

Madagascar

**ZONES FRANCHES,
DROITS DES TRAVAILLEURS
ET STRATEGIES SYNDICALES**

CSI
Confédération
syndicale
internationale

BIT ACTRAV
Bureau
des Activités
pour les
Travailleurs

Document de travail

Etude sur les zones franches à **MADAGASCAR**

Firaisan'ny Sendikan'ny Mpiasa eto Madagasikara
(FISEMA)

Fivondronamben'ny Mpiasa Malagasy
(FMM)

Sendika Kristianina Malagasy
(SEKRIMA)

Union des Syndicats Autonomes de Madagascar
(USAM CSI-Afrique)

en collaboration avec

Organisation Régionale Africaine de la Confédération Syndicale Internationale (CSI-Afrique)

et le Bureau des Activités pour les Travailleurs du BIT

Septembre 2011

Bureau international du Travail

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012

Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Etude sur les zones franches à
MADAGASCAR

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en le Centre international de formation de l'OIT, Turin, Italie

Table des matières

Avant-propos	1
Sigles et abreviations	3
1. SITUATION DES ZONES FRANCHES. EVOLUTION ET CARTOGRAPHIE	5
1.1 Contexte général	5
1.2 Situation et évolution	7
Nombre de travailleurs employés	10
Evolution de l'emploi dans les entreprises franches	13
Evolution de l'emploi	14
Cartographie des zones franches	15
2. LES DROITS DES TRAVAILLEURS DES ZONES FRANCHES	25
2.1. Législation qui régit les zones franches	26
Les garanties offertes aux investisseurs	26
Rapport entre les droits du travail et ceux des travailleurs des entreprises franches	26
2.2. Dialogue social autour des questions liées à la zone franche	27
2.3 Le programme national de travail décent à Madagascar	28
3 CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX PROBLEMES RENCONTRES PAR LES TRAVAILLEURS	31
3.1 Liberté syndicale	31
3.2 Négociation collective	32
3.3 Formation du personnel	32
3.4 Accès à l'emploi	32
3.5 Contrats de travail	32
3.6 Journées de travail, vacances et congés	33
3.7 Sécurité et santé au travail	35
3.8 Inspection du travail	35
3.9 Protection de la maternité	36
3.10 Harcèlement au travail	37

3.11	Non discrimination en matière d'emploi	37
3.12	Païement du salaire minimum.....	39
3.13	Stabilité en matière d'emploi	41
3.14	Sécurité ou protection sociale	43
3.15	Violence contre les travailleurs, particulièrement contre les femmes	45
4.	STRATEGIES SYNDICALES DE RECRUTEMENT, DEFENSE DES TRAVAILLEURS ET PRESENCE SYNDICALE DANS LA ZONE FRANCHE	46
	Méthodes de syndicalisation mises en œuvre dans la zone franche, structures syndicales couvrant les travailleurs des zones franches et les comités de femmes et de jeunes	47
	Résolution des conflits dans les zones franches	48
	Des campagnes menées avec la CSI pour résoudre des situations de violation des droits humains et syndicaux	48
	Sur le recrutement des femmes et des jeunes.....	48
	CONCLUSIONS FINALES ET RECOMMANDATIONS.....	49
	ANNEXES	51
	ANNEXE 1 : REFERENCES REGLEMENTAIRES	51
	ANNEXE 2 : CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES FRANCHES SYNDIQUEES A MADAGASCAR.....	52
	ANNEXE 3 : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	58

Avant-propos

Le présent rapport offre un état des lieux des entreprises franches et traite principalement de grandes rubriques telles que : le secteur des entreprises franches dans l'économie nationale, l'environnement juridique dans lequel elles évoluent, le dialogue social et la situation des droits des travailleurs et leurs liens de productivité qui doivent exister entre l'efficacité économique et l'efficience sociale pour garantir le développement du secteur des entreprises franches. En d'autres termes, l'amélioration de la compétitivité des entreprises franches par la promotion d'un emploi décent constitue le principal enjeu de cette étude. L'évolution des zones franches a donc été analysée dans le contexte de forte concurrence mondiale, la compétitivité dépendant, entre autres, de la productivité et de la qualité de la main d'œuvre. L'amélioration des capacités productives dépend des systèmes de formation évolutifs, d'ailleurs pas toujours présents, qui répondent aux nouvelles exigences technologiques.

Le régime de « zone franche malgache » a été créé par l'Ordonnance n° 89-027 du 29 décembre 1989. Au cours de l'année 1991, ce texte a été modifié et complété par la Loi n° 91-020 du 12 août 1991, qui a consacré la dénomination « régime de zone franche » et l'élargissement du champ d'application de la loi aux « entreprises de production intensive de base (EPIB) » concernant quelques activités de l'agriculture, de l'élevage et des ressources halieutiques. Depuis sa création jusqu'à ce jour, le but de la zone franche est de favoriser le développement des activités industrielles orientées vers l'exportation, en garantissant aux entreprises opérant sous ce régime de meilleures conditions de compétitivité.

A cet effet, les organisations syndicales malgaches ont attaché une attention particulière au renforcement de l'organisation des travailleurs des zones franches en syndicat et, partant, au droit de négocier collectivement ainsi qu'au dialogue social. L'étude essaiera donc de mettre en évidence si les travailleurs sont organisés dans les zones franches, quels sont les obstacles au renforcement de leurs organisations sur le plan juridique et dans la pratique et comment améliorer les stratégies d'organisation sur la base des pratiques syndicales et du contexte (juridique et de mise en œuvre des droits sociaux dans la pratique).

Finalement, ce sont les quatre organisations syndicales (FISEMA, FMM, SEKRIMA et USAM) qui se sont chargées du pilotage de l'étude. A cet effet, les étapes majeures qui ont été poursuivies sont :

- 16 juin 2011 : atelier de concertation pour le lancement de l'étude,
- 22 Juin 2011 : lancement des enquêtes,
- 17 Août 2011 : discussion du projet de rapport d'étude,
- 06 au 07 Septembre 2011 et 9 au 11 novembre : atelier de validation du rapport d'étude avec la CSI et la CSI Afrique.

- La présente étude a été réalisée par les Centrales syndicales affiliées à la Confédération Syndicale Internationale (CSI), dont les signatures suivent :
 - FISEMA : RANDRIANASOLO José Bertin
 - FMM : RAMANARIVO Jeannot Pierre
 - SEKRIMA : RAZANARIMANANA Jeanne Clairette
 - USAM : RABEMANANTSOA Andrianarivo Samuel

Sigles et abreviations

<u>AGOA</u>	American Growth Opportunity Act
<u>ARIARY</u>	Etalon monétaire malagasy
<u>APRODEF</u>	Amélioration de la Productivité des Entreprises Franches
<u>BCM</u>	Banque Centrale de Madagascar
<u>CIRDI</u>	Centre International pour le Règlement des Différends relatifs aux Investissements
<u>CITI</u>	Classification Internationale Type par Industrie
<u>COMESA</u>	Common Market for Eastern and Southern Africa
<u>CREM</u>	Cercle de Réflexion des Economistes de Madagascar
<u>CRS</u>	Catholic Relief Services
<u>CPS</u>	Code de Prévoyance Sociale
<u>CNaPS</u>	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
<u>CT</u>	Code du Travail
<u>CTM</u>	Conférence des Travailleurs Malgaches
<u>EDBM</u>	Economic Development Board of Madagascar
<u>EPM</u>	Enquête permanente auprès des ménages
<u>EIT</u>	Entreprises Industrielles de Transformation
<u>EPE</u>	Entreprises de Promotion-Exploitations
<u>EPIB</u>	Entreprises de Production Intensive de base
<u>ES</u>	Entreprises de Services
<u>FFS</u>	Fiaraha-miasa Foibe Sendikaly
<u>FISEMA</u>	Firaisan'ny Sendikan'ny Mpiasa eto Madagasikara
<u>FSM</u>	Foibe Sendikaly Miara-miasa
<u>FIVMPAMA</u>	Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy

<u>FMM</u>	Fivondronamben'ny Mpiasa Malagasy
<u>GEC</u>	Groupement d'Expertise et de Compétence
<u>GEFP</u>	Groupement des Entreprises Franches et Partenaires
<u>GEM</u>	Groupement des Employeurs Malgaches
<u>IDE</u>	Investissements Directs Etrangers
<u>INSTAT</u>	Institut National des Statistiques
<u>IDE-JETRO</u>	Institute of Developing Economies - Japan External Trade Organization
<u>MAP</u>	Madagascar Action Plan (DSRP personnalisé)
<u>MECI</u>	Ministère de l'Economie, du Commerce et de l'Industrie
<u>MEPSPC</u>	Ministère de l'Economie, du Plan, du Secteur Privé et du Commerce
<u>MIGA</u>	Agence Multilatérale de Garantie des Investissements
<u>ODRES</u>	Observatoire pour le Développement national des Ressources humaines du Niveau de l'Enseignement Supérieur de l'Université d'Antananarivo
<u>OMEF</u>	Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation professionnelle continue et entrepreneuriale
<u>PIC</u>	Pôle Intégré de Croissance
<u>PNUD</u>	Programme des Nations Unies pour le Développement
<u>PPTD</u>	Programme de Promotion du Travail Décent
<u>SADC</u>	Southern African Development Community
<u>SEKRIMA</u>	Sendika Kristianina Malagasy
<u>SMIE</u>	Service Médical Inter-Entreprise
<u>USAM</u>	Union des Syndicats Autonomes de Madagascar
<u>ZFI</u>	Zone franche industrielle

1. SITUATION DES ZONES FRANCHES. EVOLUTION ET CARTOGRAPHIE

1.1 Contexte général

L'incitation des investissements directs étrangers (IDEs) constitue une des bases de la stratégie adoptée par Madagascar pour étoffer son tissu industriel. A l'instar de l'Ile Maurice et des pays de l'Asie du Sud-Est, Madagascar compte sur la dynamisation des secteurs d'exportation par l'intermédiaire des entreprises franches afin de relancer la croissance. La relance tant attendue repose sur l'encouragement des IDEs et les incitations, les facilités et les garanties visant à développer la libre entreprise chez les opérateurs privés dans tous les domaines d'activité économique compte tenu d'une part, de la faiblesse du taux d'investissement intérieur et, d'autre part, de l'apport des entreprises étrangères aussi bien en termes de capitaux que de technologie.

La République de Madagascar souhaite depuis 1989 attirer les investisseurs et faire du secteur privé le moteur principal de son développement. Plus tard, s'appuyant sur les documents de référence que sont la Vision « Madagascar Naturellement » et le Madagascar Action Plan (MAP), le Gouvernement a défini parmi ses priorités centrales la poursuite d'une forte croissance économique basée sur le développement d'un secteur privé fort et concurrentiel. Le secteur des zones franches a été et demeure un secteur générateur de ressources et d'emplois.

Cependant, la présente étude a eu plusieurs handicaps à surmonter. Les données concernant la zone franche à Madagascar présentent deux défauts majeurs : d'une part, les entreprises franches ne sont pas obligées de s'installer dans des zones spécifiques, ce qui équivaut à l'inexistence de zones franches proprement dites ; d'autre part, celles qui ont obtenu l'agrément ne s'installent pas forcément. En effet, les investisseurs sont hésitants face aux diverses difficultés qu'ils doivent affronter ou certains n'envisagent pas réellement de se lancer dans l'entrepreneuriat, la demande d'agrément n'avait d'autres fins que de pouvoir importer des marchandises hors taxes.

Un fait marquant du secteur formel, y compris certaines entreprises du territoire douanier national, réside dans sa forte dépendance vis-à-vis de l'extérieur. Pour réaliser sa production, l'industrie formelle importe au moins 40% de l'ensemble des consommations intermédiaires. Globalement, les branches les plus performantes sont aussi les mieux intégrées. Avec 24% de l'ensemble des exportations du secteur industriel formel et le poids des filiales des groupes étrangers qui sont à l'origine de 57% des exportations des entreprises franches, il est évident que leur contribution aux échanges extérieurs est

positive, mais les entreprises franches se révèlent faiblement intégrées à l'économie locale. Les $\frac{3}{4}$ des intrants de ces dernières sont d'origine étrangère alors que la part correspondante est de 51% pour les entreprises du droit commun et de 53% pour l'ensemble des entreprises exportatrices.

La logique de la zone franche repose sur la promotion d'activités exclusivement tournées vers l'exportation, à savoir la vente à l'étranger de biens et services originaires ou en provenance de Madagascar, la vente directe aux industries bénéficiaires du régime de zone franche. Peuvent donc bénéficier de ce régime les activités de production et de transformation tournées exclusivement vers l'exportation.

Il offre à l'investisseur :

- la sécurité des capitaux, des investissements et de la personne de l'investisseur ;
- un système fiscal réduit et à faible taux avec une exonération totale d'impôts sur les bénéfices pendant une période allant de 2 à 10 ans suivant les catégories d'entreprises ;
- un régime douanier assurant une exemption de tous droits et taxes à l'importation et à l'exportation de toutes marchandises ;
- un système financier assurant une libre disponibilité des devises (autorisation accordée aux exportateurs de garder dans un compte en devises ouvert auprès d'une banque locale 40%, 30% ou 20% de ses recettes d'exportation, selon que le rapatriement de devises ait lieu dans un délai d'un mois, deux mois ou trois mois à compter de la date d'embarquement des marchandises) et une liberté de transfert à l'étranger (dividendes, bénéfices, salaires et traitements, droits de licence, redevances et royalties, frais d'assistance technique, revenus de biens meubles et immeubles) ;
- la liberté des droits de propriété individuelle ou collective - l'indemnisation est évaluée sur la base des capitaux investis en cas de nationalisation pour des motifs d'utilité publique ;
- des dispositions sociales permettant une liberté dans la gestion du personnel dans le cadre du Code du Travail (CT) et du Code de Prévoyance Sociale (CPS).

Les déterminants, pour les opérateurs économiques étrangers et nationaux pour l'implantation d'entreprises franches à Madagascar, sont :

- le faible coût de la main d'œuvre ;
- la qualification de la main d'œuvre ;
- la disponibilité des matières premières ;
- les dispositions favorables.

Par ailleurs, la répartition des entreprises franches met en évidence une faible diversification des activités. 64% d'entre elles exercent dans la branche textile et confection, le reste se répartissant essentiellement dans l'informatique, l'industrie du bois, l'industrie alimentaire et diverses industries (bijouterie et fabrication d'objets artisanaux). Elles se situent en majorité en aval de leur filière car 80% des entreprises fournissent des biens de consommation courante. Sur ce point, les caractéristiques des entreprises franches ne diffèrent pas de celles de l'ensemble du tissu industriel malgache.

Enfin, le secteur industriel formel malgache est caractérisé par une forte concentration géographique. Plus de 60% des entreprises industrielles du pays se trouvent dans la province d'Antananarivo et cette polarisation est encore plus marquée en termes d'emploi, de production et de valeur ajoutée qui, dans cette ancienne province, atteint les 80%.

En 1989, les objectifs de départ prévoient que la mise en œuvre des zones franches viserait la recherche d'une amélioration de la balance commerciale, la création d'emploi, l'acquisition de la maîtrise de nouvelles technologies et les apports de capitaux. En d'autres termes, le régime de zone franche n'était qu'une alternative apportant des solutions à court et moyen terme en matière sociale de par son utilisation d'une main-d'œuvre intensive. En matière économique, cette alternative pourrait être utilisée comme tremplin vers une véritable industrialisation de Madagascar.

Cependant, faute d'une vraie politique industrielle par les régimes successifs, les crises de 2002 avec la fermeture de plusieurs entreprises franches, engendrèrent l'explosion du chômage, de même pour celle de 2009 avec la cessation des accords découlant de l'American Growth Opportunity Act (AGOA) qui marquait la fin de plusieurs activités des entreprises franches bénéficiant de la franchise pour l'entrée de leurs produits aux USA. Ceci a montré la fragilité du tissu industriel malgache.

Notons que deux régimes fiscaux régissent les investissements à Madagascar : le régime du droit commun et le régime de zone franche :

1. Le **régime de droit commun** est destiné aux activités économiques opérant principalement sur le marché local. Le droit commun accorde à l'investisseur des réductions d'impôts, droits et taxes jusqu'à 50% lors de la création ou l'extension d'entreprises. Particulièrement sur l'impôt sur les bénéfices des sociétés, les crédits d'impôts obtenus sont reportables jusqu'à épuisement.
2. L'octroi d'agrément pour le **régime de zone franche** procède de la manière suivante :
 - demande d'agrément et établissement d'un dossier à établir suivant un plan-type et à déposer auprès de l'Office du Guichet unique ;
 - délai d'instruction du dossier : 15 à 21 jours ;
 - la principale obligation faite à l'investisseur est d'exporter au moins 95% de sa production, seuls 5% peuvent être écoulés sur le marché local ;
 - l'acte d'agrément est octroyé par arrêté ;
 - l'entreprise agréée au titre de zone franche ne peut plus prétendre aux autres dispositions définies par un autre régime d'investissement en vigueur à Madagascar ; cependant, le régime de zone franche peut remplacer un autre régime octroyé antérieurement.

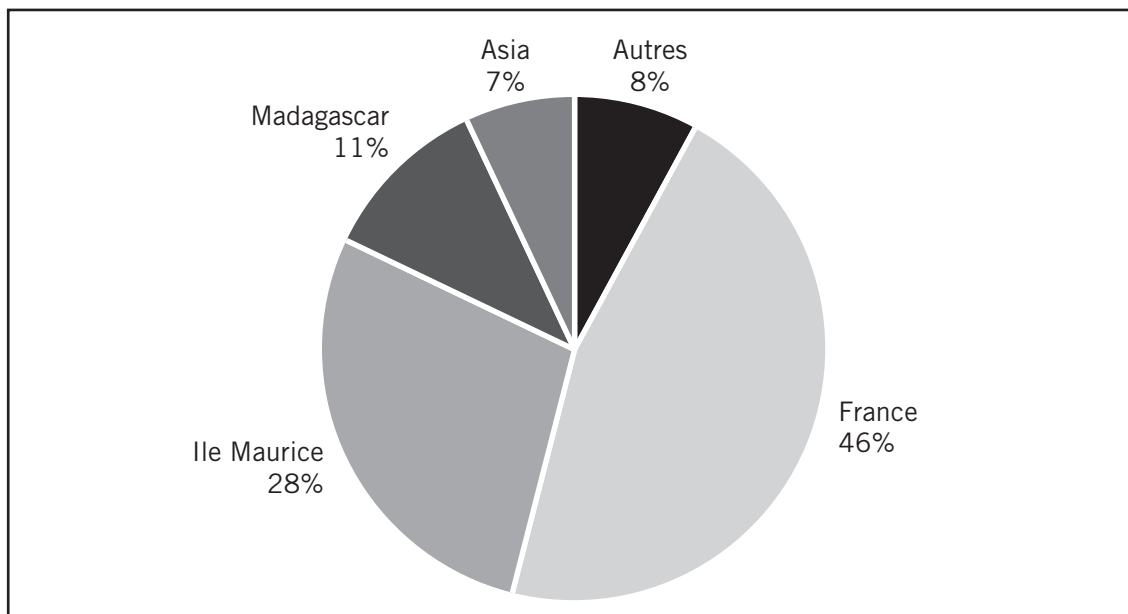
1.2 Situation et évolution

Une année avant l'explosion de la crise politique de 2009, 175 entreprises franches ont été enregistrées, dont la majorité (63%) dans la branche textile et habillement.

Pour ce qui est des investisseurs, selon une étude menée en 2004, les Français ont été les principaux investisseurs dans la zone franche avec une part de 46% en 1997, suivis par les Mauriciens (28%), les Malagasy (11%) et les Asiatiques (7%). Après les encouragements stipulés dans la loi N° 2007-037 du 14 janvier 2008 portant loi sur les

zones franches, plusieurs firmes locales ont commencé à y investir. La part des Malagasy s'élève à 23,25% du nombre des entreprises franches de confection, mais les Mauriciens et les Français restent toujours les principaux investisseurs avec une part de 56% des firmes étrangères. Près de la moitié (49,1%) des entreprises franches sont des succursales des firmes multinationales et l'autre moitié sont des firmes indépendantes en termes d'actionariat et ces dernières appartiennent en majorité aux Français et aux Mauriciens qui se sont établis au pays depuis de longues années. Mis à part la prédominance des groupes français et mauriciens, on note actuellement l'émergence des

Madagascar: Origine des investisseurs dans les entreprises franches (2004)



groupes chinois, d'autres européens et des africains de l'Afrique du Sud.

En général, d'après les textes de base, on dénombre quatre types d'entreprises éligibles selon le secteur d'activité :

1. *Entreprises de promotion-exploitation (EPE)* chargées des travaux d'aménagement et de construction de zones franches industrielles ainsi que de leur gestion et de leur promotion ;
2. *Entreprises industrielles de transformation (EIT)* appartenant aux branches des industries manufacturières ou activités de fabrication au sens de la classification internationale type par industrie (CITI) ;
3. *Entreprises de Services (ES)* appartenant aux secteurs d'activités suivants :
 - Production de films cinématographiques et vidéo,
 - Traitement des données informatiques,
 - Essais et analyses techniques, certification de produits ;
4. *Entreprises de production intensive de base (EPIB)*:
 - Elevage et ressources halieutiques : élevage de vaches laitières à haute performance et production laitière intensive de petits ruminants,

- Elevage intensif de bovins plus transformation, de poissons d'aquarium, apiculture ;
- Aviculture plus abattage et/ou transformation ;
- Sériciculture pour la production de cocons secs ;
- Culture, conditionnement et/ou transformation de crustacés, d'huîtres et de coquillages à nacre, algues ;
- Agriculture : production agricole et horticole, unité agro-industrielle.

Deux enquêtes furent effectuées en août-décembre 2009 et en septembre-novembre 2010 par l'ODRES, en partenariat avec l'IDE-JETRO et avec la collaboration du GEFP (Groupement des entreprises franches et partenaires) et du MECI. Elles portent sur la performance et le rôle tenu par les entreprises franches au développement économique de Madagascar. Les échantillons sont limités aux entreprises qui emploient plus de 10 personnes et sélectionnés au hasard parmi ceux qui opèrent à Antananarivo et Antsirabe. Ils se basent sur les listes d'entreprises franches et d'entreprises de droit commun (à l'exclusion des entreprises informelles) et sur les informations recueillies pour l'année fiscale 2008 à travers des interviews avec les managers et dirigeants d'entreprises, ainsi que sur les données relatives à 118 entreprises, dont 86 entreprises franches et 32 firmes hors zone franche.

Il y avait sur la liste 131 entreprises franches tandis que plus de 1000 entreprises figuraient sur la liste des firmes hors zone franche qui contenaient un grand nombre de petites entreprises avec moins de 10 employés et des entreprises non opérationnelles. L'enquête couvrait donc 65,6% des entreprises franches alors que le taux de couverture pour les firmes hors zone franche restait inconnu. En 2010, l'enquête a fait le suivi des échantillons de 2009 et a recueilli des données pour l'année fiscale 2009. Il a été constaté que 23 entreprises sont fermées et des informations ont été collectées pour 86 firmes parmi celles qui étaient opérationnelles depuis la première enquête.

Tableau 1 : Distribution des échantillons pour les deux enquêtes

Types d'entreprises	Enquête 2009	Enquête 2010	Fermées entre 2009-2010	Non enquêtées en 2010
Entreprises hors zone franche	32	31	0	1
Entreprises franches	86	55	23	8
TOTAL	118	86	23	9

Source : ODRES, enquête 2009 et 2010

Remarquons que le nombre de firmes étrangères recevant le statut de zone franche a continué à augmenter pendant une décennie, atteignant en 2001 jusqu'à 6 fois le nombre enregistré en 1991, soit 213 firmes.

Nombre de travailleurs employés :

L'agriculture prédomine dans la création d'emplois à Madagascar. Plus de 80,5% de la population active occupée y travaillent. En outre, le commerce fournit près de 7% des emplois non agricoles. Les emplois publics occupent près de 3% de la main-d'œuvre. En 2010, près de 44% des emplois créés sont des emplois indépendants et la proportion des emplois salariés (taux de salarisation) ne dépasse même pas 10%.

- En milieu rural, le chômage est moins de 3% toute la population active est occupée mais il existe un fort taux de sous-emploi déguisé ;
- En milieu urbain, le chômage est un fait visible et tourne autour de 7,6% ;
- En moyenne, le taux de chômage se situe à 3,8%.

La structure de l'emploi dénote que les entreprises franches demeurent l'une des principales niches d'emploi dans le secteur formel. Les entreprises franches occupent une part importante dans la structure de l'emploi, avec 20% de l'emploi formel. Ceci témoigne de leur forte contribution à l'insertion professionnelle des jeunes et à l'atténuation du chômage.

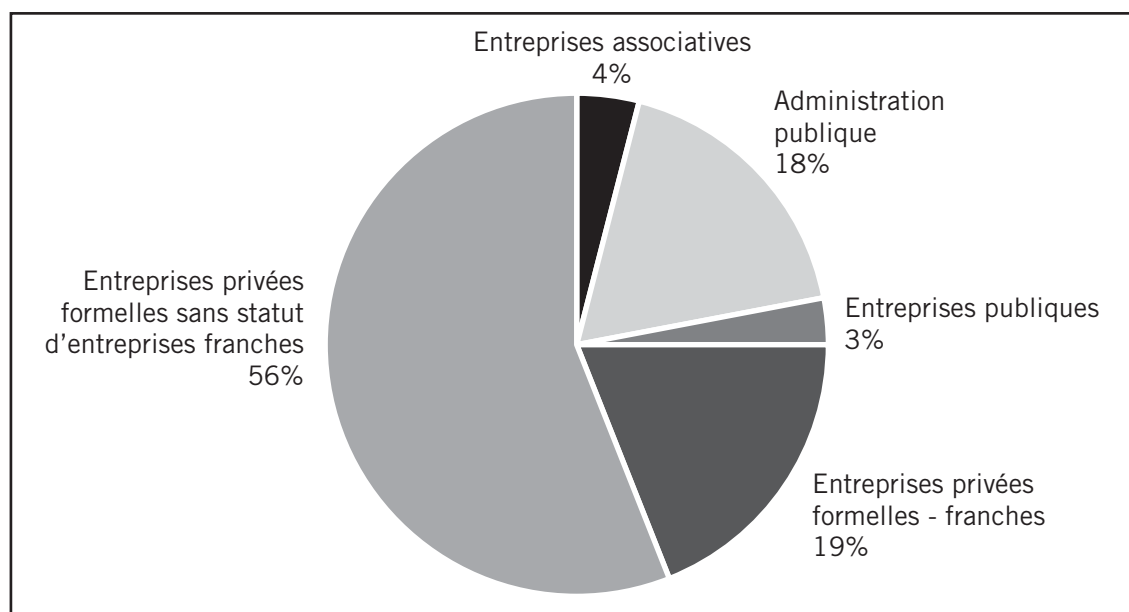
Tableau 2 : Structure de l'emploi

Secteur institutionnel	2001	2002	2004	2006
	Structure (%)	Structure (%)	Structure (%)	Structure (%)
Administration publique	17,4	21	19,9	18,2
Entreprises publiques	5,3	7	5,3	3
Entreprises privées formelles	74,2	66,5	72,1	74,8
dont zones franches	21,7	10	21,6	19,2
Entreprises associatives	3,1	5,5	2,7	4
TOTAL	100	100	100	100

Source : INSTAT – Direction des Statistiques industrielles

L'effectif du nombre d'employés dans les entreprises franches varie d'un organisme à un autre, mais est estimé à 120.000 employés en 2007, soit 1/3 de la main d'œuvre du secteur secondaire. L'effectif des employés dans les entreprises franches du secteur textile est estimé à 84.544 employés pour 80 entreprises concernées. L'effectif moyen par entreprises franches est de 618 salariés (l'effectif moyen des entreprises industrielles du régime de droit commun étant de 200). Les entreprises exportatrices dans le cadre de l'AGOA en 2009 employaient 40.381 employés (*par rapport à 120.000 en 2007*) pour 32 entreprises concernées, ce qui place les entreprises franches comme un important creuset d'emplois dans le pays. La suspension de l'AGOA a donc eu des conséquences désastreuses sur le taux d'occupation à Madagascar, conduisant à la fermeture d'un nombre considérable d'entreprises et à l'approfondissement du chômage et de la crise sociale.

Pourcentage de travailleurs par secteur d'activité ou type d'entreprises (2006)



Les données récentes sur l'évolution de l'emploi n'ont pas révélé une modification majeure et confirment que les industries textiles restent les plus pourvoyeuses d'emplois, employant 94% des travailleurs dans le secteur des entreprises franches. Ces données ont connu certainement des modifications ultérieurement compte tenu du départ de plusieurs entreprises. Néanmoins, les statistiques exactes ne sont pas connues et ne permettent pas d'appréhender l'évolution de l'emploi de manière plus précise.

Les données disponibles mettent également en exergue plusieurs caractéristiques globales, à savoir le recours massif à l'emploi des femmes et des jeunes. Une partie importante de l'effectif des entreprises franches textiles est composée de femmes. L'étude effectuée par le BIT sur l'état des lieux des entreprises à Madagascar en 2007 a établi que 71,1% des employés sont des femmes et 28,9%, des hommes.

Evoquant les raisons justifiant une présence massive de femmes, certaines sources font référence à une plus grande aptitude des femmes en matière de soin apporté au travail ou encore à la dextérité, ce qui permettrait une plus grande efficacité. Une autre raison à cette situation résulte du fait que les hommes sont moins enclins à se porter candidats aux emplois proposés dans ces entreprises.

92% des travailleurs ont une charge de famille, avec une taille de ménage moyenne de 4 personnes. Cette donnée met en évidence les difficultés que rencontrent ces ménages, particulièrement au regard de rémunérations modestes et de rythmes intensifs de travail caractérisés par de fréquentes heures supplémentaires. En tous les cas, les entreprises franches offrent de nombreuses opportunités d'emploi. En outre, les travailleurs se caractérisent par un niveau d'instruction relativement élevé, avec une majorité qui a atteint le premier cycle de l'enseignement secondaire.

La classification professionnelle des travailleurs de l'échantillon d'enquête est présentée dans le tableau ci-après :

Tableau 3 : Classification professionnelle des travailleurs *En pourcentage*

	M1	M2	OS1	OS2	OS3	OP1	OP2	OP3
Hommes	15,4	27,3	54,2	40	63,6	20	66,7	50
Femmes	84,6	72,7	45,8	60	36,4	80	33,3	50
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

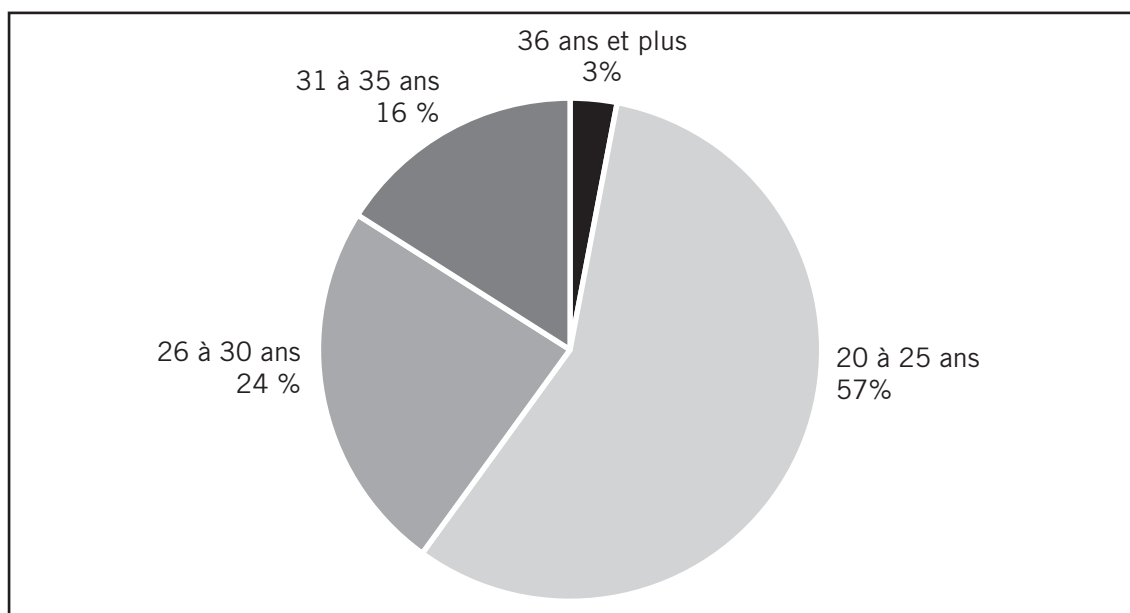
Source : Enquête Miara-mita (nov. 2008)

Les femmes sont majoritaires dans les catégories inférieures : 84.6% en catégorie M1, par exemple, qui correspondent aux postes de petites mains, emballage, pliage, entre autres. Le tableau suivant nous donne une idée des types de postes correspondants à chaque catégorie professionnelle :

Catégorie professionnelle	Postes occupés
M1	Petites mains, packing, pliage, matelassier, etc.
M2	Mending, smoque, finition, etc.
OS1	Pointeur, machiniste, pressing, knitting, stiching, looping, broderie, etc.
OS2	Magasinier, machiniste, contrôle de qualité (CQ), mécanicien, etc.
OS3	Machiniste, CQ, etc.
OP1	Superviseur, CQ, mécanicien, responsable de chaîne, échantillonnage, etc.
OP2	Chef d'équipe, responsable de chaîne, etc.
OP3	Chef d'équipe, responsable de chaîne, etc.

Age des travailleurs des entreprises franches

Une très large majorité des travailleurs a moins de 30 ans (81%). Par contre, l'accès aux emplois des entreprises franches est très difficile pour les personnes ayant plus de 36 ans, situation qui reflète une discrimination contre les personnes plus âgées.



Evolution de l'emploi dans les entreprises franches :

Généralement, c'est dans les branches textile et habillement et agro-alimentaire que l'on rencontre les entreprises franches de plus grande taille, vu sous l'angle de l'emploi créé. Ce constat montre le caractère particulièrement intensif en main d'œuvre du secteur des entreprises franches.

Tableau 4 : Evolution de l'emploi dans les entreprises franches

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre d'entreprises franches en activité	191	213	132	166	186	189	202
Nombre d'emplois dans les entreprises franches (en milliers)	81	110	68	85	115	113	116

Source : INSTAT

Evolution de l'emploi :

Dans le tableau, en dehors de l'année 2001, année de la crise sociopolitique, et l'année 2005, année de démantèlement de l'accord multifibre, le nombre d'emplois dans le secteur des entreprises franches a toujours été en accroissement soutenu, d'autant plus que de nouvelles entreprises franches sont venues s'installer, essentiellement dans les branches de l'agro-alimentaire, de l'informatique et de l'artisanat. Néanmoins, l'évolution de l'emploi a toujours été à la merci des crises politiques lesquelles ont engendrées des crises économiques. En 2009, 23 entreprises ont été fermées et en 2010, 80 ont arrêté leurs opérations.

Pour la structure des emplois par secteur d'activité, on note que c'est toujours le secteur textile et confection qui est le grand pourvoyeur d'emploi avec un taux de 94,1%. Viennent ensuite les services informatiques avec 1,7%. L'artisanat occupe 1%. L'agroalimentaire vient au 4^{ème} rang avec 0,9%. Les transformations minières tiennent encore une place infime.

Cartographie des zones franches



Les entreprises opérant sous le régime de zones franches sont concentrées géographiquement et sectoriellement, dans leur majorité dans la province d'Antananarivo. On y dénombre, en 2004, 186 entreprises opérationnelles alors que le taux de concrétisation des projets dans le secteur des entreprises franches se situe à 46%. Cette situation n'inclut pas les entreprises franches qui ont été créées et, par la suite, périclité pour des raisons diverses, entre autres l'obtention sans aucune visée d'exploitation proprement mais pour fins de spéculation. En tout cas, elle traduit l'existence de contraintes diverses auxquelles sont

exposées les entreprises franches dans la réalisation de leurs projets et l'exploitation de leurs entreprises. Par ailleurs, le choix de l'installation des entreprises franches dans la capitale et ses environs découle principalement du niveau de développement des infrastructures et de la disponibilité d'une main d'œuvre abondante à qualification acceptable par rapport aux autres régions, mais aussi de la proximité des services centraux, qui facilitent la rapidité des décisions.

Le tableau suivant montre la répartition géographique des entreprises franches en 2004 :

Localité	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Ambanja	1	0,5
Ambositra	1	0,5
Antananarivo	168	90,3
Antsirabe	4	2,2
Antsiranana	2	1,1
Fianarantsoa	1	0,5
Mahajanga	6	3,2
Nosy-be*	1	0,5
Toamasina	2	1,1
Total	186	100

Source : INSTAT

*Hell-Ville est la Capitale administrative de Nosy Be

Comme indiqué antérieurement, le nombre des entreprises franches à Madagascar n'a cessé de croître, avec une augmentation de 53% en 5 ans. Malgré ce dynamisme réel, la situation de 2001 (équivalant à 213 entreprises franches) n'est pas encore atteinte. Les efforts dans l'amélioration du climat et de l'environnement des investissements dans le pays constituent une des raisons de l'accroissement progressif du nombre des entreprises franches implantées à Madagascar.

Encore selon cette étude, la concentration sectorielle est montrée, par ordre d'importance, dans le tableau suivant :

Branche	En %
Agro-alimentaire	7
Artisanat	3
Bois	3
Chimie	5
Cuirs et Peaux	1
Horlogerie, Bijouterie, Joaillerie	1
Industries manufacturières diverses	5
Informatiques et services	9
Mécanique, électrique	1
Textile et confection	64
Transformation minière	1
Ensemble	100

Source : MEPC

Ce résultat montre la prédominance d'une monoculture industrielle et la lenteur du pays dans la capacité de promouvoir les autres branches exportables pour mieux diversifier les produits d'exportation. Cette situation s'explique par le fait que le niveau de développement des capacités technologiques et des compétences existantes est considéré comme relativement faible, traduisant aussi l'insuffisance du niveau de qualification de la main d'œuvre.

Le secteur des entreprises franches à Madagascar a surtout favorisé le secteur textile et n'a pas jusqu'à maintenant permis un meilleur développement d'autres créneaux spécifiques, en dehors de l'informatique et de l'agro-alimentaire. En fait, les entreprises franches se sont orientées vers les branches pour lesquelles des qualifications locales existaient déjà.

Tendances globales : Coûts de facteurs en US\$

Une actualisation des coûts des facteurs pour Madagascar a permis de mieux connaître l'évolution des éléments économiques fondamentaux dans l'appréciation de l'environnement des investissements dans le pays.

Le tableau suivant offre la possibilité d'une analyse comparative des coûts des facteurs par rapport à certains pays proches de Madagascar.

Tableau 5 : Analyse comparative des coûts des facteurs

RUBRIQUE	Madagascar	Maurice	Sri Lanka
Electricité (watt)	0,09	0,05	0,05
Eau (m3)	0,34	0,29	0,36
Loyer industriel (m ²)	3,5-11	1,82-2,27	-
Téléphone local (3mn)	0,08	0,03	0,04
Téléphone vers USA (3 mn)	8,98	4	3,05
Internet (mn)	0,44	0,38	0,05

Source : Banque mondiale 2007

A l'heure actuelle, Madagascar reste généralement de fait un pays relativement cher par rapport aux coûts des facteurs existants dans les pays voisins en Afrique, en Asie et dans l'Océan Indien :

- le coût de l'électricité reste prohibitif avec une qualité en dégradation ;
- le coût de l'eau à usage industriel est en augmentation ;
- le loyer à usage industriel est en hausse.

Par contre le coût du téléphone, y compris l'usage de l'internet, s'est beaucoup amélioré et devient très compétitif depuis 2004. La forte concurrence dans le secteur des télécommunications joue en faveur de la diversification des offres des opérateurs en téléphonie. Par ailleurs, le raccordement mondial de Madagascar via l'Afrique du Sud par le réseau de fibres optiques a concouru à la baisse des coûts et à la fiabilité du haut débit. Cette amélioration présente des opportunités pour le pays pour une meilleure intégration au sein des blocs sous-régionaux (COI, COMESA et SADC) par le développement des échanges commerciaux.

Enfin, en ce qui concerne le facteur « main d'œuvre », le coût horaire est évalué à 0,30 US\$ dans le tableau suivant, mais se situe à 0,25 US\$ après mise à jour au cours actuel du dollar en 2011. Dans l'ensemble, pour le secteur privé, le faible coût de la « main d'œuvre » est le principal élément qui semble attirer les investisseurs à Madagascar. Le défi réside également au niveau de la qualification.

Tableau 6 : Coût horaire de la main d'œuvre, par pays

Pays	Coût horaire de la main d'œuvre
Madagascar	0,30
Maurice	1,33
Afrique du Sud	2,17
Bengladesh	0,25
China Costal	0,69
China Inland	0,41
Inde	0,57
Brésil	2,50
Tunisie	1,77
Maroc	1,89
Sri Lanka	0,40

Source : *Werner international in 2003*

N.B. : Pour Madagascar le coût horaire de la main d'œuvre est actuellement d'environ 0,25 US\$ (2011)

Il n'y a pas de salaire différencié, ni de mécanisme de révision pour la zone franche (voir infra).

Tendances globales : production, valeur ajoutée et productivité

Une analyse sectorielle montre que le secteur des entreprises franches se dégage du lot en affichant une performance extraordinaire. En nous référant au tableau suivant sur l'orientation des exportations et l'origine du capital, la situation économique de Madagascar s'est détériorée, à l'exception de la période 2006-2008, reflétant la mauvaise performance généralisée dans tous les secteurs de l'économie. En effet, durant les trois dernières périodes du tableau précité, la valeur ajoutée des entreprises franches a augmenté à un taux moyen de 20% par an, tandis que celle du secteur secondaire dans son ensemble (y compris les entreprises franches) a été d'environ 4% par an seulement.

Tableau 7 : Orientation des exportations et origine du capital

Indicateurs	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2008
Taux de croissance économique annuel	1,22%	3,84%	3,58%	6,06%
Taux de croissance dans le secteur secondaire	0,50%	4,60%	2,20%	6,70%
Taux de croissance annuel des exportations	9,84%	13,91%	4,74%	24,93%
Pouvoir d'achat des exportations (fin de la période)	70,74%	75,55%	63,78%	50,23%
Taux de croissance annuel dans la zone franche	105,34%	17,45%	23,76%	18,73%
Taux de croissance annuel des exportations de la zone franche	39,32%	31,14%	29,55%	40,47%
Pouvoir d'achat des exportations de la zone franche (fin de la période)	124,38%	124,38%	157,20%	259,33%

Source : ODRES-Enquête 2009/2010

Par ailleurs, la contribution des entreprises franches au PIB a doublé depuis 1996, atteignant 5,4% comme le montre le tableau suivant sur la performance des entreprises franches, permettant ainsi au secteur secondaire d'augmenter sa part dans le PIB à 14,6%, la plus élevée dans l'histoire du pays. En effet, les entreprises franches ont multiplié par neuf leur part dans le PIB du secteur secondaire au bout de 17 années d'existence, alors que le PIB attribué au secteur secondaire n'affichait qu'une hausse de 16% seulement pour la même période. Ceci implique que le secteur manufacturier hors zone franche était en net recul au cours de cette période. La contribution des entreprises franches au PIB et à la croissance économique est alors très significative, ce qui reflète une dépendance croissante de l'économie malgache par rapport aux zones franches.

Tableau 8 : Performance des entreprises franches

	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2008
Part du secteur secondaire dans le PIB	12,8%	12,7%	14%	14,6%
Part des EF dans le PIB	0,5%	2%	4,3%	5,4%
Part des EF dans le PIB du secteur secondaire	4,3%	15,8%	30,5%	36,8%
Part des EF dans l'exportation totale	17,6%	37,2%	38,7%	59,7%

Source : ODRES-Enquête 2009/2010

Etant donné que la grande majorité des entreprises franches est formée par des entreprises franches de confection, le dynamisme et la forte contribution de ces dernières à la croissance économique de Madagascar sont alors démontrés. Cette performance est étroitement associée à l'orientation extérieure des entreprises franches de confection qui, du fait que leur taille moyenne est beaucoup plus importante que celles des entreprises de confection non-exportatrices. Le tableau suivant sur la production, l'utilisation des facteurs et le profit montre bien cette différence en termes de production, de valeur ajoutée, de profit, de nombre d'employés et du capital. De plus, la productivité chez les entreprises franches, qui constitue un facteur déterminant de leur compétitivité, est relativement plus élevée avec 4.029 US\$, contre 3.740,90 US\$ pour les entreprises non-exportatrices.

Tableau 9 : Production, utilisation des facteurs et profit

	Entreprises non-exportatrices (n=18)				Entreprises exportatrices (n=93)			
	Moyenne	Std.Dév.	Minimum	Maximum	Moyenne	Std.Dév.	Minimum	Maximum
Production (\$)	154.765,80	164.054,00	16.068,00	532.462,50	3.315.986,00	5.082.229,00	14.101,80	36.500.000,00
Valeur ajoutée (\$)	86.913,80	85.670,10	15.570,40	331.101,00	2.000.058,00	2.984.548,00	3.704,10	22.200.000,00
Profit (\$)	52.944,30	80.156,90	-101.103,20	314.278,90	1.179.165,00	2.637.436,00	-7.901.161,00	19.700.000,00
Nombre d'employés	30,90	32,90	10,00	144,00	709,10	1.010,70	10,00	5.150,00
Capital (\$)	5.933,40	10.931,50	126,20	48.614,60	204.546,90	439.459,90	160,30	267.423,00
Ratio capital /travail	234,40	226,30	3,00	721,70	1.001,10	315,50	218,60	2.068,20
Productivité du travail (\$)	3.740,90	4.885,70	1.024,40	22.073,40	4.029,00	5.259,70	370,40	43.577,50

Source : ODRES-Enquête 2009

Evolution des investissements dans le secteur des entreprises franches (en milliards d'Ariary) :

La disponibilité des données sur le taux des investissements globaux concernant les secteurs des entreprises franches reste très limitée.

Selon le rapport du Groupement d'expertise et de compétence (GEC) en 2005, 51,2% des investissements prévus sont destinés dans la branche textile et confection ; l'investissement pour les entreprises de promotion d'exportation représente 20% du total et celui du secteur agro-alimentaire de 11,3%. Cette tendance confirmée en 2006 met en évidence la prédominance des choix des investisseurs pour la branche textile et confection pour Madagascar.

Malgré les investissements en dent de scie dans le secteur des entreprises franches comme le montre le tableau suivant, on note un investissement de 218,8 milliards d'Ariary entre 2002 et 2006 ; ce qui a concouru de manière substantielle à l'augmentation des investissements privés et à la création de nombreux emplois dans le pays. Tout cela confirme que Madagascar reste une terre d'accueil en matière d'investissement pour la zone franche, malgré les appréhensions des effets du démantèlement des accords multifibres sur le secteur.

Tableau 10 : Les investissements dans les entreprises franches *En milliards d'Ariary*

Année	2002	2003	2004	2005	2006
TOTAL	13,9	78,2	16,3	99,6	10,8

Source : MICDSP/Service des agréments-BCM

Note : 1 Euro = 2.800 Ariary

Evolution des exportations des entreprises franches :

De 1995 à 2000, la croissance moyenne annuelle des exportations des entreprises franches fut de 48%, la part des entreprises franches dans les exportations malgaches étant de 40 à 50%.

- En 2003, les exportations des entreprises franches se situaient comme suit: textile et confection pour 54%, produits halieutiques pour 29%, autres pour 17%.
- Quant aux marchés, voici les détails : Europe pour 61%, USA pour 33%, COI pour 0,7% et autres pour 5,4%.

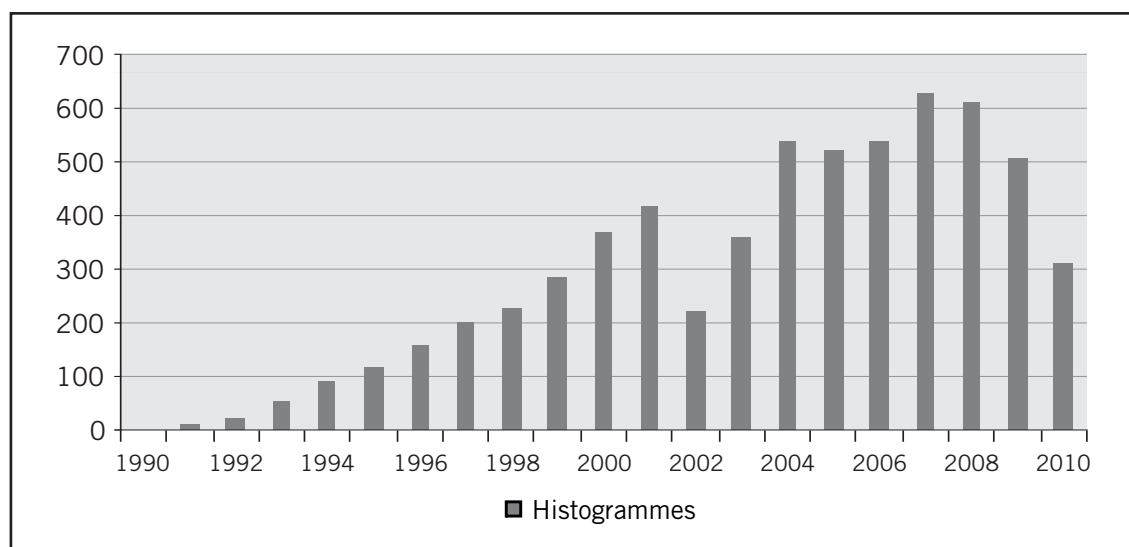
Tableau 11 : Exportations des entreprises franches

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Exportation des zones franches FOB (milliards de FMG)	2.977	2.452	1.616	2.239	520*	440*	490*	700*	ND
Exportation total FOB (milliards de FMG)	5.525	5.641	4.342	5.229	1.002*	848*	987*	1.265*	ND
Part des zones franches	54%	43%	37%	43%	52,11%	52,9%	49,81%	54,34%	ND

Source : INSTAT (*en millions de US\$)

La performance des entreprises franches est appréciée à travers le dynamisme de leurs exportations. Une croissance historiquement rapide de leurs exportations (Cf. tableau 10) fait que le secteur des entreprises franches est devenu la première source de devises pour le pays depuis 2004 (Cf. tableau 11). Ainsi, il a transformé fondamentalement la structure du commerce extérieur de Madagascar au détriment des produits primaires, tout en doublant les recettes d'exportation du pays à moins de dix ans. Madagascar est donc devenu l'un des rares pays en Afrique subsaharienne dont les exportations sont principalement des produits manufacturés. En effet, les entreprises franches ont assuré, respectivement, les 56,3% et 74,35% des exportations de Madagascar en 2007 et 2008, et ceci en dépit de la crise économique mondiale.

Le rôle des entreprises franches de confection y est très important dans la mesure où elles procuraient au pays 617 millions US\$ de devises, représentant 54,28% des exportations totales, soit plus de 70% des exportations de l'ensemble du secteur des entreprises franches en 2008. Ce ci a permis à Madagascar d'accéder au deuxième rang de plus grand exportateur de vêtements en Afrique subsaharienne après l'île Maurice.

Figure 1 : Exportation de vêtements de Madagascar (en millions de US\$)

L'Europe a été la principale destination des exportations des entreprises franches (plus de 90%) jusqu'en 1999, reflétant l'orientation des entreprises françaises et mauriciennes vers le marché européen.

Toutefois, le marché américain a pris une part importante des exportations des entreprises franches après l'éligibilité de Madagascar à l'AGOA. Elle est passée de 17,6% en 1999 à 47,87% en 2008, soit une valeur de 295 millions de US\$. Ce chiffre est toutefois à revoir depuis la suspension de l'AGOA. L'Europe et les USA sont donc les principales destinations des exportations des entreprises franches.

Tableau 12 : Destination des exportations et origine du capital

Destination des exportations	Origine du capital						
	Total	Local	Maurice	Europe	Asie	Autres	Inconnu
Europe	39	12	6	13	2	1	5
USA	18	3	2	1	7	2	3
Les deux	12	5	1	1	3	0	2
Ni l'un, ni l'autre	13	2	5	1	4	0	1

Source : ODRES-Enquête 2009

La Banque mondiale affirme que même avant la crise, la compétitivité des industries textiles et habillement s'est érodée. Pourtant le dynamisme de l'exportation des entreprises franches de confection reflète leur compétitivité sur ces deux marchés. Comme le montre le graphique sur l'exportation des vêtements de Madagascar, le pays a pu augmenter ses exportations malgré la baisse des exportations subies dans les pays d'Afrique du fait du démantèlement de l'Accord Multifibre en 2004. Malheureusement, la crise politique de 2009 doublée de la crise économique mondiale a été durement ressentie, entravant ainsi ce dynamisme. Comme rappelé ci-dessus, l'éligibilité de Madagascar à l'AGOA était suspendue depuis 2010. Le volume total d'exportation de vêtements a chuté à 311 millions US\$ en 2010, soit une baisse de 52% par rapport à 2007 et 38,5% par rapport à 2009. Cette baisse est essentiellement attribuée au marché américain, qui a reculé de 74% contre 10,4% pour le marché européen.

Evolution du commerce extérieur des zones franches (en milliard de FMG) :**Tableau 13 : Evolution du commerce extérieur des zones franches**

Commerce extérieur des ZF	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Exportation	2.977	2.452	1.616	2.239	340,8*	299,2*	N.D.	N.D.	N.D.
Importation	1.584	850	241	1.483	255,5*	190,2*	N.D.	N.D.	N.D.
Solde commercial	1.392	1.602	1.374	756	85,3*	109*	N.D.	N.D.	N.D.
Taux de couverture en %	187	288	668	150	133	157	N.D.	N.D.	N.D.

Source : INSTAT-BCM (*en million de DTS)

A partir de 2000, le marché américain, par le truchement de l'AGOA, s'est trouvé à l'origine de l'accroissement des exportations du secteur des entreprises franches.

27% des biens importés proviennent de l'Union Européenne, 58% de l'Asie et 15% des autres pays. On constate une faible intégration verticale, la majorité des intrants étant importés. La part de l'achat à l'extérieur se situe autour de trois quarts (79% en 2001 et 73% en 2003).

2 : LES DROITS DES TRAVAILLEURS DES ZONES FRANCHES

Perspectives de développement

Selon les entreprises des zones franches, les principaux atouts et faiblesses de Madagascar sont les suivants :

■ Atouts

- Régime de zones franches favorable en termes de fiscalité, de tarification douanière et d'autres avantages ;
- Intégration économique de Madagascar dans un cadre de marché plus élargi de l'AGOA, du COMESA et de la SADC comme opportunités profitables au développement du secteur des entreprises franches ;
- Mise en œuvre du projet PIC, en tant qu'action favorable aux activités des entreprises franches en termes d'accès aux infrastructures, de dispositifs incitatifs à l'investissement et de renforcement de capacités et de productivité locale ;
- Guichet unique pour les investissements, permettant de faciliter les démarches de création d'entreprises ;
- Disponibilité et coût de la main-d'œuvre avantageux.

■ Faiblesses

- Coûts des facteurs élevés (électricité, communication, loyer industriel, etc.) ;
- Evolution inquiétante des politiques commerciales au niveau mondial telles que démantèlement de l'Accord multifibres en janvier 2005 ;
- Impact incertain des nouvelles formes de division internationale du travail (progrès technologique pouvant amener à une relocalisation massive de certaines activités dans les pays d'Asie) ;
- Fermeture temporaire voire définitive de certaines entreprises franches pouvant créer une spirale de départ des investisseurs.

2.1. Législation qui régit les zones franches :

Les garanties offertes aux investisseurs :

Les investisseurs bénéficient d'un régime d'exception prévoyant dans différents domaines des avantages divers et un tiraillement du droit malgache par deux impératifs qu'il faut concilier. Il s'agit, d'une part, de la nécessité d'offrir un cadre incitatif au profit des investisseurs (donc, de mettre en œuvre un droit spécial). D'autre part, on observe le refus de créer un ghetto juridique au sein du droit positif malgache, conduisant les pouvoirs publics à appliquer le droit commun en matière sociale :

- la liberté d'investir sans condition d'autorisation d'investissement préalable ;
- la liberté de transfert des apports en capitaux et de leurs revenus ;
- le respect des droits de propriété individuelle ou collective ;
- l'égalité de traitement des investisseurs ;
- le libre fonctionnement de l'entreprise conformément à ses règles statutaires ;
- la libre gestion du personnel dans le cadre du Code de Travail et du Code de Prévoyance Sociale (art. 23 de la Loi sur les ZFI) engendrant effectivement la mise en place de plusieurs textes réglementaires (visa de séjour, permis de travail des expatriés) ;
- un système de juridiction et d'arbitrage ;
- un système de recours hiérarchique ;
- la convention du 18 mars 1965 pour le règlement des différends relatifs aux investissements entre Etats et ressortissants d'autres Etats, établie sous l'égide de la Banque mondiale et ratifiée par la République de Madagascar en vertu de la loi N° 66-071 du 5 juillet 1966 ;
- des dispositions de règlements de différends pas un de mécanisme approuvé par le Centre International pour le Règlement des Différends relatifs aux Investissements (CIRDI).

Par ailleurs, les conventions auxquelles l'Etat malagasy a adhéré sont les suivantes::

- Agence Multilatérale de Garantie des Investissements (MIGA – Banque mondiale) ;
- Convention de Paris sur la propriété intellectuelle.

Rapport entre les droits du travail et ceux des travailleurs des entreprises franches :

La mondialisation établissant des normes unifiées de compétitivité et de rentabilité à l'échelle planétaire a obligé Madagascar à faire évoluer sa législation sociale. C'est ainsi que le Ministère de l'Economie, à l'insu des partenaires sociaux, donc du Conseil national du Travail qui normalement devrait donner son avis sur la question, a entériné unilatéralement la Loi sur les zones et entreprises franches et la Loi sur les

investissements en 2007. Elles ont été passées au Parlement, approuvées et promulguées malgré les réserves des travailleurs depuis le mois de juin 2007.

En matière de droit du travail, cette législation prévoit de nouvelles dispositions spécifiques qui ont fait que deux lois portant sur le travail régissent les travailleurs malgaches les séparant en travailleurs de première et de seconde zone. Elle a fait l'objet de recours à l'OIT en 2008 de la part des organisations syndicales des travailleurs (CTM) car elles constituent un net recul par rapport au Code de travail :

- en ce qui concerne le travail de nuit des femmes, les clauses du Code de travail ne sont pas applicables aux entreprises franches) ;
- pour les heures supplémentaires, les entreprises peuvent recourir librement aux heures supplémentaires sur simple déclaration déposée ou transmise auprès de l'inspection du travail pour les cinq premières heures. Au delà, l'autorisation est requise mais l'absence de réponse de la part de l'inspection du travail dans un délai de trois jours vaut autorisation. (Voir plainte jointe avec le présent document)

2.2. Dialogue social autour des questions liées à la zone franche :

A l'échelon national, le dialogue social peut être abordé au niveau du Conseil National du Travail, qui est une instance tripartite.

Il n'existe pas officiellement d'espace spécifique pour les zones franches mais une réunion bipartite entre les employeurs et les travailleurs existe sur la volonté des deux parties d'améliorer les relations professionnelles dans ce secteur. Dans ce sens, un Comité de Suivi composé d'employeurs et de travailleurs se réunit une fois par mois pour discuter des problèmes rencontrés au niveau des zones franches. Ces problèmes touchent pour la plupart le non paiement des droits légaux de travailleurs en cas de fermeture d'entreprise. Ils concernent aussi le non respect de la législation en vigueur tels que le nombre d'heures de travail, les heures supplémentaires, le travail de nuit des femmes, le droit à un congé de maternité, les licenciements abusifs,...

Vis-à-vis des questions liées à la zone franche, nous tirons un bilan mitigé. Quelques problèmes ont pu être réglés mais d'autres sont restés en suspens. Les impacts et la portée du dialogue social sont encore relativement limités en l'état actuel. L'efficacité du dialogue social est handicapée par l'absence de critères objectifs de représentativité et par la qualité du dialogue lui-même qui laisse parfois à désirer.

Par ailleurs, il existe un programme national de travail décent. Les actions prioritaires interviennent dans un cadre général de promotion de l'emploi, d'une part, pour favoriser l'accès des groupes vulnérables par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi et, d'autre part, par l'amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, des principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale.

Sur le plan des relations au niveau des entreprises, des initiatives et des dispositions favorables au renforcement du dialogue social ont été prises. Les initiatives développées pour le renforcement de la coopération bipartite appuyées par le projet BIT-PAMODEC ont permis de raffermir le dialogue entre le GEFP et la CTM. Cela s'est concrétisé, le 14 décembre 2010, par la réalisation d'une étude sur la classification professionnelle dans le

secteur textile des entreprises franches et d'un projet de convention collective de branche dans le secteur textile. Ce projet reste sur la table des négociations et le secteur syndical espère que des avancées se concrétiseront rapidement. De plus, une formation des responsables d'entreprises et des délégués du personnel sur les droits des travailleurs a été organisée et a vu la participation d'une quarantaine d'entreprises.

De même, l'existence de délégués du personnel est confirmée par 69% des employés de 19 entreprises. Leur nomination est essentielle pour résoudre certaines situations conflictuelles. Toutefois, leur présence n'est pas constatée dans toutes les entreprises. De surcroît, la mise en place des comités d'entreprise demeure encore faiblement pratiquée. Seuls 11% des travailleurs sont au fait de l'existence de comités d'entreprises. Les femmes commencent à se manifester en se portant candidates aux élections de délégués du personnel, mais cela reste encore timide. En effet, dans la plupart des cas, elles occupent la place de déléguées suppléantes. C'est le cas de 73% des délégués dans les entreprises enquêtées. Les motifs de leur moindre présence dans les postes de direction des syndicats sont à creuser davantage. Les organisations syndicales évoquent en particulier le fait que les femmes, en sus de leurs activités professionnelles et syndicales, doivent faire face à de lourdes tâches familiales. A cela s'ajoute aussi la peur de perdre l'emploi. Ces questions continueront d'être étudiées par les organisations syndicales malgaches.

2.3 Le programme national de travail décent à Madagascar :

Il existe un plan d'action pour l'amélioration de la productivité par la promotion de l'emploi décent dont les domaines prioritaires, qui sont au nombre de cinq :

a) Axe d'action stratégique 1 : Développement des zones franches à Madagascar

Objectif principal : Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie nationale de développement de la zone franche à Madagascar.

- Améliorer l'environnement national des affaires et l'intégration économique des secteurs porteurs par l'élaboration d'une politique d'industrialisation et de commerce et allègement des dispositifs d'importation et d'exportation ;
- Mettre en valeur une vision et une approche concertées et partagées du développement du secteur des entreprises franches de Madagascar par l'élaboration d'une stratégie nationale de développement de la zone franche et le renforcement de l'intégration régionale du secteur des entreprises franches.

b) Axe d'action stratégique 2 : Législation du travail et relations professionnelles

Objectif principal : Viser l'amélioration de la législation du travail et des relations professionnelles en rapport avec la productivité du secteur des entreprises franches.

- Renforcer les capacités des employeurs et des travailleurs en matière de législation du travail et de négociation collective par la vulgarisation des textes fondamentaux régissant l'emploi et le travail et la mobilisation des compétences pour l'identification et la réalisation des formations adaptées à la spécificité des entreprises franches ;

- Appuyer la redynamisation de la structure du tripartisme pour la promotion du dialogue social dans le secteur des entreprises franches par l'extension et le renforcement de l'efficacité des fora de concertation et des outils de structuration, le renforcement des capacités des délégués du personnel et l'appui aux syndicats des travailleurs dans le domaine de la planification stratégique ;
- Garantir un cadre juridique et réglementaire à la mesure des besoins de compétitivité et de productivité du secteur des entreprises franches par l'appui à la refonte de la législation du travail et l'amélioration du système de contrôle et de l'application des lois par les pouvoirs publics.

c) Axe d'action stratégique 3 : Employabilité et système de formation des travailleurs

Objectif principal : Augmenter l'employabilité des travailleurs par un système de formation adapté.

- Formuler le plan global de formation et assurer sa mise en œuvre par l'appui à la réalisation d'une étude nationale pour l'élaboration du plan global de formation et l'organisation des actions de formation en s'appuyant sur les possibilités de mise en réseau, de renforcement et d'extension des centres existants ;
- Rendre opérationnel et efficace un système d'information et d'observation des emplois du secteur des entreprises franches par l'appui à l'Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation professionnelle (OMEF) dans l'observation de l'emploi dans les zones franches et la création de plateforme de concertation et d'action entre tous les organismes intervenant dans les domaines d'information sur l'emploi.

d) Axe d'action stratégique 4 : Protection sociale pour une productivité améliorée

Objectif principal : Contribuer à la mise en place d'une stratégie de protection sociale favorisant la productivité globale.

- Améliorer le système de protection sociale à Madagascar par l'appui à la réforme du Code de Prévoyance Sociale (CPS), l'allègement des procédures administratives au niveau de la CNaPS et du SMIE, le renforcement de la formation à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs et l'appui à la sensibilisation sur l'éducation sanitaire ;
- Réduire le risque de contamination du VIH/SIDA et mettre en œuvre des mesures de prévention par l'appui à la finalisation de la convention de partenariat pour la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail, la mise en œuvre de la convention dans le secteur des entreprises franches et l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action de lutte contre le VIH/SIDA propre à chaque entreprise.

e) Axe d'action stratégique 5 : Valorisation de la justice sociale

Objectif principal : Faciliter la valorisation d'une justice sociale pour une zone franche bien gouvernée.

- Rendre efficaces les initiatives de promotion du genre par la vulgarisation des textes et des conventions internationales relatives au respect des droits

des femmes et l'extension d'infrastructures sociales requises pour de meilleures conditions de travail ;

- Prévenir le travail des enfants dans le secteur des entreprises franches par le renforcement du contrôle pour la prévention du travail des enfants et l'amélioration des conditions de travail des enfants en situation de travail ;
- Renforcer les capacités dans le domaine de la transparence et de lutte contre la corruption par l'appui à l'intégration de l'environnement du secteur des entreprises franches dans la dynamique nationale de la lutte contre la corruption et le renforcement de la capacité de communication du secteur des entreprises franches pour faire prévaloir la transparence ;
- Connaître le devenir professionnel des personnels ayant définitivement quitté le secteur des entreprises franches par l'appui à l'étude d'impact du turn-over élevé de ce secteur.

Les mécanismes de mise en œuvre du plan d'action national procède par la gestion et la mise en place d'un cadre institutionnel de mise en œuvre basés sur une démarche organisée, un mécanisme de coordination et un système de suivi-évaluation, la mobilisation et la responsabilisation des principaux acteurs (gouvernement, employeurs, travailleurs et partenaires au développement) et la mise en place d'une plateforme multi-bailleurs visant à appuyer un programme conjoint.

Ces résolutions furent établies à partir de plusieurs ateliers tripartites tendant vers la finalisation du projet Amélioration de la Productivité des Entreprises Franches (APRODEF) du BIT.

3 : CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX PROBLÈMES RENCONTRES PAR LES TRAVAILLEURS

3.1 Liberté syndicale :

Au début de leur implantation, les entreprises franches ont été réticentes à l'émergence de syndicats de travailleurs en leur sein. Néanmoins, après de fréquentes explosions de grève spontanée de leur personnel, l'expérience leur a montré que les syndicats sont nécessaires. Mais cela ne signifie pas qu'elles encouragent la création des syndicats, leur réticence demeurant encore marquée. Toute revendication soumise à l'employeur est toujours source de tension dans ces entreprises : un conflit précède toujours un accord. Dans les entreprises où opèrent des syndicats, 10,9% seulement des travailleurs ont une appartenance syndicale.

La situation des travailleurs des entreprises franches est paradoxale. Compte tenu de leurs conditions et de leur conscience des problèmes auxquels ils sont confrontés, ils savent et ont besoin de l'encadrement syndical. Cependant, ils sont réticents pour s'organiser ou s'affilier aux syndicats. D'une part, il y a la crainte de la perte d'emploi. D'autre part, il y a le manque de disponibilité pour s'y adonner, leur seul temps libre étant le dimanche. Néanmoins, lorsqu'il leur arrive des problèmes, ils ont recours aux syndicats.

Ce qui est surprenant, c'est que parfois des syndicats existent dans ces entreprises en marge de la CTM. Ces syndicats sont indépendants, sans affiliation aux confédérations existantes. Une visite effectuée dans ces entreprises a montré qu'ils apparaissent comme étant des syndicats jaunes. Dépourvus d'une quelconque formation et/ou d'expériences syndicales, ils arrivent à cautionner et à défendre l'institutionnalisation des heures supplémentaires dans ces entreprises en arguant que cela fait monter leur salaire. Et c'est une des raisons pour lesquelles les employeurs de ces entreprises tolèrent l'existence des syndicats. Ils leur serviront d'interlocuteurs pour trancher toute survenue de problèmes car toute négociation débouche la plupart du temps sur un bras-de-fer. De plus, cette situation leur apporte une certaine légitimité face aux critiques qui sont portées sur les entreprises franches.

3.2 Négociation collective :

Malgré l'existence de dispositions légales promouvant la négociation d'une convention collective dans toute entreprise ayant un effectif de 50 personnes et plus, on ne dénombre qu'une seule convention collective du travail sur 62 entreprises syndiquées. Une telle situation se produit peut être parce que les travailleurs ne sont pas diligents pour revendiquer leur droit à la négociation collective, quoique la pression des employeurs soit aussi un facteur négatif à la négociation de conventions collectives. Il faut toutefois noter qu'à l'heure actuelle, les employeurs et les travailleurs affichent une volonté d'avancer vers une gestion négociée des problèmes de l'emploi et du travail, particulièrement dans le secteur textile et habillement. Il reste à espérer que ce contexte positif donne lieu à la signature de la convention collective de la branche textile et habillement qui est en cours de discussion actuellement.

Là où la seule convention collective existe (entreprise Floréal), il convient de noter que celle-ci est plus ou moins respectée. Il faut reconnaître que ce respect dépend du degré de conscientisation et de maturité des délégués du personnel.

3.3 Formation du personnel :

Généralement, le niveau d'instruction atteint par les travailleurs des entreprises franches est le premier cycle du secondaire. Mais il existe des exceptions: une frange du personnel a atteint le premier cycle universitaire. La moyenne d'âge est de 28 ans et la proportion de femmes travailleuses est de 71 %.

Les travailleurs reçoivent une formation dans l'entreprise, mais elle se fait généralement sur le tas. La GEFP se plaint d'ailleurs de la migration des travailleurs formés vers les zones franches d'autres pays, dont la Jordanie.

3.4 Accès à l'emploi :

Concernant le recrutement, les réseaux de recrutement formels sont très peu utilisés. En effet, le mode d'embauche ne passe généralement pas par les agences officielles de recrutement et révèle certaines pratiques discriminatoires. Les recrutements sont opérés par le tri des ouvriers qui font l'attente devant le portail de l'usine (34% des travailleurs enquêtés) et par le biais des relations personnelles (42%). En général, les ouvriers qui sont recrutés par l'entreprise par l'entremise des relations personnelles disposent déjà d'une expérience professionnelle qui leur procure un avantage en cas de vacance de poste ou de nécessité de recrutement pour cause d'affluence de commandes à honorer dans un court délai. En général, ces derniers ne sont pas tenus de faire un essai.

3.5 Contrats de travail :

L'élaboration quasi systématique de contrats de travail est un acquis favorable à la sécurisation de l'emploi dans les entreprises franches du secteur textile. 91% des travailleurs déclarent être signataire d'un contrat de travail dès leur embauche. 67% des travailleurs ont été soumis à une période d'essai, avec un renouvellement de la période

d'essai pour 22% d'entre eux. Une large proportion (50%) des travailleurs ont peu de connaissances ou de compréhension du contenu du contrat, ce qui est dû au fait que les contrats sont rédigés en français pour certaines entreprises, que les travailleurs sont généralement poussés à les signer sans même avoir pris le temps d'en lire le contenu et qu'ils n'en reçoivent pas systématiquement la copie.

Même si des avancées ont été observées en matière de sécurisation de l'emploi, les syndicats malgaches soulignent l'augmentation du nombre de contrat à durée déterminée. Il n'est toutefois pas possible de les quantifier.

Des cas assimilables à des efforts de flexibilisation du travail c.-à-d. la modification des formes d'emplois qui se manifestent par le travail à domicile, le travail à temps partiel, la sous-traitance n'ont pas été évoqués durant l'enquête. Cela peut s'expliquer de deux manières :

- soit la taille réduite de l'échantillon n'a pas permis d'identifier de telles pratiques,
- soit ces options sont encore très peu pratiquées par les entreprises franches qui s'orientent plutôt vers l'intensification du rythme de travail et le prolongement de la durée sur les lieux de travail.

3.6 Journées de travail, vacances et congés :

Si on peut dire que les relations de travail dans les entreprises franches tendent à devenir plus ou moins paisibles après les fréquents conflits, d'énormes irrégularités y ont toujours cours.

Les travailleurs embauchés par les entreprises franches proviennent dans leur majorité de la couche de la population défavorisée : les jeunes qui n'arrivent plus à poursuivre leurs études et les chômeurs tant urbains que ruraux. Il y a des jeunes qui y travaillent pour y puiser de l'expérience dans une perspective de leur carrière future, mais ils sont rares.

D'après une enquête de l'INSTAT :

- la place des femmes dans les entreprises franches est de 71%,
- dans la section des travailleurs temporaires : 85% de femmes contre 15% d'hommes,
- dans la section cadre : 48% de femmes contre 52% d'hommes,
- constat de différence des salaires entre hommes et femmes : 8% au niveau du salaire de base des ouvriers et 20% au niveau de celui des cadres,
- droits des femmes enceintes et jeunes femmes globalement respectés.

Les traditions continuent de prédominer, ce qui fait que les tâches apparentées aux travaux domestiques continuent d'être attribuées aux femmes. Les tâches nécessitant de l'habileté technique et liées à la manutention sont, par contre, données aux hommes.

Même si le travail de nuit est proscrit pour les femmes travailleuses dans le Code du Travail, les entreprises franches font travailler leurs ouvrières pendant les saisons de pointe et la nouvelle Loi sur les zones franches renforce cette possibilité. Dans la majorité des cas, le personnel ne bénéficie pas du transport. Les motifs invoqués par les employeurs dans le cas de travail de nuit non autorisé pour les femmes sont les lettres

d'engagement des intéressées, ainsi que la nature de certains postes tels que ceux des agents de sécurité.

Comme les autres pays qui doivent faire face aux impératifs de productivité, il est observé une tendance vers le prolongement de la durée du travail. 68% des employés déclarent travailler du lundi au samedi, contre 32% qui travaillent du lundi au vendredi. Certaines entreprises pratiquent systématiquement le travail qui s'étale du lundi au vendredi, les heures supplémentaires au-delà des 8 heures de travail et celles du samedi étant décomptées en tant qu'heures supplémentaires. Pour ces cas, le travail de jour le samedi est obligatoire. En moyenne, les salariés travaillent 10 heures par jour, incluant les heures supplémentaires. Les travailleurs se plaignent toutefois fréquemment que les heures supplémentaires sont mal comptabilisées, ce qui joue en leur défaveur et conduit à la perception de revenus inférieurs aux montants corrects. Le fait de devoir atteindre des objectifs de production très élevés, couplés à de nombreuses heures supplémentaires, renforce la pression sur les travailleurs, parfois au-delà de limites acceptables pour la sécurité et santé au travail.

Le départ en congé annuel est programmé par les employeurs durant la basse saison de production. Cependant certaines entreprises franches octroient une indemnité compensatrice en cas de non jouissance du droit au congé. Certains travailleurs interviewés indiquent ne pas avoir bénéficié de congés pendant plusieurs années.

91% des travailleurs confirment l'obtention de permissions exceptionnelles d'absence pour événements familiaux, mais l'obtention de ces dernières n'est pas aisée durant les hautes saisons de production.

Le plus grave concerne l'octroi des congés-payés, le paiement du congé en lieu et place du départ en congé et le non respect des droits de permission pour événements familiaux. Dans le premier cas, le Code du Travail dispose que le travailleur a droit à 30 jours calendaires par année de service effectif dont la première fraction de deux semaines doit être prise dès l'accomplissement d'une période de douze mois et la seconde fraction dans les six mois qui suivent la date d'ouverture du droit de jouissance au congé annuel ou cumulée sur trois mois et un congé ne peut être fractionné que s'il est supérieur à quinze jours. Ce qui est frappant dans ces entreprises, c'est que l'employeur fractionne la première et la deuxième fraction de congé en sous-fractions d'une semaine chacune et le qu'il fait jouir le travailleur de la première sous-fraction d'une semaine de chaque fraction et force à se faire payer pour les deux sous-fractions d'une semaine chacune restantes. Ceci équivaut à une transgression de la loi en vigueur et s'apparente au travail forcé.

Dans le second cas, l'octroi des permissions pour événements familiaux prévus par le Code du Travail n'est pas respecté. L'employeur octroie des permissions mais il en réduit la durée : à titre d'exemple, si le travailleur a droit à 3 jours de permission à la survenue de la naissance d'un enfant, l'employeur n'octroie qu'un jour à ce titre.

Comme indiqué ci-dessus, l'autre sujet de discorde entre le personnel des entreprises franches et leur employeur est le désaccord dans le paiement des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires se font sans autorisation de l'Inspection du travail. Le paiement de ces heures se fait régulièrement avec la paie mais le personnel se plaint toujours de l'inexactitude du pointage de ces heures ; les travailleurs perçoivent moins que les heures supplémentaires effectives qu'ils ont faites. Au début, le personnel était intransigeant sur ce cas, mais avec le temps et la pratique qui perdure, l'usure a eu raison dans certaines franges du personnel et seuls les récalcitrants font leur réclamation. Ils sentent une menace tacite de licenciement lorsqu'ils les réclament.

La quasi-totalité des salariés dans les entreprises franches travaillent à temps plein pendant 8 à 10 heures par jour. Près de 86% des travailleurs effectuent des heures supplémentaires. 16% des travailleurs effectuent des heures supplémentaires de 20 à 40 heures par semaine – la limite maximale selon la législation et la réglementation étant de 20 heures – les impératifs de commande et d'atteinte des targets contraignant les travailleurs à produire au-delà de la durée légale du travail. Si les droits aux congés sont plus ou moins respectés, seul 1/3 des entreprises franches acceptent les absences légales pour fonctions officielles et activités syndicales.

Malgré les diverses affirmations stipulant que la main d'œuvre à Madagascar est habile et qualifiée, les tâches du travailleur de la zone franche sont répétitives et monotones. Ce sont seulement les modèles des articles qui changent, mais à chaque modèle, le travail est répétitif.

3.7 Sécurité et santé au travail :

Les constructions dans les zones franches sont toutes récentes mais les conditions requises pour que le cadre de travail soit conforme aux normes en matière de sécurité et santé au travail ne sont pas toutes remplies. Il est vrai que le port obligatoire de tabliers par les ouvrières et les ouvriers est généralement respecté. Cependant, les cache-bouches ne sont proposés qu'à la demande dans le secteur textile. Les bâtiments ne sont généralement pas adéquats (insuffisance d'aération et insuffisance des sanitaires, négligences en matière de prévention contre les incendies). Il s'ensuit un environnement au travail non salubre (odeur nauséabonde, température élevée, etc.), des dispositifs de lutte contre les incendies négligés et non opérationnels (extincteurs non vérifiés périodiquement et/ou travailleurs non entraînés à leur utilisation, issues de secours insuffisantes), une défectuosité de certaines installations mises à la disposition du personnel (toilette, vestiaire, eau courante) due en partie au non respect des normes par les opérateurs en immobilier. Les travailleurs ne sont pas non plus toujours dotés des moyens de protection suffisants (gants, bottes, masques). Des efforts ont été constatés ces derniers temps en matière de cantine pour les travailleurs mais ils restent nettement insuffisants.

3.8 Inspection du travail :

Les entreprises franches, après avoir été longtemps décriées dans leur pratique par les syndicats, ont reçu quelques visites du Ministre du Travail en personne dans les débuts des années 2000. S'ensuivent les visites de contrôle de la Direction Générale et de l'Inspection du travail. Les solutions possibles aux problèmes des entreprises de la zone ont été discutées ensemble, mais beaucoup reste encore à faire.

Une équipe mobile de contrôle a été instituée de manière informelle en ces temps par le Ministère du Travail. Les irrégularités constatées sont :

- les heures supplémentaires sans autorisation de l'Inspection du travail,
- l'emploi des femmes la nuit sans l'autorisation du Ministère du travail,
- l'inexistence ou la mauvaise tenue des documents administratifs obligatoires : registre d'employeur, registre de paiement, fiche de paie, etc.

- l'absence de déclarations périodiques sur la situation de la main d'œuvre,
- le non respect des dispositions sur la représentation du personnel,
- la réticence des employeurs à la création de sections syndicales dans l'entreprise et le harcèlement sexuel,
- le non respect des conditions d'hygiène et de sécurité au travail,
- des problèmes en matière de médecine d'entreprise.

Cependant, ces contrôles sont actuellement ponctuels ou inexistantes pour certaines régions. Le manque de moyens et de ressources des services d'inspection du travail sont les motifs souvent invoqués par les responsables pour expliquer ces lacunes, source d'exacerbation des conflits du travail. Il arrive même que ce soient les employeurs eux-mêmes qui fournissent les moyens de transport aux inspecteurs qui effectuent leurs missions, une situation qui place également en doute l'indépendance des résultats finaux de ces inspections. 1/3 des entreprises franches envoient régulièrement des rapports au Département de l'Industrie. Dans le contexte actuel de crise, toutes ces irrégularités se trouvent encore plus accentuées. On compte 80 inspecteurs du travail, ce qui est en soi très insuffisant, a fortiori si on considère qu'ils sont plus ou moins laxistes et penchent souvent plus du côté de l'employeur que du travailleur.

3.9 Protection de la maternité :

14 % des femmes en période d'allaitement enquêtées affirment être obligées d'effectuer des heures supplémentaires, 12% sont obligées de recourir au travail de nuit, 22% ne jouissent pas de l'heure d'allaitement journalière. 28,7% des femmes enquêtées mentionnent l'existence d'une salle d'allaitement dans l'entreprise. 79,3% des femmes jouissant du droit d'allaitement ont le choix entre entrer tard au travail ou sortir une heure à l'avance.

L'importance de ces chiffres peut paraître relative, mais le volume d'échantillonnage est tel que leur traduction en termes de fréquence réelle de cas est loin d'être négligeable. Le vécu concret est ainsi d'autant plus alarmant que les victimes de lésion sont non seulement les femmes, mais également leur bébé.

Quoique le secteur reste parmi les premiers à offrir une grande opportunité d'accès à l'emploi aux femmes et d'égalité d'accès aux revenus dans la perspective de l'autonomisation des femmes, il s'avère que cette accessibilité est limitée dans certains cas. 35% des femmes enquêtées soutiennent que l'état de grossesse constitue un motif de refus d'embauche. L'explication avancée par les responsables de personnel quant à cette discrimination a trait aux contraintes particulières des entreprises franches du textile, qui doivent généralement honorer les commandes en un temps très court. Les employeurs évoquent dans ce sens qu'ils ne peuvent pas se permettre d'employer des travailleurs sujets à des arrêts de travail longs et fréquents, ce qui constitue une discrimination en matière d'emploi.

Cependant, concernant la maternité pour les ouvrières déjà embauchées, les dispositions légales y afférentes sont en général respectées. En matière de politique de contraception, les sources consultées indiquent que les infirmières installées dans ces entreprises s'occupent de l'éducation des femmes, ce qui mérite réflexion.

Par ailleurs, force est de reconnaître qu'à cause de leur incapacité d'assumer une tâche exigeant des efforts physiques, les femmes enceintes sont quelquefois exposées au risque de licenciement. Cela ne se manifeste pas de manière directe, mais plutôt masquée par d'autres motifs, telle que baisse de production, inexistence de poste correspondant à leur état, essai non concluant. Ne pouvant pas effectuer d'heures supplémentaires ou travailler la nuit comme les autres travailleurs, des licenciements abusifs de femmes enceintes sont parfois observés. Cela passe par une accumulation de sanctions dont la plupart sont dues à la baisse de production qui, à la longue, finit par pousser le travailleur hors de l'entreprise. Selon les femmes victimes, leur productivité est injustement évaluée par référence à celle des travailleurs travaillant à temps plein. Donc, la baisse de production est un motif de licenciement.

Du fait de la Loi n° 2007-037 du 14 janvier 2008 sur les zones et entreprises franches (qui écarte ces dernières du champ d'application de l'interdiction instituée par l'article 85 du Code de Travail), 41% des femmes travaillent la nuit.

Une partie des personnes interviewées trouve qu'il s'agit d'une évolution dans le sens opposé au concept de travail décent et estime que seul le fait que cette loi va à l'encontre du Code du Travail laisse supposer l'anarchie. D'autres pensent qu'il s'agit d'une occasion pour les femmes d'avoir accès à des ressources égales à celles des hommes, à condition que une réglementation suffisamment protectrice soit mise en place. Ces questions ont fait et feront l'objet de plus amples réflexions des centrales syndicales, y compris au regard de la législation internationale en matière de travail de nuit des femmes.

Le transport devrait être assuré par l'employeur en cas de travail de nuit. Cependant, faute de transport, les ouvrières travaillent jusqu'à l'aube.

3.10 Harcèlement au travail :

En général, lorsque l'encadrement est assuré par les femmes, un climat de respect mutuel s'instaure entre les chefs et les exécutants. Mais il fût un temps où la pratique du harcèlement sexuel, après des réclamations reçues dans les confédérations syndicales, a été fortement décriée par les syndicats même si les travailleurs de ces entreprises n'avaient aucune affiliation.

En effet, l'article 5 du Code du Travail définit le harcèlement sexuel comme toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle qui interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou le déroulement normal de la carrière, ou crée un environnement de travail intimidant. La compilation des dossiers de doléances au niveau de l'Inspection du Travail d'Analamanga a révélé 7 cas enregistrés pour les années 2006 et 2007.

Les syndicats malgaches ont indiqué ne pas avoir d'informations précises quant au harcèlement moral, même si des cas leur sont parfois rapportés.

3.11 Non discrimination en matière d'emploi :

La discrimination se traduit par des actes, ponctuels ou répétés, tendant à priver d'un droit ou d'un avantage la victime, au détriment des règles d'équité et d'égalité caractérisant une gestion rationnelle des ressources humaines. Ainsi, le processus de détection de la discrimination part de la réaction de la victime face au sentiment d'injustice, réaction se traduisant par des plaintes auprès des représentants du personnel ou syndicaux, auprès de l'Inspection du Travail ou encore des tribunaux.

Des cas avérés de discrimination principalement liés à l'appartenance syndicale, au sexe et à l'âge au niveau des entreprises franches qui sont répercutés à l'inspection du travail confirment la persistance de cas de défiance aux droits fondamentaux au travail.

D'après notre enquête, au niveau de l'Inspection du Travail d'Antananarivo, sur un total de 68 plaintes pour discrimination déposées durant les années 2006 et 2007, 55 émanent de travailleurs d'entreprises franches. Les doléances les plus fréquentes des plaignants concernent la discrimination ayant pour motif l'appartenance syndicale et la qualité de délégué du personnel (45 plaintes au total, dont 38 déposées par des travailleurs d'entreprises franches), le sexe (15 plaintes concernant toutes des entreprises franches), et l'âge (6 plaintes dont 2 concernent des entreprises franches).

La lecture des 38 plaintes relatives à la discrimination ayant pour motif l'appartenance syndicale et la qualité de délégué du personnel, déposées auprès de l'Inspection du travail de 2006 à 2007, permet de classer la façon dont elle se manifeste, par ordre d'importance, comme suit : entraves aux fonctions des délégués, avalanche de sanctions disproportionnées, demande d'autorisation de licenciement, injures, intimidations, harcèlement moral, rétrogradation, mutation abusive de poste et licenciement sans procédure. Cette forme de discrimination est souvent, selon les plaignants (délégués du personnel et leur syndicat d'appartenance), la manifestation à des dénonciations par les délégués du personnel d'abus relatifs aux conditions de travail (heures supplémentaires, travail de nuit, diverses majorations, etc.), aux relations de travail, aux comportements des cadres. En cas de demande d'autorisation de licenciement, il est à noter que la partie qui se sent lésée par la décision de l'Inspection du Travail peut demander l'annulation de ladite décision, soit auprès du Ministère chargé du Travail, soit auprès du Tribunal administratif.

Dans le cas des femmes en période d'allaitement ou en état de grossesse, il peut y avoir une discrimination sur le sexe en matière d'embauche. Elles peuvent également être sujettes à des salaires inférieurs ou égaux à 100.000 Ariary. En matière de politique de rémunération, la discrimination concerne les femmes en général : elles sont en plus grand nombre dans les catégories professionnelles M1 et OP1. En outre l'augmentation substantielle des revenus étant basée sur les heures supplémentaires et le travail de nuit, les femmes en sont lésées.

Les travailleurs ayant atteint un certain âge (autour de la cinquantaine) sont souvent sujets au licenciement, étant donné qu'ils n'ont plus le même rythme de production que les jeunes. Cela se manifeste également par la fréquence de sanctions pour non-atteinte de quotas ou d'objectifs de production (targets), ce qui, à la longue, entraînera le licenciement des travailleurs concernés.

La fréquence des maladies, dont les plus fréquentes sont les problèmes respiratoires liés aux mauvaises conditions de travail et les maux de dents, pousse les travailleurs à s'absenter souvent de leur poste de travail et également elle est désignée comme un facteur de dégradation des relations de travail au sein des entreprises franches textiles, conduisant à des traitements discriminatoires contre les travailleurs malades et les parents, généralement les mères, contraintes de s'absenter pour prendre soin de leurs enfant malade.

Il faut savoir que certains aspects et mécanismes de discrimination aboutissant, par exemple, au licenciement direct ou déguisé ouvrent droit pour la personne se sentant victime à introduire une action en réparation pour licenciement abusif auprès du Tribunal du Travail. Force est toutefois de constater que rares sont les condamnations à dommages-intérêts prononcées pour discrimination. Les explications en sont

apparemment la rareté des plaintes elles-mêmes, la difficulté de constitution de la preuve ou encore les maladroites du demandeur ou de ses encadreurs (syndicats, avocats).

3.12 Paiement du salaire minimum :

Le personnel des zones franches se compose de travailleurs permanents et de travailleurs temporaires.

Les salaires mensuels bruts ci-dessus correspondent à :

- 40 heures par semaine ou 173,33 heures par mois pour le secteur non agricole,
- 200 heures par mois pour le secteur agricole.

Le tableau suivant nous donne, dans ses généralités, un aperçu des classifications professionnelles avec le salaire correspondant (en Ariary) :

Catégories professionnelles				Salaire horaire		Salaire mensuel	
Filière technique		Filière administrative		Secteur non agricole	Secteur agricole	Secteur non agricole	Secteur agricole
M1	Manœuvre	1	Personnel logistique ne sachant ni lire, ni écrire	534,00	469,20	92.558,20	93.840
M2	Manœuvre spécialisé	1	Personnel logistique sachant lire et écrire	554,00	487,00	96.024,80	97.400
OS1	Ouvrier débutant	2	Employé téléphonique, préposé à la réception, etc.	572,00	502,60	99.144,80	100.520
OS2	Ouvrier	A	Employé de bureau Standard dactylo (30 mots par mn)	605,40	532,20	104.934,00	106.440
OS3	Ouvrier qualifié	B		643,40	565,40	111.520,60	113.080
		A					
OP1	Chef d'équipe	3	Aide-comptable dactylo (40 mots par mn)	703,80	618,60	121.989,60	123.720
OP1	Ouvrier professionnel	4	Employé qualifié	764,00	671,60	132.424,20	134.320
OP2	Chef d'équipe qualifié	4	Comptable qualifié Secrétaire sténodactylo	866,80	761,80	150.242,40	152.360
OP2	Chef de chantier	5		1.025,40	901,20	177.732,60	180.240
OP3	Agent de maîtrise	5	Comptable breveté	1.143,80	1005,40	198.254,80	201.080

Source : Décret N° 2011-130 du 07 mars 2011, avec un taux de change 1 euro = 2.800 Ariary

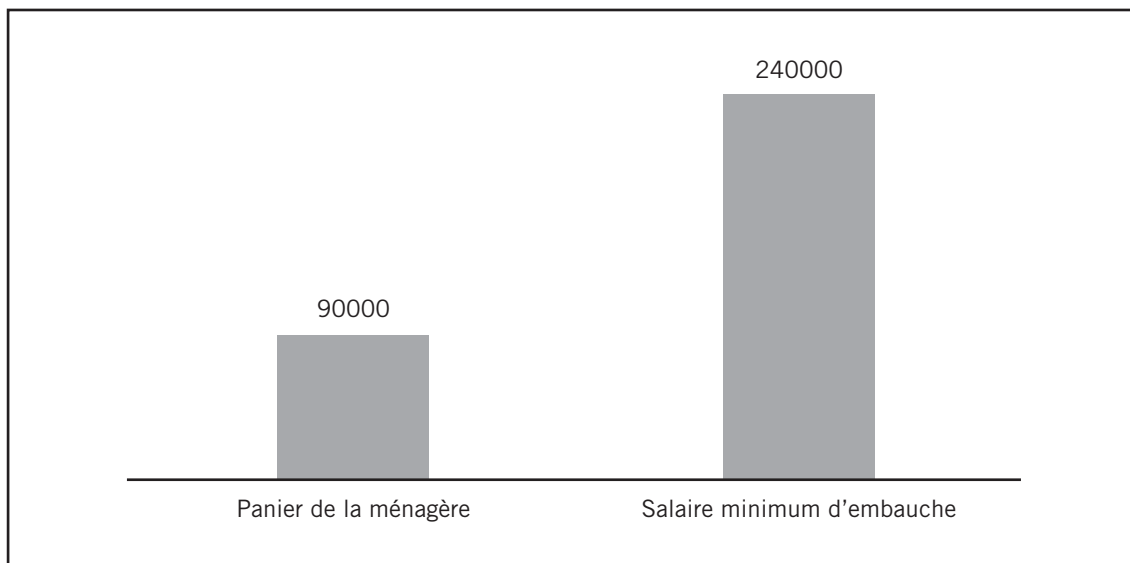
Les travailleurs de la zone franche ont théoriquement un horaire hebdomadaire de 40 heures. Mais, dans la pratique, ils travaillent quotidiennement trois à quatre heures de plus au titre d'heures supplémentaires et hebdomadairement huit de plus au même titre le samedi (jour non ouvrable).

70% des travailleurs enquêtés sont rémunérés au temps, 12% déclarent être rémunérés à la pièce. Pour le système de rémunération au temps, le nombre de pièces à produire (target) sert de référence pour la détermination du salaire de base. Les travailleurs qui sont incapables d'atteindre les targets sont exposés à des sanctions. Ces sanctions se présentent sous forme d'avertissements répétés qui peuvent aboutir à des renvois. Par conséquent, la méthode de fixation des salaires sur la base du target pose des problèmes car elle encourage le travailleur à produire plus en faisant fi de la durée du travail d'où fatigue et maladie fréquente. Les incompréhensions relatives au système de rémunération

par pièces sont sources de conflits. Il s'agit de la détermination même du prix de la pièce que les travailleurs qualifient de lésion à leur égard. Les travailleurs payés à la pièce estiment que le mode de calcul des majorations des heures supplémentaires devrait être uniquement basé sur le temps de travail. En tout état de cause, la solution à ce problème réside dans la recherche d'un consensus et dans la mise en place d'un système transparent pour la détermination de la rémunération à la pièce. Les accessoires de salaire sont constitués par les indemnités de transport, de restauration et les bonus (selon le cas). Les entreprises franches ne prennent pas l'ancienneté en considération pour le réajustement des salaires. Le montant des rémunérations est, dans la plupart des cas décidé unilatéralement par les employeurs, une situation relevée par 65% des personnes enquêtées. 35% d'entre eux déclarent avoir eu la possibilité de négociation des rémunérations.

La plupart des salariés connaissent le contenu de leurs bulletins de paie (88,06%) mais l'appui des syndicats reste essentiel pour les orienter à les comprendre et interpréter la législation sociale en vigueur. Avec l'appui des syndicats, ils arrivent à faire des réclamations sur le mode de calcul des heures supplémentaires. Exceptionnellement, et cela est encore sélectif, les entreprises franches accorde une avance forfaitaire à certaine frange de son personnel à la veille de Noël et à celle du 26 juin, jour de la fête nationale.

Tableau comparatif : salaire minimum et panier de la ménagère en Ariary (2011)



Mais le remboursement se fait en une seule échéance sans respect des dispositions légales sur les quotités cessibles et les quotités saisissables. Toutefois, le paiement du salaire est normal et régulier.

Que ce soit dans la zone franche ou dans le territoire douanier national, le salaire versé au travailleur à Madagascar ne permet pas de vivre décemment. Aucun salarié ne pourrait pas joindre les deux bouts du mois avec le salaire qu'il perçoit. Le panier de la ménagère est estimé à 240.000 Ariary, ce qui est loin du salaire minimum d'embauche pratiqué actuellement et qui avoisine les 90.000 Ariary.

La situation est d'autant plus inquiétante que les ouvriers des entreprises franches proviennent de ménages constitués, en moyenne, de 4 personnes.

Un salaire approprié à la hausse du coût de la vie est depuis plusieurs années revendiqué, surtout à travers les négociations des organisations syndicales de la Conférence des Travailleurs Malgaches (CTM) avec les Organisations patronales (GEM et FIVMPAMA). Jusqu'à présent, aucune solution n'est encore trouvée. Le salaire perçu ne peut couvrir que les frais équivalant à une ou deux semaines au maximum, obligeant le travailleur à exercer d'autres emplois adjuvants, ce qui est une des causes de la prolifération des activités du secteur informel. La pression sur les travailleurs devant exercer plusieurs activités professionnelles est d'autant plus forte qu'il est presque impossible de combiner les horaires de travail en entreprise franche avec d'autres emplois, a fortiori pour les femmes ayant également de multiples responsabilités familiales.

Le salaire minimum en vigueur est le même pour les entreprises franches et les entreprises du territoire douanier national. Il résulte d'une négociation tripartite chaque année. Le salaire minimum national est établi par catégorie professionnelle pour l'ensemble des secteurs.

3.13 Stabilité en matière d'emploi :

Une forte mobilité illustre l'instabilité de l'emploi. Plus de 90% des travailleurs ont moins de trois ans d'ancienneté au sein de leurs entreprises, incluant ceux qui sont de nouvelles recrues. Ce constat confirme la tendance qui s'est déjà dégagée lors des enquêtes précédentes lesquelles font état d'une faible ancienneté des travailleurs au sein de l'entreprise. Selon les résultats de l'enquête, les travailleurs qui ont moins de 1 an d'ancienneté représentent 23 %. La moyenne observée est de 3,8 années de service. Cependant, il y a quand même des travailleurs qui ont une ancienneté de plus de cinq ans, voire au-delà de 10 ans. Ceci montre la contradiction entre le fait de garder longtemps une main d'œuvre et la quasi-inexistence de dispositifs de formation professionnelle. Au début, il y avait une formation pour le personnel. Toutefois, au stade actuel, les travailleurs sont formés sur le tas. L'objectif est pourtant d'améliorer la qualité des produits afin de les rendre plus compétitifs.

La situation est exacerbée par des cas de mise en chômage technique périodique qui constitue des risques réels d'insécurité de l'emploi, même s'il est confirmé que les entreprises membres du GEFP ne sont pas concernées, et de tels cas toucheraient plutôt les stagiaires apprentis en cas de réduction des commandes des principaux clients qui intervient à partir du mois d'octobre jusqu'au mois de janvier. Le nombre de sociétés mises en chômage technique en 2008 dépasse 50 ; de tels cas sont dus principalement à la réduction de commandes et à la rupture de l'approvisionnement en matières premières, et laissent entrevoir des risques futurs de précarisation accrue de l'emploi, même si toutes les données fiables qui peuvent en attester ne sont pas disponibles.

De par la nature même des entreprises franches, les travailleurs ne connaissent aucune intégration sociale. La notion de culture d'entreprise leur est inconnue, les travailleurs y exercent pour une seule motivation: l'obtention d'un salaire. Tout ce qui relève du profil de carrière est ignoré par les dirigeants des entreprises franches. Les avancements et la promotion des travailleurs sont rares et s'ils existent, ils relèvent de l'initiative des chefs.

Une politique de promotion professionnelle est faiblement ressentie par les travailleurs. Sur les entreprises visitées, le pourcentage des travailleurs qui affirment ne pas avoir bénéficié d'une promotion professionnelle est supérieur par rapport au pourcentage de ceux qui confirment en avoir bénéficié. Cela constitue d'ailleurs l'une des causes de changement d'emploi observé pour les cas des travailleurs qui ont pu acquérir les

connaissances pratiques de base et qui sont sollicités par différentes entreprises durant les hautes saisons de production.

Quant à la structure des emplois et à la formation professionnelle, 7 ouvriers sur 10 sont dans les catégories professionnelles M et OS. Seules 15% des entreprises franches possèdent encore une section de formation et cela n'est pas pour améliorer les possibilités d'offres de formation technique de haut niveau répondant aux besoins spécifiques des entreprises franches qui sont déjà très limitées. C'est au motif d'une prétendue faiblesse de qualification à Madagascar que les entreprises franches confieraient les postes de direction au niveau de la production à des expatriés – la productivité de la main-d'œuvre locale étant estimée à 60% par rapport à celle des pays émergents. Par ailleurs, le transfert de technologie est opéré avec prudence et nécessite la mise en place de dispositif d'observation du système technologique dominant par rapport aux choix optionnel à définir.

Un dispositif de formation professionnelle limité sous forme de formation sur le tas existe dans la plupart des cas ; ce qui ne répond que partiellement aux exigences de compétitivité. La quasi-totalité des entreprises procède systématiquement à une formation sur le tas qui se pratique lors des embauches surtout durant les périodes d'essai, ou lors d'obtention de commandes de nouveaux produits qui nécessite le recyclage des travailleurs. La durée moyenne des formations durant les heures de travail ont généralement trait à l'utilisation des machines, où aux différentes techniques de couture et de tricotage. Elles sont de moins d'une semaine. Il est indiqué par les travailleurs que les formations procurées ne donnent lieu ni à une augmentation de salaire, ni à d'autres formes de promotion professionnelle.

Le manque de moyens et de dispositifs communs de formation ne permet pas la mise en place d'une politique de formation élaborée. Si les dispositifs prévus à l'initiative des partenaires sociaux pour combler le déficit de structures de formation sont prometteurs, le projet est mis en stand by et ne connaît pas encore de développement tangible. La prise de conscience de la nécessité de combler les déficits en formation professionnelle répondant aux vrais besoins du secteur a conduit les partenaires sociaux à envisager la mise en place de l'organisme paritaire de collecte de fonds des entreprises franches. Il est prévu que cet organisme à gestion bipartite assure le financement de la formation par la mobilisation de 1% de la masse salariale des entreprises concernées. L'organisme aurait ainsi pour attributions de :

- collecter les fonds auprès des entreprises,
- mutualiser les fonds,
- reverser les fonds auprès des entreprises qui font de la formation en les finançant à hauteur de 80% des coûts pédagogiques.

Cependant, le processus n'a pas été mené à terme en raison du manque de mutualisation et d'engagement effectif des responsables d'entreprises.

L'organisation de la production est assurée dans la majorité des entreprises par les directeurs de production, les agents de méthodes et les chefs de chaîne. La rationalisation de la production se concrétise par l'exigence de l'atteinte des targets par chaque travailleur suivant un rythme rigoureux, ce qui serait favorable à la performance des employés. Il est également établi un planning de production et une évaluation périodique des capacités productives. En dépit de ces atouts, les employeurs font remarquer que la productivité des travailleurs est encore en-deçà des normes établies, et reste moindre comparativement à celle des autres pays comme la Chine. Pour combler cet écart de

production par rapport aux normes, certains responsables de production optent pour le système d'heures supplémentaires. Son impact sur la rémunération est assez conséquent mais anesthésiant pour les salariés, aboutissant à une croyance d'une telle réalité comme forme de motivation des travailleurs. D'autres, par contre, dépassent les heures normales sans payer d'heures supplémentaires, au motif qu'il s'agit d'un travail qui aurait dû être effectué aux heures normales.

Le recours aux heures supplémentaires remet en question la capacité des managers locaux à concilier la pression exercée par les sociétés multinationales. En effet, les responsables d'entreprises reconnaissent des défaillances dans l'organisation au niveau des chaînes de production, ce qui traduit une relative faiblesse managériale qui se ressent sur la productivité des entreprises. Cet état de chose ramène à la problématique de la formation professionnelle qui fait défaut spécifiquement au niveau du développement des capacités managériales et organisationnelles.

Par ailleurs, aucune action pour le développement de l'aspect social de ses travailleurs n'est constatée : absence d'étrennes à Noël, absence d'aide à la scolarité à la rentrée des classes, aucune prime ni indemnité comme accessoire de salaire, etc. Il n'est pas alors étonnant qu'après la fuite des cerveaux, Madagascar doit maintenant faire face à une fuite des bras qui se traduit par une perte pour le pays. Au vu des conditions pénibles de travail, au déficit de salaires décents, de congés mensuels et du manque d'inscription à la sécurité sociale, les ouvriers des entreprises franches préfèrent les conditions qui prévalent dans d'autres zones franches, comme celle de la Jordanie. Madagascar se vide de sa jeunesse.

3.14 Sécurité ou protection sociale :

D'après notre enquête, les maladies qui frappent les plus souvent le personnel sont la grippe, la fatigue oculaire, les maux de tête, les maux de dents et le stress dans les poignets. Cependant, en cas de malaise sur les lieux de travail, l'employeur ne délivre aucune autorisation pour une consultation médicale ; il oriente le travailleur à l'infirmerie de l'entreprise. Selon les dispositions du Code de Travail, l'affiliation à un organisme sanitaire d'entreprise est obligatoire, mais les textes sur le régime des zones et entreprises franches dispose d'une deuxième version : la possibilité de créer un service médical autonome auprès de la zone franche. 22% des entreprises franches n'adhèrent pas au Service Médical Inter-Entreprise (SMIE) pour cause de manquement au règlement des cotisations auprès de ces organismes ou les prestations du SMIE sont fortement critiquées par les employeurs et les travailleurs. 89% de ces entreprises sont affiliées à la CNaPS dont la qualité des prestations de service est également critiquée par les travailleurs. Ce qui pose les problèmes suivants : problèmes d'accès tardifs aux soins dû à l'insuffisance du personnel et à l'exiguïté du local, la question de l'indépendance du médecin notamment en matière d'octroi de repos médical, l'insuffisance des médicaments, la validation des repos ordonnés par les médecins libres. Dans le cas d'accidents de travail, l'employeur a pris en charge les soins à apporter à la victime mais n'a pas fait de déclaration à la CNaPS.

76% des travailleurs faisant partie de l'échantillon de l'enquête sont affiliés à la CNaPS et au SMIE, donc ont une couverture sociale.

En matière de sécurité et d'hygiène au travail, le secteur demeure confronté à des risques non négligeables de maladies professionnelles et d'accidents de travail.

Le déploiement d'efforts pour le respect des normes de sécurité et d'hygiène sur les lieux du travail est attesté par la réalisation effective de sessions de formation sur les mesures de prévention qui est signalée par 63% des travailleurs. Il est aussi relevé la mise en place quasi-systématique de dispositifs de sécurité et de prévention des accidents, tels que les bouches d'incendie, les extincteurs, les issues de secours, les plans d'évacuation.

A l'exception des cache-bouches, l'utilisation des autres matériels de protection (bottes, gants) semble limitée. 23% des travailleurs mentionnent la manipulation de substances nuisibles à la santé sans utiliser de matériel de protection. L'étude révèle certaines lacunes et des risques relativement élevés de maladies professionnelles et d'accidents de travail. Si la mise en place de comités d'hygiène et de sécurité est préconisée par les textes en vigueur, leur mise en place effective n'est pas garantie. Leur existence est confirmée seulement par 32% des travailleurs.

Le tableau suivant relatif à l'évolution des accidents de travail témoigne des risques relativement élevés auxquels les entreprises franches sont exposées.

Tableau 14 : Evolution des accidents de travail

	2005	2006	2007	2008
Hommes	844	888	904	597
Femmes	716	657	736	525
TOTAL	1560	1545	1640	1122

Source : CNaPS – Direction de l'information

Il n'y a pas de différence majeure entre le nombre d'accidents de travail dont les hommes et les femmes sont victimes. Cependant, les données disponibles montrent que les entreprises franches sont le théâtre d'accidents de travail fréquent comparativement aux autres entreprises du territoire douanier, représentant en moyenne 40% des accidents de travail déclarés à la CNaPS.

En ce qui concerne les risques de maladies, les employés évoquent fréquemment leur vulnérabilité aux maladies respiratoires, aux maladies vasculaires, à la fatigue, aux évanouissements fréquents sur les lieux de travail.

Concernant le droit à une assistance maternelle, il est confirmé par 83,5% des personnes enquêtées que les femmes jouissent du droit à l'assistance maternelle en cas de maladie de leurs enfants. Pour les 17,5% restantes, soit leur absence en cas de maladie de leurs enfants entraîne une coupure de solde, soit elle est déduite du congé. Ce sont souvent les contremaîtres qui prennent les décisions y afférentes. Or, devant les contraintes temps, ces derniers sont très réticents à autoriser tout absentéisme.

Que ce soit les contremaîtres ou les agents de sécurité, leur comportement est toujours le même: ils se montrent très « exigeants » pour démontrer leur autorité aux autres catégories de personnel de l'entreprise, mais aussi, aux fins de se montrer fidèles aux employeurs. Pour eux, autorité équivaut souvent à terreur et il est encore très difficile d'organiser la solidarité des travailleurs dans cet environnement.

En matière de cantine, la prise en charge du déjeuner des travailleurs est confirmée par 63% des travailleurs enquêtés. Elle se présente, soit par l'engagement de service traiteur, soit par l'allocation d'une somme d'argent aux travailleurs (500 Ariary par personne, en général).

3.15 Violence contre les travailleurs, particulièrement contre les femmes :

Les relations hiérarchiques sont souvent conflictuelles malgré l'existence du contrat et du règlement intérieur porté à la connaissance des travailleurs. Les contrats de travail sont entachés d'irrégularités et la durée de l'engagement à l'essai non conformes aux textes en vigueur. On constate un taux relativement élevé de turn-over – près de 15.000 cas de débauchage en 2004 – et une migration intensive inter-entreprise franche. 14% seulement des travailleurs sont syndiqués et 26% des entreprises franches ne possèdent pas de délégués du personnel, d'où l'ignorance de la grande majorité des travailleurs sur leurs droits de protection en cas de licenciement. 5,3% des travailleurs sont informés sur la possibilité d'intervention des syndicats.

A cela s'ajoute les problèmes particuliers perturbant les relations de travail concernant notamment le licenciement des femmes enceintes et en période d'allaitement et le harcèlement sexuel au travail, lesquels sont déjà développés ailleurs dans la présente étude.

4 STRATEGIES SYNDICALES DE RECRUTEMENT, DEFENSE DES TRAVAILLEURS ET PRESENCE SYNDICALE DANS LA ZONE FRANCHE

Après le regroupement des syndicats dans le Fiaraha-miasa Foibe Sendikaly (FFS) d'un côté et le FSM de l'autre dans les années chaudes de 1991, puis de l'Intersyndicale en 1994, une décision fut prise par les principales organisations syndicales de se constituer en une plate-forme élargie. C'est ainsi qu'a été constituée le 6 novembre 1997 la Conférence des Travailleurs Malgaches (CTM) regroupant quatorze organisations syndicales. Les regroupements antérieurs tels que FFS et FSM, groupant les principales centrales syndicales, se sont coalisés dans cette plate-forme avec d'autres fédérations et syndicats.

La CTM est régie par un protocole qui stipule qu'en tant que plate-forme, seul tout consensus sur les problèmes du monde du travail décidé par son Assemblée Générale reflète l'idée, la position et/ou la proposition de la CTM. Pour toutes les questions relevant du monde du travail mais n'ayant pas eu la caution de la CTM, chaque organisation syndicale membre est libre de donner sa position et ses propositions, la CTM n'étant pas une superstructure.

La CTM s'organise comme suit :

- L'Assemblée Générale, organe suprême de décision, est constituée des principaux dirigeants des organisations syndicales membres. Elle décide de la politique et de la stratégie d'action de la CTM, décide de sa position et de ses propositions relevant du monde du travail, approuve les propositions d'action émanant des commissions et présentées par le Comité de coordination. Elle se réunit ordinairement tous les six mois et extraordinairement si les circonstances l'exigent.
- Le Comité de coordination est formé des Coordinateurs de cinq commissions. Il assure l'administration générale de la CTM. Il travaille avec la cellule de communication regroupant des animateurs issus des cinq commissions. Au Comité de coordination est adjointe une Cellule de communication

regroupant les représentants des cinq commissions. Cette cellule est chargée des questions d'information et de communication au niveau de la CTM.

- Les commissions sont au nombre de cinq telle que la commission Principes et Droits Fondamentaux au Travail, la commission Education-Formation, la commission Emploi, la commission Protection Sociale et la commission Intégration régionale. La mission de chaque commission est définie par leur nom même.

Concernant le nombre de syndicats actifs dans les zones franches :

- pour le moment, aucun chiffre ou statistique n'est disponible pour situer le nombre exact de syndicats actifs dans les entreprises franches ;
- toutefois, la majorité des organisations syndicales affiliées à la CTM est présente dans les entreprises franches.

Il n'existe pas de stratégies syndicales formalisées pour l'organisation des travailleurs des entreprises franches : on peut dire qu'il n'y a pas d'approche méthodique globale. Les syndicats sont présents dans les entreprises franches du fait du traitement permanent des problèmes quotidiens des travailleurs. Cela a évolué depuis que certains employeurs ont toléré l'existence des syndicats en leur sein et c'est à partir de ce moment que chaque syndicat a eu chacun une certaine stratégie d'approche.

L'engagement de l'action syndicale commune dans les entreprises franches n'est encore qu'à son balbutiement. Les problèmes que rencontrent le mouvement syndical à l'intérieur des entreprises franches tels que absence de la liberté syndicale, non-respect des lois et règlements régissant le travail par les employeurs, absence de volonté de négocier collectivement ont constitué les principaux signaux d'alarme contre l'arbitraire exercé par les employeurs à l'encontre des travailleurs. En conséquence, ceci a conduit les travailleurs de ces entreprises à la prise de conscience de leurs conditions.

Il est par conséquent clair que la stratégie d'approche de chaque Centrale syndicale dépend en grande partie de sa politique et de l'activisme de ses cadres syndicaux et cet activisme se fonde sur les conflits manifestes ou latents que connaissent les entreprises franches.

Méthodes de syndicalisation mises en œuvre dans la zone franche, structures syndicales couvrant les travailleurs des zones franches et les comités de femmes et de jeunes :

Il n'y a pas de méthode de syndicalisation spécifique pour les zones franches. D'une manière générale, la syndicalisation se déclenche lorsque le travailleur saisit les centrales syndicales pour traiter des problèmes de leurs relations professionnelles.

Pour ce qui est de la structure syndicale, certains s'organisent en fédération et d'autres en sections syndicales rattachées à des unions régionales. Les méthodes de structuration syndicale sont faibles étant donné les difficultés à organiser les travailleurs dans les entreprises franches du fait de leur statut : travailleurs permanents, temporaires, à domicile, saisonnier.

Au sein des organisations respectives affiliées à la CSI, il existe des structures pour les femmes, et pour d'autres, il en existe en plus pour les jeunes. Ces structures s'occupent de tous les problèmes globaux relevant des questions de genre et de jeunes, y compris les entreprises franches.

Résolution des conflits dans les zones franches :

En cas de conflit, il y a toujours l'intervention classique qui se déroule en trois niveaux, à savoir l'intervention du délégué du personnel ou syndical au sein de l'entreprise, la saisine de l'inspection du travail en cas de la procédure précédente, ensuite du Tribunal du Travail en cas d'échec de la conciliation.

Les organisations n'ont pas l'appui de juristes mais uniquement de services de contentieux constitués par les syndicalistes eux-mêmes.

Des campagnes menées avec la CSI pour résoudre des situations de violation des droits humains et syndicaux :

Les organisations syndicales n'ont pas jusqu'à maintenant organisé des campagnes menées avec la CSI ; toutefois, les organisations affiliées à celle-ci ont signalé au Département des droits humains et syndicaux des cas de violations de la liberté syndicale et de la législation du travail en vigueur en 2010 surtout aggravé par la crise politique ayant débuté courant janvier 2009.

Sur le recrutement des femmes et des jeunes :

Nous mettons l'accent évidemment sur le recrutement des femmes et des jeunes car c'est la population la plus concernée dans tout ce qui a trait aux entreprises franches. Toutefois, les résultats obtenus ne sont pas satisfaisants du fait des poids des charges familiales des femmes et le manque d'intérêt des jeunes pour le syndicalisme.

CONCLUSIONS FINALES ET RECOMMANDATIONS

Le respect des droits conférés par les conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT constituent des préalables indispensables pour mener une réelle défense des travailleurs. Le licenciement des syndiqués, leur peur des travailleurs de s'organiser, la passivité voire le laxisme des autorités limitent l'organisation des travailleurs des entreprises franches en syndicat, d'où la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie pour rendre effectif l'atteinte des objectifs de syndicalisation.

La réflexion menée de concert entre les quatre organisations affiliées à la CSI, à savoir le FISEMA, le FMM, le SEKRIMA et l'USAM, a débouché sur les lignes suivantes :

1. Il est indéniable que les entreprises franches ont étoffé le tissu industriel de Madagascar ; toutefois, cette belle performance économique est entachée de problèmes sociaux dans les relations professionnelles.
2. Il est important d'intégrer le problème de liberté syndicale dans les entreprises franches dans l'axe des programmes d'action des Centrales syndicales.
3. Dans le contexte actuel, il est indéniable que la main d'œuvre constitue l'un des rares avantages comparatifs dont le pays dispose encore. Malgré les efforts parcellaires déployés, l'insuffisance de dispositif pérenne et d'appui d'envergure pour le développement d'une politique de formation adaptée aux impératifs de productivité du secteur pour faire face à la concurrence de plus en plus acharnée empêche les entreprises du secteur de rattraper le retard accusé par rapport aux normes admises. La continuation et l'aboutissement des initiatives pour la mise en place d'une structure pérenne de formation continue plus qualifiante sont essentiels pour l'amélioration de l'employabilité des travailleurs dans le secteur.
4. Il faudrait organiser des séances de formation pour les syndicalistes des entreprises franches en matière de législation du travail et de techniques de négociation.
5. Promouvoir la culture d'entreprise au sein des entreprises franches pour que les travailleurs puissent dépasser l'unique limite des motivations salariales et jouir des bénéfices et avantages offerts par l'avancement et la promotion (profil de carrière), en d'autres termes leur intégration sociale.
6. Il serait essentiel de faire bénéficier les syndicats des expériences d'autres pays en matière de liberté syndicale dans les entreprises franches surtout dans les cas où les syndicats ont réussi à imposer ce droit.
7. Face à la fluctuation des commandes qui a des retombées négatives sur la situation de l'emploi, il est judicieux de disposer d'un tableau de bord fiable retraçant l'évolution périodique de l'emploi, en plus de l'OMEF qui a été prévue par la politique

nationale de l'emploi. En d'autres termes, il faut créer un observatoire des droits syndicaux dans les entreprises franches c.-à-d. collecter des informations sur le vécu quotidien des entreprises franches car il existe une réelle pénurie d'informations sur les pratiques de ces entreprises et sur les conditions de travail des employés du fait du faible taux de syndicalisation. Dans cette perspective, la collaboration étroite entre les organismes tels que l'OMEF, l'INSTAT et le CREM pourrait aider à la prise de décision de manière proactive face aux problèmes du secteur.

8. Compte tenu de l'importance des tâches dévolues aux représentants du personnel, les leaders syndicaux ont pour obligation naturelle de renforcer la capacité de leurs membres en matière de dialogue social, notamment en matière de capacités de communication et de négociation, en matière de droit du travail et à instituer un système d'auto-évaluation à travers le succès ou l'échec professionnel de leurs membres. La facilitation de cette tâche incombe à l'Etat par une mise à disposition de moyens juridiques et logistiques adéquats et à l'employeur qui devrait avoir ses propres politique et programme d'éducation et de formation des travailleurs.
9. Face aux manque d'équité de genre sur le lieu de travail et au non-respect des droits liés à la maternité, les inspecteurs du travail sont appelés à se pencher beaucoup plus sur ces questions lors de la réalisation de leur mission de contrôle.
10. Le décret d'application de la Loi n° 2007-037 du 14 janvier 2007 sur les zones et entreprises franches à Madagascar devra se pencher beaucoup plus sur les différents cas de figure susceptibles de rendre les femmes victimes de discrimination.
11. Il faut intensifier la sensibilisation pour l'adhésion des femmes au syndicat.
12. Il est aussi important de tenir des activités (séminaires, ateliers, etc.) de promotion des droits des jeunes et des travailleuses.
13. Il est constaté une absence de dénonciation de la discrimination au travail, ce qui donne l'impression qu'elle est inexistante. Cela résulte de la difficulté d'en établir les preuves matérielles et de l'incertitude qui en résulte d'avoir gain de cause au tribunal. Un examen particulier des règles de procédure et de preuve en la matière ainsi qu'un système de collaboration entre l'inspection du travail et les tribunaux de travail s'impose pour caractériser les cas et mécanismes les plus fréquents et faciliter l'accès des victimes à la justice.
14. Etant donné la portée limitée de l'application des lois, des actions intégrées dépassant le cadre réglementaire et qui embrassent la mobilisation des partenaires sociaux, les actions de plaidoyer, etc. sont particulièrement indiquées. Il y a donc lieu d'assurer l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité dans les programmes de promotion du travail décent.

ANNEXES

ANNEXE 1 : REFERENCES REGLEMENTAIRES

- La Constitution de la République malgache qui reconnaît et garantit la libre entreprise et la libre circulation des biens, des personnes et des capitaux ;
- Le texte de base étant l'Ordonnance N° 89-027 du 29 décembre 1989 relatives aux zones franches modifiée par la loi N° 91-020 du 12 août 1991 et la loi N° 2007-037 du 14 janvier 2008 ;
- Le décret N° 92-809 du 29 décembre 1992 portant application de l'Ordonnance N° 89-027 précité et modifiée et complétée par la loi N° 91-020 ;
- La loi 2003-028 du 27/08/04 relative à l'acquisition foncière est complétée par le décret d'application 2003-897 du 27/08/04 qui favorise l'acquisition de terrain par les investisseurs étrangers. D'autres textes portent sur la fixation du régime financier du régime fiscal et douanier.
- Le Code de travail : Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 s'applique aux entreprises franches ; de même que le Code de la protection sociale : Loi n° 94-026 du 17 novembre 1994 ; ainsi que le Code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail : Loi n° 94-027 du 18 novembre 1994 ;
- Plusieurs textes d'application précisant les modalités pour des domaines divers touchant les régimes foncier, douanier et financier, le visa de séjour, le permis de travail, l'agrément, l'exonération de la taxe professionnelle, le régime différencié pour l'IBS allant d'exonération partielle ou totale durant 2 à 15 ans, l'imposition de 10% pour les dividendes, l'exonération totale des droits de douanes, de taxes d'importation, des droits et taxes à l'exportation pour toutes marchandises, les possibilités d'ouverture de compte en devise ;
- La loi N° 96-015 du 11 août 1996 fixant les garanties générales des investissements à Madagascar et la loi N° 2007-036 du 14 janvier 2008 sur les investissements à Madagascar ;
- La loi N° 90-033 du 21 décembre 1990 portant Charte de l'environnement malagasy.

ANNEXE 2 : CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES FRANCHES SYNDIQUEES A MADAGASCAR

N°	Entrepr ise : dénomination locale	Groupe(s) mondial (aux) auquel elle est liée	Syndicats existants au sein de la maison mère	Secteur d'activité /production	Origine des capitaux (nationalité des investisseurs)	Marché de destination des produits (pays)	Nombre d'affiliés/ total aux syndicats	Existence d'une convention collective	Existence d'un accord cadre mondial/ entreprise ou groupe signataire	Existence de code de conduite
1	A&W Madagascar	*	-	Textile et accessoires	Mauricien	Europe		-	-	-
2	Accord Knits	-	-	Confection pull-overs	Chinois	Europe		-	-	-
3	Actual Textiles	-	-	Confection de lingerie et sous-vêtements pour femmes	Indien	Europe		-	-	-
4	Akanjo Sarl	-	-	Confection	Français	Europe		-	-	-
5	Anny Sarl	-	-	Broderie fait main sur support	Malagasy	Europe		-	-	-
6	Antana Production SA	-	-	Confection	Chinois	Europe		-	-	-
7	Aquarelle Madagascar	*	-	Confection de chemises	Mauricien	USA		-	-	-
8	Arawak	-	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	Europe		-	-	-
9	Axelle	-	-	Confection de robe smockée d'enfants	Français	Europe		-	-	-
10	BL Garment Manufacturing Madagascar	-*	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-
11	BM Mada (Madagascar)	*	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-

N°	Entrepr ise : dénomination locale	Groupe(s) mondial (aux) auquel elle est liée	Syndicats existants au sein de la maison mère	Secteur d'activité /production	Origine des capitaux (nationalité des investisseurs)	Marché de destination des produits (pays)	Nombre d'affiliés/ total aux syndicats	Existence d'une convention collective	Existence d'un accord cadre mondial/ entreprise ou groupe signataire	Existence de code de conduite
12	Candytex SA	-	-	Confection d'articles d'habillement	Mauricien	USA		-	-	-
13	Coats Madagascar Sar l	*	-	Finition de fils à coudre en polyester	-	Europe		-	-	-
14	Cosmos Knit Madagascar Sar l	*	-	Confection de sous-vêtement s	Mauricien	USA		-	-	-
15	Cotesud	-	-	Confection	Français	USA		-	-	-
16	Cotona	-	-	Filature, tissage et ennoblissement en teinture de tissus	Malagasy	Europe		-	-	-
17	Cottonline SA	-	-	Confection	Malagasy	USA		-	-	-
18	Demad SA	-	-	Confection de vêtements pour enfants	Mauricien	Europe		-	-	-
19	Dynachimie SA	-	-	Fabrication de produits auxiliaires textiles	Français	Europe		-	-	-
20	Diamond Empire Garment	*	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-
21	Epsilon	-	-	Confection d'articles d'habillement	Français	Europe		-	-	-
22	Fatexma	-	-	Textile	Français	USA		-	-	-

N°	Entreprise : dénomination locale	Groupe(s) mondial (aux) auquel elle est liée	Syndicats existants au sein de la maison mère	Secteur d'activité /production	Origine des capitaux (nationalité des investisseurs)	Marché de destination des produits (pays)	Nombre d'affiliés/ total aux syndicats	Existence d'une convention collective	Existence d'un accord cadre mondial/ entreprise ou groupe signataire	Existence de code de conduite
23	Festival	-	-	Confection	Français	Europe		-	-	-
24	Floréal Madagascar SA	Floréal	-	Confection de pull-overs	Mauricien	Europe		Oui	-	-
25	Graphexport Sarl	-	-	Fabrication de jaquettes et étiquettes	Mauricien	Europe		-	-	-
26	Griffy SA	-	-	Confection d'articles d'habillement	Indien	USA		-	-	-
27	Grove Industry Madagascar Sarl	*	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-
28	Initiatives	-	-	Confection de vêtements pour enfants	Indien	Europe		-	-	-
29	Iris OI Sarl	-	-	Confection d'articles d'habillement	Mauricien	USA		-	-	-
30	JH Madagascar Sarl	*	-	Confection d'articles d'habillement	Mauricien	USA		-	-	-
31	K3 Appareil Sarl	-	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-
32	Kaliana Sarl	-	-	Confection d'articles d'habillement	Mauricien	USA		-	-	-
33	Kam Hing Madagascar Sarl	*	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-

N°	Entreprise : dénomination locale	Groupe(s) mondial (aux) auquel elle est liée	Syndicats existants au sein de la maison mère	Secteur d'activité /production	Origine des capitaux (nationalité des investisseurs)	Marché de destination des produits (pays)	Nombre d'affiliés/ total aux syndicats	Existence d'une convention collective	Existence d'un accord cadre mondial/ entreprise ou groupe signataire	Existence de code de conduite
34	Kanto Sarl	-	-	Confection	Chinois	Europe		-	-	-
35	Karina SA	-	-	Confection de produits textiles	Français	Europe		-	-	-
36	KDC Madagascar King Deer Sarl	*	-	Tricotage	Chinois	Europe		-	-	-
37	Kind Mind Apparel	-	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-
38	Kuk Rim Garment Madagascar	*	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-
39	Kwok Hing Garment Madagascar Sarl	*	-	Confection de vêtements	Chinois	USA		-	-	-
40	Labeltex Sarl	-	-	Fabrication d'étiquettes	Mauricien			-	-	-
41	L'avenir Sarl	-	-	Fabrication de lingerie et corseterie	Français	Europe		-	-	-
42	Lingeries de l'Océan Indien	-	-	Fabrication de lingerie et corseterie	Malagasy	Europe/USA		-	-	-
43	MKlen International	*	-	Confection d'articles d'habillement	Mauricien	USA		-	-	-
44	Macotex	-	-	Confection d'articles d'habillement	Malagasy	Europe		-	-	-

N°	Entreprise : dénomination locale	Groupe(s) mondial (aux) auquel elle est liée	Syndicats existants au sein de la maison mère	Secteur d'activité /production	Origine des capitaux (nationalité des investisseurs)	Marché de destination des produits (pays)	Nombre d'affiliés/ total aux syndicats	Existence d'une convention collective	Existence d'un accord cadre mondial/ entreprise ou groupe signataire	Existence de code de conduite
45	Madagascar Fashionit Sarl	*	-	Fabrication de pull-overs	Chinois	USA		-	-	-
46	Madagascar Industrial Washing (MIW)	*	-	Confection d'articles d'habillement et de produits de confection	-	USA		-	-	-
47	Madagascar Sales SA	*	-	Confection et fabrication de pull-overs	Chinois	USA		-	-	-
48	Madaprod Sarl	Zannier	-	Confection	Français	Europe		-	-	-
49	Madgabest	-	-	Confection	Chinois	USA		-	-	-
50	Mazava Sportswear Sarl	-	-	Confection de vêtements de sport	Chinois	USA		-	-	-
51	MGB III Sarl	-	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA		-	-	-
52	Mikeni Sarl	-	-	Confection de vêtements	Mauricien	Europe		-	-	-
53	Paco Sarl	-	-	Fabrication de produits en soie	Malagasy	Europe		-	-	-
54	Pilatex	-	-	Production de foulards, cravates et gants	Français	Europe		-	-	-
55	PLG Confection SA	-	-	Confection et dépliage de jeans	Français	USA		-	-	-

N°	Entreprise : dénomination locale	Groupe(s) mondial (aux) auquel elle est liée	Syndicats existants au sein de la maison mère	Secteur d'activité /production	Origine des capitaux (nationalité des investisseurs)	Marché de destination des produits (pays)	Nombre d'affiliés/ total aux syndicats	Existence d'une convention collective	Existence d'un accord cadre mondial/ entreprise ou groupe signataire	Existence de code de conduite
56	Prime View	-	-	Confection d'articles d'habillement	Chinois	USA	-	-	-	-
57	RADHA Fashion	-	-	Confection	Chinois	Europe	-	-	-	-
58	Sinjoobo Madagascar Sarl	-	-	Broderie industrielle	Indien	Europe	-	-	-	-
59	Tropic Mad SA	-	-	Confection de Tee-shirts et Polos	Français	USA	-	-	-	-
60	Ultramaile Sarl	-	-	Confection	Français	Europe	-	-	-	-
61	Vieo Madagascar	*	-	Tricotage	Chinois	USA	-	-	-	-

TOTAL

Taux d'affiliation syndicale **10.9%****Soit : 5.980 travailleurs sur un total de 65.330 employés**

NB : Les entreprises avec (*) sont des filiales de groupes internationaux et les syndicats présents dans ces entreprises ne sont pas uniquement les quatre syndicats affiliés mais il est possible que d'autres syndicats existent aussi dans ces entreprises.

Aux fins de cette cartographie, les organisations syndicales malgaches ont répertorié les syndicats présents au sein de chaque entreprise, de même que le nombre de personnes qui leur sont affiliées. Ces données ne sont toutefois disponibles que sur demande.

Ce tableau ne couvre que les entreprises franchises où il existe une présence syndicale.

ANNEXE 3 : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **RABEMANANTSOA A. Samuel** : Projet de recherche de la CMT sur les zones franches – le cas de Madagascar, 24 pages, Août 1999
- **CRS-PNUD-BIT** : Les entreprises franches à Madagascar - Projet pour l'amélioration de la productivité par la promotion d'un emploi décent, 93 pages, décembre 2004
- **Direction Inter-régionale du Travail** :
 - Rapports d'activités année 2006 et année 2007
 - Statistique des sociétés mises en chômage technique année 2008
- **BIT** : La situation du secteur des entreprises franches à Madagascar, 52 pages, juin 2007
- **RAKOTOMANANA Eric J.M., RAJAobelina Jimmy, RAKOTOARINIVO Andrianirina** : Les entreprises franches à Madagascar – leurs marchés et leur impact sur l'économie, 51 pages, Mai 2008
- **LACHAUD Jean Pierre** : Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar, Edition du BIT, 112 pages, 2008, ISBN 978-92-2-220894-4 (imprimé) et 978-92-2-220895 (web pdf)
- **Statistiques sur les accidents de travail** : Données fin septembre, CNaPS, 2008
- **RALAIVELO Maminirinarivo, RABE Saholinjanahary Eugénie** : Les entreprises franches à Madagascar, Etude FES, 40 pages, 2009
- **GEM-FIVMPAMA** : Plan de relance de l'économie, juin 2009
- **Ministère des Finances** : Situation économique 2010, 49 pages, Janvier 2010
- **Enquête Périodique auprès des Ménages** : EPM 2010, 19 pages, Janvier 2011
- **Banque mondiale** : L'urbanisation ou le nouveau défi malgache, 224 pages, Mars 2011
- **ODRES/IDE-JETRO/GEFP** : Rapport sur les résultats majeurs des enquêtes sur les entreprises franches de confection à Madagascar, Enquêtes 2009 et 2010, 31 pages, Août 2011

