



**HAL**  
open science

## Qui sème l'injustice récolte la misère : abus et exploitation des travailleur.se.s étranger.ère.s dans l'agriculture. Le rôle des dispositifs d'intermédiation

Andres Arce Indacochea, Nadia Azouagagh, Romain Balandier, Manon Benlolo, Cristina Brovia, Frédéric Décosse, François Frigot, Sergio Garcia Pastor, Mohamed Hakech, Emmanuelle Hellio, et al.

### ► To cite this version:

Andres Arce Indacochea, Nadia Azouagagh, Romain Balandier, Manon Benlolo, Cristina Brovia, et al.. Qui sème l'injustice récolte la misère : abus et exploitation des travailleur.se.s étranger.ère.s dans l'agriculture. Le rôle des dispositifs d'intermédiation. [Rapport de recherche] Coordination Européenne Via Campesina. 2019. hal-03064795

**HAL Id: hal-03064795**

**<https://amu.hal.science/hal-03064795v1>**

Submitted on 26 May 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.





# **QUI SÈME L'INJUSTICE RÉCOLTE LA MISÈRE:**

**ABUS ET EXPLOITATION DES  
TRAVAILLEUR.S.E.S ÉTRANGER.ÈRE.S DANS  
L'AGRICULTURE**

**LE RÔLE DES DISPOSITIFS D'INTERMÉDIATION**





# TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	<b>1</b>
	Agriculture industrielle et exploitation : éléments introductifs	2
	Intermédiation de main-d'œuvre et exploitation	4
	Que trouve-t-on dans cette brochure ?	6
2	COMPRENDRE	<b>9</b>
	LES DISPOSITIFS GOUVERNEMENTAUX D'INTRODUCTION DE MAIN-D'ŒUVRE	9
	Contrats OMI/OFII – France	9
	Contratación en origen – Espagne	11
	Flussi – Italie	18
	INTERMÉDIATION PRIVÉE FORMELLE	20
	Entreprises de travail temporaire (ETT) – France/Espagne	20
	Sous-traitance et fourniture de main-d'œuvre par coopératives – Italie	23
	INTERMÉDIATION INFORMELLE	26
	Caporalato - Italie	26
	Intermediation informelle - Maroc	30
	DISPOSITIFS D'INTERMÉDIATION : L'IMPOSSIBLE ÉQUATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE	34
	Evolution de la législation sur le détachement en France	35
	LE PROGRAMME « AGRICULTURE PAYSANNE ET TRAVAILLEURS SAISONNIERS MIGRANTS »	37
3	SE MOBILISER	<b>42</b>
	Les mobilisations des travailleur.euse.s agricoles migrant.e.s en Italie	42
	La lutte du COLlectif de DEfense des TRavailleurs Agricoles Saisonniers (CODETRAS)	47
	LA FNSA. Une mobilisation continue pour affronter l'exploitation des travailleur.euse.s agricoles	50
	Organisation et lutte des ouvrier.ère.s agricoles en Andalousie. Les systèmes de recrutement	51
	Bande dessinée : Huelva, une histoire d'exploitation et de mobilisation	57
4	INTERMÉDIATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET SERVITUDE DES TRAVAILLEUR.EUSE.S DANS L'AGRICULTURE. APPEL À MOBILISATION POUR LE RESPECT DES TRAVAILLEUR.EUSE.S DE LA TERRE	<b>66</b>





Ce travail est dédié à la mémoire de Nicolas Duntze, paysan et militant de la Confédération Paysanne, qui a contribué de façon essentielle à la réflexion et aux luttes contre l'exploitation de la main-d'œuvre agricole.

A ce grand bonhomme, ce petit paysan parti trop vite, emporté par un cancer auquel les agrottoxiques ne sont sans doute pas étrangers. Formé à la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) et influencé par le situationnisme et le courant anti-industriel, sa filiation politique était celle des paysans travailleurs et de la tendance "montagnarde" de la Conf. Nicolas Duntze aimait la dialectique et était, pour cette raison, incapable de penser l'exploitation et la domination sans l'émancipation et la résistance. Il n'a eu de cesse d'analyser les évolutions de l'agriculture corporative et de la condition paysanne en mettant la focale sur les transformations du salariat expérimentées par les migrants au sein de ce vaste laboratoire de régression sociale qu'est l'agriculture industrielle. Plus qu'une formule incantatoire, son appel "à construire des convergences concrètes en laissant de côté l'esprit boutique" est une exigence politique. Elle a guidé notre réflexion dans les pages qui suivent...



# INTRODUCTION

---



Cette publication est le résultat d'un projet collectif imaginé et coordonné par le groupe de travail « migration et travail salarié en zone rurale » au sein de la Coordination Européenne Via Campesina (ECVC)<sup>1</sup>.

Quatre organisations membres d'ECVC y ont principalement contribué : l'Associazione Rurale Italiana – ARI (Italie), la Confédération paysanne (France), la Fédération Nationale du Secteur Agricole – FNSA (Maroc) et le Sindicato de Obreros del Campo - SOC (Espagne). Le projet a en outre bénéficié de la participation de chercheur.euse.s universitaires et militant.e.s de différents pays d'Europe et de Méditerranée (voir liste des participant.e.s au début de cet ouvrage).

En réaction à la marchandisation grandissante du travail agricole et agroalimentaire, et face aux conséquences inquiétantes et insoutenables de cette évolution, il était urgent de mettre la lumière sur l'intermédiation de main-d'œuvre dans ce secteur d'activité en Europe méridionale et en Méditerranée. Comprendre le lien entre les différents dispositifs de mise à disposition et l'exploitation des

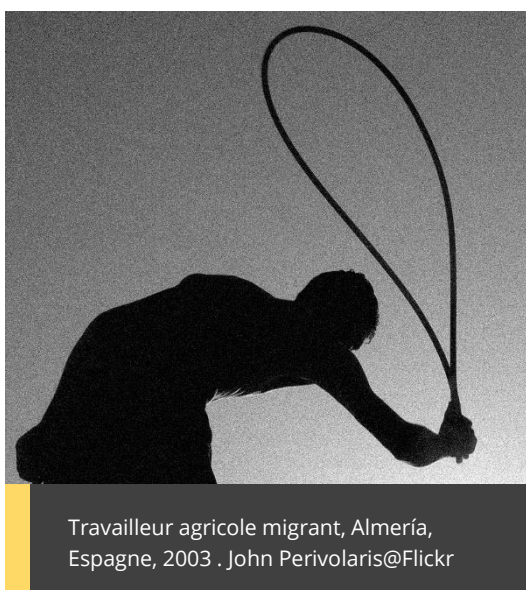
---

<sup>1</sup> Voir encadré

travailleur.euse.s agricoles, permet de réfléchir à des alternatives et de présenter les revendications d'ECVC à ce sujet.

Dans ce sens, cette publication a été conçue comme un outil d'information et de partage de connaissances et d'idées, qui s'insère dans le cadre d'un plus ample processus d'étude et réflexion sur ces questions, mais également de prise de position et de mobilisations futures. Sa lecture doit encourager le rapprochement indispensable entre acteur.rice.s de la défense des droits humains, des droits des travailleur.euse.s, des droits paysans, afin de porter un projet politique de souveraineté alimentaire qui respecte les peuples et l'ensemble des travailleur.euse.s de la terre.

## AGRICULTURE INDUSTRIELLE ET EXPLOITATION : ELEMENTS INTRODUCTIFS



Travailleur agricole migrant, Almería, Espagne, 2003 . John Perivolaris@Flickr

Différentes discriminations liées à l'emploi et à l'exploitation de travailleur.euse.s migrant.e.s saisonnier.ère.s<sup>2</sup> dans des zones d'agriculture intensive en Europe du sud ont commencé à être documentées et à faire l'objet d'un intérêt croissant sur les plans médiatique, militant et scientifique, à partir des événements connus sous le terme d' « émeutes d'El-Ejido » en 2000. Dans ce centre de la province d'Almería, au sud de l'Espagne, situé au cœur d'une vaste région dédiée à la production intensive sous serre, environ soixante travailleur.euse.s migrant.e.s agricoles ont été agressé.e.s et blessé.e.s au cours d'un « pogrom » de 3 jours organisé avec la population locale, une vaste « ratonnade » survenue à la suite de l'assassinat d'une jeune femme espagnole par un déséquilibré d'origine marocaine.

D'autres conflits et mobilisations de différentes natures ont éclatés les années suivantes dans diverses régions d'agriculture intensive en Europe, en particulier dans les pays méditerranéens. Ainsi, entre autres, en juillet 2005 à Saint-Martin-de-la-Crau (Bouches-du-Rhône), environ 300 travailleur.euse.s saisonnier.ère.s maghrébin.e.s sous contrats saisonnier OMI ont fait grève pour réclamer le paiement intégral de leurs salaires et de meilleures conditions de logement. En janvier 2010, à Rosarno, en Calabre, dans le sud de l'Italie, des migrant.e.s d'origine africaine sont blessé.e.s au cours d'une agression par arme à feu alors qu'ils rentrent du travail.

Ce crime déclenche une série de manifestations et d'affrontements entre la main-d'œuvre saisonnière étrangère employée à la récolte des oranges, la population locale et les forces de l'ordre. L'année suivante, toujours en Italie mais cette fois à Nardò, dans les Pouilles, quelques centaines de travailleur.euse.s saisonnier.ère.s employé.e.s à la récolte des tomates, font grève pendant deux semaines pour dénoncer les irrégularités commises par leurs employeurs et par les intermédiaires de main-d'œuvre et, pour demander de meilleures conditions de travail.

---

<sup>2</sup> Dans une souci d'égalité de genre, nous avons rédigé ce document en utilisant l'écriture inclusive, qui a été appliquée à la très grande majorité du texte. Toutefois, nous portons à l'attention des lecteurs et des lectrices que certains des dispositifs décrits dans cette publication concernent en très grande partie exclusivement des femmes (comme dans le cas de la contractación en origen en Andalousie) ou des hommes (comme dans le cas des saisonniers migrants employé sous *caporale* en Italie). Il est donc important de considérer cette dimension de genre qui joue, parmi d'autres éléments, un rôle important dans l'exploitation et la violation des droits des travailleur.euse.s



En 2013, à Nea-Manolada (Grèce), région de production intensive de fraises, un contremaître ouvre le feu et blesse une trentaine de travailleur.euse.s migrant.e.s venu.e.s réclamer leurs arriérés de salaire.

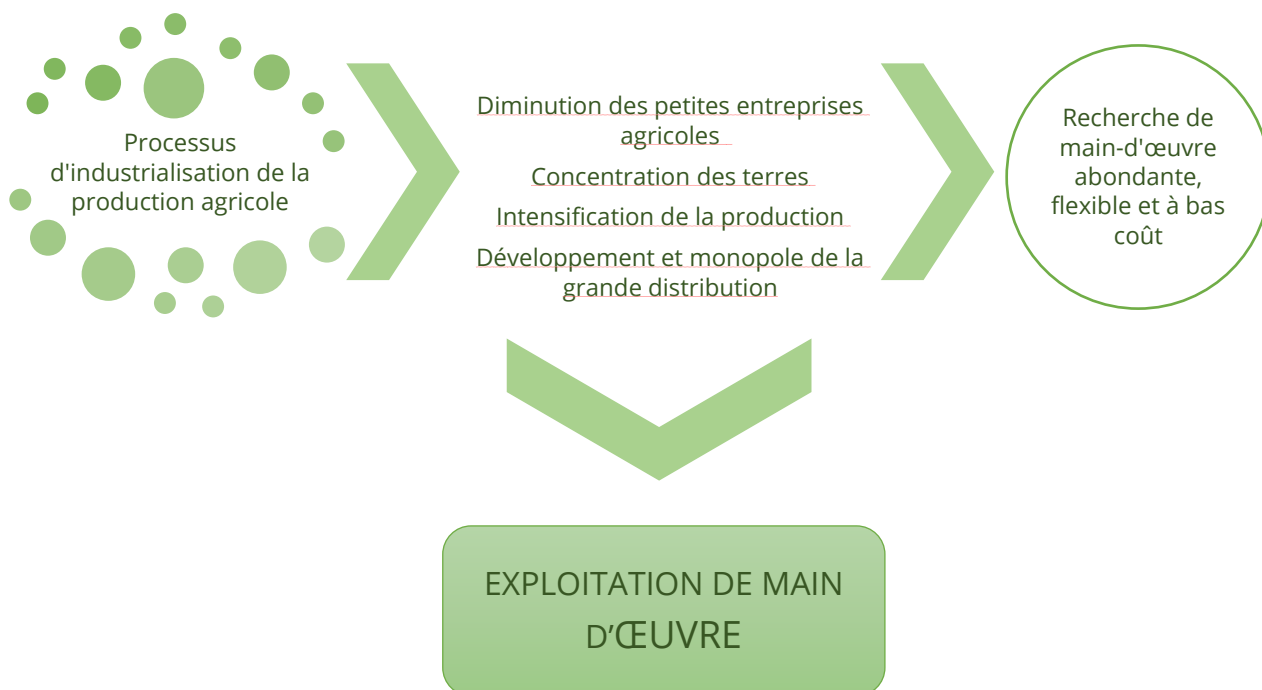
Cette liste non-exhaustive d'exactions racistes, mais aussi d'expériences d'organisation et de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère en réaction, donne à voir l'âpreté et la violence des rapports sociaux et de travail qui structurent le quotidien des migrant.e.s employé.e.s dans ces enclaves de la production agricole intensive globalisée.

Dans l'après-guerre et dans le cadre international du GATT (General Agreement on Tariffs and Trade, en français accord général sur les tarifs douaniers et le commerce), puis de l'Organisation mondiale du commerce on a assisté à une transformation radicale de l'agriculture et des bassins de production sous l'effet conjugué d'une dynamique de concentration des terres « dans des mains de moins en moins paysannes », d'implantation de monocultures sur des surfaces et territoires toujours plus vastes, de mainmise croissante de la grande distribution qui fixe les prix et externalise ses contraintes logistiques sur les producteur.rice.s et enfin d'exploitation tant des ressources naturelles que du travail.

Concernant ce dernier aspect, il est à remarquer que ces régions nécessitent un apport très important de main-d'œuvre agricole, en particulier saisonnière, et que cette dernière est souvent utilisée par les entreprises comme la principale valeur d'ajustement des coûts productifs (Morice, 2006), dans un environnement économique très concurrentiel et régi par les règles de la grande distribution organisée.

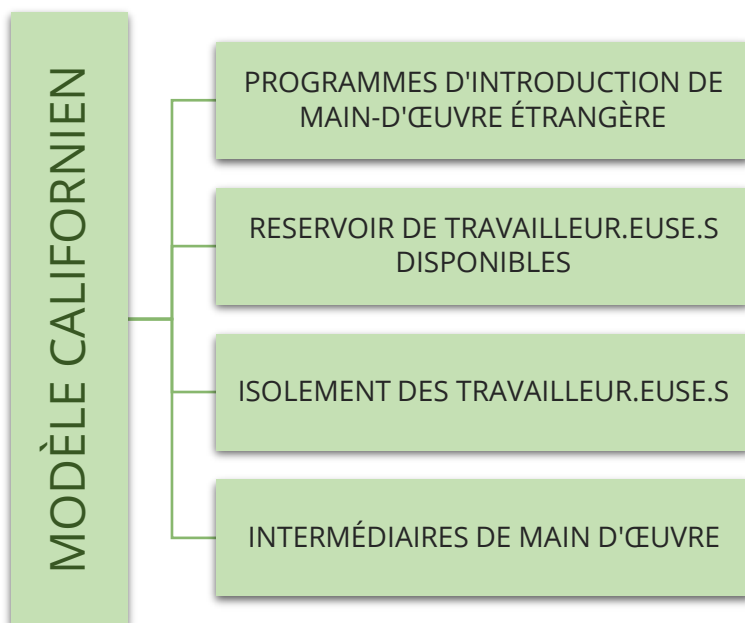
Aujourd'hui, le recours à une main-d'œuvre à bas coût employée dans des conditions d'extrême précarité et qui est le plus souvent composée de travailleur.euse.s étranger.ère.s - pour des raisons complexes ayant trait aux politiques migratoires et aux dérèglements du système économique libéral global - s'est progressivement configuré comme une caractéristique structurelle du système de production agricole dans différent pays d'Europe et pas seulement.

Figure 1: transformation de l'agriculture et exploitation de la main-d'œuvre



En partant de ce constat, on a souvent parlé de « californisation » de l'agriculture européenne et méditerranéenne, en faisant référence au « modèle californien », système de production agricole dont la rentabilité est notamment fondée sur l'exploitation de saisonnier.ère.s migrant.e.s.

Ce système est basé sur quatre éléments principaux, notamment l'existence de programmes spécifiques d'introduction de main-d'œuvre étrangère saisonnière, la présence d'un « réservoir » de travailleur.euse.s très précarisé.e.s et toujours disponibles (notamment des étranger.ère.s sans-papiers), la ségrégation spatiale et sociale (sinon directement raciale) des travailleur.euse.s et la présence d'intermédiaires de main-d'œuvre.



La combinaison de ces éléments engendre des formes d'« emploi bridé », selon l'expression de Moulier-Boutang, formes dans lesquelles la précarité administrative et socioéconomique des travailleur.euse.s, associée généralement à une forte dépendance vis-à-vis de l'emploi et de l'employeur, ainsi qu'à un isolement géographique et social, constitue un obstacle à l'organisation syndicale et politique de ces travailleur.euse.s et donc à l'accès aux droits les plus élémentaires. Un tel système garantit aux employeurs de disposer d'une main-d'œuvre flexible et disponible tout en réduisant au maximum ses coûts de production et de reproduction, avec les effets délétères que ceci provoque sur leurs conditions de vie et de travail et d'accès à la protection sociale.

## INTERMÉDIATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET EXPLOITATION



Nous pouvons affirmer qu'aujourd'hui l'intermédiation de main-d'œuvre est une caractéristique structurelle des relations de travail dans le secteur agricole, qui s'est développée avec la construction du modèle agro-industriel au sein du système capitaliste et qui est toujours associée à une dégradation des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre étrangère.

De plus, on constate une progressive diversification des différents dispositifs d'intermédiation, dont on distinguera trois formes principales :

- ❖ Dispositifs gouvernementaux d'introduction de main-d'œuvre étrangère (contrats OMI/OFIL, *contractation en origen, flussi...*)
- ❖ Dispositifs d'intermédiation privée (Entreprises de travail temporaire, prestation de service internationale, coopératives)
- ❖ Dispositifs d'intermédiation informelle (*Caporalato*)

Ces différentes formes peuvent coexister sur un même territoire et jouer un rôle complémentaire au sein d'un même système de main-d'œuvre.

### Qu'est-ce qu'on entend par « dispositifs d'intermédiation de main d'œuvre » ?

Le terme intermédiation dérive du latin *inter* (entre, au milieu de) et *mediare, medius* (qui est au milieu).

Il désigne la présence et le rôle d'un intermédiaire pour faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande et/ou pour mettre en relation plusieurs personnes physiques ou morales ayant des intérêts complémentaires dans le cadre d'une transaction à caractère économique, financier ou commercial. Dans le marché du travail, il désigne la présence d'une tierce personne ou acteur qui se trouve placée entre l'employeur et le salarié

On parle de « dispositif » au sens où l'entend Foucault, c'est-à-dire « un ensemble résolument hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques, bref : du dit, aussi bien que du non-dit » (Michel Foucault, « Le jeu de Michel Foucault », Dits et écrits (II) - 1994 [1977], Paris, Gallimard, p.299)

S'il est vrai que l'absence d'intermédiaire ne coïncide pas forcément avec des bonnes conditions de travail, on a pu constater que les différents systèmes d'intermédiation ont un impact particulièrement négatif sur les travailleurs, notamment concernant le respect des droits liés aux contrats (bulletins de salaire, paiement régulier, heures supplémentaires...) et donc sur l'accès aux droits sociaux (maladie, assurance chômage, retraite...) et au renouvellement du permis de séjour.

De plus, l'intermédiaire exerce souvent une série de rôles allant bien au-delà du cadre professionnel : fourniture de transport (du lieu de vie aux lieux de travail, mais aussi du pays d'origine au pays de destination), fourniture de logement, parfois aussi des repas.

Toutes ces fonctions constituent une source de revenu pour l'intermédiaire, mais également un élément puissant de contrôle de la main-d'œuvre, via la construction de formes de dépendance très développées.



## QUE TROUVE-T-ON DANS CETTE BROCHURE ?

Cette publication est divisée en plusieurs parties. Vous y trouverez....

**Des « fiches techniques »** concernant différents dispositifs d'intermédiation de main-d'œuvre dans 4 pays méditerranéens (France, Italie, Espagne et Maroc)

- ❖ Les dispositifs gouvernementaux d'introduction de main-d'œuvre étrangères, notamment à caractère saisonnier
- ❖ Les dispositifs d'intermédiation privé formelle
- ❖ Les dispositifs d'intermédiation privée informelle/illicite



**Une histoire des principales mobilisations** qui ont eu lieu dans les pays cités concernant les conditions de travail et de vie de la main-d'œuvre agricole, en particulier des travailleur.se.s étranger.ère.s migrant.e.s, avec un focus sur les luttes impliquant plus ou moins directement des dispositifs d'intermédiation.

**Une réflexion sur le sujet du contrôle du travail en France**, concernant notamment la question du détachement international de main-d'œuvre.



**Un extrait de différents travaux de terrain** réalisés par des volontaires dans le cadre du programme européen d'échange « agriculture paysanne et travailleurs saisonniers migrants », coordonnée par le syndicat français Confédération Paysanne et l'association Echanges et Partenariats.

**Une bande dessinée** qui retrace le parcours d'une travailleuse marocaine dans la région de Huelva, en Espagne.

Vous trouverez enfin notre **document de positionnement et de revendication** concernant l'exploitation des travailleur.euse.s et les systèmes d'intermédiation.

## Références bibliographiques

Jean Pierre Berlan, « La longue histoire du modèle californien », in *Le goût amer de nos fruits et légumes. L'exploitation des migrants dans l'agriculture en Europe*, Limans, Forum Civic Européen, 2002.

---

Cristina Brovia, *Migrants de saison. Les camps de travailleurs agricoles étrangers comme problème public. Le cas de Saluzzo (Italie)*, thèse en Science Politique, Université de Turin et Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2018.

---

Chantal Crenn et Simona Tersigni, (Dir.) « Migrations et mondes ruraux », *Hommes & Migrations*, n°1301, 2013.

---

Alessandra Corrado, Carlos De Castro et Domenico Perrotta, (Dir.), *Migration and agriculture: mobility and change in the Mediterranean area*, Abingdon, Routledge, 2017.

---

Carlo Colloca et Alessandra Corrado (Dir.), *La globalizzazione nelle campagne. Migranti e società rurali nel Sud Italia*, Milano, Franco Angeli, 2013.

---

Jean Duflot, *De Lampedusa à Rosarno: EuroMirage*, Golias, 2011.

---

Frédéric Décosse, *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat « OMI »*, Thèse de Doctorat en Sociologie, Paris, EHESS, 2011.

---

Forum Civique Européen, *Le goût amer de nos fruits et légumes. L'exploitation des migrants dans l'agriculture en Europe*, Limans, Forum Civic Européen, 2002.

---

Jörg Gertel et Sarah Ruth Sippel (Dir), *Seasonal workers in Mediterranean agriculture: the social cost of eating fresh*, Abingdon, Routledge, 2014.

---

Emmanuelle Hellio, *Importer des femmes pour exporter des fraises ? Flexibilité du travail, canalisation des flux migratoires et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée : le cas des saisonnières marocaines en Andalousie*, thèse de Doctorat en Sociologie, Université Nice Sophia Antipolis, URMIS, 2014.

---

Béatrice Mésini, « Enjeux des mobilités circulaires de main-d'œuvre : l'exemple des saisonniers étrangers dans l'agriculture méditerranéenne », *Méditerranée, Revue géographique des pays méditerranéens*, 113, 2009.

---

Benedicte Michalon et Alain Morice (Dir.), *Travailleurs saisonniers dans l'agriculture européenne* [Dossier], *Etudes rurales*, 182, 2008.

---

Juana Moreno Nieto, « Los contratos en origen de temporada: mujeres marroquíes en la agricultura onubense », *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, n°7, 2009.

---

Alain Morice, « Le travail sans le travailleur », *Plein droit*, 61(2), 2004.

---

Yann Moulrier Boutang, *De l'esclavage au salariat : économie historique du salariat bridé*, Paris, Presses universitaires de France, 1998.

---

Medici Senza Frontiere - Missione Italia, *Una stagione all'inferno*, rapporto 2008.

---

Domenico Perrotta, « Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del caporalato in agricoltura », *Meridiana*, 79, 2014.

---

Domenico Perrotta e Devi Sacchetto, « Il ghetto e lo sciopero: braccianti stranieri nell'Italia meridionale », *Sociologia del lavoro*, 128, 2012.

---

Johan Fredrik Rye et Sam Scott, « International labour migration and food production in rural Europe: a review of the evidence », *Sociologia ruralis*, 2018.

---

**La Via Campesina (LVC)** est un mouvement international de paysan.ne.s, de petit.e.s et moyen.ne.s producteur.rice.s, de sans terre et de travailleur.euse.s agricoles qui rassemble 182 organisations dans 81 pays. Elle défend l'agriculture paysanne comme mode privilégié de production de la nourriture, dans le respect de l'environnement et des personnes. La Via Campesina est à l'origine du concept de « souveraineté alimentaire », c'est à dire le droit des peuples à définir leur politique agricole et alimentaire et à en contrôler les mécanismes de production et distribution.

La **Coordination Européenne Via Campesina (ECVC)** réunit les 27 organisations paysannes et syndicales à l'échelle européenne faisant partie de LVC.

**Le groupe de travail « migration et travail salarié en zone rurale »** s'est constitué en 2006 au sein d'ECVC sous la direction du syndicat espagnol COAG. Deux journées européennes ont été organisées à Séville et à Murcie. À partir de 2008, il a été coordonné principalement par la Confédération Paysanne (France) avec l'appui de l'Associazione Rurale Italiana-ARI (Italie), de l'Autre Syndicat (Suisse), de la Confederação Nacional da Agricultura-CNA (Portugal) et du Sindicato de Obreros del Campo-SOC (Espagne).

Les événements racistes d'El Ejido (Almería) en 2000 ont brisé le mur du silence qui régnait en Europe sur les conditions de vie et de travail dans les serres. En 2010, de nouvelles agressions racistes très graves ont eu lieu à Rosarno (Calabre) contre des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s africain.e.s. Le SOC a commencé à défendre activement les travailleur/ses saisonnier/ères étranger/ères en Andalousie, en coordination avec d'autres organisations européennes, comme le CODETRAS (Collectif de DEFense des TRavailleurs Agricoles Saisonniers) en France. La Confédération paysanne, par l'entremise de bénévoles, a commencé à mener des missions d'enquête sur le terrain dans plusieurs pays européens. Deux publications ont été éditées, en 2011 et en 2014/15, et un blog a été créé : [www.agricultures-migrations.org](http://www.agricultures-migrations.org).

Le groupe de travail organise des réunions, effectue des publications régulières et participe à différents événements, tout en forgeant des alliances, en faisant entendre la voix des travailleur.euse.s agricoles à l'intérieur et à l'extérieur de LVC, et en définissant la vision paysanne sur les thèmes de la migration, des réfugiés et du travail salarié rural.

Ce travail historique revêt aujourd'hui un sens particulier au regard de l'évolution des mouvements, des causes et des formes migratoires, ainsi que de la déstabilisation des équilibres sociaux et politiques dans de nombreux pays à l'échelle globale.



# COMPRENDRE

## LES DISPOSITIFS GOUVERNEMENTAUX D'INTRODUCTION DE MAIN-D'ŒUVRE

### CONTRATS OMI/OFII - France



« Le contrat », Ajdir (Maroc), 2004. Y. Lamoulère

On entend par « contrat OMI/OFII » un dispositif français d'introduction de main-d'œuvre étrangère pour le travail saisonnier dans le secteur agricole

#### Origines et évolutions du dispositif

Ce dispositif est créé en 1946 et fait historiquement suite à d'autres dispositifs publics et privés ayant joué le même rôle (sgi/card, smoa...). Il s'articule à des accords bilatéraux de main-d'œuvre signés avec les pays émetteurs (ex : accord France-Maroc signé en 1963).

En 1974 a lieu la principale évolution du dispositif avec la suppression de la procédure de « permanisation » qui historiquement permettait à un.e saisonnier.ère d'obtenir un titre de séjour de plus longue durée avec droit au travail. En 2007 on introduit une carte de séjour pluriannuelle (3 ans) spécifique ; la « CST-TS » (Carte de séjour temporaire travail saisonnier) donnant droit à travailler 6 mois par an maximum, alors qu'auparavant les contrats pouvaient s'étendre jusqu'à 8 mois.

Son titulaire s'engage à maintenir sa résidence habituelle hors de France, ce qui engendre d'importantes conséquences concernant le bénéfice de droits sociaux. Le 1<sup>er</sup> contrat, d'une durée de 3 mois minimum, doit être visé par la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) suite à la demande d'autorisation de travail effectuée par l'employeur. Il sert à établir le visa depuis le pays d'origine (via l'Office Français de l'immigration et de l'intégration OFII puis le consulat). La demande de CST-TS se fait ensuite en préfecture. La régularité du séjour est conditionnée par l'existence d'un contrat de travail signé par la Direccte.

La main-d'œuvre employée via ce dispositif provient historiquement de Belgique et d'Italie (jusque dans les années 1950), puis d'Espagne et du Portugal (jusque dans les années 1980). Elle est aujourd'hui principalement originaire du Maghreb : 1 026 Tunisien.ne.s en 2016 (un quota maximal de 2500 travailleur.euse.s est fixé par l'accord bilatéral) et environ 6 000 Marocain.e.s. Le nombre de saisonnier.ère.s introduit.e.s, toutes nationalités confondues, se situe actuellement autour de 10 000 contre plus de 120 000 en 1972 (même si ce chiffre inclut de nombreux contrats courts, notamment pour les vendanges).

L'OFII (anciennement Office nationale de l'immigration « ONI », puis Office des migrations internationales « OMI », puis Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrants « ANAEM ») fournissait historiquement de la main-d'œuvre étrangère pour différents types de cultures (riziculture, culture de betterave...) tandis qu'aujourd'hui seulement l'arboriculture, le maraîchage et la viticulture sont concernés.

### **Recrutement et gestion de la main-d'œuvre**

La majorité du dispositif fonctionne selon une « procédure nominative », ce qui implique généralement un mécanisme de cooptation par un pair travaillant déjà auprès de l'employeur demandeur. En effet, ce dispositif apparemment géré par l'administration (Dirrecte/Ofii), « public » donc, repose en fait en amont sur un système de recrutement privé. Les intermédiaires peuvent être de simples salarié.e.s qui recrutent ainsi un proche parent ou un chef d'équipe qui en fait un business.

La mise en relation initiale se fait notamment par le bouche-à-oreille entre agriculteur.rice.s (voisinage, rôle des organisations patronales) et l'intermédiation des (ex-)saisonnier.ère.s. Dans les petites structures, la relation à l'employeur est plus personnalisée que dans les grosses où les chefs d'équipe jouent le rôle d'intermédiaires dans le recrutement, l'organisation du travail et la discipline hors-travail (logement sur place).

Les saisonnier.ère.s sont généralement reconduit.e.s d'année en année (carrières longues), sauf sanction individuelle ou collective exercée par l'employeur et/ou le chef d'équipe.

Théoriquement le transport international est assuré par l'Ofii moyennant la redevance payée par l'employeur et récupérée (illégalement) sur le salaire. Mais on observe de plus en plus de systèmes de transport privé, ce qui est notamment lié à la prolifération des contrats courts (3 mois).

Les saisonnier.ère.s sont logé.e.s au sein de l'exploitation de l'employeur. Le logement reste une obligation à la charge de l'employeur qui, pour cette raison, lui préfère de plus en plus d'autres canaux de recrutement moins contraignants (Prestation de service internationale/Entreprises de travail temporaire). Le salaire correspond au SMIC français : 10,03 €/heure et 1 521,22 €/mois sur la base de 151,67 heures au 1er janvier 2019).

### Facteurs qui favorisent l'exploitation et le non-respect des droits

- ❖ Précarité du titre de séjour qui est strictement lié à un contrat de travail, à un secteur professionnel et à une région géographique spécifique
- ❖ Embauche et débauche à la discrétion de l'employeur ou des entreprises utilisatrices en France
- ❖ Non-maîtrise de l'écrit et peu de connaissance du système administratif français : non-recours aux droits garantis d'application sur le territoire national
- ❖ Absence de syndicalisation
- ❖ Obligation de maintien de la résidence habituelle hors de France qui a des conséquences sur le bénéfice des droits sociaux
- ❖ Mécanisme de cooptation à la base du recrutement qui crée des obligations de loyauté et peut déboucher sur un système d'achat/vente des contrats de façon illicite (jusqu'à 6 000 euros par contrat)
- ❖ Le logement au sein de l'exploitation donne lieu à des retenues sur le salaire, facilite la dissimulation d'heures supérieures non majorées ou non payées. Il constitue aussi un instrument de contrôle et un vecteur de flexibilité dans l'organisation du travail

#### Cadre législatif

Code du travail : article R313-18

Code du travail : articles R5221-23 à R5221-25

Code du travail : articles L8256-1 à L8256-8

Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un.e ressortissant.e étranger.ère, d'une activité professionnelle salariée

#### Pour en savoir plus

<http://www.ofii.fr>

Frédéric Décosse, *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat « OMI »*, Thèse de Doctorat en Sociologie, Paris, EHESS, 2011.

Béatrice Mésini, « Contentieux Prud'homal des étrangers saisonniers dans les Bouches-du Rhône », *Etudes Rurales* 182, 2008.

Béatrice Mésini, « Saisonniers étrangers omis : la résistible structuration d'une cause commune », *Cahiers du Cevipof (Les) « Salariés et producteurs agricoles : des minorités en politique »*, François Purseigle (dir.), n° 48, 2008.

Alain Morice, « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale », *Migrations Société*, septembre-octobre, 18(17), 2006.

### CONTRATACIÓN EN ORIGEN – ESPAGNE

La *contratación en origen* est un dispositif espagnol d'introduction saisonnière de main-d'œuvre agricole.

#### Origines et évolutions du dispositif

La *contratación en origen* s'est dotée d'un statut légal en 2000, même si la construction juridique du dispositif s'étend tout au long des années 1990, principalement autour de l'idée de permettre l'apport contrôlé de main-d'œuvre étrangère temporaire tout en luttant contre l'immigration clandestine.

L'article 39 de la *Ley de extranjería* 4/2000 établit la possibilité de recruter un contingent annuel de travailleur.euse.s étranger.e.s en prenant en compte la situation de l'emploi. Quelque mois plus tard, une nouvelle loi 8/2000 limite l'accès aux *contratos en origen* aux travailleur.euse.s qui ne résident ni ne se

trouvent en Espagne afin d'éviter les régularisations *in situ*. L'article 42 décrit le régime spécial des travailleurs saisonniers et indique que les autorisations de séjour et de travail sont conditionnées au fait de loger les ouvriers dans des conditions de dignité et d'hygiène adéquates ainsi qu'à l'obligation de la part des administrations publiques de fournir les services sociaux adéquats.

A la suite de cette loi sont signés des accords bilatéraux « sur la circulation des personnes, la réouverture et la régulation des flux migratoires » avec différents pays d'origine (Accord Espagne-Maroc 25 juin 2001). En 2003, la réforme de la *Ley de extranjería* précise que les offres d'emploi saisonnier s'orienteront en priorité vers les pays avec lesquels l'Espagne a signé des accords de régulation des flux, comprenant généralement un volet de réadmission.



Plantation de salades près de Carthagène, Espagne. SOC-SAT

La possibilité de changement de statut de saisonnier à travailleur se muni.e d'une carte de travail d'un an est prévue par la réforme de la *Ley de extranjería* en 2004 puis en 2009. En conséquence, les saisonniers ayant été titulaire de 4 puis de 2 autorisations de travail saisonnier suivies de retour au pays peuvent présenter une demande de titre de séjour en étant exempté.e.s de la prise en compte de la situation de l'emploi. Dans la province de Huelva, suite à cette loi, un document d'information est cependant produit par la sous-délégation du gouvernement pour expliquer que cette nouvelle disposition n'est pas applicable dans le secteur agricole, du fait que les permis de travail et de résidence doivent avoir une durée d'un an complet renouvelable et que, d'une façon générale, dans les entreprises agricoles il n'y a pas de poste de ce type. On cautionne cependant des contrats saisonniers de 9 mois à condition que l'employé.e retourne chez lui.elle.



Montage de l'armature d'une serre à l'est d'Almeria. SOC-SAT





Travailleur dans une serre de tomates cerises hors sol en fin de saison, Espagne. SOC-SAT

Entre 2000 et 2010, plus de 90% des contrats en origine temporaires concernaient le secteur agricole et plus de la moitié des autorisations temporaires étaient destinées au secteur fraisicole de la province de Huelva. Dans cette région, le recrutement est presque exclusivement féminin. La grande majorité des femmes recrutées a entre 25 et 45 ans. Un grand nombre de Roumaines et de Polonaises est recruté par ce biais entre 2002 et 2008. Consécutivement, en 2006 puis en 2009, la Pologne et la Roumanie n'étant plus des pays tiers, les saisonnières de ces pays continuent à venir mais principalement via des entreprises de travail temporaire. À partir de 2009, le recrutement n'a plus lieu qu'au Maroc.



Des « chabolos » fabriquées avec du plastique récupéré des serres industrielles aux alentours d'Almeria. SOC-SAT

En 2006, le financement d'un projet européen « de gestion éthique des flux migratoires de travail » intitulé Aeneas Cartaya participera à développer le recrutement de saisonnières marocaines auparavant assez marginal dans la province. L'équipe du projet établit dès 2007 des liens avec l'agence pour l'emploi marocaine (ANAPEC) qui dans le cadre du projet européen Meda II dispose elle aussi de fonds pour développer l'emploi de main-d'œuvre à l'étranger. Propulsée par la rhétorique européenne inspirée du management global des migrations selon laquelle la migration peut être bénéfique pourvu qu'elle soit encadrée (et dans le cas de la migration non qualifiée de travail, qu'elle reste temporaire), la mobilisation



de saisonnières marocaines est donc à partir de 2007 subventionnée par plus de 6 millions d'euros utilisés pour financer le transport, la présélection, le logement, l'encadrement en Espagne par des médiateurs interculturels. Dans ce contexte les présélections sont assurées par l'Anapec.



En accord avec le secteur fraisicole et afin de correspondre aux critères européens d'une migration temporaire exemplaire débouchant sur le retour à la fin de la saison, l'agence décide, de manière clairement discriminatoire, de ne recruter que des femmes ayant été mariées et ayant des enfants de moins de 14 ans, le « critère d'attache améliorant le taux de retour » selon un responsable de cette agence. La mise en place par l'Anapec de critères discriminatoires visant à contrôler la mobilité de ses ressortissantes pour répondre aux intérêts des employeurs et de l'État recruteur est une des manifestations de l'externalisation des politiques de contrôle des flux vers les pays tiers. Les autres critères de sélection sont la pauvreté, le fait de vivre dans une zone défavorisée, d'avoir une expérience dans le



milieu rural et d'avoir beaucoup d'enfants. En 2010, plus de la moitié du contingent était composé de femmes seules (célibataires, veuves ou divorcées). A Huelva, ce dispositif concernait 10 000 saisonnières de 2008 à 2010, contingent qui sera fortement diminué (2000 saisonnières) pendant la crise économique. En 2018, la contratación en origen est relancée avec la venue de plus de 15000 saisonnières marocaines, chiffre qui semble avoir été reconduit cette année.

### Recrutement et gestion de la main-d'œuvre

Le contingent est négocié dans chaque province au sein de la commission provinciale pour la mise en ordre socioprofessionnelle pendant les saisons agricoles (ou *Mesa de Inmigración*). Cette commission est composée de 3 représentant.e.s des administrations centrales, régionales et locales. L'accord trouvé est visé par la Direction générale de l'immigration du gouvernement central qui délivre un nombre d'autorisation de séjour et de travail qui constitue le contingent saisonnier pour l'année à venir. L'administration traite les dossiers et émet des résolutions favorables ou défavorables qu'elle transmet à



la direction générale de l'Immigration. Dans les cinq jours, la DGI transmet les résolutions à l'organe chargé de la présélection dans le pays correspondant (le service d'emploi du pays d'origine par exemple au Maroc, l'Anapec) et établit avec les autorités compétentes, la date, le lieu et la méthodologie pour la sélection des travailleur.euse.s. Une fois effectué le recrutement, la commission de sélection indique la liste nominale des personnes sélectionnées.



Un travailleur récolte des salades dans la province de Grenade. SOC-SAT

L'autorisation concédée est envoyée avec les contrats de travail de manière groupée au Consulat par l'employeur ou les organisations patronales. Les contrats doivent avoir été signés par les deux parties. L'autorité consulaire émet le visa dans les cinq jours et y incorpore l'autorisation de travail. La validité du visa commence lorsque l'entrée en Espagne a lieu. Elle est prouvée par le tampon du passeport ou du titre de voyage, et dans le cas d'une entrée par un État Schengen, elle doit être déclarée dans les trois jours dans n'importe quel commissariat ou oficina de extranjería. Les visas pour les emplois temporaires autorisent à travailler dans une zone géographique et un secteur d'activité déterminés et le séjour ou la résidence se limitent au temps du contrat. L'autorisation permet l'incorporation immédiate du ou de la travailleur.se à l'entreprise et son affiliation à la sécurité sociale. Si le.la travailleur.se n'est pas déclaré.e, un mois après son entrée, l'autorité compétente peut annuler l'autorisation. Si l'autorisation est de plus de 6 mois, le.la travailleur.se doit, dans le mois de son arrivée demander une carte d'identité d'étranger.ère.



La récolte des salades en septembre dans le sud de la province de Grenade. SOC-SAT

Le transport est assuré par les organisations patronales à l'aller et au retour. La *contratación en origen* prévoit également le transport hebdomadaire des travailleur.euse.s pour faire les courses. Elle contraint également l'employeur à garantir une activité continue à l'employé.e pendant la durée de l'autorisation, définie comme au moins 75% d'un temps plein, ce qui à Huelva dans le secteur agricole a été fixé à 18 jours de travail par mois. Dans la convention collective agricole de Huelva, il est précisé que l'employeur doit fournir un logement et que ce dernier doit être gratuit. Le temps de travail prévu est de 6h30 de travail par jour avec ½ heure de pause pour un salaire journalier qui varie en fonction des récoltes.



Les travailleur.euse.s réclament leurs droits aux portes de Biosabor.  
Andalousie. SOC-SAT- Interbrigadas Berlin

### Facteurs qui favorisent l'exploitation et le non-respect des droits

- ❖ Critères discriminatoires de recrutement conditionné au profil conjugal et maternel des ouvrières impliquant la venue d'un collectif défavorisé et de ce fait particulièrement vulnérable
- ❖ Précarité du titre de séjour et de travail lié à un contrat de travail, à un secteur professionnel et géographique entraînant une captivité juridique du contrat prolongée :
  - ❖ par la pratique administrative de demander l'accord de l'employeur avant d'autoriser un remplacement dans une autre ferme
  - ❖ par le logement dans les exploitations et le contrôle par conséquent hors-travail de la mobilité des saisonnières
- ❖ Inscription du collectif des saisonnières marocaines sous contrat dans un marché du travail fortement différencié en termes de statut juridique, de genre, d'origine nationale
- ❖ Constitution sur les fermes d'une réserve surnuméraire de main-d'œuvre permettant un usage très flexible d'une main-d'œuvre disponible
- ❖ La différenciation entre les mains-d'œuvre et la présence de nombreux.se.s travailleur.euse.s facilite une mise en compétition entre groupes qui accentuée par différentes techniques managériales aboutit à une augmentation importante du rendement
- ❖ Non-respect du droit du travail concernant le nombre d'heures (trop d'heures ou sous-emploi), non-paiement généralisé des heures supplémentaires, absence de jour de repos parfois pendant un mois
- ❖ Non correspondance généralisée entre la réalité du travail et les fiches de paie et déclarations. Imposition d'un rendement minimum alors que cela est interdit par la convention collective
- ❖ Licenciement et retour au pays en cas de grossesse. Embauche et débauche à la discrétion de l'employeur

- ❖ Renvoi de saisonnières avant la fin de la saison alors que la période d'essai (2 semaines) où le licenciement est possible est dépassée
- ❖ Isolement des saisonnières du fait du logement sur les exploitations, retenue sur salaire pour les charges, dans certains cas logement indécent
- ❖ Absence d'équipement pour traiter. En cas de traitement pesticide, non-respect des délais de réentrée
- ❖ Équipements de travail non fournis ou payants
- ❖ Interdiction de porter des gants pour se protéger des produits phytosanitaires
- ❖ Non-maîtrise de la langue espagnole : non-recours aux droits garantis d'application sur le territoire national, désinformation faite par les intermédiaires et traducteur.rice.s embauché.e.s par les institutions
- ❖ Absence de syndicalisation
- ❖ Interdiction de parler pendant le travail, particulièrement entre hommes et femmes
- ❖ Puniton des travailleur.euse.s (par exemple en cas de rendement insuffisant ou de refus d'heure supplémentaire) par la privation de travail, pendant 2 ou 3 jours (puniton prévue par la convention collective)
- ❖ Non-respect de l'obligation prévue par la *contratación en origen* d'emmener les travailleur.euse.s temporaires faire des courses au moins une fois par semaine
- ❖ Nombreux témoignages de rétention de passeports et de remise tardive des derniers salaires, fiches de paie et certificats de travail à la montée dans le bus du retour pour empêcher la « fuite » des saisonnières
- ❖ Harcèlement et abus sexuels

### Cadre législatif

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículo 39).

Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículo 167 a 177).

### Pour en savoir plus

<http://extranjeros.mitramiss.gob.es>

Emmanuelle Hellio « "They know that you'll leave, like a dog moving on to the next bin". Undocumented male and seasonal contracted female workers in agricultural labour market of Huelva, Spain. », *Migration and agriculture*, Alessandra Corrado, Carlos de Castro, Domenico Perrotta, Routledge, 2016.

Emmanuelle Hellio, *Importer des femmes pour exporter des fraises ? Flexibilité du travail, canalisation des flux migratoires et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée : le cas des saisonnières marocaines en Andalousie* », thèse de doctorat en sociologie, Université Université Nice Sophia Antipolis, 2014.

Emmanuelle Hellio, « Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva) », *Études rurales*, 182, 2008.

Chadia Arab, « Les Marocaines à Huelva sous "contrat en origine". Partir pour mieux revenir », *Migrations Société* 2009/5.

Dolores Redondo Toronjo, « Les « contrats en origine » dans la production intensive des fraises à Huelva », *Études rurales*, 182, 2008.



## FLUSSI – ITALIE

---

Les *flussi* constituent un dispositif italien d'introduction de main-d'œuvre étrangère par quotas dont une partie est généralement réservée au travail saisonnier, agricole ou non.

### Origine et évolutions du dispositif

Ce dispositif a été introduit par la loi n. 40/1998. Depuis, régulièrement (en général une fois par an), le gouvernement programme les quotas d'entrées à destination des travailleur.euse.s étranger.e.s sur le territoire italien pour le travail salarié et autonome. Des quotas sont parfois réservés spécifiquement au travail saisonnier (pas uniquement agricole).

Les quotas sont établis également par nationalité. Sont privilégiés les États ayant conclu avec l'Italie des accords sur la réglementation des flux et la réadmission.

Les quotas ont subi des variations importantes au fil des années. En 2018, un quota de 18000 entrées a été fixé pour le travail saisonnier.

### Recrutement et gestion de la main-d'œuvre

Chaque année, le gouvernement établit par décret les quotas d'étranger.ère.s qui seront autorisé.e.s à entrer et travailler en Italie, selon les besoins de main-d'œuvre identifiés. Les saisonnier.ère.s rentrent dans ce cadre et font objet d'un décret à part.

L'employeur qui souhaite embaucher des travailleur.euse.s étranger.e.s établit une demande nominative. Le ministère de l'Intérieur publie par la suite la liste des demandes qui ont été acceptées. Le.la travailleur.euse obtient donc un visa d'entrée, puis, une fois en Italie, un permis de séjour d'une durée maximale de neuf mois, dont la durée correspond à la durée du contrat de travail. Au terme du contrat, le.la travailleur.euse est tenu de retourner dans son pays. L'étranger.ère ayant respecté cette condition, sera prioritaire pour un nouveau contrat saisonnier l'année suivante. Dans certains cas, une partie des quotas est réservée à des personnes ayant déjà bénéficié d'un contrat saisonnier dans les années précédentes.



Travailleurs remplissant les cagettes utilisées pour la récolte dans le nord de la Basilicata, Italie.  
Giulia Anita Bari

Les décrets *flussi* ont souvent fonctionné comme *sanatorie* (régularisations massives de sans-papiers) masquées. Les employeurs embauchant des personnes en situation irrégulière utilisent en effet ce moyen pour régulariser un rapport de travail préexistant. Lorsque c'est le cas, la personne rentre alors dans son pays et retourne en Italie, une fois la procédure complétée.



Les *flussi* fonctionnent de façon très inégale dans les différentes régions italiennes. Dans certaines régions, ils sont considérés comme un dispositif complexe et peu adapté aux rythmes du travail agricole, et donc peu utilisés. Il n'est pas rare d'entendre de la part des agriculteur.rice.s des expressions telles que « j'ai demandé 20 travailleurs pour la cueillette des fraises et ils sont arrivés pour les vendanges ».

Dans d'autres régions ils sont mieux exploités et font l'objet d'accords particuliers au niveau local, comme au Piémont, par exemple, où un accord avait été signé pour « partager » les ouvrier.ère.s entre différentes entreprises agricoles et allouer au mieux le groupe de travailleur.euse.s en fonction du rythme des récoltes. La fourniture d'un hébergement est obligatoire pour les employeurs embauchant par ce biais.

### **Facteurs qui favorisent l'exploitation des travailleur.euse.s et les violations de leurs droits**

- ❖ La limitation du séjour au travail, ainsi que l'injonction à rentrer dans le pays d'origine à la fin du contrat, favorisent la dépendance et des formes de soumissions aux employeurs
- ❖ De plus, le dispositif a fait l'objet de nombreux détournements, y compris des escroqueries au détriment des migrant.e.s (mais aussi de l'État). Une arnaque typique est celle où un intermédiaire fait payer 5000 à 6000 euros à un candidat à l'émigration pour une introduction. Une fois arrivé en Italie, le.la migrant.e ne parvient pas à contacter l'intermédiaire ou l'entreprise dans les 8 premiers jours où il doit concrétiser la relation de travail pour valider son droit au séjour. Le.la migrant.e se retrouve donc sans-papiers et est généralement alors recontacté pour travailler informellement. Dans d'autres cas, les entreprises récoltent l'argent et embauchent effectivement le travailleur, mais après quelques jours seulement de travail, elles le licencient

#### **Cadre législatif**

Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, article 21

“Decreti flussi” publiés chaque année

#### **Pour en savoir plus**

<http://www.interno.gov.it>

Asher Colombo, *Fuori controllo? Miti e realtà dell'immigrazione in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2015

Anselmo Botte, *Mannaggia la miseria. Storie di braccianti e caporali nella Piana del Sele*, Roma, Ediesse, 2009

## INTERMÉDIATION PRIVEE FORMELLE

### ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ETT) – FRANCE/ESPAGNE

On entend par ETT (entreprises de travail temporaire) des entreprises qui pratiquent la prestation internationale de services de main-d'œuvre, en particulier dans le secteur agricole. La notion de « services » couvre toute activité économique non salariée visée à l'article 57 du traité sur le fonctionnement de l'UE consistant à fournir une prestation qui fait l'objet d'une contrepartie économique. En France, l'exécution d'une prestation de services est prévue pour des activités de nature industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole, réalisées dans le cadre d'un contrat conclu entre une entreprise prestataire et un bénéficiaire, moyennant un prix convenu entre eux. Elle est par nature temporaire et a pour objet la réalisation d'un travail spécifique selon des moyens propres et un savoir-faire particulier. Elle s'opère notamment dans le cadre d'opérations de sous-traitance. Le recours au détachement dans le secteur de l'agriculture se fait principalement dans deux cas : l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou emploi à caractère saisonnier.

#### Origines et évolutions du dispositif

Au niveau européen, la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 dite « détachement », vise à donner un cadre légal au travailleur.euse détaché.e temporairement sur le territoire national par une entreprise établie dans un autre État membre de l'Union. Elle pose le principe selon lequel les entreprises prestataires de services doivent rémunérer les salarié.e.s qu'elles détachent aux conditions du pays dans lequel se déroule le contrat, sauf si le droit du pays d'envoi est plus avantageux.

Les travailleur.euse.s détaché.e.s doivent ainsi percevoir le taux de salaire minimal du pays d'accueil. Le degré de qualification, l'ancienneté et les éléments de salaire annexes ne sont pas mentionnés. Seules les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, à l'exception des dépenses de logement, de nourriture et de voyage liées au détachement. Ce dispositif prévoit également que les cotisations sociales liées au contrat de travail sont payées dans le pays d'origine.



Serres industrielles dans le sud de la France. Codetras

Entrée en vigueur le 14 décembre 2011, la directive « permis unique » du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne, simplifie les procédures d'admission au travail des ressortissant.e.s de pays tiers et garantit un socle commun de droits « sur le fondement de l'égalité de traitement » à celles et ceux qui résident légalement dans un État membre. En revanche, elle exclut de son champ d'application

les salarié.e.s en mobilité intra-groupe, les travailleur.euse.s saisonnier.ère.s et les travailleur.euse.s détaché.e.s. Concernant spécifiquement ces dernier.e.s et *a minima*, la proposition de directive européenne du 21 mars 2012, propose d'établir des règles claires de coopération au niveau des autorités nationales compétentes, pour mieux contrôler les applications du détachement (afin d'éviter la multiplication de sociétés écrans), de définir la portée de la surveillance assurée par les autorités nationales et d'améliorer la prise en compte des droits des travailleur.euse.s par l'introduction d'une responsabilité solidaire pour le paiement des salaires et un traitement des plaintes.

La directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 du Parlement européen et du Conseil introduit des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleur.euse.s dans le contexte de la libre circulation des travailleur.euse.s. Cette directive permet de préciser la définition de la notion de détachement afin d'accroître la sécurité juridique pour les travailleur.euse.s détaché.e.s et les prestataires de services, d'instaurer des normes plus ambitieuses pour mieux informer les travailleur.euse.s et les entreprises de leurs droits et de leurs obligations en matière de conditions d'emploi et d'améliorer la coopération entre autorités nationales compétentes en matière de détachement. Plus récemment, la directive 2018/957/UE du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018, concerne le détachement de travailleur.euse.s effectué dans le cadre d'une prestation de services. Le texte garantit la protection des travailleur.euse.s détaché.e.s durant leur détachement en ce qui concerne la libre prestation des services, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleur.euse.s, qui doivent être respectées. Trois nouvelles matières sont ajoutées à la directive de 96 : la rémunération et l'ensemble des éléments qui la composent (y compris les primes et indemnités) s'appliqueront aux travailleur.euse.s détaché.e.s ; les conditions d'hébergement et les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Les dépenses encourues du fait du détachement doivent être remboursées par l'employeur selon le droit de l'État d'origine. Les États disposent d'un délai de 2 ans pour opérer la transposition du texte dans leur droit interne, c'est-à-dire au plus tard le 30 juillet 2020.



Logements des travailleur.euse.s en Lot-et Garonne, France. Codetras

### **Recrutement et gestion de la main-d'œuvre**

Le recrutement se fait souvent par cooptation et bouche-à-oreille au sein de réseaux communautaires ou sociaux ou via des annonces sur internet. Certaines grandes entreprises ont leurs propres bureaux de recrutement dans le pays « d'accueil » (Espagne et Allemagne notamment) ainsi que des équipes d'agent.e.s commerciaux.ales qui démarchent les entreprises dans les pays de mise à disposition, pour présenter les services offerts et collecter les demandes de main-d'œuvre. Le transport est à charge de l'entreprise et les travailleur.euse.s sont logé.e.s soit sur l'exploitation de l'employeur, en général en mobile

home ou caravane, et fait plus récent, hébergé.e.s en camping directement loué et payé par l'entreprise. Les salaires peuvent varier selon les pays concernés et les conditions de travail.

### Facteurs qui favorisent l'exploitation et le non-respect des droits

- ❖ Embauche et débauche de la main-d'œuvre à la discrétion de l'employeur et des entreprises utilisatrices
- ❖ Non-maîtrise de la langue française : non connaissance de la législation applicable (pays d'accueil versus pays de mise à disposition), nonaccès aux droits garantis sur le territoire national
- ❖ Absence de syndicalisation
- ❖ Assignation à circuler : la durée moyenne des contrats de mission en agriculture est en moyenne de 44 jours
- ❖ Plusieurs violations concernant le travail dissimulé, la dissimulation d'activités, le marchandage, la non-déclaration de détachement...
- ❖ Non-déclaration des accidents du travail, renvoi dans le pays d'embauche, alors qu'une déclaration d'accident du travail doit être envoyée à l'inspecteur du travail du lieu de survenance de cet accident par l'entreprise d'accueil
- ❖ Non-respect de la législation concernant la rémunération (majoration des heures supplémentaires, paiement des jours fériés...)
- ❖ Non-fourniture des équipements, alors que les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle
- ❖ Dépassement de la durée légale du travail
- ❖ Sous-déclaration du nombre de jours travaillés dans les pays de recrutement
- ❖ Dans certains cas mauvaises conditions de logement

### Cadre législatif

Directive travail détaché 96/71/CE  
Directive 2014/54/UE  
Directive 2018/957/UE

### Pour en savoir plus

Frédéric Décosse et Béatrice Mésini, « Trabajadores temporales y desplazados extracomunitarios en la agricultura provenzal: movilidad laboral, externalización y dumping social », *Zonas vitivinícolas, trabajadores inmigrantes y transformaciones sociales*, Departamento de Difusión del IIS-UNAM, 2018.

Béatrice Mésini, « The transnational recruitment of temporary Latino workers in European agriculture », in Gertel Jorg et Sippel Sarah (dir.), *Fragmented agricultural productions and circular migrations: news space of insecurity*, Routledge, New York, 2014.

Béatrice Mésini, « Mobile, flexibles et réversibles. Les travailleurs saisonniers latino-américains détachés Andins dans les champs de Provence », *Hommes & Migrations*, n° 1301, 2013.

Béatrice Mésini, « Seasonal workers in Mediterranean agriculture Flexibility and insecurity in a sector under pressure », in Carole Thornley, Steve Jefferys, Beatrice Appay (dir.), *Globalisation and precarious forms of production and employment: challenges for workers and union*, Edward Elgar, Cheltenham UK, 2010.

### **Origines et évolutions du dispositif**

A partir de la période d'après-guerre, des coopératives se forment pour fournir des services en sous-traitance à d'autres entreprises, dans plusieurs secteurs d'activité, notamment le nettoyage, le gardiennage, la logistique, les services d'aide à domicile.... Dans le secteur agricole cela concerne notamment les opérations de cueillette des produits frais.

Ce type de pratique engendre deux problèmes principaux :

1) Dans certains cas, derrière la forme légale de la fourniture de services en sous-traitance se cache l'intermédiation illicite de main-d'œuvre : les coopératives ne fournissent pas des services mais des travailleur.euse.s à l'entreprise principale. Cette pratique est illégale en Italie, dans la mesure où la fourniture de main-d'œuvre ne peut être effectuée que par des entreprises de travail temporaire/agences de travail intérimaire autorisées par le ministère du Travail.

2) Dans d'autres, les coopératives – qui bénéficient de facilités fiscales et légales en raison de leurs finalités solidaires et mutualistes – n'ont en fait qu'un but lucratif et utilisent ces facilités pour frauder le fisc et les travailleur.euse.s et pour baisser les salaires, en engendrant une dégradation des conditions de travail.

Dans le secteur agroalimentaire et dans la logistique, les coopératives sont très souvent utilisées pour « masquer » l'intermédiation illicite de main-d'œuvre avec un contrat pour fourniture de services et/ou pour abaisser les salaires et empirer les conditions de travail.

Cela arrive par exemple:

- ❖ Dans différentes régions de production de vin du centre et du nord de l'Italie (Chianti, Moscato, Franciacorta)
- ❖ Dans l'industrie alimentaire, en particulier dans le secteur de l'abattage et du traitement de la viande, par exemple dans le département de Modena, en Emilie-Romagne
- ❖ Dans la logistique, en particulier dans les entrepôts et pôles logistiques des entreprises privées de transport, au sein de certaines entreprises de la grande distribution et de certaines entreprises de transformation alimentaire

Les entreprises sont de plus en plus recours à la forme coopérative pour externaliser une partie croissante de leurs activités, ce qui leur permet de réaliser des économies importantes sur les coûts du travail et d'avoir à disposition une main-d'œuvre flexible. Cela se traduit par des pratiques aux limites de la légalité voire illégales (contrats de sous-traitance qui cachent la fourniture de main-d'œuvre, baisse manifeste des salaires et dégradation des conditions de travail).

### **Recrutement et gestion de la main-d'œuvre**

Dans de nombreux cas, un médiateur crée formellement une coopérative de travail à laquelle sont associé.e.s des travailleur.euse.s – non pas en tant que salarié.e.s mais en tant qu'associé.e.s. Ces travailleur.euse.s sont très souvent recruté.e.s par des réseaux de personnes originaires du même pays. La coopérative, cependant, ne convoque pas d'assemblées, n'élit pas de président (qui est généralement le fondateur ou un prête-nom) et n'a pas de vie démocratique.

Elle offre des services de sous-traitance à d'autres entreprises : elle est payée (avec des factures) pour ces services et paye à son tour des salaires aux « associé.e.s », généralement en utilisant des escamotages pour les payer le moins possible. Parfois, la coopérative ferme à la fin de la saison, en déclarant faillite, pour éviter les contrôles.



Les conditions de transport, de logement et de rémunération varient selon les régions et les coopératives.

Les travailleur.euse.s employé.e.s par ce système sont en partie des travailleur.euse.s migrant.e.s installé.e.s depuis longtemps sur le territoire, parfois il s'agit de travailleur.euse.s italien.ne.s. Dans d'autres cas les coopératives embauchent directement dans les pays d'origine ou des migrant.e.s arrivé.e.s depuis peu (par exemple, des demandeur.euse.s d'asile).

On peut retrouver des exemples de ce type de gestion dans la région de Canelli (Asti), en Italie du Nord, pour les vendanges : ici, 3 coopératives plutôt stables et considérées dignes de « confiance », gérées par des travailleur.euse.s macédonien.ne.s installé.e.s dans la région, travaillent pendant toute l'année. En cas de besoin, d'autres coopératives sont fondées pour les vendanges et embauchent des travailleur.euse.s en provenance de Macédoine.



### **Facteurs qui favorisent l'exploitation et le non-respect des droits**

- ❖ Dépendance très forte du travailleur envers l'intermédiaire, aussi bien pour l'accès au travail que pour tous les aspects de la vie courante
- ❖ La mise en concurrence entre travailleur.euse.s de nationalités et de statuts juridiques différents qui se retrouvent dans les mêmes régions et sont en compétition pour les mêmes postes de travail, dans une situation où il y a plus de travailleur.euse.s que nécessaire
- ❖ Le manque d'un système efficace d'intermédiation de main-d'œuvre et de transports publics
- ❖ En matière de construction politique du marché local du travail, on est passés d'une irrégularité diffuse où les ouvrier.ère.s n'avaient aucun permis de séjour à une précarité juridique légale dans la mesure où nombre d'entre eux.elles disposent ces dernières années de statuts liés au droit d'asile (réfugié.e.s, protection subsidiaire, demandeur.euse.s d'asile)



Des vélos garés à l'extérieur de la maison de quelques travailleur.euse.s dans la région de la Piana del See (Salerno, Campania, Italie). Giulia Anita Bari

### Cadre législatif

Art. 1655 du Code Civil  
D. Lgs 276/2003  
Loi Biagi (30/2003)

### Pour en savoir plus

[www.nuovocaporalato.it](http://www.nuovocaporalato.it)

Davide Donatiello et Valentina Moiso, « Titolari e riservisti. L'inclusionne differenziale di lavoratori immigrati nella viticoltura del Sud Piemonte », *Meridiana*, 89, 2017

Lisa Dorigatti, « Ridotte all'osso. Disintegrazione verticale e condizioni di lavoro nella filiera della carne », *Meridiana*, 93, 2018

Fulvio Massarelli, *Scarichiamo i padroni : lo sciopero dei facchini a Bologna* », Agenzia X, Milano, 2014

Federico Oliveri, « Giuridificare ed esternalizzare lo sfruttamento. Il caso dei lavoratori immigrati nella vitivinicoltura senese », in Enrica Rigo (dir), *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Quaderni de L'altro diritto, Pacini Editore, Pisa, 2015

## INTERMÉDIATION INFORMELLE

### CAPORALATO - ITALIE

Le *caporalato* est un système d'intermédiation informelle de main-d'œuvre, répandu dans le secteur agricole en Italie, notamment dans les régions du Sud au sein de zones où l'agriculture industrielle requière de grandes quantités de main-d'œuvre saisonnière (par ex. la tomate industrielle, les agrumes) mais aussi permanente (par exemple pour le travail dans les serres).



Le camp de tentes de Rosarno en novembre 2016 (Calabria, Italie).  
Giulia Anita Bari

### Origines et évolutions du dispositif

Le *caporalato* est probablement né avec le développement de l'agriculture capitaliste en Italie, vers la fin du XIX siècle. On en retrouve des exemples dans le recrutement des ouvrières agricoles saisonnières pour la production du riz dans la pianura Padana ou des récolteurs de blé dans la plaine de Foggia, dans les Pouilles.



La récolte de tomates à côté de Venosa (Basilicata, Italie).  
Giulia Anita Bari

Les évolutions de ce système ont été conditionnées par les transformations de l'agriculture industrielle italienne, mais aussi par les luttes des mouvements de paysan.ne.s et ouvrier.ère.s agricoles et par les normes de réglementation du marché du travail agricole. C'est en 1907 qu'on retrouve une première disposition législative contre le *caporalato* dans une loi concernant la culture du riz. En 1919 le décret-loi n. 2214 généralise l'interdiction de la médiation de main-d'œuvre à but lucratif, mais il est abrogé en 1923 par un des premiers décrets du gouvernement fasciste. Ce dernier réintroduit par la suite



l'interdiction du *caporalato* et ouvre 3 bureaux nationaux pour la gestion des migrations de main-d'œuvre en agriculture.

La loi 264 de 1949 affirme le monopole étatique du placement des travailleur.euse.s, en rendant illégales à la fois la médiation privée de main-d'œuvre et la gestion syndicale du placement que la Federbraccianti (syndicat d'ouvriers agricoles) avait commencé à pratiquer après la fin de la guerre, dans certaines zones. En 1970, à la suite de nouvelles luttes d'ouvrier.ère.s agricoles, la loi 83 redonne aux organisations syndicales la gestion du placement agricole à travers des commissions communales de placement, en leur fournissant les outils pour combattre le *caporalato* et des aides financières pour mener cette tâche à bien. La loi 608 de 1996 ouvre la possibilité aux entreprises agricoles d'embaucher des ouvrier.ère.s non qualifié.e.s sans passer par les services de placement public, amenant ainsi à la disparition définitive du placement public en agriculture.

En 2003, la loi 30/2003 dite « loi Biagi » introduit la sanction de l'intermédiation informelle de main-d'œuvre en tant qu'infraction administrative (applicable à tous les secteurs d'emploi).

En 2011, à la suite de la première grève d'ouvrier.ère.s agricoles étranger.ère.s en Italie à Nardò (Pouilles), un décret (art. 12 du D.L. 13 août 2011, n. 138, introduit dans la loi 14 septembre 2011, n. 148) prévoit le délit « d'intermédiation illicite et exploitation de travail ».



Le camp de containers installé par le Ministère de l'Intérieur italien et la municipalité de Rosarno en 2011 après le "soulèvement de Rosarno" en 2010 (Calabrie, Italie). Giulia Anita Bari

La loi 199 de 2016 confirme le *caporalato* comme un délit pénal et introduit la sanction de l'employeur pour l'exploitation de main-d'œuvre, y compris par le biais d'intermédiaires.

Le *caporalato* est actuellement donc considéré comme un délit, passible de prison, et les sanctions concernent aussi bien les intermédiaires informels que les entrepreneurs agricoles qui ont recours à ce système. Il a de plus fait l'objet, ces dernières années, de nombreuses campagnes publiques d'information et de dénonciation de la part de syndicats et d'ONG, d'ouvrages, d'articles et de reportages.

Cependant, dans de nombreuses régions du Sud de l'Italie, la médiation informelle détient toujours le monopole du recrutement et de l'organisation de la main-d'œuvre. Depuis les années 1980, les *caporali* (et les ouvrier.ère.s) non-italien.ne.s ont progressivement remplacés les *caporali* (et les ouvrier.ère.s) italien.ne.s.

### **Recrutement et gestion de la main-d'œuvre**

La gestion de la main-d'œuvre de la part des *caporali* varie selon les régions, le type d'exploitation agricole et la nationalité des ouvrier.ère.s agricoles. Le recrutement s'appuie souvent sur les « réseaux sociaux » des migrant.e.s et des *caporali*. Dans le cas des travailleur.euse.s d'origine africaine et maghrébine, on recrute généralement parmi les personnes qui sont déjà sur le territoire italien, dans la même région ou ailleurs, via des réseaux informels.

Parfois, les ouvrier.ère.s sont recruté.e.s dans les « ghettos » (campements plus ou moins informels dans lesquels les migrant.e.s se logent pendant la saison des récoltes), dans les villages limitrophes ou, plus récemment, dans les centres d'hébergement pour demandeur.euse.s d'asile.

Dans le cas des travailleur.euse.s originaires de l'Est de l'Europe (Roumain.e.s et Bulgares notamment), parfois le recrutement se passe directement dans les pays d'origine : ils.elles sont emmené.e.s en Italie pour la récolte puis ramené.e.s chez eux quand le travail est terminé.

Dans certaines zones le *caporalato* est une organisation très structurée et hiérarchisée, parfois liée à la criminalité organisée locale ; dans d'autres il est moins structuré et se présente comme une forme de gestion du travail de la part de migrant.e.s ayant de meilleures capacités organisationnelles et linguistiques et se plaçant de ce fait en position d'intermédiaires.



Le lit d'un travailleur agricole dans une maison abandonnée à Venosa, (Basilicata, Italie). Giulia Anita Bari

Le *caporale* assure, en plus du recrutement, l'acheminement et le contrôle des travailleur.euse.s, et parfois le logement. Il négocie les salaires et l'organisation générale du travail ; reçoit les rémunérations de l'employeur et les distribue aux travailleur.euse.s, en déduisant une somme variable rémunérant son propre travail d'intermédiation et d'autres services offerts aux travailleur.euse.s (transport, logement, repas...).

Les modalités de transport sont variables d'une région à l'autre. Dans certaines zones, comme dans la région de Foggia (Pouilles) ou de la Plaine de Gioia Tauro (Calabre), le transport se fait fréquemment dans des fourgons ou voitures sans assurance, dans lesquels les sièges arrière sont remplacés par des bancs pour pouvoir transporter un plus grand nombre de personnes. Ce type de transport est plutôt dangereux, les accidents sont réguliers, parfois mortels.

Dans plusieurs régions du Sud de l'Italie (autour de Foggia et Nardò dans les Pouilles, en Basilicate, dans la Plaine de Gioia Tauro en Calabre et dans la zone de Campobello di Mazara en Sicile Occidentale) les ouvrier.ère.s saisonnier.ère.s – notamment ceux originaire d'Afrique subsaharienne et d'Europe de l'Est – vivent dans des « ghettos » de petite ou grande dimension, c'est-à-dire des agglomérations de baraques, de tentes ou au sein de fermes ou bourgades abandonnées. Dans ces lieux, ils.elles payent parfois un « loyer » au *caporale* ou s'organisent de manière autonome.



Ces lieux sont souvent éloignés des villes et villages et dépourvus de services publics, comme les transports en commun, la fourniture d'eau et d'électricité. Les services sont offerts informellement et généralement en échange d'argent par les *caporali* eux-mêmes ou par d'autres migrant.e.s qui habitent ces lieux. Les conditions sanitaires sont très précaires. On atteste de nombreux accidents, parfois mortels, dus à l'explosion de bonbonnes de gaz, d'incendies dans les baraques ou à la suite d'interventions des forces de l'ordre.



Le salaire est souvent "*a cottimo*" (à la pièce) : par exemple 1 euro par caisse d'oranges ou d'olives ou 3.50 euros par caisse de 300kg de tomates pour l'industrie. Dans les cas où la paye est horaire, les ouvrier.ère.s gagnent entre 25 à 40 euros par jour selon les régions et le type de culture. Au salaire doit être déduit la part destinée au *caporale* pour les services fournis.

Selon l'Observatoire Agromafie et *Caporalato* de la FLAI-CGIL, les travailleur.euse.s travaillant sous le régime du *Caporalato* (étranger.ère.s et italien.ne.s) seraient environ 400.000

### **Facteurs qui favorisent l'exploitation et le non-respect des droits**

- ❖ Dépendance très forte des travailleur.euse.s envers l'intermédiaire, aussi bien pour l'accès au travail que pour tous les aspects de la vie courante
- ❖ Non-respect absolu du droit du travail
- ❖ Le statut juridique des travailleur.euse.s migrant.e.s employé.e.s via le *caporalato*, notamment des étranger.ère.s non ressortissant.e.s européen.ne.s, constitue un des plus forts vecteurs de précarisation. En matière d'évolution du marché local du travail, on est passés, d'une irrégularité diffuse où les ouvrier.ère.s n'avaient aucun permis de séjour à une précarité juridique légale dans la mesure où nombre d'entre eux.elles disposent ces dernières années de statuts liés au droit d'asile (réfugiés, protection subsidiaire, demandeur.euse.s d'asile)
- ❖ La ségrégation résidentielle à l'intérieur des ghettos rend difficile la communication entre les travailleur.euse.s migrant.e.s et les habitant.e.s des centres urbains, mais également avec les syndicats, les services publics etc
- ❖ La mise en concurrence entre travailleur.euse.s de nationalités et de statuts juridiques différents qui se retrouvent dans les mêmes régions et sont en compétition pour les mêmes postes de travail, dans une situation où il y a plus de travailleur.euse.s que nécessaire
- ❖ Dangers et accidents durant les transports et à l'intérieur des ghettos (plusieurs mort.e.s)

## Cadre législatif

Loi du 14 février 2003 n. 30

D.L. 13 août 2011, n. 138

Loi 29 octobre 2016 n.199 « *Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo* »

## Pour en savoir plus

Gennaro Avallone, « The land of informal intermediation: the social regulation of migrant agricultural labour in the Piana del Sele, Italy », in *Migration and Agriculture. Mobility and Change in the Mediterranean Area*, London, Routledge, 2016.

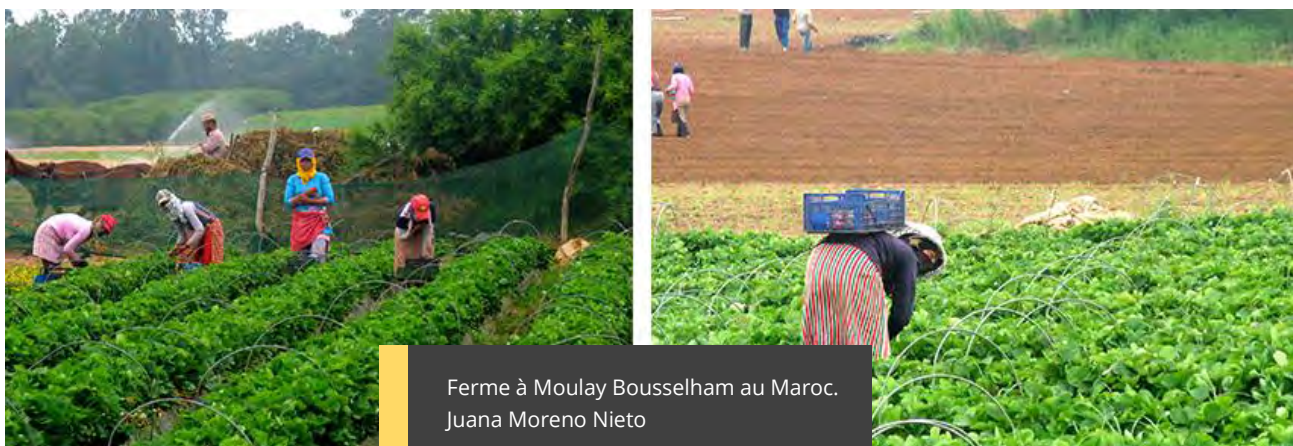
Romain Filhol « Du « *caporale* » au « *caponero* ». L'intermédiation de main-d'œuvre agricole migrante en Italie du Sud », *Mélanges de l'École française de Rome - Italie et Méditerranée modernes et contemporaines*, 2017

Alessandro Leogrande, *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Milano, Mondadori, 2008

Domenico Perrotta, « Vecchi e nuovi mediatori. Storia, geografia ed etnografia del *caporalato* in agricoltura », in *Meridiana. Rivista di storia e scienze sociali* 79, 2014.

## INTERMÉDIATION INFORMELLE - MAROC

Système basé principalement sur l'action des intermédiaires-transporteurs qui recrutent et offrent transport en fourgonnettes et camions aux travailleuses du secteur de la fraise et des fruits rouges au Maroc.



Ferme à Moulay Bouselham au Maroc.  
Juana Moreno Nieto

### Origines et évolutions du dispositif

La culture intensive de la fraise a commencé à se développer au Maroc à la fin des années 80. Ses origines sont étroitement liées à la délocalisation d'entreprises espagnoles qui ont exporté le modèle de production en cours à Huelva à cette époque.

La culture de la fraise au Maroc se concentre actuellement dans la zone côtière du nord-ouest du Maroc, au sein de la plaine du Loukkos et le nord de la Région du gharb, entre les provinces de Larache et de

Kénitra, qui correspond aux périmètres irrigués développés pendant et après la colonisation. On y produit 85 % des fraises du pays.



Macrotunnel à Moulay Bouselham au Maroc.  
Juana Moreno Nieto

Actuellement, les entreprises exportatrices espagnoles restent majoritaires dans ce secteur, même si on observe une présence croissante de grands groupes transnationaux européens et américains qui trouvent sur la côte nord-ouest du Maroc une excellente plateforme pour exporter des fraises et autres fruits rouges vers les marchés européens. Un nombre important de producteur.rice.s agricoles marocain.e.s - et certains industriel.le.s - ont rejoint le secteur. C'est un type

d'agriculture où prédominent les moyennes et grandes exploitations (60% des exploitations ont plus de 20 hectares), en raison du montant élevé des investissements nécessaires, et dans lesquelles les producteur.rice.s agricoles dépendent de grandes entreprises exportatrices qui assurent l'emballage et la commercialisation.

Le secteur de production et d'exportation des fraises du périmètre du Loukkos produit entre 75 000 et 110 000 tonnes de fraises par an sur une superficie qui était de 3.500 hectares en 2017. Plus récemment, la culture d'autres fruits rouges, tels que la framboise ou la myrtille, a été introduite et se développe de plus en plus. Les fruits récoltés sont dirigés vers environ 23 unités de conditionnement et de congélation de la région.

75% du recrutement dans cette région est réalisé à travers un réseau d'intermédiation informelle. Il s'agit d'un système qui est apparu dans la région avec le développement de la culture de la fraise à la fin des années 80. Il est très différent d'autres systèmes de recrutement utilisés pour d'autres cultures de la région où prédomine le recours au *moqqaff*, ou marchés journaliers des ouvrier.ère.s agricoles, situés dans les centres communaux (Laouamra, Dleha,..) et la périphérie des villes de la région comme Larache.

### **Recrutement et gestion de la main-d'œuvre**

Les intermédiaires recrutent des ouvrier.ère.s dans des villages (douars) situés dans un rayon de 60 kms autour de la zone de production de fraise et d'autres fruits rouges. Il s'agit principalement d'intermédiaires-transporteurs qui offrent un double service aux employeurs : recrutement des ouvrier.ère.s et transport du personnel. Ils font un service de navette qui permet aux travailleuses de se déplacer chaque jour entre leur domicile et leur lieu de travail (on trouve aussi des contremaîtres, *waqafs*, qui font de l'intermédiation mais ils sont beaucoup moins nombreux). Seul 25% à 30% des ouvrier.ères accèdent de façon directe à leur emploi.

Les intermédiaires recrutent les travailleur.euse.s dans les mêmes villages à chaque saison ce qui permet d'offrir une certaine stabilité de la main-d'œuvre aux producteur.rice.s. Ce système leur permet d'accéder à une grande quantité de main-d'œuvre et de maintenir les salaires au plus bas. D'un côté, on évite la négociation journalière qui existe traditionnellement dans le système du *moqqaff* où les salaires montent pendant la haute saison. Les intermédiaires-transporteurs recrutent des jeunes filles dans des villages qui se trouvent dans la zone non irriguée, éloignée des champs de fraises, où les possibilités de travailler de façon salariée n'existent pas. De l'autre, le fait que les ouvrier.ère.s habitent chez eux.elles réduit les coûts de reproduction de la force de travail que les employeurs doivent prendre en charge (en assurant un salaire qui permet de payer un loyer ou en offrant un logement) lorsqu'ils recrutent une main-d'œuvre prolétarisée.



En temps normal, l'employeur paye le coût de l'acheminement de la main-d'œuvre à l'intermédiaire.

Le gros du transport est réalisé dans de gros camions où montent 50 à 80 ouvrières debout, ou dans des fourgonnettes Mercedes 207 où on fait entrer jusqu'à 30 ouvrières. Ni le confort ni la sécurité des ouvrières ne sont assurés et des accidents, parfois mortels, ont lieu régulièrement.

Le temps de transport est d'une demi-heure à plusieurs heures par trajet, ce qui ajoute entre 1 et 4 heures aux journées de travail selon la distance et l'état des routes.

Il s'agit d'un système spécifique qui s'est développé dû à la haute demande de main-d'œuvre pour la culture de la fraise et des fruits rouges et aux soucis des producteurs d'avoir assez de main-d'œuvre disponible et bon marché. On trouve des systèmes similaires (mais qui ne fonctionnent pas exactement de la même façon) dans d'autres zones d'agriculture intensive. Par exemple dans la plaine de Chtouka, dans la région de Souss Massa, il existe aussi des intermédiaires-transporteurs pour les champs. Par contre, à Chtouka cela s'articule avec le recours au *moqqaff* et une importante présence des intermédiaires-contremaîtres, qui sont aussi souvent des femmes.

La plupart des travailleuses habitent avec leurs familles ou louent des chambres dans les villages de Dleha ou L'Aouamra.

L'absence de contrats et la non-déclaration à la CNSS est très répandue dans les exploitations agricoles. On travaille généralement à la journée.

Dans les stations de conditionnement, on trouve, dans différentes proportions, des ouvrières déclarées et avec contrat et d'autres qui travaillent de manière non déclarée.

Pour le travail dans les champs, les horaires sont flexibles, entre 8 et 10 heures par jour. Pas d'heure fixe de sortie. Cela varie en fonction du travail à réaliser et la disponibilité des transports.

Dans les stations de conditionnement et de surgélation des fruits : le travail est *au tonnage*, c'est à dire, en fonction de la quantité de fruits à conditionner. En haute saison : les journées peuvent s'étendre jusqu'à 16 heures (voire 17 à 18 h/jour dans certains cas), en basse saison : 7 à 8 heures/jour.

Le code du travail marocain prévoit un temps de travail de 44 heures par semaine (2.288 heures/an) sauf pour l'agriculture, où il peut s'étendre jusqu'à 48 heures/semaine (2.496 heures/an). La journée maximale est de 10h mais le code du travail (art.196) permet son rallongement par voie réglementaire, en cas d'augmentation de la charge du travail. Les heures en plus doivent être rémunérées comme des heures supplémentaires.

Concernant le salaire, on applique le SMAG (Salaire minimum agricole garanti) pour le travail dans les champs et le SMIG (Salaire minimum industriel garanti) pour le travail dans les stations de conditionnement et surgélation. En juillet 2019 le SMAG est de 73,21 dirham/jour et le SMIG de 14,137 dirham/heure (1 euro = environ 11 dirham en juillet 2019)

Il est à remarquer que le SMIG et le SMAG ne sont pas toujours respectés par les employeurs.

On compte environ 20.000 travailleuses (Intermon oxfam, 2010) dans les provinces de Larache et Kenitra, dont plus de 90% sont des femmes. La plupart sont des jeunes femmes principalement d'origine rurale, célibataires, avec un faible niveau de scolarisation.

## Facteurs qui favorisent l'exploitation et le non-respect des droits

- ❖ Jeunesse des ouvrier.ère.s (travail des mineur.e.s (>15ans) dans les champs)
- ❖ L'externalisation du recrutement et du transport permet aux employeurs de se déresponsabiliser des conditions de transport ainsi que des possibles accidents (aucun contrat écrit avec les transporteurs)
- ❖ Non paiement de toutes les heures de travail (industrie)
- ❖ Licenciement abusif
- ❖ Non rémunération des heures supplémentaires ni des suppléments de nuits
- ❖ Salaires au-dessous du SMIG et du SMAG
- ❖ Non-déclaration à la Caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS)
- ❖ Non rémunération des jours fériés
- ❖ Mauvaises conditions de transport
- ❖ Absence de fiche de travail
- ❖ Journées de travail trop longues
- ❖ Harcèlement moral et sexuel très répandu
- ❖ non-paiement, non-rénumération

### Cadre législatif

Transport routier du personnel :

Dahir n°1.63.260 du 24 Joumada II 1383 (12 Novembre 1963) relatif aux transports par véhicules automobiles sur route, tel qu'il a modifié et complété, notamment les dispositions du paragraphe a) du 2ème alinéa de l'article 2.

Loi 52.05 postant code de la route et les textes pris pour son application

Décret n°2-80-122 du 5 moharrem 1402 (3 novembre 1981) relatif aux transports privés en commun de personnes tel qu'il a été modifié et complété

Cahier de charges relatif au transport du personnel pour compte d'autrui. Directions des transports routiers et de la sécurité routière. Ministère de l'Équipement et du Transport  
Intermédiation :

-Code du Travail Maroc. Livre IV: De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage

### Pour en savoir plus

« Rapport de l'Observatoire des droits des femmes travailleuses dans la région de Larache-Moulay Bouselham », Centre des droits de Gens, 2010/2011.

Juana Moreno Nieto, « Faut-il des mains de femmes pour cueillir les fraises ? Dynamique de la gestion de la main-d'œuvre et du travail dans le secteur fraisier du périmètre irrigué du Loukkos (Maroc) ». *Études et Essais*, 11, décembre 2012.

Juana Moreno Nieto, « Labour and gender relations in Moroccan strawberry culture » in Jörg Gertel et Sarah Ruth Sippel (coords.) *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture. The social costs of eating fresh*. Routledge, Londres, 2014.

## DISPOSITIFS D'INTERMÉDIATION : L'IMPOSSIBLE ÉQUATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE

Septembre 2004, deux inspecteurs du travail, un homme et une femme, sont froidement abattus sur le site d'une ferme en Dordogne. Ce drame, extrême, symbolise les tensions permanentes et les difficultés quotidiennes du contrôle du travail dans les champs. Le recours croissant à l'intermédiation ajoute de la complexité pour s'assurer du respect de la législation. La prestation de service internationale peut prendre des proportions très importantes dans certains bassins de la production industrielle agricole : 30 % du travail saisonnier dans l'Alentejo ou l'Algarve (Portugal) serait sous-traité et jusqu'à 80 % du personnel des abattoirs de Basse-Saxe (Allemagne) travaillerait dans le cadre du détachement des travailleur.euse.s.

D'après un inspecteur du travail<sup>3</sup>, l'un des principaux problèmes est la détection (« où sont les situations d'abus? »), en particulier liée à l'absence de déclaration préalable au détachement, ainsi que la qualification des faits constatés. Les travailleur.euse.s sont dits « invisibles », notamment du fait qu'ils.elles sont généralement pris.es en charge et logé.e.s par l'entreprise prestataire, indépendamment de la ferme où ils.elles travaillent : camping, maisons indépendantes. Il arrive toutefois que l'entreprise utilisatrice prenne en charge le logement sans toutefois en être obligée. De plus les effectifs de l'inspection ne sont pas à la hauteur : dans la Drôme, par exemple, il y a 16 agent.e.s de contrôle pour environ 15 000 entreprises. En France, ce sont 2 200 agent.e.s de contrôle. Résultat : en 2017, l'OFII (l'office Français de l'Immigration et de l'intégration) a été destinataire de seulement 45 procès-verbaux pour le secteur agricole dont uniquement 4 dossiers ont été instruits par l'inspection du travail<sup>4</sup>.

Il est notamment presque impossible de vérifier :

- ❖ L'existence illégale de « frais de courtage » (somme dont doit s'acquitter le.la travailleur.euse auprès de l'ETT pour que celle-ci lui obtienne un visa)
- ❖ L'effectivité du versement des cotisations sociales dans le pays d'origine

En outre les témoignages font état d'une sous-déclaration chronique des jours de travail en France qui exclut les travailleur.euse.s du droit au chômage Les inspecteur.rice.s soulignent les difficultés qu'ils.elles rencontrent pour obtenir des pièces justificatives qui sont souvent falsifiées (faux contrats de prestation, fausse fiches de paye, faux relevés d'horaires). De fait, la prestation de services est une fourniture de main-d'œuvre permise via des sociétés basées à l'étranger pour faire venir des salarié.e.s à moindre coût. Lorsqu'il n'y a pas un classement sans suite des procès-verbaux, on observe le remplacement croissant des sanctions pénales par une sanction administrative : on évite le passage au tribunal, et le dossier passe par le directeur de travail au niveau départemental ou régional. La sanction peut être alors financière ou bien une interdiction le cas échéant de recourir au dispositif OFII, ce qui encourage l'employeur à se tourner vers les ETT.

Un rapport sur le détachement rédigé en 2013 par un parlementaire français explique : « *du fait de la complexité d'un phénomène aussi protéiforme, mettant en présence des langues, des législations, et des moyens administratifs divers, (...), (nous doutons) que la conformité au droit puisse être efficacement contrôlée, y compris par les États membres les plus anciennement structurés et organisés en matière de contrôle du travail, sauf à recourir à des moyens humains considérables, hors de proportion avec les gains à en attendre et inconcevables dans le contexte budgétaire actuel.* »<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Entretien informel, 2016

<sup>4</sup> Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude, *Bilan statistique relatif aux sanctions administratives pour travail illégal*, 2017

<sup>5</sup> *Le Travailleur détaché : un salarié low-cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs*. Rapport d'information n° 527 (2012-2013) de M. Éric BOCQUET, fait au nom de la commission des affaires européennes, déposé le 18 avril 2013



Face à ce constat, des propositions s'expriment, en particulier en faveur de la création d'une Agence Européenne de contrôle de travail détaché en Europe avec pour missions :

- ❖ L'observation du phénomène et des infractions interétatiques
- ❖ Le suivi des législations nationales
- ❖ La formulation de propositions d'amélioration de la réglementation européenne
- ❖ L'amélioration du système d'information administratif entre États membres

## **ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION SUR LE DÉTACHEMENT EN FRANCE**

---

L'Union européenne a adopté, le 15 mai 2014, une directive d'exécution destinée à préciser les modalités d'application de la directive de 1996. Directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleur.euse.s effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur.

Elle permettra notamment :

- ❖ D'instaurer des normes plus ambitieuses pour mieux informer les travailleur.euse.s et les entreprises de leurs droits et de leurs obligations en matière de conditions d'emploi; d'améliorer la coopération entre autorités nationales compétentes en matière de détachement (délai de deux jours ouvrables pour répondre aux demandes d'information urgentes et de vingt-cinq jours pour les demandes non urgentes)
- ❖ De préciser la définition de la notion de détachement afin d'accroître la sécurité juridique pour les travailleur.euse.s détaché.e.s et les prestataires de services
- ❖ De définir les responsabilités des États membres en désignant des autorités de contrôle spécifiques chargées de vérifier le respect des règles
- ❖ D'établir une liste de mesures de contrôle nationales pouvant être appliquées par les États membres pour vérifier le respect tant de la directive 96 que de celle d'exécution
- ❖ D'améliorer le respect des droits et le traitement des plaintes, en exigeant de l'État membre d'accueil et d'origine qu'ils veillent avec l'aide de syndicats et d'autres tierces parties intéressées, à ce que les travailleur.euse.s détaché.e.s puissent déposer des plaintes et engager une action juridique et/ou administrative en cas de non-respect de leurs droits
- ❖ De garantir que les sanctions et amendes administratives infligées aux prestataires de services par les autorités de contrôle d'un État membre puissent être exécutées et recouvrées dans un autre État membre. Les sanctions infligées doivent être efficaces, proportionnées et dissuasives

La loi 2014-790 « lutte contre la concurrence sociale déloyale » (Savary) adoptée en France le 10 juillet 2014, est venue renforcer les contrôles et sanctions contre les entreprises qui ont recours de manière abusive à des travailleur.euse.s détaché.e.s et instaure le principe de « responsabilité solidaire », permettant de poursuivre l'entreprise donneuse d'ordres en cas de fraude (travailleur.euse.s non déclaré.e.s, salaires incomplets etc.). La déclaration préalable de détachement doit être annexée au registre unique du personnel de l'entreprise qui accueille des salarié.e.s détaché.e.s. La loi fait aussi peser sur le donneur d'ordre une obligation de vigilance en matière de respect du droit du travail et de rémunération des travailleur.euse.s détaché.e.s. En cas d'irrégularité dans la rémunération, il sera tenu, solidairement avec l'employeur, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.<sup>6</sup> Enfin, elle crée une « liste noire » des entreprises condamnées pour infractions constitutives de travail illégal, qui pourront se voir refuser le bénéfice de toute aide publique pendant une durée de 5 ans.

---

<sup>6</sup> En cas de non-paiement du salaire minimum à un salarié, ou de non-respect du temps de repos obligatoire, des amendes pouvant aller jusqu'à 2000 euros par travailleur détachés pourront être infligées, et même jusqu'à 4000 euros en cas de récidive.

Avec la loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques les services de l'État sont désormais dotés d'outils de sanction administrative leur conférant un plus grand pouvoir de coercition, notamment lorsque l'ETT n'a pas de représentant légal en France, qu'elle n'a pas effectué de déclaration de détachement préalable (désormais réalisable en ligne) ou qu'elle ne dispose pas d'une caution bancaire enregistrée auprès de la Banque de France.

#### Section 5 : Lutte contre la prestation de services internationale illégale

- ❖ Lorsqu'un.e agent.e de contrôle de l'inspection du travail constate un manquement grave, relatif au salaire minimum de croissance, au repos quotidien, au repos hebdomadaire à la durée quotidienne maximale de travail ou à la durée hebdomadaire maximale de travail, ou un manquement de l'employeur ou de son représentant à l'obligation, il enjoint par écrit à cet employeur de faire cesser la situation dans un délai fixé par décret du Conseil d'État
- ❖ A défaut de régularisation par l'employeur de la situation constatée dans le délai mentionné, l'autorité administrative compétente peut, dès lors qu'elle a connaissance d'un rapport d'un.e agent.e de contrôle de l'inspection du travail constatant le manquement et eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés, ordonner, par décision motivée, la suspension par l'employeur de la réalisation de la prestation de services concernée pour une durée ne pouvant excéder un mois
- ❖ Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges. L'amende est inférieure ou égale à 10 000 € par salarié.e concerné.e par le manquement
- ❖ Dans la loi du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Dès lors que ce local est affecté à l'hébergement de travailleur.euse.s, cette déclaration est également faite auprès de l'inspection du travail du lieu où est situé ce local. »
- ❖ Les agent.e.s de contrôle de l'inspection du travail peuvent pénétrer dans tout local affecté à l'hébergement de travailleur.euse.s, après avoir reçu l'autorisation de la ou des personnes qui l'occupent (Art. L. 8113-2-1)

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels :

Le titre VI vise à renforcer la lutte contre le détachement illégal

- ❖ « Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée au deuxième alinéa du présent I sont fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés »
- ❖ Le maître d'ouvrage vérifie avant le début du détachement que chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants a adressé une déclaration, préalablement au détachement, à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation et a désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec les agent.e.s de contrôle
- ❖ Lorsqu'un salarié.e détaché.e est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident (Art. L. 1262-4-4.)
- ❖ L'agent.e de contrôle de l'inspection du travail ou l'agent.e de contrôle assimilé.e mentionné.e au dernier alinéa de l'article L. 8112-1 qui n'a pas reçu, à l'issue du délai de quarante-huit heures à compter du début du détachement d'un.e salarié.e, la déclaration de détachement mentionnée peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, la suspension de la réalisation de la prestation de services, pour une durée ne pouvant excéder un mois (Art. L. 1263-4-1.)

## LE PROGRAMME « AGRICULTURE PAYSANNE ET TRAVAILLEURS SAISONNIERS MIGRANTS » (Confédération paysanne et Echanges et Partenariats)

Le constat des évolutions des flux migratoires des personnes travaillant en agriculture, la multiplication des atteintes aux droits de ces personnes dans les bassins de production où elles se retrouvent parfois par dizaines de milliers et l'émergence de mobilisations de différents types (actions juridiques, grèves...) appelle à la mise en place d'un travail syndical et associatif coordonné à l'échelle européenne. Le caractère saisonnier des activités, « l'invisibilité » de ces travailleur.euse.s, et la concurrence organisée volontairement entre travailleur.euse.s, rendent ce travail difficile. Pour la Confédération paysanne et les membres de la Via Campesina c'est une évidence que de dire que la lutte pour le droit au revenu des paysan.ne.s est synonyme de la lutte pour le respect des droits des travailleur.euse.s de la terre. Nous refusons de bâtir les prix des produits agricoles sur l'écrasement des salaires, la dégradation des conditions de travail et la promotion de la servitude en agriculture. C'est pourquoi la Confédération paysanne et l'association de solidarité internationale Echanges et Partenariats (Paris) ont engagé un programme international de travail basé sur des échanges, des rencontres et des formations de paysan.ne.s et d'ouvrier.ère.s saisonnier.ère.s en agriculture.

Depuis 2006, des dizaines de volontaires sont partis à la rencontre des paysan.ne.s et des travailleur.euse.s d'Allemagne, d'Espagne, d'Italie, du Maroc, de Pologne, de Palestine, de Belgique, du Royaume Uni, du Portugal et de Roumanie.

A suivre quelques exemples du travail réalisé.



<http://echanges-partenariats.org>  
<http://www.agricultures-migrations.org>

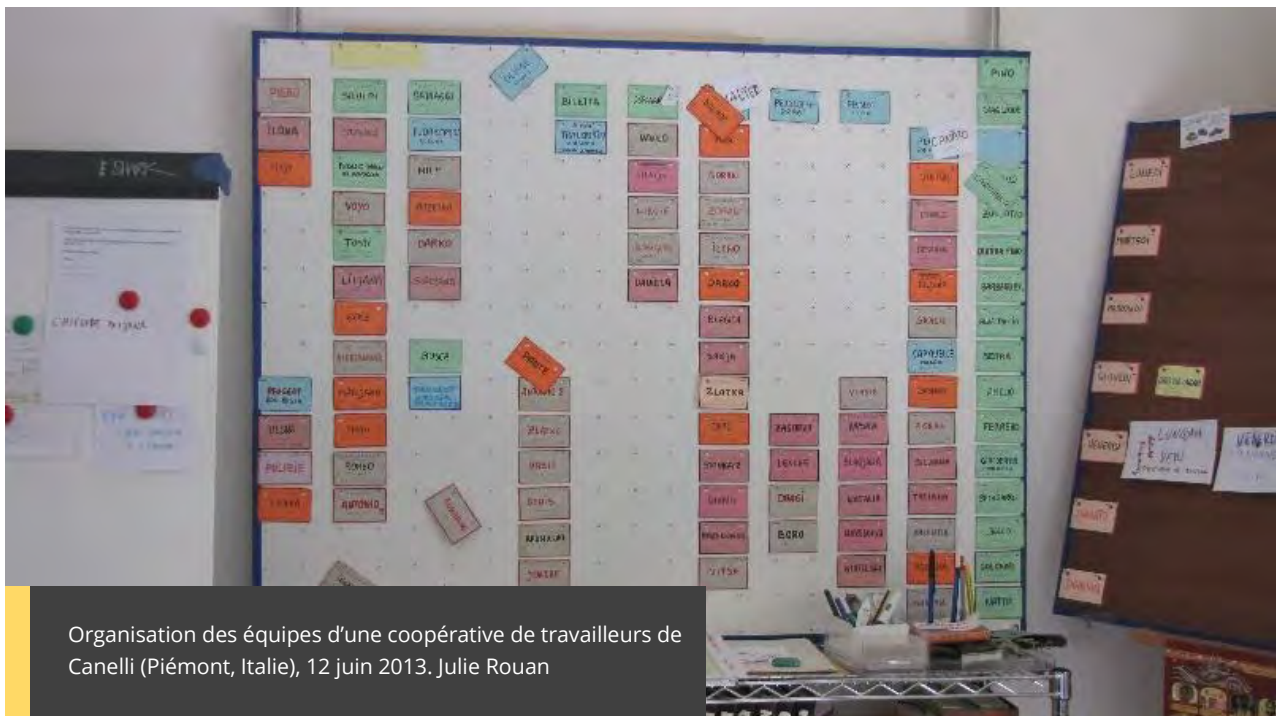
“

« Canelli, Piémont : 780 hectares de vignes (plus de la moitié de la surface cultivée) conduites par environ 500 petites et moyennes propriétés. Les appellations de la région font partie des plus réputées d'Italie : Asti spumante, Moscato d'Asti, Barbera d'Asti, Barbera del Monferrato, Dolcetto d'Asti. Quelques propriétés appartiennent désormais à de grandes entreprises, notamment à de grands assureurs comme Generali qui achètent des terrains pour sécuriser leur fonds de garantie. Actuellement, la majeure partie des travailleur.euse.s agricoles employé.e.s dans ces vignes sont d'origine macédonienne. (...) Coexistent à Canelli une quinzaine de coopératives de ce type, presque toutes (sauf une) gérées par des Macédoniens, dont trois sont connues et stables. Les autres, plus dissimulées, ouvrent et ferment d'une année sur l'autre. L'agriculteur n'est plus l'employeur, mais client de la coopérative à qui il fait appel en fonction de ses besoins : celle-ci lui fournit un service facturé, et s'occupe de tout. En théorie, pour échapper au marchandage illicite de main-d'œuvre, les coopératives doivent fournir tous les moyens de production et également être présentes sur le terrain pour exercer effectivement leur responsabilité d'employeur...exigences difficilement applicables quand une coopérative de 120 travailleur.euse.s associé.e.s fournit plus de 30 clients différents, avec parfois un seul travailleur sur place. »

”

**Julie Rouan, « La coopérative de travail : un nouveau maillon de la filière de recrutement des travailleurs migrants agricoles- Canelli, Piémont », mission en Italie avec la Confédération paysanne et l'Associazione Rurale Italiana, 2013**





Organisation des équipes d'une coopérative de travailleurs de Canelli (Piémont, Italie), 12 juin 2013. Julie Rouan

“

« Depuis les années 1990, l'économie et l'espace de la région de Huelva s'organisent autour de la production de fruits rouges destinés à l'exportation – des fraises notamment, mais aussi des framboises, des mûres et des myrtilles. On compte aujourd'hui, pour les seules fraises, 7000 ha de serres et plus de 300 000 tonnes exportées chaque année. Or, pour pouvoir produire aux prix les plus bas et être compétitifs à l'exportation, la région dépend, depuis les années 2000 de l'importation périodique d'une main-d'œuvre migrante flexible et à bas prix, provenant aujourd'hui principalement du Maroc . Comme le souligne José Antonio Brazo Regalado, responsable du SAT à Huelva, cette production se base donc sur une précarisation de la main-d'œuvre, qui elle-même se fonde sur une triple discrimination : être ouvrière, être femme, être migrante. »

Le 19 juin, la manifestation organisée par le SAT a ainsi rassemblé plus de 2000 personnes, dont de nombreuses femmes rassemblées en tête du cortège et alternant slogans féministes, en faveur de l'ouverture des frontières, et contre les violences sexuelles. Outre le SAT, le mouvement du 8M était aussi présent en nombre ainsi que de nombreuses personnes simplement solidaires après les dénonciations récentes. La manifestation rassemblait aussi plusieurs journalières espagnoles et marocaines. Preuve des dommages en cascade du patriarcat, plusieurs marocaines marchaient le visage caché par un foulard pour ne pas pouvoir être reconnues par leur famille. Au moins l'une d'entre elle ayant été reniée par son mari (resté au Maroc) à la suite de la diffusion d'images la montrant dénonçant les violences sexuelles subies. »

”

**Nathan Seiller-Mann, « Les femmes de Huelva se mobilisent contre l'exploitation sociale et sexuelle dans les champs de fraises », mission en Espagne avec la Confédération paysanne et le Sindicato de Obreros del Campo, 2018**

“

« Ils.elles travaillent dans les vignes le jour et dorment dans la rue la nuit. Depuis quelques années, des Espagnol.e.s d'origine sahraouie – entre autres – viennent faire les saisons viticoles dans les régions libournaise et médocaine, en Gironde. Alors qu'ils.elles disposaient d'une situation professionnelle et sociale stable en Espagne, ils.elles ont été parmi les premières victimes de la crise économique et se sont résolu.e.s à venir effectuer des travaux agricoles dans le Sud-Ouest de la France. L'année dernière, ils.elles étaient plus d'une centaine, employé.e.s par des entreprises prestataires, à dormir dans des squats ou à la rue. Au début de l'été, sur signalement des municipalités, ils.elles ont dû évacuer à deux reprises leurs campements de fortune, sous un pont d'autoroute à Arveyres, puis des bâtiments appartenant à une filiale de la SNCF. Aujourd'hui, ces travailleur.euse.s saisonnier.ère.s commencent à revenir dans la région sans qu'aucun dispositif d'hébergement n'ait été prévu, malgré la mobilisation de plusieurs associations, notamment la Ligue des Droits de l'Homme (1), qui multiplie les interpellations des pouvoirs publics. (...) Début mars, les associations et syndicats mobilisés se sont regroupés sous l'appellation du *Collectif Libournais pour les travailleur.euse.s saisonnier.ère.s*. Encore une fois, il s'agit de rappeler les différents acteurs à leurs responsabilités et à leurs obligations. En effet, les autorités locales sont directement impliquées au titre du maintien de l'ordre public, du développement économique et de l'action sociale. Quant aux employeurs et propriétaires viticoles, leurs responsabilités prennent une dimension morale – les saisonnier.ère.s venant travailler pour leur compte – et, en nous plaçant dans une approche purement rationnelle, économique – car les travailleur.euse.s seront d'autant plus productifs qu'ils disposeront de logements décentes. Enfin, la responsabilité est également de l'ordre juridique puisque la loi sur la concurrence déloyale adoptée en juillet 2014 prévoit une « vigilance » du donneur d'ordres sur les conditions d'hébergement des salarié.e.s d'une entreprise sous-traitante. »

”

***Mikele Dumaz, « Encore une saison sous les ponts ? », mission en France avec la Confédération paysanne, 2015***

## **Pour approfondir, une sélection d'articles rédigés par les volontaires autour de l'intermédiation de main-d'œuvre :**

Cindy Thommerel, « Si tu n'es pas content, rentre chez toi ! », 2014.

<http://medialibre.info/archives-ep/echanges-partenariats/index-p=3061.html>

Témoignages de salariés de l'agroalimentaire recrutés par des entreprises de sous-traitance en Allemagne.

---

Clément Fraisse, « Quand la sous-traitance devient la norme », dans brochure Confédération Paysanne « L'agriculture, laboratoire d'exploration des travailleurs migrants saisonniers », 2014-2015, p. 18-19.

[https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure\\_conf-v2\\_compressedFR.pdf](https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure_conf-v2_compressedFR.pdf)

Sur la prestation de service au Portugal

---

Coline Faugerolle, encadré « Une affaire qui roule », dans brochure Confédération Paysanne « L'agriculture, laboratoire d'exploration des travailleurs migrants saisonniers », 2014-2015, p. 9.

[https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure\\_conf-v2\\_compressedFR.pdf](https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure_conf-v2_compressedFR.pdf)

Sur ETT espagnole

---

Coline Faugerolle, « De l'impossibilité de faire du détachement « dans les règles » : témoignage d'un ancien prestataire », 2016

<http://medialibre.info/archives-ep/echanges-partenariats/index-p=9083.html>

---

Cristina Brovia, « Dans les Pouilles, les *caporali* font la loi », Plein droit 2008/3 (n°78), p. 30-33.

<https://www.cairn.info/revue-plein-droit-2008-3-page-30.htm>

Sur l'intermédiation en Italie du Sud

---

Emmanuelle Hellio, « Des mains délicates pour des fraises amères », Plein droit 2008/3 (n°78), p. 34-38.

<https://www.cairn.info/revue-plein-droit-2008-3-page-34.htm>

Sur les contrats en origine en Andalousie.

Fanny Florémont, « Agences de recrutement et précarisation des travailleurs », brochure Confédération Paysanne « L'agriculture, laboratoire d'exploration des travailleurs migrants saisonniers », 2014-2015, p. 12-13.

---

Sur le recrutement de travailleur.euse.s d'Europe de l'Est par les agences 'traditionnelles' d'intérimaires dans le Lincolnshire et le Cambridgeshire, Angleterre

---

Julie Rouan, « La coopérative de travail : un nouveau maillon de la filière de recrutement des travailleurs migrants agricoles- Canelli, Piémont », 2013.

<http://www.agricultures-migrations.org/lavoro-agricolo-stagionale-migrazioni-in-italia-piemonte-canelli-vendemmia-macedone/>

Sur les coopératives de travail agricole à Canelli, Italie.

---

Mikele Dumaz, « Ces travailleurs saisonniers que nous ne verrons pas », 2015.

Sur les problèmes d'hébergement chez les contrats OFII dans le Lot-et-Garonne.

<http://medialibre.info/archives-ep/echanges-partenariats/index-p=5737.html>

Mikele Dumaz, « Migrants saisonniers en agriculture : « bouffée d'oxygène » pour les employeurs, droits étouffés pour les travailleurs », 2015

Sur le recrutement des polonais et marocains sous contrats OFII dans le Lot-et-Garonne

<http://medialibre.info/archives-ep/echanges-partenariats/index-p=4688.html>

---

Mikele Dumaz, « Encore une saison sous les ponts », 2015

Sur les saisonnier.ère.s espagnol.e.s en Gironde recrutés par ETT.

<http://www.agricultures-migrations.org/francais-encore-une-saison-sous-les-ponts/>

---

Nathan Seiller-Mann, « Les femmes de Huelva se mobilisent contre l'exploitation sociale et sexuelle dans les champs de fraises », 2018

<http://volontaires.echanges-partenariats.org/2018/06/21/les-femmes-de-huelva-se-mobilisent-contre-l'exploitation-sociale-et-sexuelle-dans-les-champs-de-fraises/>

## Sur la lutte des travailleuses marocaines sous contrat en origine

---

Ouessale El Assimi, « Ouvriers agricoles palestiniens et migrants en Israël et dans les colonies », Brochure Confédération Paysanne, Echanges et Partenariats et UAWC « Ouvriers agricoles palestiniens et migrants en Israël et dans les colonies Histoire d'une exploitation », 2014, pag 51-53, paragraphe « Le fléau de l'intermédiation »  
[http://www.agricultures-migrations.org/wp-content/uploads/2014/03/20140218\\_OuvriersAgricultoresPalestiniensEtMigrantsEnIsraelEtDansLesColoniesFINAL.pdf](http://www.agricultures-migrations.org/wp-content/uploads/2014/03/20140218_OuvriersAgricultoresPalestiniensEtMigrantsEnIsraelEtDansLesColoniesFINAL.pdf)

Sur l'organisation de la concurrence entre travailleur.euse.s par les intermédiaires palestiniens pour les patrons israéliens

---

Romain Feche, « L'horticulture néerlandaise ou l'intensivité d'une production poussée à l'excès », 2014.  
<http://medialibre.info/archives-ep/echanges-partenariats/index-p=3109.html>

Une partie de l'article est dédiée aux ETT d'Europe de l'Est vers les Pays-Bas

---

Romain Feche, « Le prix de la réussite : flexibilisation et mise en dépendance des travailleurs », brochure Confédération Paysanne « L'agriculture, laboratoire d'exploration des travailleurs migrants saisonniers », 2014-2015, p. 14.

[https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure\\_conf-v2\\_compressedFR.pdf](https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure_conf-v2_compressedFR.pdf)  
Sur prélèvements et amendes des ETT sur les salaires des travailleur.euse.s d'Europe de l'Est.

---

Sylvie Planel, « Roumanie-Espagne : recrutement des femmes pour la récolte des fraises à Huelva », dans brochure de la Confédération Paysanne « Agriculture industrielle et servitude en Europe », 2011, p. 10.  
[https://www.confederationpaysanne.fr/sites/1/mots\\_cles/documents/RAPPORT%20SAISONNIERS%202011.pdf](https://www.confederationpaysanne.fr/sites/1/mots_cles/documents/RAPPORT%20SAISONNIERS%202011.pdf)  
Récit d'un recrutement organisé par l'Agence nationale de l'emploi roumaine (ANOFM) avec le réseau EURES

---

Zoé Chalaux, « Modernisation agricole, des sueurs froides pour les travailleur.euse.s migrants », brochure de la Confédération Paysanne « L'agriculture, laboratoire d'exploration des travailleur.euse.s migrant.e.s saisonnier.ère.s », 2014-2015, p.16-17.

[https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure\\_conf-v2\\_compressedFR.pdf](https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2016/09/migrants-brochure_conf-v2_compressedFR.pdf)  
Sur une ETT qui recrute des Roumain.e.s pour les saisons dans l'Alentejo + encadré sur les ouvrier.ère.s thaïlandais.es venu.e.s au Portugal par des ETT israéliennes

---



# SE MOBILISER

## LES MOBILISATIONS DES TRAVAILLEUR.EUSE.S AGRICOLES MIGRANT.E.S EN ITALIE

Les mobilisations concernant le marché de l'emploi agricole en Italie remontent au moins à la fin du 19ème siècle et ont concerné différentes régions italiennes, en fonction des transformations de la production agricole et des mouvements migratoires de travailleur.euse.s saisonnier.ère.s (les ouvrières des rizières dans la plaine Padane, les moissonneur.euse.s de la Capitanata dans les Pouilles, les cueilleur.euse.s d'agrumes en Calabre...).

Dans le secteur agricole on a vu l'alternance, sous différentes formes, de propositions et alliances de recruteurs informels privés (les *caporali*), d'organisations syndicales de travailleur.euse.s agricoles qui ont essayé d'imposer le « placement de classe » et d'autres formes de contrôle du marché du travail par l'Etat, qui tentait d'imposer le « placement public ».

Aujourd'hui, la médiation de main-d'œuvre en agriculture, exception faite de quelques milliers de saisonnier.ère.s recruté.e.s par le biais des *flussi*, est l'apanage de réseaux informels, plus ou moins illicites, ou d'agences et coopératives de formes variées.



Manifestation après le décès de Sejkine Traore, tué par un coup d'arme à feu tiré par un gendarme dans le bidonville de San Ferdinando, Calabre, 8 juin 2016. Nadia Lucisano

C'est à partir de la fin des années 1980 que les questions du travail saisonnier et de l'intermédiation de main-d'œuvre commencent à concerner plus particulièrement des travailleur.euse.s étranger.ère.s.

Le 25 août 1989 à Villa Literno (Caserta, Campanie) un demandeur d'asile sud-africain, Jerry Essan Masslo, est tué lors d'un cambriolage dans la ferme abandonnée dans laquelle il habitait. Masslo, qui travaillait comme ouvrier agricole dans la récolte de la tomate, avait précédemment dénoncé sur une chaîne de télévision italienne l'exploitation et le racisme qu'il avait vécu, ainsi que le système du *caporalato*. Son décès engendre une grande mobilisation, probablement la première en Italie centrée sur la dénonciation du racisme et de l'exploitation des travailleur.euse.s étranger.ère.s : le 20 septembre a lieu une grève des ouvrier.ère.s agricoles étranger.e.s dans la plaine du Volturno (Caserta), suivie, le 7 octobre d'une manifestation antiraciste à Rome à laquelle participent 150.000 personnes.

Malgré la gravité de cet épisode et l'importance des mobilisations qu'il a engendrées, la question de l'exploitation des travailleur.euse.s migrant.e.s en agriculture est ensuite restée pendant presque 20 ans dans l'ombre. Durant cette période, les principales mobilisations dans le champ des migrations concernent la mise en œuvre des lois de régulation des flux migratoires (en particulier la loi Turco-Napolitano de 1998 et la loi Bossi-Fini de 2002).

Une des premières organisations à se mobiliser sur le thème de l'exploitation des travailleur.euse.s agricoles a été, notamment à partir de la moitié des années 2000, la Flai-Cgil (Fédération des travailleur.euse.s de l'agroindustrie de la Confédération générale italienne du travail). Le 21 octobre 2006 elle lance, avec d'autres organisations, une manifestation à Foggia, dans les Pouilles, au slogan de « non au travail au noir, dignité au travail ». Cette mobilisation a lieu peu après la découverte d'une centaine d'ouvrier.ère.s agricoles polonais.es employé.e.s dans la récolte de la tomate dans des conditions proches de l'esclavage. Une enquête avait été ouverte également pour déterminer les causes de la mort, dans cette zone, d'au moins 4 travailleur.euse.s.

Dans la même année la Flai-Cgil organise une grève et une manifestation de travailleur.euse.s agricoles – dont la majeure partie est d'origine marocaine – dans la plaine du Sele (Salerno, Campanie). Le *caporalato* et les escroqueries au détriment des travailleur.euse.s agricoles à partir des *decreti flussi* figurent parmi les violations dénoncées lors de cette mobilisation.

A partir de 2009, elle lance la campagne publique de dénonciation « oro rosso » (or rouge) qui porte notamment sur le travail informel, l'exploitation des travailleur.euse.s et le *caporalato* dans la zone de production de la tomate. Quelques années plus tard, l'attention se déplace vers la Calabre, en particulier dans la région de Rosarno, zone de production d'agrumes caractérisée par des conditions d'exploitation extrême de travailleur.euse.s migrant.e.s.

En décembre 2008 deux travailleurs migrants sont blessés par des tirs d'armes à feu à Rosarno, dont un gravement. A la suite de cet événement environ 350 étranger.ère.s, employé.e.s dans l'agriculture dans la région, se rassemblent pour protester au sein d'une ancienne usine abandonnée.

Deux ans plus tard, en 2010, une situation similaire se reproduit dans la même région mais elle engendre cette fois des mobilisations beaucoup plus importantes. Un soir de janvier, alors qu'ils rentrent du travail, deux migrants d'origine africaine sont blessés au cours d'une agression avec une carabine à air comprimé. À la suite de cet événement, une série de manifestations et d'émeutes éclatent pendant plusieurs jours entre des migrant.e.s saisonnier.ère.s employé.e.s dans la récolte des oranges, la population locale et les forces de l'ordre. C'est la « révolte de Rosarno ». Ces émeutes ont bénéficié d'une grande couverture médiatique et ont représenté en quelque sorte un tournant dans l'histoire des luttes de migrant.e.s en Italie, à partir duquel des mobilisations de différentes formes vont se multiplier.

En mars 2011, une délégation d'organisations paysannes et syndicales de la Coordination Européenne Via Campesina (ECVC) incluant notamment ARI (Associazione Rurale Italiana), le SOC (Sindacato de Obreros del campo) et la Confédération paysanne, réalise une mission en Calabre pour documenter la situation un an après les émeutes de Rosarno. Parallèlement, localement, l'association Sos Rosarno commence à prendre forme. Elle tente d'unir paysan.ne.s, travailleur.euse.s migrant.e.s et militant.e.s de la plaine de Gioia Tauro en Calabre, sur la base des principes de l'agriculture paysanne, pour s'opposer à l'exploitation des travailleur.euse.s étranger.ère.s et à la position subalterne des paysan.ne.s dans le système agroalimentaire. Aujourd'hui, Sos Rosarno est membre de l'association rurale italienne et est active au sein de ECVC.



### **ARI – Associazione Rurale Italiana**

ARI est une association paysanne, membre de la Via Campesina, qui lutte pour la défense et le développement de modèles de production agricole respectueux de l'environnement et des personnes.

Dans ce sens ARI soutient activement les luttes de travailleur.euse.s agricoles en Italie. Elle participe depuis

plus de dix ans à des projets de recherche-action et elle a contribué à de nombreuses mobilisations et initiatives sur ce sujet.

En juillet-août 2011 à Nardò, dans les Pouilles, quelques centaines de travailleur.euse.s saisonnier.ère.s employé.e.s dans la récolte des tomates, font grève pendant 15 jours pour dénoncer les irrégularités commises par leurs employeurs et par les intermédiaires de main-d'œuvre. Cette mobilisation, connaît une certaine notoriété médiatique, entre autres grâce à l'émergence de la figure de Yvan Sagnet, étudiant camerounais venu travailler pour la récolte de la tomate afin de financer ses études et devenu le leader et un des symboles de cette lutte.

La grève de Nardò, qui reste à ce jour la plus importante grève à l'initiative de travailleur.euse.s migrant.e.s agricoles en Italie, a engendré d'importantes répercussions sur le plan médiatique, mais également normatif : centrée sur la demande d'un contrat de travail régulier et sur une opposition au système du *caporalato*, elle a favorisé le processus d'élaboration d'une loi qui a élevé le *caporalato* du statut d'infraction administrative au rang de crime, punissable aujourd'hui de 1 à 6 ans de prisons et de 500 à 1000 euros d'amende pour chaque travailleur.euse dépourvu.e de contrat.

Dans l'été de la même année, un réseau qui prendra le nom de « Campagne in lotta », se crée avec l'objectif de réaliser des formes d'intervention sociales et politiques au sein des « ghettos » et de soutenir les mobilisations des travailleur.euse.s agricoles étranger.ère.s dans toute l'Italie. Le réseau sera actif dans les ghettos dans différentes régions italiennes et sera à l'origine de nombreuses mobilisations, notamment dans les Pouilles et en Calabre.

Cette vague de mobilisations va s'étendre progressivement dans différents territoires, y compris dans le nord de l'Italie. Pendant la saison estivale des récoltes en 2013 et 2014, par exemple, la région de Saluzzo, au Piémont, connaîtra deux manifestations, qui concernent principalement les conditions de vie indignes des migrant.e.s saisonnier.ère.s au sein de campements de fortune.

A partir de 2015, l'Unione Sindacale di Base (USB), entreprend une activité syndicale dans différentes zones concernées par l'exploitation des travailleur.euse.s en agriculture, notamment en Basilicate, puis en Calabre et dans les Pouilles, plus récemment aussi au Piémont. Cette organisation est à l'origine de nombreuses manifestations publiques, dont certaines ont été fortement médiatisées. Les actions d'USB visent non seulement à contrer le *caporalato* comme forme d'intermédiation, mais aussi à dénoncer le fonctionnement de la filière agroalimentaire dans son ensemble et la précarisation des travailleur.euse.s étranger.ère.s à travers la réglementation des flux migratoires. L'USB a notamment proposé le retour au placement par les services publics dans le secteur agricole.

Au fil des années, de nombreuses organisations et coopératives sur le modèle de Sos Rosarno ont vu le jour. Ces structures se battent contre le *caporalato* à travers la construction de filières de production et de distribution « alternatives » de produits agricoles. Une vingtaine de ces organisations ont conflué en 2015 dans le réseau Fuori Mercato (« en dehors du marché »), autour d'un projet commun d'échanges économiques et de solidarité et avec l'ambition de créer une « alternative au marché ». Le 18 avril 2016, la Flai-Cgil organise une manifestation à Latina, à laquelle participent environ 2000 personnes, dont la plupart sont des ouvrier.ère.s de nationalité indienne employés en agriculture dans des conditions d'exploitation graves. Cette mobilisation entend dénoncer le *caporalato*, l'infiltration mafieuse en agriculture, et les conditions de travail et de vie de ces travailleur.euse.s.

Le 25 août 2016, 400 ouvrier.ère.s agricoles, à l'initiative du réseau Campagne in lotta, bloquent pendant plus de 6 heures les entreprises de transformation de tomates Princes e Futuragri, près de Foggia. Cette mobilisation pose la question du rôle de la filière de production industrielle dans l'exploitation des travailleur.euse.s étranger.ère.s en agriculture.

Ces dernières années les évènements et les mobilisations continuent dans plusieurs régions. En juin 2018 USB organise une manifestation à Reggio Calabria à l'issue de l'homicide du travailleur agricole et activiste syndical Soumaila Sacko. Une manifestation est organisée à Cuneo (Piémont) en juillet 2018 à l'initiative de USB, ARI et du Comitato Antirazzista Saluzzese e Carovane migranti.



Manifestation d'ouvriers agricoles à Cuneo (Piémont), avec le soutien de l'Associazione Rurale Italiana (ARI), l'Unione Sindacale di Base (USB), le Comitato Antirazzista Saluzzese e Carovane migranti, 21 juillet 2018. Cristina Brovia

Entre le 8 et le 9 août 2018 trois manifestations ont lieu à Foggia, une organisée par Campagne in lotta, l'autre par les syndicats confédérés, une autre par USB. Quelques jours plus tôt 16 ouvrier.ère.s agricoles



étaient mort.e.s dans deux accidents de la route, pendant qu'ils.elles voyageaient entassé.e.s sur des fourgons, probablement conduits par des *caporali*.

Le 22 septembre 2018 USB organise une deuxième assemblée nationale des ouvrier.ère.s agricoles à Foggia (après celle de Venosa en 2016) et lance une plateforme de revendication pour lutter contre l'exploitation en agriculture.

Dans l'hiver 2018-19 des nouvelles mobilisations ont lieu à Rosarno, pendant la saison de récolte des agrumes, notamment en lien avec des tentatives récurrentes de démantèlement des camps de migrant.e.s. USB et autres organisations créent un « comité pour le réemploi de maisons vides dans la Plaine de Gioia Tauro ».

Malgré toutes ces mobilisations, force est de constater que les conditions de travail dans le secteur agricole italien restent extrêmement précaires, voire dramatiques dans certaines régions, notamment pour les travailleur.euse.s migrant.e.s.... La lutte continue !

#### Pour en savoir plus

<http://www.assorurale.it>

<http://www.fuorimercato.com>

[www.usb.it](http://www.usb.it)

Brigate di solidarietà attiva et al., *Sulla pelle viva. Nardò: La lotta autorganizzata dei braccianti agricoli*, Roma, DeriveApprodi, 2012

Domenico Perrotta et Devi Sacchetto, "Migrant farmworkers in Southern Italy: Ghettoes, *caporalato* and collective action", in *Workers of the World. International Journal on Strikes and Social Conflicts*, Vol. I, n. 5, 2014

Yvan Sagnet, 2013, *Ama il tuo sogno. Vita e rivolta nella terra dell'oro rosso*, Roma, Fandango, 2013.

## LA LUTTE DU COLLECTIF DE DÉFENSE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS (CODETRAS)

En France, une des luttes les plus importantes concernant l'exploitation des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s étranger.ère.s a visé spécifiquement le dispositif d'intermédiation des contrats Omi. Elle a eu lieu dans les Bouches du Rhône, région d'agriculture intensive dans le sud de la France où une grande partie de la main-d'œuvre saisonnière a été recrutée via ce dispositif depuis les années 70. Le protagoniste de cette lutte est le Codetras, un collectif créé en 2002 par des individus et organisations impliqués dans la défense des droits des saisonnier.ère.s agricoles étranger.e.s, notamment les syndicats CGT et CFDT et un réseau de travailleur.euse.s sociaux.ales des « points d'appui ruraux », qui reçoivent les saisonnier.ère.s dans le cadre de permanences d'accueil pour faciliter leur accès aux droits sociaux.

Au fur et à mesure des années, de nombreuses organisations se joignent à la lutte, parmi lesquelles on trouve d'autres syndicats (Fédération syndicale unitaire, Confédération paysanne), des associations de défense des droits humains (Ligue des droits de l'homme) et des droits des migrant.e.s (Association de soutien aux travailleurs immigrés, Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples, Comité inter mouvements auprès des évacués, Espace accueil aux étrangers), des associations de solidarité ou de coopération internationale (FCE, Nafadji/Pays d'Arles), des militant.e.s altermondialistes (Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne) et des chercheur.euse.s.

Le collectif Codetras s'était donné trois objectifs essentiels : connaître et faire connaître toutes les facettes des contrats Omi en tant que système de surexploitation des travailleur.euse.s étranger.e.s, contribuer à la défense des victimes de ce système et au soutien de ceux qui le combattent et contester à partir de ces réalités l'utilitarisme qui détermine les politiques migratoires, notamment celles de l'Union européenne. La principale revendication du collectif ne portait pas sur la suppression des contrats OMI en tant que telle, mais plutôt sur la requalification de tout contrat saisonnier de plus de 3 mois en contrat indéterminé et sur la délivrance conjointe d'une carte de séjour renouvelable à tout titulaire d'un contrat indéterminé.



Vignoble des Côtes-du-Rhône, France. Théâtre de souffrance et d'exploitation pour de nombreux saisonniers étrangers. Codetras

L'action du Codetras s'est orientée progressivement vers une approche juridique, avec l'objectif de mettre une compétence technique et une force de travail rémunérée au service des syndicats et des associations pour faire avancer les choses via la mobilisation du droit.

Cette action s'articule en deux étapes principales : dans un premier temps, le Codetras soutient et accompagne notamment des salarié.e.s en litige avec leurs employeurs, la Préfecture et la caisse de sécurité sociale agricole (MSA) d'une façon individuelle. Après 2005 le collectif s'engage sur des actions plus collectives et politiques concernant notamment la régularisation des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s.

### **L'affaire Aït Baloua et l'opération Régul'OMI**

En 2005, à quelques jours de son retour au Maroc, Baloua Aït Baloua apprend que son patron, pour lequel il a travaillé pendant plus de 20 ans vient de vendre sa ferme. Sachant qu'il ne pourra retrouver un contrat depuis le Maroc, il porte plainte contre son employeur et réclame la requalification de son contrat en CDI, en faisant notamment valoir que son temps de travail réel correspond approximativement au temps de travail légal d'un salarié embauché en CDI.

Il dénonce également le non-paiement des heures supplémentaires (ou la non-majoration de certaines heures déclarées), le dépassement de la durée légale maximale hebdomadaire de travail, le non-respect des jours de repos, la non-reconnaissance de son ancienneté et de sa qualification ainsi que le paiement des heures légales à un tarif inférieur au SMIC. Cette affaire arrive jusqu'au Conseil d'État, qui annule le refus du préfet de lui octroyer une carte de séjour alors que pendant plus de 20 ans il avait travaillé comme saisonnier en France sans jamais quitter le territoire plus de quatre mois et en voyant systématiquement ses contrats prorogés à 8 mois par an.



Le Gourbis de Berre (Bouches du Rhône, France). Ce bidonville a été occupé pendant plus de 30 ans par des travailleur.euse.s agricoles maghrébin.e.s. Codetras

Le Codetras va utiliser cette victoire comme jurisprudence pour systématiser le contentieux administratif contre la préfecture des Bouches-du-Rhône dans le cas des saisonnier.ère.s sous contrats longs. Dès le mois de février 2007, l'information selon laquelle d'autres saisonnier.ère.s pourraient, à l'image de M. Aït Baloua, obtenir une carte de résident, fait l'objet d'un tract que le collectif diffuse sur les marchés dans les zones de culture et à travers les travailleur.euse.s sociaux.ales au sein des points d'appui ruraux. A partir du mois de juillet et de la victoire au TA (tribunal administratif) d'un second saisonnier, M. Habib-Chorfa, le Codetras s'oriente vers le développement d'un contentieux de masse sur la question du saisonnage de longue durée.

Via une opération qui sera baptisée Régul'OMI, environ 1200 saisonnier.ère.s OMI sont « régularisé.e.s » et obtiennent des cartes de séjour « salarié.e ».

### **La saisine de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)**

En parallèle le Codetras décide de saisir la Halde d'une plainte visant la perpétuation dans le temps de la discrimination à l'encontre de ces « *travailleurs saisonniers de longue durée* ».

La Halde a reconnu le caractère discriminatoire de ce statut au regard notamment de l'article 14 de la CEDH (Cour européenne des droits de l'homme) combiné à l'article 8. C'est en effet par un détournement de l'objet des contrats saisonnier.ère.s « OMI » que des travailleur.euse.s de nationalité marocaine et tunisienne ont été maintenu.e.s sous un statut juridique très défavorable alors que la qualité de salarié.e en CDI aurait pu leur être reconnue avec les conséquences juridiques qui en découlaient en matière de droit du travail, de protection sociale, de droit au séjour et de droit au respect de la vie privée et familiale. La Halde a donc recommandé aux ministres concerné.e.s de réexaminer la situation des travailleur.euse.s

étranger.e.s saisonnier.ère.s en vue de la délivrance d'un titre de séjour et à la FDSEA des Bouches-du-Rhône d'alerter les exploitant.e.s agricoles sur les pratiques pouvant entraîner des discriminations à l'égard des travailleur.euse.s agricoles étranger.ère.s.

Malgré ces victoires, l'action du Codetras s'épuise petit à petit face à de nouveaux défis. La dérogation qui permettait de prolonger les contrats saisonniers de 6 à 8 mois, sur laquelle s'était fondé une partie de l'argumentaire juridique pour la régularisation des travailleur.euse.s, est supprimée par la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, dite loi Sarkozy II.

De plus, face à un accroissement du conflit et aux revendications croissantes dans les rangs des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s marocain.e.s sous contrat OMI, les employeurs commencent à se tourner vers d'autres modalités de recrutement, notamment via la prestation transnationale de service fournie par des agences de travail temporaires généralement espagnoles.

Toutefois, cette expérience de lutte collective a marqué les esprits, et offre aujourd'hui encore les conditions de réaction et de soutien, comme cela a récemment été le cas dans les Bouches-du-Rhône à l'occasion des procès intentés par des travailleur.euse.s marocain.e.s contre l'ETT espagnole Laboral Terra. Le CODETRAS reste, dans sa forme, une référence pour les mobilisations à construire.

Pour la Confédération paysanne, l'enjeu est de démultiplier sur les territoires, ce genre d'espace et d'alliance entre les petit.e.s paysan.ne.s, les organisations du mouvement social, et les personnes ou populations précarisées pour ébranler les logiques et les politiques à la source de l'exploitation du travail.

#### Pour en savoir plus

CODETRAS, *Les Omis. Livre noir de l'exploitation des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône*, Marseille, 2005.

Frédéric Décosse, *Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat « OMI »*, thèse de doctorat, EHESS, Paris, 2011.

Alain Morice, « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale », *Migrations Société* 18(107), 2006.



## LA FNSA. UNE MOBILISATION CONTINUE POUR AFFRONTER L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEUR.EUSE.S AGRICOLES



Marche de protestation des ouvrier-ière-s agricoles au Maroc. FNSA

L'avènement en 2008 du Plan Maroc Vert, s'est traduit par un afflux considérable des investissements nationaux et étrangers (européens essentiellement) soutenus par des aides publiques généreuses. Cette stratégie, qui mise sur l'agriculture industrielle d'exportation, s'est accompagnée d'une augmentation de la force de travail agricole composée principalement de jeunes ouvrières. Cette main-d'œuvre abondante et pauvre est recrutée pour travailler dans des fermes de fraises, de tomates et d'autres légumes

destinés à l'exportation en Europe.

Les intermédiaires se chargent du recrutement et du ramassage des travailleur.euse.s dans les douars ou dans des lieux d'embauche où les hommes et les femmes se rassemblent pour offrir leurs services (ces stations s'appellent IMAOUQAF). L'intermédiation offerte par ces fournisseurs de main-d'œuvre est un outil apprécié par le patronat agricole pour dissimuler la relation d'emploi, éviter la syndicalisation des travailleur.euse.s et échapper aux exigences du code du travail.

Cette vague d'investissements est motivée par l'accroissement des profits au détriment de la dignité et du bien-être des travailleur.euse.s.

Le slogan patronal « moins de charges et plus de bénéfices » a pour conséquence l'amplification de l'exploitation et l'aggravation des conditions de travail. Les bas salaires, les horaires intensifs, les accidents découlant du transport en camion qui ont régulièrement des conséquences tragiques, les harcèlements multiples, les licenciements abusifs, l'absence d'hygiène, de sécurité au travail et de couverture sociale, sont autant de dimensions du calvaire que subissent travailleur.euse.s des fermes agricoles au Maroc, et autant de conséquences du modèle agricole imposé par la philosophie du « libre-échange ».

Face à cette situation la FNSA se mobilise et demande au gouvernement et à l'État Marocain de prendre leurs responsabilités pour exiger le respect des droits du travail et assurer la protection des travailleur.euse.s contre l'exploitation des investisseurs agricoles.

La FNSA organise chaque année des sit-in devant le Parlement et les ministères de l'Emploi et de l'Agriculture pour protester contre les agissements du patronat agricole et revendiquer le respect des droits des ouvrier.ère.s agricoles. À travers ses sections provinciales et régionales la FNSA suit la situation, reçoit les revendications des travailleur.euse.s et décide des actions militantes appropriées. Actuellement à Agadir, notre militante, responsable du bureau syndical de la société Duroc, est en sit-in depuis plus de 4 mois pour protester contre son licenciement abusif. Dans la même zone, une autre société agricole a licencié une dizaine de femmes ouvrières. Leur résistance soutenue par la FNSA leur a permis de récupérer leur poste.



Un sit in devant l'agence de développement agricole au Maroc pour réclamer les droits des ouvrier.ère.s agricoles. Les ouvrier.ère.s sont accompagnés.e.s de leurs familles. FNSA

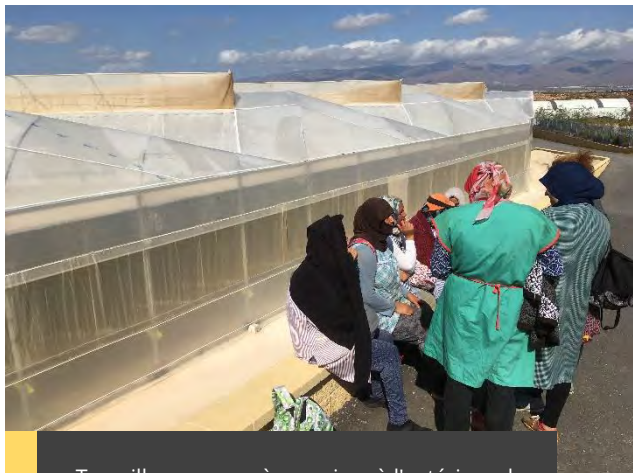
Les accidents fréquents liés au transport des ouvrier.ère.s est un dossier brûlant en ce moment au Maroc. Dernièrement, ils ont provoqué la mort d'une vingtaine de travailleur.euse.s. Dans les régions concernées, les sections de la FNSA interviennent pour dénoncer le mépris envers les victimes et revendiquer leurs droits, à travers des protestations, des visites aux familles et la collaboration avec les associations de défense des droits fondamentaux.

La FNSA maintient sa capacité de mobilisation par l'organisation des travailleur.euse.s et par leur formation. Elle a adopté en 2016 un plan stratégique qui structure sa lutte. Enfin la FNSA suit depuis longtemps les ouvrières qui se rendent à Huelva pour la récolte des fraises et va prochainement renforcer son travail syndical auprès de ces saisonnières en collaborant avec le SOC /SAT. Cette collaboration va se traduire par un programme permanent de formation et de sensibilisation.

## ORGANISATION ET LUTTE DES OUVRIER.ERE.S AGRICOLES EN ANDALOUSIE. LES SYSTEMES DE RECRUTEMENT

L'exploitation des ouvrier.ère.s agricoles au sud de la péninsule a de profondes racines historiques. Elle a commencé avec l'appropriation et la concentration des terres lors de la conquête d'Al-Andalus par les royaumes féodaux du nord et s'est consolidée avec la formation de l'État absolutiste espagnol. Les réformes agricoles libérales du XIX<sup>ème</sup> siècle ont accentué le latifundisme et la concentration des terres. La privation de la terre, le chômage endémique, les salaires de misère et des conditions de travail et sociales de marginalisation et de surexploitation ont donné lieu à des luttes paysannes andalouses acharnées, qui n'ont cessé qu'à la fin de la guerre civile espagnole, avec la brutale répression franquiste.

Dans les années 1970, la situation de la campagne andalouse avait à peine évolué. Il y avait peu de propriétaires terriens et de nombreuses personnes dépendaient totalement de leur salaire journalier pour vivre. La mécanisation avait prolongé la morte-saison des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s et l'émigration saisonnière ou définitive ne permettait pas de résoudre la situation. À la fin de la dictature, les ouvrier.ère.s agricoles ont commencé à s'organiser, avec la constitution en 1976 à Antequera du



Travailleuses en grève assises à l'extérieur de leurs serres dans le levant almeriense, Espagne. SOC-SAT

Syndicat des ouvrier.ère.s agricoles (*Sindicato Obrero Campesino*, SOC) pour revendiquer des conventions collectives pour les saisons agricoles, une assurance chômage et foncièrement la réforme agraire et la répartition de la terre. À travers de nombreuses grèves, mobilisations et occupations de terres, le SOC a obtenu d'importantes avancées dans la défense des droits du travail, et des avancées sociales via le lancement de coopératives d'ouvrier.ère.s agricoles telles que celles de Marinaleda ou Pedrera, qui ont donné un emploi à des milliers d'ouvrier.ère.s agricoles.

Quarante ans plus tard, le panorama a peu changé.

La concentration des terres est encore plus importante qu'avant, en dépit d'une réforme agraire plus apparente que réelle, la mécanisation des cultures a encore augmenté avec un maintien de taux élevés de

précarisation et d'exploitation de la main-d'œuvre. D'énormes superficies de culture industrielle intensive ont été développées, qui emploient une main-d'œuvre migrante d'origine très diverse fortement précarisée par le régime d'étrangéité. On constate dans ce secteur une augmentation de la concentration des entreprises et de la mainmise des entreprises multinationales qui accaparent et contrôlent les terres, les ressources et les marchés de commercialisation. La dépendance à l'employeur, les déplorables conditions de travail et l'impossibilité de vivre de son travail caractérisent encore le quotidien des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s les plus précaires qui existent : les ouvrier.ère.s agricoles. Chez eux.elles, l'analphabétisme atteint des niveaux inquiétants, leurs revenus moyens sont les plus bas de tous les secteurs de production et la marginalisation de la part des pouvoirs publics est quasiment absolue.

Les systèmes non officiels de recrutement d'ouvrier.ère.s agricoles qui perdurent malheureusement encore aujourd'hui dans de nombreuses provinces d'Andalousie ont été historiquement dénoncés et combattus. L'un d'eux consiste pour l'employeur à recruter dans des lieux établis des journaliers qu'il « choisit » comme s'il s'agissait d'un marché, en profitant de leurs besoins et de leur vulnérabilité. Il existe aussi le système dit du « *manijero* » (sorte de contremaître agricole) qui recrute les équipes qu'il met au service de l'entrepreneur en gardant une partie de leur salaire et en soumettant les travailleur.euse.s à de très mauvaises conditions de transport et d'hébergement, avec un fonctionnement de type mafieux. L'intermédiation des entreprises privées (ETT) a été légalisée dans les années 90 et les programmes de recrutement à la source (*contratación en origen*) ont été favorisés à partir du tournant du siècle. Tous ces mécanismes ont une même finalité : éviter la stabilité en matière de travail,



Session de formation aux droits des travailleur.euse.s dans les locaux du SOC-SAT, Almería. SOC-SAT



empêcher l'organisation et le contact avec les syndicats et soumettre l'ouvrier à la volonté de l'entrepreneur.



Réunion dans le quartier du Guémadero au Nord d'Almería. SOC-SAT

La province d'Almería, avec plus de 35.000 hectares de serres et plus de 150.000 ouvrier.ère.s agricoles travaillant dans les champs ou dans les entrepôts d'emballage, a été témoin de grandes luttes et mobilisations pour les droits du travail, les droits sociaux et les revendications contre le statut imposé aux étranger.ère.s ainsi que contre le racisme et la violence sociale et institutionnelle. Pendant les années 90, des milliers de travailleur.euse.s marocains et subsahariens ont obtenu à travers des occupations, des manifestations et une grève autogérée, la régularisation de leur situation légale (permis de

séjour et de travail, regroupement familial), des

améliorations en matière de droit du travail et des mesures contre les expulsions arbitraires et en faveur de l'intégration sociale. Les migrant.e.s se sont syndicalisé.e.s et ont en même temps formé leurs propres associations et fédérations, et aussi développé des activités commerciales. L'obtention de la mise en place de la procédure d'*arraigo* (enracinement) comme mécanisme permanent de régularisation, bien que manipulée et restreinte par l'administration, a permis à beaucoup de personnes d'« avoir des papiers ». La lutte pour la régularisation a été centrale car il s'agissait du mécanisme qui permettait l'accès à des contrats plus stables ainsi qu'une autonomie pour échapper au recrutement journalier ou au pouvoir des intermédiaires.

Cependant, le système de production agroindustrielle imposant des prix de plus en plus bas pour les producteur.rice.s, ces dernie.ère.s avaient besoin de briser toute organisation et protestation pouvant amener à une augmentation des coûts de main-d'œuvre. En 2000, l'assassinat d'une habitante d'Almería par un jeune homme marocain conduit la presse locale, l'élite municipale et les groupes de pouvoir économique à aviver un soulèvement à l'encontre de la population marocaine qui a duré plusieurs jours. Cette émeute raciste a entraîné de coûteux dommages matériels pour lesquels les attaquants sont restés absolument impunis et une énorme fracture sociale qui s'est consolidée en une chape de silence politique et social qui a duré plus de dix ans. Dans ce contexte, le SOC s'est organisé à Almería et est devenu depuis lors le principal instrument d'organisation et d'autodéfense des travailleur.euse.s saisonnier.ère.s, migrant.e.s dans leur grande majorité.

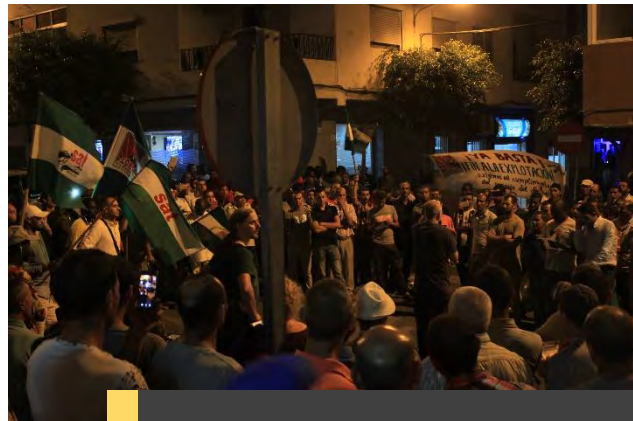


Réunion de quartier dans le Puche (Almería), rassemblant habitant.e.s andalous.es et migrant.e.s pour lutter pour un quartier digne. SOC-SAT

Suite à l'émeute, une grande grève à El Ejido et dans les villages avoisinants a permis d'arrêter la violence et d'asseoir les entrepreneurs et les administrations à la table des négociations. Cette rencontre a abouti



à la signature d'un accord qui garantissait les relogements, les réparations ainsi que des politiques sociales et de logement pour la population immigrée. Face au non-respect de cet engagement, l'occupation par plus de 500 travailleur.euse.s du local des syndicats d'Almería, suivie d'une grande manifestation le 1<sup>er</sup> mai et d'une action au sein de la sous-délégation du gouvernement, a permis le paiement indemnités aux Marocain.e.s affecté.e.s et l'ouverture d'une étape de revendication de la régularisation des migrant.e.s. À la suite de cette lutte, de multiples occupations et luttes dans tout l'État ont permis l'obtention de papiers pour des milliers de personnes. Les occupations de l'église de San José et de l'université d'Almería ont été les plus importantes dans la région. En 2005, une manifestation comptant plus de 5.000 travailleur.euse.s a défilé dans les rues d'Almería en demandant l'assouplissement de la procédure de « normalisation » de leur situation légale mise en œuvre par le gouvernement, ce qui, conjointement à des rassemblements et actions multiples, a garanti l'obtention de papiers pour des milliers de travailleur.euse.s, en grande majorité agricoles. À partir de la crise économique de 2007, la priorité des luttes des ouvrier.ère.s agricoles s'est recentrée sur l'emploi, l'accès à un salaire digne, la protection face aux licenciements massifs, et la cotisation de tous les jours travaillés.



Une réunion de travailleur.euse.s organisée par le SOC-SAT à El Ejido, Espagne. SOC-SAT



Militant.e.s du SOC-SAT lors d'une action de mobilisation des travailleur.euse.s. SOC-SAT

Ce furent également des années de lutte contre la procédure de recrutement à la source, système brisant l'organisation syndicale et mettant des travailleur.euse.s en règle dans les mêmes conditions de vulnérabilité que les « sans-papiers ». D'importantes luttes menées par des travailleur.euse.s sénégalais.es dans la zone de Pulpí et marocain.e.s dans la zone de Berja ont été victorieuses. Cependant la perversité même du système impliquait un non renouvellement des contrats des travailleur.euse.s combattif.ive.s revenant à leurs pays d'origine. Le SOC a réalisé une grande

campagne de dénonciation de cette forme de

mobilisation de main-d'œuvre saisonnière, dans une zone où l'activité agricole s'étend sur quasiment toute l'année. En conséquence, le recrutement à la source a cessé d'être utilisé dans cette région pendant de nombreuses années.

En 2011 à propos de ce dernier, un rapport du syndicat exposait que les travailleur.euse.s restent en Andalousie la plupart du temps mais on ne leur reconnaît pas les mêmes droits que les autres au prétexte qu'ils.elles habitent dans un autre pays: « Il faut exiger que dans le cadre de cette procédure, en plus du logement, l'entrepreneur garantisse un travail effectif et prenne en charge les voyages aller et retour, [...] Il faudrait également appliquer la cotisation chômage et établir des mécanismes pour que le.la travailleur.euse touche les prestations dans son pays d'origine ou cumule les périodes cotisées afin qu'elles soient incluses dans de futures prestations, dans le cas de l'obtention d'un permis de séjour annuel, qu'il.elle peut légalement obtenir après deux saisons. Nous considérons que la situation actuelle viole nos principes constitutionnels d'égalité au regard de la loi. Il faudrait enfin prendre en considération certaines circonstances exceptionnelles qui dégageaient le.la travailleur.se de son obligation de retourner dans

son pays à l'échéance des six mois, telles que la maladie, la grossesse, le mariage avec une personne résidente, entre autres situations. »



La formation pendant les luttes.  
SOC-SAT- Interbrigadas Berlin

Dans les années 2000, le SOC, conjointement à d'autres organisations, a également réalisé un travail de suivi de la saison de la fraise à Huelva, à l'autre extrémité de l'Andalousie, où la main-d'œuvre locale et des migrant.e.s installé.e.s ont été remplacés par des embauches en origine de femmes roumaines, sénégalaises et marocaines pour la plupart. Malgré les dénonciations et les actions réalisées, la situation d'exploitation par le travail et de harcèlement perdure à ce jour, se fondant principalement sur l'isolement et la vulnérabilité auxquels le système d'embauche en origine soumet plus de 15.000 saisonnières marocaines.

Le 17 juin 2018, plus de 2.000 femmes ont défilé dans les rues de Huelva en soutien aux travailleuses saisonnières de la fraise. Quelques semaines auparavant, certaines de ces travailleuses avaient porté plainte pour abus et harcèlement sexuel contre leurs supérieurs, ce qui a permis de faire la lumière sur toutes les atteintes aux droits du travail et aux droits humains que subissent depuis des années ces travailleuses sous contrat. Cette protestation, lancée par le SOC-SAT aux côtés de groupes féministes et d'autres syndicats alternatifs tels que la CGT et la CNT, a suscité la solidarité d'organisations européennes et marocaines et a bénéficié du soutien de dizaines de rassemblements dans toute l'Espagne, de Barcelone à Bilbao et Tenerife, principalement organisées par le mouvement féministe. La journée historique de la grève féministe du 8 mars comprenait notamment parmi ses objectifs, de rendre visible la gravité des situations vécues par les travailleuses, et tout particulièrement par celles avec le plus grand risque d'exclusion sociale, telle que les ouvrières agricoles ou le reste des migrantes en situation administrative irrégulière. Celles-ci sont particulièrement vulnérables à la violence sexuelle dans la mesure où la plainte en elle-même peut entraîner l'ouverture d'une procédure de sanction de la part de l'administration chargée du statut des étranger.ère.s en raison de leur situation irrégulière ou la détention à des fins d'expulsion.



Assemblée de travailleur.euse.s en juin 2018 après la grande manifestation à El Ejido contre le manque systématique de respect des conventions collectives du champ et du conditionnement.  
SOC-SAT- Interbrigadas Berlin

À partir de ces mobilisations, le SOC a repris ses campagnes syndicales pendant la saison de la fraise et des fruits rouges, en réalisant de multiples visites aux logements des travailleuses saisonnières marocaines, en diffusant des tracts d'information sur le droit du travail, en alertant la presse et en déposant des plaintes auprès du service d'inspection du travail. Des travailleuses migrantes et locales ont constitué une section syndicale à partir de laquelle l'information, l'organisation et la lutte commencent à s'étendre entre les travailleur.euse.s des grandes entreprises de la zone. Les syndicalistes du SOC ont voyagé au Maroc pour rencontrer les syndicalistes de la FNSA et d'autres organisations, afin de mettre en œuvre un plan de collaboration et de suivi syndical entre les deux pays.

À Almería des modes de recrutement non officiel et des systèmes de « *manijeros* » perdurent encore de façon marginale, toutefois les grandes entreprises,



qui possèdent de plus en plus d'hectares et fournissent le gros de la production, utilisent de plus en plus les agences de travail temporaire et tentent même de réintroduire les embauches en origine. Les ETTs sont utilisées pour détacher des saisonnier.ère.s dans d'autres pays européens pendant les périodes de basse saison.

Le SOC est en permanence mobilisé contre ces systèmes d'intermédiation et lutte en faveur de la stabilisation des contrats, d'une application de la loi égale pour tous et de la syndicalisation et de l'organisation de tou.te.s les travailleur.euse.s. Grâce à sa présence et sa mobilisation continue sur les lieux de travail, les centaines de plaintes et de procès gagnés depuis son cabinet-conseil, les campagnes de pression commerciale aux côtés des consommateurs européens, et ses plans de formation et d'organisation de plus de vingt sections syndicales, le SOC-SAT résiste et avance dans la défense des droits du travail et des droits sociaux des travailleur.euse.s agricoles.



## BANDE DESSINÉE : HUELVA, UNE HISTOIRE D'EXPLOITATION ET DE MOBILISATION

Au moins 2.000 femmes ont défilé le 17 juin 2018 dans les rues de Huelva, localité située au sud-est de l'Espagne connue pour la monoculture intensive de la fraise sous serre, en soutien aux saisonnières - notamment marocaines - ayant porté plainte pour agressions sexuelles dans plusieurs exploitations agricoles de la région. Ces saisonnières sont pour la plupart recrutées par les biais d'un dispositif d'introduction de main-d'œuvre étrangère connu sous le nom de *contratación en origen*.

L'appel à manifester a été lancé par le SOC-SAT (Syndicat andalou des travailleurs), membre d'ECVC, avec de associations féministes pour protester contre diverses sortes d'abus dont seraient victimes les ouvrières saisonnières. Plusieurs femmes ont déposé plainte contre leurs employeurs. On vous raconte cette histoire avec une BD...







HUELVA, ANDALOUSIE, SUD DE L'ESPAGNE. LA RÉGION EST CONNUE POUR LE PARC NATUREL DE DOÑANA, POUR SES INDUSTRIES PARTICULIÈREMENT POLLUANTES. MAIS SURTOUT POUR SON AGRICULTURE INTENSIVE SOUS SERRES, QUI FORME UNE VÉRITABLE "MER DE PLASTIQUE"

LE 17 JUIN 2018, UNE MANIFESTATION DÉFERLE DANS LA VILLE DE HUELVA.



\* NI HARCELEMENT SEXUEL, NI EXPLOITATION AU TRAVAIL

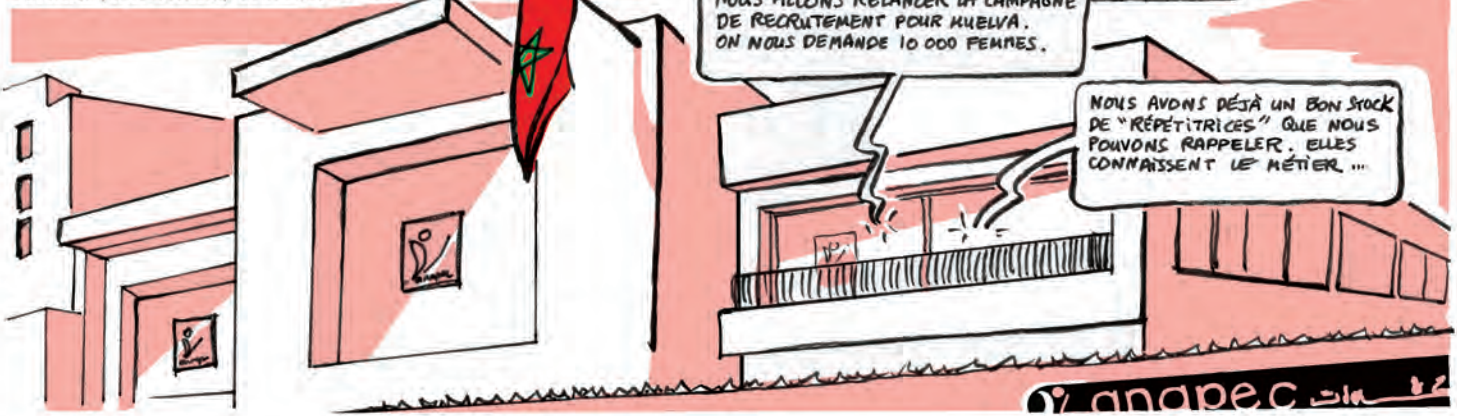
DANS LES PREMIERS RANGS, ON PEUT VOIR DES MAROCAINES.



EN PEU DE TEMPS, LES ARTICLES SUR LA CONDITION DE CES OUVRIÈRES SE SONT MULTIPLIÉS...



RABAT, BUREAU DE L'ANAPEC, L'AGENCE POUR L'EMPLOI MAROCAINE, JANVIER 2018.



NOUS ALLONS RELANCER LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT POUR HUELVA. ON NOUS DEMANDE 10 000 FEMMES.

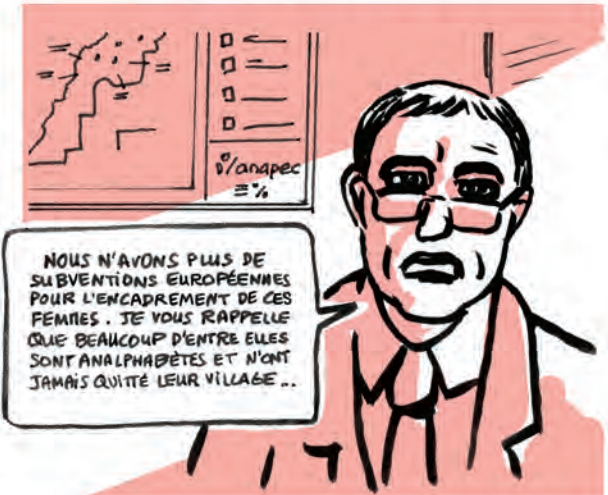
MESSIEURS...

NOUS AVONS DÉJÀ UN BON STOCK DE "RÉPÉTITRICES" QUE NOUS POUVONS RAPPELER. ELLES CONNAISSENT LE MÉTIER...

anapec

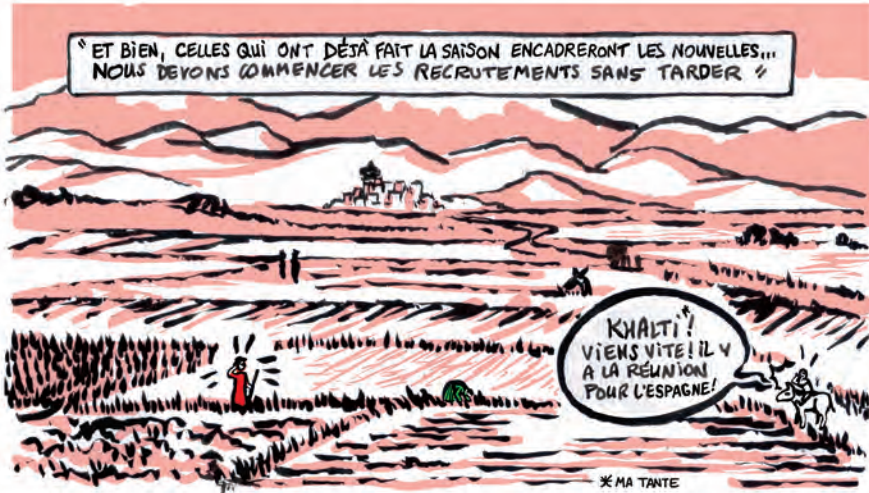


OUI. CÉPENDANT, IL EN FAUDRA DES NOUVELLES EN PLUS...



NOUS N'AVONS PLUS DE SUBVENTIONS EUROPÉENNES POUR L'ENCADREMENT DE CES FEMMES. JE VOUS RAPPELLE QUE BEAUCOUP D'ENTRE ELLES SONT ANALPHABÈTES ET N'ONT JAMAIS QUITTÉ LEUR VILLAGE...





\* MA TANTE





PORT DE TANGER, TROIS SEMAINES PLUS TARD.

ALORS, ILS VONT NOUS LES RENDRE QUAND, NOS PASSEPORTS ?

OH, AU MOMENT DE PASSER LA DOUANE, PAS AVANT! FAUDRAIT PAS QU'ON AILLE SE PROMENER, AVEC NOS JOLIS VISAS POUR L'EUROPE!



HÉ, N'AIE PAS PEUR! C'EST LA PREMIÈRE FOIS QUE TU VOYAGES ?

OUI... ET C'EST LA PREMIÈRE FOIS QUE JE LAISSE MON FILS! JE SUIS SI TRISTE!

T'INQUIÈTE PAS! ON EST TOUTES COMME TOI! ON A TOUTES DES ENFANTS!

ILS FONT ÇA POUR ÊTRE SÛRS QU'ON RENTRE AU MAROC!

ÉVIDEMMENT, C'EST DUR DE LAISSER LES GOSSES!



PORT DE TARIFA, ESPAGNE, UNE HEURE PLUS TARD.

37 EUROS PAR JOUR, ASMA! TU IMAGINES CE QUE ÇA FAIT EN DIRHAMS ? J'ESPÈRE REVENTR AVEC BEAUCOUP D'ARGENT!

OUI... MAIS TU SAÏS, IL FAUT QUE TU TOMBES SUR UN BON PATRON, AUSSI!

TU L'AS DÉJÀ FAIT ?

OUI. C'EST MA 4ÈME CAMPAGNE.

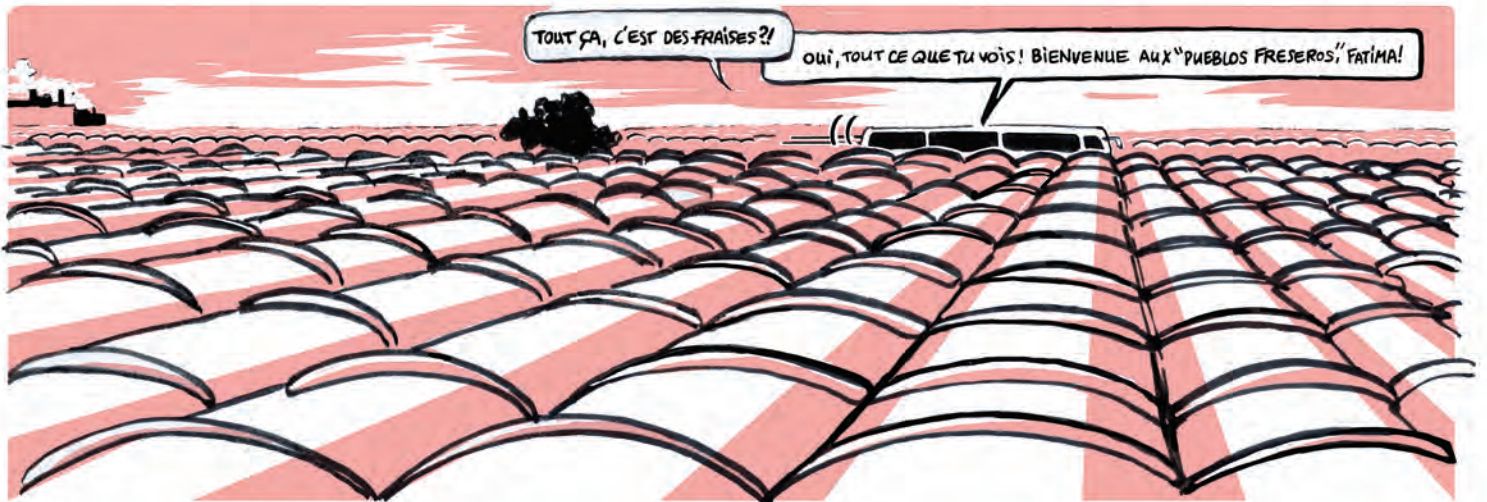
J'AI HÉSITÉ À PARTIR... ON DIT QUE LES FEMMES QUI TRAVAILLENT EN ESPAGNE DEVIENNENT DES...

C'EST DELA JALOUSIE. MOI, MON MARI N'A PAS SUPPORTÉ QUE JE GAGNE PLUS QUE LUI. AUJOURD'HUI ON EST DIVORCÉS. JE VAIS OÙ JE VEUX!



TOUT ÇA, C'EST DES FRAÏSES ?!

OUI, TOUT CE QUE TU VOÏS! BIENVENUE AUX "PUEBLOS FRESEROS", FATIMA!





QUELQUES JOURS PLUS TARD...







EN PLUS, IL N'Y A QU'UN FILET D'EAU ...



TU TE DÉPÊCHES?! NOUS AUSSI, ON A FAIM!

EH! C'EST PAS SA FAUTE SI IL N'Y A QU'UNE BOUTEILLE DE GAZ!



LE LENDEMAIN, JOUR DE CONGÉ.

VIENS, J'AI EMPRUNTÉ QUELQUES EUROS. ON VA EN VILLE. N'AIE PAS PEUR!



BONJOUR. TU PEUX NOUS CONDUIRE AU VILLAGE?

BIEN SÛR, MA SŒUR! AU TARIF HABITUEL.



ALORS, ÇA VA BIEN, LES FRAISES?

OUI... C'EST DUR, UN PEU...

C'EST SA PREMIÈRE CAMPAGNE!



MAIS VOUS, VOUS ÊTES ICI LÉGALEMENT. POUR NOUS, CEUX DE LA CHABOLA, C'EST BIEN PIRE! ON GAGNE 3€ DE L'HEURE... QUAND ON NOUS EMPLOIE!



HEUREUSEMENT QUE JE J'AI RENCONTRÉE, ASMA, TU CONNAIS BEAUCOUP DE CHOSSES... MAIS TU SAIS, LE "JEFE" IL ME FAIT PEUR!

À MOI AUSSI... IL N'ARRÊTE PAS DE CRIER... IL EST PAS NORMAL -



LES SEMAINES PASSENT...



OUI... NON... PAS ENCORE... PASSE-MOI MON FILS!





ALLO? ATTENDEZ! JE VOUS PASSE MA COLLÈGUE QUI PARLE ARABE!



CE SONT LES OUVRIÈRES DE L'ENTREPRISE "FRESA FELIZ 2000" ELLES SE SONT RÉUNIES ELLES VEULENT NOUS VOIR... ÇA A L'AIR ASSEZ GRAVE...



LA CAMPAGNE DES FRAÎSES SE TERMINE. VOUS AVEZ BIEN TÔT RENTRER CHEZ VOUS AU MAROC. QUELS SONT VOS PROBLÈMES? DITES-NOUS...



JE NE COMPRENDS PAS! J'AI BEAUCOUP MOINS D'ARGENT QUE PRÉVU!

Moi aussi



C'EST TON BULLETIN DE SALAIRE, ÇA?! FAIS-VOIR...

MORA = 5,40 x 144	
777	
- ALQUILER	50
- GAS	4
- LUZ	15
- BOTINS Y TRATE	15
- ANTICIPA	70
= 623	

LA FEMME DU CHEF M'A EXPLIQUÉ, MAIS JE NE COMPRENDS PAS...



ET BIEN, SUR TON SALAIRE DE 777 €, TU DOIS RETIRER...

4 € DE GAS...

15€ POUR L'ÉLECTRICITÉ

50 € DE LOYER

15 € POUR LE PRÊT DES BOTTES ET DE LA COMBINAISON

70 € D'AVANCE EN DÉBUT DE SAISON



C'EST GRAVE! MAIS IL Y A ENCORE PLUS GRAVE!



IL NOUS TOUCHE! IL VEUT COUCHER AVEC NOUS!



LE "JEFE"! IL NOUS INSULTE! IL CRIE TOUT LE TEMPS!



SI ON N'OBEÏT PAS, IL NOUS PRIVE DE TRAVAIL.



BON SANG! ON NE PEUT PAS FERMER LES YEUX! IL FAUT PORTER PLAINTE ET APPELER NOTRE AVOCATE...

IL VIENT DANS LA CHAMBRE ET IL DIT " JE DORS AVEC TOI" COMME J'AI RÉSISTÉ, JEN'AI PAS EU DE TRAVAIL LES DEUX JOURS D'APRÈS.

IL YA DES JOURS OÙ ON NE TRAVAILLE QUE 3 OU 4 HEURES, ET IL NOUS DIT D'ARRÊTER! ON NE GAGNERA PAS ASSEZ!

QUAND IL EST PAS CONTENT, IL DIT QU'IL VA NOUS RENVoyer AU MAROC!



1ER JUIN 2018. LA PLAINE EST DÉPOSÉE. UNE MANIFESTATION SPONTANÉE A LIEU DEVANT L'ENTREPRISE LORS DE LA VENUE DE LA GUARDIA CIVIL.

DANS LES JOURS QUI SUIVENT, DES CARS SONT AFFRÉTÉS. LES OUVRIÈRES SONT INCITÉES À REPARTIR PRÉCIPITAMMENT.



FATÍMA REPART. ASMA ET UNE DIZAINE D'AUTRES FEMMES, DÉTERMINÉES À TÉMOIGNER, DÉCIDENT DE RESTER EN ESPAGNE, CACHÉES DANS UNE VILLE ÉLOIGNÉE DE HUELVA.

PAYÉE APPROXIMATIVEMENT PENDANT LE TRAJET DU CAR, FATÍMA REPREND LE BATEAU SANS SAVOIR CE QUE DEVIENDRA SA PLAINE.



LE 4 JUIN 2018, OSCAR REINA, DU SYNDICAT SAT, PARAÎT DEVANT LA PRESSE.

AUJOURD'HUI, IL FAUT DÉNONCER L'ESCLAVAGE, L'EXPLOITATION QUI A LIEU ICI EN TOUTE IMPUNITÉ. ÇA SE REPRODUIT D'ANNÉE EN ANNÉE ET ELLES NE PEUVENT PAS SE DÉFENDRE. C'EST UN CAS DE VIOLATION DES DROITS HUMAINS ET ELLES NOUS DEMANDENT DE FAIRE QUELQUE CHOSE! CES TRAVAILLEUSES, PERSONNE NE LES ÉCOUTE NI NE LES REGARDE. POUR TOUT LE MONDE, CE SONT DES PERSONNES SANS VISAGES. DANS UN ÉTAT DÉMOCRATIQUE, CE N'EST PAS ACCEPTABLE.



LA MANIFESTATION, À L'APPEL DE LA PLATAFORMA FEMINISTA, QUI RÉUNIT DE NOMBREUSES ASSOCIATIONS FÉMINISTES, A LIEU LE MÊME JOUR DANS TOUTES LES GRANDES VILLES D'ESPAGNE.

LES ARTICLES DE PRESSE ET LES REPORTAGES SE SUCCEDENT... UNE DIZAINE DE FEMMES TÉMOIGNE À VISAGE COUVERT.

IL NOUS A HUMILIÉES, DÉSHONNORÉES !!!



JE NE PEUX PAS RENTRER AU MAROC, LA FAMILLE DE MON MARI ME TUERAIT!

NOUS DEVONS DIRE LA VÉRITÉ, ET RENTRER AU MAROC LA TÊTE HAUTE.



**SIN ESCLAVITUD**  
laboral ni sexual



MAROC, JANVIER 2019



"ON AIME PAS LES FILLES QUI FONT DES HISTOIRES! SI TU VOULAIS RETOURNER TRAVAILLER LÀ-BAS, FALLAIT PAS TE PLAINDRE."  
 "... IL Y EN A D'AUTRES! ON RECRUTE 19 179 FEMMES CETTE ANNÉE. TU N'EN FERAS PAS PARTIE. TANT PIS POUR TOI!"





# INTERMÉDIATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET SERVITUDE DES TRAVAILLEUR.EUSE.S DANS L'AGRICULTURE. APPEL À MOBILISATION POUR LE RESPECT DES TRAVAILLEUR.EUSE.S DE LA TERRE.

Dans des campagnes de plus en plus globalisées, le modèle de production agroindustriel, fruit d'un système capitaliste de concurrence généralisée orchestré par des entreprises multinationales, ne cesse de se développer, avec des conséquences néfastes tant sur le plan environnemental que social. Ce système de production se fonde notamment sur l'exploitation de travailleur.euse.s précarisé.e.s, flexibles et mobiles, utilisé.e.s comme variable d'ajustement pour générer de plus en plus de profit. Pour les recruter, les entreprises ont recours à différents dispositifs d'intermédiation de main-d'œuvre. Cela répond non seulement aux difficultés de recrutement et de gestion d'importants contingents de travailleur.euse.s mais également à une volonté progressive des entreprises de se déresponsabiliser ou de sous-traiter la gestion des ressources humaines.



Manifestation (Huelva, juin 2018) de soutien aux saisonnières marocaines de la fraise ayant porté plainte pour agressions sexuelles. SOC-SAT

Parmi les différents systèmes d'intermédiation utilisés, certains sont gérés par les États eux-mêmes, d'autres par des agences de placement privées, d'autres encore sont partiellement ou complètement informels. Ces systèmes amplifient l'exploitation des travailleur.euse.s et leur vulnérabilité et sont à la source d'atteintes physiques, morales et psychologiques. Il s'agit d'une négation des droits fondamentaux des travailleur.euse.s en général et des travailleur.euse.s migrant.e.s et de leurs familles en particulier. Dans ces contextes, la situation des femmes et des mineur.e.s est alarmante.



La lutte porte ses fruits : réadmission des travailleur.euse.s licencié.e.s par Agromediterránea. Murcie. SOC-SAT

L'intermédiation engendre, par différents mécanismes, une dégradation des conditions de travail et de vie des ouvrier.ère.s agricoles à travers l'établissement d'une relation de dépendance envers les employeurs et/ou les intermédiaires. Les régimes migratoires européens sont un des principaux leviers permettant d'établir la précarité des travailleur.euse.s migrant.e.s à travers l'établissement de statuts légaux captifs ou à travers l'illégalisation. Dans le cas des dispositifs gouvernementaux d'introduction de main-d'œuvre saisonnière, du détachement international ou de l'illégalisation des travailleur.euse.s, l'intermédiation empêche le bénéfice des droits sociaux et de prévoyance du pays de travail (chômage, retraite, protection contre les risques professionnels, regroupement familial...).

En outre, dans les cas où l'intermédiaire se charge aussi d'autres services (notamment le logement, la nourriture, le transport), on constate une dégradation significative des conditions de vie et de rémunération (le coût des « services offerts » étant souvent déduit du salaire).

Plus généralement, on constate dans certaines régions de graves violations allant jusqu'à des formes d'asservissement des travailleur.euse.s.

Face à ces constats :

### **Nous dénonçons**

- ❖ Les dispositifs d'introduction et de détachement de main-d'œuvre étrangère promus par l'Union européenne qui génèrent une dépendance totale aux employeurs, excluent les travailleur.euse.s du bénéfice des droits sociaux (mais aussi civils, politiques et économiques) et renforcent leur vulnérabilité et leur exploitation
- ❖ Le travail de certaines agences d'intermédiation privées, en particulier celles pratiquant le détachement des travailleur.euse.s au sein de l'Union, qui jouent sur les disparités créées par les États et engendrent une dégradation des conditions de travail et de vie
- ❖ Toutes les formes de médiations informelles ou illicites à but lucratif qui s'exercent au détriment des travailleur.euse.s, assimilables à du marchandage et à de l'esclavage moderne  
Les politiques migratoires utilitaristes qui engendrent discrimination et exploitation des travailleur.euse.s étranger.ère.s, conduisant à transformer de nombreuses régions agricoles en zones de non-droits
- ❖ Les États qui tirent un profit économique des dispositifs d'introduction de main-d'œuvre et du développement du travail détaché tout en maintenant dans l'illégalité un réservoir de main-d'œuvre sans papiers
- ❖ La volonté par les États de mettre à disposition du patronat les demandeur.euse.s d'asile, particulièrement vulnérables et précarisé.e.s par leur situation d'attente et de dépendance



### **Nous demandons**

- ❖ La mise en place de politiques de placement gérées par les services publics qui garantissent aux travailleur.euse.s agricoles des droits en termes de stabilité de l'emploi et d'égalité
- ❖ L'interdiction ferme de toute pratique d'intermédiation illicite et la poursuite sur un plan légal et pénal des intermédiaires qui la pratiquent et des employeurs qui y ont recours
- ❖ La mise à disposition de logements adaptés et dignes pour les travailleur.euse.s saisonnier.ère.s
- ❖ La reconnaissance d'un droit au séjour pour tous les travailleur.euse.s agricoles, y compris saisonnier.ère.s
- ❖ L'obligation faite à l'employeur de délivrer à toute personne travaillant pour lui, y compris via la sous-traitance, une information élaborée par les organisations syndicales – dans la langue des travailleur.euse.s - notamment par l'affichage sur tous les lieux de travail
- ❖ La garantie pour les travailleur.euse.s de pouvoir exercer pleinement leurs droits syndicaux
- ❖ La participation et la convergence de toutes les forces et les organisations sociales, dont les syndicats de base et confédéraux, dans la défense des droits des ouvrier.ère.s agricoles et dans la lutte contre tout système d'intermédiation et d'exploitation
- ❖ L'introduction dans la PAC du principe de conditionnalité sociale, consistant à conditionner les aides agricoles au respect des droits fondamentaux des travailleur.euse.s agricoles (droit du travail, droits sociaux) dans l'ensemble de la chaîne alimentaire (production, transformation et commercialisation)
- ❖ La condamnation de toute forme de criminalisation des migrant.e.s et des organisations/personnes, publiques ou privées, qui les soutiennent
- ❖ L'application et le respect par tous les États des déclarations et conventions internationales, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleur.euse.s migrant.e.s et des membres de leur famille et la Déclaration sur les droits paysans et autres personnes travaillant dans les zones rurales

### **Nous luttons**

- ❖ Pour des alternatives au modèle agro-industriel fondées sur une économie paysanne qui assure la souveraineté alimentaire
- ❖ Pour des solutions alternatives de production, distribution et consommation des produits agricoles basées sur les principes de la souveraineté alimentaire et de l'agroécologie
- ❖ Pour un droit au revenu décent des paysan.ne.s et de tou.te.s les travailleur.euse.s de la terre, qui leur assure – ainsi qu'à leur famille - une vie digne
- ❖ Pour le respect des droits humains sur un principe d'égalité pour tous et toutes
- ❖ Pour une liberté d'aller et venir, de travailler et de résider pour tous et toutes

## **NOUS APPELONS A UNE CAMPAGNE DE MOBILISATION**

**CONTRE CES SYSTÈMES QUI ENGENDRENT DISCRIMINATION, EXPLOITATION ET SOUFFRANCE**

**ET**

**POUR LE RESPECT DES DROITS DES TRAVAILLEUR-EUSE-S DE LA TERRE**

**POUR UNE AGRICULTURE PAYSANNE RESPECTUEUSE**

**DE L'ENVIRONNEMENT ET DES PERSONNES**



Publication coordonnée par Andres Arce Indacochea et Cristina Brovia dans le cadre du groupe de travail « migration et travail salarié en zone rurale » de la Coordination Européenne Via Campesina (ECVC)

Avec la collaboration de : Béatrice Mésini, Domenico Perrotta, Emmanuelle Hellio, Mohamed Hakech, Juana Moreno Nieto, Federico Pacheco, François Frigot, Frédéric Décosse, Manon Benlolo, Margret Muller, Nadia Azouagagh, Nathan Seiller-Mann, Romain Balandier, Sergio Garcia Pastor.

Scénario et dessins bande dessinée : Annelise Verdier

Mise en page : Mohammad Iqbal

Novembre 2019



Avec le soutien financier de



**ECVC**

**EUROPEAN COORDINATION VIA CAMPESINA**

Rue de la Sablonnière 18  
1000 Bruxelles  
Belgique

[www.eurovia.org](http://www.eurovia.org)  
Facebook: ECVC - European Coordination Via Campesina  
Twitter: @ECVC1