959. Auparavant, j'ai travaillé aux Etablissements X... pendant sept mois, puis chez Y... deux mois, puis ici... J'ai commencé à fréquenter les femmes en 1957 : je travaillais déjà".

Le temps nous manque d'analyser avec toute l'attention qu'elles méritent ces trois tranches de vie. Signalons simplement :

- 1 - L'habile exploitation que l'Africain chômeur fait des liens familiaux, villageois ... etc... il s'agit toujours, même pas d'UN grand frère, mais de MON grand frère... Les liens sont si complexes, si élastiques que, avec un peu d'esprit, on peut toujours ici ou là se trouver un parent.
- 2 - Que plus d'un parasite se complaît dans cette vie de douce oisiveté à laquelle il ne met le plus souvent fin que lorsque l'exploité commence à s'énervier.
- 3 - Que cet état de chose contribue efficacement et énormément à maintenir le sous-développement du Gabon, comme d'ailleurs du reste de l'Afrique.

Ce tour d'horizon déjà bien rapide sur le parasitisme ne serait pas complet si nous n'ajoutions pas que ce parasitisme africain est habilement exploité par plus d'un Patron européen dans les chantiers forestiers (1). Témoin le fait suivant auquel nous avons nous-même assisté auditivement et oculairement lors de notre travail sur le terrain. C'était un soir, la nuit déjà bien tombée. Les gens arrivent. On présente au chef de chantier trois jeunes Gabonais frais engagés : "Quelle est ta race" ? demande ce dernier à l'un, puis à l'autre, enfin au troisième homme qu'on vient de lui

(1) Il n'est nullement ici question des Etablissements I.

présenter. "Bon ! prends la route que tu vois là, tu suis le ... et là-bas tu verras des lanternes allumées : toi, tu demandes X... c'est un Miéné, de ta race ; toi, tu demandes Y..., un Fang ; toi, tu demandes Z... qui est de la même race que toi... Ils vont bien vous recevoir. . . Ils vous donneront à manger et où dormir.... Vous viendrez me voir demain matin" (1).

"Mais, Patron, nous sommes nouveaux ici ; nous ne connaissons pas du tout la route, le chantier..." objecta l'un des trois hommes. Mais, sans laisser ce dernier terminer, le Patron enchaîna : "Oh, ce n'est pas compliqué : allez tout droit, vous trouverez. Vous verrez le premier village africain du chantier... Les autres qui sont venus avant vous ont tous, chaque fois, bien trouvé... Bon ! partez ..." Et il tourna le dos à ces hommes qu'il avait fait venir, dont il connaissait au préalable le jour d'arrivée.

Que révèle ce fait ?

- 1 - On abat "in ovo" le moral de l'employé qui va commencer son travail... Ce dernier a la nette sensation d'être un VERITABLE OUTIL. Le Patron, bon gré, mal gré, consciemment ou inconsciemment, a produit dès le départ chez son employé un blocage. Si, en plus de cet accueil on n'en peut mieux chaleureux. L'employé se trouvait mal payé, traité sans égards, alors on comprend que ce dernier ne soit pas travailleur ardent.
- 2 - On perpétue le parasitisme : ces employés auxquels on envoie ceux de leur ethnie nouvellement embauchés n'ont naturellement pas de la Compagnie un centime quelconque pour frais de dédommagement.
- 3 - Ce même chef de chantier, dans un autre cadre social tout différent, est de ceux qui décrivent le parasitisme africain et recherchent à ce dernier solution efficace.

(1) Les chantiers sont situés en pleine forêt. Les travailleurs sont logés par la Compagnie, il ne peut matériellement pas en être autrement.
Ces jeunes gens arrivaient d'une ville importante du Gabon.

SOLUTION POSSIBLE POUR ENRAYER LE PARASITISME

- 1 - Obliger et, si besoin est, contraindre tous les oisifs à s'occuper, de façon à pouvoir subvenir eux-mêmes à leur propre subsistance : cela peut être réalisé par l'Etat, en utilisant les chômeurs à des travaux tels que : ouverture de route, etc... travaux où l'initiative des scolarisés, éléments d'encadrement, compenserait l'inertie des analphabètes.
- 2 - Accroître les droits et devoirs de la femme : qu'elle apprenne à mieux gérer son foyer, ce qui ne peut s'opérer que si ses droits de contrôle financier sont effectifs : une femme qui sait que les biens que l'on économiserait reviendraient en cas de divorce ou plus exactement de REPUDIATION au seul mari, en cas de décès à la seule famille de ce dernier, une telle femme ne peut acquérir que très difficilement le sens de l'économie et de l'épargne ; travailler pour autrui n'étant prisé de personne.
- 3 - Donner au travailleur le sens et le goût réels de vivre, lesquels impliquent en partie, dans le monde de plus en plus industrialisé qu'est le nôtre, le sens de l'épargne : lui donner, en d'autres termes, un efficace pouvoir d'achat ; ce qui peut être réalisé non point par une exclusive politique d'augmentation des salaires, - solution factice voire funeste ! - mais par une politique où vigilant contrôle des prix et bénéfices du commerçant d'une part, et, de l'autre, judicieuse adaptation des salaires, seraient en symbiose.
- 4 - Favoriser et contrôler le développement de l'agriculture, de façon que les produits locaux, nourriture de base du Gabonais (banane, manioc, taro, etc...) ne soient pas aussi rares et partant aussi chers qu'à présent.
- 5 - La pêche (1)

Ainsi disparaîtra le parasitisme ; ce facteur qui, en PLANIFIANT LES REVENUS ENTRE SALAIRES ET INDIGENTS, maintenait jusqu'à présent la population dans un état de sous-développement chronique (2).

- (1) Ce problème va être résolu dans une certaine mesure par la réalisation du projet en cours d'une pêcherie gabonaise.
- (2) C'est ainsi que l'Afrique noire ne pouvait posséder jusqu'à ces temps derniers de véritables classes sociales : personne n'était vraiment riche, et personne non plus n'était vraiment pauvre.

LE SALAIRE MINIMUM A GARANTIR

Après ce tour d'horizon où nous avons essayé d'exposer la perception que le salarié a de son salaire, l'utilisation qu'il fait de ce dernier, une question se pose : comment le salarié gabonais arrive-t-il à subsister ?

Pour répondre à cette question, voyons au préalable les dépenses minima relatives à l'alimentation SEULE qu'un foyer - homme et femme uniquement - doit supporter pour arriver à s'ALIMENTER NORMALEMENT A LIBREVILLE, sans consommer quoi que ce soit d'extraordinaire.

Par jour

Poisson : 1/2 Kg à 125 Frs	62,50
Riz : 1/2 Kg	30
- Manioc : 2	20

	112,50

en 30 jours 3 375 Frs.

Par mois

4 bouteilles d'huile de palme à 60 Frs la bouteille	240
Sel	40
Piment, oseille, boîtes de tomates	300
Bois et autres	500

	1 080

Soit, au total : 4 455 Frs.

Nous laissons de côté savon, pétrole, loyer (1) et autres accessoires etc ...

Plusieurs objections peuvent être faites. Nous y répondrons en disant brièvement que :

1 - Il demeure très vrai que l'on peut vivre avec des dépenses uniquement alimentaires moindres :

- une sardine frite	10 Frs
- un manioc	10 Frs

	20 Frs

soit 40 Frs par jour, d'où 1 200 Frs par mois, soit pour un travailleur et sa femme : 2 400 Frs.

(1) A Libreville, le loyer est au minimum de 750 Frs. On peut en trouver à 500 Frs : cela suppose qu'on a des liens directs ou indirects avec le propriétaire. Aussi les manœuvres se regroupent-ils dans, v.g., la zone dite "Likouala-Mossaka" caractérisée par le fait qu'elle est non lotie par le service du Cadastre : c'est là que ces derniers construisent avec des planches de caisses d'emballage leur gîte.

Mais si un tel mode alimentaire peut être adopté pendant quelques jours ou même quelques mois, sans risques pour l'organisme, il ne le saurait être en tant que ration de travail moyen, à fortiori de travail de force tel qu'est le travail du terrassier, du coupeur de bois, etc..., travail dont la dépense énergétique peut atteindre et dépasser légèrement le double de la dépense énergétique en période de repos.

- 2 - Si l'alimentation du travailleur ne peut lui fournir la quantité d'énergie correspondant au travail à effectuer, nous dirons alors que la paresse dont ferait preuve ce dernier est, *entre autres* et originellement, d'ordre physiologique.
- 3 - Que la dilapidation que l'ouvrier fait de ses revenus ne peut lui être entièrement imputée : elle tient au cadre social (1) et économique et également à l'enfance du Gabonais adulte (2).
- 4 - Que le sens de l'économie, de l'épargne, a un seuil au-dessous duquel l'être se laisse vivre.
- 5 - Que le manque de sens d'économie tient dans une large mesure aux ancestraux cadres sociaux qu'exploite habilement la génération des anciens : les documents que nous avons sur ce point sont formels : "mes enfants me nourriront quand je serai vieux !" telle est la pensée normale du père africain à l'adresse de ses enfants.

En conséquence, le salarié gabonais vit en sous-alimenté, aidé par les plantations possibles de son épouse.

En résumé,

1 - Le salaire minimum interprofessionnel garanti jusqu'alors répond à peine au minimum des besoins alimentaires d'un ménage de travailleur sans enfant.

2 - Ce que nous avons calculé ici, et de façon parcimonieuse, peut être appelé *S.M.I.G. alimentaire*. Ce S.M.I.G. alimentaire serait de l'ordre de 4500 Frs par mois (3). Nous inclinons alors à admettre que le salaire minimum interprofessionnel A GARANTIR serait de l'ordre de 8 000 à 9 000 Frs, tous frais compris (4).

Ce salaire, répétons-le, ne saurait être réalisé par une seule hausse des salaires, solution funeste ! Il exige, avec blocage voire révision des salaires supérieurs, une certaine hausse des salaires inférieurs, hausse concomitante à une baisse du coût de la vie (abondance des produits locaux ; contrôle du BENEFICE des maisons de commerce, ce qui diminuerait le prix de vente des produits importés, produits dont le Gabonais FERAIT un usage au fil des jours plus grand).

3 - Le S.M.I.G. doit par définition permettre à un travailleur de vivre décemment, abstraction faite des revenus que peut apporter au foyer le travail rural de la femme, lequel est difficilement pondérable parce que variable (influence des saisons, difficulté en ville d'avoir des zones cultivables...). Tenir compte des POSSIBLES REVENUS du travail rural de la femme aurait des conséquences néfastes au maintien des liens conjugaux et à la fonction des foyers.

4 - Le problème des salaires vient, entre autres, de ce que le salaire des hauts fonctionnaires s'aligne sur celui des hauts fonctionnaires des pays fortement industrialisés et que celui du travailleur subalterne est calculé sur la base économique des pays sous-développés.

(1) Il suffit de regarder attentivement la case gabonaise. Elle est toute conçue pour chasser de chez lui le mari qui vient de travailler et dont une des aspirations est le repos, le calme.

(2) L'enfant noir grandit, à part quelques rares exceptions, livré à lui-même, sans discipline. Adulte, il lui est trop tard d'acquiescer le sens de l'effort et de la discipline.

(3) Les besoins alimentaires devraient être calculés comme si chaque travailleur était marié. Car au célibataire, il faut inévitablement quelqu'un qui lui prépare sa nourriture (boy, ménagère, parents) et qu'il faut payer chaque fin de mois.

(4) Ce salaire de 8 000 à 9 000 Frs correspond à la vie décente d'un travailleur subalterne qui aime son foyer.

LA RATION

De façon quasi permanente, les Etablissements I ont besoin d'un certain nombre de leurs travailleurs notamment manœuvres entre midi et deux heures. Ces derniers sont alors nourris et leurs heures supplémentaires, payées à la fin du mois (1).

Au lieu de nourrir uniquement ceux qui effectuent des heures supplémentaires, les Etablissements I nourrissent tous leurs travailleurs du port : pointeurs, conducteurs d'engins, manœuvres (2)

Cette nourriture fournie par lesdits Etablissements a cette particularité de N'ETRE PAS RETENUE SUR LA PAIE DE CEUX A QUI ELLE EST DISTRIBUEE. Elle peut donc être considérée comme une sorte de prime ou de rendement ou de travail supplémentaire... dont bénéficie le manœuvre de port, et qui ne figure nullement sur le bulletin de paie.

La nourriture est préparée par un employé de l'Etablissement. Les marmites sont des demi-fûts qui ont servi d'emballage à de l'huile d'arachide importée. Les aliments usités sont : poisson salé ou poisson frais, manioc et riz. A midi vingt environ, le camion transportant le repas arrive au port.

La ration est distribuée dans des assiettes de bois, dont la capacité des petites est de six rations et celles des grandes, de seize.

Chaque groupe de six ou de seize partage ensuite cette nourriture. On cherche un récipient où mettre sa quote-part : on déplie et déroule alors le manioc que l'on vient de recevoir et de ces feuilles on se fait une assiette de fortune. D'aucuns ramassent des papiers d'emballage ou de ciment ou de ... pour y mettre leur repas. On cherche également un endroit où manger en position assez confortable : caisses de marchandises et autres ... çà et là déposées, sacs de ciment ... Il en est qui sont assis par terre, d'autres accroupis ...

De la population rationnée - quelque 120 travailleurs -, nous avons interviewé 103 sujets sur la qualité et la quantité de la nourriture. Voici la ventilation de leur réponse :

A - AU SUJET DE LA QUANTITÉ

1°/ Ceux qui reçoivent le repas préparé

	quantité suffisante %	quantité insuffisante %	quantité moyenne %	? %	Effectif en individus
Conducteurs	33,3	50,00		16,6	12
Contre-maîtres	10	80	10		10
Manœuvres	31,4	68,5			54
Total	29,1	67,1	1,3	2,6	76

(1) Les heures supplémentaires étaient payées en deux tranches : le 15 du mois et à la fin du mois. Actuellement elles sont payées globalement à la fin du mois.

(2) Quelques-uns ne veulent pas manger au port ; d'autres y mangent de temps à autre ; la majorité cependant y mange de façon régulière.

2°/ Ceux qui reçoivent la ration non cuite

27 Marins quantité suffisante : 44,4 %
(cabotage) quantité insuffisante : 51,8 %
non exprimés : 3,7 %

B - AU SUJET DE LA QUALITÉ

1°/ Ceux qui reçoivent la ration préparée

	qualité bonne %	qualité mauvaise %	? %
Conducteurs	16,6	75	8,3
Contre-maîtres	20	80	
Manœuvres	25,9	74,07	
Total	23,6	75,00	1,3

2°/ Ceux qui la reçoivent non cuite

Marins qualité bonne : 29,6 % (effectif : 27)
 qualité mauvaise : 66,6 %
 non exprimés : 3,7 %

C - TOTAL DES 103 RATIONNAIRES

	qualité bonne quantité suffisante	qualité mauvaise quantité insuffisante	qualité moyenne quantité moyenne	?
qualité	25,2 %	72,8 %		1,9 %
quantité	33 %	63,1 %	0,9 %	2,9 %

D - SOUHAITS ET CARENCES ÉNONCÉS PAR LES RATIONNAIRES

1°/ Souhaits formulés

- Amélioration de la qualité ;
- Diversification du menu : la trop grande fréquence du poisson salé finit par fatiguer
- Davantage de poisson frais, lorsqu'on en sert ; la quantité de poisson frais étant généralement inférieure à la quantité de poisson salé ;
- De la viande, de temps à autre.

2°/ Carences déplorées

- Manque de couverts ;
- Manque de local pour les repas ;
- Absence d'eau potable.

E - NOS SUGGESTIONS POUR UNE ÉVENTUELLE AMÉLIORATION DE LA CONDITION DU TRAVAILLEUR EN CE QUI CONCERNE LES REPAS RATIONNÉS

Avant de formuler ces suggestions, nous rappelons au lecteur que cette étude a pour visée : l'amélioration de la condition du travailleur et, du fait même, des rapports patron-employé. Notre tâche consiste à partir des faits particuliers pour aboutir à du généralisable. Après cette mise au point que rend nécessaire le fait que la ration étudiée ici est un supplément gratuit, passons aux suggestions.

De même qu'il existe, dans tout port, des locaux et hangars réservés à la marchandise ; de même on pourrait réserver au dock un local où il pourrait prendre ses repas. Cela peut relever d'un commun accord des établissements privés ayant continuellement besoin de certains de leurs employés durant les heures de repos ; cela peut également relever de l'Etat ; comme cela peut être réalisé par des efforts conjugués de l'Etat et du secteur privé. Une cantine, un réfectoire serait alors construit et un roulement des rationnaires des divers Etablissements intéressés, établi.

II - LE TRAVAILLEUR DE CHANTIER D'OKOUMÉ

ÉTABLISSEMENT II

INTRODUCTION

Après les grandes lignes que nous avons esquissées concernant le travailleur de ville, voyons à présent la condition du travailleur de chantier et en particulier de chantier d'okoumé.

Les résultats suivants viennent de documents recueillis auprès de 233 individus de toutes catégories socio-professionnelles sur une population de quelque 630 salariés.

Le travail de documentation a été effectué en mars 1960. Questionnaires, observations cliniques, conversations à bâtons rompus . . . furent tour à tour utilisés, pendant près d'un mois de contact étroit avec les interrogés.

POPULATION TOTALE ET POPULATION INTERVIEWÉE

A - POPULATION TOTALE

La population salariée des Etablissements II était, en janvier 1960, de 630 individus ainsi répartis :

Massango	20,1 %
Fang	15,2 %
Bapounou	11,5 %
Bakota	8,6 %
Bavouvi	8,4 %
Bandzabi	4,9 %
Mitsogo	4,9 %
Eshira	4,4 %
Bakouélé	3,8 %
Bahoumbou	2,3 %
Bavoungou	2,06 %
Bakélé	1,7 %
Mpongoué	1,4 %
Galoa	0,9 %
Bapindji	0,9 %
Makina	0,7 %
Saké	0,7 %
Autres ethnies	6,8 %

C'est donc une population composée en majorité d'Eshira (1) et apparentés (Massango, Bapounou, Bavoungou, Baloumbou, Vili, ... etc... - 39,3%) (2).

Elle forme une mosaïque de 44 ethnies africaines, dont 15 étrangères au Gabon, et groupant 20 individus.

Age - Nous n'avons pu avoir l'âge que de 513 individus.

Les plus jeunes - 3 sujets - avaient, lors des interviews, 17 ans, et le plus âgé, 67 ans.

L'interquartile commence avec les travailleurs de 29 ans et finit dans la classe des travailleurs de 42 ans. La médiane est située dans la classe des hommes de 38 ans ; le mode, classe des 40 ans (59 individus), est suivi des classes des 35 ans (35 ind.), de 42 ans (34 ind.), de 30 ans (29 ind.), de 38 ans (25 ind.), etc...

(1) Il s'agit des Eshira en tant que groupe multi-ethnique et non pas en tant qu'ethnie distincte des Massango, v.g.

(2) cf. p.11, ch. 1.

Age moyen : 36 ans 7 mois.

C'est donc une population d'hommes nettement mûrs.

B - POPULATION INTERVIEWÉE

a/ Répartition ethnique

Elle comprend 233 individus répartis comme suit :

Eshira	85	36,4 % des interviewés
Fang	46	19,7 %
Bakota	38	16,3 %
Okandé	24	10,3 %
Mbété	15	6,4 %
Omyéné	12	5,1 %
Etrangers	10	4,3 %
Bakélé	3	1,2 %

Cette population est assez représentative de la population totale.

b/ Répartition socio-professionnelle

Nous avons regroupé nos 233 sujets en six catégories socio-professionnelles :

1 - Manœuvres	120 sujets
2 - Menuisiers, scieurs, maçons	24
3 - Cuisiniers	11
4 - Conducteurs, pinassiers, matelots	18
5 - Mécaniciens	37
6 - Contre-mâîtres, bureaucrates, magasiniers, infirmiers	23

Ce regroupement ne nous satisfait nullement. Et c'est un peu à contre-cœur que finalement nous avons dû l'accepter. L'esprit est en effet plus ou moins heurté de rencontrer conducteurs de tracteurs, chenilles, etc... mêlés à des pinassiers et matelots, le personnel marin pouvant avoir des problèmes qui lui sont particuliers. Non moins satisfaisant l'assemblage contre-mâîtres, bureaucrates, magasiniers, infirmiers.

D'autres regroupements pourraient être tentés, qui auraient tous cette propriété d'être insatisfaisants. C'est que la qualification des employés au sein des Etablissements II est chose fluctuante : on est aujourd'hui maçon, l'an prochain on est peintre, comme on peut aussi bien être manœuvre ou mécanicien. En effet, si d'un même individu, on compare les diverses professions exercées dans les Etablissements II, on constate les faits suivants :

Au sein des établissements II	
Profession (s) antérieure (s)	Profession actuelle
- Transbordeur (3 ans), boy (4 ans)	Affûteur
- Manœuvre	Affûteur
- Manœuvre, charpentier	Manœuvre
- Mécanicien	Manœuvre
- Manœuvre	Plombier
- Jardinier, Mécanicien	Scieur
- Porteur d'eau, tireur de billes, Contre-maître	Manœuvre
- Conducteur	Manœuvre
- Boy-cuisinier, mécanicien	Manœuvre
- Maçon	Mécanicien
- Blanchisseur	Mécanicien
- Manœuvre, aide-mécanicien, jardinier	Aide-mécanicien
- Manœuvre, aide-pinassier	Aide-mécanicien
- Aide-conducteur	Pointeur
- Manœuvre	Infirmier
- Planton, Contre-maître	Infirmier (à la suite d'un accident)
- Pointeur	Infirmier
- Conducteur de locotracteur	Scieur
- Conducteur	Manœuvre
- Boy-cuisinier, Affûteur	Cuisinier
- Manœuvre, Contre-maître	Boy

Cette liste aurait pu être raccourcie. Si nous l'avons ainsi allongée, c'est parce que cette instabilité dans la qualification du travailleur, au sein d'un même Etablissement, nous paraît lourde de conséquences. Elle révèle les faits suivants :

1 - Ou bien la Direction attribue au jugé les titres à son Personnel, ou bien chaque employé se l'attribue soi-même.

2 - Que la Direction attribue au jugé titres et qualifications ou que l'employé se l'attribue soi-même, signifie un manque de "spécialisation" du personnel employé.

3 - Que l'on soit aujourd'hui manœuvre, demain aide-mécanicien, puis jardinier, pour redevenir aide-mécanicien signifie que toutes ces professions sont, de facto, à quelque chose près, sur un même plan d'égalité, sont payées sur un même barème, ce qui discrédite des professions telles que la mécanique, la charpente, etc... et fait qu'une certaine classe de scolarisés ne veut les exercer (1) ; à moins que le salaire de l'employé ne passe chaque fois par les divers paliers des différentes professions exercées, ce qui socio-professionnellement peut créer chez l'individu la sensation d'être une épave.

4 - Cette instabilité peut révéler chez la Direction une tendance à uniformiser et planifier des professions entre lesquelles devraient exister des paliers : ce qui permet de payer un "aide-mécanicien" comme un manœuvre, ou tout au moins de faire remplir par un manœuvre le rôle qui devrait être tenu par un ouvrier plus ou moins spécialisé.

(1) Il importe de noter que les Etablissements II sont des plus anciennes Entreprises du Gabon et que dans l'industrie forestière leur rayonnement a été très grand.

5 - Cette instabilité empêche le travailleur d'approfondir une profession ou, tout au moins d'y être moins superficiel.

6 - Elle peut faire perdre au travailleur qui désire "arriver" le goût du bien fait. (1)

c/ Niveau scolaire

Les 233 sujets ici étudiés se répartissent comme suit :

Illétrés	72,5 %
Cours préparatoire	5,1 %
Cours élémentaire	9 %
Cours moyen	9,8 %
Certifié d'études primaires élémentaires	1,2 %
Enseignement secondaire ou prim. sup.	1,2 %
?	0,85 %

Leur répartition selon les groupements socio-professionnels est la suivante :

Groupements socio-professionnels	Illétrés	Scolarisés
Manœuvres	93,3 %	6,6 %
Cuisiniers	81,8 %	18,1 %
Scieurs, Maçons, Menuisiers	75 %	25 %
Chauffeurs, Pinassiers, Matelots	50 %	50 %
Mécaniciens	43,2 %	56,7 %
Contre-mâîtres, Bureaucrates, Magasiniers, Infirmiers	21,7 %	78,2 %

soit: Illétrés : 72,5 % de la population interrogée

Scolarisés : 27,15 %.

Nous pouvons y distinguer trois grandes classes :

- manœuvres ; cuisiniers ; scieurs, maçons, menuisiers : groupes socio-professionnels où l'élément scolarisé est inférieur à 30 %.
- chauffeurs, pinassiers, matelots ; mécaniciens : groupements socio-professionnels où l'élément scolarisé tend à l'emporter en nombre sur l'élément analphabète.
- contre-mâîtres, bureaucrates, magasiniers, infirmiers : groupements socio-professionnels où l'élément scolarisé prédomine sensiblement.

S'il fallait le comparer à la population étudiée au Chapitre I, nous dirions que l'effectif objet de notre attention dans ce chapitre est un ensemble moins scolarisé ; il jouirait, de ce fait, de davantage d'inertie que d'esprit d'initiative.

(1) La qualification attribuée à un travailleur finit par créer chez ce dernier des attitudes et comportements spécifiques. C'est ainsi que, en Guinée, nous avons vu un salarié contre-mâitre de 3 ou 4 manœuvres refuser obstinément de prendre machette et de débroussailler ne serait-ce qu'un moment. A Libreville, nous avons retrouvé le même comportement chez un contre-mâitre de 2 manœuvres. Que se passe-t-il ? socio-professionnellement cet individu se place sur un palier supérieur à celui du manœuvre. Que, au point de vue salaire, il soit payé comme un manœuvre et l'on forme un aigri. Que quelque temps après on lui dise "vous êtes manœuvre", et l'on ne fait qu'accroître la crise psychique de cet individu : l'intéressé se sentira lésé. La qualification professionnelle attribuée (par lui-même, par d'autres) à un individu finit par être pour cet individu comme un second patronyme et le changement, les fluctuations que peut comporter la qualification socio-professionnelle peuvent avoir des effets psychiques semblables à ceux qu'entraîne un changement de patronyme.

NIVEAU SCOLAIRE

	III.	CP.1	CP.2	CE.1	CE.2	CM.1	CM.2	CEP	6°	5°	4°	?	Total
Cuisiniers	9		1		1								11
Contre-mâîtres Bureaux Magasiniers Infirmiers	5	1	3		1	2	6	3	1	1			23
Scieurs Maçons Menuisiers	18		2	1		1	2						24
Chauffeurs Pinassiers Matelots	9	1	1	1	1	1	4						18
Mécaniciens	16			4	7	1	6				1	2	37
Manœuvres	112	2	1	1	4								120
Total	169	4	8	7	14	5	18	3	1	1	1	2	233

GROUPEMENT MULTI - ETHNIQUE

(cf. Ch. I, p.11)

Groupement des Ethnies	Manœuvres	Menuisiers Scieurs Maçons	Cuisiniers	Mécaniciens	C/maîtres Bureaux Magasiniers Infirmiers	Conducteurs Pinassiers Matelots	Total
Gr. MBEDE							
Bakwélé	3	2		1	2		8)
Bambamba	1					1	2)15
Batsangui			1				1)
Bandjabi	3				1		4)
Gr. BAKOTA							
Bahoumbou	2		1	2		1	6)
Bakota	21	1	2	2		3	29)38
Mahongwé	1						1)
Shaké	2						2)
Gr. FANG							
Makina						1	1)
Fang	17	5	1	12	8	2	45)46
Gr. BAKELE							
Bakélé	2			1			3) 3
Gr. OKANDE							
Mitsogo	13			1		1	15)
Apindji	1						1)24
Bavouvi	5	1	1		1		8)
Gr. ESHIRA							
Eshira	4		2	2		1	9)
Baloumbou	1						1)
Vili	1	1		1			3)
Massango	28	4	3	6	2	4	47)85
Bapounou	13	4		1	1	2	21)
Bavoungou		1		2		1	4)
Gr. OMYENE							
Mpongoué		1		2	1		4)
Nkomi		1		1		1	3)
Oroungou		1		1	1		3)12
Galoa					2		2)
Gr. ETRANGERS							
Boulou	2	1			2		5)
Bassa		1					1)
Batanga					1		1)
Nigérien					1		1)10
Balali				1			1)
Nozem				1			1)
Total	120	24	11	37	23	18	233

PERCEPTION ET CONNAISSANCE DES ÉTABLISSEMENTS II PAR LE PERSONNEL AFRICAIN

A - OÙ SE TROUVE LA DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTABLISSEMENTS II ?

- Le quart des interrogés (57 individus) a affirmé ne pas savoir où se trouve la Direction Générale des Etablissements qui les emploient ;
- 70,8 % la situent en France : 18,4 % à Paris ; 52,3 % en France (sans autre précision) ;
- 4,2 % la situent au Gabon : 3 % à Libreville ; 1,2 % au chantier même où nous enquêtons ;
- 0,42 % la situent à Douala.

Considérés suivant les différents groupements socio-professionnels, les pourcentages ci-dessus se répartissent comme suit :

groupements socio-professionnels.	déclarent ne pas savoir	Lieu déclaré				
		France	Paris	Libreville	le chantier même	Douala
- Cuisiniers	45,4	27,2	27,2			
- Chauffeurs, pinassiers, Matelots	38,8	44,4	16,6			
- Manœuvres	29,1	51,6	15	1,6	1,6	0,8
- C/Maîtres, bureaucrates, magasiniers						
- infirmiers	13,04	43,4	30,4	13,04		
- Scieurs, maçons, menuisiers	12,5	66,6	16,6	4,16		
- Mécaniciens	10,8	62,1	21,6	2,7	2,7	
Total	24,7	52,3	18,4	3,00	1,2	0,42

B - ANNÉE DE FONDATION DES ÉTABLISSEMENTS II

17 employés seulement (7,30 %) ont su dire, à deux-trois ans près, la date de fondation des Etablissements II. Ce sont : 9 du groupe contre-maîtres, bureaucrates ..., 3 du groupe des manœuvres, 2 mécaniciens, 2 du groupe scieurs, maçons, menuisiers, 1 du groupe chauffeurs, pinassiers, matelots.

C - POURQUOI A-T-ON FONDÉ UN JOUR CES ÉTABLISSEMENTS ?

- 42,06 % des travailleurs n'ont pu donner une réponse quelconque ;
- pour 42,06 % des travailleurs, les Etablissements II ont été fondés pour l'exploitation de billes d'okoumé ;
- 15,8 % estiment que ces Etablissements ont été créés pour gagner de l'argent.

La ventilation par groupes socio-professionnels donne les pourcentages suivants :

	Exploitation des billes	Ignorent pourquoi	Argent
Chauffeurs, pinassiers, matelots	55,5	38,8	5,5
Cuisiniers	45,4	54,5	
Scieurs, maçons, menuisiers	41,6	50	8,3
Manœuvres	40,8	42,5	16,6
Mécaniciens	40,5	32,4	27,02
Contre-mâîtres, bureaucrates, etc..	39,1	43,4	17,3
Total	42,06	42,06	15,8

D - BUTS ET FONCTIONS ACTUELS

Pour cette question, la distinction entre buts et activités fut très précisée à nos aides-techniques pendant la période de formation que nous avons donnée à ces derniers. Les termes à employer dans chaque langue (1) ont fait l'objet de discussion serrée avant d'être définitivement adoptés.

Quoique la distinction des deux substantifs soit opérée dans bien des réponses, grand nombre de celles-ci rapproche ces deux mots, si bien que dans notre synthèse nous n'avons pas cru devoir donner un tableau pour l'un et un tableau pour l'autre terme, ces deux tableaux que nous avons effectués pendant la période antérieure à celle de la rédaction étant à quelque chose près, semblables.

Les réponses obtenues se distribuent de la façon suivante :

	Argent	Billes Planches	Fournir du travail et soutenir ses travailleurs	?	Pour tromper le travailleur
Manœuvres	54,1	35,8	1,6	7,5	0,8
Contre-mâîtres, bureaux, magasi- niers, infirmiers	56,5	34,7	4,3	4,3	
Chauffeurs, pinassiers, matelots	77,7		11,1	11,1	
Cuisiniers	63,6		36,3		
Mécaniciens	54,05	40,5	5,4		
Scieurs, maçons, menuisiers	70,8	20,8	4,2		4,2
Total	58,3	30,4	5,1	5,1	0,8

En résumé,

- 58,3 % des interrogés estiment que les buts et activité des Etablissements II se ramènent à gagner de l'argent ;
- 30,4 % pensent que c'est pour l'exploitation de billes d'okoumé ;

(1) Les interviews se faisaient en français et en la langue de l'interviewé. Quand l'interrogé n'avait pas bien compris la question, on la lui posait à nouveau en sa langue maternelle.

- 5,1 % y voient un moyen de soutenir le Gabonais et de lui fournir du travail ;
- pour 0,8 % ces buts et activités se résument à augmenter le capital en trompant l'employé ;
- 5,1 % n'ont rien exprimé.

E - EFFECTIF TOTAL

- 10 individus (4,25 %) seulement ont pu donner de l'effectif total employé par les Etablissements II un nombre approchant le vrai nombre : ces dix individus se répartissent ainsi : 7 (soit 30,4 %) du groupe contre-maîtres, bureaucrates, etc..., 1 (soit 3,33 %) du groupe des mécaniciens, 3 (soit 2,5 %) du groupe des manœuvres ;

- 95,75 % de la population ici étudiée n'ont pu approcher du vrai nombre. Peu d'enquêtés connaît le nombre du personnel africain, soit de l'un ou l'autre chantier, soit de deux ou trois des quatre chantiers des Etablissements II ;

Bref, une ignorance totale plane, dans ce domaine, sur le personnel africain utilisé.

Les interviewés reconnaissent unanimement que c'est une Entreprise très grande, des plus grandes de Libreville et même du Gabon.

RÉSUMÉ

Des résultats ci-dessus énumérés, il appert que :

- 1 - Peu de travailleurs des Etablissements II savent où se trouve la Direction Générale de l'Entreprise qui les emploie. Pas un seul de nos interlocuteurs ne nous en a cité l'adresse complète, comme l'ont fait certains de nos interviewés des Etablissements I (1). La majorité (70,8 %) sait néanmoins que c'est quelque part en France : 18,5 % seulement la situent à Paris. C'est chez les pinassiers, les manœuvres et les mécaniciens que se rencontre le plus d'ignorance sur ce point. La ventilation des réponses suivant les catégories socio-professionnelles laisse apparaître le rôle du hasard sur la connaissance que le travailleur a de son Entreprise.
- 2 - Quant à la date de fondation desdits Etablissements, c'est encore la même ignorance : 7,3 % seulement en connaissent approximativement l'année.
- 3 - Pour le personnel africain, les Etablissements II paraissent avoir dévié de leur objectif fondamental. En effet, si l'on compare les réponses à la question : "Pourquoi a-t-on un jour fondé les Etablissements II ?" et les réponses à la question : "Buts et fonctions actuels de ces mêmes Etablissements", nous constatons que :
 - a - le nombre de ceux qui déclarent ne pas savoir passe de 42,06 % dans la première question, à 5,1 % dans la seconde.
 - b - le pourcentage de ceux qui y perçoivent exploitation de billes, fabrication de planches passe de 42,06 % (premier cas) à 30,4 (buts et activités).
 - c - le pourcentage de ceux qui y voient gain et argent passe de 15,8 (pourquoi a-t-on fondé ... ?) à 58,3 (buts et activités).
 - d - apparaissent de nouvelles perceptions : fournir du travail, soutenir ses travailleurs (5,1 %), tromper le travailleur (0,8 %).

SOMME TOUTE, ce que le personnel africain des Etablissements II connaît de ces derniers lui est fourni par le hasard. C'est une connaissance très maigre ; c'est la perception d'un monde qui ne fait rien pour aider le travailleur à s'intégrer.

(1) cf. ch. I, p.19.

SALAIRES DU PERSONNEL AFRICAIN ET DIFFÉRENTS PROBLÈMES QUE CES SALAIRES SOULÈVENT

A - ÉVENTAIL DES SALAIRES DE TOUS LES EMPLOYÉS

En mars 1960, sur les 589 employés africains des Etablissements II, le moins payé avait 2 250 Frs par mois, et le plus cher payé : 26 000 Frs. La répartition de ces salaires donne :

de 2 250 Frs	1 individu	402 ind. gagnant moins de 3 000 Frs
de 2 500 à 2 749 Frs	391 "	
de 2 750 à 2 999 Frs	10 "	
de 3 000 à 3 249 Frs	21 "	32 ind. de 3 000 à 3 750
de 3 250 à 3 499 Frs	2 "	
de 3 500 à 3 749 Frs	9 "	
de 4 000 à 4 249 Frs	46 "	63 ind. de 4 000 à 4 750
de 4 250 à 4 499 Frs	5 "	
de 4 500 à 4 749 Frs	12 "	
de 4 750 à 4 999 Frs	-	
de 5 000	9 "	15 ind. de 5 000 à 5 999
de 5 500 à 5 749 Frs	5 "	
de 5 750 à 5 999 Frs	1 "	
de 6 000	10 "	12 ind. de 6 000 à 6 501
de 6 500	2 "	
de 7 000	2 "	3 ind. de 7 000 à 7 501
de 7 500	1 "	
de 8 000	34 "	35 ind. de 8 000 à 8 501
de 8 500	1 "	
de 9 000	9 "	9 ind. de 9 000 à 9 500
de 10 000	8 "	entre 10 000 et 19 999 Frs : 16 individus
de 11 000	1 "	
de 12 000	2 "	
de 15 000	1 "	
de 18 000	1 "	
de 19 000	2 "	
de 20 000	1 "	
de 25 000	1 "	plus de 20 000 Frs : 2 individus
de 26 000	1 "	

----- moins de 10 000 Frs : 571 personnes -----

La zone centrale commence dans la classe des salariés de 2 500 Frs partagée avec le premier quartile et finit à 4 100 Frs (classe de limite inférieure 4 000 Frs, partagée avec le dernier quartile).

Mode : la classe des 2 500 Frs
Médiane : 2 500 Frs
Moyenne : 3 501 Frs

B - ANCIENNETÉ DE CES SALARIÉS

Le plus ancien recruté des actuels employés des Etablissements II l'a été en 1922. Viennent ensuite :

de 1923 à 1925	compris :	7 emp.	ayant au minimum	35 ans de maison
de 1926 à 1930	" ::	58 "	"	30 ans "
de 1931 à 1935	" :	38 "	"	25 ans "
de 1936 à 1940	" :	59 "	"	20 ans "
de 1941 à 1945	" :	22 "		
de 1946 à 1950	" :	68 "		
de 1951 à 1955	" :	109 "		
de 1956 à 1960	" :	159 "		
?		2 "		

soit :		523 individus		

C - SALAIRES ACTUELS DES PLUS ANCIENS TRAVAILLEURS DES ÉTABLISSEMENTS II

Les faits révèlent que, aux Etablissements II, les employés subalternes ne bénéficient pas, somme toute, - c'est d'ailleurs commun au secteur privé - de l'ancienneté qu'ils peuvent avoir acquise. Que, manœuvre, l'on ait été engagé en 1925, en 1930, en 1935 ou en 1945 ou en 1955 et même en 1960, le salaire de base demeure le même. La prime d'ancienneté essaie de remédier à cette situation PSYCHIQUEMENT fort FACHEUSE. Consultons, en passant, le barème de salaires des employés censés plus ou moins qualifiés. Nous avons dans le secteur public :

Catégorie A - Solde mensuelle - célibataire sans enfant

Indice	740 local :	77 573
	1900 local :	198 938

Catégorie C -

Indice	420 local :	44 210
	910 local :	87 690

Catégorie E -

Indice	200 :	15 247
	430 :	41 531

Catégorie E.2 -

Indice	120 :	12 064
	240 :	23 049

Que constatons-nous ?

- a - Dans le secteur public chaque catégorie a un minimum et un maximum ;
- b - Par rapport au minimum ce maximum est de : 1,91 en E.2 ; 2,7 en E ; 2,1 et 1,8 en D ; 1,98 en C ; 2,6 et 2,3 en B ; 2,5 en A ;
- c - Dans le secteur privé, il n'existe de minimum et de maximum que pour les catégories I et III. L'écart entre chacun des minima et son maximum est d'ailleurs insignifiant, dérisoire. Pour les "catégories" comportant une certaine spécialisation, on peut parler d'un maximum vague, assez mal défini, qu'on ne saurait d'ailleurs définir, et qui est fonction des qualités, de l'intelligence, etc... du travailleur et aussi des qualités, de l'intelligence, etc... des chefs de ce dernier dans les jugements et appréciations qu'ils portent sur le travailleur. Ce maximum impondérable ne résoud pas le problème de l'horizon, du niveau d'aspirations du travailleur. Car que cherche à percevoir, tout au moins, à entrevoir un employé ? son point de départ et le plafond qu'il peut, compte tenu de ses capacités et de sa conscience professionnelle, atteindre.

Suggestions

1 - Il devrait exister des échelons dans les catégories les plus subalternes, tout comme il en existe dans les catégories supérieures du secteur public. Ces échelons des catégories les plus subalternes comporteraient un minimum et, - SI L'ON NE VEUT PAS DONNER AU PETIT SALARIE LA PERSUASION SINON LA CONVICTION QU'IL EST UN EXPLOITE, - un MAXIMUM. Ce maximum, comparé à son pendant, devrait être compris entre 1,8 et 2,7.

Le petit salarié aurait ainsi ce que j'appellerais une sorte d'IDEAL ECONOMICO-PROFESSIONNEL, une sorte de point de mire. Son horizon ne s'arrêterait plus là où il commencerait. Ses niveaux d'aspirations légitimes et sensés ne lui demeureraient point inaccessibles ; ce qui empêcherait, ou tout au moins atténuerait fort, sentiment de frustration, repli sur soi, "stoïcisation" extériorisations diverses, bref, névroses et psychoses, et aussi cette lenteur, cette indifférence, cette sorte de paresse qu'étale aux yeux du visiteur l'Africain des Etablissements II. Paresse, indifférence qui, à notre avis, est, dans une mesure nullement mince, une sorte de REVANCHE du TRAVAILLEUR (1). Citons, à ce sujet, cette pensée d'un de nos interviewés : "Le travail intéresse l'homme, lorsqu'on gagne quelque chose dans son travail" (sic). Signalons, à cet effet, une différence que nous avons constatée entre les employés des Etablissements III et ceux des Etablissements I et notamment des Etablissements II. Plus d'un employé des Etablissements III auquel nous avons demandé s'il était bien payé, nous a fait la réponse suivante : non je ne ne suis pas bien payé ; je n'ai pas tel et tel avantage, mais il y en a qui sont bien payés, qui ont plusieurs sortes de gratifications. ...

La distance entre les minima et les maxima d'une part ; les possibilités d'autre part de promotion offertes à plus d'un travailleur méritant, notamment la possibilité donnée à l'Africain et réalisée par les Etablissements III de pouvoir être intégré dans les CADRES de l'Etablissement où l'on œuvre, sont de puissants dynamogènes, d'importants facteurs d'intégration.

2 - La prime d'ancienneté ne résoud pas du tout le problème du salaire des petits employés totalisant un nombre respectable d'années dans un Etablissement. Elle le laisse quasiment entier, et même parfois le complique, car, dans l'esprit du travailleur, exception faite d'une minorité de salariés, la prime d'ancienneté est quelque chose de fort distinct du salaire. Voyons à ce sujet les réponses de nos interviewés à la question : que pensez-vous des primes ?

a - La prime est perçue :

- soit comme : salaire (8 individus) ; petit salaire en plus du salaire de base ;
- : "cadeau" (4 individus) ; que l'on donne aux bons et meilleurs travailleurs (24 individus) ;
- : un bien (sans autre précision) (4 individus) ; comme un bon système (1 individu) ;
- : une marque de bien des irrégularités et injustices.

b - D'aucuns déplorent :

- *L'irrégularité avec laquelle elles sont attribuées* : "Certains mois elles figurent sur le bulletin de paie; d'autres mois, non" (3 individus) ;
- *Leur suppression* (5 individus) : "C'était très avantageux, dit un interviewé, mais elles n'existent plus ; auparavant, j'avais des primes, à présent, rien. ..."
- *La diminution*, soit de leur nombre, soit de leur taux, etc. ... "Dans le temps, j'avais de bonnes primes, à présent je n'en reçois plus grand'chose";

(1) cf. p.23, ch. I.

- **Le fait que leur distribution ne soit pas régie par un barème** (4 individus)
 "Les primes sont mal données : l'ouvrier et son apprenti en ont de la même valeur": "Les primes de fonction (sic) sont mal payées, faute de taux fixe" ;
- **Le fait qu'elles soient infimes** (5 individus), sans rapport avec l'effort que l'on peut fournir : "Elles sont trop peu, alors que nous travaillons nuit et jour" (groupe des pinassiers, etc...) ; "qu'il pleuve ou qu'il vente, sans fête ni dimanche", ajoute un manœuvre ;
 "Pas assez de sortes de primes et le total est très bas, très faible."
- c - La prime est également perçue :
 - Comme manifestation, preuve des injustices et abus qui règnent dans les Etablissements II : elles sont l'apanage de certaines catégories socio-professionnelles, de certaines gens :
 "Seuls les plus haut placés en reçoivent" (2 individus)
 "Les primes sont dues à quelques-uns"
 "Tout le monde n'en reçoit pas quand on fait des déplacements"
 "Je n'en ai pas, puisque je suis un petit homme"
 "Seuls, mécaniciens et charpentiers en ont"
 "Nous ne recevons pas de primes, on ne les donne qu'aux vrais hommes"
 "Je ne reçois pas de primes car je suis manœuvre (3 individus)
 "Elles ne sont pas accordées aux singes" (2 individus)
 - comme preuve de discrimination raciale et de leurre :
 "Le blanc mange tout"
 "Ils ne veulent pas nous en donner, alors qu'eux-mêmes s'en enfilent"
 "La majorité des africains n'a pas de prime"
 "On ne donne pas de prime ici. Si les blancs réservent aux primes une colonne sur nos bulletins de paie, c'est pour tromper le monde ; et cela, surtout parce que nous ne connaissons rien" (2 individus)
- d - Certains pensent que :
 - Ces primes sont offertes par Paris, ou par le Gouvernement, et qu'elles ne sont pas distribuées sans soustraction.
 "On nous triche sur les primes"
 "On donne une partie et l'autre partie, on ne sait pas où elle va"
 "On ne nous donne pas tout ce qu'il faut comme primes, on nous vole encore (sic)"
 "Je ne crois pas que la valeur que l'on nous envoie est celle que nous touchons..."
 "Pas de primes pour moi, manœuvre. Eux-mêmes mangent tout ce que le Gouverneur nous envoie"
- e - Ces injustices proviennent des Chefs de service :
 - "Je ne réclame rien pour les primes. D'abord elles ne sont pas de ma paie. C'est une sentence du chef : qu'il donne ou ne m'en donne pas, cela m'est égal..."
 "C'est injustice, parce que quelques-uns en ont et d'autres n'en ont pas. Cela provient du chef de service. Injustice complète"

f - A travers certaines réponses se révèle : une attitude, un comportement, une certaine vision du monde du travailleur perçu par ce dernier.

"On me donne 200 Frs, les choses des blancs sont ainsi ; il faut accepter ce qu'ils te donnent - Réclamer jusqu'à quand ?"

"Pas de primes, qui nous les donnerait ?"

"Les primes, sources d'histoires et de contestations..."

g - Un interviewé synthétise bien tout cela, qui dit :

"Les primes de rendement soulèvent trop d'histoires. Je préfère qu'on les supprime. Je reconnais qu'elles encouragent."

h - En résumé :

La notion de prime est pour le travailleur quelque chose de confus. Et cette confusion même lui semble voulue à dessein par le patronat afin de pouvoir brimer, récompenser, camoufler les injustices, donner libre cours au favoritisme.

Bien des travailleurs pensent que les primes sont envoyées globalement ou nominalement par Paris ou par le Gouvernement : il y en a tant pour Pierre, il y en a tant pour Jacques ; et la Direction des chantiers prélève ici, prélève là.

i - Nous proposons :

De ce tour que nous venons de faire de l'idée que l'employé a des primes, il ressort que :

a) informer son personnel est un devoir qui incombe à toute direction : on n'a pas le droit de laisser dans l'erreur, dans le faux, dans l'ignorance, au sujet de questions qui concernent la bonne marche, l'esprit de coopération - le personnel d'une Maison dont on a la charge. Les Etablissements III sont en train de remédier à cette carence avec la création, dernièrement, d'un service chargé des questions sociales, de la formation professionnelle, etc....

Nous verrons plus loin que, faute d'informer son personnel, la Direction des Etablissements II endosse des responsabilités qui, loin de relever d'elle, incombent au manque de conscience professionnelle de certains fonctionnaires, à la lenteur et manque de coordination de bien des services administratifs. Je veux parler de l'indemnisation des accidentés de travail.

b) le système de primes devrait être sérieusement repensé.

c) la prime d'ancienneté devrait être supprimée et le problème de l'ancienneté résolu par des échelons au sein des catégories professionnelles.

o
o o

Voici l'éventail, en octobre 1959, des primes d'ancienneté et des primes de rendement de l'ensemble du personnel africain.

	PRIMES			
	Primes d'ancienneté		Primes de rendement	
	Effectif	Fréq. cumulée	Effectif	Fréq. cumulée
Moins de 100 Frs	26	26		
100 à 199	53	79	8	8
200 à 299	42	121	36	44
300 à 399	18	139	17	61
400 à 499	25	164	47	108
500 à 599	110	274	68	176
600 à 699	9	283	5	181
700 à 799	4	287	12	193
800 à 899	25	312	4	197
900 à 999	5	317	6	203
1 000 à 1 099	2	319	42	245
1 100 à 1 199	1	320	1	246
1 200 à 1 299	5	325	1	247
1 300 à 1 399	1	326	1	248
1 400 à 1 499			4	252
1 500 à 1 599	1	327	9	261
1 600 à 1 699	6	333	3	264
1 700 à 1 799				
1 800 à 1 899				
1 900 à 1 999			4	268
2 000 à 2 099	2	335	17	285
2 100 à 2 199			2	287
2 200 à 2 299	1	336	3	290
2 300 à 2 399			1	291
2 400 à 2 499	1	337		
2 500 à 2 599			1	292
2 600 à 2 699			2	294
2 700 à 2 799	1	338		
2 800 à 2 899			8	302
2 900 à 2 999			1	303
3 000 à 3 099			2	305
3 100 à 3 199			1	306
3 200 à 3 299				
3 300 à 3 399			2	308
3 400 à 3 499				
3 500 à 3 599				
3 600 à 3 699			1	309
3 700 à 3 799				
3 800 à 3 899	1	339	1	310
3 900 à 3 999				
4 000 à 4 099	1	340	2	312
4 100 à 4 199				
4 200 à 4 299				
4 300 à 4 399				
4 400 à 4 499				
4 500 à 4 599			2	314
4 600 à 4 699				
4 700 à 4 799			1	315
4 800 à 4 899				
4 900 à 4 999				
5 000 à 5 099	1	341	2	317
5 100 à 5 199			1	318
5 400 à 5 499			1	319

Primes d'ancienneté

Les plus faibles primes d'ancienneté étaient de 60 Frs et la plus forte de 5 000 Frs. 341 travailleurs en avaient bénéficié sur 607 salariés, soit 56,1 % de l'effectif des Etablissements II en octobre 1960.

Zone centrale : s'étend de 210 Frs à 520 Frs.

Médiane : 560 Frs

Classe dominante : classe des primes comprises entre 500 et 599 Frs (32,2 % de l'effectif bénéficiant des primes d'ancienneté), suivie des classes de limite inférieure 100 Frs (15,5 %), puis 200 Frs (12,3 %), puis 400 et 800 (7,3 % chacune).

Primes de rendement et indemnité de fonction

Les plus faibles de ces primes étaient de 100 Frs et la plus forte de 5 460 Frs. Sur 607 travailleurs, 319 en avaient obtenu, soit 52,5 % de l'effectif total d'octobre 1959.

Zone centrale : elle commence dans la classe de limite inférieure 400 Frs et finit dans la classe des 1 000 - 1 099 Frs.

Médiane : 500 Frs

Dominante : classe de limite inférieure 500 Frs

Cette prime est donnée par la Direction des Etablissements II, mensuellement, afin de parer à l'insuffisance des salaires.

D - LES BAS SALAIRES SONT AUGMENTÉS D'UNE RATION EN NATURE

Mise à part une quarantaine d'individus - bons ouvriers et employés de bureau -, le reste du personnel africain perçoit en plus du salaire une ration. Il importe donc de considérer les salaires ici donnés en leur ajoutant chaque fois 2 000 Frs environ, si l'on doit les comparer à d'autres entreprises où v.g. le personnel n'est pas rationné.

Si donc le personnel jusqu'alors rationné n'avait pas de ration, le salarié le moins payé aurait mensuellement $2\,250 + 2\,000 = 4\,250$ Frs environ et le plus payé parmi les actuels rationnés moins de 12 000 Frs puisque une trentaine de travailleurs, venons-nous de dire, perçoit la ration en espèces et que les salariés de plus de 10 000 Frs sont au nombre de 18 sur 589, soit 3 %.

Nous avons demandé à chacun de nos interviewés son avis sur la ration qu'il reçoit. Voici leur réponse :

Groupes socio-profess.	Eff.	quantitativement			qualitativement		
		suffisante	insuffisante	?	?	bonne	mauvaise
Mécaniciens	37	8,17%	89,9%	2,7%		2,7%	97,2%
Manœuvres	120	7,5	92,5			3,3	96,6
Chauffeurs pinassiers	18	11,1	89,8			11,1	89,8
Cuisiniers	11	-	100		9	9	81,8
Scieurs maçons	24	20,8	75	4,1	29,1	16,6	54,1
Bureaux	23	17,4	82,5			25	73,8
Total	233	9,9	89,2	0,8	3,4	7,7	88,8

a/ Ce que les enquêtés pensent de la ration

- 9,9 % des interrogés estiment que quantitativement la ration qui leur est attribuée est suffisante ;
- 89,2 % l'estiment insuffisante ;
- sans opinion exprimée : 0,8 %.

Du point de vue de la qualité :

- 7,7 % trouvent que la qualité de la ration reçue est bonne. C'est pour les uns, l'huile; pour les autres le riz; pour d'autres enfin le poisson salé. Le manioc est cité comme bon par un enquêté ;
- 88,8 % trouvent de mauvaise qualité la ration distribuée. Le manioc, pour la quasi totalité des interrogés, est moisi, pourri : il est davantage jeté que consommé. Au cours du travail sur le terrain, nous avons pu constater le bien-fondé de ces dires. La faute ne peut être rejetée sur la Direction des Etablissements II : les Africains qui approvisionnent lesdits Etablissements manquent souvent de conscience professionnelle : le manioc est de qualité inférieure, de poids moindre, bref mal préparé. A cela il convient d'ajouter la difficulté de pouvoir être suffisamment ravitaillé par les villages environnants. D'où la nécessité de stocker de grosses quantités pour prévenir les carences possibles, ce qui entraîne avaries. Enfin les employés s'occupant du ravitaillement chargent et déchargent le manioc sans précautions aucunes.

Le poisson salé, s'il est bon consommé certains jours seulement, finit par lasser et faire perdre l'appétit lorsque cette consommation a duré des années, des décades et doit sans fin durer, disent les interrogés.

La distribution du riz est l'objet de contestations : pourquoi en donne-t-on à certains seulement ? demandent ceux qui n'en bénéficient pas. Le nombre de ceux qui en bénéficient est infime.

b/ Ce que les enquêtés souhaitent

	Menuisiers Scieurs	Cuisiniers	Conducteurs Pinassiers	Mécaniciens	Manœuvres	Bureaux	Total
Ration en argent	7	2	3	4	21	2	39
Argent ou riz					1	1	2
Ration de 4 500 Frs en espèces						1	1
4 litres d'huile par mois				1			1
Varier la ration					1		1
Suppression du manioc pourri						2	2
Suppression du poisson salé		1					1
Riz et non manioc	1	1	2		11		15
Ration plus substantielle	5		1	2	1	2	11
Meilleure qualité		1	1	1	5		8
Distribution tous les jours ou tous les deux jours		1		2	5		8
Distribution 2 ou 3 fois par semaine	9	3	10	18	46	10	86
Distribution 1 fois par semaine					7		7
Distribution 2 fois par mois					1		1
?	2	2	1	9	21	5	40
	24	11	18	37	120	23	233

102

Il ressort des lignes ci-dessus que :

- 1 - Trente-neuf travailleurs souhaitent la ration en espèces, auxquels s'ajoute celui qui désire 4500 Frs de ration en argent, auxquels peuvent être joints les deux sujets souhaitant riz ou argent : soit 42 individus ou 18 % des interrogés.
 - 64,8 % (151 des interrogés) souhaitent le maintien de la ration en nature de façon conditionnelle.
 - 17,1 % n'ont rien exprimé. Ne peut-on point penser que c'est probablement par lassitude qu'ils n'ont voulu ou n'ont su formuler quelque souhait ? car le problème de la ration est un vieux problème.

LA RATION EN NATURE N'EST DONC PAS UNE FORMULE QUE LE TRAVAILLEUR DE CHANTIER REJETTE. ELLE DEMEURE LE VOEU DE LA MAJORITE.

- 2 - Si la ration en nature soulève le mécontentement du travailleur, c'est uniquement à cause de sa monotonie et aussi parce que le manioc donné est souvent impropre à la consommation.

Nous proposons :

- 1 - Solution à écarter : LA RATION EN ESPECES

Au départ, elle pourra sembler satisfaire tout le monde, mais par la suite décevra. Il suffit de regarder attentivement la vie des chantiers. Un chantier est une cité plutôt close qu'ouverte. Des usuriers ne manqueront pas de profiter de cette situation. Il y aura une hausse des prix de taro, banane, etc... le manioc sera de poids moindre et, la loi de l'offre et de la demande jouant, on aboutira finalement à des réclamations d'augmentations de salaires.

Cette solution peut présenter des avantages :

Les femmes des travailleurs font, feront des plantations : le foyer est ainsi ravitaillé ; le surplus sera vendu, ce qui apportera, en sus, quelque argent au ménage.

Les inconvénients de cette solution sont les suivants :

- a - d'aucunes femmes peuvent y voir un travail quasi obligatoire, sinon forcé, du fait qu'alentour on ne peut être assuré d'avoir du manioc ou du taro, ou de la banane, quand on en voudrait. La situation de la femme mariée risque de paraître plus douloureuse encore : ce qui serait un argument de plus pour les jeunes filles éprises de liberté ; ce qui ne favoriserait nullement la tendance au mariage. La société gabonaise y perd dans un domaine essentiel. Et c'est suffisant pour que cette solution soit proscrite.
- b - c'est une source de tensions ... Qu'on ait acheté du manioc à telle femme, à la femme de tel collègue, que l'on ait eu avec elle ou avec ce dernier ou avec l'un des leurs quelque altercation ; qu'après consommation de ce manioc, on ait quelque indisposition (1) ... et le collègue ... est soupçonné. Que l'état empire, le sorcier, malin, entérinera lesdits soupçons. Une tension est créée.
- c - bien vite il y aura des usuriers. Le travailleur aura la sensation d'être insuffisamment payé.

(1) Avec ce manioc il a bien sûr consommé autre chose... Mais à l'esprit humain est inhérente la tendance à expliquer. La véritable explication scientifique ne pouvant être trouvée, on recourt à la para-science, aux forces occultes.

- d - certaines femmes, mécontentes de leur mari, peuvent prendre leur revanche en n'allant point à la plantation chercher ce qu'il faut pour la subsistance.

2 - Solution préconisée : LA RATION EN NATURE

Que la Direction des chantiers ait des salariés chargés de l'agriculture. Que les grandes et solides entreprises forestières fassent faire des plantations dans leur (s) concession (s).

Par qui faire faire ces plantations ?

- a - par des femmes de travailleurs ? Des jalousies s'ensuivront. Pourquoi a-t-on choisi une telle et non telle autre ? car ces femmes apporteront à leur foyer un salaire nullement négligeable.
- b - par des manœuvres salariés. Cette solution a l'énorme avantage de donner à l'agriculture gabonaise un essor nouveau. L'agriculture est en effet jusqu'à présent un secteur quasiment réservé à la femme et plus ou moins dédaigné de l'homme. Les débuts ne seront probablement pas faciles. Aussi faudra-t-il commencer par des plantations uniquement de produits qui n'exigent pas, tel le manioc, une préparation supplémentaire : la cuisson. Ces premières plantations pourront être des plantations de bananes, taros, ignames, ... ou même de manioc doux. Ce dernier serait distribué en tubercules. Les produits de ces plantations seraient conjugués, dans les rations, à des produits tels riz et manioc en bâtons achetés dans les environs quand l'occasion se présente. Lorsque le travail des champs se sera généralisé, lorsque donc le dédain qui l'entoure se sera dissipé, alors on pourra envisager le stade de la préparation et cuisson du manioc par l'homme.

Pour réaliser ce projet, il faudra, si besoin est, que l'Etat seconde pleinement les Entreprises qui adopteraient ce mode de ravitaillement. Une subvention pourrait être accordée sous forme de salaire supplémentaire aux travailleurs de plantations.

Ces AGRICULTEURS formeraient une catégorie de salariés dont le taux de rémunération serait supérieur au taux du manœuvre....

Un grand pas aura été fait avec l'acquisition de l'homme au travail des champs.

E - LA TOTALITÉ DES SALAIRES DOIT-ELLE ÊTRE AUGMENTÉE DE LA VALEUR D'UN CERTAIN LOYER ?

Le personnel des Etablissements Il est logé. De même que l'on a tenu compte de la ration distribuée, convient-il de même de considérer que les salaires des travailleurs devraient être augmentés de la valeur d'un certain loyer, dans les comparaisons que l'on ferait de salaires d'établissements forestiers logeant leur personnel et de salaires d'entreprises urbaines, lesquelles, en principe et d'ailleurs en fait, ne logent généralement pas le travailleur ?

Pour répondre à cette question, voyons d'abord comment elle se présente, quels en sont les contours. En d'autres termes, à qui appartient la case où est abrité le travailleur (à ce dernier, à la Compagnie, ou à un tiers ?). Qui fournit les matériaux de construction ? qui construit ou fait construire la case ? Comment et aux frais de qui s'effectuent les diverses réparations que nécessite l'entretien de cette case ? que devient, à qui doit revenir cette case au cas de départ (licenciement ou démission ...) du travailleur ?

Deux questions seulement ont été posées au sujet du logement : une question fermée recherchant si l'interviewé est bien ou mal logé ; et une question ouverte qui nous permettrait d'inventorier souhaits et désirs du travailleur en matière de logement.

a/ Qui fournit les matériaux ?

Les Etablissements II et son personnel affirment de part et d'autre que les matériaux sont fournis par l'entreprise : planches fabriquées par les scieries des Etablissements II, pointes achetées et données par ces derniers.

Nous relevons un vœu : "nous voulons que la Compagnie nous fournisse la paille, au lieu de nous la vendre comme elle le fait" (groupe des cuisiniers, etc...)

b/ Qui construit la case ?

Les cases seraient construites, selon les Etablissements II, par le travailleur, pendant les heures normales de travail et ces heures ne sont pas défactuées du salaire.

Des réponses des travailleurs à nos questions précitées, il ressort que :

- 1 - les cases sont construites par le travailleur et que ces heures de construction ne lui sont pas payées : en effet, il bâtit pendant ses heures de loisir.
(1)

- 2 - s'il le fait pendant les heures de travail, ces heures ne lui sont pas payées

Citons à cet effet les réponses suivantes :

- "La Compagnie ne m'a donné que les planches et les pointes et moi-même je me suis mis au travail tous les jours, jours de fêtes et dimanches compris, sans être payé." (groupe des contremaîtres, bureaucrates, magasiniers, infirmiers).
- "Je suis bien logé, affirme un du groupe scieurs, maçons, menuisiers. Mais les maisons n'appartiennent pas à la Compagnie car c'est nous-mêmes qui les avons construites."
- "Nous construisons nos maisons nous-mêmes ; et le jour que vous manquez le travail pour construire votre case, on vous coupe l'argent ; alors que, en quittant la Compagnie, ces maisons restent et c'est elle qui en bénéficie." (groupe des pinassiers, conducteurs, etc...).

Dans les dossiers et documents réunis auprès de 120 manœuvres, nous relevons les réponses qui suivent :

- "La paille nous est vendue ici et c'est nous-mêmes qui construisons nos cases."
- "Comme nous n'avons pas de repos, il est préférable qu'il y ait une équipe qui s'occuperait des maisons de tout le monde."
- "Ici, affirme un autre, si l'on demande de la paille au chef pour couvrir la maison, il ne veut pas et si l'on part en brousse en couper on nous diminue le salaire à la fin du mois" (sic).

c/ Comment et aux frais de qui s'effectuent les diverses réparations que nécessitent l'entretien des cases ?

A ce sujet, citons les réponses ci-après, faites - redisons le, car c'est important, - aux seules deux questions relatives au logement, à savoir si l'interviewé se trouve bien ou mal logé, et s'il a des souhaits et désirs à formuler.

- "Non, je ne suis pas bien logé. Nous n'avons jamais le temps de réparer nos cases ; puisque nous travaillons tous les jours de la semaine." (manœuvre).

(1) Le travail de chantier est payé à l'heure. La construction de sa case l'oblige donc à travailler au-delà des heures exigées par le Code du travail. Aussi d'aucuns estiment que les heures qu'ils consacrent à la construction de la case qu'ils doivent habiter leur devraient être payées, d'autant plus que, déclarent-ils, après leur départ de l'Entreprise, la case est acquise à cette dernière.

- "C'est moi-même qui l'ai construite. A présent que le toit est troué, je demande de la paille, on ne veut pas m'en donner." (maçons, menuisiers, ...)
- "Je demande que constructions et réparations de nos maisons soient faites par la Compagnie. Les maisons n'appartiennent pas aux travailleurs. Quelquefois, moi-même je paie de la paille pour couvrir cette maison. La Compagnie ne veut rien dépenser à ce sujet."
- "Les bons de paille traînent plusieurs mois ici avant d'être envoyés à X... (1) Le matériel d'une maison ici s'accorde après un intervalle de trois mois." (mécaniciens)
- "Mon logement est médiocre. On demande de la paille pour réparer les toitures, il y a des difficultés. Voilà neuf mois que je demande de la paille sans que réponse me soit faite." (mécaniciens).
- "La paille demandée est donnée avec difficultés et n'est même pas suffisante"
- "Le plus souvent, c'est nous-mêmes qui payons la paille tant pour la construction que pour les réparations." (manœuvres)

Que découle-t-il de tout cela ?

Il en appert que :

- a - la question logement est un problème qui ne favorise pas les rapports sociaux entre employeur et employés des Etablissements ici étudiés ;
- b - patron et ouvriers participent chacun comme à contre-cœur à la construction et aux réparations des cases des travailleurs ;
- c - les demandes des ouvriers en matière de logement ne sont pas toujours transmises à qui doit décider : "J'ai présenté hier 4.3.1960 un B.P. (2) pour avoir de la paille. La dame l'a déchiré en disant qu'il n'y avait pas de paille." (manœuvres)
- d - satisfaction n'est pas rapidement donnée au requérant ; ce qui est fâcheux car il s'agit presque toujours de toit à réparer et il pleut beaucoup au Gabon ;
- e - le travailleur nouvellement engagé et qui ne trouve pas de case vide est obligé de vivre en parasite jusqu'à ce qu'il arrive à se faire construire une case. (3)

En résumé,

1 - Dans les chantiers fixes des Etablissements II

La condition du travailleur gabonais en matière de logement n'est pas du tout malheureuse. Bien sûr, il y demeurera toujours certains points litigieux, et ces points, nous pouvons l'affirmer, retiennent l'attention de la Direction des Etablissements. Le manœuvre de ces chantiers est incomparablement mieux logé que certains bureaucrates de bien de puissantes Maisons forestières.

2 - Dans les chantiers temporaires

La condition du travailleur des Etablissements II est moins brillante. Elle demeure ce qu'elle est dans presque tous les chantiers forestiers : cases en écorces d'arbres construites par le travailleur lui-même et le plus souvent à ses heures de loisir, sauf lorsque le chantier démarre : des équipes sont alors d'abord envoyées, qui construisent certaines cases.

(1) A la sous-direction

(2) Bon pour

(3) cf. ch. I, p. 44-45.

Dès que le chantier aura démarré, le reste de l'effectif que l'on fera venir devra user du parasitisme pour se loger en attendant que chacun des nouveaux venus se soit construit sa case.

3 - Vœux des travailleurs

	Manœuvres	Pinassiers	Bureaucrates Magasinières	Scieurs Menuisiers	Mécaniciens	Cuisiniers	Total	Total %
Paille (quantité plus grande, pas de retard dans l'octroi de la paille)	62	9	3	12	17	8	111	47,6
Rien (se trouvent bien logés, estiment que ça va bien)	27	3	8	11		1	50	21,4
Que constructions et réparations des cases soient assurées entièrement par la Compagnie	12	4	4	5	2	2	29	12,4
Que les cases soient en dur	7	1	1	1	4		13	5,5
recouvertes de tôles	6			2	5		13	5,5
Que le travailleur bénéficie lui aussi du courant électrique de la Compagnie	2				4		6	2,5
Que la Compagnie ne fasse pas payer de loyer	1	1				1	3	1,2
Que la Compagnie procure des meubles	1				3		4	1,7
Que le matériel de construction ne soit refusé à personne sous prétexte qu'on est gardien de nuit, dort sous une vérandah, n'a donc pas besoin de case.	1							

Les souhaits suffisamment clairs du tableau ci-dessus ne nécessitent pas de commentaires.

En conclusion

Compte-tenu de l'instabilité d'une quantité nullement négligeable de travailleurs, on peut estimer que les Entreprises II disposent de bien des cases construites, en partie dans les chantiers fixes, et parfois en totalité dans les chantiers qui se déplacent (l'Entreprise y apportant sa quote-part), - par des travailleurs qui, aujourd'hui, ont quitté l'Etablissement.

VERS UNE SOLUTION POSSIBLE

- Le problème de la paille

Les difficultés que suscite ce point peuvent être dues au fait que :

a - ou bien :

la quantité de paille utilisée en couverture n'est pas suffisante.

La couverture n'est alors pas suffisamment étanche ; l'eau arrive à s'infiltrer, la paille garde de plus en plus d'humidité et s'abîme assez vite. Pour vérifier cette hypothèse, on peut aller dans un village africain calculer combien de pailles l'autochtone utilise empiriquement par mètre carré et comparer ce nombre de pailles au nombre de pailles par mètre carré utilisé dans les actuelles toitures de cases de chantier ; on peut également faire venir des villageois et, leur fournissant de la paille en quantité largement suffisante, leur donner un toit à couvrir. On comparera ensuite la quantité utilisée par eux et la quantité au mètre carré, v.g., dans les actuelles cases : on verrait enfin combien de temps une telle toiture tiendrait.

b - ou bien :

la paille aurait besoin de fumée pour se conserver.

Les ancestrales cases africaines servaient également de cuisine. Les très petites ouvertures pratiquées dans ces cases empêchaient la fumée de sortir. Celle-ci pouvait avoir un effet utile en séchant intérieurement la toiture (1), le soleil se chargeant de l'extérieur.

SOLUTION A ECARTER : Retour à l'ancienne tradition avec cuisine à l'intérieur.

Si la fumée peut avoir quelque effet utile pour la conservation de la toiture, les règles élémentaires de l'hygiène ne la conseillent pas pour l'organisme.

SOLUTION A ADOPTER :

Il serait souhaitable que les organismes logeant eux-mêmes leur personnel s'habituent à des matériaux plus modernes, telle la tôle. Il n'est évidemment pas question de démolir les toitures des cases en bon état. Pour les chantiers fixes, lorsque la toiture d'une case est trop délabrée, elle pourrait être remplacée par de la tôle, on en ferait de même pour les suivantes cases au toit défectueux. Au bout de quelques années, les cases de ces entreprises se retrouveraient couvertes d'un matériau durable.

(1) La paille a besoin de fumée pour se mieux conserver. En effet, dans les actuels villages, les toitures des "cases-habitations principales" se conservent moins bien et moins longtemps que les toitures des "cases-cuisines", lesquelles bénéficient de cette sorte d'enduit, facile à voir, que dépose au fil des mois la fumée.

LIENS MATRIMONIAUX ET PARAMATRIMONIAUX ET LEURS INCIDENCES SUR LE TRAVAILLEUR DE CHANTIER

La vie sentimentale et sexuelle du travailleur de chantier est un des points les plus importants que toute étude psycho-sociologique ne saurait laisser de côté ; car outre le problème collectif et national qu'il comporte, problème d'accroissement de la population, il demeure également un problème étroitement lié à l'équilibre et au climat social du groupe. Dans cette étude, qui est avant tout une sorte d'inventaire des divers sujets dont chacun pourrait être l'objet d'une étude particulière, les côtés matrimonial et paramatrimonial du travailleur de chantier ne pourront être que sommairement esquissés.

Commençons par situer nos interviewés :

- 34,7 % étaient célibataires
- 5,1 % vivaient en concubinage
- 8,5 % étaient mariés religieusement
- 43,3 % étaient mariés coutumièrement
- 5,5 % étaient polygames
- 1,7 % étaient veufs ou divorcés
- 0,85 % non identifiés

Rappelons que c'est une population qui a un âge moyen de plus de 30 ans.

Si nous analysons plus en profondeur les divers liens matrimoniaux et paramatrimoniaux noués par nos 233 interviewés, nous aboutissons à 18 formes ci-dessous représentées (1).

(1) Pour les liens matrimoniaux : "concubinage, liaisons passagères", etc..., nous renvoyons à notre étude : "Liens matrimoniaux et para-matrimoniaux", Livre I, ch. III "Liaisons passagères", p. 125-129 (texte dactylographié).

	Cuisiniers	Bureaux	Conducteurs Pinassiers	Scieurs Maçons	Mécaniciens	Manœuvres	Effectif total	Effectif et % suivant les formes de liaisons
Célibataire	1	1	6	6	6	21	41	81 34,7%
Célibataire, fréquente çà et là	1	5		2	12	20	40	
Concubinage sans hébergement de la femme				2		1	3	12 5,1%
Concubinage avec hébergement de la femme			2	1	1	3	7	
Concubinage (hébergement par la femme)						2	2	
Monogame (coutumier, religieux)	1	1				6	8	19 8,1%
religieux et civil			1	1	1	1	4	
religieux et civil, plus concubinage					2		2	
religieux + concubinage						1	1	
religieux + liaisons passagères						1	1	
coutumier, religieux, civil			1	1		1	3	0,4%
civil						1	1	
Monogame coutumier	4	5	5	11	10	40	75	101 43,3%
Monogame coutumier + concubinage	1	3	1		3	6	14	
Monogame coutumier + liaisons passagères		3			1	8	12	
Polygame, 2 femmes	2	4				6	12	13
Polygame, 3 femmes	1						1	5,5%
Divorcé ou veuf, + liaisons passagères		1			1	2	4	4 1,7%
?			2				2	2 0,8%
Total							233	

Voyons à présent le nombre d'enfants vivants de la population étudiée :

Nombre d'enfants	Manœuvres	Mécaniciens	Conducteurs Pinassiers	Bureaux	Menuisiers	Cuisiniers	
↓ 0	90	30	16	14	19	4	173
1	7	3	1	3	1	4	$19 \times 1 = 19$
2	14	3		3	3	3	$26 \times 2 = 52$
3	5			1			$6 \times 3 = 18$
4	3	1		1			$5 \times 4 = 20$
5				1			$1 \times 5 = 5$
6	1		1		1		$3 \times 6 = 18$
Nombre de pères →	30	7	2	9	5	7	60 pères 132 enfants

Si nous considérons maintenant les naissances en fonction des formes d'union, nous avons :

Nombre d'enfants →	1	2	3	4	5	6	
Formes d'unions ↓							
Célibataire	1	1					2 3,3%
Religieux	2	4	2	1		3	12 20%
Civil		1					1 1,6%
Coutumier	12	17	3	3			35 58,3%
Polygame	3	2	1	1	1		8 13,3%
Concubinage							
Divorcé	1	1					2 3,3%
Total des géniteurs	19	26	6	5	1	3	60 99,8%

Sur 233 travailleurs en plein âge de procréation,

74,2% étaient sans enfants

25,7% étaient pères d'1 à 6 enfants.

Si nous considérons uniquement le nombre de géniteurs, nous avons :

pères de	1 enfant	31 % des géniteurs	
"	2 enfants	43,3 %	"
"	3 "	10 %	"
"	4 "	8,3 %	"
"	5 "	1,6 %	"
"	6 "	5 %	"

Moyenne des enfants par géniteur : 2,2

Mode : classe des pères de 2 enfants, suivie de la classe des pères d'1 enfant.

Médiane : classe des pères de 2 enfants

Interquartile : commence dans la classe des pères d'1 enfant et finit avec la classe des pères de 2 enfants

La population des géniteurs est donc fortement concentrée autour de 1 et 2 enfants.

Si nous considérons la population totale interviewée, nous avons la moyenne de :
0,56 ENFANT PAR TRAVAILLEUR

Passons aux formes d'unions. Nous obtenons :

a - en ne considérant que les géniteurs :

coutumier	1,9 enfants par père marié coutumièrement	
	1,9 "	mère " "
polygame	2,3 "	père polygame
	1,1 "	mère mariée polygamiquement
religieux	3,1 "	père religieusement marié
	3,1 "	mère " "

b - en considérant le nombre des mariés (peu importe qu'ils aient ou n'aient pas d'enfants) nous avons les résultats suivants :

religieux	1,9 enfant par époux marié religieusement	
	1,9 "	épouse "
polygame	1,4 "	polygame
	0,7 "	épouse de polygame
coutumier	0,6 "	époux marié coutumièrement
	0,6 "	épouse mariée "

Il ressort des données ci-dessus que, dans le chantier étudié, la forme d'union la plus propice du point de vue démographique est le mariage religieux.(1)

(1) On peut nous reprocher de parler de mariage religieux uniquement alors que (cf. p. 84) le religieux se trouve toujours en combinaison, soit avec du civil, soit avec du coutumier. Vain reproche. Car si l'on se réfère à la mentalité du Gabonais croyant qui se marie, chacun des mariages qu'il opère correspond à un monde, à un univers distinct. Si un Africain croyant se marie et coutumièrement et religieusement et civilement, les liens pour lui les plus indissolubles de son union sont les liens religieux. Psychiquement, la femme mariée religieusement a, dans et par son mariage religieux, le sentiment, voire l'assurance, d'être plus garantie ; et cela est un important facteur dans la fécondité ou la stérilité de la femme. Pour l'homme africain qui se marie religieusement, le mariage religieux comble un vide à la fois psychique et spirituel. Et l'on peut dire que le mariage religieux accompli le réconcilie avec soi-même. Et c'est beaucoup pour la fécondité, qu'un univers matrimonial assaini.

Quant aux femmes de polygames, si nous nous reportons aux documents que nous avons pu réunir tant en Guinée qu'au Congo ex-français et au Gabon, nous pouvons affirmer que le taux de natalité n'y ira probablement pas croissant car à mesure que la civilisation du monde occidental pénètre l'Afrique, à mesure aussi la femme africaine prend conscience de sa réalité, de sa dignité d'homme : la polygamie prend ainsi à ses yeux des formes de plus en plus morbides : et c'est important pour la fécondité et stérilité féminines.

Il ressort également que, prise dans sa globalité, la population de chantier est une population au taux de natalité peu élevée.

Avec un tel taux, la population du Gabon est loin d'attendre des chantiers quelque accroissement.

Quelles sont les causes de ce faible taux de natalité, ou plus exactement, d'enfants vivants ?

Laissons de côté les diverses causes relatives à l'hérédité, à la maladie, à la mal-nutrition, au manque d'hygiène, etc ... des nouveaux-nés, des nourrissons, voire des intra-utérins. Enumérons seulement les causes davantage liées au cadre social que nous étudions.

1°/ L'éloignement corporel de bien des épouses

Bien des travailleurs mariés vivent séparés de leur (s) femme (s). Ces séparations sont parfois de courtes durées, parfois appelées à durer des années.

C'est que, au départ du mari pour le chantier, les parents ou beaux-parents de ce dernier ont demandé, ont exigé que leur belle-fille ou fille demeure un moment auprès d'eux.

C'est encore parce que, lors du recrutement, le recruteur n'a pas songé ou parfois n'a pas voulu faire accompagner de leur (s) épouse (s) et enfants les pères de famille : "On les fera suivre ...". C'est également un deuil, une maladie d'un parent resté là-bas, au village, "au pays" : l'oncle maternel ou le père de la femme envoie un message verbal ou écrit : "Il faut que notre fille regagne le village le plus rapidement possible ...". C'est enfin, un parent venu d'on ne sait où, menaçant d'enlever son "enfant" si le mari n'offre pas telle dot, telle post-dot ...

Conséquence : on crée ainsi une classe de "célibataires malgré soi".

C'est le cas de ce manœuvre (dossier 63) dont la séparation d'avec son épouse date de onze ans. "Je n'ai pas le moyen de la faire venir ici".

C'est encore le cas de cet autre dont la femme est partie "au pays" pour un deuil. D'autres cas peuvent également être cités.

2°/ Le grand nombre de célibataires recrutés

Nombreux sont les travailleurs qui, adolescents encore, partaient et partent encore pour les chantiers. Le fait de n'aller que rarement au "pays" en fait des célibataires forcés.

Conséquence : la population des chantiers est donc une population frustrée sentimentalement et sexuellement.

3°/ La recrudescence, dans les chantiers, de femmes rejetées par la ville

Ce manque de femmes dans les chantiers, ou plutôt le grand nombre de célibataires dans les chantiers (40 % de nos interviewés (1)) fait que l'arrivée d'une femme dans ces lieux est un événement. Après le travail, on se pare de ses plus beaux habits, et c'est la cavalcade. Les laideronnes sont accueillies telles des fées ; les plus impures, telles des saintes. Aussi d'aucunes femmes rejetées par la ville, par les grands centres, se retirent-elles dans quelque chantier : elles ne tarderont pas à être demandées à leur oncle . par quelque travailleur. Concubinage s'ensuit.

4°/ La licence de mœurs que crée cette situation

Cette pénurie de femmes, les absences prolongées des épouses, la recrudescence de mercenaires, etc... aboutissent :

(1) A ces 40 % il convient d'ajouter le nombre nullement négligeable des maris corporellement éloignés de leurs épouses.

- à une licence des mœurs ;
- à une propagation et multiplication des maladies vénériennes ;
- à des adultères et indemnités d'adultère ;
- à des rivalités dont les femmes célibataires sont l'enjeu ;
- à des dépenses paramatrimoniales qui grèvent le budget déjà maigre du travailleur

Bref, on débouche dans une atmosphère sociale lourde et viciée, qui est loin de favoriser la natalité.

DÉPENSES PARAMATRIMONIALES

1°/ Les honoraires de croisement

Le tarif semble tacitement arrêté par l'usage :

- 200 Frs à 300 Frs le croisement passager
- Mode et moyenne : 225 Frs
- 250 Frs ou 300 Frs la nuit entière.

Le fait d'être hébergé par (ou d'héberger) la partenaire n'influe pas sur les honoraires, semble-t-il.

- certains hommes paient jusqu'à 700 Frs le croisement
- un cas de 1 000 Frs le croisement : "J'ai payé 1 000 Frs le ... passager..
Il n'y a vraiment pas de femmes ici ..."

2°/ Les honoraires mensuels

a - Dépenses mensuelles de célibataires ayant des liaisons passagères, momentanées.

- 400 Frs les plus faibles dépenses (2 rapports le mois durant)
- 3 000 Frs les plus fortes.

b - Dépenses de concubins

- 1 000 à 3 000 Frs par mois, chez les travailleurs à salaires faibles.
Taux les plus courants : 1 200 et 1 500 Frs.
- 2 000 à 3 000 Frs chez les travailleurs les mieux payés.
Maximum : 6 000 Frs pour un salaire mensuel de 9 000 Frs (soit 66,6% des revenus mensuels).

CONCLUSION

Il va de soi que la situation matrimoniale des travailleurs de chantier est un problème qui intéresse aussi bien l'Etat (problème démographique) que le secteur privé (problème des rapports inter-individuels, de l'intégration des employés à l'Entreprise, du climat social en un mot).

C'est peut-être un des problèmes les plus urgents que l'Etat doit résoudre, si l'on considère que le taux de natalité est un facteur vital nullement mince surtout dans et pour des Etats faiblement peuplés, tel le Gabon.

LE PARASITISME

Des réponses recueillies à ce sujet, il ressort que sur 233 interviewés :

- 3 sont logés ou par un frère ou par un père ou un beau-frère. (Ce qui confirme les dires de plus d'un employé sur les difficultés que de nouveaux recrutés ont parfois d'être logés par l'Entreprise).
- 20 ont sous leur toit, ou leur père ou mère, ou un oncle, ou une tante, ou un neveu, etc...
- 15 parmi ces 20 hébergés sont à la charge de leurs hôtes.
- 32 interviewés reçoivent des demandes de cadeaux, post-dot de leur belle-famille.

Le parasitisme n'est donc pas aussi développé dans le chantier ici étudié qu'à la ville. Cela tient :

- 1 - au fait que le chantier vit en société close sans force agréments.
- 2 - au fait que les femmes célibataires qui y arrivent sont très vite demandées en concubinage.
- 3 - à la réputation de maigre salarié dont jouit le travailleur forestier.

C'est plutôt par correspondance que le parasitisme se fait sentir : dans les échanges et relations du travailleur avec son village natal. C'est également lorsque le travailleur ira au village qu'il sera assailli de demandes de cadeaux.

Une étude particulière pourrait mieux cerner ce phénomène dont une étude telle la nôtre ne peut déterminer que les contours. (1).

(1) La distance du chantier d'avec les villages les plus proches, la composition ethnique des travailleurs qui y œuvrent, les affinités de ces derniers avec lesdits villages ; les moyens de communications, etc... autant de facteurs qui favorisent ici, atténuent là le parasitisme.

COEXISTENCE DE MINORITÉS ETHNIQUES

Le Chantier gabonais étant par essence une société hétéro-ethnique, il nous importait d'examiner comment se côtoient et co-existent les minorités ethniques qui la composent. Nous nous sommes efforcé de découvrir les difficultés possibles que peut entraîner une telle co-existence, les motivations des difficultés réellement existantes.

Le premier phénomène que nous avons recherché est la (ou les) tendance (s) qui sous-tende (nt) et oriente (nt) la vie, le comportement de chaque groupe, et en particulier la tendance ou à fusionner avec les autres groupements ethniques ou à s'en isoler.

Tendance à fusionner et tendance à s'isoler

Sur 233 interrogés :

- 63 (27 %) affirment que les travailleurs ont tendance à se regrouper suivant les affinités ethno-géographiques.
- 152 (65,2 %) déclarent que la tendance est plutôt à fusionner et à sympathiser avec les autres groupements ;
- 16 (6,8 %) n'ont rien déclaré.

Chaque minorité ethnique est ainsi constituée d'éléments généralement minoritaires qui tendent à s'agglutiner et d'éléments majoritaires d'ordinaire qui recherchent fusion avec les autres groupements.

Nous n'allons pas ici déterminer le pourcentage de chacune de ces tendances au sein de chaque ethnie, cette détermination étant sans intérêt pour le but ici proposé.

Querelles et bagarres entre minorités ethniques

De nos investigations, il ressort que sur 233 enquêtés :

- 36,8 % affirment : querelles et bagarres entre ethnies se produisent ;
- 41,2 % estiment qu'il n'en existe pour ainsi dire pas ;
- 7,7 % déclarent qu'il y a davantage de querelles que de bagarres ;
- 2,5 % trouvent que ces heurts ont disparu en comparaison de leur nombre, il y a quelques années ;
- 7,2 % n'ont rien exprimé.

L'opinion générale est qu'il existe des altercations inter-ethniques mais que ces dernières ne doivent pas être exagérées et ne sont nullement alarmantes pour la vie de la collectivité, car leur nombre et leur tension diminuent au fil des ans.

Nature de ces querelles et bagarres

Les querelles et bagarres inter-ethniques ne sont rien d'autre que des querelles et bagarres entre individus d'ethnies différentes, transformées et colorées par la structuration sélective de chacun des groupes dont font partie les antagonistes.

Un point qu'il convient de mettre nettement en relief dans les rapports inter-ethniques, c'est :

- 1 - la perception cognitive que chaque groupe ethnique a de soi et de ses membres, d'une part, des autres groupements et des membres qui constituent ces groupements d'autre part ;
- 2 - la tendance, soit à l'assimilation, soit au contraste, qui résulte de cette perception cognitive.

Pour comprendre ces relations inter-ethniques, il faut se représenter ce qu'est une ethnie, groupe (s) d'individus géographiquement voisin (s) au départ, primitivement assez isolés, ayant des ancêtres, des totems et des tabous communs, ayant un même idiome, constitués de croyances, d'attitudes et de comportements communs, et dont le champ perceptuel, cognitif, social ... était, et demeure *d'avantage clos qu'ouvert* : bref, un groupe d'hommes qui parle, pense, croit, agit et se comporte dans ses joies et dans ses peines comme s'il était un seul individu, un seul être.

Chaque ethnie se caractérise donc par une micro-vision du monde bien sienne ; par des structures et des substructures qui s'harmonisent plus qu'elles ne se heurtent et qui - apparemment, nous semble-t-il - ont davantage de contrastes que d'affinités avec les structures et substructures des autres ethnies. Ajoutons, pour terminer, que c'est un univers davantage régi par l'affectivité que par l'entendement. (1)

Un terme résume hautement bien cette situation, source de conflits inter-ethniques. C'est en Fang, le nom composé "MON'AYONG" l'enfant d'une autre race, d'une (autre) ethnie, ou encore "*Be-lobe lobe*" (2), ceux qui parlent de façon embrouillée et inintelligible. C'est, en Miéné, le substantif composé : "Onong'Oma", une "sorte, une espèce d'homme". Termes et expressions que l'on rencontre dans toutes les langues, dans tous les idiomes, et dont un groupe linguistique se sert pour désigner tous les individus dont, primo le langage, et secundo les manières de penser, d'être et d'agir ne sont pas semblables aux siens. Termes qui, au départ, n'impliquaient aucune estimation, aucune échelle de valeurs. Ils reproduisaient une simple perception : je constate que cet homme qui parle, cette femme qui passe, cet enfant qui agit ... ne se comporte pas, ne marche pas, ne parle pas ... **COMME NOUS** : c'est une sorte d'homme, un individu d'une espèce autre (que la nôtre), un individu d'une (autre) race.

De purement cognitive, cette perception pleine d'étonnement deviendra d'abord interrogative : pourquoi n'est-il pas **COMME NOUS** ? pourquoi ne fait-il pas telle chose **COMME NOUS** ? ? ? C'est pourtant si simple, ce que **NOUS** faisons, c'est pourtant si bien, si **BEAU** notre manière de voir, **NOTRE** façon de ... Il ne sait probablement pas, ... il ne sait **SUREMENT** pas. De l'interrogatif, on débouche à du normatif. C'est que nos perceptions, nos jugements, inévitablement, fatalement nous les ramenons à des catégories bien nôtres, à **NOTRE SYSTEME DE REFERENCE** et tout ce qui ne cadre pas avec **NOTRE SYSTEME** nous paraît **ETRANGE, INSOLITE**. Ainsi se sont forgés les termes "Barbare", venu des Grecs, puis des Romains ; "Gentes" des Latins, les Gentils dans la primitive Eglise ; "Etranger", "Vilain", "Sauvage" (3). Ainsi se sont creusés entre ethnies, entre races, entre groupements, ... ces fossés, sources de bien des complexes : complexes d'infériorité, de supériorité, etc... qui engendrèrent sentiments d'hostilité, d'agressivité, de répulsion ... inter-groupaux ; qui font qu'un individu d'une ethnie donnée personnifie au départ à nos yeux les sentiments, la perception que nous avons du groupe auquel il appartient.

(1) De cette définition il résulte que les minorités nationales, raciales, voire peut-être culturelles..., dans des contextes sociaux donnés, peuvent avoir des allures, des comportements et des attitudes semblables aux attitudes et comportements des ethnies, des clans, des tribus. Ceci peut aider le psychologue social à comprendre et à expliquer bien des tensions entre groupements distincts.

(2) "Be lobelobe", c'est-à-dire ceux qui parlent un parler bizarre, qui n'est pas comme le nôtre ; vient de be, bi : ceux, les... et e-lobe : parler un langage distinct, incompréhensible.

(3) Sauvage, c'est-à-dire gens des silves, de la forêt.

Ainsi dégénèrent en conflits inter-ethniques dans les populations, objet de notre étude, des querelles et bagarres qui, au préalable, n'étaient qu'inter-personnelles. (1)

Passons à présent à la nature des querelles et bagarres dont nous parlions il y a quelques instants. Ce ne sont, au demeurant, que querelles et bagarres inter-individuelles.

Citons, à ce sujet cette querelle inter-ethnique à laquelle nous avons assisté pendant notre travail sur le terrain. Monsieur X..., pendant un séjour de sa femme à Libreville, entretenait d'intimes rapports avec Mme Y..., une épouse venue en vacances chez son "oncle". Madame X... le sut. Palabre s'ensuivit entre les deux femmes. Ces dernières étaient d'ethnies nourrissant des complexes divers l'une à l'adresse de l'autre. Les jours passaient. Madame X... se sentait nettement moins solide que sa rivale ; les choses en restèrent là.

Dans les mêmes temps, un vol avait été commis. Pour découvrir le coupable, le lésé recourut à une association occulte. Au cours d'une des processions de celle-ci, le groupe occulte passa à côté de la case de Madame Y... tout comme, devant d'autres cases, de temps immémorial il passait, et, ce jour-là, passa. Mme Y... crut à une provocation. Palabre éclata. Cohue.... bagarre... Les groupes antagonistes étaient constitués de part et d'autre d'amies des deux rivales. Dans chaque minorité ethnique, le bruit courut : "Nous sommes insultés, injuriés, bafoués. Elle a dit, elles ont dit que ... NOUS sommes NOUS sommes"

Ce qui était jusqu'alors antagonisme strictement inter-personnel allait dégénérer en conflit inter-ethnique, précisément parce que de part et d'autre l'individu est encore un être davantage affectif que rationnel ; parce que, jeune encore, on n'a pas été formé à maîtriser, à contrôler, à vérifier ses impressions, ses désirs, ses émotions naissantes, à examiner avec froideur et objectivité une situation, froideur et objectivité que l'on doit intensifier lorsque précisément l'on se croit, on se trouve affectivement meurtri dans et par cette situation.

Curieux, badauds, membres de l'une et l'autre ethnie... chacun arrivait. Les deux groupes antagonistes grossissaient, s'affrontant. Des neutres s'interposèrent. On raisonna les uns et les autres. On amena en les tirillant les deux rivales, chacune dans sa case : la bagarre était, si je puis ainsi m'exprimer, décapitée, avec le départ des deux chefs de file.

La tension dura des jours, puis s'évapora.

Que s'était-il passé en résumé ? D'une intime question de femmes, habilement exploitée, on a fait un affront collectif, inter-ethnique. Les bruits les plus bizarres avaient, pendant ce temps, couru : "Ils en veulent à notre consœur parce qu'elle dépasse en beauté leur consœur" "Mme Y... a fait tout cela pour NOUS insulter, pour NOUS abaisser"

Il n'y eut pas de procès d'adultère afin qu'une bagarre entre ethnies n'éclate.

Pour résumer cette situation conflictuelle inter-ethnique, citons cette pensée d'un de nos interviewés, fidèle reproduction de la mentalité générale :

"Je n'aime pas entendre critiquer ceux de ma tribu."

Citons cet autre enquêté :

"Les autres races disent que NOUS SOMMES DES SAUVAGES"

Les conflits inter-ethniques ont leur origine dans une ignorance réciproque des uns et des autres, dans une connaissance uniquement constituée de préjugés.

(1) Signalons brièvement que ces sentiments, ces stéréotypes, inter-groupeaux peuvent être, sont parfois, habilement exploités pour faire d'un problème inter-individuel un problème inter-groupeal, inter-ethnique.

Causes de cette régression du « Nous »

Cette régression du NOUS ANCESTRAL vient de ce que :

- 1 - de part et d'autre on a vu des palabres et bagarres entre gens aussi bien de même ethnique que d'ethnies différentes ;
 - 2 - on a constaté que gens d'ethnies différentes arrivent à parfaitement sympathiser, à réellement s'entraider, fraterniser, s'aimer ;
 - 3 - à un moment donné, devant tel embarras, on s'est vu rejeté par ceux de son ethnique et secouru par ceux d'une autre ethnique, voire d'une ethnique adverse.
- cinq interlocuteurs affirment à ce propos préférer vivre avec d'autres races qu'avec la leur ;
- un sixième déclare : "...Pas de difficultés ... Au contraire, on est bien lorsqu'on vit avec des gens d'autres races. S'il vous manque quelque chose, ils vous viennent en aide;
- trois autres estiment qu'il y a trop d'histoires lorsqu'on vit entre gens de même ethnique et qu'on n'en a point en vivant avec d'autres ethnies.
- 4 - les habitudes chrétiennes et européennes de se contrôler, de s'analyser, de se critiquer, de dominer ses impulsions, s'infiltrer et s'implantent.
- "Il n'y a plus d'histoires, parce qu'on s'entend : on est frères", (1) nous disent plusieurs interviewés.
- "Nous nous considérons tous frères ici."
- "S'il y en a qui veulent provoquer les autres, les provoqués laissent parler, estimant que nous sommes ici non pour des palabres, mais pour travailler".
- "Plus d'histoires, parce qu'on est actuellement un peu civilisé."
- "Plus de bagarres, parce que nous commençons à comprendre la vie."
- 5 - la Direction de l'Entreprise prend de rigoureuses mesures à l'adresse des fauteurs de troubles :
- "Ils ne font plus de bagarres, parce qu'ils ont peur d'être sanctionnés par les blancs."
- "On peut être licencié si l'on se bagarre."
- "A présent il n'y a plus d'histoires, parce que les batailleurs étaient renvoyés." (sic)
- 6 - Une conscience africaine, nationale, actuellement émerge :
- "On évite les bagarres, parce que nous sommes tous des Noirs."
- "Parce qu'on s'entend, maintenant."
- "Pas de difficultés, car lorsqu'on vit dans une place comme celle-ci, nous sommes tous de vrais frères." (3 manœuvres)
- 7 - Avec la déstructuration et restructuration des anciens cadres sociaux, à la vie du groupe se substitue la cellule familiale, le foyer
- "Les histoires diminuent en nombre parce que chacun reste chez soi." affirme une dizaine d'interviewés.

(1) Influence de l'Evangile.

Principales causes de ces querelles et bagarres

Dans la population étudiée, les palabres sont dues à trois facteurs principaux :

- 1 - les femmes : adultères, paradultères (2), détournement de concubines, de mercenaires, etc... (cité par 45 interrogés sur 233).
- 2 - l'excès de boisson (39 interrogés)
- 3 - le refus, l'impossibilité de payer ses dettes (cité par 16 individus).

Enumérons ensuite :

- 4 - le vol (8 individus)

(1) Sur le néologisme "paradultère" cf. notre étude "Liens matrimoniaux et paramatrimoniaux", Livre I, ch.III, p. 139 et suiv. (texte dactylographié).

LOISIRS

Des réponses faites à nos questions sur les loisirs, il ressort que :

- 84 individus affirment ne pas avoir de repos bien des dimanches, la Compagnie les obligeant, soit à travailler comme tous les jours ordinaires, soit à restituer jusqu'à récupération totale, des jours de congé accordés à l'occasion de fêtes, telles, v.g., les fêtes de l'Indépendance ;
- 2 individus affirment travailler deux dimanches par mois ;
- 51 ne nous ont rien dit à ce sujet.

Pour le reste des interviewés, 98 individus, les dimanches et jours fériés sont des jours :

- de repos (41 sujets) ;
- de danse, promenade, divertissements : on boit, on chasse ou l'on pêche (29 sujets) ;
- de promenade ou de travail personnel (13 sujets) ;
- de prière et de repos (3 sujets).

Suggestions

On pourrait envisager :

1 - la création d'équipes de foot-ball

Pour rendre ce sport agréable, il ne faudrait pas le limiter au seul cadre du chantier; il est nécessaire - condition sine qua non de sa vitalité - qu'il débouche périodiquement vers quelque grand centre : Libreville, Kango, etc... Les joueurs de chantier entreraient tantôt au grand centre, tantôt au chantier, en compétition avec d'autres équipes ;

2 - la création d'une bibliothèque, où les scolarisés pourraient trouver quelques revues et livres (l'un d'eux aurait la charge de tenir à jour ce service) ;

3 - des concours, à certaines grandes fêtes, de danses et jeux folkloriques avec primes aux meilleures "troupes" ;

4 - des journées féminines:

A Libreville, il existe un Centre social où sont prodigués des cours de couture, etc... à des femmes souvent illettrées. L'Assistante sociale accompagnée des meilleures (1) d'entre elles pourrait se rendre assez souvent dans les chantiers importants et y dispenser un enseignement ménager.

5 - des journées religieuses

Un prêtre, tous les mois par exemple, pourrait profiter des occasions de pinasses et remorqueurs de l'Entreprise pour entretenir un dimanche sur 3 ou 4 la foi et la vie religieuse des chrétiens, etc...

(1) Afin que les femmes de chantier ne se découragent pas, car elles auraient en leurs consœurs, illettrées comme elles, des exemples concrets.

6 - pour les ouvriers

La possibilité pendant les jours de repos de disposer de quelques outils qui leur permettraient de bricoler.

Tout cela évidemment demanderait à être préalablement examiné, étudié et adapté aux manières de penser, d'être et d'agir de la population en question.

Un principe demeure : si l'on ne veut pas donner au travailleur de chantier le sentiment d'être pour son patron un instrument seulement, il faudrait que le patron lui donne l'impression qu'il cherche à rendre agréable et variée la monotonie, la routine qui guettent toute Société d'avantage close qu'ouverte.

Des efforts conjugués entre le Gouvernement et certaines entreprises pourraient permettre à certains bons manœuvres des plus anciens de l'Entreprise de faire des stages en France : ils verraient comment travaille le manœuvre européen et arriveraient à comprendre que le travail des mains ne dégrade pas l'homme.

D'aucuns peuvent appréhender de pareils échanges entre grands centres et chantiers : la mentalité de ville s'infiltrerait dans les chantiers, des exodes pourraient s'ensuivre. Tenir pareil raisonnement, c'est avoir des choses une vue bien courte. C'est un peu le raisonnement d'un père qui pense que pour garder à la ferme paternelle ses enfants il faudrait que ces derniers soient privés de tout contact avec l'extérieur. C'est un peu également le comportement du chef d'entreprise qui ne veut pas moderniser son matériel de travail : tôt ou tard il fait faillite, ou risque de voir ses affaires périr.

Si pareille argumentation peut conserver au chantier certains éléments, il lui en enlèverait grand nombre de ses meilleurs.

En outre, bien des citadins ne répugneraient pas de travailler en brousse s'ils pouvaient de temps à autre retrouver les agréments de la ville, car, ne nous leurrions pas à ce sujet, bien des épouses supportent très mal cet isolement forestier et, plus d'une d'entre elles fait de plus en plus pression sur le mari pour qu'il trouve travail dans quelque centre.

On ne peut valablement pas supposer que le nombre de femmes pensant ainsi ira diminuant avec le temps, si les chantiers ne cherchent pas à réduire la monotonie qui leur est inhérente.

III - MODÈLE D'INNOVATION DANS LA CONDITION DU TRAVAILLEUR GABONAIS

INTRODUCTION

Après l'étude de la condition du travailleur urbain (Chapitre I), puis du travailleur de chantier d'Okoumé (Chapitre II), nous entamons dans ce chapitre l'étude d'une entreprise - les Etablissements III - dont bien des réalisations sont sans précédent au Gabon.

Notre but est de partir de ces innovations matérielles pour aboutir au psychique, à la vision que le travailleur des Etablissements III a du monde qui l'entoure. Notre tâche consistera surtout à comparer les comportements et attitudes de ce dernier travailleur aux attitudes et comportements des travailleurs étudiés dans les deux premiers chapitres. Les différences et ressemblances qui en ressortiraient nous permettront peut-être de comprendre, d'expliquer bien des situations et problèmes sociaux.

Cent soixante-treize interviews ont été faites à cette fin, auprès des employés et travailleurs URBAINS ayant un minimum de spécialisation : bureaucrates, électriciens, laborantins, mécaniciens, pinassiers, etc... Ont ainsi été délibérément laissés de côté manœuvres et gens de maison, salariés des Etablissements III. Un sondage fut effectué auprès de dix-huit travailleurs forestiers desdits Etablissements, qui nous permettra de voir les différences susceptibles d'exister au sein de cette dernière entreprise entre l'employé de ville et l'employé de chantier.

Un présondage eut lieu en mars. Le travail sur le terrain se déroula du 12 au 27 avril 1960, dans les mêmes conditions et avec les mêmes méthodes que pour les deux premières entreprises.

POPULATION ÉTUDIÉE

RÉPARTITION INTER-ETHNIQUE

a - Cent soixante Gabonais (22 ethnies) et treize étrangers (sept ethnies) ont été interrogés
Leur répartition multi-ethnique est la suivante :

Eshira	68 individus	39,3%
Omyéné	61 "	35,2%
Fang	23 "	13,2%
Etrangers	13 "	7,5%
Bakota	4 "	2,3%
Bakélé	2 "	1,1%
Okandé	1 "	0,5%
Séké	1 "	0,5%
	-----	-----
	173 individus	99,6%

b - La population de chantier (18 travailleurs) se ventile comme suit :

Eshira	13 individus	72,2%
Fang	3 "	16,6%
Bakota	1 "	5,5%
Omyéné	1 "	5,5%
	-----	-----
	18 individus	99,8%

RÉPARTITION SOCIO-PROFESSIONNELLE

a - Les 173 travailleurs urbains des Etablissements III se répartissent ainsi :

- ouvriers	63 sur 223	en avril 1960
- bureaucrates)	57 sur 164	"
typographes		
- laborantins	31 sur 32	"
- navigateurs	22 sur 141	"

soit	173 sur 560	

Ont été laissés de côté :

- 1 - délibérément : manœuvres et gens de maison : $179 + 7 = 186$ individus
- 2 - parce que les groupes ci-dessus sont largement suffisants pour l'appréhension des problèmes et atmosphère des Etablissements III :

- infirmiers	20
- chauffeurs	59
- conducteurs d'engins	8
- sondeurs	19

	106 individus

b - L'éventail socio-professionnel des 18 travailleurs de chantier est comme ci-après :

- cuisinier	1
- électricien	1
- charpentier	1
- mécanicien	2
- manœuvre - sondeur	6
- infirmier	1
- laborantin	2
- chauffeur	3
- bureaucrate	1
soit	18

A G E

a - Le plus jeune des employés de chantier avait 19 ans et le plus âgé 45 ans (cinq employés ignoraient leur âge)

Age moyen	31 ans
Interquartile	de 27 à 32 ans
Médiane	31 ans

b - Les deux plus jeunes travailleurs urbains avaient 17 ans chacun et les plus âgés 51 ans et 66 ans (17 travailleurs ne connaissaient pas leur âge).

Interquartile	de 23 ans à 35 ans
Dominante	classe des 23 ans (13 individus) suivie des classes de 24, 25 et 27 ans ayant chacune 12 individus, puis de la classe des 26 ans (10 individus).

Age moyen selon les groupements socio-professionnels :

bureaux	26 ans 8 mois
ateliers	32 ans 8 mois
laborantins	24 ans 3 mois
navigateurs	33 ans 8 mois

Niveau de scolarisation

a - Les 173 interviewés urbains se distribuent comme suit :

Illettrés	21,3 %	21,3 % d'illettrés
Cours préparatoire	11,5 %	)
Cours élémentaire	10,4 %	)
Cours moyen	26,5 %	)
C.E.P.E.	15,6 %	)
Enseignement prim.sup.		)
& Enseignement second.	11,5 %	)
? (scolarisés)	2,3 %	)
? (scolarisés ou illettrés ?)	0,5 %	)
		78,1 % de scolarisés

Suivant les groupements socio-professionnels, on a les pourcentages ci-après :

Groupements socio-professionnels	Illettrés	Scolarisés	?
Navigateurs	40,9 %	59 %	
Laborantins	-	100 %	
Ateliers	31,6 %	66,6 %	1,5 %
Bureaux	14,00 %	86 %	

Nous y distinguerons quatre groupements :

- les groupements où l'élément scolarisé tend à l'emporter en nombre sur l'élément analphabète (navigateurs) ;
- ceux où l'élément scolarisé prédomine sensiblement (atelier) ;
- ceux où l'élément analphabète est infime et comme une exception (bureaux, topographie) ;
- ceux où l'élément illettré est inexistant (laborantins).

b - Chez les forestiers, on a :

Illettrés	55,5 %	55,5 % d'illettrés
Alphabétisés	11,1 %)	
Cours élémentaire	11,1 %)	
Cours moyen	11,1 %)	44,4 % de scolarisés
Certifiés d'études prim.	11,1 %)	

Du point de vue scolarisation, le groupe "forestiers" peut être comparé au groupe "chauffeurs, pinassiers, matelots" des Etablissements II.

Groupements socio-professionnels	Navigateurs	Ateliers	Laborantins	Bureaux	Total	Forestiers
Illettrés	9	20		8	37	10
C.P. 1	4	5			9	
C.P. 2	2	5		4	11	2
C.E. 1	1	5		1	7	1
C.E. 2	2	5	2	2	11	1
C.M. 1		10	2	3	15	1
C.M. 2	3	5	8	15	31	1
C.E.P.E.		2	8	17	27	2
6ème			2	3	5	
5ème	1	1	5		7	
4ème		1	2	1	4	
CEP - CAP		1		1	2	
3ème		2			2	
?		1	2 (1)	2 (1)	5	
Total	22	63	31	57	173	

(1) Eléments scolarisés dont n'a pas été indiqué le niveau scolaire.

ÂGE DES INTERVIEWÉS

	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	42	44	45	46	47	48	49	51	66	?	Total	
URBAINS																																				
Bureaux		1	2	2	4	3	3	6	5	3	3	2	2	1		2	2	1			1	2	1	1								1	1	8	57	
Ateliers				2	1	1	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3			1	2	2		5	3	3	1	1	1	4		1			5	63	
Laborantins	1	1	1	1	3	1	8	1	2	3	4	1	2	1				1																	31	
Navigateurs						1		1	1		2	1		1	2	1			2			1	1			2		1		1				4	22	
Total	1	2	3	5	8	6	13	12	12	10	12	6	6	7	4	6	2	2	3	2	3	3	7	4	3	3	1	2	4	1	1	1	1	1	17	173
FORESTIERS			1				1					3			2	3						1	1				1							5	18	

GROUPEMENT MULTI - ETHNIQUE

	Urbains					Forestiers
	Naviga- teurs	Ateliers	Labo- rantins	Bureaux	Total	
Groupe BAKOTA						
Bandoumbou		1			1	
Bakaniké		1			1	
Bandjabi				1	1	1
Badouma				1	1	
Groupe FANG						
Fang	2	6	4	11	23	3
Groupe BAKELE						
Bakélé			1	1	2	
Groupe OKANDE						
Apindji				1	1	
Groupe SEKE						
Sékiani		1			1	
Groupe ESHIRA						
Eshira	1	15	5	10	31	2
Baloumbou	3		1		4	
Vili	1	5	1	2	9	
Ngowé	2	1	1		4	
Bapounou		5	1	12	18	10
Bavoungou		1			1	
Bavarama			1		1	
Massango						1
Groupe OMYENE						
Galoa	4	7	5	5	21	1
Nkomi	7	9	7	4	27	
Oroungou	2	4	1	2	9	
Enenga		1			1	
Adjoumba			1		1	
Mpongoué		1		1	2	
Groupe ETRANGERS						
Togolais (Mina)		2		2	4	
Dahoméen		2	1	1	4	
Ngoumba			1		1	
Balali				1	1	
Mbochi		1			1	
Togolais (Ewé)				1	1	
Kouyou				1	1	
Total	22	63	31	57	173	18

EFFORT INDÉNIABLE DE CHANGER LA CONDITION DU TRAVAILLEUR NOIR

A - ÉTUDE DE L'ENSEMBLE DES SALAIRES DU PERSONNEL AFRICAIN

"Le travail intéresse l'homme lorsqu'on gagne quelque chose à son travail" (1)

Cette pensée d'un de nos interviewés pourrait servir de réflexion, voire de méditation à tous ceux qui de par leur situation et profession sont appelés à se pencher sur le problème du travail au Gabon. Car après avoir abordé avec objectivité le problème qu'il nous a été demandé de résoudre, une de nos conclusions est que la désintégration du travailleur gabonais à son entreprise est due, dans une MESURE NULLEMENT NEGLIGEABLE et MEME DANS UNE LARGE MESURE, au salaire qui est attribué à ce dernier, et notamment au fait que pour bien des emplois ce salaire ne comporte pratiquement ni minimum ni maximum.

Le travailleur se sent ainsi nettement écarté de l'existence de l'entreprise qui l'utilise.

Dans la mesure où un individu se sent à tort ou à raison écarté d'un champ social qui devrait pourtant être le sien (2), inévitablement il se sent ankylosé et se comporte en conséquence : il ne peut alors dispenser à une même cause la quantité d'énergie qu'il dispenserait s'il était accepté par ledit milieu social : c'est le cas de la femme africaine, que le mari ne mêle pas à la vie réelle des affaires du foyer. (3)

Contrairement à cette attitude naguère collectivisée du patronat au Gabon, il existe présentement des entreprises qui s'efforcent de changer la condition socio-économique du salarié noir.

Si, dans les Etablissements II, les faits ne révèlent aucun effort de réalisé relatif au travailleur (4), sauf en matière de logement dans les chantiers fixes (5) ; dans les Etablissements I par contre, quelque chose est amorcé : dans le domaine des salaires des employés ayant quelque spécialisation. On peut également considérer comme un effort de la Direction des Etablissements I la ration (gratuite) fournie au travailleur subalterne que la profession retient ou le midi ou certains soirs à son poste de travail. Mais tout cela est loin de révéler une volonté décidée qui conduise avec méthode, telles dans les Entreprises III, l'effort amorcé.

En effet, dans les Etablissements III, les faits découvrent des réformes profondes, sans précédent au Gabon, en faveur du travailleur.

Examinons d'abord le domaine des salaires.

(1) cf. ch. II, p. 69.

(2) cf. ch. I, p. 19, et notamment 20.

(3) cf. ch. I, p. 46.

(4) cf. p. 65 dernier alinéa ; p. 67-68 et ch. I, p. 47-48.

(5) cf. p. 79.

(6) cf. p. 49 à 51.

Les professions subalternes

a - en brousse

Sur 303 manœuvres des Etablissements III, le moins payé avait, en mars 1960, 2 964 Frs et le plus payé, 17 457 Frs. Ces salaires comprennent salaire de base et ration.

Si nous comparons le salaire de ces 303 manœuvres des Etablissements III à celui du personnel des Etablissements II - 589 individus - nous constatons que (1) :

- sur 589 employés africains - effectif total des Etablissements II en mars 1960, - 583 (98,9 %) avaient, à cette date, des salaires comparables aux salaires des manœuvres des Etablissements III.
- le mode (Etablissements III) 6 351 Frs est 1,4 fois plus élevé que le mode de la totalité des salariés des Etablissements II, lequel est de 2 500 + 2 000 Frs de ration en nature = 4 500 Frs.
- alors que la médiane chez les salariés des Etablissements II est de 2 500 Frs + 2 000 Frs de ration = 4 500 Frs et la moyenne $3\,501 + 2\,000 = 5\,501$ Frs, nous avons dans les Etablissements III :
 - médiane des manœuvres : 6 956 Frs (soit : 1,54 fois plus que la médiane de la population salariée des Etablissements II)
 - moyenne : 7 179 Frs (soit 1,3 fois plus que le salaire moyen de l'ensemble des travailleurs et employés des Etablissements II)
- la zone centrale dans les Etablissements II va de $(2\,500 + 2\,000) = 4\,500$ à 6 100 Frs $(4\,000 + 2\,000 \text{ Frs de ration})$. Dans les Etablissements III, elle commence à 6 351 Fr et finit à 7 671 Frs.

b - en ville

Sur 84 manœuvres urbains des Etablissements III, le moins payé avait 3 461 Frs et le plus payé 10 604 Frs (2)

La zone centrale gravite entre 6 085 Frs et 7 885 Frs.

En résumé,

Il y a là un réel effort de revalorisation des professions subalternes. Il importe de mettre en relief la distance entre le minimum et le maximum des salaires : le maximum est trois fois plus élevé en ville, 5,9 fois plus en brousse que le salaire minimum. Cet écart permet au manœuvre d'avoir un idéal économique-professionnel, une sorte de point de mire (3)

On peut également retenir le fait de payer plus cher le manœuvre de brousse. La vie de brousse est en effet une vie pénible, sans distraction si on la compare à ce que la ville offre. Le travailleur de brousse a ainsi une compensation qu'il est loin de ne pas mériter.

(1) cf. p.67-68.

(2) Dans la manipulation des salaires des employés et travailleurs noirs des Etablissements III, il convient de se rappeler que ces derniers sont tous logés par l'Entreprise. Avantage social dont, en règle générale, le Gabonais travailleur de ville ne bénéficie nullement. Nous en parlons plus loin.

(3) cf. p.68 et notamment 69.

SALARIES DES CHANTIERS											
Groupements socio-profession. 1	Eff. 2	Minimum salaire 3	Eff. 4	Médiane salaire 5	Eff. 6	Mode salaire 7	Eff. 8	Maximum salaire 9	Eff. 10	Moyenne 11	Interquartile 12
Ecrivain	3	10 316	1	10 868		inex.		15 606		12 263,3	10 868 à 13 754
Secrétaire	1	14 139		14 139	1					14 139	
Computeur	3	7 970		18 576	1	inex.		27 773	1	18 106,3	
Infirmiers	12	10 604	1	12 069	F	10 868	3	17 945		12 647,9	
Appr. dessinateur	2	8 729	2	8 729	2	8 729	2	8 729	2	8 729	
Dessinateur	1			14 249	1					14 249	
Aide-topographe	6	9 419		12 903	F	14 249		17 630	1	13 162,1	10 604 à 15 606
Appr. topographe	1			9 419	1					9 419	
Topographe	5	15 939	1	19 320	1	inex.		25 358	1	19 996,4	
Laborantin	16	10 316	3	11 903	4	11 903	4	17 457	1	12 962,3	
Assistant labo.	1			14 249	1					14 249	
Surveillant	1			12 236	1					12 236	
Boy-Chauffeur		7 671	2	8 200	F	7 671	2	11 903	1	8 993,5	10 868 à 17 630
Conducteur	15	10 868		14 249	2	10 868	4	27 773	2	15 488,5	
Chauffeur	44	9 419	1	12 558	10	10 868	12	23 805	1	13 736	
Cuisinier	3	11 903	2	11 903	2	11 903	2	17 457	1	13 754,3	
Barman	1			12 236	1					12 236	
Boy case passage	1			10 316	1					10 316	
Graisieur	18	6 762	2	7 970	5	7 970	5	11 903	1	8 416,7	7 378 à 9 419
Graisieur conduct.	1			14 249						14 249	
Menuisier	1			11 903	1					11 903	
Charpentier	5	8 419	1	12 558	1	inex.		17 945	1	12 701	
Scieur	1			7 884	1					7 884	
Tourneur mécanic.	1			13 754	1					13 754	
Aide-mécanicien	6	6 656	1	10 460	F	10 604	2	13 307	1	9 909,5	10 316 à 16 042
Mécanicien		9 419	7	13 717	F	9 419	7	27 773	1	13 852	
Contre-maître	1			12 558	1					12 558	
Aide-monteur	1			10 604	1					10 604	
Sondeur	49	7 406	1	10 316	5	8 729	8	30 418	1	11 444,8	
Capita-sondeur	1			19 309	1					19 309	
Accrocheur	5	17 457	1	21 160	1	inex.		26 870	1	21 720,2	13 754 à 15 939
Chef d'équipe	9	8 445	1	14 249	1	13 754	2	17 457	1	14 189	
Chasseur	2	6 762	1					7 004	1	6 883	
Acheteur	1			15 939	1					15 939	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Police	1			12 236	1					12 236	
Chauffeur chaud.	5	7 613	1	14 139	3	14 139	3	14 139	3	12 453,2	
Capita	9	6 131	1	12 558	2	12 558	2	15 606	2	11 496	8 729 à 14 139
Pilote	3	7 970	1	9 419	2	9 419	2	9 419	2	8 936	
Pinassier	5	7 972	1			12 558	2	15 939	1	11 979	
Pinassier-mécanic.	1			14 249	1					14 249	
Pinassier graisseur	1			9 419	1					9 419	
Pinassier pilote	1			10 868	1					10 868	
Elève électricien	1			8 729	1					8 729	
Aide électricien	1			13 754	1					13 754	
Electricien	3	9 980	1	10 604	1	inex.		12 865	1	11 147	
Patron remorqueur	1			12 558	1					12 558	
Aide-boutefeux	2	10 868	1					14 249	1	12 558	
Boutefeux	2	9 419	1					14 240	1	11 834	
Aide-sondeur	1			11 903	1					11 903	
Boussolier	1			9 419	1					9 419	
Conteur (sic)	1			14 249	1					14 249	
Maçon	4	10 604	2			10 604	2	12 558	1	11 505	
Piqueteur	11	9 419	5	10 868	4	9 419	5	17 630	1	10 977	9 419 à 10 868
Aide-jaugeur	2	10 604	1					12 236	1	11 420	
Jaugeur	36	6 947	2	8 973	13	8 973	13	17 945	1	9 753	8 682 à 10 604
Manœuvre	303	2 964	1	6 956	6	6 351	14	17 457	1	7 179	6 351 à 7 671

SALARIES URBAINS											
Groupements socio-profession.	Eff.	Minimum salaire	Eff.	Médiane salaire	Eff.	Mode salaire	Eff.	Maximum salaire	Eff.	Moyenne	Interquartile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Planton	15	4805	1	7336	3	6447	4	11560	2	7838,7	6447 à 8670
Ecrivain	19	8670	2	13116	3	11560 13116 20007	3 3 3	20007	3	13595,5	11102 à 16228
Ecrivain pointeur	1			17784	1					17784	
Employé de bureau	21	6224	1	16228	3	16228	3	28899	2	16888	11560 à 20007
Retraité	28	4515	1	4560	22	4560	22	7800	1	4852,3	4560 à 4560
Pointeur	15	4083	1	13116	4	13116	4	23342	1	12388	9806 à 14672
Commis	7	7065	1	11560	2	11560	2	16228	1	11552	(1)
Magasinier	8	10004	2	13116	2	10004 13116	2 2	20007	1	13531	(1)
Aide-magasinier	5	8327	1	8670	1	inex.		11560	1	9411,8	(1)
Déclarant	7	8973	3	10604	2	8973	3	28899	1	12877	(1)
Fichiste	1			6336	1					6336	
Dactylographe	24	7478	1	13603	F	13116	5	20007	1	13856,6	11560 à 16228
Commis dactylo	4	8670	1	10004	2	10004	2	13116	1	10448,5	(1)
Téléphoniste	2	8670	1					11560	1	10115	(1)
Sténo-dactylo	7	10004	1	14672	1	13116	2	28899	1	17593,7	(1)
Aide-Computeur	1			11560						11560	
Computeur	5	10004	1	15099	1	inex.		17784	1	14571	(1)
Aide-infirmier	1			11560	1					11560	
Infirmiers	21	7987	1	11560	3	8670 11560 23342	3 3 3	25565		14684,5	9608 à 20007
Photographe	1			11560	1					11560	
Tireur de plans	4	10004	2	11331	1	10004	2	11560	1	10724,7	(1)
Aide-dessinateur	1			11560	1					11560	
Dessinateur	10	8155	1	13944	F	13116 16228	2 2	19611	1	13946,6	10228 (F) à 17055,5 (F)
Appr. dessinateur	5	6758	1	7336	1	inex.		10004	1	7921,2	(1)
Topographe-dessin	1			12856	1					12856	
Topographe	1			10004	1					10004	
Aide-topographe	1			14672	1					14672	
Aide opérateur	1			25565	1					25565	
Laborantins	36	4884	1	12302	F	12560	9	25565	3	13585	11560 à 14672

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chauffeurs	57	6 282	1	14 672	6	13 116 11 560 inex.	7	20 007	5	13 942,5	11 560 à 16 228
Chauff. d'hyster	8	7 336	1	10 569	F			14 249	1	10 795	9 292 à 12 558
Chef conducteur	1			20 007	1					20 007	
Chef chauffeur	2	28 899	2	28 899	2	28 899	2	28 899		28 899	(1)
Capita (conducteur d'hyster)	1			6 900	1					6 900	
Aide chauffeur Boy chauffeur	7	6 192	1	7 336	4	7 336	4	7 336	4	6 918,5	6 447 à 7 336
Cuisinier	1			4 083	1					4 083	
Graisser	17	6 762	1	8 327	2	8 670	5	10 004	2	8 109,7	7 046 à 8 670
Matelot	14	3 168	2	7 336	6	7 336	6	10 004	1	7 407,4	7 336 à 8 670
Peintre	4	10 004	1	10 782	F	10 004	2	13 116	1	11 171	(1)
Charpentier	26	10 004	1	13 116	6	13 116	6	28 899	1	14 300,1	11 560 à 15 958
Appr. mécanicien	16	5 731	2	5 846	8	5 846	8	11 102	1	6 902,9	5 846 à 7 336
Aide mécanicien	22	7 191	1	9 412	F	8 327	3	17 080	1	9 969,6	8 327 à 11 082
Mécanicien	77	7 249	1	10 004	9	8 670	15	23 342	1	11 572,8	10 004 à 13 116
Appr. ajusteur	1			11 560	1					11 560	
Appr. tourneur	1			10 421	1					10 421	
Aide scieur	1			7 191	1					7 191	
Scieur	1			8 670	1					8 670	
Tourneur	8	10 284	1	16 228	F	17 784	2	15 565	1	15 664,7	13 116 à 17 784
Contre-mâitre	1			14 672						14 672	
Aide dépanneur	1			6 900						6 900	
Fraiseur	2	16 228	1					17 784	1	17 006	(1)
Ajusteur	8	4 113	1	13 764	F	12 856	2	22 418	1	13 859,2	12 856 à 15 907
Affûteur	1			12 597						12 597	
Aide-soudeur	2	8 670	1					13 116	1	10 893	
Soudeur	12	9 216	1	11 560	2	11 560	2	16 728	1	12 357	11 102 à 13 116
Sondeur	1			23 805	1					23 805	
Aide ouvrier sondeur	1			11 903	1					11 903	
Forgeron	2	12 856	1					15 586	1	14 221	(1)
Capita de sonde	3	10 316	1	13 116	1	inex.		21 160	1	14 864	(1)
Capita	6	6 192	1	12 069	F	inex.		22 087	1	13 572	(1)
Chef d'équipe	3	9 670	1	11 560	1	inex.		16 042	1	12 090	(1)
Menuisier	14	11 560	1	15 586	1	13 116	4	20 007	1	15 219	13 116 à 16 654
Blanchisseuse	4	5 846	1	6 204	F	inex.		7 336	1	6 397	(1)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pompier	10	3 461	1	7 885	4	7 885	4	14 139	1	8 693	7 885 à 8 973
Police	17	6 224	1	6 336	4	6 447 6 336	4 4	13 116	2	8 417	6 447 à 10 004
Police Watch	3	6 447	1	7 336	1	inex		7 885	1	7 222	(1)
Plombier	2	11 560	1					23 342	1	17 451	(1)
Jardinier	1			7 336	1					7 336	
Maçon	4	8 670	1	13 107	3	13 107	3	13 107	3	11 997	(1)
Aide maçon	1			7 336	1					7 336	
Grutier	2	11 560	1					14 672	1	13 116	(1)
Appr.électricien	6	5 846	1	8 670	4	8 670	4	11 560	1	8 681	8 670 à 8 670
Elève électricien	4	5 846	2	6 035	F	5 846	2	10 004	1	6 980	(1)
Electricien	12	7 336	1	14 115	F	14 672	3	25 565	1	13 955	11 560 à 14 672
Aide monteur	1			20 007						20 007	
Radio	1			10 004						10 004	
Pinassier	28	8 670	4	13 116	13	13 116	13	17 784	1	11 687	10 004 à 13 116
Pinassier fraiseur	3	6 287	1	7 336	2	7 336	2	7 336	1	6 986	
Chef de bord	3	8 670	1	10 004	1	inex.		14 672	1	11 115	
Pilote	19	7 046	1	7 670	8	7 670	8	11 570	2	8 047	7 336 à 7 670
Pinassier-pilote	23	8 670	7	11 570	12	11 570	12	17 784	1	10 736	8 670 à 11 570
Pinassier mécanic	33	8 670	2	14 672	9	14 672	9	28 899	1	15 930	11 820 F à 17 784
Manœuvre sonde	1			11 903	1					11 903	
Manœuvre	94	3 461	1	6 447	14	6 447 7 336	14	10 604	1	6 811	6 085 F à 7 885

(1) Nous nous sommes dispensé de porter l'interquartile, l'effectif étant réduit, les autres paramètres étant d'autre part suffisants.

F indique que le paramètre, indéterminé, a été calculé à partir des deux valeurs réelles entre lesquelles il se situe.

B - FORMATION ET NOMINATION DE CADRES GABONAIS

Une autre innovation des Etablissements III est la nomination de Gabonais comme cadres.

En mars 1960 les Etablissements III avaient parmi ses cadres treize Africains ainsi répartis :

a - en exercice : onze

- un ingénieur diplômé) anciens étudiants gabonais en France
- un mécanicien CAP)
- quatre mécaniciens)
- deux dessinateurs) anciens employés formés empiriquement au
- un topographe) contact de leur travail
- un agent administratif)
- un chef d'équipe)

b - à la retraite

- deux anciens travailleurs.

Pour mesurer le côté social et humain de cette réalisation, il importe de ne pas oublier que la plupart de ces Gabonais cadres ont du point de vue intellectuel une formation générale qui ne dépasse ordinairement pas le niveau de la sixième et cinquième secondaire et que leur formation professionnelle s'est faite au fil des ans, au contact du réel que leur profession les invitait à manipuler.

Pour les onze cadres gabonais empiriquement formés, il y a donc de la part des Etablissements III un indéniable effort d'innovation dans le domaine socio-professionnel au Gabon.

En effet, - et le problème est ici épineux ; d'autant plus que nous n'avons pas en main tous les éléments pour une étude judicieuse et objective de ce point -, il n'était guère jamais donné à un Gabonais de tenir un poste où il aurait eu parmi ses subordonnés un Européen. Le patronat expliquait ce phénomène social par le manque de formation professionnelle du salarié gabonais. Celui-ci rétorque en disant que, si dans le secteur privé, il est des Européens qui ont mérité et méritent les postes de commandement qui leur étaient et sont donnés, d'aucuns n'y sont nommés que pour le maintien d'une certaine idéologie, d'un certain prestige, d'une certaine coutume ... En outre, disent-ils, il est des Gabonais qui ont obtenu de tous temps une bonne formation au Séminaire spiritain qui dispense un enseignement secondaire depuis quelque cent ans. Sur ce point où il nous est absolument impossible d'apporter une réponse adéquate, pour la raison simple que nous ne l'avons pas étudié, nous citerons ce seul fait qui indique bien le chemin parcouru au sein même des Etablissements III : il y a quelque huit ans ces Etablissements engageaient un jeune Gabonais : ce dernier avait fait ses études en France et y avait été reçu au CAP de Mécanique, avec la mention Assez-Bien. Il rentra au Gabon. Aux Etablissements III, on lui proposa le salaire mensuel de huit mille francs. Il n'aurait pu trouver meilleure offre à cette époque. Ce fait, à lui seul, suffit, nous semble-t-il, pour faire voir le chemin parcouru dans le domaine socio-professionnel.

Il aiderait peut-être à faire comprendre la mésintelligence qui a généralement régné, dans le secteur privé, entre jeunes Africains diplômés des Ecoles Professionnelles de l'ex A.E.F. et le patronat.

Après cette mise au point nécessaire à la juste estimation des innovations socio-professionnelles des Etablissements III, innovations, répétons-le, sans précédent au Gabon, passons aux avantages dont bénéficient les Gabonais nommés cadres.

a - salaire

Exception faite du Gabonais ingénieur, les autres cadres ont un salaire de base de 37 527 Frs.

A ce salaire s'ajoute des avantages et primes qui font que les cadres africains ont un fixe mensuel qui est de l'ordre de 50 000 Frs C.F.A.

b - logement

Un logement leur est offert dans les immeubles réservés aux Européens. (1) Seul l'ingénieur occupe le sien. Les autres Africains "cadres" ont jusqu'à ce jour décliné l'offre, parce que, disent-ils, le règlement ne leur permet d'y héberger que leur propre famille, "stricto sensu" : c'est-à-dire femme et enfants (2).

c - responsabilités

Ces nominations correspondent à une effective promotion professionnelle, à des postes d'encadrement, à des responsabilités réelles.

d - formation post-scolaire.

Pour parer à la carence de travailleurs qualifiés, les Etablissements III ont mis sur pied un service de formation professionnelle.

Chefs de service, ingénieurs, etc.... prodiguent aux meilleurs éléments de l'entreprise un enseignement spécialisé. La formation générale préalable est dispensée par un Européen chargé en outre de la bonne marche de ce service.

C - AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1°/ Le logement alloué aux travailleurs

Lorsque l'on visite la base des Etablissements III, on est frappé par les réalisations effectuées en matière de logement. Un véritable village, composé de trois "camps" : le camp A, le camp B et le camp C.

Le camp A, réservé aux mariés et aux concubins hébergeant leur "ménagère", est constitué de longs bâtiments rectangulaires en planches divisés en cinq ou six logements contigus. Ce sont des logements de deux pièces, sans plafond, recouverts de tôles ondulées.

Parallèle à celui des logements, également divisé en autant de compartiments, un long bâtiment sert de cuisines aux épouses et ménagères. Communs : des W.C et des douches. Chaque logement a un point lumineux qui éclaire la salle de séjour et la chambre. L'électricité est gratuitement fournie par l'employeur, avantage social auquel il convient d'ajouter la fourniture également gratuite de l'eau.

Le camp B : camp de célibataires, est bâti extérieurement sur le même plan que le camp A avec cette différence que les constructions sont non plus en planches mais en ciment (chaque célibataire n'a qu'une petite pièce).

Le camp C : ce sont des maisons basses divisées en appartements. Il est réservé aux employés qualifiés.

Chaque appartement comprend une salle de séjour, deux chambres, une cuisine, une douche (W.C avec chasse d'eau).

Pour apporter une note de fraîcheur à ces habitations bâties sur un espace sablonneux - et toute la ville est ainsi à Port-Gentil - les Etablissements III ont planté çà et là des arbustes que la population logée n'a pas malheureusement su élever et entretenir.

2°/ La location-vente de logement

Un autre mode de logement des Etablissements III, c'est le logement de fonction avec promesse de vente.

(1) C'est là, dans le secteur privé, une innovation hardie et sans précédent au Gabon.

(2) Nous ne pensons pas que ce soit là la véritable cause puisque cette règle est aussi valable pour les logements procurés aux non cadres.

Pour permettre la réalisation de leur projet à ceux de ses membres qui souhaitent se construire une maison, les Etablissements III, à la demande de l'intéressé, et après examen du dossier de ce dernier, font bâtir tout à leur frais la construction envisagée.

Est conclue entre l'employeur et l'employé une convention dont les points essentiels sont les suivants :

- a - la vente ne deviendra définitive qu'après parfait versement du prix que le requérant s'engage à amortir partiellement tous les mois ;
- b - le complet paiement devra être réalisé dans un délai maximum de dix ans.
- c - au cas où le requérant n'accepterait plus de payer ou "cesserait d'appartenir au personnel des Etablissements III, quelle que soit la cause de cette cessation de fonction, avant le paiement intégral du prix, la vente sera résolue de plein droit, sans formalité judiciaire un mois après notification par simple lettre recommandée, adressée à M. X de la décision des Etablissements III d'user du bénéfice de la présente clause ; la moitié des acomptes versés restant acquise aux Etablissements III au titre des charges assumés par eux pendant le temps d'occupation, l'autre moitié devant être restituée à M. X... dans le délai d'un an, à partir de la date de la lettre recommandée sus-visée.
(1)

- d - dans le cas où M. X ... décéderait, avant complet paiement du prix, la vente deviendrait immédiatement réalisée en faveur de ses héritiers. Les sommes restant dues étant versées aux Etablissements III par l'Assurance La Mutuelle Générale Française, compagnie auprès de laquelle les Etablissements III ont contracté bénévolement en faveur de M. X ... une assurance décès d'un même montant.

Dans le cas où M. X... serait reconnu avant l'âge de soixante ans, atteint d'une invalidité permanente totale et définitive égale à 100 %, la vente deviendrait réalisée en sa faveur un an après la constatation de l'invalidité absolue ou définitive, le versement des mensualités de 4500 Frs étant supprimé, dès la date de constatation de l'invalidité, les sommes restant dues à cette dernière date étant versées aux Etablissements III par l'assurance Mutuelle Générale Française."

Nous attirerons l'attention du lecteur sur le fait que, au départ de la construction, il n'est rien demandé au requérant : il n'aura à payer que par mensualités, ce qui est un gros avantage.

Le requérant peut choisir :

- ou un 2 pièces + cuisine + débarras aux mensualités de 4500 Frs.
- ou un 3 pièces + cuisine + débarras, avec des mensualités de 5000 Frs.

3°/ Achat de bicyclettes pour le personnel

Le travailleur qui veut s'acheter un vélo peut ou le faire lui-même ou s'adresser à l'Entreprise par l'intermédiaire d'un des délégués du Personnel. Les délégués dressent la liste et les Etablissements III achètent au prix de gros à un commerçant de la ville. Il en est de même des vélos solex.

(1) Cette clause est révisible par les Etablissements III quand ils le jugent opportun.

Le 8 novembre 1960 un cas s'est produit. Les Etablissements III ont demandé à l'employé remercié de continuer à payer tous les mois l'allocation-vente de sa maison.

C'est le seul cas qui se soit produit, de cessation d'appartenance aux Etablissements III... Ce travailleur avait douze ans de Maison et avait été licencié pour faute lourde : ivresse au travail, insultes et menaces au personnel dirigeant et à tout le monde.

Ainsi au dernier arrivage, le vélo pour homme était payé 9 600 Frs et 9 800 Frs le vélo pour dame, alors que sur la place de Port-Gentil les prix courants étaient de 12 000 - 13 000 Frs. Le solex vendu environ 30 000 Frs au commerce de détail revenait à 25 000 Frs.

Cette possibilité est donnée au personnel trois fois par an. Le nombre de vélos ordinaires varie chaque fois entre 100 et 150. Les vélos-moteurs sont en nombre plus réduit : 24 solex au dernier arrivage.

La valeur des vélos est remboursable en deux mensualités et celle des solex en trois.

4°/ Projet d'achat de meubles

Depuis deux ans un projet existe qui doit permettre au travailleur d'obtenir des meubles au prix de gros par l'intermédiaire de la Société. La réalisation de ce projet s'est jusqu'à ce jour heurtée, entre autres, aux difficultés que les fluctuations des prix présentent.

5°/ Vente de véhicules d'occasion

Véhicules et pinasses usagers de l'Entreprise sont également vendus exclusivement au personnel des Etablissements III. Les prix sont très abordables : un camion Power, en bon état, a été ainsi vendu 200 000 Frs C.F.A. en octobre 1960. A cette date étaient également vendues trois 2 CV Citroën, dont une à 50 000 Frs et deux à 80 000 Frs.

Lorsque le nombre d'acquéreurs atteint deux, la vente est effectuée par tirage au sort en présence des acheteurs, d'un délégué cadre et d'un délégué non cadre.

6°/ Distractions, loisirs et sport

Le sport est un domaine qui retient également l'attention des Etablissements III. Ces derniers ont en effet des équipes sportives.

Les déplacements des équipes sont très souvent favorisés et opérés par les Etablissements III qui fournissent le moyen de locomotion pour aller à LAMBARENE, LIBREVILLE, DOUALA, etc... (1)

Dix-huit à vingt-quatre ballons par an, chaussures, vêtements de sport, ... sont fournis par l'Entreprise.

Un terrain de foot-ball est en aménagement pour les employés et travailleurs de la Société. Les travaux préliminaires ont été effectués par l'Entreprise. La suite des travaux sera exécutée par le personnel, la société fournissant caterpillar, camions bennes, ...

D - UNE SORTE DE RETRAITE POUR LES VIEUX TRAVAILLEURS

Lorsqu'il était, soit par un grave accident, soit par l'âge, frappé d'incapacité, le travailleur gabonais du secteur privé n'avait et n'a encore de nos jours qu'une ressource : regagner son village avec les maigres effets vestimentaires et mobiliers que des décades passées en qualité de bas salarié lui ont rapportés. Aucune retraite. Aucun secours.

Cette situation a entretenu et entretient le parasitisme ancestral. Elle contribue au maintien de ce phénomène socio-économique qui se cristallise dans le fait que la société gabonaise africaine ne comportait pratiquement ni riches, ni pauvres au sein d'une même famille, voire au sein d'une ethnie. (2)

Les Etablissements III ont, dans ce domaine, une fois de plus innové.

(1) Les jours passés en déplacements ne sont pas retranchés du salaire mensuel.

(2) cf. p.46 texte et note.

A leurs vieux travailleurs NON CADRES ils accordent en effet, depuis avril 1960, une retraite, ou plutôt - selon les propres termes de la Société - "un secours, une assistance".

Actuellement 40 non cadres et 3 cadres sont retraités desdits Etablissements.

Pour les non-cadres à faible salaire, le montant de cette retraite mensuelle est au minimum l'équivalent du SMIG c'est-à-dire : $26,3 \times 173,33 \text{ (1)} = 4560 \text{ Frs C.F.A.}$

Pour le travailleur ayant un bon salaire, le calcul est le suivant : on divise le dernier taux horaire de l'intéressé par 2 et on multiplie par 173,33.

D'où pour les non-cadres le taux horaire maximum étant 130 Frs, le maximum de la retraite pour ces derniers est de 11 270 Frs par mois.

Les trois Gabonais cadres à la retraite avaient perçu en mars 1960 : 22 626 Frs net.

QUELLES SONT LES CONDITIONS REQUISES POUR BENEFICIER DE CETTE MESURE ?

Elles sont contenues dans la "Note de service n°21" du 16 mars 1960, dont voici le préambule :

"En l'absence de caisses de retraites officielles auxquelles puissent être affiliés les agents non cadres, notre Direction Générale accepte, pour compter du 1er mars 1960, de verser mensuellement un secours bénévole aux vieux travailleurs de la Société."

.... " Pour prétendre à cette assistance les agents non cadres devront :

- 1 - avoir au moins 50 ans d'âge ;
- 2 - pouvoir justifier d'au moins 15 années de service dans l'entreprise ;
- 3 - être reconnus inaptes au travail et, en conséquence, être soumis à une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur."

"Bien entendu, cette rupture de contrat restera subordonnée aux exigences légales courantes : préavis, indemnités compensatrices de congés payés, etc..."

"Le médecin d'entreprise est désigné pour établir les constats d'invalidité au travail. Les agents non cadres pourront, s'ils le désirent, demander une consultation supplémentaire auprès d'un médecin agréé de la ville."

"Dès réception de la présente note, les chefs de département indiqueront au Service du Personnel Africain la liste des travailleurs auxquels ils désirent voir appliquer ces conditions pour compter du 1er avril."

(1) $173,33 = \frac{40 \text{ heures - semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$

CONCLUSIONS

Un fait général se dégage des documents que nous avons recueillis auprès des 487 salariés interviewés pour l'étude de la condition du travailleur noir au Gabon : le comportement, la mentalité, la personnalité d'un salarié sont hautement déterminés par la situation socio-professionnelle qu'il a. Chaque instant vécu de cette situation socio-professionnelle peut à son tour - et elle l'est souvent - être fortement conditionnée par le comportement, la mentalité, la personnalité qu'elle a contribué à forger. Stagnation, cristallisation, guettent alors - si aucun effort, si aucune intervention, ne s'opère - non seulement cette situation socio-professionnelle, mais encore les comportements et attitudes du travailleur.

Et dans l'expression : situation, condition socio-professionnelle, nous incluons notamment les facteurs suivants :

- la perception et la connaissance que le travailleur a de l'entreprise où il oeuvre;
- les taux de salaires du travailleur non cadre ;
- l'écart entre le salaire minimum et le salaire maximum au sein de chaque catégorie socio-professionnelle ; (1)
- les taux de salaires des agents cadres ;
- la compétence aussi bien de l'employé non cadre, que du patron et des agents cadres ;
- les rapports verticaux.

De ces différents facteurs, il nous resterait à aborder le taux des salaires des agents cadres, la compétence du personnel cadre et de l'employeur, et le côté pratique (sensori-moteur en quelque sorte) de la compétence du travailleur noir (2) ; et, d'une façon non plus accidentelle et quasi sporadique, les rapports verticaux.

Arrêtons-nous tour à tour à chacun de ces points.

A - LES RAPPORTS VERTICAUX

C'est là un problème fort délicat, qui devient parfois un faux problème, et qu'il importe de situer avant tout.

De façon générale, et les exceptions sont réellement cas confirmant la règle, - le travailleur subalterne est africain, et, de l'autre côté, le travailleur cadre et l'employeur sont européens ou indo-européens.

Cette situation était normale et il ne pouvait en être autrement au départ du contact de la civilisation africaine (civilisation plutôt rétrospective) avec le monde européen à civilisation davantage prospective et dont le dynamisme, le prestige, déclancha chez l'Africain imitation et apprentissage.

Cette situation ne pouvait ne pas durer des décades tout au moins (1). Au GABON, lieu de la présente étude, cette situation dura de 1839, peut-on dire, à 1960, pratiquement.

(1) cf. p. 68 et notamment 69..

(2) Le problème de la compétence socio-professionnelle ne peut être étudié que par des spécialistes de chaque branche (ajustage, mécanique, scierie, comptabilité, etc...) Leurs conclusions constitueraient un chapitre qui s'ajouterait aux présents chapitres.

Quatre générations de Gabonais l'ont donc existentiellement vécue ; une cinquième génération l'a vécue, tout au moins PERCEPTUELLEMENT, dans et par la vision de la condition de leurs pères et oncles salariés.

Cette filiation qu'il convient d'opérer et sur laquelle énormément nous insistons - filiation de la pensée et de la perception de l'actuel travailleur gabonais avec le passé vécu par les précédentes générations salariées, passé perpétué et transmis de génération à génération - est nécessaire pour comprendre et expliquer grande partie des rapports verticaux dans les Etablissements ici étudiés, et, d'une façon plus commune, dans le secteur privé au Gabon.

Que s'est-il passé ? Un siècle durant de contact avec le monde occidental, le Gabonais s'est vu élément encadré, et l'Européen s'est perçu ou patron ou agent d'encadrement. Chez le premier se façonna un sentiment d'infériorité avec toutes les virtualités inhérentes à ce sentiment (agressivité, stoïcisme, passivité, etc...) Chez le second prit forme le sentiment de supériorité avec tous les possibles qui en peuvent découler (gamme qui peut aller du paternalisme au mépris).

Au fil des décades, la situation patron-employé coïncida avec la distinction épidermique blanc-noir. Synonymie et parfois substitution s'ensuivirent.

Le jeu des intérêts individuels aidant, cette situation, normale à ses débuts et qui ne pouvait ne pas durer un moment, se cristallisa, fut ici combattue, là exploitée. Et, comme dans pareille situation le plus fort est d'ordinaire le patron, des éléments d'encadrement furent parfois mis à des postes pour lesquels ils n'avaient pas la formation requise ; des éléments capables du groupe des encadrés ne purent émerger et accéder à des postes d'encadrement : il ne fallait pas innover. Les éléments du groupe des encadrés exploitèrent ces cas *alors* rares d'injustice socio-professionnelle, pour les multiplier, si bien que les employés réellement incapables d'accéder à des postes supérieurs s'estimaient - par sentiment d'association et d'appartenance - brimés.

Une des preuves existentielles de cette synonymie et substitution des situations patron-employé, blanc-noir, est dans le fait que, actuellement, dans le SECTEUR PRIVE, l'Européen, consciemment ou inconsciemment, tutoie l'Africain : les exceptions sur ce point sont rares ; elles sont quasi inexistantes dans les chantiers. Ce tutoiement est à présent fort péniblement subi non seulement par les employés scolarisés mais encore par les éléments analphabètes. Il déclanche, chez l'Africain de la rue, chez le Gabonais client d'une alimentation ou d'un bazar un sentiment d'agressivité. Nombre de nos interviewés déplorent ce fait et en désirent la cessation.

Un autre trait né de cette situation patron-employé est dans le fait que, dans bien des chantiers, l'Africain a des lieux qui lui sont, dans le chantier même où il œuvre, interdits : v.g., les bureaux. Il est des chantiers - nous en connaissons - où le travailleur africain qui veut parler à son patron ne doit à aucun prix entrer dans les locaux de travail réservés à ce dernier. Nous connaissons un chantier dont l'économat tenu par une Européenne est d'accès interdit aux travailleurs noirs du chantier : l'acheteur, à des heures indiquées, vient à proximité, dit ce qu'il veut acheter et la marchandise lui est parfois jetée, qu'il ramassera sur le sol.

Dernier trait que nous citerons, de cette situation patron-employé : la différence des taux de salaires, dans le secteur privé, entre les meilleurs travailleurs gabonais et les extrêmement moyens travailleurs européens.

(1) Nous estimons qu'il faut au moins 3 générations : première génération - prise de contact et résultats quasi décourageants ; deuxième génération - capacité de fournir des employés de bureau et d'atelier subalternes donnant même de petits et bons résultats ; troisième génération - possibilité de fournir des diplômés d'Ecoles de France, et des Cadres ... (cf. "Notes d'Histoire du Gabon" par l'Abbé A. Raponda Walker, Mem. de l'Institut d'Et. Centrafr., Brazzaville, 1960).

Le Gabon eut son premier fils bachelier (Université de Rennes) vers 1890, le deuxième vers 1935 et le quatrième ou cinquième en 1951.

B - NIVEAU INTELLECTUEL ET TAUX DE SALAIRES DES MÉTROPOLITAINS

Prenons, par exemple, la "Convention Collective du Travail des Exploitations Forestières du Gabon" signée à Libreville le 9 juillet 1959. Convention en vigueur lors de notre travail de documentation.

Ouvrons-la à la page 28 et 29. Nous lisons ceci :

p. 28

ANNEXE II - Salaires

a/ Travailleurs des exploitations forestières

catégories	ouvriers salaires journaliers	employés salaires mensuels
1ère catégorie		
1er échelon	66	1 650
2ème "	77	1 925
2ème catégorie	88	2 100
3ème catégorie		
1er échelon	92	2 300
2ème "	104	2 600
4ème catégorie	164	4 100
5ème catégorie	320	8 000
6ème catégorie	440	11 000

"En outre, le travailleur percevra gratuitement, en sus du salaire fixé ci-dessus, chaque jour du mois, une ration de vivres déterminée conformément aux dispositions de l'arrêté n°259 du 8 février 1954.

"Dans le cas où le travailleur à salaire journalier ne serait pas nourri, il percevra, en sus du salaire fixé ci-dessus, une indemnité compensatrice égale à 60 Frs (soixante francs) par jour de travail.

"L'employé à salaire mensuel qui ne percevrait pas la ration recevra, en sus du salaire fixé ci-dessus, une indemnité compensatrice de 1 500 Frs (mille cinq cents francs) par mois."

"Note - les salaires fixés ci-dessus, en ajoutant la ration, sont déterminés en fonction d'une durée journalière de travail de huit heures."

p. 29, nous lisons :

catégories	salaires mensuels
7ème catégorie	18 000
8ème catégorie	25 000
9ème catégorie	salaires réglés par contrats
10ème catégorie	
11ème catégorie	
12ème catégorie	

b/ Personnel employé dans les directions situées dans les centres urbains de LIBREVILLE, PORT-GENTIL et LAMBARÉNÉ

catégories	salaires mensuels
1ère catégorie	
1er échelon	4 500
2ème "	5 500
2ème catégorie	6 500
3ème catégorie	
1er échelon	7 000
2ème échelon	7 500
4ème catégorie	8 500
5ème catégorie	15 500
6ème catégorie	18 000
7ème catégorie	27 000
8ème catégorie	30 000
9ème catégorie	salaires réglés par contrats individuels
10ème catégorie	
11ème catégorie	
12ème catégorie	

Un fait heurte le psycho-sociologue soucieux de saisir le comportement humain dans ses retranchements les plus subtils : pourquoi, dans une convention qui se veut collective, établir un barème de salaires pour les deux tiers des catégories socio-professionnelles énoncées et sur le dernier tiers faire planer une sorte de mystère : "salaires réglés par contrats individuels" ? surtout si l'on considère que les huit premières catégories correspondent à ce que la population autochtone peut réaliser et difficilement dépasser et que le dernier tiers correspond aux catégories où l'Africain est exception. Qu'on le veuille ou non, c'est encore là un bâtarde de la synonymie patron-employé, blanc-noir. Pareille coupure n'existe nullement dans la convention collective du secteur public, comme on peut le constater dans l'extrait que nous donnons Ch. II, p.68 .

Après ce coup d'œil sur la "Convention Collective du Travail des Exploitations Forestières du Gabon", examinons quelques salaires de Métropolitains. Cet examen nous est imposé par le souci d'expliquer les manières de penser, d'agir et d'être du travailleur gabonais, objet de cette étude ; car, répétons-le une fois de plus, *le comportement d'un individu, ses attitudes, ses réactions sont largement déterminés par la perception, la vision, la représentation qu'il a du monde qui l'entoure*. C'est une donnée sociologique qu'on ne saurait sérieusement contester.

SALAIRES en février 1960 de dix agents européens des Etablissements II (personnel de chantier)

	n° du dossier	Age	Situation matrim.	Niveau intellect	Diplôme profess.	Durée dans la Cie.	1er salaire + primes	en février 1960			Catégorie
								salaire de base	primes	Total perçu	
H O M M E S	1	26	marié	CEP	CAP mécanic.	10 mois	58 000 + primes	70 000	18 000	88 000 CFA	Mécanicien
	2	42	marié	CEP	CAP	(1)	47 500 + primes	77 500		105 900	Agent chargé de la scierie
	3	32	marié	CEP	CAP	année 1953	25 000 + primes	75 000	25 000	100 000	Chaudronnier
	4	34	marié	brevet élém.	-	3 ans	55 000 + primes	68 000	(2)		Agent forestier
	5	39	célib.	brevet élém.	-	10 ans	-	68 000	21 000	89 000	Contre-maître de scierie
	6	? (2)	marié	brevet élém.	2 ans Ecole Génie Civ Diplôme de sortie	fin nov. 1959				93 000	Chef mécanicien
	7	29	célib.	(3)	(3)			68 000	19 000	87 000	Chef du service comptabilité
	8	39	marié	brevet supér.	CAP mécanic.	20 mois	88 000 + primes	88 000	24 000	112 000	Chef du service Atelier mécanique
F E M M E S	9	38	mariée	brevet élém.	sténo-dact 120 mots	1 an 4 mois	20 000 à mi-temps	31 500	8 000	39 500 à mi-temps	Sténo-dactylo
	10	?	mariée	1er bacc.		année 1957-58	25 000 à mi-temps	31 500	8 000	39 500 à mi-temps	Secrétaire

(1) Dans nos documents, cette question a été omise. Nous savons néanmoins que c'est un des plus anciens des dix interviewés dont nous donnons ici le curriculum vitae et studiorum.

(2) Cette question a été omise dans la réunion des documents.

(3) CAP de bureau, CAP d'aide-comptable, diplôme de sténo-dactylo, brevet commercial, diplôme de mécano-gr., 1ère année de Capac. en Droit (réussie).

Que résulte-t-il de l'examen de ces salaires ?

1 - le niveau intellectuel du personnel cadre de ce chantier gravite entre, d'une part, le certificat d'études primaires et, d'autre part, le brevet supérieur et la première partie de baccalauréat ; dominante et moyenne étant le brevet élémentaire.

2 - Socio-professionnellement, le diplôme officiel (mode, moyenne et médiane) est le CAP et le niveau des plus forts approcherait du BEI (1).

3 - En février 1960, le plus faible salaire de base des hommes était de 68 000 Frs CFA, et le plus fort de 88 000 Frs. Le total perçu le plus faible était de 87 000 Frs et le plus fort de 112 000 Frs.

Pour les deux femmes ci-énoncées, avec un travail à mi-temps, le salaire de base était de 31 500 Frs et le salaire global 39 500 Frs (primes : 8 000 Frs).

4 - Les primes les plus faibles perçues par les travailleurs à temps plein étaient à cette date de 18 000 Frs et les plus fortes d'environ 28 400 Frs (105 900 - 77 500).

5 - En dix mois, le dossier n°1 a vu son salaire de base passer de 58 000 à 70 000 Frs CFA, soit 20 % d'augmentation ; la solde du dossier n°3 a triplé en quelque sept ans (de 25 000 à 75 000) l'augmentation du salaire mensuel est un facteur qui accroît le dynamisme, l'ardeur au travail, l'intégration à l'entreprise. Elle est également un révélateur - au sens photographique - et un indice (dans l'acception plutôt mathématique du terme) des rapports verticaux.

6 - Des documents recueillis, il ressort en outre que :

a - le système des primes est bon dans l'ensemble, et qu'il devrait y avoir davantage de justice (2) : "... Ici, il n'y a point de barème. Personne n'en sait rien. La prime devrait être normalement calculée suivant le tonnage de bois sorti mensuellement par le chantier...", nous dit un interviewé.

Un autre des dix interviewés affirme :

"La prime nous est accordée au tonnage... J'estime que cette prime ne doit pas être "rognée" largement ou, à plus forte raison, supprimée pour des motifs bénins : ce qui a été le cas de M. X... qui eut la suppression totale de sa prime pour oubli de la caisse courrier" : 30 000 Frs et de M. Y... qui eut la moitié de la prime supprimée pour.... c'est difficile à dire Le chef d'atelier qui met des notes comme cela Aucun motif valable ..."

b - les primes ici indiquées correspondent aux primes les plus faibles de l'année : les primes les plus fortes seraient de quelque 50 000 Frs, et cela trois mois par an, à l'époque de la saison sèche.

7 - Si nous comparons les primes ci-dessus indiquées avec le salaire en mars 1960 des 589 travailleurs africains de la même entreprise, nous constatons que les plus faibles primes des Européens ne sont atteintes que par le salaire (ration comprise) de quelque neuf employés africains, et que les plus fortes primes européennes de février 1960 ne sont atteintes que par le salaire de deux Africains seulement sur 589 ; les primes des mois de saison sèche dépassant largement le salaire de l'Africain le plus payé de l'Entreprise.

8 - Quant aux salaires des deux groupes, africain d'une part, métropolitain de l'autre, nous ne pensons pas que, en toute objectivité, la différence de formation intellectuelle et professionnelle corresponde à la différence des salaires. Car, nulle part au Gabon, dans le secteur privé un Gabonais sorti de l'Ecole Professionnelle de Libreville n'a obtenu un salaire qui atteint les 2/3 des plus faibles salaires européens ici énumérés : avec son CAP de Mécanique obtenu en France,

(1) Nous aurions pu également aborder le problème des Métropolitaines vendeuses, employées de bureau, etc.. en fonction des salaires qui leur sont payés dans le secteur privé.

(2) cf. p.69-73 sur la perception que le travailleur noir a de la prime.

le Gabonais dont nous avons parlé p. 113, après plus de six ans de Maison, a un salaire de base de 37 527 Frs et un salaire global d'environ 50 000 Frs (cf. p. 113).

D'autres cas peuvent être cités, du secteur PRIVE.

C - LE FONCTIONNEMENT DE CERTAINS SERVICES ADMINISTRATIFS ABIME LES RAPPORTS PATRON-EMPLOYÉ

Nous parlerons plus directement de l'Inspection de la Main-d'Oeuvre et du Travail.

Un directeur d'Etablissement Forestier nous racontait, au cours de notre travail de documentation sur le terrain, le fait suivant :

"J'avais besoin de travailleurs, manœuvres notamment. Je contactai l'Office de la Main-d'Oeuvre. M. X.... me répondit : Je pars dans la région de Mouila; je ferai le nécessaire sur place.

"Dix jours après, un télégramme de la Direction de la Main-d'Oeuvre m'annonce l'arrivée d'un Monsieur qui s'occuperait de mon recrutement. Un métis se présenta à moi : il me dit que moyennant une Commission qu'il appelait ses frais, il me fournirait la quantité d'hommes que je désire.

"J'ai signalé ce cas qui m'a semblé honteux et rappelant le monde négrier.

"L'Office de la Main-d'Oeuvre a tenté de me fournir ultérieurement la main-d'œuvre demandée, mais une très mauvaise organisation administrative n'a pu apporter que des résultats déconcertants, dont :

- un chauffeur poids lourd avec ses permis de poids lourd (je n'en savais quoi faire);
- un dactylo ;
- deux enfants de 14 ans, dont un malade ;
- un meneur syndicaliste sans valeur.

"Dès leur arrivée à Libreville, 50 % des gens se sont sauvés.

"Cette affaire a coûté à mon entreprise quelque 86 000 Frs. Au total : six hommes de recrutés.

"Pour recruter, j'ai fait appel à un de mes travailleurs ... Inconvénients : ce sont des frères, cousins, etc... qu'ils ramènent. Mais ce sont au moins des gens valides."

Par des renseignements qui nous viennent d'autres sources, nous savons que cette sorte de courtage, séquelles d'une époque révolue, était encore pratiquée par plus d'un chef de village au Gabon, en 1960. Comment peut-on faire autrement ? C'est aux services intéressés de se pencher sur ce problème.

Nous rappellerons ici ce que nous avons déjà dit plus haut à propos de l'incidence du mode de recrutement sur l'intégration du travailleur. (1)

Il va de soi que la vénalité du courtier doit l'emporter sur la conscience avec laquelle doivent être effectués choix et tri des recrutés. Il va de soi que rancœurs et convoitises, amitiés et affinités, doivent largement présider à pareils recrutements.

Passons maintenant à un deuxième et dernier point concernant l'Inspection du Travail : les Indemnités des Accidents du Travail. Nous l'aborderons par le canal d'un fait concret. Le 9 juillet 1959, à une cinquantaine de kilomètres de Libreville, un boy-conducteur, 33 ans, célibataire, né à Tchibanga, avait le crâne violemment fracturé par une branche d'arbre,

(1) cf. p. 21-23.

son travail durant. "Il fut transporté par pinasse et non par avion"(1), note l'informateur. Mort s'ensuivit.

Un oncle du défunt, travailleur dans la même entreprise, s'enquit des formalités nécessaires à l'indemnisation de la famille éplorée. "Il faut la présence de l'héritière, la mère du défunt", lui répondit-on. Mais celle-ci est illettrée, très pauvre, et loin, à Tchibanga.

L'oncle du défunt dut économiser et emprunter afin que son épouse allât au "pays" chercher la mère du défunt et informer la famille (2). L'héritière arrivait à Libreville en avril 1960.

L'oncle du défunt, travailleur au salaire fort modique, avait dépensé quelque vingt mille francs CFA : environ cinq mois de salaire. Et les dossiers traînaient toujours dans les services de l'Inspection du Travail.

L'Inspection du Travail, que nous avons contactée au sujet des accidents de travail et en particulier pour le cas ci-dessus relaté, nous faisait à son tour toucher du doigt les difficultés auxquelles elle se heurte :

- il n'est pas toujours facile en cas de décès de savoir qui indemniser, l'état-civil étant chose non encore généralisée ; la filiation étant parfois un nœud quasi gordien ;

- les services administratifs auxquels on s'adresse ne sont toujours pas pressés de répondre : c'est ainsi que le certificat de décès de l'accidenté du 9 juillet 1959, dont nous venons de parler, certificat demandé en août 1959 par l'Inspection du Travail de Libreville à la Région (Préfecture) de Libreville, ne fut envoyé à l'Inspection du Travail qu'en février 1960. La correspondance se faisait épistolairement. (3)

L'indemnisation du précédent cas traîna peut-être du fait que savoir qui indemniser n'a probablement pas été chose facile. Mais les dossiers d'accidentés non décédés s'empilent à l'Inspection du Travail, attendant un règlement.

Nous connaissons un jeune homme accidenté du travail, qui fut hospitalisé, à Libreville, *dans les pavillons réservés aux indigents*, qui mourut et fut enterré *misérablement* : il attendait toujours l'indemnité qui lui devait être versée pour sa jambe brisée.

Lorsqu'un travailleur a un accident de travail, un dossier est constitué avec certificat médical, etc... et déposé à l'Inspection du Travail dont relève l'employeur. L'Assurance de ce dernier indemniserait s'il y a lieu. L'employeur n'a donc plus rien à voir dans la rapidité ou la lenteur des indemnisations.

Or, que se passe-t-il chez l'accidenté ? Comment ce dernier perçoit-il cette situation ?

Il ignore que c'est affaire relevant en grande partie de l'Inspection du Travail. Tout dépend, croit-il, de l'employeur. Et comme les indemnités ne sont presque jamais rapidement versées, ce retard est interprété comme refus de dédommager, comme un subtil vol, comme un procédé nouveau de brimer, d'asservir.

- (1) L'entreprise a un petit avion assurant les services urgents entre le chantier et la Direction sise à Libreville. Une liaison par radio existe entre la Direction et le chantier. En mars ou avril 1960, M. X... agent cadre, eut une écharde dans l'œil pendant le travail. On fit venir l'avion. Notre informateur demande pour quoi l'avion n'est pas utilisé pour les Africains accidentés. De l'heure d'un accident à l'heure d'arrivée à Libreville, il faut compter au minimum six heures si le transfert est effectué par pinasse et sans retard.
- (2) Le système familial de l'Africain ouest-équatorial suscite parfois et même bien souvent de solides difficultés au travailleur. Le lecteur pourra consulter à ce sujet : "LES DEPENSES EXCEPTIONNELLES DANS LES BUDGETS DE FAMILLE" (étude sociologique sur la population africaine de Pointe-Noire, Congo) par Roland DEVAUGES et Laurent BIFFOT (O.R.S.T.O.M.) et en particulier la partie étudiée par nous : "Liens matrimoniaux et paramatrimoniaux".
- (3) Un déplacement de l'un ou l'autre responsable eut hâte, nous semble-t-il, la délivrance dudit certificat. Il y a là une réelle négligence dont ne doit nullement souffrir ou un accidenté ou la famille éplorée d'un défunt.

Cette croyance, que le règlement des accidents de travail dépend du seul bon vouloir du patron, est une opinion répandue dans le monde du travailleur au Gabon : nous l'avons rencontrée dans chacune des trois entreprises ici étudiées, aussi forte chez l'urbain que chez le travailleur de chantier. Pour d'aucuns, l'Inspecteur est de connivence avec le patronat.

Et cette croyance abîme les rapports verticaux au sein des entreprises.

Ceci peut suffire pour faire saisir à l'employeur cette nécessité sur laquelle nous avons insisté au début de cette étude, de renseigner le travailleur sur la vie de l'entreprise, si l'on veut éviter chez ce dernier le sentiment de n'être qu'un instrument (1).

Dans les grandes entreprises, un employé pourrait être recruté, qui s'occuperait des questions sociales : indemnités des accidentés du travail, allocations familiales, etc... Son rôle consisterait à suivre la constitution des dossiers, la correspondance avec les Assurances, etc...

D - INTÉGRATION ET DÉSINTÉGRATION

Après avoir épuisé les facteurs les plus agissants de l'intégration du travailleur gabonais à son entreprise, nous allons, au terme de cette étude, donner le taux d'intégration et de désintégration au sein de chacun des trois Etablissements ci-dessus examinés. (2)

1°/ Au sujet du salaire

Il s'agissait de savoir si l'interviewé estime que l'entreprise où il œuvre est une Maison qui paie bien.

Opinion des interviewés	Ets III %	Ets I %	Ets II %
L'entreprise paie bien	42,7	3,8 (4,7)	3,00 (4,4)
Ne paie pas bien, paie mal	23,6	90,05 (88,00)	94,4 (95,5)
Pas beaucoup	4,04	3,3 (4,7)	
?	1,7	0,5	
Oui, les anciens	3,4		
Moi, non, les autres oui	11,5		0,8 (0,00)
Oui, quelques uns	9,2	2,2 (2,4)	
Oui, les chanceux	3,4		
Oui, ceux qui ont un métier			1,7 (0,00)

2°/ Au sujet de la personne humaine

La question posée était la suivante : "Est-ce que la ... est une bonne Maison qui traite bien ses employés (tact, respect de la personne humaine, etc...)"

(1) cf. p.20 et 63-65.

(2) Dans les tableaux suivants, pour les entreprises I et II, il est donné : 1) le pourcentage de la population totale interviewée et, 2) entre parenthèses le pourcentage de ladite population, manœuvres non compris.

Opinion des interviewés	Ets III %	Ets I %	Ets II %
Oui, l'entreprise nous traite bien	31,2	23,7 (27,2)	11,5 (15,2)
Non	34,6	71,2 (68,00)	86,6 (83,1)
?	2,3	2,7 (1,6)	1,2 (0,8)
Oui, par rapport aux autres maisons	0,5		
Oui en gros	1,7		
Moyen	1,7	2,2 (3,2)	
Ca dépend des chefs et des sections	21,9		
En ville, oui ; en brousse, non	0,5		
Les cadres, les haut placés sont bien traités ; le petit ne l'est pas	2,3		0,4 (0,8)
Les chefs africains nous traitent bien	1,1		
Les grands chefs nous traitent bien, pas les petits	0,5		
Peu de chefs nous traitent bien	0,5		
Qui se respecte est respecté	0,5		

3°/ Intégration proprement dite

Des questions devant permettre de détecter l'attitude de l'interviewé à l'égard de l'entreprise jalonnaient le questionnaire dont la passation durait au minimum une heure et quart. Des questions "projectives" devaient servir de contrôle, qui demandaient au sujet s'il conseillerait - et pour quelles raisons - l'établissement où il œuvre à un sien frère (1) en chômage, à un sien parent employé ailleurs. (2)

Conseils à un frère en chômage, relatifs à l'établissement (3)

Comportement molaire des interviewés	Ets III %	Ets I %	Ets II %
?	1,1	1,1 (1,6)	2,1 (1,7)
Conseillerait l'établissement où il travaille à son frère en chômage	69,3	39,2 (38,4)	9,01 (10,6)
Le lui conseillerait provisoirement en attendant de trouver ailleurs		2,7 (4,00)	
Conseillerait de chercher ailleurs	22,5	55,7 (56,00)	85,8 (85,8)
Conseillerait le gouvernement	0,5		
Ca dépend des avantages qu'il y aurait	5,2	1,1	3,00 (1,7)
A lui-même de voir	1,1		

(1) Frère au sens rigoureux du terme.

(2) Les réponses à cette question corroborent les réponses données ici : nous les avons donc estimées inutiles pour une compréhension plus profonde de la mentalité du travailleur.

(3) Lors de notre travail sur le terrain, on parlait de compression d'effectifs dans les Etablissements III (en avril 1960).

Attitude de l'interviewé s'il devait quitter l'entreprise

Sentiments et attitudes des interviewés	Ets III %	Ets I %	Ets II %
Aurait de la peine, du regret	49,1	34,8 (38,4)	3,00 (5,3)
Serait satisfait	28,3	56,9 (52,8)	94,4 (89,3)
Tout dépend : si je suis renvoyé ou si je pars de moi-même, si je trouve ou non du travail aussitôt après	11,5	3,8 (5,6)	
Oui et non	2,8	0,5 (0,8)	
Indifférent	3,4		1,2 (2,6)
?	4,6	3,8 (2,4)	1,2 (2,6)

Fidélité à l'entreprise devant la tentation de chercher du travail dans une autre Maison bien réputée qui embauche (1)

Comportement molaire des interviewés	Ets III %	Ets I %	Ets II %
Chercheraient à s'y faire embaucher	41,03 (1)	69,6 (68,00)	70,8 (75,2)
Ne chercheraient pas à s'y faire embaucher	35,8	28,1 (28,8)	25,3 (21,2)
Ca dépend	21,9		1,2 (2,6)
?	1,1	2,2 (3,2)	2,5 (0,8)

Choix de la même (ou d'une autre) entreprise si le sujet avait à recommencer sa vie

Comportement molaire des interviewés	Ets III %	Ets I %	Ets II %
Choisirait la même entreprise	43,3	20,4 (18,4)	6,4 (4,4)
Choisirait une autre entreprise	41,04	72,9 (75,2)	90,1 (90,2)
Choisirait l'administration	2,3		
Ferait de l'agriculture à son compte	0,5	1,1 (1,6)	
Irait dans les œuvres missionnaires	0,5		
N'importe où	5,2	0,5 (0,8)	0,8 (1,7)
Ca dépend	1,1	1,1 (1,6)	0,4 (0,8)
?	5,7	3,8 (2,4)	2,1 (2,6)

(1) Il importe de ne nullement oublier que lors de nos interviews, le personnel des Etablissements III était sur le qui-vive : on parlait de licenciement, de compression d'effectif.

Chez le personnel des Etablissements II, le choix est ferme : les réponses sont généralement sans nuance. Le oui ou le non est rapide, dès que la question est bien comprise. Cette rapidité dans la réponse aux questions relatives à l'intégration proprement dite, rapidité qui ne peut nullement être considérée comme due à une incompréhension de la question posée car, d'une part, les questions non comprises en français étaient traduites à l'interrogé en sa langue maternelle et, d'autre part, les motivations ne sont pas extravagantes par rapport à la question (quelques cas de ce genre se sont produits mais fort rares) - signifie que entre les deux pôles où oscille le choix il n'y a presque pas, dans lesdits Etablissements, de moyen terme : c'est ou acceptable ou à rejeter : une opinion bien arrêtée chez le personnel existe, sur l'entreprise. Lors des interviews, le jeu physiologique et corporel des interviewés corroborait d'ailleurs la sincérité du langage.

Dans l'ensemble, une nette et sérieuse situation conflictuelle existe dans les Etablissements II entre patron et employé.

Elle est engendrée non seulement par l'insuffisance des salaires (1) mais encore par la façon dont le salarié est et se trouve traité (2) : deux causes fondamentales et très fécondes. C'est une situation déjà ancienne et qui n'a jamais sérieusement (3) éclaté parce que la crainte de la répression et le quasi-maintien du statu quo ont fini par faire dériver vers le stoïcisme l'énergie et la tension du travailleur.

Si l'on considère ces opinions, comportements et attitudes en fonction des catégories socio-professionnelles, on constate que les manières de penser, d'être et d'agir ne varient pas tellement d'un groupe à l'autre, ce qui indique qu'une même et semblable condition est faite à l'ensemble des travailleurs, à toutes les catégories socio-professionnelles. En effet, nous avons :

- au point de vue *salaire* : le pourcentage de ceux qui estiment que les Etablissements II paient bien gravite entre 0 % (conducteurs ; pinassiers, matelots ; mécaniciens) (manœuvres 1,6 %) et 12,5 % (scieurs, menuisiers, maçons) (bureaux 4,3 %) (4). Les non varient entre 90,9 % (cuisiniers) et 100 % (bureaux 95,6 %).
- au point de vue *condition de la personne humaine* : conducteurs, pinassiers, matelots (5,5 %), mécaniciens (5,4 %) et manœuvres (8,3 %) sont les plus insatisfaits ; les groupes les moins insatisfaits étant les scieurs, menuisiers, maçons (20,8 %) et les bureaucrates (30,7 %)
- *sentiment de l'individu s'il venait à quitter l'entreprise* : deux sujets du groupe "mécanique", un seul sujet dans les autres groupes, affirment qu'ils auraient de la peine. Et cette peine vient davantage du nombre d'années passées dans l'entreprise, de l'accoutumance acquise, du fait que l'on est âgé - que d'un attachement bien fondé.
- *choix de l'individu s'il avait à recommencer sa vie* : deux du groupe bureaux, magasiniers, infirmiers ; trois du groupe scieurs, menuisiers, maçons ; dix du groupe manœuvres, reviendraient travailler aux Etablissements II ; mécaniciens, conducteurs, pinassiers, matelots et cuisiniers préférant tous chercher ailleurs.

(1) cf. p. 63-65 et p. 67 et suivantes, notamment nos suggestions p. 69-70.

(2) cf. p. 69-70.

(3) Au Gabon, le long du passé, des mouvements de protestation ont parfois eu lieu dans les chantiers notamment. Mais, n'étant autorisés par aucune loi, ils étaient vite étouffés et la population saisissait non moins vite l'inanité et les suites d'un recommencement.

(4) 1 cuisinier sur 11.

Dans les Etablissements I, l'opinion du travailleur au sujet du salaire ne diffère pas beaucoup de l'opinion rencontrée chez le personnel des Etablissements II : le pourcentage de ceux qui estiment que l'entreprise paie bien varie en effet entre 0 % et 11,11 % (1) et celui de ceux qui pensent que l'entreprise ne paie pas bien va de 77,7 % à 100 % (2). *Toutefois un courant d'opinion se dessine ici qui, lui, est nuancé :*

- "le salaire est moyen", "l'entreprise ne paie pas beaucoup" : 6,4 % (bureaux) ; 8,3 % (ateliers) ; 10 % (contre-maîtres et chefs d'équipe).
- "ça dépend" : 1,7 % des manœuvres ; 8,3 % des employés d'atelier.

Ce courant d'opinion, intermédiaire entre ceux qui estiment que l'entreprise paie bien et ceux qui trouvent que l'entreprise ne paie pas bien, est à souligner, car, élément modérateur, il signifie que la tension patron-employé est moindre ici en comparaison de ce qu'elle est dans les Etablissements II (3).

Les différences entre ces deux Etablissements augmentent si l'on considère :

1 - La condition faite à la personne humaine du salarié.

L'opinion de ceux qui pensent que le travailleur est bien traité varie dans les Etablissements I entre 14,8 % et 32,2 % (4) alors que, dans les Etablissements II, elle va de 30,7 % à 4,4 % en passant par 20,8 % et 18,1 % d'une part, et, d'autre part, 8,3 % et 5,5 % : pourcentages vraiment maigres.

2 - Les sentiments du salarié à l'égard de l'entreprise qui l'utilise :

Tandis que le pourcentage de ceux qui regretteraient les Etablissements II varie de 0,8 % (manœuvres) à 9,09 % (cuisiniers), celui de ceux qui seraient satisfaits en les quittant gravite entre 81,8 % et 99,1 % ; le taux de satisfaction dans les Etablissements I va de 41,9 % à 66,07 % et celui de regret de 25 % à 58,3 %.

3 - Les comportements et attitude devant le choix de la même (ou une autre) entreprise si l'individu avait à recommencer sa vie ou s'il avait à conseiller un sien frère en chômage, etc... (5).

(1) 0 % : chauffeurs et conducteurs ; contre-maîtres et chefs d'équipe ;
1,7 % : manœuvres ;
3,7 % : marins ;
5,5 % : ateliers ;
11,11 % : pointeurs et magasiniers.

(2) 77,7 % : ateliers ;
87,09 % : bureaux ;
88,88 % : pointeurs et magasiniers ;
90 % : chefs d'équipe et contre-maîtres ;
94,2 % : manœuvres ;
96 % : marins
100 % : chauffeurs, conducteurs.

(3) Ces faits se confirment si l'on compare le salaire de ces deux entreprises : cf. p.25-30, et 67-68, et également p.47-49.

(4) Deux multi-groupes se dessinent : d'une part marins, manœuvres (16,07 %) et chauffeurs-conducteurs (16,6 %) dont le pourcentage gravite entre 15 et 20 % et d'autre part ceux dont le pourcentage varie entre 30 % (contre-maîtres et chefs d'équipe ; bureaux) et 33,3 % (ateliers ; pointeurs).

(5) cf. p.127-129.

Ces différences viendraient en grande partie de ce que les rapports verticaux sont moins distants dans les Etablissements I que dans les Etablissements II, de l'estime considérable dont jouit près de son personnel africain le directeur qu'avaient à l'époque les Etablissements I (1) et des réformes qu'il avait envisagées (v.g. cours par correspondance pour le perfectionnement des meilleurs employés de bureau).

Dans les Etablissements III, par contre, l'intégration est plus forte que la désintégration. C'est ainsi que, au sujet des salaires, le pourcentage des oui (42,7%) l'emporte sur celui de ceux qui pensent que les Etablissements III ne paient pas bien (23,6%) (2) et que, entre ces deux positions extrêmes se situe toute une gamme d'opinions :

- moi non, les autres oui : 11,5% (3)
- oui, quelques uns : 9,2% (4)
- oui, les anciens : 3,4% (5)
- etc...

gamme qui groupe 31,5% des interviewés.

Ce même courant intermédiaire s'observe dans l'opinion des interviewés relative à la condition humaine faite au travailleur de l'entreprise. Entre les 31,2% des réponses positives et les 34,6% de réponses négatives (6) se situent 32% des enquêtés.

On peut de même observer que le taux de ceux qui seraient satisfaits (28,3%) est nettement plus faible que celui de ceux qui seraient mécontents (49,1%) s'ils venaient à quitter l'entreprise et que le groupe gravitant entre ces deux derniers renferme 14% des interrogés.

Ces nettes différences d'opinions, de comportements et d'attitudes entre les Etablissements I et II d'une part, et, d'autre part, les Etablissements III, viennent des réformes et innovations que la Direction des Etablissements III n'a cessé d'opérer pour une meilleure condition de la personne humaine.

(1) Pas un seul des 181 interviewés n'a formulé de griefs à l'adresse de ce directeur.

La situation de directeur de chantier forestier est toute différente de celle de directeur d'entreprise urbaine. Le directeur d'entreprise urbaine a un plus fréquent contact direct avec son personnel. On peut mieux le juger, l'apprécier à sa juste valeur : on a le temps et la possibilité de retoucher les jugements portés sur lui ; on peut mieux percevoir dans la hiérarchie quel chef est réticent, quel "patron" freine le progrès : nous avons en effet rencontré des noms qui sont cités par forte proportion d'interviewés comme hostiles aux réformes, comme abîmant les rapports verticaux, etc... Le Directeur d'entreprise forestière a, par contre, des contacts plus espacés avec son personnel africain, surtout lorsque l'entreprise a plusieurs chantiers. Il peut difficilement voir directement les choses ; il est obligé d'avoir davantage confiance en le (s) chef (s) de chantier et en devient le bouc émissaire. Son rôle est plus ingrat.

(2) Voici la ventilation :

a) des oui : bureaux 71,1%, laborantins 29,03%, ateliers 28,8%, marins 27,2%.

b) des non : laborantins 29,03%, ateliers 26,4%, bureaux 21,05% et marins 18,1%.

(3) 27,2% de marins, 19,2% d'ateliers, 3,2% de laborantins.

(4) 15,1% de marins, 13,4% d'employés d'ateliers.

(5) 12,9% de laborantins, 3,03% de marins, 1,9% d'ateliers.

(6) Ateliers : 38,4% de oui 34,3% de non

Marins : 42,4% " 33,3% "

Bureaux : 28,06% " 29,8% "

Laborantins : 12,9% de oui 45,1% " (31,8% de "ça dépend des sections").