

Mémorandum du « Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture provençale »

JANVIER 2003

« *Sept marocains dénoncent leurs conditions de travail* », LA PROVENCE
« *Saisonniers venus du Maroc : la précarité à perpétuité* », LIBERATION
« *La vie rêvée des ouvriers agricoles saisonniers* », LE REGIONAL
« *Travail saisonnier : l'omerta a été rompu* », LA MARSEILLAISE
« *Un collectif dénonce l'exploitation sauvage des saisonniers* », AGENCE FRANCE PRESSE
« *L'exploitation des travailleurs saisonniers étrangers* », RFI
« *L'esclavage légal* », POLITIS

Les saisonniers agricoles étrangers sous contrats dits « OMI » (Office des Migrations Internationales) font l'actualité depuis quelque temps. Tout le monde semble découvrir l'existence de ces travailleurs immigrés et les conditions déplorables dans lesquelles ils exercent « en toute légalité » leur activité sous couvert d'un contrat de type féodal.

Ces travailleurs, qui n'ont de saisonnier que le nom, sont employés massivement dans les Bouches du Rhône depuis maintenant plus de 30 ans..... Ils n'ont jamais fait parler d'eux, subissant abus et injustices en silence, du fait de la précarité de leur statut et de leur extrême dépendance vis à vis de leur employeur, seul maître de décider leur retour en France d'une année sur l'autre. Certains d'entre eux ont toutefois brisé la loi du silence en dénonçant les exactions subies devant les tribunaux.

Saisis à maintes reprises pour soutenir les démarches de ces ouvriers, associations et syndicats ont décidé de se regrouper au sein du « collectif pour la défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture », afin que soient condamnées les pratiques illégales de certains employeurs et pour dénoncer un système global qui favorise et génère de tels dysfonctionnements et abus.

Ce document, fruit des contributions des différents acteurs de ce collectif, est avant tout une tentative d'explication et d'information de la « problématique OMI ».

Qui sont-ils ces « OMI », quelle est la nature de ce contrat, quelles sont les pratiques illégales et les discriminations légales induites par l'institutionnalisation de ces emplois précaires et pourquoi les exploitants des Bouches du Rhône tiennent tant à les conserver ? Ce type de contrat ne préfigure-t'il pas la création d'un statut européen de main d'œuvre précaire ?

Les immigrés dans l'agriculture provençale : une histoire ancienne.

L'utilisation de la main d'œuvre étrangère dans l'agriculture des Bouches du Rhône est une pratique qui date de fort longtemps. Avant les années 70, Espagnols et Portugais constituaient déjà le gros des effectifs d'ouvriers saisonniers. Depuis le début des années 70, Tunisiens et surtout Marocains les ont remplacés, même si subsistent un nombre important de Portugais.

La disparition de la main d'œuvre espagnole s'explique par l'augmentation du niveau de vie de ce pays, des indemnités de chômage plus élevées, des revendications de plus en plus nombreuses, le tout réduisant de fait l'attrait de la France pour les ressortissants espagnols.

Le choix des ouvriers en provenance du Maghreb a deux explications :

- les liens historiques qui lient ces pays à la France et qui se sont traduits par la signature de conventions bilatérales de main d'œuvre en 1963.
- la fermeture des frontières à partir de 1974 et le fait que le type de contrat dit « OMI » devenait la seule possibilité offerte aux employeurs de faire entrer une main d'œuvre étrangère.

A partir de 1974 le recours à ce type de contrat s'est généralisé en Provence où élevage de moutons, fourrage et cultures maraîchères représentaient alors les principales activités agricoles.

Dans les années 80, la concurrence espagnole a ôté aux cultures de plein champ de la région la qualité de primeur et a poussé les exploitants à se spécialiser dans la serriculture et l'arboriculture intensive. Ces transformations ont nécessité l'apport d'une main d'œuvre supplémentaire, non plus seulement pour quelques semaines mais pour quelques mois, du fait de la nature permanente de l'activité. Les contrats saisonniers OMI ont vu leur nombre et leur durée augmenter. Les prolongations dérogatoires de deux mois, au delà de la durée légale maximum de six mois, sont devenues presque systématiques.. ...

En 1981, profitant d'une conjoncture économique et politique favorable (régularisation exceptionnelle au lendemain de l'élection de Mitterrand), une partie de ces travailleurs sous contrats saisonniers obtenaient une carte de séjour.

Dans les années 90, les exploitants agricoles ont continué à faire appel à de nouveaux contrats OMI malgré la volonté des pouvoirs publics de les restreindre, soucieux de résoudre la montée du chômage. En 1995, devant l'échec de toute politique d'utilisation de main d'œuvre locale, le gouvernement imposait aux exploitants, dans le seul département des Bouches du Rhône, un accord cadre limitant les contrats OMI à ceux déjà existants, avec la visée de réduire progressivement leur nombre et à terme de les supprimer.

La régularisation exceptionnelle de 1997 oubliait ces quelques milliers d'immigrés, travaillant pourtant depuis près de vingt ans, pour les plus anciens, et toujours maintenus dans la précarité. Soutenus par la CGT dans la seule action collective forte réalisée en 30 ans, ces ouvriers ont gardé de cet événement un sentiment profond d'injustice.

Depuis la limitation de ces contrats et ce jusqu'en 2000, leur nombre a sensiblement baissé sur le département (données ITEPSA pour 1998 : 3420 ; pour 1999 : 3378 et pour 2000 : 2858) provoquant le mécontentement des exploitants.

En 2001, sous la pression des agriculteurs prétextant de n'avoir d'autre choix que de faire appel à la main d'œuvre clandestine faute de bras, les primo contrats étaient à nouveau autorisés, faisant fi de l'accord de 1995.

Environ 1500 nouveaux travailleurs sous contrats OMI étaient introduits pour l'année 2001(portant le total de ces contrats à 4491)..

Cet état de fait a provoqué toutes sortes de dérives et a sûrement conduit certains d'entre eux à rompre le silence....

Qu'est-ce que le contrat OMI ?

Des conventions bilatérales¹ contractées entre la France, le Maroc, la Tunisie et la Pologne permettent aux entrepreneurs essentiellement agricoles de recruter de la main d'œuvre dans ces pays.

¹ Convention franco-marocaine de main d'œuvre sur le séjour et l'emploi du 1^{er} juin 1963 complété par l'accord franco-marocain sur le séjour et l'emploi du 9 août 1987. Accord de main d'œuvre franco-tunisien du 9 août 1963 complété par un accord sur le séjour et le travail du 17 mars 1988. Accord franco-polonais du 20 mai 1992.

Suivant la procédure dite « d'introduction », l'employeur intéressé sollicite auprès de la DDTE² l'autorisation d'embaucher à l'étranger un ouvrier saisonnier. Celle-ci ne peut être délivrée que « lorsque toutes possibilités d'embauche des demandeurs d'emploi du marché local voire national et communautaire de l'emploi auront été exploitées »³, ce qui revient, en pratique, à vérifier qu'une offre d'embauche a été déposée sans succès à l'ANPE. Une fois l'autorisation délivrée, le travailleur désigné par l'employeur est admis à entrer en France pour une durée de contrat de 6 mois exceptionnellement prorogeable de deux mois. Au terme de celui-ci, l'ouvrier doit obligatoirement retourner dans un délai de dix jours dans son pays, sous peine de ne pouvoir bénéficier d'un nouveau contrat. Pour chaque contrat l'employeur est, en outre, tenu de verser une redevance forfaitaire à l'OMI.

Il ressort des statistiques de l'OMI que le nombre d'introductions de saisonniers agricoles est passé de 7 187 en 1999 à 7 929 pour l'année 2000 ; ce nombre atteint 10 403 pour 2001. Plus de la moitié de ceux-ci travaillent dans le département des Bouches-du-Rhône, particulièrement dans le secteur des fruits et de légumes.

L'utilisation d'une main d'œuvre étrangère est une pratique habituelle ici, car elle permet de réduire les coûts de production (pas de nécessité de formation, de reconnaissance de qualification) et de rester concurrentiel sur le marché international. A ceci il faut ajouter une particularité régionale : un individualisme très important des agriculteurs/employeurs qui les amènent à réduire au maximum leur coût de main-d'œuvre

Sous payés, disponibles car logés sur place, recrutés en fonction de leur résistance physique, soumis et dépendants de par la nature même de leur contrat (renouvelable suivant le bon vouloir de l'employeur) , les « OMI » sont devenus des « permanents à temps partiel ».

L'attrait pour la France, du fait du faible niveau de vie de leur pays d'origine^[Y1], a favorisé le recrutement et l'organisation de filières d'exploitation.

Pratiques illégales et discriminations légales : de l'institutionnalisation de l'emploi des étrangers en situation précaire.

Quand on évoque la situation des travailleurs sous contrat OMI, il faut tout d'abord dénoncer les abus résultant de pratiques illégales de certains exploitants agricoles. De nombreuses situations peuvent être apparentées à un véritable esclavagisme moderne résultant de pratiques que l'on peut observer tout au long du contrat mais également avant sa signature et au terme de celui-ci.

– Avant la signature :

Une négociation s'effectue souvent soit directement entre l'employeur et le futur ouvrier, soit par l'intermédiaire d'un chef d'équipe, d'un membre de la famille voire la communauté du futur ouvrier qui se spécialise dans ce genre de transaction.

Cette transaction fixe la somme à payer pour obtenir le contrat, somme qui comprend le plus souvent la redevance que l'employeur doit régler à l'OMI pour l'introduction d'un contrat, complétée par un « impôt clandestin » dont le montant varie suivant la durée et la nature du contrat (renouvellement ou primo contrat) et suivant le degré de vénalité de l'exploitant.

² Direction Départementale du Travail et de l'Équipement.

³ Circulaire DPM/DMI/2 n° 2002-139 du 7 mars 2002 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2002, NOR : *MESD0210034C* (Texte non paru au Journal officiel) ; Circulaire DPM/DMI2 no 2001-264 du 1er juin 2001 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2001, NOR : *MESD0110042C* (Texte non paru au Journal officiel).

– Pendant la durée du contrat :

Non respect des conditions légales de travail et des conventions collectives agricoles :

Dépassement d'horaires, pas de repos hebdomadaire, paiement des heures au SMIC quelle que soit la qualification de l'emploi, obligation de faire des heures supplémentaires le plus souvent non déclarées et sous payées voir non payées, absence de visite médicale du travail, mise à disposition chez un autre employeur, jours fériés, congés, primes d'ancienneté non payés, absence d'information sur les risques et sur les protections contre les pollutions(produits chimiques et pesticides utilisés sans gants ou masque) etc. ...

Non respect des conditions de logement :

Insalubrité, surpeuplement, manque d'hygiène et non respect des consignes de sécurité, eau non potable, etc..

– Au terme du contrat :

L'éventuel retour de l'ouvrier l'année suivante peut faire l'objet d'une nouvelle négociation si le patron n'est pas satisfait ou si de nouvelles possibilités de pression lui sont offertes.

Pour exemple, on peut citer les conséquences directes induites par la possibilité en 2001, pour les employeurs, de faire entrer des primo contrats. Plusieurs centaines de saisonniers venant depuis de nombreuses années ont été remplacés par des primo contrats car l'ancienneté ne donne droit à aucune garantie. Trop âgés, usés et moins rentables pour certains, trop revendicatifs ou pas assez dociles pour d'autres

Certains, faute d'accord leur assurant la possibilité d'un retour, se retrouvent sans-papiers.

Dénoncer ces infractions et réclamer qu'elles soient condamnées par la justice française est certes primordial mais il faut aussi comprendre qu'elles sont favorisées par la législation relative aux travailleurs sous contrat OMI qui contient de surcroît des discriminations.

Rapport de force et impunité : la clef de voûte du système.

La relation de travail entre employeur et employé est si défavorable à ce dernier que les Prud'hommes ne seront jamais saisis des illégalités précédemment énoncées. En effet, le système de recrutement des travailleurs OMI, prévoit que l'employeur peut désigner à l'administration la personne qu'il souhaite embaucher ou réembaucher. Il est le seul à décider le renouvellement du contrat d'un salarié ou l'embauche de l'un de ses proches et pourra ainsi exercer chantages et pressions sur celui qui désire faire valoir ses droits. Les institutions aggravent ce rapport de force comme la Mutualité Sociale Agricole qui clôt hâtivement les dossiers d'accident du travail en les consolidant systématiquement et arbitrairement. Cette pression patronale explique en outre que les travailleurs ne bénéficient pas pleinement des droits qui découlent de leurs couvertures maladies (maladies et accident du travail sont « déconseillés »).

L'obligation légale pour le salarié de retourner dans son pays au terme de son contrat est aussi un facteur de l'impunité dont jouissent les exploitants. Comme aucun droit au séjour ni au travail n'est reconnu, même en cas de dépôt d'une plainte, le salarié qui s'est maintenu illégalement en France n'osera pas demander justice et il est difficilement envisageable, pour celui qui est rentré au pays, de défendre convenablement ses droits.

De quelques discriminations légales.

En droit du travail, la loi qualifie de saisonnier le contrat OMI dont la durée est pourtant, dans la quasi-totalité des cas, de huit mois. Ceci implique des conséquences en droit du travail. Au vu de leur durée, les contrats OMI sont en fait des « CDD au rabais » renouvelés indéfiniment sans que le travailleur puisse bénéficier des droits accordés aux détenteurs de CDD comme la prime de précarité, ou encore la priorité de réembauche. Cette qualification permet également aux exploitants d'héberger les employés dans des logements collectifs.

En droit social, bien que les salariés OMI cotisent au même taux que tous les travailleurs, moins de droits leurs sont reconnus. Ainsi, dès l'expiration de leur contrat il est fréquent que le travailleur, ne pouvant plus justifier d'un titre de séjour, perde toute couverture sociale (alors que les travailleurs en CDD ont droit à une protection sociale annuelle). De plus, les ouvriers âgés et fatigués par leurs conditions de travail après des années d'exercice ne pourront arrêter leur activité prématurément du fait de leur état de santé, car ils ne peuvent bénéficier, comme les travailleurs étrangers résidents, de revenus de substitution comme le chômage ou le RMI et ce bien qu'ils aient cotisé aux ASSEDIC. Enfin, pour ce qui est de leur retraite, certains salariés, non rappelés après 20 ou 30 ans et ne pouvant revenir en France, ont encore plus de difficultés pour effectuer les démarches nécessaires à son obtention.

Pour ce qui est du droit au séjour là encore les salariés OMI ne peuvent prétendre aux maigres droits reconnus aux autres étrangers. Bien que vivant et travaillant régulièrement en France, ils ne peuvent faire venir leur famille au titre du regroupement familial. Ils ne pourront, non plus, solliciter la carte temporaire d'un an délivrée aux personnes qui justifient de 10 années de présence en France⁴...

L'avenir européen des contrats OMI.

Puisque, sous peu, il appartiendra à l'Europe d'édicter les règles en matière d'immigration, il est opportun d'envisager les politiques et pratiques étatiques qui serviront de base à l'harmonisation communautaire. Si globalement tous les Etats de l'Union affichent une politique officielle de fermeture des frontières, une analyse plus attentive des politiques nationales révèle qu'il existe des pratiques permettant de faire face aux besoins en main d'œuvre dans certains secteurs.

Dans le Sud de l'Europe, le recours aux régularisations, qui n'ont d'exceptionnelles que le nom, rendent possible un tel ajustement.

En Angleterre, dans le cadre d'un dispositif officiel d'importation de main d'œuvre agricole, il est fait appel chaque année à quelques 10 000 saisonniers, pour la plupart originaires d'Europe de l'Est, qui n'obtiennent un droit au séjour et au travail que d'avril à novembre.

En Allemagne, les *Grenzarbeitnehmer*, des travailleurs est-européens, peuvent travailler tous les jours dans une zone de cinquante kilomètres à l'ouest de la frontière allemande à condition qu'ils rentrent chaque soir chez eux ou qu'ils ne travaillent que les week-ends.

En Autriche, ce sont des quotas, établis annuellement, qui définissent le nombre d'étrangers qui seront admis au travail suivant les besoins des entreprises.

La législation européenne connaît une logique similaire : le principe de la préférence communautaire pour l'emploi dicte les mesures à prendre en matière d'immigration.

Mais comme au niveau étatique, l'Union aménage et nuance ce principe suivant le contenu de ses impératifs économiques et démographiques. En ce sens, une telle évolution est perceptible depuis la communication de la Commission datée de novembre 2000⁵ dans laquelle est admise une reprise de l'appel à l'immigration de main-d'œuvre.

⁴ La législation les contraignant à rejoindre leur pays d'origine pendant quatre mois après chaque contrat de huit mois, ils ne peuvent se prévaloir d'une année de résidence requise pour ouvrir droit au regroupement ni d'une présence continue sur le territoire français pour l'obtention d'une carte de séjour.

⁵ « [...] même si l'immigration ne constituera jamais en soi une solution aux problèmes que connaît le marché de l'emploi, les migrants peuvent apporter une contribution positive à ce dernier, à la croissance économique et à la pérennité de nos systèmes de protection sociale [...] ».

Ainsi, actant du besoin en main d'œuvre établi dans plusieurs analyses, l'Union prône ouvertement une politique migratoire utilitariste pour permettre une « délocalisation sur place » nécessaire au maintien des conditions de travail précaires. Pour ceux résidant régulièrement et de longue date dans les Etats membres, la Commission s'attache désormais à établir -dans sa proposition de directive de mars 2002- un statut de « ressortissant extra communautaire de longue durée », qui bénéficierait du principe de la libre circulation auquel serait rattaché le droit au travail. Sont, entre autres, exclues du champ d'application de ce statut les personnes dont le séjour n'est que temporaire, tel que les travailleurs saisonniers, pour lesquels il est envisagé de créer un statut s'inspirant de celui des ouvriers OMI.

En somme, les droits des travailleurs seront fonction de leur statut : du statut plein et entier de « national » en passant par celui de « communautaire », « d'étranger extra communautaire de longue durée », « d'étranger travailleur », à celui « d'étranger sans-papiers ». Et, s'il est prôné une harmonisation des trois premiers statuts, celui « d'étranger travailleur » pour lequel le séjour reste limité à la durée du contrat de travail et celui « de sans-papiers », permettent que soit toujours disponible sur le marché de l'emploi européen un volet main d'œuvre précaire et donc flexible. Il est nécessaire de rappeler que cette hiérarchisation juridique des personnes met en péril la vision égalitaire, de l'Homme fondement même de nos principes universels.

COLLECTIF DE DEFENSE DES TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS L'AGRICULTURE :

A.S.T.I de Berre, Association de coopération Nafadji Pays d'Arles, ATTAC Martigues Ouest étang de Berre, Cimade, Confédération Paysanne, Droit Paysan Aureilles, Espace/Acceuil aux étrangers, Fédération du MRAP 13, FGA CFDT, FNAF CGT, Forum Civique Européen, Ligue des Droits de l'Homme du Pays d'Arles.

POUR NOUS CONTACTER :

CODETRAS
BP 87
13303 Marseille Cedex 3

@ : codetras@espace.asso.fr

Page : 3

[Y1]Cf naima smic agricole marocain