



SIÈGE
MAISON DES SYNDICATS
Jardin Desclieux
FORT-DE-FRANCE
Téléphone : 70-25-89

Syndicat C.G.T.M. des **O**uvriers **A**gricoles de la **M**artinique

Fort-de-France , novembre 2005

CONTRAT DE PROGRES SOCIAL

SECTEUR DE LA BANANE

***Vers la mise en œuvre d'un contrat de progrès sociétal
(économique, social et environnemental)***

*"Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et
chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des
conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité."*

DIRECTION du BIT.

PREAMBULE

SITUATION SOCIALE DANS LE SECTEUR DE LA BANANE

De Janvier 2004 à mars 2005, 7 exploitations bananières ont été mises en redressement judiciaire, 12 exploitations ont connu un plan de restructuration, 21 exploitations ont été liquidées.

Sur un total de 1108 salariés, 747 ont été licenciés. 47 ont bénéficié de la préretraite (ASFNE) et 40 de mesures de conversion. La zone la plus touchée est le Nord Caraïbe.

Cette restructuration de la filière jette à la rue 67 % de la population salariée fragilisée du secteur, et laissée sans perspective.

Parmi les habitations liquidées, si on prend l'habitation Grand Réduit (Morne-Rouge), le profil et la situation familiale des salariés licenciés sont les suivants : sur 28 salariés, seuls 3 salariés ont moins de 30 ans, 25 salariés ont plus de 40 ans. Les 28 salariés avec leurs familles représentent 100 personnes au total. Ce sont ces 100 personnes qui se retrouvent dans une situation sociale diminuée. La quasi-totalité est locataire, et doit verser des traites pour leurs véhicules, payer assurances et assurer leurs charges de famille. Cette situation se répète autant de fois qu'il y a de salariés licenciés, on peut estimer que sur la base de 747 licenciés, 2668 personnes se retrouvent en très grande difficulté, ce qui très vite peut engendrer des situations d'exclusion. Il convient d'avoir en mémoire que les nombreux salariés licenciés en 2002 et 2003 connaissent toujours une situation très difficile.

POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN CONTRAT DE PROGRES SOCIAL

Le « Contrat de Progrès » élaboré par le Ministère de l'Outre-Mer pour la restructuration de la filière banane, ne comporte aucun volet dédié à l'accompagnement social des salariés victimes des fermetures des exploitations.

La donne européenne conduit aujourd'hui à procéder à un vaste programme de restructuration du secteur agricole fortement soutenu par l'Europe. En effet, les financements seront assujettis à d'autres conditions. Si la banane vit déjà des heures difficiles, très prochainement la canne à sucre connaîtra les mêmes difficultés.

Un véritable contrat de progrès social doit accompagner cette restructuration économique. En effet, les mesures classiques qui sont généralement mises en œuvre dans les situations de licenciements ne peuvent convenir dans le contexte actuel.

Les groupements du secteur de la banane, les collectivités territoriales, les communautés de communes, l'Etat et l'Europe doivent s'engager à participer au financement d'un véritable contrat de progrès social avec les salariés du secteur de la banane, victimes des exigences de la mondialisation économique. Ce contrat de progrès social doit également permettre d'assouplir certaines dispositions étatiques afin de porter réponse à la situation du trop grand nombre de salariés menacés et fragilisés.

D'une manière générale, dans l'Hexagone, tous les secteurs d'activité qui ont subi des restructurations au cours des vingt dernières années ont bénéficié d'un plan d'accompagnement social exceptionnel en faveur des

salariés (cf la sidérurgie, le textile). Aussi, rien ne s'oppose à la prise en compte des revendications des salariés de la Martinique aujourd'hui touchés, pour la mise en œuvre d'un "**Contrat de Progrès Social**".

PROPOSITIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN CONTRAT DE PROGRES SOCIAL AVEC LES SALARIES DU SECTEUR DE LA BANANE

Nous sommes en présence de deux cas de figure :

Des salariés licenciés, soit **747**, pour lesquels aucune mesure exceptionnelle n'a été prise.

Des salariés menacés dans leur emploi, pour lesquels aucune démarche d'anticipation n'est mise en œuvre.

Les propositions de la **CGTM** concernent ces deux populations en difficulté.

Des pistes de réflexion seront également formulées pour les salariés qui resteront en emploi. Il s'agit pour nous, de saisir cette nouvelle opportunité, pour inscrire dans une réalité agricole beaucoup plus large, les salariés du secteur de la banane. Cette restructuration ne doit pas être uniquement économique. Elle doit être également sociale.

Par ailleurs, la dimension « crise » du secteur de la banane nous conduit à considérer le groupement comme une entité de référence pour toute négociation, tout accord et toute mise en œuvre des mesures qui seront adoptées. A charge pour le groupement de redéployer auprès des entreprises adhérentes.

AXE : Salariés licenciés – Salariés menacés dans leur emploi

I -) Un plan de pré-retraite à la hauteur de la situation.

Ce **contrat de progrès social** est une nécessité au regard des conditions de travail dans la banane qui sont pénibles et du très faible niveau de qualification des salariés. La topographie de la plupart des exploitations conduit les salariés à déployer des efforts physiques quotidiens, dont on ne soupçonne pas les effets destructeurs sur leur santé. Par ailleurs, certaines activités (port de charges lourdes entre 30 et 70 kg unitaire répété plusieurs dizaines de fois par jour, répétitivité de travaux et postures contraignantes) additionnées à la topographie, à l'état des sols (franchissement de fossés, terrains glissants, ornières) et à l'exposition permanente aux conditions climatiques (chaleur, pluie), portent durement atteinte à l'intégrité physique des salariés. Il convient de s'interroger également sur les effets potentiels (à plus ou moins long terme) des épandages des produits phytosanitaires.

Par ailleurs, ces travaux répétitifs sollicitant peu de créativité conduisent à une sous-utilisation des capacités intellectuelles des salariés.

De plus, très souvent, ces salariés ont commencé à travailler très tôt.

Ce plan de pré-retraite, à contre-courant des mesures qui sont prises actuellement par la France et l'Europe, s'explique par :

- La pénibilité des activités du secteur de la banane. En effet, le Comité d'Orientation des Retraites (COR) invite à approfondir la

question de la retraite à l'aune de la pénibilité. Nos préconisations vont dans le droit fil de ces recommandations.

- La politique différenciée menée actuellement dans les DOM avec la LOPOM dans le cadre du congé de solidarité qui incite les salariés de + de 55 ans à partir en pré-retraite.
- Une population salariée âgée et de faible niveau de qualification.

La conjugaison des dispositifs de pré-retraite devrait contribuer à assurer au plus grand nombre de salariés les conditions d'existence décentes.

I - A) Utilisation et adaptation des dispositifs existants

- Maintenir les Allocations Spéciales du FNE (A.S.F.N.E) en faisant chaque groupement porter la convention « pré-retraite » pour le compte des entreprises adhérentes.
- Optimiser le Congé de solidarité en contractualisant avec les groupements. Cela permettrait de comptabiliser les départs et recrutements au niveau des groupements et non au niveau de l'entreprise. Par ailleurs, une négociation avec le Ministère de l'Outre-Mer devrait permettre de procéder à l'embauche des salariés licenciés en remplacement des salariés volontaires au départ. Un quota pourrait être fixé. L'ASSEDIC pourrait intervenir pour permettre à l'employeur de bénéficier des avantages similaires dont il pourrait jouir dans le cadre d'une embauche de jeune de - 30 ans.

I - B) Conception d'un dispositif de pré-retraite spécifique au secteur de la banane

Un dispositif spécifique au secteur de la banane devrait être conçu. Il pourrait prendre en compte les paramètres suivants :

- l'âge de départ à 52 ans pour tenir compte de la pénibilité de l'activité. L'activité ou la tâche du salarié et le lieu d'exercice qui permet de tenir compte de la topographie de l'exploitation, devraient constituer des critères déterminants. Le médecin du travail sera un acteur incontournable.
- une période d'activité salariée de dix (10) ans minimum
- une présence dans l'entreprise de cinq (5) ans minimum

Le financement devrait associer :

- l'Etat,
- le Conseil Régional,
- le Conseil Général,
- l'entreprise ou le groupement.

Un système permettant de compléter le régime de retraite est à prévoir, ce pour deux raisons :

- les salariés ont certes commencé leur activité très tôt, mais n'ont pas été déclarés auprès des organismes sociaux,
- les salariés du secteur ne bénéficient pas de retraite complémentaire.

II -) La cellule de reclassement : pour une transformation vers véritable une plate-forme interactive Homme/territoire

Il convient de créer un espace de reconversion professionnelle, qui soit un véritable outil de développement local qui associe aux côtés des institutions habituelles de la cellule de reclassement, le FAFSEA, l'ADEM et la Communauté des Communes du Nord de la Martinique. Cette approche nécessite de revoir les modalités d'attribution des financements de la cellule.

Par ailleurs, le FAFSEA peut participer au financement des actions de formation de demandeurs d'emploi. La compétence de cet OPCA, au cœur des problématiques du secteur et de la connaissance qu'il peut avoir des opportunités de développement et d'emploi, peut aider utilement au reclassement des personnes licenciées.

Cet espace devrait également s'adjoindre les compétences de l'Agence pour le Développement Economique de la Martinique (ADEM) pour sensibiliser à la mise en place de micro-projets de création d'entreprise.

Au regard de la localisation des exploitations qui procèdent aux licenciements, la Communauté des Communes du Nord (CCNM) devrait être un partenaire incontournable. En effet, le programme LEADER est piloté par la CCNM. Ce programme permet la mise en place d'actions innovantes pour les zones et publics fragiles. Une action positive en direction de ce public devrait occuper de manière significative le panel des actions de ce programme LEADER +.

Les institutions habituelles ne devraient pas employer les méthodes traditionnelles. Les interventions sur les personnes rencontrant des difficultés à travers les bilans de compétences, ne peuvent constituer l'outil privilégié, outil qui par ailleurs connaît des limites. Il faut interagir sur le territoire et les personnes. Une véritable interaction entre les personnes

licenciées et les opportunités du territoire devrait être la clé d'entrée pour aborder le processus de reconversion professionnelle.

La mise en œuvre d'un programme d'intérêt général à travers notamment un programme de ré appropriation des terres, devrait constituer un axe de réflexion.

III -) Attribution d'une prime de dédommagement

Malgré les recommandations du BIT qui précisent les conditions d'exercice d'un métier, à savoir : « liberté, équité, sécurité et dignité », il apparaît que certains critères n'ont pas été toujours respectés dans le cadre de la relation contractuelle.

Le critère d'équité et de dignité : les salariés du secteur de la banane sont les seuls à ne pas bénéficier de la retraite complémentaire. Cette situation est d'autant plus dramatique car les salaires sont très bas, ce qui conduit les salariés à ne pas être en capacité de faire les économies nécessaires pour bénéficier d'une retraite décente. L'absence de retraite complémentaire inscrit durablement les salariés de la banane dans une situation de pauvreté permanente.

Le critère d'équité : les salariés du secteur de la banane n'ont quasiment pas bénéficié d'actions de formation leur permettant d'être en mesure de se positionner demain sur un autre emploi. L'activité travail n'est pas génératrice de valeur ajoutée pour ces salariés. Pourtant ce secteur recèle en son sein une grande partie des salariés illettrés et aucune action volontariste d'envergure n'a été entreprise par les employeurs, à travers le FAFSEA, pour contribuer à les sortir de cette situation.

Une étude approfondie des actions de formation financées par le FAFSEA ainsi que par le FONGECIF, démontrera sans aucune difficulté l'absence de politique de formation significative pour ces salariés. C'est sans doute l'un des rares secteurs d'activité à maintenir les salariés dans cette situation de « non valorisation » de la ressource humaine.

Le critère de sécurité : le caractère toxique des produits utilisés dans la banane est un sujet d'actualité.

Les salariés, au cœur des exploitations agricoles manipulent, respirent, vivent avec ces produits dangereux, sans que des mesures particulières ne soient prises. Les épandages de produits phytosanitaires ont été et sont encore régulièrement pratiqués pendant l'activité des salariés.

Par ailleurs, la plupart des exploitations ne possèdent pas d'espaces réservés à la restauration, et il est fréquent de constater que les salariés déjeunent assis sur les emballages des produits toxiques.

Pourtant, aucun suivi médical particulier n'est pratiqué.

De plus, ces salariés sont nombreux à exercer leur activité dans des conditions de grande pénibilité, parfois de dangerosité. On assiste à des postures de travail qui sont proches de celles de sportifs de haut niveau et entraînés à dessein. Les salariés de la banane doivent, eux, improviser.

Ils sont très souvent déformés physiquement sous le poids de la pénibilité des travaux à exécuter.

A titre d'illustration, un ouvrier agricole manipule **par jour** : 150 régimes de bananes pesant chacun entre 30 à 70 kg, soit un total de 4 500 kg, soit 4,5 tonnes au minimum !

Tous ces éléments conduisent à bafouer l'intégrité et la dignité de ces salariés.

En outre, l'absence d'offres d'emplois en Martinique ainsi que le caractère économique moribond de la zone Nord-Caraïbe, permettent de penser que l'accès à l'emploi de ces salariés licenciés restera sans suite.

Nous appuyant d'une part sur les recommandations du BIT largement bafouées par les exploitants agricoles, et d'autre part sur les articles L 321-4, L 321-4-1, L 321-4-7 du Code du Travail qui précisent l'obligation de reclassement des salariés ainsi qu'un plan de sauvegarde de l'emploi, éléments aujourd'hui largement insuffisants, la CGTM réclame qu'une indemnisation de 50.000 euros soit attribuée aux salariés licenciés en dédommagement des préjudices moral et physique.

AXE : Salariés maintenus dans leur emploi

La réflexion sur la classification en cours dans le secteur de la banane, devrait laisser la place à une réflexion plus globale pour le secteur agricole. En effet, il convient de s'inscrire dans une réalité agricole, au sein de laquelle existe un tronc commun nécessitant des compétences identiques, ce, quel que soit le secteur d'activité. A ces compétences communes, s'adjoignent des compétences spécifiques selon le secteur (banane, production maraîchère...).

Cette approche aidera le salarié du secteur agricole, quel que soit son secteur d'activité (banane, production maraîchère...), à vendre son savoir-faire reconnu et transversal.

C'est un moyen de prévenir les exclusions professionnelles lorsqu'un secteur d'activité connaît une profonde restructuration, comme c'est le cas de la banane aujourd'hui.

Cette approche nécessite que le FAFSEA, outil favorisant le développement de compétences des salariés, s'inscrive dans une nouvelle dynamique. Les propositions de la CGTM sont les suivantes :

- L'augmentation du nombre d'exploitations adhérentes au FAFSEA. Cela permettra d'une part d'ouvrir la formation à un plus grand nombre de salariés et d'autre part d'accroître les ressources financières du FAFSEA.
- La mise en place de la démarche d'ingénierie de la formation qui permettra de mieux définir les besoins en formation. Pour ce faire, le FAFSEA devra concevoir un dispositif qui sera mis en œuvre dans les entreprises demanderesse qu'elle financera. Un réseau de consultants habilités par le FAFSEA pourra être constitué.
- Un accompagnement affirmé du secteur « agritourisme » dans la recherche de produits innovants générateurs d'emplois.
- La mise en place d'un partenariat avec l'Agence Nationale de lutte contre l'illettrisme, d'un plan d'action visant à mieux connaître les situations d'illettrisme des salariés et construire un plan d'action.
- L'instauration de formations communes pour toutes activités agricoles confondues. Il s'agit de favoriser la transversalité, facteur de mobilité.

- La mise en place d'un partenariat formalisé entre les 4 OPCA, pour favoriser l'accès à des formations diplômantes, qualifiantes dans d'autres secteurs pour les salariés afin de faciliter les reconversions professionnelles (gestion préventive des emplois menacés).
- La mise en place de formations diplômantes.
- L'accès à la création d'entreprise en créant un dispositif pour les salariés fragilisés dans leur emploi.
- La mise en place d'actions de formation pour les salariés récemment licenciés.

Par ailleurs, il convient d'instituer la pratique de l'évaluation pour toutes les actions financées par le FAFSEA.

L'objectif de ces propositions est d'inviter les dirigeants des entreprises à pratiquer la "veille de compétences", donc à s'inscrire dans une attitude préventive dans le cadre d'éventuelles restructurations.

La CGTM propose qu'une instance de contrôle et d'évaluation soit mise en place dans le cadre de l'exécution du contrat de progrès social.

Approche complémentaire

*Faire de ce contrat de contrat de progrès, un contrat de progrès
sociétal.*

*Pour une approche exemplaire du développement durable en
Martinique*

Le Ministère de l'Outre-Mer, en accord avec les représentants de la profession du secteur banane, a élaboré un contrat de progrès à visée économique qui prend en compte les préoccupations des exploitants.

Nous à la CGTM, nous proposons un contrat de progrès social qui prend en compte les salariés licenciés, menacés dans leur emploi, ainsi que ceux qui restent en emploi. Des salariés qui ont passé des années à travailler dans des conditions pénibles et dangereuses, et si rien n'est fait, continueront à exposer leur santé.

En effet, l'utilisation intensive des produits phytosanitaires dans le milieu agricole, n'est pas neutre sur la santé des salariés, puisque l'on parle aujourd'hui de décontaminer les terres agricoles.

Aux côtés du contrat de progrès économique, la CGTM réclame un contrat de progrès social, et un contrat de progrès environnemental. Ces trois volets d'un « Contrat de Progrès pour le Secteur de la Banane » permettront de faire émerger un véritable contrat de progrès sociétal pour un secteur d'activité, qui pour la première fois, contribuera à donner du sens et du contenu au développement durable. Ce dernier est désormais intégré à la Constitution de la France, et fortement repris par les Collectivités territoriales sous le vocable d'AGENDA 21.

A travers cette proposition, la CGTM propose à l'Etat et aux élus des Collectivités territoriales de dresser des contours au concept de développement durable en Martinique, en prenant comme espace d'expérimentation le secteur de la banane.

POUR LA MISE EN ŒUVRE DU VOLET « ENVIRONNEMENT » AU CONTRAT DE PROGRES.

Personne parmi les responsables administratifs, politiques ou privés ne semblent avoir pris au sérieux les problèmes posés par l'épandage massif des produits phytosanitaires. La conséquence d'un tel laxisme aura certainement provoqué aujourd'hui et demain des ravages sur la santé des populations concernées.

L'autre constat, c'est qu'aujourd'hui l'opinion publique, à travers les organisations écologistes et environnementalistes, exprime sa prise de conscience en réclamant la dépollution des terres agricoles. Elle réclame aussi la vérité sur l'action de tels produits sur les risques qu'encourent le sous-sol, les cultures et les élevages.

Les produits utilisés et qui ont été utilisés sont les suivants :

- | | |
|---------------|---------------------------|
| - NEORON | - GESAPAX AUTOSUSPENSIBLE |
| - ROUND-UP | - MIRAL 109 |
| - KARATE VERT | - VYDATE L |
| - REGLONE Z | - ROUND-UP BIO-FORCE |
| - R.BIX | - FUSILLADE XZ |
| - BULLIT | - EXTRAVON |
| - OURAGAN | - TEXALO |
| - TEMIK | - REGENT G 10 |
| - CURLONE | - FUNGAFLOR |

- MOCAP

- COUNTER

- BASTA

Pendant longtemps, la seule préoccupation qui prévalait était la course au profit des entreprises agricoles. Et pendant ce temps, les autorités ne se sont pas données les moyens d'agir sur les problèmes que provoquait l'intensification des pratiques culturales, et ce malgré leur connaissance de la situation sur le terrain.

La question est celle-ci : combien de salariés et leurs familles sont aujourd'hui diminués à cause de la contamination due à l'usage des produits phytosanitaires sur les plantations de bananes ? Nul ne sait vraiment.

Pour cette raison, l'Etat, les employeurs du secteur agricole doivent, pour accompagner le Contrat de Progrès Sociétal; engager une véritable enquête de santé publique, afin de bien définir les conséquences de décennies de pollution des terres et d'empoisonnement des familles.

De la nécessité d'engager une grande enquête de santé publique,

Aujourd'hui, deux parties sont interpellées pour trouver une solution au problème:

- l'Etat qui a démissionné de son pouvoir de contrôle,
- les employeurs du secteur banane qui sont à l'origine du problème.

Ils sont tous les deux confrontés aux obligations de la responsabilité sociétale reconnues actuellement.

Un constat qui ne date pas d'hier !

Il y a quelque temps de cela, alerté par des ouvriers, la CGTM de sa propre initiative avait réclamé du Laboratoire Départemental d'Hygiène un examen de la qualité de l'eau sur certaines habitations du Nord. Le résultat était édifiant : le laboratoire avait révélé la **non-conformité** de l'eau potable et de l'eau de lavage.

Pour autant ce constat n'avait été suivi d'aucun effet ! Les autorités ont laissé faire, et les élus n'ont pas voulu savoir. Les patrons ont donc continué à intoxiquer les ouvriers dans l'indifférence générale.

Pour la mise en place d'une plate-forme pluridisciplinaire

Il faut que soit constitué autour des représentants du secteur banane et des organisations syndicales, une équipe composée de la :

- DSDES (Direction de la Santé et du Développement Social)
- AIMTM (Association Interprofessionnelle de Médecine du Travail)
- CMT (centre de Médecine du Travail)
- ORS (Observatoire Régional de la Santé)
- DIREN (Direction de l'Environnement)
- ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie)
- INRA (Institut National de Recherche en Agriculture).

Car, il y a lieu d'effectuer dans le cadre d'un plan de recherche concerté, une enquête sur les hommes, les femmes, les enfants, l'eau, les animaux, et les végétaux concernés.

Une très large information devra être faite auprès des populations des régions concernées.

En attendant l'ouverture de cette enquête sanitaire, la CGTM demande qu'un suivi médical des salariés licenciés et en fonction soit assuré

gratuitement. Ce suivi médical peut être mis en place rapidement par les services concernés et pris en charge par l'Assurance Maladie. Cette proposition a été faite au Préfet, le 23 mars 2005, lors d'une séance de travail. Le 23 septembre 2005, la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Martinique, suite à la saisine du Préfet, a formulé une proposition de mise en œuvre d'une telle démarche. La copie du courrier figure en annexe. A ce jour, nous sommes dans l'attente de la mise en œuvre des termes de ce courrier.

Bernabé GROS-DESORMEAUX
Secrétaire Général du syndicat CGTM des ouvriers agricoles de la
Martinique