

50
ANS

L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENQUÊTEURS DE LA PLATEFORME DE NIAKHAR

Amadou Badji¹, Théophile Awono¹, Alice Desclaux², Mamadou Badji¹

1. Centre Droit, Ethique et Santé, Faculté de Sciences Juridiques et Politiques, Université Cheikh Anta Diop de Dakar
2. IRD, UMI 233 TransVIHMI, Dakar

De 1962 à nos jours, les agents locaux de la plateforme de recherche de Niakhar ont vu leurs conditions de travail évoluer au fil du temps, et ceci sous l'influence de plusieurs facteurs. L'objectif de ce poster est de décrire l'évolution de ces conditions de travail sur le plan juridique, d'en identifier les principales périodes et d'explicitier les facteurs qui ont provoqué ces

changements. Pour réaliser ce travail, la méthode a reposé sur la collecte de textes et documents et la réalisation d'entretiens avec des agents et anciens agents de l'IRD. Les conditions de travail des enquêteurs de Niakhar ne sont pas spécifiques à ce site et reflètent celles des agents locaux de l'ORSTOM, puis de l'IRD, au Sénégal.



L'année 1962, date de création de la plateforme de Niakhar, coïncida avec la période de transition dans la formulation du droit du travail au Sénégal. Entre l'abandon d'anciennes normes tirées du droit colonial et la formation d'un droit national - même si ce dernier n'est pas une création nouvelle mais plutôt élaboré à partir des règles de la France d'outre-mer -, les travailleurs locaux se trouvent dans une situation précaire. La réglementation qui va influencer sur les droits des travailleurs locaux et permettre l'évolution de leur statut au cours de cette période est abondante. Elle comprend :

- la convention collective fédérale du 7 mars 1958 créant l'IPRAO (Institut de Prévoyance et de retraite d'Afrique occidentale),
- la loi n° 01-34 du 15 juin 1961 portant code du travail au Sénégal,

1962 à 1980: Une situation précaire

- l'accord d'établissement applicable aux agents contractuels et décisionnaires de recrutement local du centre de recherches pédagogiques de Hann-Dakar de 1962,
- la loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant code de la sécurité sociale au Sénégal,
- la loi n° 75-50 du 03 Avril 1975 relative aux institutions de prévoyance retraite du Sénégal,
- la Convention n° 98 de l'OIT de 1948 sur le droit de négociation collective.

En 1962, les enquêteurs de Niakhar sont recrutés sur une base contractuelle lorsqu'une enquête est mise en place pour une période limitée. Ils sont pour la plupart non qualifiés et n'ont comme fonction que celle de manœuvre avec un statut de temporaire. Ce statut ne leur accorde pas les mêmes avantages que les autres agents de l'ORSTOM, car l'article 1 de l'accord d'établissement de 1962 exclut les agents employés sur la base d'une rémunération forfaitaire, les agents recrutés à titre temporaire et les agents recrutés sur contrat à durée déterminée. Cependant, dans le cadre de l'exécution de leur tâche, ils peuvent bénéficier « d'un matériel adéquat constitué de vêtements adaptés, de casques et même de lunettes fournis par l'établissement pour leur sécurité ». Pour ceux exposés à la fumée ou à des gaz dangereux, l'art. XVIII de l'accord d'établissement de 1962 prévoit une distribution gratuite de lait, ce qui correspond aux moyens considérés comme protecteurs à l'époque.

L'année 1973 est marquée par des revendications sociales au centre ORSTOM de Hann. Le cas de Codou Barry, un agent qui avait bénéficié de conditions plus favorables que les autres du fait de ses diplômes, suscite une revendication collective. Cette affaire va provoquer une

avancée dans la situation des travailleurs locaux jusqu'alors incertaine. Les délégués du personnel, dans leurs revendications, exigent le respect des nouveaux textes tels : le code du travail, la loi 73-37 sur la sécurité sociale, mais surtout un changement dans la contractualisation des travailleurs locaux de Niakhar. La conséquence de ces revendications sera le passage de ces travailleurs d'un statut de temporaires à celui de travailleurs avec des contrats à durée indéterminée. Ce grand changement leur accorde le bénéfice d'un régime d'allocations familiales comme prévu dans l'accord d'établissement de 1962, leur affiliation à la caisse de compensation des prestations familiales du Sénégal ainsi qu'à la caisse de sécurité sociale pour les retraites. Tout ceci participa à une nette amélioration de leur situation. Ces avancées concernent les agents basés à Dakar comme à Niakhar. La plateforme de Niakhar à cette époque n'avait pas de délégué du personnel sur place. Cependant, un délégué servait de courroie de liaison entre les travailleurs qui étaient sur place et ceux du centre de Hann-Dakar.

1980 à 1991: Une amélioration progressive des droits

Cette période coïncide avec une nette amélioration des droits des travailleurs locaux de Niakhar. En plus du Code du travail de 1961, et de la loi de 1973 sur la sécurité sociale antérieures, cette période est marquée par la signature :

En décembre 1980, du « 2^e protocole d'accord applicable aux agents de recrutement local de l'ORSTOM au Sénégal dont le contrat est à durée indéterminée », En mai 1982, de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du Sénégal.

Cette période est marquée dans un premier temps par un changement dans la nature des contrats des travailleurs de Niakhar. Dans une situation de contractuels à durée indéterminée, ils bénéficient dès lors d'un régime différent de celui des années 1962 à 73. Toujours sous l'emprise du code du travail de 1961, mais désormais avec le protocole d'accord de l'ORSTOM de 1980 :

- ils sont désormais affiliés à la caisse de compensation des prestations familiales du Sénégal (cf. art. XI), et bénéficient des différentes primes et indemnités prévues dans l'article XIV du même protocole,
- ils sont également affiliés à la caisse sénégalaise d'accident du travail comme le stipule le code du travail (actuelle Caisse de Sécurité Sociale),
- leur régime de retraite les oblige à s'affilier à l'IPRES (Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal) comme tous les autres travailleurs,

Au plan syndical, les délégués du personnel continuent de bénéficier d'une protection tel que prévu par le code du travail et d'autres règlements.

La période est ensuite marquée par l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle en mai 1982, qui sera le texte majeur qui réglemente les rapports de travail entre employeurs et travailleurs, et qui maintient les règles les plus favorables contenues dans les conventions et accords d'établissements qui l'ont précédé.

Les agents locaux de l'ORSTOM créent une Amicale des travailleurs d'adhésion facultative ; elle est gérée par le personnel local. Les adhérents doivent verser une participation annuelle, avec pour but la préparation des retraites complémentaires pour les membres, la création d'une cantine au Centre de Hann, entre autres. Par la suite la gestion passera en cogestion entre le personnel local et les administrateurs expatriés.

« Grace à l'amicale des travailleurs de l'ORSTOM, les travailleurs de Dakar bénéficient alors des retraites complémentaires, d'une cantine, d'un bus de transport ainsi que de deux terrains dont un aux Parcelles assainies et l'autre dans la périphérie de Rufisque et dont les parcelles sont distribués à tous les travailleurs locaux. » (F. Seck)



1992 à nos jours, renforcement puis diversification des statuts

En 1992 est signé un nouvel accord d'établissement de l'ORSTOM (qui sera suivi de celui de l'IRD en 2006). Puis en 1997 un nouveau code du travail (Loi n° 97-17 du 1^{er} Décembre 1997) est promulgué. Enfin le décret du 5 Novembre 1998 transforme l'ORSTOM en IRD. La Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du Sénégal et différents textes afférant à la sécurité sociale restent en vigueur*.

Durant cette période, les conditions salariales sont améliorées grâce à la révision des grilles salariales (cf. annexes des accords d'établissements). De nouvelles primes sont mises en place telles celles d'ancienneté et de technicité, parallèlement à la consolidation d'anciennes primes. Les travailleurs locaux ont désormais droit aux indemnités de maladie, d'accident du travail. Ils sont affiliés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Au plan interne, une caisse complémentaire de retraite est créée, ainsi qu'une association d'œuvres sociales. Cependant, les prestations familiales dont bénéficiaient les travailleurs locaux de Niakhar sont supprimées au moment de la transformation de l'ORSTOM en IRD. Sur le plan syndical, les nouveaux modes de recrutement des agents locaux de l'ORSTOM (puis de l'IRD) suscitent des revendications. Désormais, il est mis en place un système de postes fléchés : les recrutements se font sur la base des qualifications et impliquent une

procédure d'examen sur dossiers. Les avancements prennent en compte les qualifications en plus de l'ancienneté, ce qui aura une incidence sur le statut de nombreux travailleurs locaux de Niakhar. La protection des délégués du personnel et les élections syndicales ont une place importante dans les accords d'établissements. Parallèlement, les activités de l'amicale se développent.

Au cours des années 2000, les conditions de travail se diversifient : à côté des enquêteurs en CDI, d'autres travailleurs sont recrutés comme prestataires au travers de sociétés, sur des contrats à durée déterminée, comme l'autorise le nouveau droit du travail, ce qui ne leur offre ni protection (couverture) maladie ni prestations sociales. A partir de 2010, les intérimaires disposent de meilleures conditions de travail puisque les sociétés d'intérim, tenues à fournir à leurs agents une protection sociale renforcée et des conditions similaires à celles des agents de l'employeur, doivent respecter l'accord d'établissement de l'IRD.

Conclusion

La reconstitution de cette histoire des conditions de travail des agents de l'ORSTOM, puis de l'IRD, à Niakhar montre qu'elle a été influencée simultanément par les avancées des législations Sénégalaise et Française et des textes internationaux, par les changements

institutionnels, et par les revendications des agents et des négociations syndicales. L'amélioration de ces conditions de travail dépendra des avancées futures sur les plans juridique, institutionnel et syndical.