

Effets de la trêve sociale de 2022 sur les conditions de vie des enseignants et du personnel de santé en Côte d'Ivoire : une approche quantitative de la question

Adou Appiah, Docteur

Département d'Anthropologie et de Sociologie (DAS),
Université Alassane Ouattara, Bouaké, Côte d'Ivoire

[Doi:10.19044/esj.2026.v22n19p138](https://doi.org/10.19044/esj.2026.v22n19p138)

Submitted: 13 May 2026

Accepted: 26 June 2026

Published: 31 July 2026

Copyright 2026 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

Cite As:

Appiah, A. (2026). *Effets de la trêve sociale de 2022 sur les conditions de vie des enseignants et du personnel de santé en Côte d'Ivoire : une approche quantitative de la question*. European Scientific Journal, ESJ, 22 (19), 138. <https://doi.org/10.19044/esj.2026.v22n19p138>

Résumé

La signature de la trêve sociale en 2022 a suscité de nombreuses attentes parmi les fonctionnaires ivoiriens. Cependant, les conflits sociaux qu'elle était censée supprimer ou réduire persistent. Ainsi, l'article vise, à partir d'une revue de littérature et d'une enquête en ligne réalisée auprès de 101 enseignants et personnel de santé, à mettre au jour l'écart entre les attentes résultant de la signature de la trêve sociale en 2022 et les conditions de vie des enseignants et du personnel de santé. L'article conclut que la trêve sociale a eu des effets limités sur les conditions de vie des enquêtés dont les besoins sont largement au-dessus de la rémunération perçue en dépit des efforts du gouvernement.

Mots-clés : Négociation collective, Trêve sociale, Syndicats, Fonction publique, Côte d'Ivoire

Effects of the 2022 Social Truce on the Living Conditions of Teachers and Health Workers in Côte d'Ivoire: A Quantitative Approach to the Issue

Adou Appiah, Docteur

Département d'Anthropologie et de Sociologie (DAS),
Université Alassane Ouattara, Bouaké, Côte d'Ivoire

Abstract

The signing of the social truce in 2022 raised many expectations among Ivorian civil servants. However, the social conflicts that it was supposed to suppress or reduce persist. The article aims, based on a literature review and an online survey of 101 teachers and health personnel, to bring to light the gap between the expectations resulting from the signing of the social truce in 2022 and the living conditions of teachers and health personnel. The article concludes that the social truce has had limited effects on the living conditions of the respondents, whose needs far exceed the remuneration received despite the government's efforts.

Keywords: Collective bargaining, social truce, trade union, civil service, Côte d'Ivoire

Introduction

En 2017, le gouvernement ivoirien et les syndicats du secteur public ont signé un accord pour mettre fin aux conflits sociaux et améliorer ainsi les performances de l'administration. En retour, des mesures substantielles étaient envisagées pour améliorer les conditions de vie des fonctionnaires. L'accord a été reconduit en 2022 pour les mêmes raisons. À ce jour, le gouvernement a rempli une large majorité de ses engagements. De leur côté, les syndicats ont respecté la quasi-totalité de termes de l'accord (Appiah, 2025).

Pourtant, les conflits sociaux persistent, car dans diverses composantes de la Fonction Publique, des syndicats remettent en question la trêve sociale et engagent des actions visant à obtenir des améliorations de leurs conditions de travail et de vie. Mettant en avant des injustices sociales dans le traitement des fonctionnaires, les syndicats de certains corps exigent des primes et d'autres accessoires de salaires. Ainsi, les enseignants du primaire et du secondaire réclament des primes trimestrielles, tout comme d'autres travailleurs du secteur public. Le personnel de la santé demande la mise en œuvre de la réforme hospitalière qui leur octroie des avantages de diverses natures.

Cette problématique, qui est cruciale sur les plans politique et social, n'a pas été traitée de façon suffisante au niveau scientifique. En effet, il existe très peu de travaux sur la question. Celles qui existent traitent de la modernisation de l'administration (Pregon, 2019) et l'impact des grèves des enseignants sur les performances des élèves (Kéï, Yao et Silué, 2020). Mazouz et *al.* (2022) se sont intéressés aux conditions de performances managériales dans la Fonction Publique de 15 pays africains francophones. Pour Gaye (2018) qui recherche les conditions de succès d'un accord entre gouvernement et syndicats dans le contexte sénégalais fait remarquer qu'il ne doit pas se limiter à une suspension ou une négation des conflits sociaux, mais à refonder la gouvernance de l'administration.

Ce bref état de la question révèle que la problématique de la trêve sociale et les conditions de vie des fonctionnaires n'a pas reçu suffisamment d'attention dans la communauté scientifique. L'article tente de combler cette lacune en répondant à la question de recherche suivante : dans quelle mesure la trêve sociale a-t-elle amélioré les conditions de vie et de travail des fonctionnaires, en particulier ceux de l'éducation primaire et secondaire et ceux de la santé ? L'étude s'inscrit dans le champ de la sociologie du travail et des entreprises et mobilise l'approche explicative pour saisir les effets de la trêve sociale sur les conditions de vie des fonctionnaires enquêtés.

Méthodes

L'article s'appuie sur une enquête réalisée entre Octobre et décembre 2025 en ligne. Il repose sur une approche quantitative basée sur une recherche documentaire et un questionnaire pour la collecte des données. Un échantillonnage a été nécessaire pour réaliser l'enquête en ligne. Ainsi, 101 fonctionnaires, notamment des enseignants et des travailleurs dans le domaine de la santé, ont répondu au questionnaire envoyé en ligne. Le choix de ces deux catégories repose sur la disponibilité des leaders syndicaux à mobiliser leurs membres pour participer à l'étude.

Le questionnaire a été réalisé sur Kobo ToolBox et le lien a été partagé avec les enquêtés via leurs leaders syndicaux. Cette approche a permis d'obtenir des informations en temps réel. Les données générées lors de la collecte sont traitées, par la suite, à l'aide du logiciel Sphinx. L'analyse descriptive, notamment le calcul des fréquences, des proportions, des moyennes a été privilégiée afin de caractériser les variables étudiées. Des tableaux et des graphiques ont été générés pour expliquer le phénomène étudié.

L'article s'appuie sur la théorie de la privation relative développée par Runciman (1966) et l'approche par les capacités de Sen (1985, 1999) pour expliquer le phénomène étudié. La première théorie vise à montrer qu'il existe un écart entre les statuts théoriques que les acteurs concernés valorisent et le

niveau d'insatisfaction exprimé en raison de divers facteurs. La seconde permet d'analyser l'écart entre ce qu'une personne peut potentiellement faire ou être et la capacité réelle de l'atteindre.

L'étude présente des limites, car l'échantillonnage repose sur des participants volontaires en raison des difficultés à obtenir des listes des syndicats pour déterminer les effectifs à interroger. En plus, il existe très peu de données disponibles sur les dépenses des travailleurs. Toutefois, l'approche mobilisée a permis de surmonter ces difficultés en associant les leaders syndicaux et en utilisant les moyennes pour estimer les dépenses.

Résultats

Cette partie présente les résultats du dépouillement des questionnaires administrés en ligne. Elle porte sur les caractéristiques sociodémographiques des enquêtés, des dépenses des fonctionnaires et de leurs perceptions de la trêve sociale.

Caractéristiques sociodémographiques des enquêtés

Les données du Tableau 1 ci-dessous indiquent qu'une large majorité des répondants est constituée d'hommes avec 91 enquêtés, soit 90,10% de l'effectif contre 10 femmes représentant 9,90% de l'effectif. Ce déséquilibre important entre hommes et femmes ne reflète que l'engagement des hommes à se soumettre à des questions jugées sensibles en Afrique francophone en général, et en Côte d'Ivoire en particulier, notamment les aspects liés au salaire. Aussi, cela pourrait s'expliquer par le fait que les hommes sont ceux qui s'occupent ou effectuent principalement les dépenses du ménage.

En outre, la population enquêtée est majoritairement adulte. En effet, plus de 3 personnes sur 4 enquêtées (76,24%) ont au moins 35 ans avec une forte proportion de la tranche d'âge 35-44 ans qui constitue à elle seule 61,39% de l'échantillon.

En ce qui concerne la situation matrimoniale, une grande majorité est engagée dans une relation plus ou moins stable avec 75,00% de personnes mariées ou en concubinage. Ces enquêtés vivent, de fait, avec leurs conjoints et certainement des collatéraux et ont donc des charges beaucoup plus importantes. En outre, près d'un quart (24,00%) de l'échantillon est célibataire.

S'agissant de la religion, une grande majorité des enquêtés pratique une religion révélée avec 90 personnes (89,11%) de l'échantillon, dont 71 chrétiens (70,30%) et 19 musulmans (18,81%). On note, par ailleurs, une sous-représentation d'animistes (4 personnes, soit 3,96%) et d'autres religions comme le Bouddhisme (2 personnes, soit 1,98%). Cette surreprésentation d'enquêtés pratiquant des religions (christianisme et islam) et valorisant le stoïcisme, c'est-à-dire l'acceptation de sa condition parfois précaire sur terre

pour bénéficier, en retour, d'une riche vie éternelle dans l'au-delà, suggère que ces fonctionnaires sont susceptibles de supporter des conditions difficiles dans la résignation.

Tableau 1: Caractéristiques individuelles des enquêtés

Variables	Modalités	Valeurs	
		Effectif	%
Sexe	Masculin	91	90,10
	Féminin	10	9,90
Âge	25-34 ans	24	23,76
	35-44 ans	62	61,39
	45-54 ans	12	11,88
	55-65 ans	3	2,97
Situation matrimoniale (n=100)	Célibataire	24	24,00
	Concubinage	42	42,00
	Marié (e)	33	33,00
	Union libre	1	1,00
Religion	Chrétienne	71	70,30
	Musulmane	19	18,81
	Bouddhisme	2	1,98
	Animisme	4	3,96
	Aucune	5	4,95

Source : Données de l'enquête, 2025

Dépenses des enquêtés

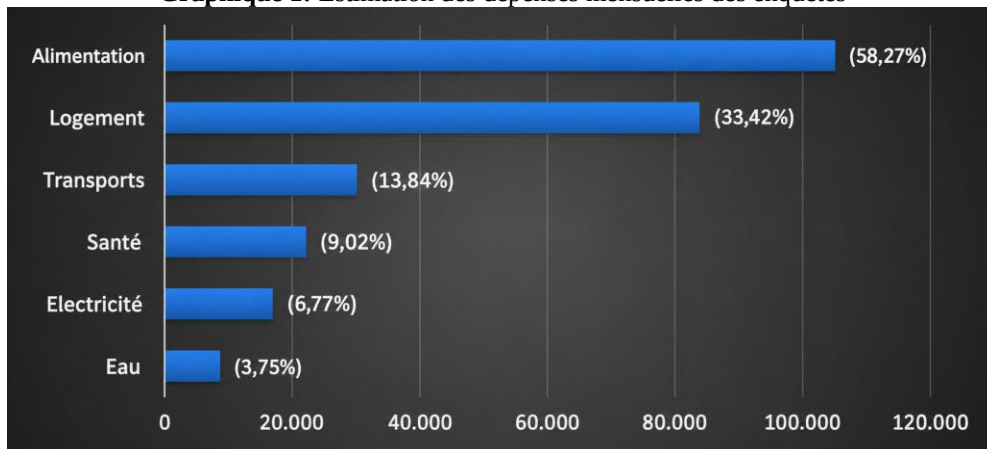
Pour le travail effectué, le fonctionnaire a droit à une rémunération conformément à l'article 81 du Statut Général de la Fonction Publique (RCI, 2023). Ce montant payé en fonction d'un certain nombre de critères dont l'emploi, le grade, l'ancienneté, etc. est censé permettre au fonctionnaire de satisfaire ses besoins et de lui permettre de continuer à fournir ses compétences au gouvernement.

Les dépenses des enquêtés se rapportent aux montants payés par les fonctionnaires pour satisfaire leurs besoins. Il s'agit des dépenses prioritaires, celles qui sont quasi-obligatoires et concernent la vie au quotidien. Ensuite, viennent les dépenses liées aux contraintes socio-économiques. Elles ne se rapportent pas directement à la vie quotidienne, mais agissent comme une obligation à laquelle le fonctionnaire doit se soumettre pour son intégration socioéconomique.

Les dépenses prioritaires

Ces dépenses portent sur l'alimentation, le logement, le transport, l'électricité et l'eau, et participent au bien-être quotidien du fonctionnaire et de sa famille. D'après les données du Graphique 1, les répondants consacrent en moyenne 256 410 FCFA par mois à tous ces besoins.

Graphique 1: Estimation des dépenses mensuelles des enquêtés



Source : Données de l'enquête, 2025

S'agissant de l'alimentation, les dépenses sont estimées à 97 980 FCFA par mois, soit 38,21% du total. Ce poste budgétaire sert à couvrir les achats liés aux céréales ou ses dérivées (riz, maïs, mil, etc. selon l'appartenance culturelle), des légumes, de la viande, du poisson et des produits conditionnés tels de l'huile végétale, du lait, du sucre et tout le nécessaire pour les repas journaliers pendant un mois. Ces montants ne sont pas fixes, puisque les prix subissent des fluctuations en fonction de l'offre et de la demande qui varient selon les saisons et d'un mois à l'autre. Le Tableau 2 ci-dessous présente un exemple de variation de prix entre les mois d'août et septembre 2025 dans la région de Yamoussoukro, au centre de la Côte d'Ivoire :

Tableau 2 : Évolution des prix des produits alimentaires d'août à septembre 2025 à Yamoussoukro

#	Libellé produit élémentaire		Prix moyen en Août 2025 (FCFA)	Prix moyen en Septembre 2025 (FCFA)	Variation
1	Oignon frais rond-blanc	1 Kg	590	805	36%
2	Piment frais	1 Kg	1 895	2 760	46%
3	Salade locale	1 Kg	515	445	-14%
4	Tomates cerises (africaines)	1 Kg	1 105	1 525	38%
5	Tomates et salades	1 Kg	905	855	-6%
6	Ignames précoces "Pkonan"	1 Kg	805	435	-46%
7	Ignames tardives "Klinglè"	1 Kg	505	615	22%
8	Manioc frais	1 Kg	220	170	-23%
9	Patates douces	1 Kg	380	295	-22%
10	Pommes de terre	1 Kg	695	640	-8%

11	Manioc râpé (Plakali) en vrac	1 Kg	400	420	5%
12	Oranges locales	1 Kg	395	335	-15%
13	Bananes douces	1 Kg	425	535	26%
14	Mangues ordinaires	1 Kg	115	155	35%
15	Ananas frais	1 Kg	450	695	54%

Source, ANSAT, 2026

Ces variations à la hausse ou à la baisse ne permettent pas aux fonctionnaires de faire une planification adéquate de leurs dépenses. En effet, sur 15 produits présentés, 8, soit plus de 50% de l'ensemble ont enregistré une hausse. En ce qui concerne le logement, les dépenses mensuelles des fonctionnaires enquêtés sont estimées à 83 120 FCFA, représentant 32,42% du montant global (Graphique 1).

Dans le cadre de l'application des mesures de la trêve sociale, le décret n°2022-635 du 03 Août 2022 portant indemnité contributive au logement en faveur des fonctionnaires et agents de l'État a été pris pour soutenir ces travailleurs de la Fonction Publique. Les montants de ces indemnités sont de 90 000 FCFA (Groupe 1 : Grade A5 à A7), 70 000 FCFA (Groupe 2 : Grade A4) et 60 000 FCFA (Groupe 3 : Grade D1 à A3). En dehors des fonctionnaires du groupe 1, les autres ont des indemnités inférieures à l'estimation de l'enquête (83 120 FCFA). Il s'agit, donc, d'un manque à gagner qu'ils devront combler au prix d'un ajustement de leur rémunération. En plus, la quasi-totalité des répondants (98,02%) vit avec des dépendants à leurs domiciles, et près du tiers de l'échantillon (29,70%) vit dans des ménages d'au moins 6 personnes (Tableau 2) :

Tableau 3: Nombre de personnes à charge (au domicile)

Nombre de personnes	Effectif	%
1 à 5 personnes	69	68,32
6 à 10 personnes	30	29,70
Plus de 10 personnes	1	0,99
Sans personne à charge	2	1,98
Total	101	100,00

Source : Données de l'enquête, 2025

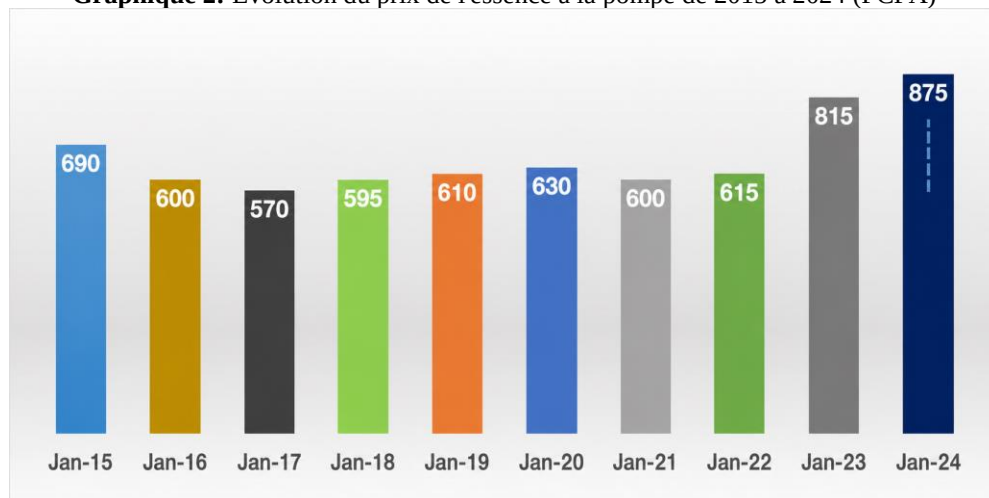
Cette forte densité requiert de grands logements plus chers en termes de loyer à payer, ou alors, une importante massification d'individus dans un espace réduit ; ce qui aura pour effet d'effriter la qualité de vie du fonctionnaire et de son rendement au travail.

Au niveau du transport, les dépenses mensuelles des fonctionnaires sondés sont estimées à 27 800 FCFA (Graphique 1) %. Elles concernent le frais de déplacements du domicile au lieu de travail du fonctionnaire. Selon les localités, ils varient. En réalité, les moyens et les opportunités de transport

ne sont pas les mêmes. Les grandes agglomérations comme Abidjan, Bouaké et Yamoussoukro sont desservies par la Société des Transports Abidjanais (SOTRA) qui pratique des tarifs beaucoup plus abordables. Mais en plus, il existe d'autres moyens comme les mini-bus communément appelés Gbaka à Abidjan et Bouaké. Aujourd'hui, dans plusieurs autres villes du pays, des motos sont utilisées comme des taxis, offrant aux fonctionnaires des possibilités supplémentaires de se rendre au travail. Certains parmi eux possèdent des engins, dont des véhicules ou des motos qui leur servent de moyen de locomotion pour aller dans leurs services respectifs. Pour ces derniers, le transport inclut aussi le carburant et les réparations de pannes qui surviennent dans l'usage de leurs engins.

La pression exercée par cette ligne budgétaire sur les fonctionnaires a suscité des revendications que le gouvernement a adressées. Ainsi, en application aux mesures de la trêve sociale, une prime de transport a été accordée aux travailleurs de la Fonction Publique. Le décret n° 2022-633 du 03 août 2022 fixant le taux de l'indemnité de transport allouée aux fonctionnaires et agents de l'État. Il prévoit une indemnité de 20 000 FCFA pour les fonctionnaires dans le district d'Abidjan, 15 000 FCFA pour ceux résidant dans les chefs-lieux de région et 10 000 FCFA pour les autres localités. Pour autant, les fonctionnaires sont toujours soumis à des pressions, car ces montants sont inférieurs aux estimations des dépenses des répondants en ce qui concerne le transport. En plus, les frais de déplacements sont constamment soumis à des fluctuations en raison de la volatilité des prix du carburant. Le Graphique 2 ci-dessous présente l'évolution du prix du carburant entre 2015 et 2024 :

Graphique 2: Évolution du prix de l'essence à la pompe de 2015 à 2024 (FCFA)



Source : Direction Générale des Hydrocarbures, 2024

Au cours de la période de référence, le prix de l'essence à la pompe a enregistré une hausse de l'ordre de 26,82%, passant ainsi de 690 FCFA en 2015 à 875 FCFA en 2024. Ces variations impactent directement les tarifs des transports en commun, mais également le carburant pour ceux qui ont des véhicules. Tout bien considéré, les efforts du gouvernement dans le cadre de l'application du protocole d'accord de la trêve sociale s'avèrent insuffisants pour satisfaire les besoins de transport des enquêtés qui doivent procéder à des ajustements de leurs revenus pour faire face à ce défi.

Pour ce qui est de la santé, les dépenses des répondants peuvent être estimées à 23 120 FCFA par mois, soit 9,02% du montant global alloué à la satisfaction de leurs besoins. Ces dépenses sont allégées, car la protection sociale est étendue à tous les fonctionnaires. Il existe un régime de base et des régimes complémentaires offrant une gamme variée de services aux travailleurs de la Fonction Publique. Cependant, la majorité des enquêtés vit avec plusieurs dépendants (Tableau 2) qui ne sont pas tous des bénéficiaires des polices d'assurance des fonctionnaires. Ce qui peut avoir pour effet d'accroître les dépenses liées à la santé des enquêtés.

Au niveau de l'électricité, les répondants déclarent dépenser en moyenne 17 350 FCFA par mois. D'ailleurs, il convient de mentionner que les ménages sont souvent soumis à des hausses du prix d'électricité qui impactent les fonctionnaires. Entre 2023 et 2024, le pays a connu deux hausses successives :

« Depuis le 1er janvier 2024, les ménages ivoiriens font face à une augmentation significative de leurs factures d'électricité. Cette hausse, annoncée par le gouvernement, s'élève à 10% et touche l'ensemble des abonnés de la Compagnie Ivoirienne d'Électricité (CIE). Après une première augmentation limitée à 9,6% en juillet 2023, qui n'avait concerné que 11% des abonnés, cette nouvelle mesure a un impact beaucoup plus large.

L'augmentation fait passer le prix moyen de vente de 79 FCFA/kWh à 87 FCFA/kWh. Cette décision gouvernementale intervient dans un contexte de déséquilibre financier du secteur de l'énergie, exacerbé par la pandémie de Covid-19 et la crise en Ukraine » (lmentor.net, 2024).

En plus, avec des hausses de chaleur qui surviennent de façon périodique, les ménages perçoivent des augmentations qu'ils jugent injustifiées sur leurs factures. Ces situations sont susceptibles d'entraîner des hausses des postes budgétaires alloués à l'électricité par les fonctionnaires. S'agissant de l'eau courante, l'estimation des dépenses s'élève à 7 040 FCFA représentant 2,75% des dépenses globales mensuelles des enquêtés. Globalement, les fonctionnaires sondés dépensent 256 410 FCFA

mensuellement pour satisfaire leurs besoins prioritaires. Mais en raison de divers facteurs, ce montant peut connaître des hausses pouvant affecter la planification des fonctionnaires.

En plus, ils sont soumis à d'autres dépenses socioéconomiques qui impactent leurs budgets. Elles servent à couvrir des engagements bancaires et à payer des sommes pour la participation à des groupes sociaux auxquels ils appartiennent. Ainsi, 66,34% (67 enquêtés) parmi les enquêtés remboursent en moyenne les échéances au niveau de leurs banques à concurrence de 181 000 FCFA. Sur la question, 58,42% (59 enquêtés) versent en moyenne 44 980 FCFA à leurs organisations religieuses d'appartenance ; 73,27% (74 enquêtés) payent des cotisations estimées à 5 640 FCFA à des associations auxquelles ils appartiennent et 61,39% (62 enquêtés) sont des militants de syndicats pour lesquels ils payent leurs cotisations syndicales à hauteur de 2 660 FCFA (Tableau 4) :

Tableau 4: Autres dépenses

	Effectif	%	Montant (FCFA)
Prêt à la banque	67	66,34	181 800
Cotisation culturelle	59	58,42	44 980
Cotisation association	74	73,27	5 640
Cotisation syndicale	62	61,39	2 660

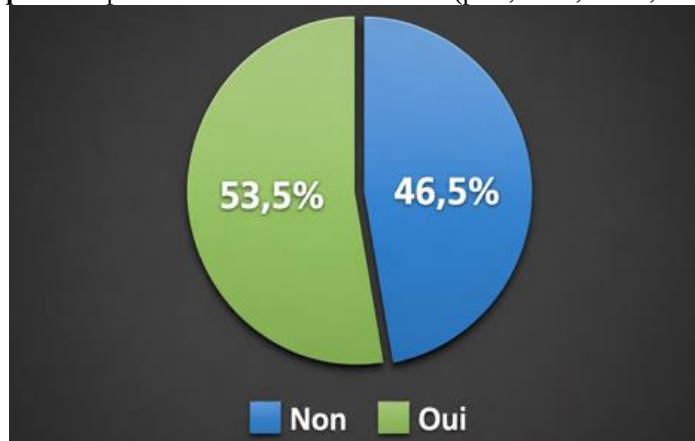
Source : Données de l'enquête, 2025

La somme de ces dépenses supplémentaires est estimée à 235 080 FCFA (Tableau 4). C'est ce qui fait que les enquêtés payent, en plus, des montants compris entre 2 660 FCFA et 235 080 FCFA. Les dépenses globales des fonctionnaires varient donc entre 259 070 FCFA (256 410+2 660) et 491 490 FCFA (256 410+235 080). Pourtant, la moyenne salariale des enquêtés qui sont dans les services au niveau du secteur informel est estimé à 250 000 FCFA, selon l'EHCVM¹ de 2021 de l'ANTstat² (2021). Il s'ensuit que l'estimation du salaire moyen des fonctionnaires est en deçà de leurs besoins. En plus, ces montant peuvent être majorés, car plus de la moitié des enquêtés a des dépendants hors de la maison qui sont à leur charge (Graphique 3) :

¹ Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages.

² Agence Nationale de la Statistique.

Graphique 3: Dépendants hors de votre domicile (père, mère, frères, neveux, etc.)



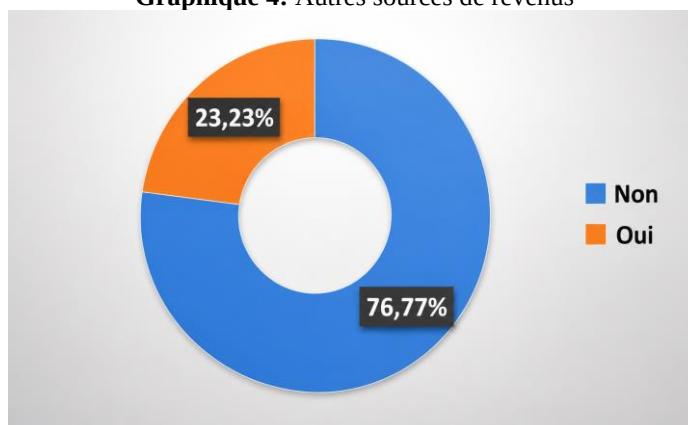
Source : Données de l'enquête, 2025

Ce qui précède suscite une interrogation pertinente : comment les fonctionnaires parviennent-ils à s'adapter à ce déséquilibre ?

Stratégies d'adaptation

La première question qui vient à l'esprit lorsqu'il est manifeste que la rémunération des fonctionnaires ne suffit pas à couvrir toutes leurs charges est la suivante : ces enquêtés ont-ils d'autres sources de revenus pour combler ces insuffisances ? Tenter de répondre à cette question revient à chercher à savoir s'ils ont d'autres sources de revenus. L'analyse des données collectées indique qu'une grande majorité des fonctionnaires sondés n'a pas d'autres sources de revenus avec 78 individus représentant 77,23% de l'échantillon contre 23 enquêtés (22,77%) qui déclarent en avoir (Graphique 4) :

Graphique 4: Autres sources de revenus



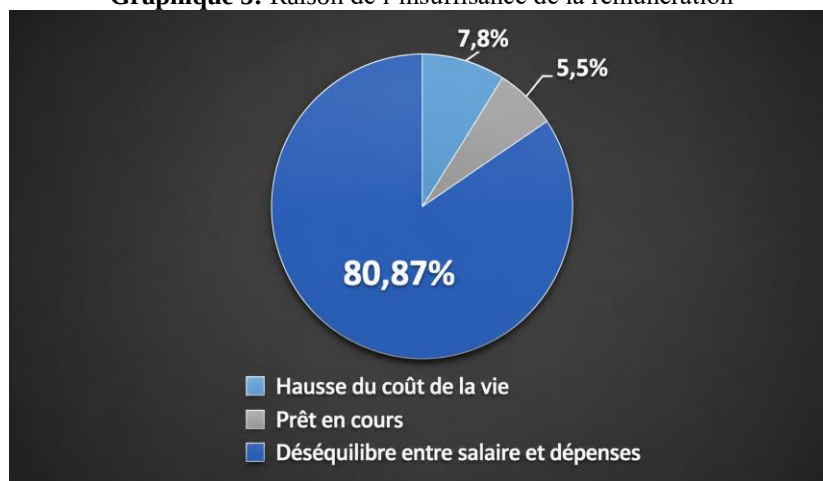
Source : Données de l'enquête, 2025

Cette prépondérance d'individus sans autres sources de revenus s'explique, en partie, par le statut des fonctionnaires. En effet, il est formellement interdit à cette catégorie de travailleurs de mener des activités lucratives : « *Le fonctionnaire ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sauf dérogation accordée par décret pris en Conseil des Ministres* » (RCI³, 2023, Article 32). Cela dit, le fonctionnaire doit vivre essentiellement de sa rémunération. Ces travailleurs ne peuvent donc pas entreprendre des activités pouvant leur générer des revenus additionnels pour satisfaire leurs besoins. Toutefois, près d'un quart de l'échantillon (22,77%) a déclaré qu'elle avait d'autres sources de revenus. Il est possible de conjecturer qu'ils proviennent de dons ou de revenus tirés d'activités génératrices de revenus en violation de la réglementation régissant le statut de fonctionnaire. Malgré la présence de cette frange de l'échantillon disposant d'autres sources de revenus, une large majorité d'enquêtés (91,09%) déclarent que la rémunération perçue ne leur permet pas de satisfaire tous leurs besoins. Quelles sont les raisons de cette insuffisance de la rémunération.

Les enquêtés évoquent trois raisons, notamment les échéances d'un prêt en cours, la hausse du coût de la vie et le déséquilibre entre la rémunération et les dépenses.

L'analyse des données collectées révèle qu'une grande majorité d'enquêtés explique l'insuffisance de la rémunération à couvrir les charges par un déséquilibre entre le salaire et les dépenses avec 80 individus représentant 86,96% de l'échantillon suivi de ceux qui l'expliquent par la hausse du coût de la vie (7 individus, soit 7,61%) et des fonctionnaires qui déclarent qu'elle est liée à un prêt en cours (5 individus, soit 5,43%) (Graphique 5) :

Graphique 5: Raison de l'insuffisance de la rémunération



Source : Données de l'enquête, 2025

³ République de Côte d'Ivoire.

Comme présenté plus haut, les dépenses, même minorées, sont supérieures à la moyenne de la rémunération perçue par les fonctionnaires sondés. Dans le cadre de la mise en œuvre de la trêve sociale, il est évident que le gouvernement a rempli une partie de ses engagements en octroyant aux fonctionnaires des primes pour le transport et le logement. Mais, cela ne suffit pas à combler l'écart entre les dépenses et le salaire. Ceci invite à questionner les modalités de calcul et de fixation de la rémunération du fonctionnaire. En fait, il existe quatre grades (A, B, C et D) et à chaque grade correspond une valeur du point d'indice qu'il faut multiplier par le taux indiciaire (233 FCFA) pour avoir le salaire de base. À cela, s'ajoutent diverses primes, indemnités et allocations pour obtenir la rémunération du fonctionnaire. La question qu'il convient de poser est de savoir si ce calcul tient compte du niveau de vie des fonctionnaires ou bien il s'agit d'un simple alibi de responsabilité pour justifier que ces derniers sont payés pour le travail effectué. Dans tous les cas de figure, il transparaît qu'il y a un écart réel entre le niveau de vie des fonctionnaires et les montants à eux versés en guise de rémunération par l'État.

D'autres fonctionnaires (7,61%) mettent en avant la hausse du coût de la vie pour expliquer leurs difficultés à satisfaire tous leurs besoins. Il est évident que les biens de consommation de premières nécessités augmentent constamment dans le pays (Voir tableau 2 et Graphique 2 à titre illustratif) ; mais les rémunérations des fonctionnaires ne suivent pas ces évolutions des prix de sorte que l'écart se creuse en permanence, érodant ainsi le pouvoir d'achats des fonctionnaires. Tout bien considéré, et même avec une gestion parcimonieuse des ressources disponibles, il arrive un seuil où les dépenses surpassent les revenus.

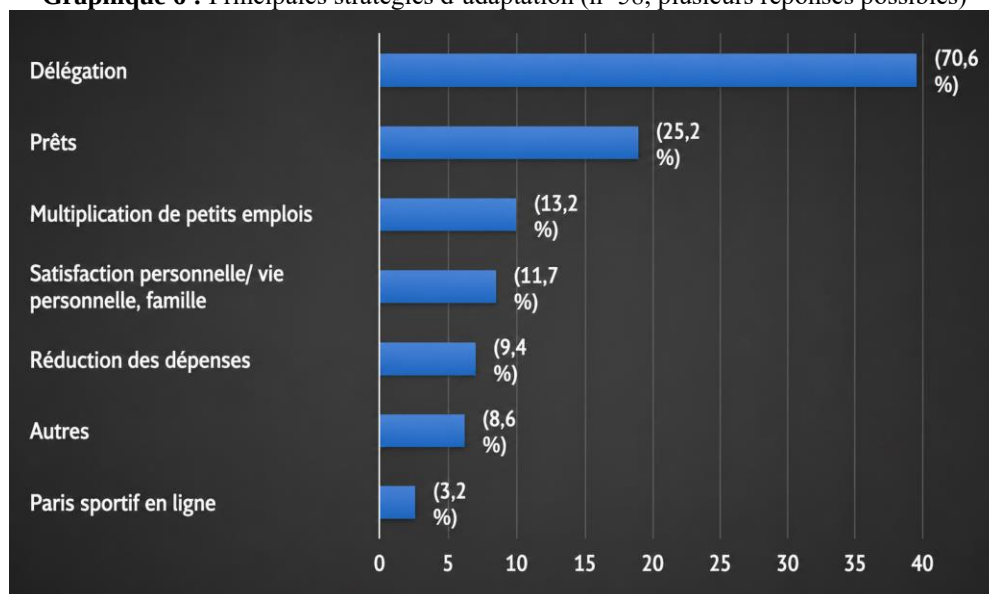
La dernière catégorie de fonctionnaires explique son incapacité à satisfaire ses besoins avec sa rémunération par des prêts en cours. En effet, ces travailleurs ont contracté des prêts auprès de leurs banques et doivent rembourser chaque mois les échéances convenues d'accord parties. Selon l'article 4 du décret n°2014-370 du 18 juin 2014 relatif au régime de quotité cessible et de quotité saisissable, le taux applicable à la tranche de 200 001 FCFA à 400 000 FCFA est de 38%. Cela veut dire que les enquêtés dont la moyenne de salaire est estimée à 250 000 FCFA peuvent payer jusqu'à 95 000 FCFA de remboursement pour leurs prêts. Déduction faite, il ne leur reste que 155 000 FCFA pour couvrir leurs dépenses mensuelles. Même si les banques proposent des découverts, elles ne peuvent que régler partiellement le problème. Quelle que soit l'explication fournie pour justifier l'insuffisance de la rémunération pour satisfaire leurs besoins, les fonctionnaires parviennent à s'adapter. Comment procèdent-ils ? Autrement, quelles sont les stratégies d'adaptation qu'ils développent pour faire face à cette situation ?

L'analyse des données collectées a mis au jour plusieurs stratégies mobilisées par les travailleurs de la Fonction Publique pour mitiger les effets

produits par l'insuffisance de ressources pour faire face à leurs besoins. Les données du Graphique 6 montrent une prédominance de la résignation avec 70,69% (41 individus) suivi de loin par ceux qui recourent à des prêts avec 25,86% (15 individus). Une autre catégorie de travailleurs déclare multiplier les petits emplois pour faire face à leurs besoins. Ils sont 14 et représentent 24,14% de l'échantillon. Pour les enseignants, il peut s'agir de cours de renforcement ou de cours particulier à des élèves ou à des individus. En ce qui concerne le personnel de la santé, ces emplois sont généralement des heures supplémentaires effectuées dans des structures sanitaires privées.

D'autres fonctionnaires sollicitent l'appui de leurs conjoints et/ou de leurs parents pour faire face aux défis auxquels ils sont confrontés à la fin de chaque mois ; ils représentent 13,79% de l'effectif, soit 8 individus. Dans les mêmes proportions, certains enquêtés tentent de réduire leurs dépenses pour supporter leurs dépenses. Un répondant (1 individu, soit 1,72% de l'effectif) déclare s'adonner aux jeux du hasard, notamment les paris sportifs pour améliorer ses revenus et pouvoir satisfaire ainsi ses besoins mensuels (Graphique 6) :

Graphique 6 : Principales stratégies d'adaptation (n=58, plusieurs réponses possibles)



Source : Données de l'enquête, 2025

Ces données montrent que la majorité des fonctionnaires sondés éprouvent des difficultés à vivre avec la rémunération reçue. En effet, 58 répondants, soit 57,43% des enquêtés déclarent mobiliser des stratégies pour combler le déficit résultant du déséquilibre entre le salaire et les dépenses. Aussi, les données révèlent que ces fonctionnaires ont très peu d'options efficaces pour s'adapter au contexte d'insuffisance de revenus auquel ils sont

confrontés en dépit des retombées de la signature de la trêve sociale. De fait, la résignation n'est pas une stratégie viable pour obtenir des changements significatifs. Par ailleurs, il convient de relever près de 90,00% des enquêtés déclarent être adeptes de religions dites révélées où le contentement, l'acceptation de sa condition constituent des vertus, car tout sur terre serait l'œuvre de Dieu. D'ailleurs, dans l'évangile selon Mathieu qui retranscrit les propos de Jésus, on peut lire :

« Heureux les pauvres en esprit. Car le Royaume des cieux est à eux !

Heureux les affligés. Car ils seront consolés !

Heureux ceux qui ont faim et soif de la justice. Car ils seront rassasiés !

Heureux les miséricordieux, car ils obtiendront miséricorde !

Heureux ceux qui ont le cœur pur. Car ils verront Dieu !...

Réjouissez-vous et soyez dans la liesse. Parce que votre récompense sera grande dans les cieux » (ABU⁴, Sans date, Mathieu 5, Verset 1 à 12 : 952-953).

Ces propos peuvent être retrouvés *mutatis mutandis* dans le Coran, le livre saint des musulmans. Comme on peut le lire, les membres de ces religions sont appelés à l'inaction à toutes épreuves, qui plus est, dans la joie et attendre des lendemains meilleurs une fois mort, car la « vraie vie, la vie éternelle », remplie d'abondance est un don infini de Dieu à ceux qui ont cru sans avoir vu (ABU, Sans date). Ces pratiques religieuses constituent un socle important permettant certainement à la plupart des enquêtés de supporter les pressions financières et sociales inhérentes à l'insuffisance de leurs rémunérations sans agir. Par la même occasion, il est curieux de constater qu'aucun répondant n'évoque l'engagement syndical comme une modalité d'adaptation, car en dernier ressort, c'est à travers les luttes syndicales qu'il est possible d'obtenir des changements importants.

En outre, le recours à la solidarité familiale comme stratégie d'adaptation traduit l'existence de mécanismes de protection sociale mobilisés par les acteurs pour faire face à leurs besoins, les conjoints et les parents sont convoqués à cet effet. Par ailleurs, la multiplication de petits emplois et les paris sportifs interrogent la performance des fonctionnaires. Des travailleurs préoccupés par des questions existentielles au point de multiplier les emplois ou solliciter des membres de leurs familles pour vivre peuvent-ils être performants en classe face aux élèves ou dans les structures sanitaires face aux patients ? La réponse à cette question pourrait constituer une piste de recherche. Mais, comment les fonctionnaires sondés perçoivent les effets de la trêve sociale sur leurs rémunérations et leurs conditions de vie et de travail ?

⁴ Alliance Biblique Universelle.

Perceptions des enquêtes sur la trêve sociale

D'après les données du Tableau 5, une grande majorité des répondants déclare avoir une perception négative des mesures de la trêve sociale sur leurs conditions de vie et de travail avec 64,36% de « Non » représentant 65 individus contre 35,64% de « Oui », soit 36 enquêtés.

Tableau 5: Perception de l'amélioration des conditions de vie (n=99)

	Effectif	%
Non	65	64,36
Oui	36	35,64
Total	101	100,00

Source : Données de l'enquête, 2025

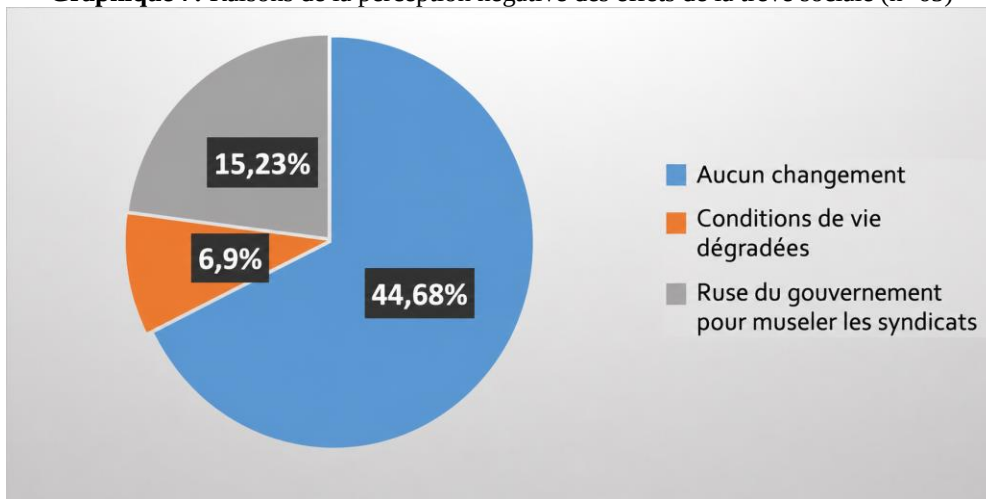
Cette prédominance de « Non » traduit l'écart entre les promesses de changements qualitatifs fournies par le gouvernement et les syndicats ayant suscité des attentes certainement surdimensionnées, d'une part, et les réalités perçues et vécues en deçà des perspectives des fonctionnaires, d'autre part :

« ... cette augmentation moyenne de 15% des salaires des fonctionnaires prévue par la trêve, renforcera ainsi leur pouvoir d'achat dans un contexte de crise mondiale, et ce qui permettra de maintenir un équilibre social pour chaque famille et rendra notre administration efficace et productive » (UGTCI⁵, 2022).

Avec des déclarations aussi « prometteuses » que médiatisées, les fonctionnaires s'attendaient certainement à des changements importants de leurs conditions de vie et de travail. Dans les faits, les acquis semblent être maigres. En effet, parmi ceux ayant une perception négative des effets de la trêve sociale (65 individus), 44 enquêtés représentant 67,69% de l'effectif, déclarent n'avoir observé aucun changement au niveau de leurs conditions de vie. Six (6) autres, soit 9,23% de l'effectif, soulignent que leurs conditions de vie se sont dégradées et 15 répondants, correspondant à 23,08% de l'effectif, notent que la trêve sociale est, en fait, une ruse du gouvernement pour museler les syndicats et empêcher ainsi toutes revendications ou conflits sociaux (Graphique 7). En conséquence, elle n'avait pas pour but d'améliorer les conditions de vie des fonctionnaires, mais de rendre plus timides les contestations des syndicats.

⁵ Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire

Graphique 7: Raisons de la perception négative des effets de la trêve sociale (n=65)



Source : Données de l'enquête, 2025

Ce qui précède met en relief les résultats mitigés de la mise en œuvre de la trêve sociale. En effet, moins de la moitié des fonctionnaires sondés (35,64%) a une perception positive de cet accord en raison notamment des indemnités (logement et transport) et allocations obtenues. Mais, plus de la majorité (64,36%) des enquêtés perçoit négativement les acquis de la trêve sociale qu'elle juge insuffisants, certainement au regard de leurs attentes de départ.

À ce stade de l'analyse, il est possible de répondre à la question de recherche : dans quelle mesure la trêve sociale a-t-elle amélioré les conditions de vie et de travail des fonctionnaires, en particulier ceux de l'éducation primaire et secondaire et ceux de la santé ? Cette mesure peut être estimée, dans le cadre de la présente étude, à 35,64%. Mais, qu'est-ce qui explique cette mesure au-delà des explications données par les enquêtés ? La discussion fournira quelques pistes de réponses.

Discussion

La trêve sociale dans la Fonction publique ivoirienne s'inscrit dans une vision globale de développement du gouvernement reflété dans le PND 2021-2025. En ce qui concerne l'administration publique, il s'agit de procéder à une modernisation caractérisée par la recherche de l'efficacité managériale (Adandedjan, 2023) pour accompagner les politiques publiques et parvenir ainsi au développement économique et social. Cela passe par un arrêt, pour le moins, une suspension des conflits sociaux pour instaurer un climat de paix sociale (Kouakou, 2020) dans le monde du travail. Autrement dit, il s'agit d'un compromis fordiste permettant à l'État d'atteindre une croissance économique souhaitée en échange d'un salaire satisfaisant aux travailleurs (Braverman et

Carbonell, 2023). C'est une opportunité pour le gouvernement de déployer son programme (Gaye, 2018) de façon efficiente sans crainte de remise en question par des conflits sociaux.

En plus de perturber l'action gouvernementale, les conflits sociaux effritent les fondements même du développement. Dans le cas de l'éducation, les travaux de Kéï, Yao et Silué (2020) mettent en relief l'impact négatif des grèves sur la motivation des enseignants et la baisse du niveau des élèves. En effet, les conditions de vie et de travail, ainsi que la motivation des enseignants alimentent des contraintes au niveau managérial (Mazouz et al., 2022) et limitent, par conséquent, les politiques publiques. Bien que cela ne soit pas documenté dans le contexte ivoirien, il est possible de conjecturer que dans des conditions identiques, cela est vrai pour le personnel de la santé. En conséquence, les répondants expriment une insatisfaction en ce qui concerne leurs conditions de vie et de travail en montrant les limites de la trêve sociale à atteindre entièrement ses objectifs.

Cette insatisfaction résulte d'un double titre d'une privation relative et d'une privation absolue (Runciman, 1966 ; Crosby, 1976). Privation relative parce que les enseignants et le personnel de santé comparent constamment leurs conditions de vie et leurs rémunérations à celles d'autres fonctionnaires jugés mieux traités. En effet, dans l'imagerie populaire ivoirienne, il est tenu pour acquis que les travailleurs des régies financières⁶ sont mieux traités que les autres. En plus, les enseignants et le personnel de la santé semblent avoir une haute estime de leur emploi tout en étant au bas de l'échelle sociale. Dans la Fonction Publique, le niveau de satisfaction des travailleurs n'est pas toujours lié à la rémunération perçue, mais à des facteurs intrinsèques comme le sentiment d'être utile à la société, l'autorité, le sentiment de réalisation de soi, etc. (El-Haddadi, 2021 ; Fournier, 2023). En comparant leurs conditions avec celles des autres fonctionnaires dans d'autres composantes de l'administration, ils se perçoivent ainsi en situation d'infériorité avec le sentiment d'être déclassés.

À un autre niveau, les enquêtés sont confrontés à une privation absolue, car leur rémunération ne leur permet pas de satisfaire entièrement leurs besoins et se voient obligés de développer des stratégies d'adaptation. L'analyse de leurs besoins montre clairement que leurs besoins sont supérieurs au salaire moyen de leur emploi. Dans ces conditions, ils ne peuvent pas s'offrir tous les biens nécessaires à leur épanouissement (Sen, 1985). Leurs capacités sont donc limitées à la portion congrue, car leurs fonctionnements ne leur permettent pas d'être suffisamment épanouis en termes de santé, d'alimentation, de transport, etc. (Sen, 1999). Cette absence de liberté

⁶ Termes utilisés pour désigner les fonctionnaires et agents de l'État travaillant aux impôts, au trésor et à la douane.

ressentie alimente la comparaison sociale et renforce davantage la perception d'injustices observables (Sen, 2009) ainsi le sentiment de privation qui nourrit à son tour l'agentivité de ces fonctionnaires. Justement, c'est qui peut expliquer, en partie, la conflictualité de ces acteurs par le recours fréquent à des grèves pour réclamer de meilleures rémunérations. Dans ces conditions, la trêve sociale peut être perçue par ces fonctionnaires comme une instrumentalisation du dialogue social dont se sert le gouvernement en vue de nier les conflits sociaux. Cette posture pourrait alimenter les frustrations et remettre en question les acquis de la trêve sociale.

Par ailleurs, l'étude a abordé une problématique ayant reçu très peu d'attention d'un point de vue scientifique en dépit de son importance en Côte d'Ivoire et dans bien d'autres pays. Même si la trêve sociale rentre dans le moule de la négociation collective obligatoire qui est suffisamment documenté dans d'autres États, il n'en demeure pas moins que le contexte ivoirien présente des spécificités qu'il faudrait saisir en profondeur. Sous ce rapport, cet article se veut pionnier dans l'analyse des conditions de vie et de travail des travailleurs de la Fonction Publique en lien avec la négociation collective obligatoire. Il reste à espérer que d'autres chercheurs s'intéresseront à cet état de fait pour enrichir la problématique soulevée par le présent article.

Conclusion

L'étude a mis en relief les conditions de vie des enseignants et du personnel de santé sondés en lien avec la signature de la trêve sociale 2022-2027 intervenue entre le gouvernement et les syndicats des fonctionnaires en Côte d'Ivoire. En effet, les estimations de leurs dépenses et de leurs besoins ont montré que la négociation collective entre les acteurs de la Fonction Publique ivoirienne n'est pas parvenue à améliorer les conditions de vie des travailleurs comme il leur avait été promis. Les inégalités et injustices perçues par les enquêtés résultent de privation relative et absolue en raison de leur incapacité à assurer leurs fonctionnements. Les comparaisons constantes avec d'autres groupes sociaux, mais aussi les difficultés à satisfaire tous leurs besoins alimentent en permanence ces perceptions.

Les problématiques de la négociation collective obligatoire, des conditions de vie des fonctionnaires et de leur satisfaction au travail sont très peu documentées. Dès lors, la présente étude tente de combler une lacune scientifique. Il convient, de ce fait, d'enrichir le débat ainsi ouvert pour informer les décideurs au niveau des syndicats et des gouvernements, mais aussi pour atteindre les objectifs visés par la trêve sociale, notamment une administration performante au service du développement économique et social du pays. À cet effet, des consultations des fonctionnaires et des enquêtes de satisfaction devront être réalisées à la veille de chaque accord pour prendre en compte leurs réels besoins.

Conflit d'intérêts : L'auteur a déclaré n'avoir aucun conflit d'intérêts.

Disponibilité des données : Toutes les données figurent dans le corps de l'article.

Déclaration de financement : L'auteur n'a bénéficié d'aucun financement pour cette recherche.

Études humaines: L'étude est conforme au Code Ethique du Département Communication et Milieu (CM) de l'Université Alasane Ouattara de Bouaké (Côte d'Ivoire) et au Code de Propriété Intellectuelle de l'Office Ivoirien de Propriété Intellectuelle (OIFI) en matière de recherche.

References:

1. Agence Nationale de la Statistique (ANStat) (2021). Profil de pauvreté de la Côte d'Ivoire 2021. Rapport.
2. Alliance Biblique Universelle (ABU). (Sans date). La sainte bible. Séoul : ABU.
3. Appiah A (2025). Négociations collectives en Côte d'Ivoire : la « Trêve sociale » peut-elle garantir la paix sociale dans la Fonction Publique ? RASS. Pensées Genre. Penser Autrement, 5(8), 77-91.
4. Braverman, H and Carbonell S (2023). Travail et capitalisme monopoliste, Paris : Les essentielles.
5. Crosby F (1976). A model of egoistical relative deprivation. Psychological Review, 83(2), 85-113.
6. Direction Générale des Hydrocarbures (DGH) (2024). Statistiques : Prix des produits pétroliers depuis 1968. Extrait de <https://dgh.ci/statistiques/prix-produits-petroliers>.
7. Gaye SA (2018). La construction de l'administration du Sénégal : entre réalités sociétales et génie de modernisation. Revue Africaine de Sciences Politiques et Sociales, 19, 136-158.
8. Kéï M, Yao KD & Silué MM (2020). Influence des grèves du personnel enseignant sur la performance des élèves à l'école primaire : une approche par les représentations sociales. Mu Kara Sani, 31, 51-71.
9. Kouakou DK (2020). Le dialogue social en Côte d'Ivoire. Thèse de doctorat en Droit. Bordeaux : Université de Bordeaux.
10. Lementor.net (2024). Quand le compteur fait mal au portefeuille : La nouvelle réalité des factures d'électricité en Côte d'Ivoire. Extrait de <https://lementor.net/quand-le-compteur-fait-mal-au-portefeuille-la-nouvelle-realite-des-factures-delectricite-en-cote-divoire/>

11. Mazouz B et al. (2022). Le management public en Afrique. Qu'en disent les fonctionnaires publics africains francophones ? *Revue Internationale des Sciences de l'Organisation*, 2(13), 35- 82.
12. Ministère des Mines, du Pétrole et de l'Energie (MMPE) (2023). Tarifs de l'électricité en Côte d'Ivoire : un ajustement à caractère social, dossier de presse. Extrait de <https://cgeci.com/wp-content/uploads/2023/06/Dossier-de-presse-08-06-2023-FIN-AVEC-TABLAEAU-ANARE-CI.pdf>
13. Pregon CN (2019). La modernisation de la gouvernance administrative en Cote d'Ivoire : entre extranéité des reformes et résistances au changement. *Revue ivoirienne de droit*, 53, 37-51.
14. République de Côte d'Ivoire (RCI) (2014). Décret n°2014-370 du 18 juin 2014 relatif au régime de quotité cessible et de quotité saisissable.
15. République de Côte d'Ivoire (RCI) (2022). Décret n° 2022-633 du 03 août 2022 fixant le taux de l'indemnité de transport allouée des fonctionnaires et agents de l'État.
16. République de Côte d'Ivoire (RCI) (2022). Décret n°2022-635 du 03 Août 2022 portant indemnité contributive au logement en faveur des fonctionnaires et agents de l'État.
17. République de Côte d'Ivoire (RCI) (2023). Statut Général de la Fonction Publique.
18. Runciman WG (1966). *Relative Deprivation and Social Justice: A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-Century England*. London : Routledge.
19. Sen A (1985). *Commodities and Capabilities*. Amsterdam : North-Holland.
20. Sen A (1999). *Development as Freedom*. Oxford : Oxford University Press.
21. Sen A (2009). *The Idea of Justice*. Massachusetts : Harvard University Press.
22. Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) (2022). Nouvelle trêve sociale 2022, signature du protocole d'accord de la nouvelle trêve sociale 2022-2027. Extrait de <https://ugtci.org/TREVE%20SOCIALE%202022.html>