

Sous-traitance souterraine en Afrique

Joseph Toe

Technicien du textile et syndicaliste burkinabé, travaillant à Lomé (Togo) comme coordinateur de l'ICEM (Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses), Joseph Toe connaît l'Afrique "de première main". Y compris son secteur "souterrain" de la sous-traitance. Côté pile de l'économie? Plongée dans le clair-obscur du nord-sud.

L'Afrique a été décrite comme la cour de récréation de la mondialisation avec une augmentation des investissements, par exemple dans le secteur minier, qui suscite des problèmes transfrontaliers causés par des investisseurs qui semblent penser que tout est possible sur le continent.

Une grande partie des problèmes de sous-traitance et de travail intérimaire sur le continent africain est causée par ces entreprises multinationales. Certaines de ces entreprises sont africaines. Le recours à la sous-traitance touche l'ensemble des secteurs professionnels.

Comment en est-on arrivé à la systématisation du recours à la sous-traitance en Afrique subsaharienne ? A partir des années 90 le Fonds monétaire international et la Banque mondiale ont obligé les pays d'Afrique subsaharienne à adhérer aux programmes d'ajustement structurel (PAS) comprenant des mesures comme le désengagement de l'Etat de ses entreprises productrices, l'adoption de codes des investissements incitatifs (exonérations), la relecture de la législation du travail à la baisse, et en dernier lieu les privatisations, restructurations ou liquidations d'entreprises publiques.

Toutes ces mesures, renforcées par la mondialisation (avec l'évolution des technologies et des structures d'entreprise) ont eu des conséquences désastreuses pour le monde du travail, y compris les organisations syndicales professionnelles, en termes de précarisation du travail, de déconstruction du secteur formel, de réduction des effectifs et de fragilisation des syndicats et ont induit le défi de relever l'organisation et la syndicalisation d'autres catégories de travailleurs (journaliers, saisonniers, temporaires, intermédiaires...).

Toutes les opérations impliquant une main d'œuvre importante

sont sous-traitées par des entreprises multinationales. L'entreprise se trouve ainsi au centre d'un réseau interdépendant de sociétés de sous-traitance, qui sous-traitent à leur tour en cascade, avec des salaires et des conditions de travail qui se dégradent au fur et à mesure que l'on s'éloigne du noyau central.

Sous-traitance institutionnalisée

Une forme institutionnalisée de sous-traitance peut exister. Elle est reconnue, par l'autorité gouvernementale de régulation des relations de travail, à l'employeur qui est autorisé d'avoir un recours systématique à la sous-traitance sans obligation préalable.

En Guinée par exemple, la Convention des Mines, Carrières et Industries Extractives reconnaît – sous certaines conditions - le recours de l'employeur à la sous-traitance. Mais elle ne définit pas quels types d'activité seraient concernés par cette sous-traitance en relation avec l'objet social de l'entreprise, ni en l'occurrence le niveau d'intervention des organisations syndicales si des emplois permanents étaient menacés.

Souvent, les employeurs ont aussi recours aux agences ou officines privées de placement ou d'embauche de travail temporaire. Ces Agences sont obligées de respecter la législation du travail. Mais leurs pratiques sont des sources de frustration pour les organisations syndicales. Nous voulons donc augmenter les pressions sur ces agences en exigeant du ministère du Travail qu'il impose des cahiers de charges aux agences ou officines auxquelles ont recours les entreprises pour la sous-traitance et que le respect de ces cahiers de charges soit contrôlé. Cela se fait au Burkina Faso, au Sénégal, en Afrique du Sud et ailleurs.

"La Chine est restée silencieuse au sujet de la mise en œuvre du programme de réformes que nous considérons comme essentiel pour la stabilité et la prospérité future du Kenya."

Courrier diplomatique interne de l'ambassade des Etats-Unis à Nairobi (nous avons souligné). Un "Wikileaks" cité dans le Financial Times, 10 décembre 2010.

En Afrique, les entreprises privatisées et restructurées ainsi que leurs succursales, des entreprises multinationales, ont le plus recours à la sous-traitance. Mais avec l'augmentation des investissements chinois en Afrique, les opinions semblent s'accorder pour dire que les pratiques de travail des entreprises chinoises doivent certainement s'améliorer.

Plusieurs problèmes particuliers se posent.

Tout d'abord, deux catégories différentes de travailleurs sont créées: les permanents de l'entreprise et les temporaires. Ils n'ont pas ou peu de contacts entre eux (parfois les syndicats n'ont pas de lien avec 'les temporaires' non plus). Cette division cause des tensions et même des conflits entre les différentes catégories de travailleurs. Il est impératif de l'éviter. On ne maintient pas les emplois permanents en traitant les travailleurs en sous-traitance et les intérimaires comme des adversaires.

En ayant recours aux officines de travail, les employeurs peuvent maintenir des travailleurs dans des statuts précaires. En plus, si le contrôle (des filiales) des entreprises multinationales est déjà difficile, le contrôle des sous-traitants et des fournisseurs l'est encore plus. Se pose alors la question si la société mère est responsable des actes des sous-traitants de plus en plus 'éloignés'?

Les défis pour les syndicats sont grands. Les organisations syndicales doivent se rapprocher des travailleurs en sous-traitance et des intérimaires pour les convaincre d'adhérer et pour qu'ils surmontent leur peur. Il n'est en effet pas rare que des travailleurs soient forcés à s'engager à ne pas devenir membre d'un syndicat. Dans les zones franches d'exportation, la règle est simple : là, les syndicats sont souvent interdits.

Cas d'école: le secteur des mines en Guinée

Les employeurs ont tendance à recruter des travailleurs temporaires qui n'ont aucune notion des lois du tra-

vail et qui sont donc brimés sur de nombreux avantages et acquis contenus dans les conventions sectorielles. Nous menons des actions pour que les entreprises procèdent dorénavant à des embauches directes.

Les syndicats des mines de Guinée ont fait inscrire dans la convention sectorielle, primo, les conditions pour recourir aux agences de placement, et secundo la clause qu'après deux contrats à durée déterminée (CDD) le travailleur doit devenir permanent.

Les sociétés minières travaillent souvent avec des sous-traitants. La société britannique AMCO Drilling qui travaille pour la Société Ashanti Goldfield (SAG) à Siguiri, fait signer des contrats de 2 à 3 ans aux travailleurs recrutés pour la SAG. Puis ces contractuels sont licenciés et d'autres sont recrutés. Les quelque 250 travailleurs d'une société de forage ne disposent pas de grille salariale, ni de contrat à durée indéterminée (CDI) et ils ne sont pas immatriculés à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Après chaque CDD la direction leur paie 5% de la masse salariale pour éviter une embauche avec contrat de durée indéterminée.

Cas d'école: RUSAL/Friguia

A l'usine de bauxite de Friguia, il n'existait pas plus de 6 entreprises de sous-traitance avant 1997.

Mais après le départ de l'entreprise Pechiney (France), on a assisté à une prolifération des entreprises de sous-traitance. On en a dénombré plus de 170 en Guinée à cette période.

Le fait que les vrais propriétaires des entreprises de sous-traitance étaient masqués et que chaque société était inscrite sous l'étiquette d'un citoyen guinéen est un réel problème pour toute action syndicale. En réalité, la majorité des managers de ces entreprises étaient des anciens employés retraits de la société mère.

A cette époque, une entreprise de sous-traitance pouvait gagner 30 à 40 millions de Francs guinéens par mois (soit 6 à 7000 euros). Le nombre des travailleurs de chaque société de

sous-traitance oscillait de 15 à 20, avec un salaire compris entre 170.000 et 250.000 FG par mois (38 euros). Certaines de ces sous-traitances ont sous-traité à leur tour. Les conditions de vie d'un travailleur dans de telles entreprises étaient misérables. Le salaire se limitait au prix d'un sac de riz, sans avantages comparables à ceux de la société mère (soins de santé, accès au logement, etc.).

De 2000 à 2002, des changements de propriétaire sont intervenus. D'abord, une entreprise américaine a repris l'usine et l'a dénommée ACG. En 2002, la compagnie russe dénommée Rusal a racheté l'entreprise aux Américains et l'a rebaptisé Rusal/Friguia. 740 travailleurs de nationalité russe ont été embauchés via des sous-traitances. Rusal a ensuite tenté d'envoyer des travailleurs vers l'entreprise de sous-traitance CGG, pour réduire ses coûts et pour se désengager de la protection sociale de ses travailleurs. Le syndicat s'y est encore farouchement opposé.

Puis Rusal a mis en place le groupe EMF, qui regroupe 80% des entreprises de sous-traitance. Le Directeur Général actuel de Rusal/Friguia dirige en même temps ce consortium de sous-traitants. Les entreprises non membres du consortium n'obtiennent des contrats de prestataire avec Rusal que par l'intermédiaire d'EMF. Les écarts de salaires sont évidemment grands.

En tout, près de 3400 travailleurs de Rusal/Friguia sont victimes de la sous-traitance. Leurs salaires ne sont pas payés à temps et les licenciements sont abusifs et monnaie courante. En plus, ils ne sont pas immatriculés à la CNSS et pas pris en charge en cas de maladie. Les travailleuses n'ont pas droit au congé de maternité. Les travailleurs se prennent en charge pour les frais de transport, l'achat de médicaments et l'hospitalisation.

Nous pouvons citer d'autres cas. Les plus significatifs sont constatés à Rusal/Friguia avec plusieurs sous-traitants (BIEX, 60 travailleurs; MEF, 600 travailleurs; EMF; SGPF; SMUG), à la Compagnie de Bauxite de Guinée à

Sangarédi avec MES et à la Société Minière de Dinguiraye.

En 2009, le gouvernement de Guinée face aux actions des syndicats a décidé de réviser les contrats miniers et les pratiques en cours dans ce secteur qui est le moteur de l'économie guinéenne. Il est illustratif qu'à ce moment le Directeur de Rusal, convoqué par le ministre des Mines, a préféré se réfugier à l'ambassade de Russie en Guinée pour ensuite s'exiler au Liberia.

La sous-traitance ici et ailleurs (Afrique)

Au Sénégal, la sous-traitance est très importante dans des secteurs au poids économique important tel que le secteur minier, l'agriculture, le bâtiment, la chimie et l'énergie. Mais selon des témoignages de travailleurs, des abus sont quasi quotidiens dans l'entreprise multinationale Dangote du Nigéria. Au Sénégal, cette multinationale exerce son activité dans la région de Thiès. Les violations rencontrées sont : le salaire non conventionnel, l'insécurité de l'emploi, des insultes verbales, le droit au congé de maladie n'existe souvent pas, des heures de travail incertaines, le refus du droit de s'affilier à un syndicat et du droit à la négociation collective.

A côté de Dangote, d'autres entreprises ont recours à la sous-traitance. On peut citer les mines de Sabodola, les Industries chimiques du Sénégal et des cimenteries. Ensuite les Mèches Nina et les Mèches Linda, toutes les deux situées en Zones Franches. A Nina, qui travaille pour le groupe l'Oréal, la main d'œuvre comprend 350 femmes journalières. Une pratique courante était que les femmes, lorsqu'elles tombaient malades, se faisaient remplacer par d'autres femmes, mais sous leurs noms, pour ne pas perdre l'emploi. L'Oréal a demandé de mettre fin à cette pratique pour que sa réputation ne soit pas mise en cause.

En tout, plus de 15.000 travailleurs dont 800 femmes évoluant dans des industries diverses, le textile, le bâtiment et le gardiennage localisés dans les régions de Tamba, Kaolack, Kedou-

gou, Dakar et Thies ont vu leurs droits bafoués. Il a été demandé aux entreprises sous-traitantes de se conformer à la législation, au risque de voir leurs contrats rompus.

L'Ile Maurice, c'est Coca-Cola

Maurice est souvent qualifié d'économie modèle et l'économie subsaharienne "la mieux classée en termes de facilité de faire des affaires pour les entreprises locales" (Banque Mondiale). Mais les abus envers les travailleurs contractuels, les saisonniers et les étrangers (migrants) sont fréquents, avec la conspiration voir la bénédiction de politiques au plus haut niveau.

Parmi les travailleurs domestiques, les femmes représentent environ 80% de cette catégorie. Ils font le ménage dans les villas des riches propriétaires. Mais il n'existe pas de convention sectorielle. Ils sont donc rémunérés au gré du patron. Grâce aux actions syndicales, ils ont obtenu une augmentation salariale de 110 % et une inscription à la caisse de sécurité sociale, un contrat établi en bonne et due forme et le paiement des heures supplémentaires après 8 heures de travail effectif.

L'entreprise Thon des Mascareignes est une filiale du groupe Ireland Blyth Ltd. Elle emploie 900 filles du Bangladesh dans son usine de traitement de poisson. Les travailleuses sont contraintes de travailler la nuit, mais contrairement aux Mauriciennes de la même usine, ne bénéficient pas de primes correspondantes. Elles sont payées après 90 heures de travail et, contrairement à leurs collègues mauriciens, les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte.

La Multinational Textile Group Ltd (filiale d'un groupe indien) emploie un millier de travailleurs étrangers (d'Inde, de la Chine, du Sri Lanka et du Bangladesh). Les travailleurs ne peuvent signer un contrat qu'après 25 heures supplémentaires, alors que la législation prévoit 10 heures. Cette pratique illégale semble être approuvée par le ministère du Travail.

L'entreprise Phoenix Beverages Ltd est la seule autorisée en Île Maurice à mettre les produits de Coca Cola en bouteille. Elle a mis ses travailleurs au chômage technique - sans que les emplois ne soient supprimés - et a sous-traité la distribution de ses produits à des taxis privés. Les travailleurs sont devenus des occasionnels et gagnent trois fois moins que les permanents. Ces pratiques existent à cause d'une nouvelle législation qui dit qu'un employeur peut licencier tout ouvrier pour des raisons économiques et sans autre justification.

Pour terminer, la compagnie pétrolière Shell Petroleum Ltd (une compagnie multinationale), la filière de l'embouteillage du gaz est confiée à l'entreprise Just Gas Ltd. Les employés de ce sous-traitant, qui ont travaillé les 15 précédentes années à Shell, sont payés en dessous de la norme. Une requête pour la revalorisation des rémunérations et la révision des conditions de travail des travailleurs contractuels avait été adressée à Shell depuis 2009 et demeure toujours sans réponse jusqu'à ce jour. Le Ministère du Travail a été saisi de ce cas depuis mai 2010, mais il n'est pas encore traité. Cela donne l'impression que le pays favorise la discrimination entre les travailleurs contractuels et les travailleurs permanents, et ce malgré sa ratification des conventions de l'Organisation Internationale du Travail comme la 100/III contre la discrimination et la 98 sur les conventions collectives.

Pistes d'actions syndicales

Dans la pratique, les instruments pour réglementer les activités des entreprises transnationales sont inapplicables et donc largement inefficaces. Peu voire aucun de ces instruments ne sont contraignants et les entreprises n'ont aucun scrupule à les ignorer.

Les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et Développement Economique à l'intention des Entreprises Multinationales pourraient être plus sévères et rendre les sociétés mères responsables des actes de leurs sous-traitants et fournisseurs.

Ces Principes devraient aussi améliorer ou mettre en place les mécanismes de contrôle.

Les fédérations syndicales internationales (FSI) font des efforts considérables.

La FIOM (Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie) et la FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) organisent des campagnes sur le travail précaire.

La UITA (L'Union Internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes) a publié un manuel d'éducation sur la sous-traitance.¹ L'UNI a ainsi préparé un guide sur le travail à statut précaire sous le titre "Insécurité et travail à statut précaire, que faire?"² Du côté de l'ICEM (Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses), nous sommes trois coordinateurs régionaux. Nos objectifs sont de développer des structures d'échange d'information et de stratégie entre les syndicats et les autres acteurs de la société civile, au niveau national, régional et mondial et de coordonner une équipe de représentants clés des syndicats d'Afrique Sub-saharienne. Cette équipe doit formuler des stratégies syndicales, développer des campagnes, assister les syndicalistes et les négociateurs africains et faire des recherches.

Mise en forme: Raf Custers.
Titre et intertitres du Gresea

Notes

1. <http://www.iufdocuments.org/www/documents/IU-FOutsourcingManual-fr.pdf>

2. Voir un texte précédent : [http://www.union-net-work.org/uniindp.nsf/40aef7aec291d327c125682c00489744/7f6c63ff9160bd74c1257352004545a2/\\$FILE/PrecariousWork-fr.pdf](http://www.union-net-work.org/uniindp.nsf/40aef7aec291d327c125682c00489744/7f6c63ff9160bd74c1257352004545a2/$FILE/PrecariousWork-fr.pdf)

Débat

Les paysans forment 80% des populations africaines – dont les terres sont en train d'être achetées par des investisseurs dans une opacité complète. Ne faudrait pas imposer aux investisseurs d'informer les populations concernées?

La base du développement est de produire ce que nous consommons, et de consommer ce que nous produisons. Au Burkina Faso, cela a commencé par l'usine textile de Faso Fani, un pôle de développement qui utilisait le coton du pays, avec 3000 travailleurs et une multitude de services autour de l'usine. Mais "on" a obligé l'Etat à se dégager de cette entreprise sans tenir compte de la logique de développement. Pour revenir aux paysans: toutes les richesses sont en train de partir, mais on nous encourage à délaisser ce qui doit impulser notre développement, c'est-à-dire l'agriculture. Il faudrait repenser le type de rapport économique en termes d'échange Sud-Sud. C'est plus proche culturellement. Il faut faciliter un certain nombre d'échanges sous-régionaux. Nous avons par exemple un ensemble de huit pays qui ont la même monnaie, ou un autre de douze pays où les personnes peuvent circuler librement avec une seule pièce d'identité. Pensons déjà dans ces espaces sous-régionaux et régionaux, à ce qu'on peut mettre en commun? Ce qu'il y a en abondance en Côte d'Ivoire, on peut l'envoyer au Burkina Faso et vice-versa. Voilà ce qui va dégager de la plus value.

Il existe des techniques pour rentabiliser à outrance des stocks de marchandises et qu'isont maintenant appliquées dans le secteur des services pour augmenter la productivité des travailleurs. Ajouter à cela que l'évasion de capitaux, devrait être traitée dans sa globalité en imposant des normes aux multinationales qui peuvent aujourd'hui en toute impunité mettre tout dans les paradis fiscaux. Dernier point: les syndicats sont souvent oubliés lors des sommets des chefs d'état: voir celui à Tripoli fin novembre entre l'Europe et l'Afrique. Les syndicats africains ne devraient-ils pas faire monter leurs expériences et revendications au sein des structures syndicales internationales.

Il y a lieu d'insister ici sur les accords-cadres mondiaux. Dans les autres domaines, le rôle des organisations syndicales est d'interpeller quand des accords ne respectent pas les objectifs pour lesquels on les a signés au début. C'est le cas pour les accords signés par les institutions financières internationales avec des entreprises multinationales pour faire respecter les conditions environnementales et les normes de travail. Cela étant, il est vrai, nous avons des problèmes pour la mise en œuvre d'engagements pris par les chefs d'Etats, parce que dans ces cas les détails ne sont pas connus. Voyez ce qui s'est passé avec les accords entre l'Union européenne et les pays ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique): on nous demande de négocier globalement, mais, après, on nous met sous pression, individuellement, Etat par Etat.