

REPUBLIQUE DE MADAGASCAR

## **LA SITUATION DU SECTEUR DES ENTREPRISES FRANCHES A MADAGASCAR**

**Etat des lieux du secteur des entreprises franchises – Juin 2007**



Bureau  
international  
du Travail

## TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
RESUME DU DOCUMENT	5
INTRODUCTION	8
CHAPITRE I : LA SITUATION ECONOMIQUE DU SECTEUR DES ENTREPRISES FRANCHES A MADAGASCAR	9
1.1. Le contexte socio-économique global de Madagascar	9
1.2. La place du secteur des entreprises franches dans l'économie nationale	10
1.3. La cartographie du secteur des entreprises franches	12
1.4. Les situations des investissements, des marchés et des coûts de facteurs dans le secteur des entreprises franches	13
1.4.1. Les investissements dans les EF	13
1.4.2. Les EF et leurs marchés	14
1.4.3. Les coûts des facteurs	16
1.5. L'évolution de l'emploi dans le secteur des EF	18
1.6. Les perspectives de développement du secteur des entreprises franches	20
CHAPITRE II : L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE DU SECTEUR DES ENTREPRISES FRANCHES	21
2.1. Un régime d'exception en matière fiscale, financière et foncière	22
2.2. Un régime de droit commun pour la législation sociale	24
2.3. Les tendances générales ne sortant pas de la démarche observée dans le monde	24
CHAPITRE III : LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES ENTREPRISES FRANCHES	28
3.1. L'effectif global dans le secteur des EF et le profil général des travailleurs	28
3.1.1. Nombre d'emplois existants dans le secteur des entreprises franches	28
3.1.2. Profil des travailleurs dans le secteur des EF	28
3.2. Les politiques et la gestion des ressources humaines dans les EF	31
3.2.1. Les politiques de recrutement	31
3.2.2. La gestion des contrats de travail et des conditions de rémunération	32
3.2.3. La durée du travail	36
3.2.4. Les droits aux congés	37
3.3. Les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé des travailleurs	38
3.3.1. Des efforts de prévention des accidents et des maladies constatés	38
3.3.2. Le scepticisme des travailleurs sur les mesures de prévention	39
3.3.3. La médecine d'entreprise	39
3.3.4. Un taux élevé d'affiliation des EF à la CNAPS comparativement aux autres entreprises	40
3.4. La situation des droits des femmes dans les EF	41
3.5. Les relations de travail	44
3.5.1. Les conflits de travail	44
3.5.2. Les activités syndicales dans les EF	47
3.6. Les activités de contrôle exercées par les autorités responsables	49
3.7. Les conditions d'emploi dans le secteur des entreprises franches	50
3.7.1. La structure des emplois	50
3.7.2. Le transfert de technologie opéré avec prudence surtout au niveau de la production	51
3.7.3. La formation professionnelle, les besoins exprimés et la mobilité des travailleurs	51
CONCLUSION	53
ANNEXE 1 – Références bibliographiques	55
ANNEXE 2 – Méthodologie de l'étude d'actualisation	57

## TABLEAUX, GRAPHIQUES, ENCADRES ET CHANGES

---

### Tableaux

- Tableau 1.1 - Evolution de la situation macro-économique pour la période 2001-2005
- Tableau 1.2 - Evolution de la part des EF au PIB (aux prix constants 1984)
- Tableau 1.3 - Evolution des exportations des zones franches en million de DTS
- Tableau 1.4 - Evolution des proportions des produits exportés par les EF pour la période 2002-2006
- Tableau 1.5 - Evolution du nombre des entreprises franches en activité pour la période 2002-2006
- Tableau 1.6 - Répartition géographique de l'implantation des EF
- Tableau 1.7 - Répartition des EF par branche d'activités
- Tableau 1.8 - Evolution des investissements dans le secteur des EF en milliards de Ariary
- Tableau 1.9 - Evolution du commerce extérieur des zones franches (en million de DTS)
- Tableau 1.10 - Evolution des exportations des EF en % selon le pays et/ou la région de destination
- Tableau 1.11 - Evolution des importations des EF en % selon le pays et/ou la région de destination
- Tableau 1.12 - Coût des facteurs par pays en US\$
- Tableau 1.13 - Evolution du nombre d'emplois dans le secteur des EF
- Tableau 3.1 - Profil des travailleurs du secteur des EF
- Tableau 3.2 - Niveau d'instruction des cadres
- Tableau 3.3 - Rapport de rémunération entre homme et femme pour les catégories des ouvriers et des employés
- Tableau 3.4 - Coefficient de variation entre le salaire moyen et le salaire médian
- Tableau 3.5 - Rapport de rémunération entre homme et femme pour les catégories des cadres
- Tableau 3.6 - Durée hebdomadaire des heures supplémentaires dans les EF
- Tableau 3.7 - Pourcentage des femmes par CSP
- Tableau 3.8 - Rapport de rémunération des ouvriers par sexe
- Tableau 3.9 - Rapport de rémunération des cadres par sexe
- Tableau 3.10 - Avis des travailleuses sur le respect des droits des femmes enceintes

### Graphiques

- Graphique 1.1 - Structure de l'emploi par secteur d'activités
- Graphique 3.1 - Pyramide des âges des travailleurs dans le secteur des EF
- Graphique 3.2 - Niveau d'instruction des travailleurs
- Graphique 3.3 - Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise

### Encadrés

- Encadré n°1 - Contrat de travail
- Encadré n°2 - Mesures d'hygiène générale
- Encadré n°3 - Médecine de travail – Obligatorité de l'adhésion
- Encadré n°4 - Conditions de travail

### Changes

Taux moyens de change au 31/12/06 :

- DTS 1 = Ar 3 150
- US\$ 1 = Ar 2 142
- Euro 1 = Ar 2 687

## **SIGLES ET ABREVIATIONS**

<b>AGOA</b>	: African Growth and Opportunity Act
<b>AMIT</b>	: Association Médicale Inter-entreprise de Tananarive
<b>APE</b>	: Accord de Partenariat Economique
<b>BCM</b>	: Banque Centrale de Madagascar
<b>CDD</b>	: Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	: Contrat à Durée Indéterminée
<b>C.O.I</b>	: Commission de l'Océan Indien
<b>COMESA</b>	: Common Market for Eastern and Southern Africa
<b>CSP</b>	: Catégorie Socio-Professionnelle
<b>CTM</b>	: Conférence des Travailleurs Malgaches
<b>DTS</b>	: Droit des Tirages Spéciaux
<b>EAI</b>	: Enquête Annuelle dans l'Industrie
<b>IDE</b>	: Investissement Direct Etranger
<b>EDBM</b>	: Economic Development Board of Madagascar
<b>EF</b>	: Entreprise Franche
<b>EIT</b>	: Entreprise Industrielle de Transformation
<b>EPE</b>	: Entreprise de Promotion Exploitation
<b>EPIB</b>	: Entreprise de Production Intensive de Base
<b>EPM</b>	: Enquête Prioritaire auprès des Ménages
<b>ES</b>	: Entreprise de Service
<b>FMG</b>	: Francs Malgaches
<b>GEC</b>	: Groupement d'Expertise et de Compétence
<b>GEFP</b>	: Groupement des Entreprises Franches et Partenaires
<b>GEM</b>	: Groupement des Entreprises de Madagascar
<b>IDE</b>	: Investissement Direct Etranger
<b>IPI</b>	: Indice de Production Industrielle
<b>INSTAT</b>	: Institut National de la Statistique
<b>IPF</b>	: Investissement de Portefeuille
<b>JO</b>	: Journal Officiel
<b>LNR</b>	: Laboratoire National de Référence
<b>MAP</b>	: Madagascar Action Plan
<b>MEPSPC</b>	: Ministère de l'Economie, du Plan, du Secteur Privé et du Commerce
<b>MFPTLS</b>	: Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales
<b>OIT</b>	: Organisation Internationale du Travail
<b>OMD</b>	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
<b>OS</b>	: Ouvrier Spécialisé
<b>PIB</b>	: Produit Intérieur Brut
<b>PPTÉ</b>	: Pays Pauvres Très Endettés
<b>SADC</b>	: Southern African Development Community
<b>SEF</b>	: Secteur des Entreprises Franches
<b>SME</b>	: salaire Minimum d'Emploi
<b>TIC</b>	: Technique de l'Information et de Communication
<b>TVA</b>	: Taxe sur la Valeur Ajoutée
<b>USA</b>	: United States of America
<b>USD</b>	: US Dollar
<b>ZF</b>	: Zone Franche
<b>ZFI</b>	: Zone Franche Industrielle

## **RESUME DU DOCUMENT**

Le présent rapport offre un état des lieux du secteur des entreprises franches (EF) ; il traite principalement les 3 grandes rubriques suivantes : (i) l'analyse économique des situations du secteur, (ii) l'environnement juridique dans lequel évoluent les EF, (iii) la situation des droits des travailleurs et des conditions de travail dans les EF.

### • **Le secteur des EF et l'économie nationale**

Depuis 2001, Madagascar a maintenu un rythme de croissance annuelle moyenne de l'ordre de 4%. Le secteur secondaire enregistre une tendance baissière pour la période 2001-2005, avec une contribution moyenne annuelle de 12% au PIB ; la part du secteur des EF a par contre progressé, tout en restant faible avec un niveau de valeur ajoutée de l'ordre de 1 à 2% environ du PIB contre 10% du reste du secteur industriel et 6% des entreprises d'IDE en 2006<sup>1</sup>. Sur le plan économique, la situation du secteur des EF est caractérisée par les principaux aspects suivants :

- Les investissements dans le secteur des EF durant les 5 dernières années sont évalués autour de 110 millions de US\$. Ces investissements forment à peu près le tiers des investissements réalisés à Madagascar durant les 5 dernières années.
- La contribution des EF en terme d'exportation est prépondérante, malgré le fait que le secteur ne représente qu'une faible partie de la valeur ajoutée nationale. En effet, la part du secteur des EF dans la valeur des exportations totales est de 56% et la branche « textile et confection » reste prédominante dans les exportations (70% des exportations du secteur des EF en 2006). L'Europe est la première destination des exportations des EF, suivie par les Etats-Unis en nette régression depuis le démantèlement des accords multifibres en janvier 2005.
- Les importations des EF constituent les ¾ de l'approvisionnement total du secteur des EF ; cette situation se trouve entre autres à l'origine de la faible intégration du secteur des EF dans l'économie nationale, mettant ainsi en évidence sa position marginale dans la création de la valeur ajoutée nationale.
- Pour la période 2001-2005, le secteur génère toujours un solde commercial excédentaire, avec un taux de couverture atteignant jusqu'à 157%. Depuis 2004, la Chine est devenue le principal fournisseur des EF malgaches, après avoir relégué au second rang la France.
- Les coûts des facteurs à Madagascar sont généralement élevés comparativement à ceux d'autres pays d'Afrique, de l'Asie et de l'Océan Indien qui se situent à proximité de la Grande Ile et possédant un tissu important de zones franches industrielles. Cependant, une très nette amélioration des coûts des télécommunications (téléphone et Internet) est relevée depuis 2004.
- En terme d'emploi, le secteur des EF compte 116 000 emplois et la taille moyenne des EF est estimée à 574 salariés en 2006. Le coût horaire de la main-d'œuvre est évalué à US\$ 0,4 et constitue un élément de compétitivité pour Madagascar.

Par rapport au développement du secteur des EF, il est jugé indispensable d'explorer et renforcer plusieurs orientations de politique économique pouvant à la fois stabiliser les fondamentaux économiques et toucher l'amélioration des infrastructures (électricité, eau, ports, télécommunications, etc.) pour assurer une meilleure compétitivité car l'existence du secteur des EF ne devrait pas uniquement dépendre du package d'incitations offertes et du « low wages » mais des structures des facteurs « coûts » et « hors coûts » compétitifs au niveau international capables de créer les conditions de la croissance et de la pérennité d'entreprises efficaces et soucieuses de promouvoir l'emploi décent.

---

<sup>1</sup> Source : Enquête sur les investissements directs étrangers. BCM – INSTAT 2006

- **L'environnement juridique et réglementaire du secteur des EF**

Jusqu'à maintenant, le régime de zone franche en vigueur à Madagascar est un droit institué par la nécessité de créer un cadre incitatif pour les investissements et par le refus de créer un ghetto juridique au sein du corpus juridique malgache.

Le régime de ZF est ainsi caractérisé par :

- l'application d'un régime d'exception en matière fiscale, financière et foncière, destiné à promouvoir les investissements liés aux activités tournées exclusivement vers l'exportation à travers divers avantages (exonération, abattement fiscal, facilitation de procédures, etc.) ;
- l'application d'un régime de droit commun pour la législation sociale.

La refonte du régime juridique régissant les zones et entreprises franches en cours de ratification au niveau du Parlement, à travers un projet de loi orienté vers une simplification des procédures douanières et fiscales, inclut des dispositions spéciales en matière de législation sociale « libérant » surtout les dispositions relatives au travail de nuit des femmes et au recours aux heures supplémentaires.

- **La situation de l'emploi et les conditions de travail dans les EF**

En matière de conditions de travail et de situation de l'emploi dans les EF, les points essentiels suivants sont à relever :

- Les salariés sont généralement jeunes avec une moyenne d'âge de 28 ans et les femmes représentent 71% des travailleurs des EF. Globalement, le niveau d'instruction du personnel est élevé.
- Le secteur des EF se caractérise relativement par une nette tendance à la sécurisation de l'emploi car 86% des travailleurs sont titulaires d'un contrat de travail. Par contre, 10% des travailleurs ne possèdent pas de contrat de travail et les 4% restants formés surtout de saisonniers et de temporaires sont dans la catégorie des travailleurs aux « contrats de travail non écrits ». L'on signale que pour l'ensemble des entreprises formelles du pays, 16% environ des emplois sont considérés comme temporaires et caractérisés par l'absence de tout contrat formel. Par ailleurs, le licenciement pour motif personnel constitue la raison de rupture de contrat la plus fréquente.
- Les salaires dans les EF sont généralement au-dessus des barèmes légaux. Le coût horaire de la main-d'œuvre est évalué à US\$ 0,40 dans le secteur des EF contre US\$ 0,28<sup>2</sup> dans l'ensemble de l'économie ; la masse salariale distribuée par le secteur des EF est évaluée autour de 20% des chiffres d'affaires du secteur contre 8% pour l'ensemble des entreprises formelles dans le pays. Cette situation tend à conforter l'expansion de l'emploi dans le secteur des EF montrant que les EF procurent des emplois mieux rémunérés que dans les autres secteurs modernes et le secteur informel, engendrant ainsi un phénomène de forte mobilité de la main-d'œuvre salariée. Des disparités sont toutefois notées, avec les femmes qui perçoivent, en terme de salaire de base moyen, 8% de moins que les hommes pour les catégories ouvrières et 20% pour les cadres. L'on signale que, pour l'ensemble du pays, le salaire moyen des femmes équivaut à moins de 2/3 du salaire moyen des hommes<sup>3</sup>.
- La quasi-totalité des travailleurs dans les EF travaillent à temps plein pendant 8 à 10 heures par jour. Un fort recours aux heures supplémentaires et au travail de nuit est cependant relevé.

---

<sup>2</sup> Source : Retraitement des données de EPM 2005 - INSTAT

<sup>3</sup> Source : EPM 2005. INSTAT

- Les droits aux congés sont généralement respectés dans les EF. Par contre, seules 1/3 des EF acceptent des absences relatives aux fonctions syndicales, les contraintes liées aux impératifs de production constituant le principal motif du refus pour ces EF.
- Pour les aspects relatifs aux accidents de travail et aux maladies, des efforts de prévention sont constatés et les conditions d'hygiène sont globalement respectées car les EF affilient 90% environ des travailleurs à un système ou un régime de soins médicaux et 93% des salariés permanents à la CNAPS. Pour les 7 à 10% des travailleurs non couverts, l'absence de protection sociale affecte sans nul doute leur productivité et revêt une violation flagrante de la législation du travail. Au niveau national, par rapport à la prise en compte de la vulnérabilité des statuts du travail en terme de protection sociale, le « salariat protégé<sup>4</sup> » ne touche malheureusement que le quart<sup>5</sup> des travailleurs du secteur moderne dans le pays.
- 7 travailleurs sur 10 sont des femmes dans les EF, ce qui caractérise une forte féminisation du secteur des EF, eu égard à la situation nationale où 1 poste sur 3 seulement est occupé par une femme dans les entreprises formelles. En matière de conditions de travail, la moitié des femmes estime assumer de lourdes charges de travail. Par contre, les dispositions réglementaires régissant les droits des femmes enceintes et des jeunes mères sont généralement respectées.
- Les activités syndicales restent relativement faibles dans les EF avec un taux de syndicalisation de 14%, même si le taux au niveau national, tous secteurs confondus, est estimé à 10%. Cette situation est surtout due à la méconnaissance par les travailleurs des possibilités d'intervention des syndicats et des avantages dont ils peuvent bénéficier.
- 63% des EF assurent de manière organisée une formation professionnelle interne et prise en charge par l'entreprise ; par rapport à l'échelle nationale, seules 30% des entreprises de droit commun font bénéficier leurs travailleurs d'une telle formation. L'important recours à la formation interne met cependant en relief l'inadéquation entre le système d'éducation et de formation en général et les besoins en qualification de l'économie.
- Le taux de turn-over dans le secteur des EF est relativement élevé, quoique les statistiques laissent apparaître des cas de débauchage sensiblement en baisse (11 000 en 2005 et 7 000 en 2006), ce qui laisse supposer l'existence d'une forte migration inter-entreprises franches.

En définitive, l'étude a mis en évidence :

- les liens de productivité qui doivent exister entre l'efficacité économique et l'efficacité sociale pour garantir le développement harmonieux et pérenne du secteur des EF malgache.
- la nécessité de repenser en profondeur la stratégie du développement du secteur des EF car la zone franche malgache tend surtout à être de « transit zones » et non une véritable « zones of processing », ce qui engendre la faiblesse des effets de liaison dans l'économie. Le souci d'un transfert technologique réel et d'une meilleure valorisation des ressources nationales, en contrepartie des avantages et conditions offerts par le régime de zones et entreprises franches à Madagascar, devrait se situer au centre des réflexions touchant la stratégie de développement de ce secteur.

<sup>4</sup> Il s'agit d'un statut du travail qui caractérise les individus cotisant à une caisse de retraite et bénéficiant de congés payés et d'une protection sociale

<sup>5</sup> In « Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar ». Jean-Pierre Lachaud. BIT – Août 2006

## **INTRODUCTION**

**M**adagascar s'engage à développer une économie à forte croissance et à faire un saut qualitatif dans son processus de développement. L'appui significatif au secteur privé pour l'attraction des investissements directs étrangers et l'accroissement de la production des produits de qualité destinés à l'exportation et capables d'affronter la concurrence sur les marchés régionaux et internationaux constitue l'option poursuivie par le pays pour permettre d'atteindre les objectifs du taux de croissance de l'ordre de 10% en 2012 dans le cadre du plan quinquennal « Madagascar Action Plan ou MAP ».

La politique de croissance basée sur l'investissement doit contribuer à la création d'emplois, au renforcement de la formation professionnelle et à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ; c'est dans ce cadre que le MAP vise le plein emploi par la stimulation des secteurs générateurs d'emploi comme, entre autres, celui des entreprises franches (EF). En effet, les mandants de l'OIT (Gouvernement, Employeurs et Travailleurs) ont participé de manière active au processus d'élaboration de la politique nationale de l'emploi en 2003 et du plan d'action pour le soutien à l'emploi en 2006, à travers le PNSE<sup>6</sup> ; cette politique nationale de l'emploi prévoit pour le secteur des EF la nécessité de valoriser l'approche-emploi dans les perspectives globales de la dynamisation du secteur privé ; pour cela, elle recommande la prise des mesures concrètes, novatrices et incitatives de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour permettre d'assurer la productivité et la compétitivité des EF sans pour autant nuire aux conditions de travail des travailleurs, et ce, dans l'objectif du maintien des avantages comparatifs de Madagascar.

Le plein emploi figurant parmi les objectifs du MAP rime avec la promotion de l'emploi décent qui vise, entre autres, à garantir les droits fondamentaux des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail. L'amélioration de la productivité par la promotion du travail décent constitue ainsi le principal enjeu sous-tendant la promotion des investissements étrangers dans le secteur des EF où la création d'emploi et les effets multiplicateurs au niveau des autres secteurs sont maximisés.

Depuis 2005 avec le démantèlement des accords multifibres, les EF à Madagascar évoluent dans un contexte de concurrence régionale et internationale de plus en plus acharnée ; cette situation a des répercussions socio-économiques multiples et requiert ainsi l'élaboration d'une stratégie claire pour y faire face. Il est donc essentiel de mobiliser les décideurs, les acteurs socio-économiques, les partenaires au développement et les bailleurs autour des perspectives de développement du secteur des EF de manière à préserver les acquis socio-économiques et à améliorer la productivité et la compétitivité des EF.

La stratégie du MAP alignée sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et, particulièrement, sur l'objectif n°8 visant à « développer un partenariat global pour le développement » est en phase avec l'agenda du BIT pour le travail décent ainsi que les recommandations du rapport de la Commission Mondiale sur la Dimension Sociale de la Globalisation ; c'est la raison pour laquelle le BIT apportera sa contribution à la réflexion sur la stratégie de développement économique et social du secteur des EF à Madagascar.

Toutefois, l'exercice conduit à la nécessité de mieux cerner à la fois les réalités économiques du secteur des EF, l'environnement juridique dans lequel évoluent les EF et la situation des droits des travailleurs et des conditions de travail dans les EF. Dans ce cadre, une étude a été réalisée en 2004 pour permettre une meilleure connaissance du secteur des EF pour les aspects « emploi et travail » ; par le présent, celle-ci est réactualisée pour mieux connaître les tendances émergentes des situations du secteur. Le rapport se décompose ainsi en 3 principales parties, à savoir :

- un premier chapitre focalisé sur l'analyse économique des situations globales des EF
- un second consacré à l'environnement juridique et réglementaire dans lequel évoluent les EF
- un troisième développant la situation de l'emploi et les conditions de travail dans le secteur des EF.

---

<sup>6</sup> Programme National de Soutien à l'Emploi

## **CHAPITRE I : LA SITUATION ECONOMIQUE DU SECTEUR DES ENTREPRISES FRANCHES A MADAGASCAR**

### **1.1. Le contexte socio-économique global de Madagascar**

**D**epuis les deux dernières décennies, face à un ensemble de chocs internes et externes, ainsi qu'aux déséquilibres structurels chroniques, le pays a connu une succession de dégradation et de reprise de l'économie, une situation persistante d'endettement et d'incertitude des investissements privés.

Comme le montre le tableau 1.1, le pays parvient depuis 2001 à maintenir un rythme de croissance annuelle et moyenne de l'ordre de 4%<sup>7</sup> par an, la crise politique intérieure de 2002 ayant ralenti le processus de transition entamé depuis 1996<sup>8</sup> à travers un taux de croissance de -12,7% et une inflation de 15,2%.

Tableau 1.1 : Evolution de la situation macro-économique pour la période 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
PIB	+ 6,0%	- 12,7%	+ 9,6%	+ 5,3%	+ 4,6%
Inflation	+ 7,3%	+ 15,2%	+ 2,9%	+ 14,3%	+ 18,4%
Investissement global	17,9%	13,4%	16,2%	20,4%	22,5%
Taux de pression fiscale	+ 9,7%	7,7%	10,0%	10,9%	+ 10,1%

Source : INSTAT - BCM

Avec une dette extérieure avoisinant 5 milliards de US\$ au début de l'année 2001 et en raison du déficit chronique de la balance de paiements, l'Etat mise sur l'effacement d'une grande partie de la dette obtenu en 2006 dans le cadre de l'initiative PPTTE et l'allocation des fonds multilatéraux pour soutenir l'équilibre des finances publiques. La forte appréciation de la monnaie nationale depuis septembre 2006 engendre malheureusement des pertes de compétitivité et affecte l'ensemble des secteurs d'exportation du pays. Sur le plan des réformes structurelles, des progrès sont réalisés au niveau du renforcement de la concurrence et d'une meilleure gouvernance mais des contraintes en terme de capacité institutionnelle perdurent et handicapent les pouvoirs publics quant à la faculté d'élaboration et d'exécution des réformes macro-économiques majeures.

Par ailleurs, la vulnérabilité aux chocs externes affecte le processus du développement du pays dans la mesure où la hausse du cours du baril et la détérioration chronique des termes de l'échange ont contribué à fragiliser la situation économique et sociale de Madagascar<sup>9</sup>, malgré les effets de l'effacement comme mentionné ci-dessus et les mesures à caractère monétaire pour contenir l'inflation dont le niveau prend une proportion de plus en plus inquiétante.

La fragilité de la situation socio-économique du pays ne permet pas encore de réussir la consolidation du processus de transition économique et d'amorcer une véritable décrue de la pauvreté car avec un PIB par habitant de US\$ 309 en 2005<sup>10</sup>, Madagascar est classé parmi les pays à faible revenu pour 68,7% de la population<sup>11</sup> vivant en dessous du seuil de la pauvreté<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> Le taux annuel de croissance démographique étant de 2,5%

<sup>8</sup> Pour l'année 2002, PIB de -12,7%, ressources publiques réduites de 4%, déficit du solde du compte courant extérieur de -6,2%, taux d'inflation de 15,2%

<sup>9</sup> Sur le plan administratif, le pays est subdivisé en 6 circonscriptions administratives (ex-provinces), 22 régions et 1 557 communes

<sup>10</sup> Source : MAP - Version novembre 2006

<sup>11</sup> La population malgache étant estimée à 17,7 millions d'individus avec une densité moyenne de 30 habitants par km<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Source : EPM 2005. INSTAT

Toutefois, l'on observe, à partir de 2003, que tous les secteurs d'activité ont timidement repris. L'économie a été essentiellement amorcée et soutenue par les investissements publics, surtout dans le secteur des bâtiments et travaux publics car les demandes intérieures restant peu dynamiques n'ont pu stimuler de manière substantielle les investissements privés.

Il est néanmoins remarqué que les initiatives et investissements du secteur privé réalisés ont été essentiellement concentrés dans les secteurs des entreprises franches, du tourisme et de la pêche ; les avantages et privilèges dont bénéficie le pays par son éligibilité à l'AGOA, le coût de main-d'œuvre, la richesse en faune et flore sont autant de facteurs qui ne font que renforcer l'importance de ces branches d'activité identifiées comme, entre autres, moteur de la croissance dans le cadre du MAP.

## 1.2. La place du secteur des entreprises franches dans l'économie nationale

Le secteur secondaire, contribuant pour 12% au PIB en moyenne annuelle ces 5 dernières années (Cf. tableau 1.2 ci-dessous), enregistre une tendance baissière, due à la forte croissance des activités tertiaires du pays et à la baisse de la performance industrielle liée au ralentissement de la demande intérieure et à la défaillance de la fourniture d'électricité. En effet, le secteur tertiaire<sup>13</sup> participe aujourd'hui jusqu'à plus de 55% à la création de la richesse nationale, avec une forte progression enregistrée durant les 5 dernières années.

Tableau 1.2 : Evolution de la part des EF au PIB (aux prix constants 1984)

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Part Secteur Secondaire dans le PIB total en %	12,2	12,3	11,2	11,5	11,8	11,6
Part EF dans le PIB total en %	1,0	1,3	0,9	1,1	1,7	1,6

Source : INSTAT - BCM

La contribution du secteur des entreprises franches au PIB reste toujours faible pour 1,5% en moyenne et la défaillance de la fourniture d'électricité occasionnent d'énormes perturbations sur la production du secteur des EF. Auparavant, locomotive de la production du secteur industriel, la branche « énergie » s'effrite d'année en année et ces perturbations constituent dangereusement un frein au développement des activités industrielles dans le pays.

Il est, cependant, important de noter que le secteur des EF tient une place prépondérante dans l'exportation du pays. Comme mentionné dans le tableau 1.3 ci-dessous, le secteur des EF contribuent de façon primordiale aux exportations, malgré le fait qu'il ne représente qu'une faible partie de la valeur ajoutée nationale, soit de l'ordre de 1% environ du PIB contre 10% du reste du secteur industriel et 6% des entreprises d'IDE en 2006<sup>14</sup>.

Naturellement, cette situation devrait amener à la nécessité de repenser en profondeur la stratégie du développement du secteur des EF car la zone franche malgache tend surtout à être de « transit zones » et non une véritable « zones of processing », ce qui traduit la faiblesse des effets de liaison dans l'économie. Le souci d'un transfert technologique réel et de valorisation des ressources nationales, en contrepartie des avantages et conditions offerts par le régime de zones et entreprises franches à Madagascar<sup>15</sup>, devrait se situer au centre des réflexions touchant la stratégie de développement de ce secteur.

<sup>13</sup> Les branches « BTP, tourisme, télécommunications et services » développant une forte valeur ajoutée constituent, à l'heure actuelle, le fer de lance de l'économie malgache

<sup>14</sup> Source : Enquête sur les investissements directs étrangers. BCM – INSTAT 2006

<sup>15</sup> Il est suggéré d'effectuer une étude approfondie sur les impacts de la zone franche malgache sur les manques à gagner de l'Etat

**Tableau 1.3** : Evolution des exportations du secteur des EF en million de DTS<sup>16</sup>

Année	2 001	2 002	2 003	2004	2005
Commerce Spécial d'Exportation FOB	490,7	296,9	420,2	328,3	234,7
Exportation des Zones Franches FOB	267,2	78,1	191,4	340,8	299,2
Exportation Totale FOB	757,9	375,0	611,6	669,1	533,9
Part des Zones Franches dans l'exportation totale	35%	21%	31%	51%	56%

Source : BCM

En 2005, les effets du démantèlement des accords multifibres avec l'abolition des contingentements au titre de l'accord sur les textiles et vêtements (ATV) ont engendré des pressions sur les exportations des textiles malgaches.

Malgré ce frein à l'expansion de cette branche, le secteur des EF détenait encore 56% des exportations totales en 2005 ; cela met en évidence le poids important du secteur des EF sur l'échiquier économique de Madagascar.

Les exportations des EF sont largement dominées par la branche « textile et confection » représentant autour de 70% du total des exportations malgaches du secteur (Cf. tableau 1.4). Les EF exportent aussi des produits halieutiques tels que crevettes et conserves de thon pour 15% du total en 2006. En outre, le montant relativement substantiel de la rubrique « Autres produits » renferme une myriade de produits, parmi lesquels les produits agro-alimentaires tiennent une place de plus en plus importante.

**Tableau 1.4** : Evolution des proportions des produits exportés par les EF pour la période 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Crevettes et crustacés	36%	29%	10%	14%	15%
Textiles et vêtements	39%	55%	76%	74%	70%
Autres produits	25%	16%	14%	12%	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : MEPSPC

En terme d'emploi, si le nombre d'emplois dans le secteur secondaire est évalué autour de 310 000<sup>17</sup>, les EF en sont pourvoyeuses de l'ordre de 37%.

Par rapport aux données et informations analysées dans cette rubrique permettant de cerner la place des EF sur l'échiquier économique du pays, il est ainsi indispensable de connaître de manière structurée la cartographie du secteur des EF à l'effet de mieux les comprendre, à travers leur répartition géographique et les branches d'activités dans lesquelles elles opèrent.

<sup>16</sup> Pour information - Taux moyen du DTS en 2006 : 1 DTS = 3 150 Ariary ou 1 DTS = 1,17 € - Source : BCM

<sup>17</sup> Source : Estimation MFPTLS

### 1.3. La cartographie du secteur des entreprises franches

Comme mentionné dans le tableau 1.5 ci-dessous, le nombre des entreprises franches à Madagascar ne cesse de croître, avec une augmentation de 53% en 5 ans ; malgré ce dynamisme réel, la situation de 2001 (213 EF en activité avant la crise socio-politique) n'est pas encore atteinte.

Tableau 1.5 : Evolution du nombre des entreprises franches en activité pour la période 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre d'entreprises franches en activité	132	166	186	189	202

Source : INSTAT – Travaux d'actualisation juin 2007

Les efforts dans l'amélioration du climat et de l'environnement des investissements dans le pays constituent une des raisons de l'accroissement progressif du nombre des EF implantées à Madagascar. L'on note également que le taux de concrétisation des projets dans le secteur des EF se situe à 46%<sup>18</sup>. Cette situation n'inclut pas, bien entendu, les EF qui ont été créées et, par la suite, périclitée pour des raisons diverses ; en tout cas, elle traduit l'existence de contraintes diverses auxquelles sont exposées les EF dans la réalisation de leurs projets et l'exploitation de leurs entreprises.

En ce qui concerne la répartition géographique de l'implantation des EF, le tableau 1.6 ci-dessous présente la situation actuelle :

Tableau 1.6 : Répartition géographique de l'implantation des EF

Région	%
DIANA	2,0
Amoron'i Mania	0,5
Haute Matsiatra	0,5
Analamanga	91,0
Vakinankaratra	2,0
Boeny	3,0
Antsinana	1,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Source : INSTAT/SSPB, Travaux d'actualisation juin 2007

Comme le montre le tableau 1.6 ci-dessus, 9 entreprises franches sur 10 sont implantées dans la région d'Analamanga. Le choix d'installation dans la capitale découle principalement du niveau de développement des infrastructures et de la disponibilité d'une main-d'œuvre abondante à qualification acceptable par rapport aux autres régions. La proximité des services centraux pouvant faciliter la rapidité des décisions entre également en ligne de compte. Cette tendance est également confirmée au niveau du reste de l'économie car la région d'Analamanga abrite 57%<sup>19</sup> de la totalité des entreprises formelles du pays.

<sup>18</sup> Le nombre de projets d'investissements agréés au régime spécifique de la zone franche depuis son implantation en 1990 étant de 439

<sup>19</sup> In « Rapport de l'enquête sur les entreprises à Madagascar – 2005 ». MEFB/USAID/INSTAT

En complément de la répartition géographique, le tableau 1.7 ci-après présente les branches d'activités dans lesquelles opèrent les EF. La branche « textile et confection » regroupe 65% des EF opérant actuellement dans la Grande Ile ; elle est suivie par les branches « informatique » pour 9% et « agro-alimentaire » pour 7%.

Tableau 1.7 : Répartition des EF par branche d'activités

Branche	en %
Agro-alimentaire	7
Artisanat	3
Bois	3
Chimie	4
Cuirs et Peaux	1
Horlogerie, Bijouterie, Joaillerie	1
Industries manufacturières diverses	5
Informatique et Services	9
Mécanique, Electrique	1
Textile et Confection	65
Transformation minière	1
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>

Source : MEPSPC – Travaux d'actualisation

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

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

#### 1.4. **Les situations des investissements, des marchés et des coûts de facteurs dans le secteur des entreprises franches**

##### 1.4.1. **Les investissements dans les EF**

La disponibilité des données sur les investissements réalisés dans le secteur des EF reste très limitée<sup>20</sup>.

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

<sup>20</sup> Les données sur les investissements se font sur la base des prévisions avec la limite d'analyse que cela puisse engendrer

**Tableau 1.8** : Evolution des investissements dans le secteur des EF en milliards de Ariary

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

Source : MICDSP/DASP/Service des Agréments - BCM

Malgré les investissements en dent de scie dans le secteur des EF (Cf. tableau 1.8 ci-dessus), l'on note un investissement de 218,8 milliards de Ariary<sup>21</sup> durant les 5 dernières années ; ce qui a concouru de manière substantielle à l'augmentation des investissements privés et à la création de nombreux emplois dans la Grande Ile. L'on note que les investissements dans le secteur des EF forment à peu près le tiers des investissements réalisés à Madagascar durant les 5 dernières années ; ce sont les activités minières et pétrolières pour 80% des flux d'IDE en 2006 qui constituent les branches les plus actives en matière d'investissements dans le pays<sup>22</sup>.

Tout cela confirme que Madagascar reste toujours une terre d'accueil en matière d'investissement pour la zone franche, malgré les appréhensions des effets du démantèlement des accords multifibres sur le secteur. Néanmoins, le ratio « investissements/chiffres d'affaires » du secteur des EF demeure remarquablement faible entre 2002 et 2006 avec un taux de l'ordre de 1% contre 8% pour l'ensemble des entreprises formelles ; ce qui traduit l'état de productivité des facteurs dans les EF par rapport aux autres unités de production.

#### **1.4.2. Les EF et leurs marchés**

Comme mentionné au point 1.2, la part des exportations du secteur des EF dans les exportations totales est importante. Le tableau 1.9 ci-dessous montre le dynamisme des EF et leur apport capital dans la consolidation de la balance commerciale du pays.

**Tableau 1.9** : Evolution du commerce extérieur des zones franches (en million de DTS)

Commerce extérieur des ZF	2001	2002	2003	2004	2005
Exportation	267,2	78,1	191,4	340,8	299,2
Importation	243,8	74,2	144,4	255,5	190,2
Solde commercial	+ 23,4	+ 3,9	+ 47,0	+ 85,3	+ 109
Taux de couverture en %	109	105	132	133	157

Source : BCM<sup>23</sup>

Durant la période 2001-2005, les importations des EF restent inférieures aux exportations, ce qui engendre une balance commerciale excédentaire, avec un taux de couverture de 105 à 157% ; le secteur des EF constitue ainsi un des supports de l'équilibre de la balance commerciale du pays.

<sup>21</sup> Soit l'équivalent de 110 millions de US\$, soit

<sup>22</sup> Bulletin de la Banque Centrale de Madagascar – Février 2007

<sup>23</sup> Rapports annuels de la BCM. 2001-2005

L'Europe confirme son rôle de leader en tant que première destination des produits exportés des EF, comme figuré dans le tableau 1.10 ci-dessous ; en effet, 70% des exportations du secteur des EF de la Grande Ile sont destinées en 2006 à l'Europe, dont la France reçoit 41%, suivie de l'Allemagne pour 9% et de l'Italie pour 7%.

**Tableau 1.10 :** Evolution des exportations des EF en % selon le pays et/ou la région de destination

Pays/Région	2002	2003	2004	2005	2006
C.O.I	2,1	0,7	1	1	1
Europe	81,6	60,7	52	57	70
U.S.A	12,6	33,3	45	37	25
Autres	3,7	5,4	2	5	4
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : INSTAT/SSES

Les Etats-Unis d'Amérique se trouve au deuxième rang des pays destinataires des produits des EF malgaches. Malgré l'AGOA, Madagascar perd de plus en plus le marché américain depuis le démantèlement des accords multifibres, au profit de l'Europe.

Le marché asiatique se maintient autour de 2 à 3% des exportations malgaches, avec le Japon, Hong-Kong, le Vietnam et la Chine comme principaux pays de destination.

Enfin, durant les 5 dernières années, la part des exportations vers la COI reste à un niveau marginal avec 1% seulement des exportations totales. Madagascar n'a toujours pas su exploiter jusqu'à maintenant les opportunités offertes par son intégration au sein des 3 blocs sous-régionaux comme la COI, le COMESA et la SADC.

Par rapport à l'importation, la majorité des intrants des EF sont d'origine étrangère. La part de l'achat à l'international se situe autour de ¾ de l'approvisionnement total du secteur des EF ; cette situation montre que le secteur des EF est faiblement intégrée à l'économie locale. L'insuffisance de matières premières nécessaires, la qualité de produits locaux ne répondant pas aux normes requises et le manque de fournisseurs constituent des facteurs entravant l'intégration plus substantielle des EF dans l'économie domestique.

Particulièrement, pour la production cotonnière malgache, la filière est en crise depuis les difficultés et la privatisation de HASYMA ; cette situation impacte sur le secteur des EF fortement à base de « textile et confection ».

A cet égard, il n'est pas certain que la réorganisation des processus productifs en direction du secteur privé et les efforts en matière de qualité puissent contrebalancer à la fois les difficultés rencontrées par l'intégration verticale de la filière du coton dans le pays et les effets du dérèglement du marché mondial du coton.

Le tableau 1.11 ci-dessous permet de donner la situation des importations de Madagascar durant les dernières années.

**Tableau 1.11 :** Evolution des importations des EF en % selon le pays et/ou la région de destination

<b>Pays/Région</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
C.O.I	11	12	13
Europe	16	20	21
U.S.A	1	1	1
Asie	62	58	58
Autres	10	9	7
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : INSTAT

Depuis les 3 dernières années, le secteur des EF s'approvisionne surtout en Asie ; en effet, 58% des importations du secteur des EF proviennent de l'Asie en 2006. La Chine est le premier pays fournisseur du secteur des EF pour 44% des importations totales.

L'Europe est le second fournisseur du secteur des EF pour 21% des importations totales en 2006. Pour 10% des importations du secteur, la France détient le second rang des pays d'importation de Madagascar, juste après la Chine.

Pour 13% des importations du secteur, la COI garde la troisième place en tant que sous-région d'importation de la Grande Ile ; cela est principalement dû aux échanges commerciaux avec Maurice qui fournit 7% des importations totales en 2006.

Depuis la fin des accords multifibres en janvier 2005, les marchés du secteur des EF ont beaucoup évolué aussi bien pour l'exportation que pour l'importation. L'Europe confirme de plus en plus sa position de leader de premier acheteur du secteur des EF tandis que l'Asie, en tant que premier fournisseur de la Grande Ile, bénéficie des situations d'ouverture vers la Chine.

Par rapport aux impératifs et contraintes des échanges commerciaux entre le secteur des EF et le reste du monde, la performance et la compétitivité des EF sur le marché dépendent pour une grande part de l'environnement dans lequel elles évoluent ; cela amène à s'interroger sur les éléments constitutifs des coûts dont une grande partie relève des contextes internes et externes.

### **1.4.3. Les coûts des facteurs**

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

Le tableau 1.12 ci-dessous offre la possibilité d'une analyse comparative des coûts des facteurs par rapport à certains pays proches de Madagascar dont certains d'entre eux sont aujourd'hui considérés comme à la fois des exemples de réussite et des pays entrant en compétition avec la Grande Ile sur le plan du développement des investissements dans la zone franche.

Tableau 1.12 : Coût des facteurs par pays en US\$

Rubrique	Madagascar		Maurice	Kenya	Sri Lanka	Afrique du Sud
	2004	2007	2004	2004	2004	2004
Electricité à usage industriel (Watt)	0,09	0,09	0,05	0,1	0,05	0,03
Eau à usage industriel (M3)	0,34	0,39	0,29	0,43	0,36	N/A
Loyer industriel (M <sup>2</sup> )	3,5 - 11	3,5 - 14,8	1,82-2,27	2-3,2	N/A	N/A
Appel téléphonique local (3 mn)	0,08	0,08	0,03	0,04	0,04	0,09
Appel téléphonique vers Etats Unis (3 mn)	8,98	2,84	4	7,35	3,05	1,98
Internet : usage téléphonique par minute	0,44	0,04	0,38	0,46	0,05	0,33

Source : Banque Mondiale mars 2004 – Travaux d'actualisation juin 2007

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

- Le coût de l'électricité reste prohibitif avec une qualité en dégradation, surtout depuis les 3 dernières années
- Le coût de l'eau à usage industriel est en augmentation de 15%
- Le loyer à usage industriel est en hausse de 35%.

Par contre, le coût de téléphone, y compris l'usage de l'Internet, s'est beaucoup amélioré et devient très compétitif depuis 2004. La forte concurrence dans le secteur des télécommunications joue en faveur de la diversification des offres des opérateurs en téléphonie.

Par ailleurs, eu égard au projet de raccordement mondial de Madagascar via l'Afrique du Sud par le réseau de fibres optiques, la réalisation de cet important investissement<sup>24</sup> pourra profiter dès 2009 à la baisse des coûts et à la fiabilité du haut débit. Cette amélioration présente des opportunités pour la Grande Ile pour une meilleure intégration au sein des blocs sous-régionaux (COI, COMESA et SADC) par le développement des échanges commerciaux.

Enfin, en ce qui concerne la « main-d'œuvre », le coût horaire est évalué aujourd'hui à US\$ 0,40. Dans l'ensemble, le coût de la « main-d'œuvre » à Madagascar reste inférieur par rapport aux autres pays voisins<sup>25</sup> et le défi réside au niveau de l'amélioration de la qualification, même s'il est reconnu que les niveaux de salaire et de qualification dans les EF sont supérieurs par rapport au reste des entreprises de droit commun du secteur moderne (Cf. point 3.2).

<sup>24</sup> Relié avec Durban par un câble sous-marin de 9 900 km suivant le système Eassy (Eastern African Submarine System), le projet en cours de réalisation est évalué à plus de 200 millions de US\$

<sup>25</sup> Pour information, coût horaire de la main-d'œuvre : US\$ 1,33 pour Maurice, US\$ 0,62 pour Kenya, US\$ 2,17 pour Afrique du Sud, US\$ 0,40 pour Sri Lanka, US\$ 0,69 pour China costal, US\$ 0,57 pour Inde. Source : Rapport GEC 2005

Par ailleurs, des facteurs « hors coûts » engendrent des conséquences multiples au niveau de la compétitivité des EF, comme suit :

- la compétitivité des produits du secteur des EF se trouve aujourd'hui perturbée par l'appréciation affirmée de la monnaie nationale. En effet, depuis le second semestre 2006, l'on observe un regain de vitalité du Ariary, la monnaie nationale, face aux deux devises-pivot dans les échanges commerciaux (l'Euro et le Dollar US). Le Ariary s'est apprécié de 13,29% face au Dollar US entre juillet 2006 et avril 2007 et, dans une moindre mesure, de 7,54% face à l'Euro pour la même période. L'injection massive de devises dans le cadre des importants investissements miniers<sup>26</sup> en cours dopant le marché interbancaire de devises ainsi que l'affaiblissement continu du Dollar US face à l'Euro sur le marché financier mondial constituent les principales causes du raffermissement de la monnaie nationale.
- les coûts indirects dus aux procédures douanières affectant les délais de livraison, aux problèmes d'énergie électrique, à la corruption et autres dysfonctionnements engendrent une perte de 15,6%<sup>27</sup> du chiffre d'affaires des entreprises<sup>28</sup> et grèvent en partie le faible coût horaire de la main-d'oeuvre.

Par rapport au développement du secteur des EF, il serait indispensable d'explorer et renforcer plusieurs orientations de politique économique pouvant à la fois stabiliser les fondamentaux économiques et toucher l'amélioration des infrastructures (électricité, eau, ports, télécommunications, etc.) pour assurer une meilleure compétitivité car l'existence du secteur des EF ne devrait pas uniquement dépendre du package d'incitations offertes et du « low wages » mais des structures des facteurs « coûts » et « hors coûts » compétitifs au niveau international capables de créer les conditions de la croissance et de la pérennité d'entreprises efficaces.

### 1.5. L'évolution de l'emploi dans le secteur des EF

A fin décembre 2006, le nombre d'emplois existant dans le secteur des entreprises franches est évalué à 116 000 personnes (Cf. tableau 1.13). Les EF sont considérées pour la plupart de grande taille puisqu'elles emploient en moyenne 574 salariés en 2006 contre 618 salariés en 2004, soit une baisse de 17% en 2 ans. Pour les entreprises industrielles du régime commun, l'effectif moyen des sociétés est de 200<sup>29</sup>, ce qui place toujours les EF comme un important creuset d'emplois dans le pays.

Généralement, c'est dans les branches<sup>30</sup> « textile et habillement » et « agro-alimentaire » que l'on rencontre les entreprises franches de plus grande taille, vu sous l'angle de l'emploi créé. Ce constat montre le caractère particulièrement intensif en main d'œuvre du secteur des entreprises franches.

Tableau 1.13 : Evolution du nombre d'emplois dans le secteur des EF

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre d'emplois dans le secteur des entreprises franches (en milliers)	110	68	85	115	113	116

Source : INSTAT

<sup>26</sup> Projets QMM à Fort-Dauphin et DYNATEC à Ambatovy

<sup>27</sup> In « Madagascar investment climate assessment ». World Bank – Africa Private Sector Group. 2005

<sup>28</sup> Contre seulement 6,5% à l'île Maurice

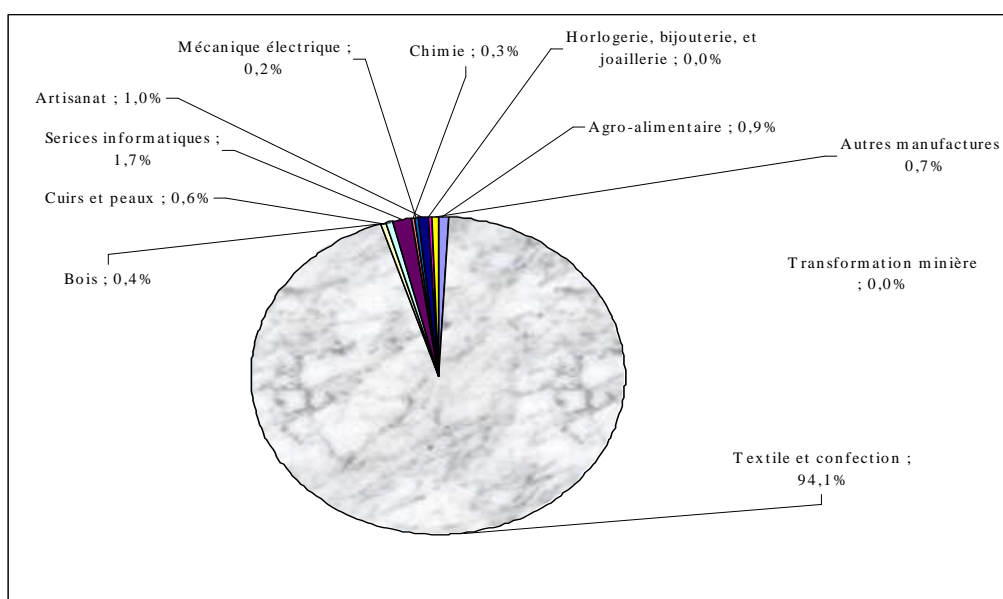
<sup>29</sup> Source : INSTAT/SSPB

<sup>30</sup> En 2004, la taille moyenne des EF est de 800 personnes pour la branche « textile et habillement », 834 pour la branche agro-alimentaire, 124 pour la branche « services informatiques » et 26 pour la branche « horlogerie ».

L'évolution de l'emploi lors des 5 dernières années a été marquée par la crise socio-politique de 2002 et la fermeture de 10 entreprises en 2005<sup>31</sup> liée principalement aux effets du démantèlement des accords multifibres ; en dehors de ces particularités, le nombre d'emplois dans le secteur des EF a toujours été en accroissement soutenu, d'autant plus que de nouvelles entreprises franches sont venues s'installer<sup>32</sup> surtout dans les branches de l'agro-alimentaire, de l'informatique et de l'artisanat.

En ce qui concerne la structure de l'emploi comme présenté sur le graphique 1.1, l'industrie du textile et de la confection regroupe la grande majorité de l'emploi dans le secteur des EF avec plus de 94% de l'effectif total.

**Graphique 1.1 : Structure de l'emploi par secteur d'activités**



Source : Rapport GEC en 2005 – Travaux de consolidation juin 2007

Par ailleurs, si l'on a noté que les EF se caractérisent par une forte concentration géographique, cette inégale répartition spatiale montre que les régions de la circonscription administrative d'Antananarivo profitent jusqu'à présent de l'implantation des EF en terme d'emplois.

Sur le plan de la qualification, le niveau constaté dans les EF reste paradoxalement bas, malgré le niveau d'instruction relativement élevé (Cf. point 3.1.2) ; en fait, le déficit de l'enseignement technique et professionnel à Madagascar engendre une faible qualité de formation professionnelle et selon les statistiques<sup>33</sup>, 96,3% de la population active n'ont eu aucune formation professionnelle et le taux est de 87,5% dans les grands centres urbains.

L'évolution de l'emploi dans le secteur des EF traduit globalement et parallèlement la photographie de l'état des EF à Madagascar sur le plan économique ; il est donc pertinent de cerner de manière générale les perspectives économiques qui lui sont offertes pour les années à venir.

<sup>31</sup> Rapport annuel de la Banque Centrale de Madagascar – Année 2005

<sup>32</sup> 32 nouvelles EF se sont installées pour la période 2005-2006. Source : GUIDE et Service des Agréments, MEPSPC

<sup>33</sup> Source : EPM 2005. INSTAT

## **1.6. Les perspectives de développement du secteur des entreprises franches**

Depuis l'instauration du régime de zone franche, la croissance du secteur a été relativement régulière, hormis durant les périodes de récession liées à des contextes politiques et socio-économiques exceptionnels. Cependant, une reconsidération de la situation du secteur (ses atouts, ses faiblesses et ses perspectives de développement) s'impose, eu égard aux nouvelles contraintes et opportunités inhérentes aux contextes nouveaux qui ont prévalu depuis 2005.

Les nouvelles données nationales et mondiales auxquelles les EF doivent désormais faire face sont caractérisées, entre autres, par :

- L'existence de nouveaux défis pour Madagascar, à travers son plan quinquennal 2007-2012 « Madagascar Action Plan », dans lequel le secteur des EF est appelé à renforcer sa vocation de secteur porteur.
- Les effets du démantèlement des accords multifibres et de la modification prochaine de certaines clauses de l'AGOA, cadres qui ont été jusque-là un important catalyseur pour le développement du secteur. En effet, le boom économique de la Chine et son adhésion à l'OMC commencent à apporter de profonds changements sur l'échiquier commercial et économique mondial.
- L'adhésion de Madagascar aux accords commerciaux internationaux avec l'avènement de la suppression progressive des frontières douanières à partir de 2008.
- La concurrence de plus en plus forte des pays émergents.
- Le secteur et le marché de l'énergie toujours incertains aussi bien au niveau national que mondial.

Le secteur des EF, malgré la faiblesse relative de son intégration à l'économie nationale, représente à la fois un bassin important d'emplois et un levier porteur de développement ; en effet, la disponibilité de la main-d'œuvre relativement compétitive constitue un avantage majeur pour le secteur des EF et l'intégration économique de Madagascar dans un cadre de marché plus élargi de COI, COMESA, SADC et APE permettra sans nul doute d'offrir des opportunités pouvant profiter aux EF dans la diversification de leurs sources d'approvisionnement et de leur marché.

La mise en place de l'Economic Development Board of Madagascar ou EDBM, permettant de promouvoir les investissements et faciliter les démarches de création d'entreprise, favorise l'amélioration continue de l'environnement des affaires dans le pays. Il est nécessaire de consolider les bases de l'attractivité de Madagascar.

Néanmoins, les pouvoirs publics devraient favoriser la recherche des taux d'équilibre pour les devises-pivot et stabiliser les procédures douanières en permanent changement. Il en est de même pour la nécessité de réguler les flux décisionnels affectant, entre autres, les politiques de l'énergie et du transport en tant qu'éléments influents dans l'attrait des investissements.

L'impact de la croissance du secteur des EF sur l'économie et l'emploi à Madagascar est aujourd'hui réel. L'examen de la dynamique du secteur des EF durant les 5 dernières années a permis d'évaluer ses performances par rapport à celles des autres entreprises du secteur moderne, de la manière suivante :

- le tiers des investissements réalisés dans le pays provient du secteur des EF ; ce qui représente un flux d'IDE très important pour soutenir la balance de paiement du pays
- réalisant 56% des exportations totales de Madagascar, le secteur des EF garde un poids important sur l'échiquier économique et soulage la balance commerciale
- avec 116 000 emplois créés à l'heure actuelle, les EF constituent le premier secteur économique pourvoyeur d'emploi ; elles ont pu combler par leur embauche durant ces deux dernières années les emplois supprimés en raison du démantèlement des accords multifibres en janvier 2005.

Cependant, la pérennité de cette croissance n'est pas obligatoirement acquise, eu égard à la faible intégration du secteur des EF dans l'économie nationale, mettant ainsi en évidence sa position marginale dans la création de la valeur ajoutée nationale.

Les objectifs de fixer, selon le MAP, un taux de pauvreté de 50% d'ici 2012 sur les perspectives d'une croissance annuelle de 8 à 10% et d'un taux d'investissement de l'ordre 25% imposent la nécessité de repenser les politiques et stratégies macro-économiques et sectorielles du pays.

Enfin, la forte concurrence entre les pays pour attirer les investissements étrangers requiert un environnement juridique favorable pouvant impulser une véritable promotion d'un secteur des EF dynamique et pérenne.

## **CHAPITRE II : L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE DU SECTEUR DES ENTREPRISES FRANCHES**

**L**e régime de zone franche à Madagascar est régi par des textes législatifs et réglementaires qui règlent en détail les différentes activités des entreprises franches.

Dans le domaine législatif, le texte de base est la loi 89-027 du 29/12/89 relative au régime de zone franche industrielle, modifiée par la loi 91-020 du 12/08/91. L'on peut aussi citer la loi 90-027 portant loi de finances pour 1991 qui en son chapitre X a tracé les bases du régime fiscal de la zone franche industrielle.

Ces lois de base ont été complétées par plusieurs textes d'application qui précisent certaines modalités portant sur des domaines divers. Outre la fixation du régime financier, foncier ou douanier, ces textes règlent d'une façon précise des questions comme :

- la composition de dossiers de demande de visa de séjour, sortie et retour des actionnaires, du personnel expatrié des entreprises de ZFI ainsi que des membres de leur famille
- la composition du dossier de demande de permis de travail des travailleurs salariés expatriés des entreprises agréées au titre du régime de ZFI
- la fixation des critères propres aux secteurs d'activité des entreprises industrielles de transformation du régime de ZFI, le plan type pour chaque catégorie d'entreprise de ZFI et le nombre d'exemplaires du dossier de demande d'agrément au régime de ZFI
- les modalités de fonctionnement et de désignation des membres de la commission paritaire d'arbitrage instituée auprès de chaque ZFI.

Deux caractéristiques majeures dominent le droit actuellement en vigueur des entreprises franches, à savoir : (i) c'est un régime d'exception qui préconise dans différents domaines d'avantages divers, (ii) le droit malgache est tiraillé par deux impératifs à concilier : la nécessité d'offrir un cadre incitatif au profit des investisseurs et le refus de créer un ghetto juridique au sein du corpus juridique malgache, conduisant les autorités à appliquer le droit commun en matière sociale. La conciliation de ces deux impératifs ouvre d'ailleurs la voie à des tentatives de réforme.

Le régime des EF à Madagascar est un droit en mutation. A l'heure actuelle, avec l'institution de EDBM, un projet de loi sur les investissements et un autre sur les zones et entreprises franches viennent d'être adoptés en conseil des ministres le 11 juin 2007, conformément aux nouvelles orientations du plan quinquennal 2007-2012 « Madagascar Action Plan ou MAP ». Hormis le volet relatif à la législation sociale, la réforme en cours vise a priori la simplification des procédures douanières et fiscales qui encadrent administrativement les dispositions fiscales, douanières et financières des EF. L'amélioration de l'environnement des affaires à Madagascar touchant directement toutes les entreprises de toutes catégories figure également parmi les objectifs majeurs d'un autre projet de loi sur les investissements en cours de ratification au niveau du Parlement.

## **2.1. Un régime d'exception en matière fiscale, financière et foncière**

### **Généralités**

Le régime de ZF est un régime d'exception. Il est né aux lendemains de la libéralisation de l'économie à Madagascar et dans le but de promouvoir les investissements liés aux activités tournées exclusivement vers l'exportation.

Comme mentionné plus haut, le régime de ZF à Madagascar est régi par la loi 89-027 du 29/12/89, modifiée et complétée par la loi 91-020 du 12/08/91. Les entreprises bénéficiant du régime de ZF doivent exercer leurs activités à l'intérieur d'une aire matériellement délimitée : la Zone Franche Industrielle ou ZFI.

Les avantages accordés par ce régime sont essentiellement d'ordre fiscal ; l'on distingue quatre types d'EF :

- Entreprise de Promotion Exploitation (EPE) : Selon l'Art. 9 de la loi 89-027, les EPE sont chargées « d'une part, des travaux d'aménagement et de construction et, d'autre part, de la gestion et de la promotion des ZFI qui leur sont respectivement confiées ». Pour bénéficier du régime Zone Franche, une EPE doit justifier de capacités financières et techniques suffisantes pour assumer ses fonctions et contribuer ainsi au développement d'une ZFI.
- Entreprise Industrielle de Transformation (EIT) : Une EIT ou une entreprise de production intensive de base doit destiner la totalité de sa production à l'exportation et satisfaire aux critères propres à son secteur d'activité. Pour bénéficier du régime de zone franche, les EIT doivent exercer une des activités expressément définies par décret 92-809. Les activités ainsi délimitées relèvent des industries manufacturières ou activités de fabrication.
- Entreprise de Services (ES) : Une ES doit destiner exclusivement ses activités à l'exportation et/ou aux besoins des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche. La liste des secteurs d'activités bénéficiant du régime de zone franche est fixée par décret. Actuellement, les entreprises doivent relever d'un des secteurs d'activités suivants : (i) production de films cinématographiques et vidéo, (ii) traitement des données informatiques, (iii) essais et analyses techniques, certification de produits.
- Entreprise de Production Intensive de Base (EPIB) : Tout comme les EIT, une EPIB doit destiner la totalité de sa production à l'exportation et satisfaire aux critères propres à son secteur d'activité. Les secteurs d'activités bénéficiant du régime des EPIB sont également définis par décret. Actuellement, ces activités sont les suivantes : toute production agricole ou horticole, toute unité agro-industrielle ainsi que des sous-secteurs de l'élevage et des ressources halieutiques.

### **Régime fiscal et douanier applicable**

Dans le domaine fiscal et douanier, les avantages suivants sont prévus :

- Les EF, quel que soit leur type, sont exonérées de la taxe professionnelle.
- Elles bénéficient d'un régime différencié selon leurs types respectifs pour les autres impôts, à savoir :
  - (i) les EPE sont exonérées de l'impôt sur les bénéfices pendant une durée de 15 ans à partir du démarrage des travaux de construction. Après cette période, elles sont assujetties à un impôt de 10% avec possibilité de réduction.

- (ii) Pour les EIT et les EPIB, l'exonération s'étale sur les 5 premiers exercices d'exploitation effective. Après cette période, elles sont assujetties à un impôt de 10% avec possibilité de réduction. Ces dernières conditions sont valables pour les ES, à la différence près que l'exonération d'IBS est ici accordée pour les deux premiers exercices seulement.
- En matière d'impôt sur les dividendes, le taux est fixé à 10% pour tous les types d'EF. L'impôt sur les revenus salariaux des expatriés ne peut être supérieur à 35%.
- Les marchandises sont exonérées de droit de douanes, de taxes d'importation, et de droits et taxes à l'exportation. Mais les services directement liés à l'exportation sont soumis au régime des exportations en matière de TVA. Toutefois, les EF notent que le délai réglementaire de remboursement de la TVA n'est pas généralement respecté.

### **Régime financier en vigueur**

Les EF bénéficient d'un régime financier particulier, en application de l'Art 9 (nouveau) de la loi 89-027 modifiée et complétée par la loi 91-020. Dans le domaine de l'IDE, la totalité des coûts en devises des investissements initiaux, y compris le fonds de roulement initial, doit être couverte par des apports en devises provenant de l'extérieur.

En contrepartie, une certaine liberté est laissée aux promoteurs : possibilité de contracter des emprunts à l'étranger, d'ouvrir un compte en devises auprès des banques locales pour un certain nombre d'opérations comme la domiciliation des opérations d'exportation et le rapatriement des recettes d'exportation.

Les promoteurs peuvent également disposer librement des devises pour le règlement des fournisseurs, le transfert de dividendes, le transfert des fonds dégagés en fin de contrat ou à la cessation d'activité. Il faut noter que les autorités financières ont désormais interdit le virement de compte à compte en devises.

Enfin, le transfert des économies sur salaires nets d'impôts est libre sous certaines conditions : 50% si la famille réside à Madagascar, 70% si celle-ci est hors de Madagascar et 100% en cas de congé à l'extérieur.

### **Régime foncier**

L'Etat détient la propriété des terrains dans les ZF. Les terrains destinés à l'aménagement des ZF ou à l'installation des EF au profit des promoteurs étrangers sont donnés à un bail pour une durée, fixée d'accord parties, allant de 20 à 50 ans.

Mais quelques aménagements ont été effectués ; les transactions effectuées par les EF sur les propriétés privées relèvent du droit commun. Les terrains ainsi acquis peuvent être la propriété privée des EF sous réserve des dispositions foncières et domaniales. A cet égard, la nouvelle réglementation<sup>13</sup> sur la propriété foncière favorise l'acquisition de terrains pour les investisseurs étrangers.

Par ailleurs, il est important de soulever la nécessité de circonscrire, au mieux de l'équilibre des rapports sociaux entre riverains, les aspects environnementaux liés aux investissements de certaines EF.

---

<sup>13</sup> Loi 2003-028 du 27/08/04 sur l'acquisition foncière. Décret d'application 2003-897 du 27/08/04

## **2.2. Un régime de droit commun pour la législation sociale**

Conformément à l'Art. 23 de la loi sur les ZFI, toute liberté est accordée à l'entreprise bénéficiant du régime de ZF pour la gestion de son personnel dans le cadre du Code du Travail et du Code de Prévoyance Sociale ainsi que des dispositions particulières de ladite loi. Cette stipulation est renforcée par l'Art. 28 qui énonce que le Code du travail demeure applicable en tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions particulières de la loi et de ses textes d'application.

Les EF sont soumises au dispositif juridique en matière de droit du travail, lequel est essentiellement constitué par le Code du Travail (modifié par la loi 94-029 du 25 août 1995) et les textes législatifs et réglementaires non codifiés, c'est-à-dire les décrets, arrêtés et loi portant sur le droit du travail. Cependant, il y a lieu de signaler que la loi 2003-044 du 28 juillet 2004 abroge la loi 94-029 du 25 août 1995 ainsi que la loi 94-027 du 17 novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement du Travail ; toutefois, les textes réglementaires pris en application et pour l'exécution de ces deux lois demeurent en vigueur dans toutes leurs dispositions qui ne sont pas contraires au Code du Travail en vigueur. Sont applicables, dans les mêmes conditions, les mesures réglementaires antérieures à la loi 94-029, notamment celles prises sur le fondement des précédents codes du Travail et ce, jusqu'à la publication de nouveaux textes législatifs et réglementaires.

En application des dispositions de la loi sur les ZFI, plusieurs textes réglementaires<sup>14</sup> ont été effectivement pris, permettant aux EF de bénéficier d'un régime attractif bien que ne sortant pas du droit commun.

Les EF peuvent déterminer librement l'effectif d'encadrement expatrié dont elles ont besoin (avec cependant l'obligation de former du personnel malgache). Dans ce même esprit, la délivrance du permis de travail et du visa de séjour du travailleur est facilitée. Le Ministère en charge du Travail donne le Permis de Travail dans un délai de 15 jours après la demande. Le permis est accordé pour une période de 3 ans renouvelable si le travailleur dispose d'un contrat à durée indéterminée. Si la durée du contrat de travail est inférieure à 3 ans, le permis est délivré pour une durée égale à celle du contrat. L'autorisation d'emploi est délivrée aux salariés étrangers (en possession d'un visa transformable) par les Représentants du Ministère en charge du Travail en vue de l'obtention du visa long séjour.

En matière de visa, le Ministère responsable délivre le titre de séjour au travailleur expatrié et à sa famille dans un délai de 15 jours après dépôt du dossier. A la demande, un visa permanent d'entrée et de sortie est accordé au travailleur expatrié. Le visa de long séjour pour les investisseurs et les salariés étrangers est délivré par le Ministère en charge de l'Intérieur, après enquête de la Sécurité Publique et du Service de l'Emigration.

## **2.3. Les tendances générales ne sortant pas de la démarche observée dans le monde**

Le régime des zones et entreprises franches à Madagascar est un droit en mutation, avec le processus de réforme en cours.

Comme énoncé au point 2.1, le droit malgache est tiraillé par, d'une part, la nécessité d'offrir un cadre incitatif au profit des investisseurs (donc de mettre en œuvre un droit spécial), et d'autre part, le refus de créer un ghetto juridique au sein du corpus juridique malgache.

---

<sup>14</sup> Notamment Arrêté n°2167-90 relatif à la composition de dossiers de demande de visa de séjour, sortie et retour des actionnaires, du personnel expatrié des entreprises de ZFI ainsi que des membres de leur famille, JORM 14/05/90, p. 910. Arrêté n°2170-90 portant compositions du dossier de demande de permis de travail des travailleurs salariés expatriés des entreprises agréées au titre du régime de ZFI, JORM 14/05/90, p. 968

## **Les effets de la mondialisation**

L'adoption du régime des ZF obéit à la philosophie de la mondialisation qui établit des normes unifiées de compétitivité et de rentabilité à l'échelle planétaire, et mettant directement en concurrence les entreprises et les salariés des quatre coins du monde.

A l'instar de Madagascar, nombre de pays accueillant des EF soumettent généralement ces dernières au régime du droit commun, malgré des tendances à offrir des dispositions spéciales :

- En Algérie, l'Art. 20 de l'Ordonnance 03-02 du 19 juillet 2003 relative aux zones franches stipule que la main-d'œuvre nationale reste régie par les dispositions de la législation nationale en matière de charges sociales et de sécurité sociale, même si le contrat de travail est librement conclu entre les parties.
- Au Cameroun, l'Art. 21 de la loi sur les ZFI impose aux EF le respect de la législation du travail, en dépit du fait que certaines libertés sont octroyées. Les EF peuvent appliquer des catégories professionnelles et des taux minima de salaires de base déterminés selon des critères de productivité et d'efficacité. La négociation du contrat de travail est libre mais elle doit être en conformité avec législation et à la réglementation du travail en vigueur entre l'employé et l'employeur et spécifiant, entre autres, le type de contrat, les caractéristiques du travail, les modalités et les éléments de rémunération, les conditions de suspension et de licenciement de l'employé et le règlement des litiges entre l'employé et l'employeur.
- A Maurice, les entreprises des zones franches relèvent du droit commun, bien que des exceptions soient accordées par la loi de 1993 concernant surtout la durée du travail (souplesse dans le calcul des heures supplémentaires).
- Enfin, en République dominicaine, l'Art. 41 de la loi 8-90 indique que toutes les entreprises des zones franches doivent observer les dispositions du code du travail et des autres lois de ce domaine, y compris celles qui portent sur la sécurité sociale et la formation. Le nouveau code du travail adopté en 1992 consacre les droits syndicaux et la négociation collective dans les zones franches.

Cependant, il existe des pays qui adoptent des lois spéciales pour le régime de ZF, comme :

- A Djibouti, l'Art. 11 du décret 2003-0202/PRE portant réglementation des activités économiques des ZF énonce que les entreprises en ZF jouissent de la liberté d'embauche et de recrutement des travailleurs, sous réserve que ces derniers n'aient pas la nationalité de pays sous sanction en République de Djibouti. L'Art. 12 va plus loin en stipulant que ces entreprises échappent au régime commun et au champ de compétence de toute loi et règlement conformément aux dispositions du décret, et que la législation en matière de sécurité sociale ne leur est pas applicable en l'état.
- Le Panama est le seul pays d'Amérique centrale à avoir adopté une législation du travail spécifiquement applicable aux ZF, qui se substitue au code du travail<sup>15</sup>.
- Au Zimbabwe, l'Art. 56 de la loi de 1994 sur les zones franches d'exportation indique que la loi zimbabwéenne sur les relations professionnelles ne s'applique pas aux zones franches. Les travailleurs des zones franches ne jouissent pas du droit de liberté syndicale et de négociation collective. Et cette loi de 1994 n'intègre pas en son sein les mesures de protection contre la discrimination et les pratiques non conformes au travail décent. De même, les zones franches peuvent agir librement car elles ne relèvent ni du Ministère en charge du Travail, ni du Conseil pour les Relations Professionnelles, ni du Tribunal du Travail.

---

<sup>15</sup> Source : OIT, Service du droit du travail et des relations professionnelles (LEG/REG), [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org)

- Enfin, en Namibie, l'Art. 8 de la loi de 1995 sur les zones franches d'exportation indique que le droit commun ne s'applique pas dans les zones franches mais que le Ministre du Commerce et de l'Industrie, en consultation avec le Ministre du Travail peut réglementer certaines questions, notamment les normes minimales d'emploi, le licenciement, la santé, la sécurité et la protection sociale.

### **Le refus d'un ghetto juridique**

L'un des esprits présidant à l'implantation des EF consiste à octroyer aux entreprises une liberté maximale d'action en matière d'investissement et à leur faire bénéficier de moins de contraintes possibles découlant de la législation sociale.

L'expansion des EF à Madagascar a entraîné un effet de modernisation qui a élevé la technicité de la main-d'œuvre et ouvre à terme les perspectives d'implantation d'industries plus élaborées, avec ce que cela a pour impact dans la modernisation du mode de production. Mais le risque est grand de voir l'animation économique limitée autour des implantations de ces sociétés étrangères, sans que cette animation s'irradie dans l'ensemble du pays.

Dès lors, le choix des législateurs malgaches d'appliquer le droit commun aux EF dénote un refus de créer un ghetto juridique dans le droit positif malgache et de préserver une certaine stabilité. C'est ainsi que le Code du Travail malgache intègre en son sein la plupart des dispositions des huit Conventions fondamentales de l'OIT qui constituent des balises fermes dans la mise en œuvre de la législation sociale.

Ces conventions concernent :

- la liberté syndicale, protégée par les titres II et III du Code du Travail, et mettant en œuvre la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ainsi que la Convention n°98 sur le droit d'organisation collective et de négociation collective de 1949.
- l'abolition du travail forcé, prévu par l'article 3 du Code du Travail qui vise la Convention n°29 sur le travail forcé de 1930.
- l'égalité, Titre IV, article 64 du Code du Travail qui intègre les stipulations de la Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de 1951.
- l'élimination du travail des enfants, article premier alinéa 4 du Code du Travail, jetant la base d'application de la Convention n°138 sur l'âge minimum, la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999.

Mais le projet de loi sur les zones et entreprises franches introduit de nouvelles dispositions à caractère social qui pourraient engendrer une refonte en profondeur du Code du Travail actuel.

### **Un projet de réforme en cours**

Un projet de loi relative au régime de zones et entreprises franches vient d'être adopté par le Gouvernement et soumis à la ratification au niveau du Parlement. Piloté auparavant<sup>34</sup> par un comité interministériel<sup>35</sup> auquel est associé le GEFP, le projet a été discuté et finalisé au niveau du CRDA avec l'appui de l'EDBM ces deux dernières années<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Le GEFP étant associé depuis décembre 2003 aux différentes réunions du comité

<sup>35</sup> Membres du comité : VPM, MICDSP, Douanes, Impôts, Finex

<sup>36</sup> Il est à noter que les représentants des travailleurs n'ont pas été impliqués dans le processus de réforme

Globalement, la réforme est essentiellement orientée vers une simplification des procédures douanières et fiscales qui encadrent sur le plan administratif les dispositions fiscales, douanières et financières des entreprises franches<sup>37</sup>. Il s'agit des mesures visant à :

- supprimer la procédure d'agrément et remplacer celle-ci par un système déclaratif auprès de l'EDBM
- libéraliser les opérations réalisées vers et en provenance des entreprises franches et des entreprises de droit commun
- sécuriser le mécanisme de remboursement du crédit de TVA dû aux entreprises franches
- assurer l'exemption de l'obligation de rapatriement des devises qui est sans objet pour les entreprises franches qui sont déjà autorisées à les transférer librement vers l'étranger
- clarifier le principe de stabilité fiscale des entreprises franches
- mieux asseoir le principe d'absence de quota dans l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

En effet, la recherche d'une forte croissance économique basée sur le développement d'un secteur privé compétitif figure parmi les priorités du Gouvernement ; c'est la raison pour laquelle la réforme en cours tend vers une simplification accrue des procédures administratives et une flexibilité visible accordées aux régimes financier, fiscal, douanier et social.

Particulièrement sur la législation sociale, le Code du travail et le Code de la prévoyance sociale sont applicables aux entreprises franches pour la gestion de son personnel mais les dispositions spéciales suivantes leur sont accordées dans le projet de loi :

- les clauses du Code du travail sur le travail de nuit des femmes, notamment sur l'article 85, ne sont pas applicables aux EF.
- la réglementation générale sur la durée du travail est modifiée pour permettre aux EF de pouvoir librement recourir aux heures supplémentaires, sans autorisation préalable, dans la limite de 10 heures supplémentaires par semaine et par employé. Au delà des 10 premières heures supplémentaires et dans la limite du nombre maximum d'heures supplémentaires prévue par la réglementation du travail, les EF ne sont tenues que d'informer a posteriori l'Inspection du travail.

Le régime social nouvellement proposé reflète déjà les réalités actuelles sur le terrain (Cf. point 3.2.3) et repose sur la tendance générale observée dans la plupart des pays accueillant les zones franches industrielles.

Par ailleurs, l'on note que le projet de loi offre une place centrale à l'EDBM, non seulement au niveau des facilitations des démarches administratives relatives à l'éligibilité des entreprises mais aussi au niveau de la promotion des investissements.

En conclusion, la refonte du régime juridique régissant les zones et les entreprises franches est en marche ; il importe de poursuivre les négociations entre les principaux acteurs pour consolider la place du secteur des EF dans le pays.

---

<sup>37</sup> A Madagascar, les responsables des entreprises passent 22% de leur temps avec les fonctionnaires (situation comparable à la Chine), compte tenu du manque de clarté quant aux obligations des parties. Source : Madagascar investment climate assessment. World Bank – Africa Private Sector Group. 2005

## **CHAPITRE III : LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES ENTREPRISES FRANCHES**

### **3.1. L'effectif global dans le secteur des EF et le profil général des travailleurs**

#### **3.1.1. Nombre d'emplois existants dans le secteur des entreprises franches**

Comme mentionné au point 1.5, l'effectif des travailleurs dans le secteur des entreprises franches est évalué à 116 000 à fin décembre 2006 ; ce qui représente 15% environ des emplois des entreprises formelles dans le pays.

Plusieurs sources de données ont été mises à contribution pour permettre de cerner le nombre d'emplois existants dans ce secteur ; des informations de l'INSTAT, du GEFP, de la CNAPS, des SMIE, du Service de l'Emploi (MFPTLS) et du Service des Agréments (MEPSPC) ont servi de base dans l'exercice statistique d'estimation, avec des recoupements appropriés sur le terrain pour constater les EF fermées et celles qui sont nouvellement implantées.

Il est important de souligner que les données diffèrent les unes des autres avec des écarts plus ou moins importants dus : (i) au caractère fluctuant des commandes reçues par les EF impliquant nécessairement des variations fréquentes du nombre des travailleurs, (ii) au manquement dans les déclarations systématiques de recrutement ou de débauchage de la part des EF. Les fichiers de la CNAPS et des SMIE sont souvent dépassés en raison, soit, des retards dans leur mise à jour en interne, soit, des défaillances constatées dans les déclarations mentionnées auparavant.

#### **3.1.2. Profil des travailleurs dans le secteur des EF**

Les informations relatives au profil des travailleurs dans les EF sont résumées dans les tableaux 3.1 et 3.2 ainsi que les graphiques 3.1, 3.2 et 3.3 ci-après :

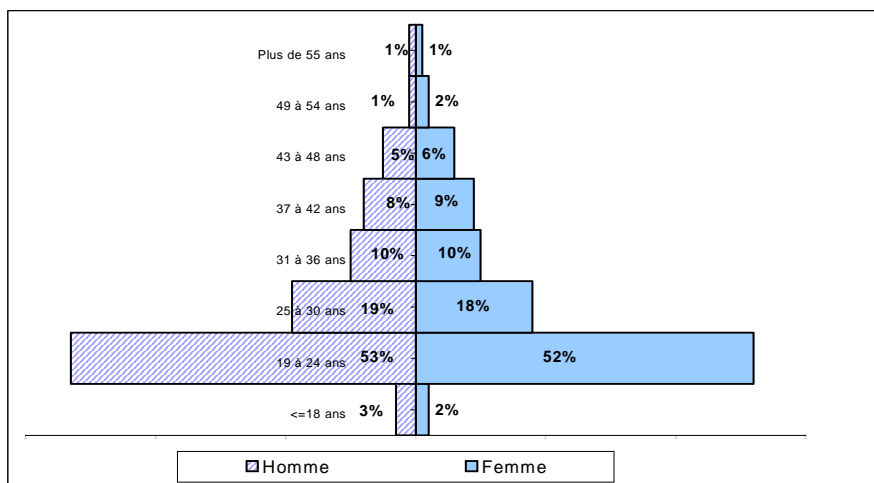
Tableau 3.1 : Profil des travailleurs du secteur des EF

Critère	Caractéristique	Homme	Femme	Ensemble
Effectif par sexe	-	28,9%	71,1%	100 %
Age moyen	-	27 ans	28 ans	28 ans
Situation matrimoniale	Célibataire	25,9%	25,5%	25,6%
	Marié	65,7%	65,2%	65,4%
	Divorcé	1,4%	5,4%	4,1%
	Veuf	4,2%	2,5%	3,0%
	Union libre	2,8%	1,4%	1,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Taille du ménage	-	4,0	4,0	4,0
Eloignement domicile/lieu de travail	< 1 km	15,2%	16,0%	15,7%
	1 à 5 km	53,9%	47,4%	49,5%
	> 5 km	30,9%	36,6%	34,7%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Moyen d'information	Télévision oui	73,3%	72,4%	72,7%
	Radio oui	84,8%	85,4%	85,2%
	Journal oui	32,7%	32,4%	32,5%
Travailleur déplacé (%)	oui	5,5%	2,9%	3,8%

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

En ce qui concerne l'âge des travailleurs, le graphique 3.1 ci-dessous donne la répartition par tranche d'âge :

**Graphique 3.1 : Pyramide des âges des travailleurs dans le secteur des EF**



Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

Ces tableaux et graphiques appellent les commentaires suivants :

- *Des salariés jeunes avec une forte proportion de femmes* : Dans l'ensemble, 71% des travailleurs des EF sont des femmes. L'âge moyen des travailleurs est de 27 ans pour les hommes et de 28 ans pour les femmes ; cependant, un peu plus de la moitié des travailleurs du secteur des EF se trouve dans la tranche d'âge de 19 à 24 ans.
- *La plupart des travailleurs ayant une charge de famille* : Un travailleur sur quatre seulement est célibataire. La taille moyenne de ménage enregistrée est de 4. Les personnes veuves ou divorcées représentent 7% de l'ensemble avec une fréquence plus marquée pour les femmes divorcées et les veufs.
- *Des travailleurs déplacés au nombre limité* : Un très faible pourcentage d'EF à Antananarivo effectue des recrutements hors de la circonscription administrative. Parmi l'ensemble des travailleurs déplacés, les femmes sont majoritaires pour 52% contre 48% pour les hommes.
- *Un personnel cadre ayant un niveau d'instruction élevé* : Le tableau 3.2 ci-après donne le niveau d'instruction des cadres dans les EF. Une proportion relativement similaire est observée entre les cadres du niveau BAC + 2 (44,9%) et ceux qui ont une licence et plus (43,8%).

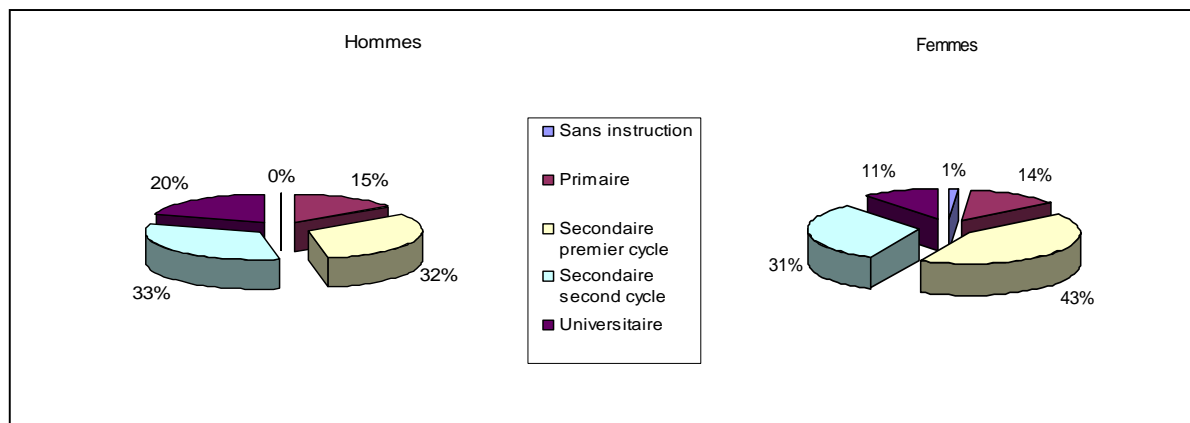
**Tableau 3.2 : Niveau d'instruction des cadres**

Niveau d'instruction	%
BAC + 2	44,9
Licence	16,3
BAC + 4	18,4
BAC + 5	7,1
Doctorat	2,0
Autres	8,2
Ne se prononce pas	3,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

- Pour les ouvriers et ouvrières, le niveau d'instruction étant également élevé : La grande majorité des travailleurs dans les EF a fait au moins les classes secondaires du premier cycle avec une différence notable pour les deux sexes (64% pour les hommes et 74% pour les femmes), le graphique 3.2 ci-après faisant état du niveau d'instruction des ouvriers dans les EF :

Graphique 3.2 : Niveau d'instruction des travailleurs

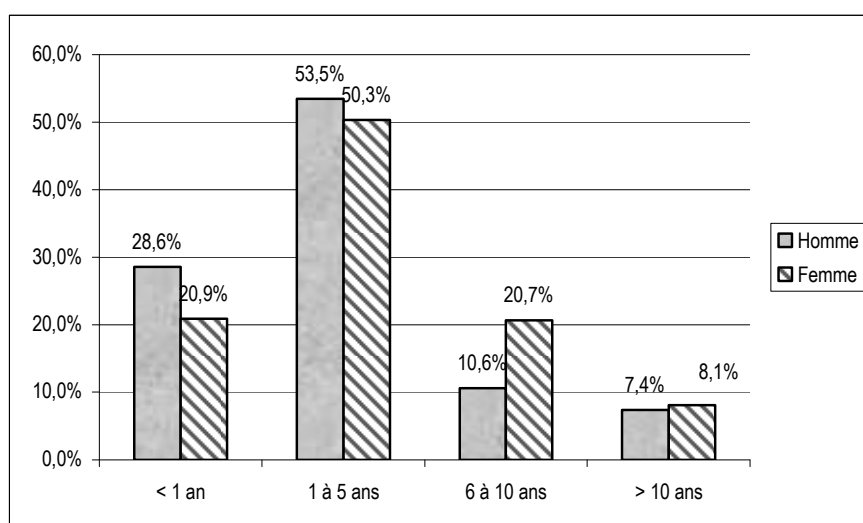


Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

Pour les travailleurs ayant le niveau universitaire, le phénomène est inversé (20% pour les hommes et 11% pour les femmes). Les travailleurs n'ayant pas achevé le cycle de l'enseignement primaire représentent 14% de l'ensemble.

- Une ancienneté dans l'entreprise faible : Près des  $\frac{3}{4}$  des travailleurs ont moins de 5 ans d'ancienneté. Les travailleurs, ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sont relativement importants en nombre (23%). La moyenne observée est de 3,8 années de service.

Graphique 3.3 : Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise



Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

- *Les travailleurs des entreprises franches habitant loin de leur lieu de travail* : 16% habitent à moins de 1 kilomètre de leur lieu de travail. Un sur trois effectue plus de 5 kilomètres pour se rendre à son travail.
- *Des moyens d'information disponibles* : La plupart des travailleurs disposent de moyens d'information (radio et télévision). Un sur trois seulement lit le journal.

En définitive, 2 remarques s'imposent sur le profil des travailleurs du secteur des EF :

- le marché du travail du secteur permet de faire appel à des jeunes généralement non qualifiés mais capables de s'adapter aux conditions spécifiques de technologie et de travail existantes ; dans ce cadre, l'on peut dire que le développement du secteur contribue au processus de transmission des compétences dans le pays, vu le déficit du système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en général.
- le travail des enfants n'est pas visible dans le secteur des EF, malgré l'ampleur du phénomène à Madagascar. Cependant, l'étude n'a pas eu la possibilité de développer ses champs d'investigation dans les entreprises locaux partenaires des EF ; ce qui amène à relativiser la conclusion sur le traitement de cette question.

### **3.2. Les politiques et la gestion des ressources humaines dans les EF**

#### **3.2.1. Les politiques de recrutement**

##### Une tendance à promouvoir l'emploi des jeunes

Une politique basée sur « emploi jeune » est largement répandue dans le secteur des EF ; d'ailleurs, l'âge moyen des travailleurs de 28 ans dans les EF confirme cette tendance. Il est également remarqué que les EF recourent beaucoup plus au recrutement des femmes en raison, d'une part, de la dextérité et d'une plus grande capacité d'assimilation des instructions techniques par les femmes, et d'autre part, de la situation de précarité sociale amenant généralement les femmes à être plus flexibles par rapport aux contraintes du travail.

##### Des mécanismes de recrutement formels peu utilisés

Le recrutement par voie des relations personnelles est l'un des mécanismes de recrutement le plus répandu (37%). Le recrutement de travailleurs journaliers ou de temporaires se postant devant les entrées des usines est aussi largement pratiqué par les EF aussi bien dans la capitale que dans les régions (27%). De manière générale, les EF ne font pas beaucoup appel au circuit traditionnel de recrutement, ce qui fait que les agences d'intérim et les petites annonces sont très peu utilisées en matière d'appel à candidature.

Pour certains cas de régions, le recrutement passe par des agences de placement pour les employés qualifiés hors catégories, tels que cadres chargés de la gestion administrative, ingénieurs informatique et responsables des services de transit.

##### Le respect du droit au travail des personnes handicapées observé

Les EF se singularisent par le recrutement significatif de personnes handicapées à des postes de travail existants. 42% des EF emploient des personnes handicapées avec en moyenne 3 personnes dont une femme, ce qui dénote une volonté de non discrimination dans ce domaine.

### 3.2.2. La gestion des contrats de travail et des conditions de rémunération

#### Une tendance marquée par la formalisation des contrats

Les politiques d'élaboration de contrat de travail adoptées par les EF varient en fonction des pratiques de gestion du personnel poursuivies par chaque entreprise ; elles se manifestent à travers :

- l'utilisation de contrat à durée indéterminée
- le recours au type de contrat à durée déterminée
- l'existence de « contrat à durée indéterminée à temps partiel » pratiquée pour des employés qui travaillent pour des horaires non permanents (par rotation) pour une durée de 1 an renouvelable.

De manière générale, le secteur des EF se caractérise par une nette tendance à la sécurisation de l'emploi pour les travailleurs car plus de 71% des travailleurs sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée et 15% d'un contrat à durée déterminée.

L'on signale, par contre, que 10% des travailleurs ne possèdent pas de contrat de travail ; cette pratique est utilisée pour contourner des aspects légaux du droit du travail<sup>38</sup>.

Certaines EF procèdent également à des pratiques illicites basées sur de « contrat de travail non écrit », surtout pour les travailleurs saisonniers et temporaires formant 4% des emplois du secteur des EF<sup>39</sup>, alors que le Code du Travail relatif à la forme et les modalités du contrat impose l'écrit sans distinction du type de contrat de travail.

Outre l'absence de contrat de travail, d'autres cas de non observation des clauses réglementaires relatives au contrat de travail existent, à savoir :

- non-respect des dispositions relatives à la durée de l'engagement à l'essai
- inadéquation des classifications professionnelles de travailleurs avec leurs qualifications et emplois réels
- irrégularités du contenu du contrat de travail.

**ENCADRE N°1**

**CONTRAT DE TRAVAIL**

**LOI N°94-029 du 25 août 1995 portant Code du Travail**

**Art. 17.** – Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, notamment : le consentement des parties, la capacité de contracter, un objet certain et une cause licite. Les contrats de travail sont passés librement, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public. Il doit être constaté par un écrit précisant au moins la fonction, la catégorie professionnelle, l'indice minimum de classification, le salaire du travailleur et la date d'effet du contrat.

**Art. 20.** – Les travailleurs engagés à la journée, occupés de façon intermittente pendant six mois pour le compte d'un même employeur et totalisant en moyenne vingt jours de travail dans le mois, sont liés par un contrat à durée indéterminée.

<sup>38</sup> Voir Arrêté 2189-IGT du 05/11/53 modifié par Arrêté 067-VP/TR du 21/11/58 fixant les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

<sup>39</sup> Pour l'ensemble des entreprises formelles du pays, 16% environ des emplois sont considérés comme temporaires et caractérisés par l'absence de tout contrat formel

## **Des procédures de licenciement méconnues par les travailleurs**

Dans le secteur des EF, la rupture du contrat de travail revêt généralement la forme de licenciement ou de démission :

- Le licenciement est la forme de rupture du contrat de travail la plus fréquente au niveau du secteur. L'employeur qui envisage de licencier doit respecter une procédure offrant certaines garanties au salarié, dont principalement le droit à la défense, l'assistance d'un témoin parmi le personnel du choix de l'employé ; cette procédure reste méconnue par la plupart des travailleurs des EF.

Si l'employeur respecte généralement l'obligation d'informer le salarié de sa décision, la forme écrite de la convocation comme l'exige la loi n'est pas souvent observée. Par ailleurs, le salarié n'est pas souvent au courant de son droit de défense lui octroyant par exemple la possibilité de se faire assister par une personne de l'entreprise lors de l'entretien. Nombre de travailleurs ne connaissent pas les règles du préavis alors que le système malgache en la matière est assez élaboré aussi bien en matière de rupture de contrat à durée déterminée<sup>40</sup> qu'en CDI.

Concernant les motifs, 94% des travailleurs affirment que le licenciement pour motif personnel est le plus fréquent, le licenciement économique ne venant qu'en seconde position. Dans 63% des cas, les licenciements sont généralement suivis de mesures d'accompagnement ; il s'agit, en fait, du règlement des différents droits du travailleur (indemnité de congés payés, préavis, ...).

Les litiges individuels sont portés devant aussi bien l'Inspection du Travail que le Tribunal du Travail. En absence d'une statistique nationale, il est difficile de disposer d'une façon précise des données sur les affaires touchant les EF ; grosso modo, les litiges de travail soumis au tribunal se montent à 25 cas par trimestre<sup>41</sup>.

Des cas concernant les délits et crimes existent aussi. Il s'agit de cas de dépôt de plainte par : (i) l'employeur contre l'employé pour des motifs de détournements de fonds ou de matériels, abus de confiance, vols, etc., (ii) le travailleur contre son employeur surtout pour des motifs de coups et blessures volontaires.

- Les démissions constituent une pratique courante dans les EF. 53% des démissions sont soumises à condition par l'employeur ; il s'agit principalement de la stricte imposition du délai de préavis, procédure somme toute normale et prévue par le Code du Travail. Ces conditions peuvent également s'agir d'un départ négocié pour 15% d'entre elles.

## **Des systèmes de rémunération caractérisés par un niveau supérieur de salaire mais une nette disparité**

Les EF respectent généralement les barèmes du SME<sup>42</sup> avec des grilles salariales supérieures au salaire minimum.

Comme précisé au point 1.4.3, le coût horaire de la main-d'œuvre est évalué à US\$ 0,40 dans le secteur des EF contre US\$ 0,28<sup>43</sup> dans l'ensemble de l'économie. Cette situation tend à conforter l'expansion de l'emploi dans le secteur des EF montrant que les EF procurent des emplois mieux rémunérés que dans les autres secteurs modernes et le secteur informel, ce qui engendre un phénomène de forte mobilité de la main-d'œuvre salariée.

<sup>40</sup> Décret n°64-162 du 22 avril 1964 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation de contrat de travail à durée déterminée

<sup>41</sup> Source : Tribunal du Travail d'Antananarivo, Année 2004

<sup>42</sup> SME ou Salaire Minimum d'Embauche dans le nouveau code du travail

<sup>43</sup> Source : Retraitement des données de EPM 2005 - INSTAT

Cette situation se traduit également au niveau de la masse salariale distribuée par le secteur des EF évaluée autour de 20% des chiffres d'affaires du secteur contre 8% pour l'ensemble des entreprises formelles dans le pays.

Cependant, les travailleurs méconnaissent la méthode utilisée dans la fixation des salaires (autant pour la rémunération au temps que pour celle à la pièce) puisque 51% d'entre eux affirment que l'établissement, la fixation et la révision des salaires est une prérogative du seul employeur ; 32% pensent tout de même que la procédure est fixée par voie légale. La même méconnaissance est constatée en matière de fixation du taux de salaire ; 74% des travailleurs pensent que le salaire est fixé par mois, tandis que 21% estiment que le calcul est basé sur le taux horaire.

De manière générale, comme le montre le tableau 3.3 ci-dessous, il est constaté une différence des salaires des hommes comparativement à ceux perçus par les femmes, avec une différence de 5% pour le salaire brut. L'on signale que, pour l'ensemble du pays, le salaire moyen des femmes équivaut à moins de 2/3 du salaire moyen des hommes<sup>44</sup>.

**Tableau 3.3 :** Rapport de rémunération entre homme et femme pour les catégories des ouvriers et des employés

	<b>Rapport H/F</b>
Salaire de base moyen	1.08
Salaire brut	1.05
Primes et gratifications	1.05
Heures supplémentaires	1.07
Autres avantages	0.74

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

L'analyse des salaires par catégorie professionnelle fait ressortir que les ouvriers spécialisés sont les moins rémunérés ; la disparité entre les salaires des ouvriers OS et ceux dans la catégorie OP (classification des superviseurs) est de 1 à 3. Pour l'ensemble des salariés, le coefficient de variation des salaires traduisant l'écart relatif des salaires entre les travailleurs appartenant à un groupe de même catégorie socio-professionnelle est de 31%. La tendance de disparité est reflétée par les différences perceptibles dans la comparaison des moyennes des salaires bruts des différentes branches des EF à travers le coefficient de variation comme présenté dans le tableau 3.4 ci-après :

**Tableau 3.4 :** Coefficient de variation entre le salaire moyen et le salaire médian

	<b>Coefficient de variation</b>
Agro-alimentaire	24,50%
Textile et confection	31,33%
Cuirs et peaux	23,25%
Bois	17,70%
Informatique et services	29,35%
Chimie	13,81%
Artisanat	22,66%
Industries diverses	28,10%

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

<sup>44</sup> Source : EPM 2005. INSTAT

Ce tableau renseigne qu'une plus grande disparité est visible au niveau de la branche « textile et confection » dont le coefficient de variation se situe autour de 31%. Les branches « bois » et « chimie » sont celles qui offrent un certain équilibre salarial par rapport aux catégories professionnelles.

Par ailleurs, il est remarqué au sein des EF une hétérogénéité des structures des salaires. Si la majorité des EF (94%) opte pour la rémunération au temps, 6% d'entre elles pratiquent le système de rémunération aux pièces. Pour la rémunération aux pièces, le paiement se fait suivant le nombre de pièces produites dont le calcul se fait en fonction des objectifs fixés et des normes de production. Cependant, bien que le code du travail le précise, le comité paritaire d'arbitrage des entreprises franches sur le système de rémunération à la pièce n'est toujours pas mis sur pied (Cf. article 58 du code du travail) et cette situation entretient des flous sur les normes techniques au niveau de la chaîne de production des EF.

La hétérogénéité des structures des salaires est expliquée par la diversité des catégories de primes et accessoires de salaires octroyés par les différentes EF dont le mode de détermination est assez variable d'une entreprise à une autre (bonus, primes de production, primes d'assiduité, etc.). Certaines EF offrent d'autres avantages en nature à titre d'aides sociales (dotation en PPN, en collation et en médicaments, ...)

La disparité est également visible sous l'angle de la taille des entreprises. Pour les EF, les données statistiques indiquent que les salaires de base sont inversement proportionnels à la taille des entreprises ; en effet, les salaires de base dans les entreprises de petite taille (effectif inférieur à 65 salariés) sont plus élevés que ceux des entreprises de grande taille (effectif supérieur à 805 salariés), pour un coefficient de 1,13. Cependant, les rémunérations des heures supplémentaires sont de loin plus élevées dans les entreprises de grande taille ; ce qui traduit que les entreprises de grande taille pratiquent plus l'exécution des travaux pendant les heures supplémentaires.

En ce qui concerne la rémunération des cadres des EF, le niveau de salaire est relativement élevé ; ce qui permet de donner satisfaction à la grande majorité du personnel cadre (60%). La détermination des salaires des cadres se fait dans la majorité des cas sur la base de négociations individuelles entre les employeurs et les cadres.

**Tableau 3.5** : Rapport de rémunération entre homme et femme pour les catégories des cadres

	<b>Rapport H/F</b>
Salaire brut moyen	1.20
Salaire de base moyen	1.20
Primes et gratifications	0.71
Autres avantages	2.27

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

Ce tableau met en évidence la disparité salariale au niveau du personnel cadre. Les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, avec un écart de 20%. Cette inégalité de traitement reste visible au niveau des autres gratifications et avantages (primes, indemnités de logement, indemnités de déplacement, etc....).

En conclusion, le secteur des EF est caractérisé par à la fois un niveau des salaires au-dessus des barèmes légaux<sup>45</sup> et une nette disparité entre les catégories socio-professionnelles et le genre.

<sup>45</sup> Il est à remarquer que le taux d'emplois rémunérés moins que le salaire minimum pour toute l'économie est de 42% en 2005 ; cela témoigne de la dégradation globale de la qualité des emplois dans le pays.

### 3.2.3. La durée du travail

#### Un fort recours aux heures supplémentaires

La quasi-totalité des salariés dans les EF travaillent à temps plein pendant 8 à 10 heures par jour. 46% des employés travaillent du lundi au vendredi ; une proportion plus importante (52%) travaille du lundi au samedi dont 49% pour les hommes et 54% pour les femmes. Le samedi est généralement réservé aux heures supplémentaires et les femmes sont les plus concernées. Les salariés travaillant tous les jours (du lundi au dimanche) représentent près de 5% de l'ensemble et sont majoritairement des hommes.

L'horaire de travail fixé au quart normal de jour ou de nuit touche 8% des ouvriers pour 5% des EF où les heures de travail journalières peuvent atteindre 10 à 12 heures en période de haute saison pour les impératifs de production. Les heures supplémentaires sont réalisées après les heures normales de jour, le samedi et/ou le dimanche. Près de 86% des travailleurs effectuent des heures supplémentaires qui se situent en moyenne à 13,2 heures par semaine. Le tableau 3.6 ci-après résume le volume des heures supplémentaires effectuées dans les EF :

Tableau 3.6 : Durée hebdomadaire des heures supplémentaires dans les EF

Durée par semaine	Travailleurs (en %)
Inférieure ou égale à 12 heures	37,0
13 à 20 heures	47,0
20 à 30 heures	9,2
30 à 40 heures	6,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

Seuls 37% des travailleurs faisant des heures supplémentaires effectuent moins de 12 heures par semaine ; ceux qui réalisent 20 à 40 heures représentent 16% de l'ensemble. Ce poids non négligeable des heures supplémentaires dans l'exécution du travail dans les EF est expliqué par les deux principales raisons suivantes :

- du côté des employeurs, l'exécution du travail pendant les heures supplémentaires est incontournable surtout pendant la haute saison en raison des impératifs de respect des délais de commandes, des perturbations organisationnelles dues souvent au retard d'acheminement des intrants ;
- du point de vue des travailleurs, les revenus procurés par les travaux durant les heures supplémentaires figurent parmi les rares expédients à leur portée pour compléter les revenus, ce qui les incite à y être favorables.

Au niveau du secteur des EF, le principe des objectifs (target) liés aux heures de travail est souvent matière à controverse. Les impératifs d'atteinte du « target » contraignent surtout les ouvriers payés aux pièces à produire au-delà de la durée légale du travail sans bénéficier du paiement des heures supplémentaires ; en réalité, le problème réside dans la clarification des normes de production.

Des irrégularités administratives concernant les heures supplémentaires, notamment défaut d'autorisation préalable et dépassement des normes, sont relevées<sup>46</sup>. Les cas de non respect de l'obligation de demande préalable de réalisation des heures supplémentaires sont constatés ; selon les employeurs, ce manquement résulte du délai imposé par les clients dans la livraison des produits. Par ailleurs, la méconnaissance de certaines réglementations de travail dont les heures supplémentaires par certains employeurs figure parmi les causes ayant entraîné des différends collectifs enregistrés auprès des services du travail.

Dans le domaine de la durée du travail dans les EF, l'on peut dire que le système malgache se cherche encore, à la différence de ce qui se passe par exemple à Maurice où des exceptions sont accordées par une loi de 1993 qui introduit une souplesse dans le calcul des heures supplémentaires. La durée hebdomadaire du travail à Maurice est de 45 heures<sup>47</sup> mais les heures supplémentaires sont calculées sur une semaine. Les heures supplémentaires effectuées un jour quelconque ne sont payées que si la durée hebdomadaire du travail dépasse 45 heures. Une personne peut être tenue de travailler dix heures par jour ; au-delà de cette limite, son accord est nécessaire.

Pour le cas malgache, il ressort des avis des employeurs et de certains syndicats que des solutions sont possibles pour faire face aux problèmes relatifs aux heures supplémentaires par le rallongement de la durée légale de travail dans le cadre d'une convention collective.

#### **Recours quasi-systématique au travail de nuit pendant les périodes de haute saison**

De manière générale, le travail de nuit n'est pratiqué que pendant la période de haute saison où les commandes parvenues à l'entreprise sont importantes ; le travail de nuit concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Cependant, beaucoup d'entreprises se trouvent dans des situations irrégulières pour le recours au travail de nuit, étant donné le caractère normal des activités exercées.

Dans la plupart des cas, le transport du personnel pour le travail de nuit est assuré par l'entreprise.

#### **3.2.4. Les droits aux congés**

Les congés annuels payés sont généralement respectés dans les EF, en dehors de quelques cas de pratique de « vente/achat de congé<sup>48</sup> ». Plusieurs EF planifient les congés annuels pour les périodes de basse saison. Les congés de maladie et les permissions exceptionnelles demandées pour des raisons sociales, telles que naissance ou décès d'un membre de la famille et mariage du salarié, sont également payés dans la majorité des cas.

Il est à souligner que Madagascar a adhéré à la convention internationale du travail n°52 concernant les congés annuels payés<sup>49</sup>.

1 personne sur 4 rapporte que les jours fériés payés ne sont pas respectés. Par ailleurs, des cas de refus des repos de maladie par les supérieurs hiérarchiques au niveau des chaînes de production sont signalés par à la fois les travailleurs et les responsables de services médicaux du travail surtout pendant les périodes de pointe.

<sup>46</sup> Informations confirmées dans les rapports de visites d'établissements effectuées par l'inspection du travail

<sup>47</sup> Source : OIT, Service du droit du travail et des relations professionnelles (LEG/REG), [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>48</sup> L'employé demande à l'employeur qu'il soit payé au lieu de jouir de son droit de congé, et vice versa pour l'employeur

<sup>49</sup> Loi 62-022 du 06/07/62 autorisant la ratification de la convention internationale du travail n°52

Le cas des congés pour des fonctions officielles ou pour des activités syndicales est plutôt discuté et dépend surtout des employeurs ; seules 1/3 des EF acceptent des absences relatives aux fonctions syndicales<sup>50</sup>. Dans les autres entreprises, les contraintes liées aux impératifs de production constituent les motifs du refus.

### 3.3. Les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé des travailleurs

#### 3.3.1. Des efforts de prévention des accidents et des maladies constatés

De manière générale, il est accordé une importance aux conditions d'hygiène des travailleurs. Des notes de service sont affichées dans l'enceinte des EF pour l'hygiène et la prévention des accidents.

Les EF disposent des équipements pour la prévention des incendies (93% des cas) et des issues de secours (83% des cas). Certaines d'entre elles ont des plans d'évacuation, procèdent à des séances de formation en secourisme et effectuent des simulations d'évacuation en cas d'accident. Dans beaucoup de lieux de travail, le port des petits équipements de la prévention des accidents et des maladies est obligatoire.

Mais, dans certains cas, ces mesures de prévention et de protection (port de masque, combinaison, ...) ne sont pas pris au sérieux par des travailleurs, ce qui entraîne une augmentation des risques encourus pendant le travail.

Cette situation est expliquée par plusieurs facteurs : (i) les formations dispensées aux responsables d'entreprises par le service d'actions sociales et sanitaires de la CNAPS n'étant pas répercutées aux travailleurs, (ii) le turn-over important limitant l'efficacité des formations réalisées, (iii) l'incapacité des pouvoirs publics de faire respecter les lois en vigueur, (iv) le manque ou l'insuffisance d'information pour les travailleurs sur la nécessité et l'importance du port d'équipements de prévention et de protection.

Dans près de 2/3 des EF, le nombre de personnes travaillant dans un même endroit est inférieur à 100 ; 70% des travailleurs trouvent leur lieu de travail peu ou moyennement peuplé.

Cependant, le manque d'aération sur les lieux de travail est assez souvent évoqué par les travailleurs quoique l'espace occupé pour le poste de travail soit jugé généralement satisfaisant. Les EF doivent normalement se conformer aux normes relatives aux locaux fermés affectés au travail, comme le préconisent les textes en vigueur (Cf. Encadré n°2).

#### ENCADRE N°2

##### MESURE D'HYGIENE GENERALE

**ARRETE N°889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail**

**Art. 6.** – Dans les locaux fermés affectés au travail, le cube d'air par personne employée ne pourra être inférieur à 7 mètres cubes. Le cube d'air sera de 10 mètres cubes au moins par personne employée dans les laboratoires, cuisines, chais ; il en sera de même dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public. Un avis dans chaque local de travail indiquera la capacité en mètres cubes

<sup>50</sup> Il est à souligner que Madagascar n'a pas encore ratifié la Convention 135 concernant le représentant des travailleurs

### **3.3.2. Le scepticisme des travailleurs sur les mesures de prévention**

Parmi les risques potentiels encourus dans les lieux de travail au niveau du SEF, il y a lieu de citer :

- les accidents pouvant être provoqués par des courts-circuits électriques
- l'air chargé de poussières de textiles
- la chaleur et le manque d'aération du lieu de travail
- l'insuffisance, l'encombrement voire l'obstruction des couloirs ou des issues de secours
- l'emploi de produits nocifs
- les nuisances aux bruits.

Malgré les efforts constatés dans la prévention des accidents et des maladies, 1 travailleur sur 3 continue à se sentir en danger dans son lieu de travail ; l'insuffisance des mesures appropriées pour prévenir les risques est largement soulevée dans l'utilisation des matériels ou substances susceptibles de causer un dommage pour la santé.

### **3.3.3. La médecine d'entreprise**

78% des EF adhèrent au système de service médical inter-entreprise (SMIE). La majeure partie des travailleurs (89% pour les ouvriers et 99% pour les cadres) sont admissibles à un régime de soins médicaux.

2 EF sur 3 sont membres adhérents à l'OSTIE. Selon les informations de l'OSTIE, les mains constituent le principal siège de la lésion pour les deux tiers des cas d'accidents de travail.

Parmi les maladies à caractère professionnel constatées, les plus fréquentes sont les suivantes : rhinites, bronchites, eczéma et asthme. Sur le plan des activités de l'OSTIE, le volet curatif a pris le dessus sur l'aspect préventif qui est pourtant la vocation première de la médecine du travail. Dans les visites d'usine menées conjointement avec la CNAPS et l'Inspection du Travail, l'OSTIE, en constatant des faits susceptibles de porter préjudice à la santé des travailleurs, se limite à émettre des recommandations ; ces visites conjointes sont plutôt ponctuelles et généralement effectuées à l'initiative de l'Inspection du Travail ou de la CNAPS.

Pour AMIT, les heures supplémentaires excessives, le travail de nuit, le stress, le manque de campagne de prévention et de sensibilisation, les visites systématiques non respectées, le refus de mise en oeuvre des recommandations émises lors des visites d'entreprise sont cités comme principales causes des accidents de travail.

Par ailleurs, la législation<sup>51</sup> en vigueur à Madagascar n'est pas très développée en matière de normes de prévention ; elle se cantonne à des mesures classiques comme l'obligation d'utiliser des extincteurs en nombre suffisant ou le caractère obligatoire du port des gants et des blouses.

Sur le plan pratique, les mesures prises pour prévenir les risques consistent généralement à assurer la vérification périodique des matériels (pour 41,5% des cas) mais les mesures permettant d'anticiper font défaut.

Or, dans tout droit moderne, l'évaluation des risques est en effet effectuée à tous les niveaux, à savoir :

---

<sup>51</sup> Loi 94-027 du 18/11/94 portant code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement. Arrêté 889 du 20/05/60 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail

- lors du choix des procédés de fabrication
- lors du choix des équipements de travail, des substances chimiques
- à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations
- à l'occasion de la définition des postes de travail
- lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail
- lors du changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité.

Par ailleurs, 22% des EF semblent n'adhérer à aucun organisme sanitaire et cela constitue une violation flagrante des dispositions légales en matière de santé et de sécurité des travailleurs<sup>52</sup> (voir Encadré n°3).

En outre, dans l'ensemble, la qualité des prestations des services des SMIE est largement mise en cause par les employeurs et les travailleurs. Certaines EF qui ne sont pas affiliées aux SMIE recourent aux services des centres médicaux privés ou autonomes, souvent non encore agréés, dont les prestations pourraient contenir des insuffisances risquant de fragiliser la santé des travailleurs.

### ENCADRE N°3

#### MEDECINE DE TRAVAIL - OBLIGATORIETE DE L'ADHESION

##### Décret 2003-1162 organisant la médecine d'entreprise

**Art. 17.** – Tous les Employeurs visés à l'article premier du présent texte sont tenus d'adhérer à un service médical interentreprises, ou éventuellement de participer à sa création, lorsqu'ils sont situés dans un rayon de trente kilomètres d'un service médical inter-entreprise existant, ou dans une localité où l'emploi de travailleurs rend nécessaire la création d'un tel service.

La création d'un service médical inter-entreprise est obligatoire dans le cas d'emploi par les entreprises d'au moins mille cinq cents travailleurs (1500) dans le rayon d'action ci-dessus, cet effectif étant calculé conformément aux dispositions de l'article 4 ci-dessus.

La création d'un SMIE doit faire l'objet d'une décision ministérielle après enquête et constatation de la conformité aux normes.

**Art. 19.** – Le service médical d'entreprise ne peut s'opposer à l'adhésion d'un établissement situé dans son cercle d'action ou lui étant rattaché par décision ministérielle.

### **3.3.4. Un taux élevé d'affiliation des EF à la CNAPS comparativement aux autres entreprises**

Des efforts sont constatés ces deux dernières années au niveau du secteur des entreprises franches pour le respect des dispositions réglementaires d'affiliation auprès de la CNAPS ; 93% des travailleurs sont affiliés et admis à la CNAPS pour 91% des EF<sup>53</sup>.

Cependant, des lacunes restent constatées, à travers :

- le retard dans le versement des cotisations à la CNAPS, ce qui est préjudiciable aux travailleurs qui sont privés de leurs droits aux prestations familiales<sup>54</sup>.
- le fait que les travailleurs temporaires et journaliers sont toujours rarement déclarés. En effet, l'affiliation des travailleurs temporaires et journaliers fait partie des obligations que toute entreprise est tenue de respecter.

<sup>52</sup> Décret 2003-1162 du 17 décembre 2003 organisant la médecine d'entreprise – Loi 94-027 du 18/11/94 portant Code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail (J.O. n°2337 du 4.12.1995, p. 3670)

<sup>53</sup> Source : CNAPS – Travaux de consolidation mai 2007

<sup>54</sup> Cela concerne diverses prestations sociales, notamment les allocations familiales, les indemnités pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, la pension de retraite

D'une part, la méconnaissance des réglementations en vigueur par certaines EF, et d'autre part, le retard dans la mise à jour des déclarations d'embauche et de débauchage de la part des EF et ce, d'autant plus que la fréquence des recrutements et des départs des entreprises ne facilite pas l'actualisation, constituent les principales causes des défaillances constatées.

Les prestations de services de la CNAPS, malgré des efforts d'amélioration réalisés et en cours, continuent de faire l'objet de critiques, notamment pour la lourdeur des procédures administratives et les retards en matière de paiement des prestations.

En conclusion, les EF ont réalisé des efforts pour affilier 90% environ des travailleurs à un système ou un régime de soins médicaux et 93% des travailleurs à la CNAPS car, par rapport à la prise en compte de la vulnérabilité des statuts du travail en terme de protection sociale, le « salariat protégé<sup>55</sup> » ne touche malheureusement que le quart<sup>56</sup> des salariés du secteur moderne à Madagascar.

### 3.4. La situation des droits des femmes dans les EF

Les femmes constituent 71% de la main-d'œuvre dans le secteur des EF, avec une prédominance dans la branche « textile » ; cette situation est caractéristique d'un secteur des EF à forte domination textile car pour l'ensemble des entreprises formelles à Madagascar, 1 poste sur 3 seulement est occupé par une femme<sup>57</sup>.

Comme précisé dans le tableau 3.7, les femmes sont majoritaires dans les emplois temporaires et la catégorie « ouvriers » et, de manière générale, elles ont peu de qualification.

Tableau 3.7 : Pourcentage des femmes par CSP

CSP	Homme	Femme	Ensemble
Cadres	52,0%	48,0%	100,0%
Employés permanents	59,8%	40,2%	100,0%
Employés temporaires	30,5%	69,5%	100,0%
Ouvriers permanents	26,2%	73,8%	100,0%
Ouvriers temporaires	15,3%	84,7%	100,0%
<b>Total</b>	<b>28,9%</b>	<b>71,1%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

Les ouvrières travaillent souvent dans différentes sections comme la coupe, la couture, la finition, le repassage, le parage, l'emportage.

Certaines femmes possédant des expériences occupent les fonctions de chef d'équipe, de chef de ligne, de chef de section, de contrôleur de qualité, de laborantin, de biologiste, d'opérateur de saisie.

En ce qui concerne les postes de cadres, les femmes sont minoritaires pour seulement 48% de l'ensemble. Tout cela laisse supposer que les femmes restent défavorisées par rapport aux hommes.

<sup>55</sup> Il s'agit d'un statut du travail qui caractérise les individus cotisant à une caisse de retraite et bénéficiant de congés payés et d'une protection sociale

<sup>56</sup> In « Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar ». Jean-Pierre Lachaud. BIT – Août 2006

<sup>57</sup> Source : Rapport de l'enquête sur les entreprises à Madagascar – 2005. MEFB/USAID/INSTAT

### **Des conditions de recrutement et de rémunération globalement défavorables aux femmes**

Au niveau du secteur des EF, les critères de recrutement imposés par les employeurs ne sont pas stricts car la plupart des femmes travailleuses, souvent jeunes et célibataires, sont recrutées sans qualification préalable.

En ce qui concerne les femmes cadres, des critères de qualification et d'expérience sont imposés.

Sur le plan de rémunération, le tableau de comparaison de salaire suivant le genre ci-après permet de dégager les tendances poursuivies dans le secteur des EF :

Tableau 3.8 : Rapport de rémunération des ouvriers par sexe

Rémunération	Rapport H/F
Salaire de base	1,08
Salaire brut	1,05
Primes et gratifications	1,05
Heures supplémentaires	1,07
Autres avantages	0,74

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

Tableau 3.9 : Rapport de rémunération des cadres par sexe

Rémunération	Rapport H/F
Salaire de base	1,2
Salaire brut	1,2
Primes et gratifications	0,7
Autres avantages	2,2

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

A partir des tableaux 3.8 et 3.9 ci-dessus, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est mis en évidence.

Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, avec un écart de 8% pour les ouvriers et de 20% pour les cadres.

Il s'agit d'une situation qui prête à interprétation diverse pouvant tendre vers l'existence de pratique discriminatoire contraire à la promotion du travail décent, comme stipulé dans la convention internationale du travail n°100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale<sup>58</sup>.

Malheureusement, force est de constater que ces disparités sont encore plus criantes dans le secteur moderne en général avec le salaire moyen féminin équivalant à moins des deux tiers<sup>59</sup> du salaire moyen des hommes.

<sup>58</sup> Loi 62-023 du 06/07/62 autorisant la ratification de la convention internationale du travail n°100

<sup>59</sup> Source : EPM 2005 - INSTAT

## **Des conditions de travail des femmes plus restrictives aux femmes**

De manière générale et selon les activités de l'entreprise, l'exécution des tâches se fait longuement en position debout ou assise. Le travail se fait à la chaîne et les gestes sont répétitifs. Chaque jour, les employeurs fixent l'objectif de production, c'est-à-dire, le nombre de pièces à monter ou à produire par jour.

La moitié des femmes estime que les charges de travail sont lourdes et l'autre moitié les trouve moyennes, la lourdeur étant appréciée par l'intensité du travail (target non convenu entre les parties) et le caractère ardu des tâches tel qu'il est régi par le Décret 62-152 du 28/03/62 fixant les conditions de travail des femmes (voir Encadré n°4).

Eu égard à l'évolution des milieux et conditions de travail, il serait indiqué la révision des textes en vigueur concernant la définition des lourdes tâches.

En moyenne, la durée de travail hebdomadaire (hors heures supplémentaires) des femmes est de 48,7 heures ; ce qui est légèrement supérieur à celle observée chez les hommes (47,7 heures).

La durée hebdomadaire du travail des femmes est nettement supérieure à celle des hommes avec 62,02 heures en moyenne<sup>60</sup> (y compris les heures supplémentaires) contre 61,1 heures pour les hommes.

Il existe, certes, des tâches spécifiques pour les femmes qui demandent beaucoup plus de temps selon les types de production des entreprises mais ces chiffres tendent à montrer l'existence de discrimination du genre, eu égard à certaines pratiques de quelques EF, en matière de conditions de travail, qui sont dénoncées telles que : pause de déjeuner réduite au minimum, non respect des horaires d'entrée et de sortie, travail en heure supplémentaire et travail de nuit non avertis, réaffectation aux tâches spécifiques aux hommes. Ces violations exigent de fonder des actions concrètes visant à un rééquilibrage du respect des droits entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, l'assiduité des femmes travailleuses, l'absence fréquente des femmes pour cause de maladies, les cas des jeunes mères et des femmes enceintes désorganisant la production sont des problèmes réels auxquels sont également confrontées les EF.

En ce qui concerne particulièrement le cas des femmes enceintes, le tableau 3.10 ci-après montre la situation vécue dans les EF :

**ENCADRE N°4**

**CONDITION DE TRAVAIL**

**DECRET N°62-152 du 28 mars 1962 fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes**

**Travaux pouvant excéder les forces des femmes et des enfants**

**Art. 6.** – Les femmes et les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants (...)  
(...) transport sur diables ou cabrouets est interdit aux femmes et aux enfants des deux sexes.

Il est interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge quelconque par les femmes enceintes ; cette interdiction subsiste dans les trois semaines qui suivent la reprise du travail après leurs couches.

<sup>60</sup> Au regard du code de travail, les heures supplémentaires effectuées par les femmes dépassent de 2 heures en plus des 20 heures autorisées par les textes en vigueur

**Tableau 3.10** : Avis des travailleuses sur le respect des droits des femmes enceintes

<b>Droits des femmes enceintes</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Congé de maternité	94,9%	5,1%
Repos pour allaitement	90,7%	9,3%
Allocation prénatale	92,6%	7,4%
Allocation familiale	90,5%	9,5%
Droit à la demande de vérification médicale	86,6%	13,4%

Source : Rapport GEC 2005 – Travaux d'actualisation juin 2007

Comme le montre le tableau 3.10, les droits des femmes enceintes et des jeunes mères sont globalement respectés. Dans le secteur des EF, un nombre non négligeable des EF accordent aux femmes des traitements appropriés correspondant à leur condition physique, c'est-à-dire, elles ne sont pas licenciées, peuvent changer de poste en fonction de leur état et faire des repos à des intervalles réguliers (5 à 10 min).

Il est à remarquer que certains établissements possèdent des salles d'allaitement pour les jeunes mères. Par ailleurs, d'autres envisagent d'installer des crèches pour les enfants en bas âge (2 à 6 ans).

Malgré cette situation globalement positive, quelques cas de pratiques discriminatoires, au regard des textes légaux et des conventions internationales sur les droits des femmes, existent et sont dénoncés par les travailleuses. Quoique ce phénomène soit limité dans une poignée d'EF et d'importance réduite, cette situation se présente généralement sous les formes suivantes : refus d'embauche et perte d'emploi pour des femmes enceintes, non application des droits aux congés de maternité. Les conséquences de telles pratiques sont nombreuses, en l'occurrence, démission des femmes enceintes, non déclaration de l'état de grossesse, interruption involontaire de grossesse ou accouchements dans l'enceinte de l'établissement et au milieu du travail, maladies diverses liées à la fatigue.

En conclusion, l'analyse sur les conditions de travail des femmes a mis en évidence l'existence de différences de traitement par rapport aux hommes en ce qui concerne particulièrement la durée de travail et les conditions de rémunération ; par contre, les dispositions réglementaires régissant les droits des femmes enceintes et des jeunes mères sont généralement respectées.

### **3.5. Les relations de travail**

#### **3.5.1. Les conflits de travail**

##### **Des relations hiérarchiques parfois conflictuelles au sein de l'entreprise**

Les comportements des supérieurs hiérarchiques (chefs de production, chefs d'équipe, chefs de ligne, chefs de finition, etc.) sont souvent montrés du doigt par les travailleurs ; ils ont trait aux styles de management mettant surtout en avant des menaces et des intimidations. Les différends les plus fréquents sont ceux relatifs :

- aux revendications salariales
- aux conditions de rémunération, surtout pour la fixation des salaires à la pièce
- à l'organisation des travaux en heures supplémentaires et en travail de nuit
- aux classifications professionnelles

- au calcul des primes
- aux indemnités de préavis
- au chômage technique
- à la jouissance des droits aux congés et octroi de permissions exceptionnelles
- au cas de licenciement.

Les cas de litiges individuels sont plus nombreux comparativement aux différends collectifs. Pour les EF, en moyenne 30 cas de différends<sup>61</sup> sont portés quotidiennement devant l'Inspection du Travail.

### **Une nécessité d'actualisation du cadre réglementaire**

Le caractère désuet de la législation du travail est clairement remarqué aussi bien par les employeurs que les travailleurs. Avec le nouveau code de travail<sup>62</sup> promulgué depuis 2004, il est constaté que les anciens textes d'application sont toujours en vigueur et ne répondent plus aux réalités du monde du travail et à l'évolution de l'emploi.

Les dispositions réglementaires qui s'avèrent être les plus inadéquates concernent : (i) le chômage technique, du fait de l'inexistence de spécification sur la durée de la suspension du contrat, (ii) l'inadéquation des classifications professionnelles : Les textes existants ne répondent ni aux postes réels de production (confection, habillement) ni à la technologie ayant cours, compte tenu de leur ancienneté<sup>63</sup>. Cette même carence est notée pour le domaine des TIC qui voit aussi opérer un nombre croissant d'EF.

### **Des règlements intérieurs portés à la connaissance des travailleurs mais avec des clauses insuffisantes**

La plupart des EF ont pris les dispositions nécessaires pour la publication des règlements intérieurs conformément à la législation, quoique pour quelques entreprises, les textes ne sont pas traduits en malgache.

Toutefois, environ 20% des EF n'ont pas de règlements intérieurs ; d'ailleurs, ces entreprises n'ont pas souvent de délégués du personnel et il leur est difficile d'établir et de diffuser les règlements intérieurs. L'on observe aussi des cas où des règlements intérieurs sont visés par l'inspection du travail malgré l'existence de carence manifeste.

Le contenu des règlements intérieurs dans les EF diffère peu d'une entreprise à l'autre et porte essentiellement sur :

- la politique d'embauche (visite médicale d'embauche, test pratique obligatoire, recrutement à la libre discrétion de l'employeur, etc.)
- la politique de rémunération (régime de paie au temps ou à la pièce, système de primes, moment de paiement des salaires, etc.)
- l'organisation du travail (horaire et durée du travail, congés, absences et permissions exceptionnelles, etc.)
- la discipline générale (respect des mesures d'hygiène et de sécurité, précautions pour éviter les accidents, pointages et fouilles obligatoires, etc.) et sur les sanctions (remise à l'ordre, mise à pied, licenciement, etc.).

Cependant, les règlements intérieurs ne font pas toujours mention du degré de sanction prévu selon la faute professionnelle.

<sup>61</sup> Source : Inspection du Travail

<sup>62</sup> Loi 2003-044 du 28/07/04 portant code du travail

<sup>63</sup> Arrêté 278-IGT du 05/02/54 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités (J.O du 06/02/54) et Arrêté 1891-IGT du 16/08/55 fixant la classification professionnelle des travailleurs occupant des emplois relevant des industries textiles (J.O du 27/08/55)

### **Une satisfaction mitigée quant à l'opinion des travailleurs sur leur emploi**

Si la majorité des cadres se sentent satisfaits quant à leurs responsabilités, leur opinion diverge sur les aspects suivants : leur autonomie et leur rôle d'animateur d'équipe dans le travail, leurs appréciations sur le travail des subordonnés, leur fonction en tant que relais entre la direction et les salariés ainsi que leur capacité d'initiative.

Au niveau des travailleurs, un peu plus de la moitié seulement sont satisfaits de leur emploi actuel. Les questions liées au salaire, aux heures supplémentaires, aux relations avec les supérieurs hiérarchiques sont déterminantes dans leur opinion sur leur travail. En effet, leur niveau de satisfaction des relations avec les autres salariés où la plupart déclarent être satisfaits (80%) contraste nettement avec leur perception des relations avec leurs supérieurs (47%).

Les références à la légitimité et à la justice sociale priment dans les arguments et revendications des travailleurs face aux arguments des employeurs qui, eux, sont techniques, en terme de recherche pragmatique de la productivité. Il est également relevé que ces positions parfois conflictuelles sont renforcées par la difficile communication entre les employeurs et les travailleurs à cause des barrières linguistiques et culturelles.

« Une masse ouvrière peu habituée à la culture industrielle en face de promoteurs économiques déterminés à faire prévaloir les objectifs de rendement et de productivité », ce dilemme a été mis en relief par nombre de chefs d'entreprises et de leaders syndicaux.

### **Des cas de harcèlement, agression et blessure relativement peu évoqués**

Pour mieux comprendre les types de harcèlement, les définitions suivantes sont apportées :

- harcèlement psychologique : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude néfaste<sup>64</sup>.
- harcèlement sexuel : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne.

Au niveau des EF, la perception du harcèlement psychologique par les travailleurs malgaches n'est pas forcément la même que celle qui se dégage des employeurs des EF ; il n'en reste pas moins que ce phénomène existe dans certaines entreprises car près de 1 travailleur sur 3 estime avoir été victime d'un harcèlement psychologique (volonté de pousser à la démission, style de commandement plus qu'autoritaire). Le cas de harcèlement sexuel étant difficilement prouvable, il serait intéressant de le cerner par d'autres méthodes. Il est à noter que le code de travail traite le thème de harcèlement sexuel dans son titre 1, chapitre 3.

De manière générale, la vulgarisation du code du travail est indispensable dans la mesure où 42%<sup>65</sup> des entreprises formelles à Madagascar, y compris celles du secteur des EF, connaissent peu la législation du travail.

<sup>64</sup> Règlement pour le harcèlement psychologique et sexuel – 15 juin 2004 – Université de Laval

<sup>65</sup> In « Rapport de l'enquête sur les entreprises à Madagascar – 2005 ». MEFB/USAID/INSTAT

### **3.5.2. Les activités syndicales dans les EF**

#### **Une faiblesse des activités syndicales dans les EF**

Le droit syndical est garanti par la Constitution et la liberté syndicale est protégée par le Code du Travail. A travers ce dispositif, sont mis en œuvre les préceptes contenus dans la Convention de l'OIT n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ainsi que Convention de l'OIT n°98 sur le droit d'organisation collective et de négociation collective de 1949.

Dans l'ensemble, les activités syndicales demeurent relativement faibles dans les EF, même si un regain de dynamisme du mouvement syndical est perceptible car 14% des travailleurs des EF sont syndiqués ; ce taux d'adhésion ne reflète pas l'implantation réelle des syndicats dans les EF car il existe des cas des syndiqués préférant rester inactifs par peur de représailles. Cependant, du point de vue des responsables syndicaux, au regard du nombre de syndicats de base implantés et du nombre d'entreprises d'accueil, le secteur des EF compte plus d'implantations comparativement aux autres secteurs car, de manière générale, le taux de syndicalisation dans le pays est estimé autour de 10%.

Plusieurs causes sont à l'origine de cette faiblesse :

- la réticence des employeurs à la promotion du dialogue avec les syndicats et les délégués du personnel, expliquée par les risques d'abus, de perturbations induites par les tendances revendicatrices de ces entités
- le manque d'intérêt des travailleurs pour l'adhésion aux syndicats
- l'insuffisance de connaissances de la législation du travail au niveau des responsables syndicaux
- les difficultés d'accès à la formation syndicale et le non respect des droits relatifs à l'exercice des fonctions syndicales
- la création prolifique de syndicats ne remplissant pas les critères requis pour un syndicalisme professionnel
- la faiblesse de mobilisation par les responsables syndicaux.

Les responsables syndicaux reconnaissent que la tendance revendicatrice qui a prévalu auparavant n'a pas facilité le développement du dialogue avec les employeurs, ainsi que leurs faiblesses en matière de négociations collectives.

#### **Les délégués du personnel : des capacités limitées pour la sauvegarde des droits des travailleurs**

La législation malgache garantit la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise. Ce rôle concerne essentiellement la gestion de l'entreprise.

Les délégués du personnel sont élus pour une durée maximale de 1 an et peuvent être réélus. Leurs attributions consistent à : (i) présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment les conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les taux de salaire, (ii) saisir l'inspection du travail de toute plainte et réclamation relatives à des dispositions légales et réglementaires, (iii) veiller à l'application des dispositions concernant l'hygiène, la sécurité, la protection sociale et proposer toutes mesures utiles sur ce plan, (iv) formuler des suggestions et étudier avec l'employeur toutes mesures visant à améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise.

26% des EF n'ont pas de délégués du personnel, même si l'exercice de leurs fonctions au sein des entreprises fait partie intégrante des droits et obligations des employeurs et des employés, conformément à la réglementation du travail.

Cette situation tient à plusieurs raisons dont :

- le refus d'organisation des élections des délégués, les intimidations des employeurs et la crainte de représailles
- la méconnaissance de la législation en vigueur par les employeurs
- la faible représentation des syndicats dans les EF
- l'efficacité et la responsabilisation effective des délégués en exercice mises en doute à cause de leur manque d'autonomie et de liberté d'action vis-à-vis des employeurs, et de l'insuffisance de compétence due aux limitations du droit d'accès à la formation.

La grande majorité des travailleurs ignorent les protections dont peuvent bénéficier leurs représentants en cas de licenciement car 5% seulement des travailleurs savent qu'il existe des dispositions protectrices dans le Code du Travail et une infime partie (5,3%) est informée sur la possibilité d'intervention des syndicats.

### **Un dialogue social au niveau des partenaires sociaux en nette amélioration dans le secteur des EF**

Une convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs et qui porte sur les conditions de travail. C'est une source importante du droit du travail.

La convention doit être écrite et contenir des mentions obligatoires concernant :

- les procédures contractuelles d'arbitrage relatives aux conflits collectifs du travail entre employeurs et travailleurs liés par une convention collective, à l'occasion de l'exécution de celle-ci
- les salaires et les classifications professionnelles
- la durée du délai de préavis
- la politique de formation professionnelle dans la branche d'activité ou dans les entreprises concernées
- l'exercice des droits et des libertés syndicales.

Elle peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que les lois et règlement en vigueur. En revanche, elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

Le très faible nombre de convention collective existante<sup>66</sup> justifie que les travailleurs ne disposent pas d'information dans ce domaine. 39% de travailleurs confirment que leurs entreprises n'adhèrent pas à une convention collective, tandis que 54% avouent purement et simplement ne pas connaître ce qu'est une convention collective.

Cependant, l'on constate aujourd'hui une volonté mutuelle des employeurs et des travailleurs d'avancer vers la gestion négociée des problèmes de l'emploi et du travail dans les EF ; les questions relatives à la formation professionnelle et aux classifications professionnelles se trouvent actuellement au menu de collaboration entre le GEFP et la CTM, les pourparlers sur les salaires ayant fait l'objet de négociation élargie entre les partenaires sociaux et abouti au rehaussement concerté du SME ces dernières années.

---

<sup>66</sup> 1 entreprise sur 62 seulement adhère à une convention collective

### **3.6. Les activités de contrôle exercées par les autorités responsables**

#### Les contrôles et inspections du Ministère en charge du Travail

Les missions de contrôle des relations et de l'environnement du travail sont confiées aux services de l'Inspection du Travail qui ont pour principale obligation de :

- (i) veiller à l'application des dispositions légales ou réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, dans l'exercice de leurs fonctions, notamment pour les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène, aux conditions de travail, à l'emploi des enfants et des adolescents ;
- (ii) établir des rapports périodiques de visite d'entreprises.

De même, relèvent de la compétence des inspecteurs les dispositions résultant d'une convention collective ou d'un accord d'établissement.

Les inspecteurs peuvent également fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs. Ils doivent porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou abus en infraction aux dispositions légales existantes.

Les activités de contrôle et de vérification auprès des EF ont permis de déceler des infractions relatives à l'hygiène, à la sécurité, à l'environnement, à la santé au travail et aux conditions de travail (station debout prolongée, etc.).

Pour certaines régions, les contrôles se font de manière ponctuelle à la suite de constat de problèmes ou de conflits spécifiques ; pour d'autres, aucun contrôle n'est pratiquement effectué. Les raisons évoquées sont les suivantes :

- (i) manque de ressources humaines : Selon les statistiques du Ministère en charge du Travail, il y a actuellement 1 inspecteur du travail pour plus de 1 500 travailleurs en EF, ce qui met en relief l'insuffisance en terme d'effectif et la faible capacité de couverture territoriale. Les services régionaux comptent rarement plus de 2 inspecteurs du travail.
- (ii) insuffisance de communication entre les services régionaux et le département central du Ministère du Travail rendant ainsi difficile la résolution des problèmes rencontrés.
- (iii) pratique délibérée risquant de favoriser l'ineffectivité de l'application de la législation en vigueur.

#### Les contrôles relevant du Ministère en charge de l'Industrie

La responsabilité de contrôle relatif à la conformité des machines et équipements par rapport aux normes, aux mesures de protection environnementale et aux conditions de travail est généralement dévolue au Ministère en charge de l'Industrie.

Conformément aux conditions d'agrément, les EF sont tenues de faire parvenir des rapports semestriels d'activités à ce département. Pourtant, peu d'EF tient à respecter cette disposition car seules 1/3 des EF envoient régulièrement des rapports fiables au département de l'industrie<sup>67</sup>.

Pour ce qui est de contrôle, le Ministère ne peut que s'en limiter aux actions ponctuelles à la suite des plaintes reçues des communautés avoisinantes, notamment pour les problèmes de dégâts environnementaux.

<sup>67</sup> Source : MEPSPC/Service des Agréments

### Les missions de contrôle de la CNAPS

La CNAPS est investie du pouvoir de contrôle des mesures de prévention des accidents, de sécurité et d'hygiène dans les lieux de travail par la réalisation de visites d'entreprises et de contrôle périodiques pour l'évaluation des risques. La CNAPS a également mis en place un service d'action sociale et sanitaire qui assure la formation des responsables du personnel et des correspondants d'entreprise et effectue des descentes dans les 16 directions régionales de la CNAPS (une fois tous les deux ans). Les types d'infractions les plus répétées identifiées par la CNAPS concernent les défaillances relatives aux mesures de prévention des risques.

A l'instar de ce qui prévaut dans les autres départements ministériels, le manque de ressources humaines et de moyens matériels est également évoqué pour justifier l'absence de contrôles systématiques ; certaines directions régionales de la CNAPS ne peuvent engager que des actions ponctuelles consécutivement à des réclamations, les EF au taux d'accidents le plus élevé étant priorisées.

Les contrôles conjoints qui devaient être effectués par le service de l'inspection du travail, les organismes sanitaires et la CNAPS sont également rarement effectués faute de coordination et de moyens. L'insuffisance des activités de contrôle qui tend à se généraliser au niveau de tous les départements en charge de la mission se dresse en obstacle à la bonne gouvernance des relations de travail et engendre un terrain fertile au non respect des droits à la santé et à la sécurité sociale ; cela constitue un facteur favorable à l'exacerbation des conflits du travail. Le dénuement de l'inspection du travail en moyens techniques et logistiques constitue ainsi une contrainte supplémentaire quant à l'application des normes de travail sur le terrain.

## **3.7. Les conditions d'emploi dans le secteur des entreprises franches**

### **3.7.1. La structure des emplois**

Au sein du secteur des entreprises franches, les situations suivantes se présentent sur le plan de l'emploi :

- 7 ouvriers sur 10 sont classés dans les catégories professionnelles M et OS<sup>68</sup>. Les principales spécialités techniques concernées incluent les fonctions de « petite main », de machiniste et de contrôleur de qualité.
- L'affectation aux différents postes de travail est fonction de la compétence et de l'acquisition d'expérience ; néanmoins, les employeurs veillent à assurer que les travailleurs deviennent polyvalents.
- Parmi les postes de travail les plus qualifiants figurent les postes de machinistes, les spécialistes en coupe, la maintenance car les titulaires de ces postes peuvent accéder plus facilement à des sessions de formation. Dans l'ensemble, les ouvriers qui ont eu l'opportunité d'occuper des postes analogues peuvent aisément valoriser leurs compétences sur le marché du travail.
- Au niveau des postes d'encadrement technique, la qualification des personnels nationaux ne répond pas toujours aux attentes des EF, ce qui les amène souvent à faire appel aux spécialistes étrangers car les travaux manuels ainsi que l'utilisation des machines nécessitent un apprentissage long, le niveau de qualification est acquis en fonction de la capacité d'adaptation individuelle et de la volonté des travailleurs, et la performance s'améliore généralement sur le tas (par exemple : 33% des employeurs estiment que les ouvriers ont des difficultés d'adaptation au travail à la chaîne).

---

<sup>68</sup> M : Manœuvre OS : Ouvrier ayant une Spécialité

- Dans la majorité des EF, les postes de direction de production sont occupés par des expatriés, pour des raisons essentiellement liées au niveau de qualification. Le manque de cadres techniques intermédiaires dû essentiellement à l'inexistence des offres de formation technique de haut niveau répondant aux besoins spécifiques des EF limite les possibilités de promotion professionnelle des cadres nationaux au profit des expatriés.

### **3.7.2. Le transfert de technologie opéré avec prudence surtout au niveau de la production**

Dans les conditions actuelles, certaines EF optent pour une amélioration de la performance des travailleurs par la formation pour leur meilleur accès aux technologies nouvelles.

En général, la technologie informatique utilisée par la quasi-totalité des EF pour les aspects financiers et la gestion du personnel a nécessité un apprentissage continu. Au niveau des chaînes de production, le même système est utilisé mais exige plus d'attention et de dextérité, vu le rapport quantité/qualité recherché.

La politique de transfert de technologie basée sur l'acquisition des connaissances nécessaires à la maîtrise des chaînes de production est mise en oeuvre dans un peu moins de la moitié des EF et la tendance observée consiste à rechercher une polyvalence confirmée des travailleurs ; l'évaluation du processus s'effectue généralement en interne au niveau des chaînes de production.

La maîtrise technologique revêt une importance particulière pour la performance et productivité des entreprises existantes mais, eu égard à l'état de développement actuel et de la géographie humaine de Madagascar, il serait opportun de s'interroger sur le choix optionnel en terme de technologies à valoriser ou à équilibrer entre « le plus d'équipement » et « le plus d'humain ».

Enfin, la recherche d'une plus grande performance doit conduire à la mise en place d'un dispositif d'observation du système technologique dominant au niveau du secteur des EF puisque, selon les analyses, la productivité de la main-d'oeuvre actuelle comparée à celle observée dans d'autres pays émergents est évaluée à un niveau de rapport se situant autour de 60% ; ce qui constitue un déficit structurel humain par rapport au défi des concurrences géostratégiques s'annonçant accrues et difficiles à l'heure actuelle.

### **3.7.3. La formation professionnelle, les besoins exprimés et la mobilité des travailleurs**

#### **Des offres de formation pour les travailleurs dans les EF relativement limitées**

Les ouvriers sortant des établissements de formation technique et professionnelle ne sont pas directement opérationnels au niveau des EF. Cette situation est essentiellement due à la différence de réalités, en terme de méthode de travail et d'organisation, et de matériel de production, au niveau des EF.

L'on relève également que les centres de formation en administration et en gestion sont assez nombreux et de niveau relativement élevé, contrairement à ceux destinés à la formation technique des ouvriers. Par ailleurs, il est nécessaire de noter que rare est la formation professionnelle et spécifique en gestion des ressources humaines.

Tout cela amène les EF à programmer et réaliser leurs propres formations en faveur de leur personnel. Selon les statistiques disponibles<sup>69</sup>, 63% des EF assurent de manière structurée, une formation professionnelle interne contre seulement 30% des entreprises de droit commun.

<sup>69</sup> In « Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar ». Jean-Pierre Lachaud. BIT – Août 2006

Les cadres ont généralement bénéficié de plus de formation professionnelle dans les domaines des langues, de l'informatique, de la comptabilité et des douanes. Les coûts de la formation sont pris en charge par les entreprises. Généralement, les EF profitent des périodes de basse saison pour procéder à la formation de son personnel.

Auparavant, la plupart des EF possédaient une section formation s'occupant de l'amélioration de la capacité technique des travailleurs. La concurrence effrénée dans le recrutement des ouvriers ayant une expérience professionnelle justifiée a entraîné, ces dernières années, une mobilité notable au niveau des travailleurs dans le secteur des EF, ce qui a amené nombre d'EF à fermer leur section de formation ; moins de 15% des EF ont gardé la leur. Dans le contexte actuel, les EF s'en remettent généralement à la formation interne des ouvriers durant la période d'embauche et d'essai qui est pour la plupart des cas assurée par les agents de méthode ou les chefs de production. Le recours à la formation par des spécialistes étrangers est de plus en plus pratiqué, pour des domaines techniques très pointus. Parfois, les EF font appel à des compétences extérieures des centres ou cabinets de formation pour le renforcement de la qualification des travailleurs.

Dans le domaine de l'éducation ouvrière, les services fournis par INTRA sont jugés relativement bons par les délégués de personnel.

La plupart des EF manifestent une priorité pour la formation des ouvriers et estiment que le meilleur moyen d'y parvenir est d'envisager la mise en place d'un mécanisme pérenne de formation accessible aux entreprises franches.

De ces analyses, il convient de constater : (i) le manque de visibilité dans la politique générale de formation professionnelle à Madagascar, (ii) l'absence de mesures de la part de l'Etat pour inciter les entreprises à former leur personnel, (iii) les besoins en formation des entreprises franches encore mal cernés.

### **Un important turn-over dans le secteur des EF**

Les données statistiques disponibles de la CNAPS basées sur les avis d'embauche ou de débauchage font apparaître un taux relativement élevé de turn-over dans le secteur des EF. En effet, pour toutes les EF affiliées à la CNAPS, les statistiques de débauchage concernaient 11 134 salariés en 2005 et 6 898 salariés en 2006. Ces données sont à considérer avec circonspection car elles ne reflètent pas la rotation réelle des travailleurs (cas des travailleurs journaliers et temporaires non déclarés). En effet, l'on remarque une migration intensive entre les EF, les causes du turn-over important étant :

- la recherche d'une meilleure condition de travail et de rémunération après un premier emploi
- les difficultés d'adaptation aux rythmes et conditions de travail
- la démotivation due aux salaires, à la qualité des relations de travail et à l'instabilité de l'emploi dépendant de la saisonnalité des commandes
- le chômage technique
- la recherche des économies de formation à l'embauche de la part des employeurs.

En raison, entre autres, des coûts supplémentaires occasionnés par les départs, l'action de fidélisation des travailleurs de la part des employeurs est souvent observée ; cela se traduit par les faits suivants : (i) ne pas procéder à un licenciement qu'au cas extrême, (ii) négocier un arrangement de deadline avec les clients pour stabiliser dans la mesure du possible l'effectif du personnel, (iii) effectuer une formation rotative du personnel dans les chaînes en sous-emploi.

Compte tenu du turn-over très élevé mentionné ci-dessus, il serait utile de connaître le devenir professionnel des anciens travailleurs ayant définitivement quitté le secteur des EF, en terme d'acquis et de reconversion.

## **CONCLUSION**

Les résultats de l'étude ont permis d'avoir des vues éclairées concernant le secteur des EF à Madagascar dans le contexte socio-économique actuel en vue de mieux réfléchir sur les perspectives de son développement.

Sur le plan économique, la reprise des activités dans le secteur des EF, à la suite à la fois des événements de 2002 et du démantèlement des accords multifibres en janvier 2005, est palpable mais reste fragile en raison des différentes contraintes qui pèsent sur le secteur des EF, notamment les coûts de certains facteurs vitaux démesurément élevés, les insuffisances et lacunes de l'environnement institutionnel et réglementaire handicapant le rythme de son développement. Jusqu'à maintenant, le secteur des EF de Madagascar repose sur une monoculture industrielle<sup>70</sup> où 65% des EF opèrent dans le secteur « textile et confection » avec deux grands marchés qui sont Europe et USA aux côtés des destinations se diversifiant progressivement (Asie, Afrique) depuis les 5 dernières années.

En dehors de la poursuite de l'exploitation des créneaux porteurs (marché européen et marché américain dans le cadre de l'AGOA), le secteur des EF se doit ainsi d'explorer les voies et moyens pour valoriser davantage les atouts potentiels en terme de possibilités de rayonnement des entreprises par rapport aux opportunités environnementales et partenariales offertes dans le cadre des grands cercles régionaux d'intégration, à l'instar de COI, COMESA et SADC.

Néanmoins, l'avantage de Madagascar repose essentiellement sur une relative pluralité des origines et du profil des investisseurs<sup>71</sup>, ce qui permet d'escompter un minimum de stabilité et de pérennité devant le risque de « délocalisation-relocalisation » créé par l'évolution rapide de l'environnement mondial des IDE et les politiques commerciales agressives des pays émergents (Inde, Brésil, pays du Maghreb, ...) en terme de pôles d'investissements mondialisés.

Sur le plan juridique, la politique de promotion des zones et entreprises franches à Madagascar repose sur la volonté d'offrir des conditions favorables au développement des investissements, à travers des mesures et instruments institutionnels et juridiques d'incitations à caractère fiscal, financier, douanier et social, dans l'objectif de renforcer l'économie, accroître les exportations et créer des emplois. Le projet de loi sur les zones et entreprises franches en cours de ratification au niveau du Parlement nécessiterait des bases et adhésions partagées entre les partenaires sociaux pour sa meilleure application future.

Devant une mutation continue des contextes des échanges mondiaux, le secteur des EF à Madagascar gagnerait à maximiser la performance de la main-d'œuvre qui est l'un des rares avantages comparatifs réels, par l'amélioration de son employabilité, de l'environnement du travail et des conditions sociales des travailleurs qui constituent des leviers essentiels pour l'amélioration de la productivité.

Sur le plan social, l'analyse approfondie des droits des travailleurs et des conditions de travail dans les EF a permis de connaître l'ensemble des facettes situationnelles caractérisant aujourd'hui le secteur des EF malgache dans les domaines de l'emploi et du travail. Les nombreux chiffres, illustrant l'analyse critique apportée aux réalités structurelles, stratégiques, organisationnelles, managériales et optionnelles du secteur des EF, traduisent les faits de meilleures pratiques, de violations flagrantes, des insuffisances et des méconnaissances sur les droits des travailleurs et des conditions de travail à dimensions diversifiées par rapport aux principes du travail décent.

Si des irrégularités et des cas de déni des droits du travail existent dans le secteur des EF, l'on ne saurait noircir à volonté le tableau des conditions de travail dans les EF. Une large majorité d'EF concèdent des efforts appréciables allant dans le sens de l'amélioration des conditions de travail et de la productivité.

---

<sup>70</sup> Voir point 2.2

<sup>71</sup> Source : BCM/INSTAT - Enquête IDE, 2003 (Par rapport aux stocks de capital social, 53% Europe, 4% USA, 13% Asie, 30% COI)

Madagascar se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins pour faire clairement le choix sur le rôle et la place que devra prendre pour les 5 à 10 années à venir le secteur des EF face aux effets multidimensionnels de la concurrence mondiale. Les options sont diversifiées et touchent des domaines variés mais complémentaires, regroupés en 3 grandes parties : l'économique, le juridique et le social.

L'efficacité économique va de pair avec l'efficacité sociale afin de garantir le développement harmonieux et pérenne du secteur des EF malgache. Le renforcement et la consolidation des fondamentaux macro-économiques et des avantages sectoriels en correspondance avec la promotion de l'emploi décent permettront de gagner le pari de la productivité du secteur des EF à Madagascar.

— & —

## ANNEXE 1 - REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

### OUVRAGES ET RAPPORTS

- AGOA Reports – 2005
- Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir. Rapport IV (BIT à la 91ème conférence internationale sur le travail). Juin 2003
- Bulletin de la Banque Centrale de Madagascar – Février 2007
- Doing Business in 2006 – How to reform. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank
- Doing Business in 2006 – Sub-saharian Africa region. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank
- Emploi et politique sociale dans les zones franches d'exportation. Bit, Conseil d'Administration. Mars 2003
- Enquête sur les investissements directs étrangers. BCM – INSTAT 2006
- EPM 2005. INSTAT
- Fiche signalétique : Madagascar. Mission économique à Tananarive – Ambassade de France. Décembre 2005
- Fifampiofanan'ny solotenan'ny mpiasa amin'ny sehatra afa-kaba (textile). Torolalana ho an'ny mpampiofana. Antananarivo. Septambra – oktobra 2004
- Fifanarahana fototra iorenan'ny fiaraha–midiniky ny mpiasa malagasy. Conférence des Travailleurs Malgaches
- International Conference For the Promotion of the Rights of Workers in Textile Trade Free Zone Enterprises. Razakatrino Noel. August 2004
- La conjoncture au cours de neuf premiers mois de 2006. Bulletin de la Banque Centrale de Madagascar
- La conjoncture économique à fin Décembre 2006. Bulletin de la Banque Centrale de Madagascar.
- La politique nationale de l'emploi et le Programme national de soutien à l'emploi
- Le commerce extérieur de Madagascar en 2005. Mission économique à Tananarive – Ambassade de France. Septembre 2006
- Les Accords Mondiaux sur les Droits des Travailleurs : des cadres de référence. BIT
- Les entreprises franches a Madagascar : Projet d'amélioration de la productivité par la promotion de l'emploi décent. Rapport GEC - Février 2005
- Les privatisations à Madagascar. Mission économique à Tananarive – Ambassade de France. Octobre 2005
- Madagascar investment climate assessment ». World Bank – Africa Private Sector Group. 2005
- Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar. Jean-Pierre Lachaud. BIT – Août 2006
- S'affranchir de la pauvreté. BIT. 2003
- Stratégies d'emplois pour la réduction de la pauvreté en Afrique dans le cadre des programmes. Rapport d'évaluation finale (PNUD/OIT). Mai/Juin 2001
- CNAPS, « Toro-làlana ho an'ny mpampiasa, ny mpiasa sy ny ankohonany »
- Emploi de l'Unité de Production moderne privé. Août 2000
- Les inégalités selon le sexe dans l'Emploi. MTLs/Projet MADIO
- MAP, version novembre 2006
- Note sur les travaux – Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation. BIT, Genève 1998
- Questions relatives au travail et questions sociales dans les zones franches d'exportation. 1998
- Rapport annuel 2004. Banque Centrale de Madagascar
- Rapport annuel 2005. Banque Centrale de Madagascar
- Rapport de l'enquête sur les entreprises à Madagascar – 2005. MEFB/USAID/INSTAT
- Rapport national sur le développement humain 2006. PNUD
- Situation économique et financière de Madagascar en 2005 et 2006. Mission économique à Tananarive – Ambassade de France. Novembre 2006

### LOIS, DECRETS ET ARRETES

- Didi-pitondrana laharana faha-421 momba ny fifidianana ny solotenan'ny mpiasa. Janoary 1968.
- Loi 89-027 du 29/12/89 relative au régime de zone franche industrielle à Madagascar. (J.O du 02/01/90, p. 28) modifiée par la loi 91-020 du 12/08/91 (JO du 13/08/91, p. 1243)
- Loi 90-027 portant loi de finances pour 1991 (Chapitre X : Zone franche industrielle). J.O du 24/12/90, p. 2363

- Loi 94-026 du 17 novembre 1994 portant code de la protection sociale
- Loi 94-027 du 18 novembre 1994 portant Code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail
- Loi 94-029 du 25 août 1995 portant Code du Travail, Loi 2003-44 du 16 juin 2004 portant Code du Travail
- Loi 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail
- Décret 62-151 du 28 mars 1962 déterminant les conditions de fond et de forme relatives à la conclusion et à l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement (J.O du 07/04/62, p. 581)
- Décret 62-152 du 28 mars 1962 fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes (J.O du 07/04/62, p. 582)
- Décret 64-162 du 22 avril 1964 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée déterminée
- Décret 90-071 du 21/02/90 portant application de la loi 89-027 relative au régime de zone franche industrielle à Madagascar
- Décret 91-098 modifiant et complétant certaines dispositions du Décret 90-071. (J.O du 04/03/91, p. 36)
- Décret 92-809 portant application de la loi 89-027. (J.O du 16/11/92, p. 2621)
- Décret 98-172 du 18 avril 1968 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés
- Décret 99-130 du 17 février 1999 portant organisation et fonctionnement du Comité technique consultatif en matière d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail.
- Décret 99-131 du 17 février 1999 portant organisation et fonctionnement du Conseil National d'Orientation de la protection sociale
- Décret 2003-1162 organisant la médecine d'entreprise du 17/12/03
- Décret 2003-077 du 28 janvier 2003 fixant les attributions du Ministre du Travail et des Lois sociales, ainsi que l'Organisation générale de son ministère
- Décret 2004-517 du 04/05/04 sur le SMIG
- Arrêté 2189-IGT du 5 novembre 1953, modifié par arrêté 067-VP/TR du 21 novembre 1958 fixant en application de l'article 34 de la loi du 15 décembre 1952 les formes et modalités d'établissement à l'essai (J.O du 13/11/63, p. 2187)
- Arrêté 399-IGT du 17 février 1954 déterminant le cas et les conditions dans lesquels la fourniture d'un logement et d'une ration journalière de vivres doit être assurée (J.O du 27/02/54, p. 482)
- Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail
- Arrêté 2167-90 relatif à la composition de dossiers de demande de visa de séjour, sortie et retour des actionnaires, du personnel expatrié des entreprises de ZFI ainsi que des membres de leur famille. (JO du 14/05/90, p. 910)
- Arrêté 2161-90 fixant les critères propres aux secteurs d'activité des entreprises industrielles de transformation du régime de ZFI, le plan type pour chaque catégorie d'entreprise de ZFI et le nombre d'exemplaires du dossier de demande d'agrément au régime de ZFI. (J.O du 14/05/90, p. 933)
- Arrêté 2171-90 fixant les modalités de fonctionnement et de désignation des membres de la commission paritaire d'arbitrage instituée auprès de chaque ZFI. (J.O du 14/05/90, p. 971)
- Arrêté 1251-91 fixant les dispositions financières applicables aux entreprises de ZFI et aux entreprises franches à Madagascar. (J.O du 04/03/91, p. 337)
- Arrêté 3250-90. (J.O du 02/07/90, p. 1112), Arrêté 3251-90. (J.O du 02/07/90, p. 1113)
- Arrêté 1053-93. (J.O du 22/03/93, p. 632), Arrêté 1081-93. (J.O du 22/03/93, p. 621)
- Projets de loi sur les investissements et sur les zones et entreprises franches à Madagascar – Juin 2007.

## **ANNEXE 2 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE D'ACTUALISATION**

---

Sur la base du rapport GEC de février 2005, le BIT a engagé des consultants pour mener les travaux d'actualisation des données en vue de dégager les nouvelles situations et les tendances émergentes au sein du secteur des EF à Madagascar. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'organisation de la Table Ronde sur le secteur des EF organisées en juin 2007 par le Gouvernement et les partenaires sociaux, avec l'appui du BIT. De manière globale, l'étude traite la place du secteur des EF dans l'économie nationale, l'environnement juridique dans lequel évoluent les EF et les situations des droits des travailleurs et des conditions de travail dans les EF.

L'approche méthodologique des travaux d'actualisation repose sur les principaux aspects suivants :

### **Principe de base**

Les travaux ont impliqué, d'une part, la recherche quantitative des données et informations auprès des sources existantes, et d'autre part, la recherche qualitative principalement constituée de discussions organisées et destinées à approfondir, compléter et enrichir les données quantitatives.

Particulièrement, en ce qui concerne les données statistiques officielles, celles-ci sont souvent disparates voire différentes d'une institution à une autre quand elles sont disponibles ; cet état des choses a amené à un retraitement de données, sur la base des travaux de recoupement et d'apurement, pour les rendre plus cohérentes et plus crédibles.

### **Recherche et compilation documentaire**

Il s'agit d'un travail initié dès le démarrage des travaux. Différents centres de documentation et d'information, chambres consulaires, ministères et services publics, représentations diplomatiques, projets, programmes et sites web sont également consultés à cet effet.

Pour le volet économique, les sources étaient nombreuses, notamment, l'INSTAT, les services des ministères, la Banque Centrale de Madagascar, l'EDBM, le GEFP, la Direction Générale des Douanes et les représentations diplomatiques. Il a été jugé essentiel de mesurer l'évolution économique du secteur des EF face aux bouleversements mondiaux et aux diverses mesures prises au niveau national, surtout depuis 2005.

En ce qui concerne le volet juridique, les travaux se sont basés sur l'analyse des textes en vigueur et des projets des textes en cours.

Enfin, pour la partie relative aux aspects sociaux, les résultats d'enquête du GEC en 2005 ont été utilisés comme base de travail ; toutefois, des enquêtes supplémentaires ont été réalisées auprès des entités concernées pour avoir les données le plus récemment disponibles. Ces travaux ont été dictés par le souci de mieux connaître les dernières tendances (amélioration ou aggravation) à partir de janvier 2005.

### **Discussions organisées**

Plusieurs entités concernées par le domaine de l'étude sont consultées dans le cadre de discussions organisées, sur initiative des consultants. Elles touchent les responsables des ministères, des partenaires sociaux, des organismes publics et privés ayant des liens directs avec l'étude et des partenaires au développement.

L'énoncé du processus méthodologique contribuera sans nul doute à mieux aider les acteurs dans la lecture du rapport et la compréhension des analyses développées.