

VERS UNE VOIX UNITAIRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA BANANE EN AFRIQUE

*Un document co-écrit par
Alistair SMITH de Banana Link
et TOSSA F. Guillaume de l'UITA*

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



BananaLink 

VERS UNE VOIX UNITAIRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA BANANE EN AFRIQUE

*Un document co-écrit par
Alistair SMITH de Banana Link
et TOSSA F. Guillaume de l'UITA*

SOMMAIRE

PREFACE	5
I - INTRODUCTION	7
II - CONTEXTE MONDIAL DE LA BANANE	13
III - CONTEXTE AFRICAIN POUR LA BANANE D'EXPORTATION	17
IV - LES SYNDICATS AFRICAINS	29
V - UNE EXPERIENCE QUI MERITE D'ETRE CITEE : L'EXPERIENCE LATINO-AMERICAINE	47
VI - FOCUS SUR UN ACTEUR CLE : LA COMPAGNIE FRUITIERE	51
VII - STRATEGIES CLE POUR L'AVENIR	59
VIII – CONCLUSION	71

PRÉFACE

Le présent document paraît à un moment très opportun pour l'avenir du Réseau Africain de l'UITA des travailleurs et travailleuses de la banane.

En effet, après six ans de travail, les syndicats réunis au sein du Réseau initié par l'UITA sont conscients, bien sûr, que la démarche est toujours en voie de construction. Le chemin qui mène vers une voix unitaire de plusieurs dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui dépendent de cette industrie en Afrique de l'Ouest et du centre est très long, mais sûrement et à pas mesurés, nous y sommes bien engagé.e.s.

Ce document trace un état des lieux qui s'avérera être un outil indispensable pour les syndicalistes africain.e.s et ceux et celles qui les accompagnent dans cette démarche.

La coopération entre l'UITA et la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) se révèle être d'une importance capitale dans la construction de cette voix unitaire. Le projet « *Un Monde sans Faim* » donne une vision globale du pourquoi de cette initiative, ainsi qu'un cadre qui nous aide à inspirer les populations au-delà du monde de la banane d'exportation.

Pour l'UITA, la construction dans ce secteur de syndicats forts et influents, engagés dans les négociations collectives et un dialogue de bonne foi, dans une perspective d'équité de genre, relève de ses priorités en faveur d'une véritable justice sociale dans le milieu du travail aussi bien en Afrique que sur d'autres continents de la planète. Elle contribue aussi au renforcement des stratégies globales de l'UITA dans le secteur de la banane.

Certes, beaucoup reste à faire. Il nous reste encore du chemin à parcourir, mais nous ne lâcherons rien des profondes convictions qui sont les nôtres.

Nous souhaitons longue vie à ce réseau et surtout du plaisir à toutes celles et tous ceux qui nous feront l'honneur de parcourir les quelques lignes que contient ce document !

Sue Longley
Secrétaire Générale de l'UITA
Genève, Suisse

Dr. Hans-Joachim Preuss
Représentant Résident
Bureau de la FES à Cotonou

I - INTRODUCTION

« ***Vers une voix unitaire des travailleurs et travailleuses de la banane en Afrique*** » est le titre que nous avons bien voulu donner à ce document, dont l'existence résulte d'une part d'un besoin réel de disposer d'un minimum d'informations courantes mais utiles, et d'autre part de la volonté manifeste de contribuer à rendre disponible ces informations sur le secteur de la banane en Afrique. Il s'agit ici, spécifiquement, de la situation des employé.e.s du secteur économique basé sur la production et l'exportation de la banane dessert de la variété Cavendish.

Cependant, nous n'avons aucunement la prétention de pouvoir compiler dans un seul document de cette nature toutes les informations diverses et variées qui constituent les réalités profondes de ce secteur dont les atouts sont indéniables. La banane et la banane-plantain constituent, dans une bonne moitié du continent un aliment de base pour la sécurité alimentaire des foyers ruraux, mais ce secteur-là n'est pas le sujet du présent document.

S'agissant de réalités profondes, il nous paraît nécessaire de jeter un regard sur les caractéristiques du secteur destiné à l'exportation depuis l'Afrique.

QUELQUES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR DE LA BANANE EN AFRIQUE

En Afrique, le secteur de la banane est en expansion, et est caractérisé entre autres par :

- Des entreprises qui sont installées dans le secteur de façon Industrielle et qui recrutent de la main d'œuvre,
- De lourds investissements réalisés,
- Des emplois directs et indirects créés,
- Une production industrielle, quasi uniquement en système de 'monoculture', destinée à l'exportation,
- Une présence « peu visible et noyée » des petits producteurs très peu organisés ou structurés,
- Une petite minorité du volume total de la production destinée à la consommation locale ou sous régionale,
- Des salaires qui sont payés et qui constituent des revenus pour plusieurs dizaines de milliers d'employé.e.s,
- Des ressources que ces entreprises versent aux pays d'implantation sous forme de taxes et d'impôts qui contribuent au PIB et par conséquent à la construction d'une économie nationale prospère etc.

Ces quelques caractéristiques du secteur sont bien flatteuses, mais nous poussent à jeter un regard sur l'environnement social du secteur en Afrique.

Les entreprises qui se livrent à la production industrielle de la banane en Afrique offrent de nombreux emplois et font appel aux compétences de plusieurs milliers d'hommes et de femmes en tant que salariées.

Mais dans quelles conditions ces hommes et ces femmes travaillent-ils au quotidien ?

- ✓ Les conditions et relations de travail (contrats de travail, durée de travail, salaires, transport, sécurité et santé, catégorisation, formation, promotion etc.) dans le secteur de la banane ne satisfont pas encore les attentes, pour plusieurs raisons dont deux sont fondamentales à savoir :
- ✓ La législation sociale nationale qui ne correspond plus aux réalités actuelles du milieu du travail ou qui ne les ont pas intégrées mais qui est toujours en vigueur malgré sa désuétude (on peut citer l'exemple du Cameroun dont le Code du Travail est en révision depuis plus de sept ans).
- ✓ Certaines entreprises et certains employeurs qui ne respectent pas la législation sociale nationale en vigueur, leur objectif premier dans ce cas de figure étant la minimisation du coût de la main d'œuvre et la maximisation du profit envers et contre tout.

Dans quelques pays, il existe encore de fortes disparités sociales entre homme et femme du même niveau ou à emploi analogue, entre homme et femme travaillant au bureau au siège de l'entreprise, en pépinière, en station d'emballage ou en plantation au sein d'une même entreprise en Côte d'Ivoire par exemple, il y a des travailleurs qui sont payés au SMIG (salaire minimum 'interprofessionnel garanti) et d'autres au SMAG (salaire minimum agricole).

Le travailleur payé au SMAG, pour des raisons de choix stratégique avec principal argumentaire la législation nationale, gagne jusqu'à trois fois moins que celui qui est au SMIG.

- ✓ La faible représentativité et le dialogue social ne présentent pas la qualité requise par l'environnement du secteur de la banane en raison de l'existence de micro - organisations de travailleurs conséquence de l'émiettement des forces par la prolifération syndicale et de l'inadaptation des capacités actuelles ce qui génère des rapports de force en déséquilibre et défavorables aux travailleurs ainsi qu'à leurs causes.
- ✓ Les droits spécifiques aux femmes travailleuses ne sont toujours pas connus ni respectés en raison de l'incapacité de leurs syndicats à se faire une bonne écoute et l'attention requise.
- ✓ Dans certaines entreprises du secteur, les droits humains au travail ne sont pas respectés ce qui fait que les travailleurs de ces entreprises n'ont pas de syndicats, ne peuvent pas tenir des réunions, participer à des formations etc..... au risque de licenciements ou de représailles; pourtant, nous sommes en plein 21^e siècle.

Face à un état des lieux très critique et à un diagnostic aussi sombre, que faut-il faire ?

Il faut agir efficacement. Deux niveaux d'intervention ont été identifiés :

- ✓ Dans l'entreprise et
- ✓ Une structure opérationnelle d'action au niveau régional.

Dans l'Entreprise qu'avons-nous fait ?

Nous avons mis en place dans certaines entreprises l'un des outils les plus modernes des sciences sociales : «

La Nouvelle Dynamique Sociale » (NDS) qui est à la fois un processus et un mécanisme :

- Un processus parce que nous avons mené des actions planifiées pour aboutir à des résultats,
- Un mécanisme parce que nous avons combiné des méthodes et des éléments pour réaliser des objectifs précis.

De façon concrète, ces actions planifiées, ces méthodes et ces éléments combinés ont permis de faire quoi ?

- ✓ La mise en place au sein de l'entreprise d'un cadre formel capable de fédérer toutes les forces sociales ce qui permet aux chefs d'entreprise et aux responsables syndicaux de se mettre ensemble, de réfléchir ensemble, d'agir ensemble et d'évaluer les actions et les résultats ensemble.
- ✓ Nous avons travaillé à la mutualisation de toutes les forces sociales à l'intérieur de certaines de ces entreprises ce qui nous a permis d'aboutir à :
 - 1 - L'amélioration qualitative de la représentativité des travailleurs à travers **la Plateforme des organisations syndicales exerçant dans l'entreprise seule interface de l'administration,**
 - 2 - Le principe du Dialogue social et l'amélioration qualitative des négociations collectives dans un cadre de concertation avec une planification annuelle des rencontres.
 - 3 - L'amélioration qualitative des relations de travail,
 - 4 - L'amélioration qualitative des conditions de travail.

Au regard de l'état des lieux et du diagnostic qui ont été faits, il y a une nécessité d'avoir des syndicats forts et influents dans les entreprises du secteur de la banane en Afrique.

Pour avoir des syndicats forts et influents dans les entreprises, il est apparu nécessaire de disposer d'une structure opérationnelle au niveau régional d'où la conception et la mise en place en 2014 à Abidjan en Côte d'Ivoire du **RÉSEAU AFRICAIN DE L'UITA DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA BANANE**.

C'est ce réseau qui met en œuvre en Afrique la vision, la politique, les objectifs de l'UITA pour le secteur de la banane à travers des actions de terrain, des actions concrètes avec des résultats probants.

Certes, au regard des défis à relever, nous pouvons dire qu'il reste encore beaucoup à faire malgré les progrès réalisés en si peu de temps.

Souhaitons donc une longue vie au Réseau et surtout du succès à l'œuvre.

2. LE CONTEXTE MONDIAL DE LA BANANE

2.1 - Un produit vital et de première importance pour la sécurité alimentaire

La banane est la troisième culture fruitière tropicale (en termes de superficie plantée). Avec 85 % de sa production consommée localement, elle joue un rôle majeur dans la sécurité alimentaire dans plus de 70 pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie où elle est cultivée.

Au niveau mondial, après les produits laitiers, le riz et le blé, les bananes dessert et les bananes-plantain sont le quatrième secteur agricole le plus important en termes de sécurité alimentaire pour les foyers ; plus important que le maïs au niveau global.

Quelques données sur la banane :

- Entre 110 et 130 millions de tonnes produites par an.
- Plus de 50 millions de tonnes de bananes dessert produites par an, dont 18 millions pour l'exportation.
- Autour de 50 millions de tonnes de bananes à cuire (plantain et autres) produites par an.
- Plus de 150 pays producteurs.
- 1 000 variétés cultivées.

2.2 - Le marché mondial

Les bananes sont le principal fruit à faire l'objet d'échanges internationaux et également le plus populaire à travers le monde. Elles sont le premier fruit exporté en terme de volume,

bien qu'elles ne se placent qu'à la seconde place derrière les agrumes en terme de valeur. La banane est un produit de base périssable, mais également très sensible, aussi bien d'un point de vue économique que social, environnemental et politique.

En 2017, les exportations totales ont atteint 18 millions de tonnes, selon les chiffres de la FAO. L'Amérique latine continue de dominer les échanges internationaux avec six des sept principaux pays exportateurs. Ces six pays fournissent 80% du marché mondial.

La Côte d'Ivoire est actuellement en huitième place des pays exportateurs et le Cameroun en dixième, supposant que la République Dominicaine retrouve en 2018 son niveau de volumes exportés en 2016.

L'Equateur continue sa croissance inéluctable et est devenu aujourd'hui encore plus dominante qu'il y a quelques années, avec 36% du marché mondial. L'autre pays qui a connu une croissance significative est le Guatemala. Aujourd'hui il est, de loin, le plus grand fournisseur de bananes sur le marché nord-américain, grâce à sa proximité géographique, sa productivité impressionnante, ainsi qu'à des salaires bas dans les vastes plantations de la côte Pacifique où des syndicats de travailleurs n'ont pas pu être organisés à cause des menaces de violence dans la zone bananière.

Les Philippines, redevenu deuxième exportateur mondial en 2018, ont vu leurs exportations baisser à plusieurs reprises depuis quelques années, à cause de la 'maladie de Panama' (Race Tropicale 4) et des aléas climatiques. Le pays n'est néanmoins pas en concurrence directe avec l'Afrique, puisqu'il

exporte quasi exclusivement vers l'Asie (Japon, la Corée du sud, Chine etc.) et pas du tout sur le marché européen.

Les principaux pays importateurs sont l'Union européenne (avec l'Allemagne et la Grande Bretagne en tête au sein de l'UE-28), et puis les Etats-Unis, avec la Russie et le Japon en troisième et quatrième place. Ces quatre destinations prennent plus de 70% de la banane commercialisée au niveau international.

Les principaux pays exportateurs en 2017

Tonnes métriques exportées

Equateur	6 548 000	Mexique	556 000
Costa Rica	2 428 000	Côte d'Ivoire	384 000
Guatemala	2 116 000	République Dominicaine*	172 000 (389 000 en 2016)
Colombie	1 989 000	Cameroun	285 000
Philippines	1 668 000	Panama	275 000
Honduras	667 000	Pérou	202 000

Source : FAO

** Exportations sérieusement touchées par des aléas climatiques exceptionnels.*

Historiquement dominé par trois multinationales américaines, le commerce mondial de la banane a connu un changement significatif depuis une dizaine d'années : l'oligopole de ces trois entreprises a fortement diminué au point où elles contrôlent aujourd'hui moins de 40% du marché, comparé à plus de 70% dans les années 1990. Par dessus le marché, les trois ne sont

désormais plus américaines, puisque Chiquita a été rachetée en 2015 par des entreprises brésiliennes et Dole en 2018 par un groupe Irlandais, Fresh Del Monte reste dans les mains d'un groupe basé aux Émirats Arabes Unis, même si son siège reste aux États-Unis.

Ces trois multinationales vendent aujourd'hui la grande majorité de leurs bananes sur le marché nord-américain, tandis que le marché européen s'est ouvert à beaucoup plus de concurrence, avec la Fyffes, une entreprise irlandaise rachetée en 2016 par un grand groupe japonais, en tête des entreprises de commercialisation dans l'Union Européenne.

Parts de marché des plus grandes compagnies bananières

<i>Compagnie</i>	<i>Pays du siège</i>	<i>Pourcentage estimé du marché mondial en 2017</i>
Total Produce/Dole Food	Irlande	14
Chiquita Brands International	Suisse	13
Fresh Del Monte Produce	Etats-Unis	12
Fyffes/Sumitomo	Japon/Irlande	6
Compagnie Fruitière	France	4
Grupo HAME	Guatemala	4
Grupo Agroamérica	Guatemala	3

Source: Calculs par Banana Link basés sur les informations commerciales publiquement disponibles

3. LE CONTEXTE AFRICAIN POUR LA BANANE D'EXPORTATION

Selon les statistiques officielles fournies par les gouvernements à la FAO des Nations Unies, la moyenne annuelle de production de bananes dessert et de bananes plantains entre 2011 et 2016 pour le Cameroun étaient de 5,1 millions de tonnes, dont seulement 5% étaient exportées. Si on prend la production de la Côte d'Ivoire de bananes dessert et de bananes-plantain, la moyenne annuelle est de 1,9 million tonnes, dont seulement les bananes dessert, qui représentent 20% du total, sont exportées. Au Ghana, la production moyenne annuelle de bananes-plantain pour la période était de 3,7 millions de tonnes. Tout comme pour les deux autres pays, les bananes plantain sont exclusivement vendues sur le marché national.

Pour comparaison, le plus grand producteur mondial de bananes, l'Inde, la moyenne annuelle entre 2011 et 2016 est de 28,4 millions de tonnes dont quasiment rien n'est exporté. Le plus grand producteur Africain, l'Ouganda, pour la même période a produit une moyenne annuelle de 10,1 millions de tonnes de bananes et bananes-plantain.

Même si les chiffres exacts n'existent pas, il est probable qu'avec le riz, les bananes dessert et bananes-plantain sont les produits qui contribuent le plus à la sécurité alimentaire de dizaines de millions de foyers africains.

3.1 - Les exportations de banane

Bien que les exportations de banane dessert depuis l'Afrique aient connu une croissance significative en termes de volume - de plus d'un tiers en dix ans - la part du continent dans le marché

mondial reste autour de 4%. En 2008, la part du marché mondial était du même ordre. C'est la taille du marché mondial qui a augmenté.

Le volume total exporté en 2017 par les trois pays couverts dans cette analyse était, selon la FAO, de 735 000 tonnes. L'Ethiopie en a exporté 12 000 tonnes.

Exportations à l'UE-28, 2017

	<i>Royaume-Uni</i>	<i>France</i>	<i>Belgique</i>	<i>Autres</i>	<i>Total</i>
Cameroun	36 093	105 288	121 835	7 091	270 306
Côte d'Ivoire	68 272	153 118	81 347	13 120	315 855
Ghana	31 449	15 857	19 146	102	70 373

Source: CIRAD/Eurostat, juin 2018

Le marché principal de destination finale reste l'Europe de l'ouest, avec la France et la Grande Bretagne de loin en tête, avec quasiment les deux tiers de la consommation de toutes les bananes exportées. En France, presque deux bananes sur cinq consommées sont africaines, tandis qu'en Grande Bretagne, c'est une banane sur huit qui est Africaine.

Les bananes livrées en Belgique sont distribuées dans divers pays de l'Union européenne et ne restent pas dans le pays de réception.

Exportations totales, 2006, 2011, 2016 et 2017

	<i>2006</i>	<i>2011</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Cameroun	257 000	237 000	297 000	285 600
Côte d'Ivoire	248 000	273 000	308 000	383 900
Ghana	22 000	47 000	58 000	70 400

Sources : Comtrade et Eurostat pour 2006-16, FAO pour 2017

Néanmoins, on peut constater deux phénomènes émergents :

- Une expansion des exportations vers les marchés régionaux en Afrique de l'ouest et du centre,
- Et une diversification des ventes au sein du marché unique européen vers des pays d'Europe centrale et de l'Est (via la Belgique), et vers l'Espagne

3.2 - Les investissements dans la production de bananes

Il y a eu un changement très significatif en ce qui concerne l'origine des investissements. Il y a quelques années, les grandes multinationales basées aux Amériques s'intéressaient beaucoup au potentiel de la banane en Afrique, mais plusieurs facteurs ont contribué à changer cette donne :

- L'Accord dit « de Genève » signé en 2009 à l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) qui mettait fin à la fameuse guerre commerciale a défini un calendrier de réduction graduelle des droits de douane que paient les 'pays tiers' (Amérique latine) pour vendre sa banane dans l'UE, ce qui représentait une diminution de l'avantage (par rapport aux pays tiers) qu'avaient les pays africains (et des Caraïbes) qui pouvaient vendre leurs bananes librement dans l'UE. Tout simplement, il est devenu moins intéressant, commercialement parlant, de profiter du libre-accès qu'ont les pays africains au marché européen, d'autant plus que la libéralisation du marché européen était en train de rendre ce même marché de moins en moins intéressant en termes de prix et donc de marges pour les multinationales.

- Les problématiques liées à l'acquisition de la ressource foncière avaient été sous-estimées par les multinationales, notamment quand il s'agissait de la complexité des négociations avec les chefs traditionnels.
- Les travailleurs ne 'répondaient' pas de la même façon que leurs confrères et consœurs d'Amérique latine aux incitations à la productivité maximale et même si les salaires sont en général plus bas qu'en Amérique latine, il faut plutôt 2 travailleurs par hectare en Afrique qu'un seul aux Amériques.
- L'arrivée de la nouvelle souche de la 'maladie de Panama' depuis l'Asie au Mozambique en 2013 a mis fin à l'investissement des multinationales dans ce pays et a possiblement mis fin à toute idée d'investissement en Afrique.

Concrètement, les faits sont les suivants :

- Chiquita, qui avait déjà vendu ses opérations en Côte d'Ivoire en 2008, a abandonné ses prétentions de partenariat avec le groupe portugais Escom en Angola en 2009, et n'a pas donné suite à sa visite prospective en Ethiopie en 2010.
- En 2013 Del Monte a terminé son accord de commercialisation et son rôle de gestion technique avec la CDC après vingt-cinq ans.
- En 2014, Dole s'est retiré de son partenariat financier et commercial avec la Compagnie Fruitière après vingt et un ans.

La seule exception qui prouve la règle du désinvestissement des multinationales traditionnelles en Afrique est le partenariat de

commercialisation signé par Dole début 2014 pour distribuer les bananes de la compagnie sud-africaine Matanuska au Moyen Orient. Néanmoins, il faut noter que la compagnie n'assume aucun risque lié à la production dans ce partenariat.

Ceux qui ont investi depuis le début de la décennie actuelle ne sont donc pas les multinationales traditionnelles, qui ne voient plus d'intérêt économique, mais de nouveaux acteurs comme les koweïtis au Ghana ou bien des investisseurs à la recherche de partenariats avec les capitaux locaux. L'exemple le plus significatif est le cas des antillais en Côte d'Ivoire.

Dans le cas de l'Angola, là où les multinationales avaient échoué, c'est une entreprise portugaise qui vient de commencer des exportations régulières vers le Portugal.

3.3 - La structure de l'industrie au Cameroun

Le Cameroun compte aujourd'hui trois entreprises bananières qui exploitent autour de 8 000 hectares :

- Plantations du Haut Penja - PHP, filiale de la Compagnie Fruitière, un groupe français
- Cameroon Development Corporation - CDC, propriété de l'Etat camerounais,
- BOH Plantations Limited - BPL, de capital camerounais

Petit historique

Ce sont les allemands qui avaient commencé la production de bananes pour exportation en 1907 dans leur ancienne colonie avec une douzaine de compagnies et jusqu'à 10 000 hectares de banane de la variété Gros Michel.

Dans les années 1930 une filiale de la United Fruit Company (aujourd'hui Chiquita) s'est installée dans la zone francophone, suivie en 1946 par la Commonwealth Development Corporation britannique sur les terres confisquées aux allemands dans la zone anglophone à la suite de la deuxième guerre mondiale. La reconversion à la variété Cavendish s'est faite dans les années 1950 suite aux ravages de la maladie de Panama.

Dans les années 1980, un accord stratégique entre la CDC (devenue la Cameroon Development Corporation) et la multinationale Del Monte, et le rachat par la Compagnie Fruitière de Marseille des Plantations du Haut Penja, signalent un renouveau de la production pour exportation.

En 2018, en dehors de la région du Haut Penja, la PHP a des opérations à Tiko dans le Sud-ouest anglophone et développe jusqu'à 800 hectares en bio dans le Sud, à Déhané, les trois plantations de BPL se trouvent autour de Missaka et Mouanda dans la zone anglophone ; la CDC, qui a ses plantations à Tiko et Ekona dans la zone anglophone, se trouve prise dans le conflit entre sécessionnistes anglophones et les forces de sécurité nationales qui touche cette région depuis 2016 : la compagnie a dû fermer 11 de ses plantations.

Le pays a, depuis 1988, une organisation professionnelle des industriels de la banana, l'ASSOBACAM.

3.4 - La structure de l'industrie en Côte d'Ivoire

L'industrie d'exportation de la banane en Côte d'Ivoire compte aujourd'hui six acteurs avec un total planté de plus de 8 000 hectares, et l'ambition d'en arriver à 10 000 ou 12 000 d'ici 2020 :

- La Société de la Culture Bananière - SCB, filiale de la Compagnie Fruitière, un groupe français
- Le groupe français Canavèse, deuxième exportateur après la SCB
- Plantations Jean Eglin, appartenant au groupe belge SIPEF
- La cooperative CFA de producteurs indépendants, dont la société SPDCIE/BATIA
- Banane Antilles Côte d'Ivoire - BANACI, propriété du groupe martiniquais Bernard Hayot
- Société Ivoirio-Antillaise de Production Agricole – SIAPA, à capitaux guadeloupéens

Il semblerait que la société Tiabam, enregistré début 2018, soit rattaché au groupe BANACI.

Petit historique

Les exportations, limitées à quelques tentatives à partir des années 1930, ne se sont réellement développées qu'à partir de l'installation en 1958 de colons de la Guinée (Conakry). Jusque dans les années 1980 le pays a connu une expansion avec un record de 160 000 tonnes exportées en 1972 et une participation de jusqu'à 750 petits producteurs. Mais la libéralisation du secteur national en 1989 et la création du marché unique européen en 1993 a mis fin à cette participation de petits producteurs nationaux, laissant quasiment toute la place à des groupes étrangers.

La nouvelle vague d'investissements par des sociétés d'origine antillaise depuis quelques années se heurte, entre autres, à des manques de main d'œuvre qualifiée.

Les compagnies sont membres de deux organisations professionnelles, l'OCAB créée en 1991, ou l'OBAM-CI créée en 2009.

Aujourd'hui, à part la nouvelle zone de production bio autour de Bandama dans le Nord développée par la SCB, les plantations se trouvent dans le sud-est du pays autour de Tiassalé, Niéky, Azaguié, et dans le Moyen et Sud Comoé.

3.5 - La structure de l'industrie au Ghana

L'industrie au Ghana compte aujourd'hui trois acteurs sur une superficie qui excède les 2 000 hectares plantés :

- Golden Exotics Limited - GEL, filiale de la Compagnie Fruitière, le groupe français
- Volta River Estates Limited - VREL, une société de capital mixte hollando-ghanéen
- Equatorial Capital Ventures Ghana Limited (Musahamat Farms), à capitaux koweïtis

Petit historique

La première opération commerciale au Ghana ne date que de la fin des années 1980 avec un investissement hollandais dans la région Volta. En 1996, la compagnie VREL a été le premier producteur certifié au monde de banane équitable. Ils sont restés seuls jusqu'en 2005, l'année de la fondation d'une nouvelle filiale de la Compagnie Fruitière dans la même région. En 2012, c'est ECV qui arrive pour planter des ananas, de la papaye, et plus récemment de la banane.

Trois des cinq plantations de VREL sont certifiées en bio, tandis que GEL a développé plus de 200 hectares de sa plantation en

production biologique et avec la prétention d'introduire de l'élevage dans le système. Vingt pour cent des bananes exportées sont vendues au Sénégal, au Burkina Faso, au Niger et au Bénin.

En août 2018, les trois acteurs ont annoncé la création d'une organisation professionnelle, la Ghana Banana Producers' Association.

LE NOMBRE D'EMPLOIS DANS LES DIFFERENTES ENTREPRISES

en juillet 2018 :

Côte d'Ivoire

SCB	7 159 dont 1 022 femmes
Eglin	1 380 dont 252 femmes
Tiabam	213 dont 87 femmes
Canavèse	2 400 (bananes et ananas)
BANACI	1 500 ??
SIAPA	750 ?
CFA ? ?	

Cameroun

PHP	6 906 dont 987 femmes
CDC	**7 000** ??
BOH	600 dont 150 femmes

Ghana

GEL	2 762 dont 180 femmes
VREL	650 dont 142 femmes
ECV	400 ??

Total approximatif pour les trois pays : 32 000 employés dont entre 15 et 17% de femmes en moyenne

Sources: estimations basées sur les informations fournies par les syndicats et disponibles sur les sites internet des entreprises

*** Étant donné la situation critique qui s'est déclaré dans les plantations de la CDC début 2018, il est impossible de dire combien d'emplois sont durables. Début 2019, la quasi-totalité de la production est à l'arrêt et les employé.e.s sans salaires depuis un an dans la plupart des cas.*

3.6 - Quelques marques de bananes africaines



3.6 - Afruibana: un premier regroupement des producteurs et exportateurs

Créée en juillet 2017 et composée initialement de l'Association bananière du Cameroun (Assobacam) et de l'Organisation des producteurs-exportateurs de bananes, d'ananas, de mangues et autres fruits



de Côte d'Ivoire (Obamci), Afruibana se veut une plateforme ouverte rassemblant les producteurs de fruits du continent, qui pourront ainsi « *mieux faire entendre leur voix dans les échanges internationaux* ».

Afruibana est une association de droit camerounais. Une de ses tâches principales est de représenter l'industrie africaine dans les renégociations de l'Accord de Cotonou qui ont débuté en 2018, notamment auprès des institutions européennes.

La nouvelle Association des Producteurs de la Banane du Ghana a rejoint Afruibana dès sa création en août 2018.

« L'adhésion de l'association des producteurs de bananes du Ghana (BPA) confirme la pertinence de la création d'Afruibana pour répondre aux attentes des producteurs africains de fruits », a déclaré le président d'Afruibana, M. Joseph Owona Kono, ajoutant : « L'agenda institutionnel européen de 2018 est très chargé et notre association va devoir peser de tout son poids pour défendre les intérêts africains aussi bien sur le régime tarifaire appliqué aux importations de bananes des pays latinos que sur le maintien du mécanisme de stabilisation pour la banane ».

« Nous sommes très heureux de rejoindre Afruibana et de pouvoir contribuer au travail de l'association pour la défense des intérêts africains à Bruxelles », confirme le président de l'association des producteurs de bananes du Ghana, M. Anthony Kofi Blay. « Les producteurs ghanéens de bananes sont d'autant plus inquiets avec le Brexit, car le Royaume-Uni représente une part importante de nos débouchés sur le marché européen ».

4. LES SYNDICATS AFRICAINS

Il y a dix ans les syndicats des travailleurs de la banane en Afrique ne se connaissaient pas, encore moins les travailleurs eux- et elles-mêmes. Les frontières nationales, les barrières linguistiques entre les pays et au sein du Cameroun, faisaient que ceux et celles qui produisaient la richesse dans les champs et les stations d'emballage en Afrique n'avaient aucun contact entre eux. Et ce malgré le fait que plus de la moitié des travailleurs africains étaient employés par la même compagnie.

Même si ce n'est pas le sujet de ce rapport, il faut noter aussi que l'héritage colonial pour les trois pays et pour les syndicats différenciés dans les pays francophones et anglophones y est pour quelque chose dans la construction des nouveaux rapports plus horizontaux au sein du Réseau de l'UITA. Si la deuxième section de ce chapitre se focalise sur le contexte historique des syndicats d'Afrique francophone, le lecteur averti sait parfaitement bien que le contexte historique du Ghana depuis l'époque coloniale britannique est très pertinente à l'évolution du syndicalisme ghanéen depuis l'indépendance il y a 60 ans. Les deux modèles, français et britannique sont très différents, et il n'est donc pas surprenant que l'expression syndicale qui émerge de l'époque coloniale soit très marquée par les mouvements syndicaux des pouvoirs coloniaux respectifs. D'ailleurs, les réactions des pouvoirs coloniaux qui ont partiellement défini les mouvements syndicaux nationaux respectifs en France et en Grande Bretagne se voient reflétés partiellement dans les différents états post-coloniaux. Mais ceci est un sujet complexe qu'il serait bien d'analyser dans un autre ouvrage.

Il est important dans ce chapitre de faire référence aux syndicats homologues dans les principaux pays d'exportation de la banane en Amérique. Les syndicats de travailleurs dans des pays comme la Colombie, le Costa Rica, le Honduras, le Guatemala ou le Panama étaient souvent les premiers syndicats à se forger, souvent dans la violence et le sang, dans leurs pays respectifs.

Les massacres et les grandes grèves entre 1928 et 1954 d'où sont nées ses organisations syndicales définissent, tout comme les différents colonialismes en Afrique, marquent les perspectives et les pratiques des travailleurs et travailleuses organisé.e.s dans cette vaste industrie (qui date de la fin du 19ème siècle dans beaucoup de ces cas).

En introduction à ce chapitre, on peut juste noter qu'aujourd'hui il existe une relative ouverture de la plupart des entreprises qui opèrent en Afrique si on compare aux entreprises nationales et multinationales qui opèrent en Amérique latine.

4.1 - Contexte général de l'évolution du syndicalisme en Afrique de l'Ouest et du Centre

La vie sociale dans les pays Africains en général et dans les pays francophones d'Afrique en particulier est en grande partie régulée par le mouvement syndical transversal aussi bien à la vie politique qu'à la vie économique.

Il nous est difficile voire impossible dans ces conditions, de traiter du contexte général de l'évolution du mouvement syndical en Afrique sans une rétrospective sur la période coloniale.

En effet, après plusieurs années de luttes et fort de sa résilience, le syndicalisme s'est révélé comme un facteur déterminant

dans la vie politique, économique et sociale tout en demeurant la structure par excellence de représentation et de défense des intérêts de ses membres en l'occurrence les travailleurs et particulièrement les travailleurs salariés.

Ainsi, l'histoire des organisations syndicales en Afrique remonte à la période coloniale qui a contribué au développement d'un vaste mouvement social et fortement anticolonialiste dont le syndicalisme est l'une des manifestations.

Malgré le caractère anticolonialiste de ce vaste mouvement social, il importe de faire remarquer l'extension du mouvement ouvrier français dans les colonies, une manière d'endiguer ou de passer sous contrôle la force que constitue cette classe ouvrière en gestation.

Les centrales syndicales qui existaient en Afrique reflétaient les divisions du mouvement syndical français au sein duquel s'opposaient : la Confédération Générale du Travail (CGT) d'obédience communiste, Force Ouvrière (FO) d'obédience Socialiste et la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Ainsi, le syndicalisme devint très tôt une réalité socio-politique dans les colonies mais sa reconnaissance légale a connu quelques difficultés malgré les dispositions de la loi Française du 21 Mars 1884.

Bien que déclarée applicable aux colonies, cette loi n'a pas été promulguée et par conséquent ne peut y être appliquée étant donné que le syndicalisme a des incompatibilités avec le travail forcé.

Par ailleurs, pour que les travailleurs Africains se regroupent en associations de plus de vingt (20) personnes, il fallait qu'ils

obtiennent une autorisation administrative pour ne pas être coupable de délit de coalition.

Il a fallu plus d'un demi-siècle pour voir le décret du 11 Mars 1937 autoriser la constitution des syndicats dans les colonies et pour les sujets français locaux (entendez les travailleurs Africains des colonies). Le droit d'appartenance n'était reconnu qu'aux travailleurs sachant lire, écrire et parler le français et à ceux qui sont détenteurs du Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires (CEPE).

Malgré les promesses faites par la France à la Conférence de Brazzaville tenue du 30 Janvier au 08 Février 1944, il a fallu le 10 Mai 1944 pour que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à travers la Déclaration de Philadelphie demande que les principes sur le tripartisme et sur la liberté syndicale soient appliqués tant dans les pays dépendants que dans les pays indépendants.

L'OIT adopte alors le 12 Mai 1944 soit deux jours plus tard, la recommandation sur les normes minima de la politique sociale dans les territoires dépendants.

Sous la pression interne et internationale, la France adopte un décret qui accorde le droit et la liberté d'association aux sujets français encore sous le statut d'indigénat.

En 1952, le droit syndical intégral a vu le jour en raison des bouleversements générés par la deuxième guerre mondiale.

La métropole était alors en face de sérieuses difficultés pour justifier sa main mise sur le mouvement syndical naissant ce qui stratégiquement l'a contrainte à des concessions de taille. Notamment à travers la loi du 15 Décembre 1952 instituant le code de travail d'Outre-Mer qui met fin à toutes les restrictions imposées par le décret du 07 Août 1944. Il convient de préciser

que le vote de cette loi a été effective grâce à la pression de la grève déclenchée par les syndicats dans toute l'Afrique Occidentale Française (AOF) le 03 Novembre 1952.

Cette loi ouvre la porte au développement du syndicalisme en Afrique car en 1956 par exemple, l'on dénombrait déjà 908 syndicats en Afrique Occidentale Française (AOF) avec un effectif de 18.393 membres contre 507 syndicats avec 7.000 syndiqués en Afrique Equatoriale Française (AEF) qui se sont fortement engagés dans la lutte pour la justice sociale entre "sujets français locaux" et travailleurs expatriés.

Parallèlement, ces syndicats ont eu à jouer un rôle de premier plan dans la conquête de la souveraineté nationale et Internationale des pays d'Afrique noire gage de l'amélioration des conditions existentielles de leurs membres.

C'est à cette étape de la lutte pour la souveraineté nationale et Internationale que fut convoquée du 16 au 19 Janvier 1957 une conférence syndicale qui réunit à Cotonou ex-Dahomey (actuellement Bénin), l'ensemble des organisations syndicales de l'Afrique Occidentale et Centrale d'expression française.

Cette conférence avait visé deux objectifs à savoir :

- réaliser l'unité syndicale pour avoir la possibilité,
- d'engager de façon concrète et résolue la classe ouvrière dans la lutte des peuples Africains pour leur émancipation.

La réalisation de l'unité syndicale par la conférence de Cotonou s'est traduite par la naissance de l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (U.G.T.A.N.) qui a fait en toute connaissance de cause l'option du NON au référendum d'autodétermination organisé par la France le 28 Septembre 1958.

Malheureusement et contre toute attente, le NON n'a pas été respecté sauf par la Guinée ce qui plongea l'U.G.T.A.N. dans une crise avec la division du mouvement syndical en Afrique noire d'expression Française.

Une fois les indépendances acquises, les Gouvernements Africains : civils ou militaires affichèrent une certaine méfiance à l'égard des syndicats pour qui il n'avait pas été possible d'asseoir une présence démocratique dans la conception et la mise en œuvre des programmes de développement économique et social.

Il a fallu "inventer" la politique de "la participation responsable" qui a réduit les syndicats au rôle d'appendice du pouvoir, de courroie de transmission entre les travailleurs leurs membres et les pouvoirs en place.

Les syndicats sont restés un bon moment dans ce rôle pour pouvoir survivre et éviter l'isolement, l'interdiction, la répression etc..... par des régimes d'inspiration communiste ou dictatoriaux.

Mais à la vérité, les régimes d'alors, civils ou militaires, d'inspiration communiste ou dictatoriaux, n'ont jamais réussi à réduire totalement au silence le mouvement syndical Africain en raison de sa détermination et de sa combativité.

Ils n'ont également jamais pu maîtriser et contrôler l'ensemble des structures syndicales existantes notamment les bases des organisations syndicales.

En effet, l'ère des Partis-Etats, des Partis uniques et autres, a sérieusement bouleversé le mouvement syndical Africain à travers sa totale inféodation.

Il a fallu le début des années 80 pour que la base syndicale seule détentrice du pouvoir social et fondée par son insatisfaction des résultats timides produits par l'inféodation, exerce une

forte pression pour la remise en cause des relations entre les Centrales syndicales et les gouvernements.

Ces relations étaient largement défavorables aux travailleurs dans leur ensemble en raison de la très forte dépendance des syndicats des partis-états tant dans leur organisation que dans leur fonctionnement avec la dégradation constante de leurs conditions de vie et les menaces permanentes sur les emplois.

Avec les profondes mutations politiques et socio-économiques des années 1990, nous sommes donc passés de la période des centrales syndicales uniques à la période du pluralisme où le mouvement syndical Africain a recouvré son indépendance et son autonomie grâce en grande partie à la conviction et à la détermination des travailleurs en charge de l'animation des structures à la base.

Dans ce contexte des libertés démocratiques, d'indépendance et d'autonomie recouvrées, le mouvement syndical Africain s'est retrouvé face à de nouveaux défis conséquences de la mauvaise régulation de la jouissance des libertés démocratiques (notamment les libertés syndicales et d'organisation).

Il faut avoir la force de le dire et le courage de le reconnaître, le mouvement syndical Africain est aujourd'hui au plus bas de sa forme en raison de la prolifération et de la profusion des organisations syndicales avec pour conséquences l'émiettement et l'affaiblissement total des forces sociales incapables de s'adapter et d'assurer efficacement leurs missions originelles : la défense des intérêts des travailleurs.

En effet, le contexte de prolifération des organisations syndicales, de divergences idéologiques ou de lignes politiques, de leadership et surtout de la qualité à peine affirmée des hommes chargés de manager lesdites organisations ne permet pas de construire une

action syndicale et une unité d'action efficaces et porteuses de résultats à même de combler les attentes des travailleurs.

Nous avons complètement oublié nous semble-t-il que l'éducation ouvrière et la formation constituent incontestablement la base de l'action syndicale.

Loin de nous la prétention d'avoir posé tout le diagnostic, nous constatons avec regret et amertume et disons tout haut que le mouvement syndical Africain est "malade" parce qu'il est profondément en déclin conséquences des dérives et dérapages accumulés.

Aujourd'hui plus qu'hier, il y a comme une nécessité absolue de reconstruire le mouvement syndical Africain et cette reconstruction passe par une réorientation obligatoire des objectifs, une reconversion et surtout une nécessaire transition du syndicalisme classique au syndicalisme de développement.

Le syndicalisme classique a certainement fait ses preuves et a peut-être connu des moments de succès ou de réussite mais force est de constater que face aux dures réalités du monde d'aujourd'hui en constantes mutations avec des défis multiples et multiformes, il a suffisamment montré ses limites et ne s'y adapte plus.

Pour lever les goulots d'étranglement, avancer, progresser et réussir, il nous faudra construire de nouvelles orientations, de nouvelles stratégies et de nouveaux objectifs.

4.2 - Profils des syndicats par pays dans le secteur de la banane

Au sein de certaines entreprises fruitières, le nombre de syndicats s'était multiplié, mais la défense des intérêts des travailleurs était assez inefficace due à une concurrence pour l'oreille et les

faveurs de la direction de l'entreprise.

Au Cameroun et en Côte d'Ivoire les syndicats se sont principalement constitués en tant que syndicats d'entreprise affiliés à des confédérations syndicales nationales différentes. Leur sphère d'influence s'étend rarement au-delà de l'entreprise où ils sont implantés.

Cette pluralité d'organisations syndicales avait conduit à un éclatement des relations entre les syndicats et les directions d'entreprise, très souvent au dépens d'une amélioration concrète dans les conditions de travail de la grande majorité des travailleurs de base.

Au Ghana, le GAWU est un syndicat national qui organise non seulement dans les différents secteurs agroindustriels du pays, mais qui a aussi pu mobiliser beaucoup de petits producteurs et travailleurs indépendants. Jusqu'en 2012-13, il avait la quasi-totalité des employés de l'industrie de la banane, dans les deux entreprises qui opéraient à l'époque.

Cependant, lors d'une grève chez la filiale de la Compagnie Fruitière (Golden Exotics Ltd), plutôt mal géré par le leadership du syndicat national, le GAWU a rapidement perdu son influence au sein de l'entreprise au point où aujourd'hui la quasi-totalité des employé.e.s sont affilié.e.s à l'ICU, un autre syndicat national, qui n'est pas affilié à la confédération nationale majoritaire, le TUC de Ghana.

Les syndicats dans les bananeraies du Ghana

Les deux syndicats membres du Réseau africain sont le GAWU – Ghana Agricultural Workers' Union, et l'ICU – Industrial and Commercial Workers' Union.

Le **Ghana Agricultural workers' Union** a été fondé en 1959, l'année de l'indépendance du pays. Dès son émergence il est affilié à la confédération nationale Ghana Trades Union Congress. A son apogée dans les années 1990, il comptait plus de 30 000 membres dans l'agriculture. Il était un des syndicats pionniers de l'organisation des petits paysans indépendants, notamment producteurs de cacao.

En 1995, il est entré dans l'entreprise bananière VREL où il a pu recruter tous les employés, femmes et hommes, et a négocié sa première convention collective, renouvelée tous les deux ans depuis. Aujourd'hui le GAWU reste le syndicat unique et compte 650 membres chez VREL.

En 2006-7, juste après l'installation de la filiale de la Compagnie Fruitière, Golden Exotics Ltd (GEL), dans la même région, le GAWU a organisé la quasi totalité de plus de mille employé.e.s à l'époque et a négocié des conventions collectives biannuelles jusqu'en 2014 quand l'ICU a pris la relève à la suite d'une grève.

Le GAWU maintient, malgré le fait qu'il n'a aujourd'hui que quelques dizaines de membres, des bonnes relations de dialogue social avec GEL. Les deux syndicats ont formé un comité de femmes travailleuses conjoint en 2018.

Dans la plus récente des entreprises fruitières, ECV, le GAWU organise tous les employés des plantations de papaye et d'ananas, mais n'a pas de présence dans leur nouvelle bananeraie.

Source : GAWU

L'Industrial and Commercial Workers' Union a été fondé en 1960, affilié au Ghana Trades Union Congress jusqu'en 2005 quand il quitte la confédération pour devenir autonome. Bien qu'il n'ait pas d'historique dans le secteur agricole, l'ICU entre à GEL en 2013 et recrute rapidement autour de 2 000 membres qui quittent le GAWU à la suite d'une grève traumatique. Aujourd'hui il compte quelques 2 300 membres dans cette entreprise où il a repris le rôle de partenaire dans la négociation des conventions collectives d'entreprise biennuelles.

En 2016, lors de l'implantation de la bananeraie de la compagnie koweïti ECV à Musahamat Farms, l'ICU a organisé tous les employés et mène un combat pour la régularisation des contrats qui ne sont pas permanents. En 2018 il a 547 membres dans cette entreprise.

Source : ICU

Les syndicats dans les bananeraies de la Côte d'Ivoire

Dans la filiale de la Compagnie Fruitière, SCB, il existe aujourd'hui cinq syndicats : SYNATRA-SCB, SYNTRA-SCB, SYNLITRA-SCB, SYNAP-SCB et SYNADDT. Ce dernier, créé de toute pièce pour les élections syndicales de 2018, ne forme pas partie de la Plateforme des syndicats de la SCB, créée en 2014. Le SYNAP-SCB, qui a enregistré le plus de membres au sein de la SCB lors des dernières élections syndicales, n'a pas pu fournir d'informations pour ce rapport. Les informations ci-dessous ont été fournies par les syndicats en question.

Le **Syndicat National des Travailleurs de la SCB (SYNATRA)** a été fondé en 2003. Il est affilié à l'Union Nationale des Travailleurs de la Côte d'Ivoire (UNATRI-CI). En 2018 il comptait 1 519 membres au sein de l'entreprise.

Ses principales actions sont pour l'assurance maladie pour tous, l'augmentation de la prime de transport, la séparation du salaire catégoriel et les primes de rendement, l'obtention de plus de jours fériés, et pour un équipement de protection personnelle adéquate.

Le **Syndicat National des Travailleurs de la SCB (SYNTRA-SCB)** a été fondé en 2001, après « beaucoup de résistance » de la part de l'entreprise, selon les rapports dans la presse à l'époque. Il est affilié à la Confédération Ivoirienne des Syndicats Libres (Dignité) et en 2018 comptait 1 134 membres.

Le SYNTRA-SCB a joué un rôle important dans la construction de la Plate-forme des syndicats exerçant à la SCB et donne une place primordiale à la construction d'un dialogue commun avec l'administration de l'entreprise. En 2017, le syndicat a perdu son dirigeant historique à la suite des séquelles d'un assaut près de la plantation où il travaillait.

Le Syndicat Libre des Travailleurs de la SCB (SYNLITRA-SCB) a été fondé en 2010. Il est affilié à la Fédération des Syndicats Autonomes de la Côte d'Ivoire. En 2018 il comptait 401 membres.

Ses revendications principales concernent la question de la disparité salariale entre les travailleurs catégorisés comme 'agricoles' (payés en fonction du SMAG) et ceux/elles qui sont payés en fonction du SMIG, la réduction du nombre de personnes concernées par le plan social annoncé par l'entreprise et la mise en place de la mutuelle santé.

Dans les autres entreprises, deux syndicats sont implantés dans la SIPEF/Plantations Eglin participant au Réseau africain : le **SYNATEG** (affilié à Dignité), et le **SYNTEG** (affilié à UNATR-CI). Parmi les deux, ils comptent entre 600 et 700 membres d'un effectif de plus de mille salariés.

Dans l'entreprise TIABAM (aussi connue comme SBATIA), il est rapporté qu'il existe quatre syndicats dont le Syndicat des Travailleurs Tiabam SAS, et l'INATRA Tiabam.

Les syndicats dans les bananeraies du Cameroun

Au sein de la filiale de la Compagnie Fruitière, PHP, en 2018 il existait six syndicats réunis en Plateforme des syndicats exerçant à la PHP depuis 2013 : SDEAPEM ; SYATRAPBM, SDLAPM, FAWU, DISAWOFA et SATAM. Une septième organisation très récente n'est pas encore affiliée à la Plateforme. Selon les dernières informations du Département de Ressources Humaines de la PHP en septembre 2018, 79% des employé.e.s sont syndiqué.e.s, comparé à 67% en 2014.

Les informations ci-dessous ont été fournies par les syndicats en question.

Deux des syndicats ont une présence au sein de la PHP dans une de ses divisions, mais le FAWU et le DISAWOFA sont basés dans la zone anglophone du Sud-ouest et présents dans les plantations de la Cameroon Development Corporation (CDC) et de la nouvelle entreprise BOH dans le district de Fako.

Le Syndicat Autonome des Travailleurs des Plantations Bananières du Moungo (SYTRAPBAM) a été fondé en 2007. Il est affilié à la CGT-Liberté du Cameroun et comptait 2 515 membres en 2018.

Il milite pour l'immatriculation à la CNPS, mène des négociations entre la Plateforme et l'entreprise afin de respecter toutes les dispositions contenues dans la convention collective, pour une 'prime de panier' et pour une ration des travailleurs malades. Le SYATRAPBAM cherche à réduire les impacts de l'épandage de divers intrants sur l'environnement et la santé des travailleurs, et à prévenir et gérer les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Le Syndicat Départemental de l'Agriculture Pêche et Élevage du Moungo (SDEAPEM) a été fondé en 1972 au moment où il n'y avait pas de pluralisme syndical, affilié à l'UNTC, un organe du parti politique UNC. Aujourd'hui il est affilié à la CSTC et compte 2 100 membres à la PHP. Il est actuellement suspendu de la Plateforme syndicale.

Le **Syndicat Départemental Libre de l'Agriculture et de Plantation du Moungo (SDLAPM)** a été fondé en 1997 et est affilié à l'USLC. Aujourd'hui il compte 800 membres à la PHP.

Il agit contre les licenciements abusifs, en faveur de la création d'un 'économat', et est actif dans la formation des délégués du personnel.

Le **Syndicat Autonome des Travailleurs de l'Agriculture du Moungo (SATAM)** a été fondé en 2006 et est affilié à la CSAC. Il a 100 membres à la PHP.

Le SATAM est actif dans l'éducation des travailleurs, dénonce le harcèlement moral et défend les travailleurs sur les questions de reclassement liés à leurs fonctions. Il envisage aussi la nécessité éventuelle dans un accord sectoriel dans l'industrie de la banane camerounaise, voire au-delà.

Le **Fako Agricultural Workers' Union (FAWU)** a été fondé en 1947 dans les plantations de l'entreprise nationale CDC. Il est affilié à la Cameroon Confederation of Autonomous Trade Unions (CSAC en français). En 2018, le FAWU comptait environ 5 000 membres dans l'industrie banane, la très grande majorité dans les entreprises CDC et BOH.

Le syndicat fait un grand travail d'éducation de ses membres sur toutes les questions liées à la législation du travail, la santé et sécurité, etc. En collaboration avec le GAWU du Ghana et Banana Link, le syndicat a fait une campagne réussie pour impliquer plus de femmes dans ses structures. Il milite aussi pour la ratification par le gouvernement du Cameroun de la Convention 184 sur la santé et sécurité dans l'agriculture.

Le **Divisional Syndicate of Agricultural Workers in Fako (DISWOFA)** a été fondé en 2004 dans les plantations de la CDC. Il est affilié à la Cameroon Confederation of Free Trade Unions (CSLC en français). Aujourd'hui il compte un total de 1 680 membres dans les trois compagnies dont 1 565 travaillent dans la CDC.

Le DISAWOFA est focalisé sur la formation de ses membres dans les Comités d'Hygiène et Sécurité, ainsi que dans la négociation collective dans les trois entreprises.

4.3 - La structuration en plateformes syndicales

La mutualisation de toutes les forces sociales est un axe stratégique de la Nouvelle Dynamique Sociale pour donner la qualité qu'il faut à la représentativité son premier pilier sur les quatre qui la sous-tendent. Dans cette optique, certaines entreprises du secteur de la banane sont déjà dotées de Plateformes syndicales opérationnelles. Nous citerons deux exemples :

- Au Cameroun, la Plateforme de la PHP et
- En Côte d'Ivoire, la Plateforme de la SCB.

La Plateforme syndicale est une structure faîtière fédératrice dotée d'une Charte qui édicte les principes et règles de son fonctionnement et d'un organigramme qui précise les différents organes qui la composent.

Au terme de l'une des dispositions de la Charte, la Plateforme est la seule Interface de l'administration au sein de l'entreprise dont les dirigeants doivent s'abstenir de recevoir individuellement les organisations syndicales.

La Présidence de la Plateforme est assurée de façon rotatoire ou par alternance afin de permettre à tous les responsables des organisations membres de s'exercer à la démocratie syndicale et à la gouvernance démocratique dans le cadre de la transition du syndicalisme classique au syndicalisme de développement.

Le mandat est d'une durée de douze mois soit un an au terme de laquelle une Assemblée Générale de fin de mandat est convoquée dans un esprit de "redevabilité."

A chaque Assemblée Générale de fin de mandat, il est fait entre autres à l'assistance par le Président en fin de mandat :

1. Un rapport moral sur l'état de la Plateforme,
2. Un rapport d'activité,
3. Un rapport financier et
4. Un rapport de contrôle de gestion.

L'Assemblée Générale délibère sur les rapports qui lui sont soumis, formule en conséquence des recommandations et prend en dernier ressort des décisions. C'est elle qui élit le Président de l'exercice suivant.

Sur son propre financement et la contribution de Fairtrade International, l'UITA réalise chaque année et avant la tenue de l'Assemblée Générale un audit de performance qui permet de mesurer à la fois :

5. Le niveau d'enracinement du processus avec la détermination de l'indice de pénétration,
6. Les performances de la structure et de ses organes,
7. Les progrès réalisés dans le cadre du dialogue social et des négociations collectives et l'appropriation des techniques de négociation,
8. Les efforts déployés par les parties en présence (l'entreprise et la Plateforme) pour l'amélioration des conditions de travail ainsi que les résultats obtenus,
9. La qualité des relations de travail etc.....

Mais depuis deux ans, cet audit n'est plus réalisé faute de financement. Nous espérons l'attention bienveillante des structures ou entreprises qui perçoivent les véritables enjeux d'un tel audit.

5. UNE EXPERIENCE QUI MERITE D'ETRE CITEE :

L'EXPERIENCE LATINO-AMERICAINE DE FEDERATION DES FORCES SOCIALES DU SECTEUR DE LA BANANE DEPUIS 1993

La Coordination Latino-Américaine des syndicats des travailleurs de la banane (COLSIBA)

Les syndicats africains devraient s'inspirer de l'expérience latino-Américaine dans le secteur de la banane pour affiner leurs stratégies de mutualisation des forces. La COLSIBA est une coordination intersyndicale horizontale, qui regroupe une quarantaine de structures syndicales dans neuf pays entre le Guatemala et le Pérou, a fêté ses 25 ans d'existence en 2018. Elle est aujourd'hui, de facto, le réseau homologue du Réseau africain de l'UITA et développe des relations de solidarité avec les structures de l'UITA en Amérique latine et au niveau international.

Dès 2008, il y a eu un premier contact direct sur le terrain en Afrique entre le GAWU et la Coordination Latino-américaine des syndicats de la banane et de l'industrie/ La délégation de quatre dirigeants et dirigeantes de la COLSIBA, ainsi qu'une délégation du syndicat britannique UNITE (qui organise dans son sein les travailleurs agricoles de ce pays), a signé un accord d'entente sur la solidarité intersyndicale Sud-Sud-Nord qui établit les bases d'une relation potentielle, si les ressources financières le permettaient.

En 2014, une visite d'une délégation africaine composée de représentant.e.s du FAWU, du GAWU et de l'UITA Afrique a eu lieu en Colombie, à l'invitation du syndicat national des travailleurs agricoles, SINTRAINAGRO. La thématique spécifique de la

visite était autour de la convention collective sectorielle, en place depuis 25 ans dans l'industrie bananière de la Colombie, à travers une convention collective entre le syndicat et quelques trois cent plantations regroupées dans une association d'employeurs. Le cas colombien est documenté dans une publication co-écrite par Banana Link et un consultant costaricien, et publié par le Forum mondial de la banane¹.

La participation dans le **réseau intercontinental EUROBAN** des organisations africaines a été historiquement irrégulière dans les années 1990 et 2000, mais depuis quelques années une représentante africaine de l'UITA assiste aux réunions qui se tiennent deux fois par an en Europe. L'idéal, si le financement le permettait, serait qu'un/e représentant/e par pays y participe systématiquement dans ses rencontres qui fixent la stratégie de cette alliance d'organisations de la société civile d'Amérique latine (COLSIBA), des Caraïbes (WINFA), des Philippines (FARMCOOP), de l'Europe et d'Amérique du nord.

Cette alliance relie les travailleurs et les petits producteurs organisés avec des organisations syndicales et les ONG dans les pays consommateurs. EUROBAN est le principal outil d'action collective, et le restera tant qu'il maintient son unité de vision et d'action et ses valeurs éthiques communes. Les organisations membres servent de point focal pour relayer les actions décidées par l'alliance intercontinentale au niveau national.

Comme dit la COLSIBA lors d'une rencontre du collectif **Repenser les filières** en 2018 : « *Il est vital de comprendre les vrais problèmes quotidiens et les perspectives de celles et ceux qui travaillent sur le terrain (dans les plantations et les stations d'emballage) afin de développer des stratégies pertinentes et de*

¹. http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/0740%20WBF%20Report%20BOOK%20ENGLISH%20V0_2_01_11_17.pdf (existe aussi en espagnol)

communiquer par des messages de plaidoyer clairs et simples; c'est ainsi qu'on atteint plus facilement les principaux médias influents, les gouvernements, l'UE et les autres instances pertinentes afin d'influencer les entreprises qui continuent de violer nos droits et n'accèdent pas le dialogue social et la négociation. »

Quels sont les résultats obtenus par la COLSIBA en tant que protagoniste dans la création et l'évolution de cette alliance depuis 25 ans?

- ✓ Un mouvement syndical renforcé avec plus d'unité stratégique d'action,
- ✓ Un agenda stratégique commun avec les alliés d'Euroban (Europe – Etats-Unis – petits producteurs des Caraïbes, d'Amérique du sud et des Philippines – syndicats des travailleurs africains),
- ✓ Des connaissances approfondies et partagées sur les conditions de travail sur le terrain dans toutes les plantations organisées (et une partie des non-organisées),
- ✓ Une alliance forte avec d'autres syndicats, des ONG et des institutions pertinentes, EUROBAN nous aide à être bien outillé en tant que coordination intersyndicale,
- ✓ La création du Forum mondial de la banane, à partir d'une vision d'un espace permanent de dialogue née chez COLSIBA et nos alliés européens, ouvre un espace d'actions et de dialogues avec des acteurs clé qui en sont membres,
- ✓ Les problématiques des travailleurs/-euses est actualisée dans les travaux du Forum,

- ✓ L'alliance intercontinentale nous donne la possibilité de nous remettre en question (et d'identifier les risques et les difficultés de certaines pistes d'action).

La COLSIBA identifie aussi quelques risques, quelques difficultés et certains besoins, perçus depuis les plantations et les stations d'emballage d'Amérique latine. Ces réflexions pourraient servir au Réseau africain :

- ✓ Les risques de dévier de l'agenda stratégique commun,
- ✓ Le risque de financements qui peuvent compromettre la liberté d'action,
- ✓ La répression antisyndicale et l'impunité de certains acteurs par certaines entreprises ou associations du secteur privé (dans certains pays plus que d'autres) offrent la possibilité de changer de tactiques antisyndicales en fonction de nos campagnes qui sont déployées,
- ✓ La difficulté évidente de soutenir des campagnes de longue haleine (temps et ressources),
- ✓ Les processus politiques de gauche ne signifient pas nécessairement un soutien et des avancées,
- ✓ Un besoin permanent, mais souvent non-satisfait, de ressources et de temps pour l'éducation et la formation,
- ✓ Un besoin d'adapter l'éducation et la formation à chaque situation particulière (entreprise, pays, zone d'exportation au sein du même pays etc....),
- ✓ Un besoin d'identifier (et de pouvoir employer) des promoteurs/organiseurs et -trices issu.e.s directement de la réalité qu'ils/elles essaient de faire évoluer,

- ✓ Un besoin de former une nouvelle génération de dirigeant.e.s syndicaux sur les enjeux communs et les idées et valeurs partagées.

Toute cette expérience de 25 ans nous semble très importante pour les syndicats embarqués dans un processus similaire en Afrique depuis 5 ans. Nous œuvrerons pour qu'un programme Sud-Sud avec des ressources adéquates puissent voir le jour à partir de 2020.

6. FOCUS SUR UN ACTEUR CLÉ : LA COMPAGNIE FRUITIÈRE

Une des six plus grandes entreprises de la banane au niveau mondial, basée à Marseille, est la Compagnie Fruitière, un groupe de capital privé fondé il y a 70 ans par la famille Fabre. Historiquement, elle a acquis des plantations dans le Haut-Penja au Cameroun en 1987 et en 1991, en Côte d'Ivoire en 1997, en 2005 dans la région de la rivière Volta au Ghana, et, début 2018, en Équateur.

Elle est donc la seule multinationale fruitière à posséder de la production de bananes d'export sur les deux continents. Pendant une vingtaine d'années le Compagnie avait un partenariat avec la multinationale états-unienne Dole Food, mais les parts de Dole ont été rachetées par les actionnaires majoritaires en 2014.

Depuis 2001, elle possède un transporteur maritime, Africa Express Lines, et aujourd'hui elle opère des mûrisseries en France, au Royaume-Uni, en Hongrie et au Maroc.

En termes de surfaces plantées, la Compagnie Fruitière est le premier producteur au monde de bananes certifiées Fairtrade (Cameroun, Equateur, Ghana et Côte d'Ivoire par ordre descendant de volumes).

6.1 - Sa dominance dans l'industrie de la banane africaine

La Compagnie Fruitière (CF), avec plus de 9 000 hectares de bananes plantées dans les trois pays exportateurs africains, est de loin la plus importante sur le continent africain en termes de volumes exportées, du nombre d'employé.e.s, ainsi que de sa capacité logistique. Elle a aussi une filiale qui produit de la tomate au Sénégal.

L'entreprise s'approche en 2018 des 500 000 tonnes de bananes exportées, dont à peu près 450 000 tonnes qui sont exportées en Europe, principalement en France et en Grande Bretagne, mais avec des volumes non négligeables vendus en Europe centrale, du Sud (Espagne et Portugal) et d'autre pays d'Europe du Nord.

Elle commercialise aussi plus de 300 000 tonnes de bananes depuis l'Amérique latine pour des clients européens. Au total, la Compagnie Fruitière est responsable pour 4% du commerce mondial.

Elle exporte trois bananes africaines sur quatre, produites en Côte d'Ivoire par la Société d'étude de la Culture Bananière (SCB), au Cameroun par les Plantations du Haut-penja (PHP) et au Ghana par Golden Exotics Limited (GEL). L'entreprise emploie plus 21 000 personnes, dont la grande majorité, plus de 17 000; dans les trois pays africains.

La CF est donc le premier employeur privé au Cameroun et le deuxième en Côte d'Ivoire.

Les efforts de construction des Plateformes syndicales unitaires ont commencé par les deux filiales PHP et SCB en 2013 et 2014 à la suite d'un accord entre la Compagnie, l'UITA, Banana Link et Fairtrade International sur le besoin d'accompagner et former les syndicats, surtout dans le contexte de la certification Fairtrade (commerce équitable) au Cameroun début 2013.

6.2 - Son évolution vers une entreprise responsable et le défi des syndicats

En 2009, les journaux *Le Monde* et *Libération* ont publié des articles qui attribuaient une série d'impacts négatifs à la filiale

de la Compagnie Fruitière : de la violence policière lors d'une manifestation quelques mois avant, sur les travailleurs et travailleuses de la PHP au Cameroun, sur les communautés avoisinantes, sur l'environnement naturel, etc. Un rapport par deux ONG françaises, publié dans le cadre de la campagne pour les élections européennes, relayait ces allégations et l'accusait d'évasion fiscale, de connivence politique avec le régime en place, et même d'avoir fait emprisonné le maire de la commune.

Libération a écrit : « *Le Comité catholique contre la faim et le développement (CCFD) et Oxfam-Agir ici la classent parmi les entreprises 'peu scrupuleuses' que l'Union européenne (UE) devrait contrôler... 'La richesse produite par PHP, qui exporte toute sa production, ne bénéficie pas vraiment à Njombé', la petite localité de l'ouest du Cameroun où s'étendent ses bananeraies, souligne un ingénieur agronome.* »

Ces articles et le rapport des ONG ont été un espèce d'électrochoc pour l'entreprise. Les propriétaires et les managers étaient entre le déni et la panique pendant plus d'un an, mais la réaction plus construite n'a pas tardé d'arriver. En 2011, les premières conversations avec ceux qui acceptaient de dialoguer avec l'entreprise ont eu lieu en France. Banana Link y a joué un rôle de moteur pour essayer d'entériner une nouvelle dynamique au sein de la Compagnie Fruitière.

En 2012, le GAWU et Banana Link ont soutenu l'initiative de la filiale GEL au Ghana de se faire certifier par Fairtrade.

Début 2013, une réunion entre la CF, l'UITA Afrique et Fairtrade international, organisée par Banana Link a mené à la conclusion qu'il était nécessaire de travailler ensemble afin d'améliorer le

dialogue social dans la filiale PHP que la CF venait de faire certifier en Fairtrade. Sans un dialogue plus fluide avec les syndicats, les chances de bénéficier réellement la vie des travailleurs et travailleuses de la PHP étaient minces, argumentions-nous. La PHP a accepté le défi de prendre un nouveau chemin.

Entre temps, la CF avait fait venir un cabinet d'audit social français afin de poser une base pour une nouvelle politique de responsabilité sociétale de l'entreprise. Les préconisations de ce cabinet et les conversations régulières entretenues avec l'UITA Afrique et Banana Link ont fait que cette nouvelle politique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) ne reste pas sur le papier.

Les réflexions au sein de l'entreprise ont mené au développement d'une politique plus intégrale qui prend tous les aspects de l'impact de l'entreprise sur les territoires où elle opère, sur tous ceux et celles qu'elle emploie, et sur toute la filière depuis l'achat des intrants jusqu'au consommateur final. Si on analyse l'évolution et le détail des rapports annuels RSE que la Compagnie a commencé à publier en 2014 pour ces quatre filiales africaines, on constate qu'il existe une vraie volonté politique et une vraie vision intégrale sur comment devenir une entreprise responsable dans tous ses sphères d'opération et d'influence.

Surtout, les actions concrètes sur le terrain, auprès des travailleurs et travailleuses, et l'évolution de ses relations avec les douze syndicats présents dans ses trois filiales africaines, nous confirment que l'entreprise a pris un tournant qui augure bien pour l'avenir.

Le Rapport Développement Durable 2016, publié mi-2017, est un des plus concrets sur une panoplie de dimensions que beaucoup d'autres entreprises traitent superficiellement ou pas du tout. Quelques titres de ce Rapport suffiront pour donner le ton d'un contenu chiffré et vérifiable :

- Les ressources humaines au sein de la CF
- Respecter les droits de l'homme
- Améliorer les conditions de travail
- Développer les compétences
- Améliorer nos pratiques agricoles
- Réduire les impacts environnementaux liés à notre activité de production
- Adopter une politique d'approvisionnement responsable
- Contribuer au développement économique des territoires de production
- Améliorer les conditions de vie des communautés locales
- Réduire l'impact énergétique et climatique de la logistique
- Limiter l'impact environnemental des mûrisseries
- Promouvoir une consommation plus responsable

Depuis cette publication phare, courant 2018, la Compagnie Fruitière a fait une annonce sur ses intentions de convertir toute sa production de bananes à des systèmes agroécologiques, biologiques si possible, et diversifiés. Cette annonce bouscule les grands de cette industrie globalisée :

« La Compagnie Fruitière s'engage à augmenter de 5 à 20 % la part de ses surfaces en agriculture biologique d'ici 2025 en Afrique autour de ses plantations historiques et via l'acquisition de nouvelles plantations biologiques en Amérique Latine.

D'ici 2025 au Ghana, 50% des bananeraies sans produits phytosanitaires de synthèse et 50% en agriculture biologique.

En ligne avec le Plan Ecophyto 2 du gouvernement français qui vise d'ici 2025 à réduire de 50% l'usage de produits phytosanitaires, la Compagnie Fruitière met en place au Ghana un projet appelé « 4x sans ». L'objectif : éliminer progressivement les fongicides, les nématicides, les herbicides et les insecticides. Ce projet sera mené sur une surface de 1 000 hectares, soit une production annuelle de 50 000 tonnes de fruits. Ce plan de conversion permettra à terme de certifier 50% de bananeraies en agriculture biologique et 50% sans produits phytosanitaires de synthèse. »

Publié sur le site de WWF France en septembre 2018.

Au regard de cette annonce et les actions menées depuis une dizaine d'années, on peut dire que tous les travailleurs et travailleuses de ces trois pays ont la chance d'être en présence d'une entreprise qui a non seulement 'revu sa copie' mais qui innove et apporte des changements concrets au système de la monoculture, à la culture et la vision d'entreprise... et, le plus important pour ce présent document, qui n'a pas eu peur de se laisser conseiller par des syndicalistes venus d'ailleurs sur les thématiques on ne peut plus sensibles des relations et de conditions de travail.

Certains autres acteurs économiques, notamment le VREL au Ghana, ont sans doute influencé la Compagnie Fruitière à poursuivre ce nouveau chemin visionnaire et responsable, mais le crédit pour le courage que démontre aujourd'hui cette entreprise multinationale est dû aux actionnaires et aux managers employés pour mettre du chair sur l'os de belles idées, et de les convertir dans des bonnes pratiques sur le terrain.

L'apport de la CF dans le Forum mondial est de plus en plus important. Et n'oublions pas l'initiative exemplaire pour surmonter les obstacles à l'emploi pour les femmes, menée en 2018 au sein de GEL au Ghana avec Banana Link, les syndicats et deux grands acheteurs britanniques, dans le cadre d'un programme cofinancé par la coopération britannique à travers l'Initiative pour le commerce éthique (ETI).

En 2019, les syndicats espèrent passer à l'étape supérieure et projettent la négociation d'un Accord cadre international avec des chapitres nationaux avec la Compagnie Fruitière. Ceci pourrait être aussi influent que l'annonce sur l'évolution accélérée de sa manière de produire.

En résumé, rien n'est impossible en dix ans ! Même si toutes les allégations de 2009 n'étaient pas justifiées, il est clair qu'une entreprise qui veut être citoyen responsable du monde d'aujourd'hui et de demain doit se comporter différemment.

L'histoire de l'industrie aux Amériques a été gravement marquée par le sang et la répression. Espérons que l'exemple de la Compagnie Fruitière de Marseille inspire les plus réticentes à changer de cap. En tout cas, c'est ce qui veulent les travailleurs et travailleuses aussi bien que les consommateurs et actrices.

7. STRATEGIES CLÉ POUR L'AVENIR

Dans le secteur de la Banane, comment sommes-nous projetés dans le futur à partir d'actions clé fondées sur notre passé et notre présent ? Dans ce chapitre, nous tentons de répondre à cette question stratégique.

7.1 - Bilan de cinq ans de mise en réseau africain par l'UITA

L'état des lieux et le diagnostic réalisés en 2013 dans le secteur de la banane en Afrique ont largement fait apparaître la nécessité d'avoir des syndicats forts et influents dans les entreprises, mais au même moment le besoin de disposer d'une structure régionale opérationnelle.

Il nous paraît difficile de prétendre à un bilan en si peu de temps en raison du contexte et des réalités du secteur, mais nous partagerons en quelques mots le parcours qui a été fait en cinq ans.

Nos actions ont globalement porté sur l'éducation, la formation, le renforcement des capacités et une rencontre régionale annuelle qui se tient de façon tournante entre le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Ghana avec des résultats probants et le suivi-évaluation comme ci-dessous :

7.1.1 - DE LA REPRESENTATIVITE DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA BANANE EN AFRIQUE :

Comme l'a révélé plus haut l'état des lieux réalisé en 2013, la représentativité des travailleurs dans les entreprises du secteur de la banane en Afrique est faite à travers de micro-syndicats dont

le nombre varie de deux à six ou sept selon les entreprises, pas à même de construire et de mener avec succès des actions parce que très divisés et très peu outillés, en permanente rivalité contre eux-mêmes, se détruisant mutuellement, sans une bonne écoute du management de l'Entreprise et agissant individuellement ou isolément.

Il est clair que dans de telles conditions, les résultats ne soient pas à la hauteur des attentes des travailleurs souvent déçus et marqués par leur hypothétique quotidien avec une productivité en déchéance.

Il était impérieux pour nous de mettre en place à l'intérieur de l'entreprise, une structure qui assure une convergence de toutes les forces pour :

1. Penser ensemble,
2. Construire des stratégies ensemble,
3. Définir ensemble des modes opératoires,
4. Rechercher et obtenir une bonne écoute du management,
5. Agir ensemble,
6. Rendre compte ensemble et
7. Evaluer ensemble les résultats obtenus etc.....

La Plateforme permet à l'intérieur de l'entreprise de réunir ces conditions indispensables à la réussite de toute action syndicale dès lors que la représentativité est inclusive, participative avec des prises de décisions essentiellement fondées par le consensus.

La représentativité est donc d'une qualité améliorée avec des rapports de forces favorables et une bonne écoute du management.

7.1.2 - DU DIALOGUE SOCIAL ET DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Le dialogue social et les négociations collectives constituent le deuxième “pilier” de la Nouvelle Dynamique Sociale.

Pour dialoguer et négocier, il faut au moins deux parties en présence : Les dirigeants de l’entreprise et les responsables de la Plateforme.

Atravers l’éducation, la formation et le renforcement des capacités, certains Responsables des Plateformes sont progressivement outillés sur les techniques de négociations collectives.

Ces actions menées sur un certain nombre d’années ont permis de relever de façon substantielle la qualité du dialogue social et des négociations collectives parce que ces responsables acquièrent progressivement la maîtrise de la collecte des revendications, l’élaboration d’une Plateforme revendicative, l’établissement des priorités dans les revendications, la présentation desdites revendications avec les argumentaires nécessaires etc.....

7.1.3 - DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail sont de plus en plus perçues par les acteurs comme un véritable levier de développement de l’entreprise et la nécessité de leur accorder toute l’attention qu’elles méritent en raison de leur caractère sensible.

En effet, la qualité des négociations et la volonté manifeste des parties en présence sont des indicateurs de la prise de bonnes décisions favorables à l’amélioration progressive des conditions de travail tout en étant raisonnable et en tenant évidemment compte des possibilités de l’Entreprise.

Le Réseau régional accompagne les responsables des Plateformes existantes et ceux des organisations syndicales non encore en Plateformes, dans l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs dans les entreprises du secteur de la banane.

Depuis 2013, des avancées ont été faites et des résultats très encourageants sont obtenus.

A titre d'exemples, nous citerons entre autres :

1. L'amélioration du niveau salarial,
2. L'amélioration des indemnités ou primes de logement,
3. L'amélioration des conditions de transport,
4. Le réaménagement des horaires de travail,
5. L'amélioration des conditions de travail en station etc.....

Mais nous nous devons de reconnaître qu'il reste encore beaucoup à faire en matière de conditions de travail dans le secteur de la banane en Afrique notamment en matière de jouissance des libertés et des disparités sociales dans certaines entreprises. C'est pourquoi le Réseau régional doit poursuivre résolument et sans relâche l'accompagnement des organisations syndicales dans les entreprises pour plus d'efficacité et de résultats.

7.1.4 - DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les relations de travail sont le lien "légal" entre les employeurs et les salariés. Elles sont établies lorsqu'une personne appelée "travailleur" exerce une activité ou fournit des services sous certaines conditions et en échange d'une rémunération.

Les relations de travail, quelle qu'en soit la définition, établissent des droits et des obligations réciproques entre le salarié et l'employeur. Les relations de travail ont été et restent le moyen majeur permettant aux travailleurs d'obtenir les droits et avantages liés à leurs emplois.

Il s'agit au sein des entreprises, de définir des stratégies, des normes et des pratiques qui favorisent l'établissement et le maintien de rapports sains, fructueux et harmonieux entre l'employeur, les employés et leurs dignes représentants.

Une tâche qui n'est pas du tout aisée parce qu'elle met en jeu les relations humaines dans un cadre (l'entreprise) où le chef tient au strict respect de ses nombreuses prérogatives. L'on se retrouve face à une délicatesse sans équivoque.

Conscient donc de cette délicatesse, le Réseau régional Africain de l'UITA s'active et accompagne depuis 2013, les organisations syndicales et les Entreprises qui montrent une certaine ouverture dans la construction de relations de travail saines, efficaces et harmonieuses fondées sur les principes suivants :

- La confiance en l'équipe d'en face,
- Le respect mutuel,
- L'encouragement,
- La positivité,
- La disponibilité,
- Une très bonne écoute : l'écoute active,
- Une communication efficace et dans la transparence.

Dans plusieurs entreprises du secteur de la banane en Afrique, les différents acteurs s'évertuent à instaurer et entretenir de

saines relations de travail ce qui leur permet de mener en toute sérénité des actions et de prendre des décisions favorables à l'amélioration des conditions de travail.

Cependant, des efforts restent à faire non seulement pour progresser mais surtout pour amener les entreprises qui résistent encore à suivre le mouvement en cours et à intégrer à leur système de management les principes de relations de travail saines et harmonieuses pour leur développement qui ne saurait être une réalité sans des 'ressources humaines' de qualité dans un environnement professionnel favorable à la valorisation des aptitudes et des compétences.

Le Réseau poursuivra ses actions et les étendra aux entreprises encore hésitantes du secteur.

7.2 - Vers un « syndicalisme de développement »

A travers le contexte général de l'évolution du syndicalisme en Afrique (de l'ouest et du centre), nous avons mis en exergue la nécessité d'aller à une reconversion du mouvement syndical Africain et d'accélérer la transition du syndicalisme classique au syndicalisme de développement.

En effet le syndicalisme classique ayant atteint son apogée ou son paroxysme n'est pas en mesure d'affronter les dures réalités du monde d'aujourd'hui et ses multiples et multiformes défis.

C'est pourquoi il est nécessaire et urgent d'accélérer la transition vers le syndicalisme de développement.

Le Réseau régional Africain de l'UITA a déjà enclenché cette transition dans certaines entreprises du secteur de la banane en Afrique et les résultats sont extraordinaires.

Le syndicalisme de développement est un mouvement social dont l'action militante s'inscrit dans une démarche de responsabilité à travers laquelle les membres de l'organisation syndicale contribuent à la création de la richesse et participent à sa juste répartition. La contribution à la création de la richesse et la participation à sa juste répartition supposent que des conditions préalables sont créées à cet effet, respectées et entretenues. Parmi ces préalables, l'on retrouve en bonne place : l'éducation ouvrière et la formation des travailleurs.

- L'éducation des travailleurs pour leur apporter "le savoir-être" qui permet d'élever leur niveau de conscience afin qu'ils se sentent plus responsables,
- La formation pour leur apporter "le savoir, le savoir-faire" dont ils ont besoin pour être plus efficaces et aptes à réaliser leur adaptation aux mutations quotidiennes qui interviennent tout au long de leur vie professionnelle.

C'est donc tout un programme qui est conçu et mis en œuvre dans ce cadre dans certaines entreprises du secteur.

Le syndicalisme de développement est une "dynamique d'un ordre récent, axée sur le dialogue social et la négociation" et dont la caractéristique fondamentale est l'orientation du mouvement social vers le développement de l'entreprise pour l'épanouissement collectif et individuel dans :

- ✓ La paix sociale,
- ✓ La responsabilisation
- ✓ L'harmonie sur la vision, les objectifs et les moyens à mettre en œuvre,

- ✓ La cohésion et la concorde,
- ✓ La synergie d'action.

Les orientations changent avec les stratégies qui restent absolument adaptables mais le bien-être des travailleurs et leur épanouissement collectif et individuel demeurent au centre de la dynamique du syndicalisme de développement.

Le Réseau poursuivra ses actions en faveur de cette dynamique qui est à la hauteur et s'adapte aux réalités du monde d'aujourd'hui.

7.3 - Principaux défis à relever

Les défis dans le secteur de la banane sont tels que l'on se demande à juste titre par quel bout commencer de peur d'en occulter.

Néanmoins, nous prendrons le risque d'en parler, mais certainement pas de façon limitative.

- ✓ **Les libertés fondamentales et droits humains au travail.** Il faut trouver les tactiques et les moyens de pouvoir amener les entreprises qui rechignent devant ces droits fondamentaux = l'idée que l'exercice de la liberté par leurs employé.e;s n'est pas un obstacle à leurs activités, et que, au contraire, le respect de ces droits les aideraient à développer l'entreprise.
- ✓ **Des syndicats forts et influents** sont la base de la construction d'une voix unitaire des travailleurs et travailleuses. Les concepts et pratiques du 'syndicalisme de développement' libéreront certains syndicats du carcan de certaines pratiques trop répandues dans le syndicalisme classique. L'indépendance de la voix

organisée des travailleurs est essentielle pour faire cette transition de modes opératoires.

- ✓ **Les cruciales questions du genre** doivent être mises au cœur de l'agenda syndical. Il sera nécessaire de promouvoir proactivement la féminisation du leadership syndical à travers le traitement permanent des thématiques telles que l'emploi des femmes (comment surmonter les obstacles à l'accès des femmes à l'emploi), la discrimination dans le lieu de travail sous toutes ses formes, l'élimination de la violence et du harcèlement sexuel ; parallèles à ces processus internes aux syndicats sont les questions du genre dans le management de l'entreprise qui doivent être traitées en même temps que parmi les travailleurs/-euses. Ces processus passent par de la sensibilisation des hommes à tous les niveaux de l'entreprise sur les question d'équité.
- ✓ **Les disparités sociales et dans les conditions de travail**, notamment quand il existe des niveaux radicalement différents de rémunération, tel le cas de la Côte d'Ivoire, qui n'est tout simplement pas acceptable au 21ème siècle/ une campagne spécifique doit être menée pour éliminer cette disparité fondamentale pour ceux et celles qui travaillent en plantation.
- ✓ **Une conjoncture internationale du marché de la banane qui permet aux entreprises de continuer d'exister.** Les entreprises doivent pouvoir opérer dans un contexte de marché mondial équilibré et juste, si on veut garantir l'avenir des emplois qui permettent aux employé.e.s de vivre décemment.

- ✓ **Le dialogue social permanent et fluide** est la base de la construction de relations économiques stables et équitables. C'est une responsabilité des deux parties à alimenter et soigner les relations à travers des mécanismes réguliers formels et informels.
- ✓ **La négociation collective par entreprise et/ou sectorielle** : l'exemple de la Colombie montre que la possibilité de construire une négociation sectorielle bananière au niveau national est une solution viable qui mène à une nette amélioration des conditions de travail et de vie pour tou.te.s. les syndicats doivent analyser et agir au cas par cas si cette option est viable et si elle mènerait à des meilleures garanties socio-économiques que des conventions et accords par entreprise.
- ✓ **Un premier « accord-cadre » international avec la Compagnie Fruitière**, avec des chapitres nationaux encadrerait les bases de relations fructueuses pour les deux parties prenantes et aurait un effet de démonstration sur les autres entreprises et syndicats du secteur. Il est atteignable, mais le processus qui mène à sa signature est aussi importante que la mise en pratique.
- ✓ **Le plaidoyer auprès des institutions gouvernementales** des pays exportateurs, et non seulement leurs autorités du travail, doit se construire de manière plus structurée et stratégique.
- ✓ **La barrière linguistique** entre anglophones et francophones dans le Réseau régional reste une thématique à résoudre, surtout en dehors des réunions de travail où on a les moyens d'embaucher des interprètes

professionnels. La fluidité de la communication horizontale se passe plutôt bien au sein du Cameroun bilingue, mais entre les syndicats des pays anglophones et francophones et au sein de l'équipe de coordination du Réseau régional il reste du travail à faire.

- ✓ **La communication plus systématique avec la Coordination latino-américaine** des syndicats des travailleurs et travailleuses de la banane à travers un Programme Sud-Sud s'avère porteur d'une dimension qui nourrirait des réflexions stratégiques, des échanges de pratiques et politiques et une solidarité intercontinentale face aux plus puissants acteurs du secteur.
- ✓ **Activité permanente dans les groupes de travail et les conférences du Forum mondial de la banane.** Afin d'aboutir à une participation permanente et pleine dans les processus du Forum, il faudrait accéder à des ressources qui la permettraient, ainsi que pour ceux et celles en mesure de faciliter cette participation permanente.

8. CONCLUSION

Comme le montre la liste non-exhaustive des défis, nous sommes au début d'un processus de longue haleine, mais nous y sommes résolument engagés.

Les résultats à long terme dépendront non seulement des efforts unitaires des travailleurs et travailleuses à travers leurs syndicats indépendants et démocratiques, mais de la volonté et de la capacité des chefs d'entreprise de mener à bien des stratégies de co-construction de relations matures et fructueuses pour les deux parties.

La voix unitaire des travailleurs et travailleuses africain.e.s est en construction, mais comme tous les processus historiquement importants il prendra du temps et ne dépend pas exclusivement de ceux qui se donnent, mais aussi de la solidarité des alliés en Afrique et au-delà.

Enfin, il transparaît clairement et de façon irréfutable de nos analyses que pour pouvoir apporter des réponses adéquates aux nombreux défis du 21^e siècle, les organisations syndicales quelles qu'elles soient, doivent construire des alternatives :

- Unitaires et solidaires crédibles,**
- Politiques, sociales et économiques viables et durables, afin de reconstituer un rapport des forces favorable à la concrétisation ou à la matérialisation desdites alternatives.**

