

## Réseaux sociaux et familiaux : détournement du salarial ?

Jean-Claude RABEHERIFARA

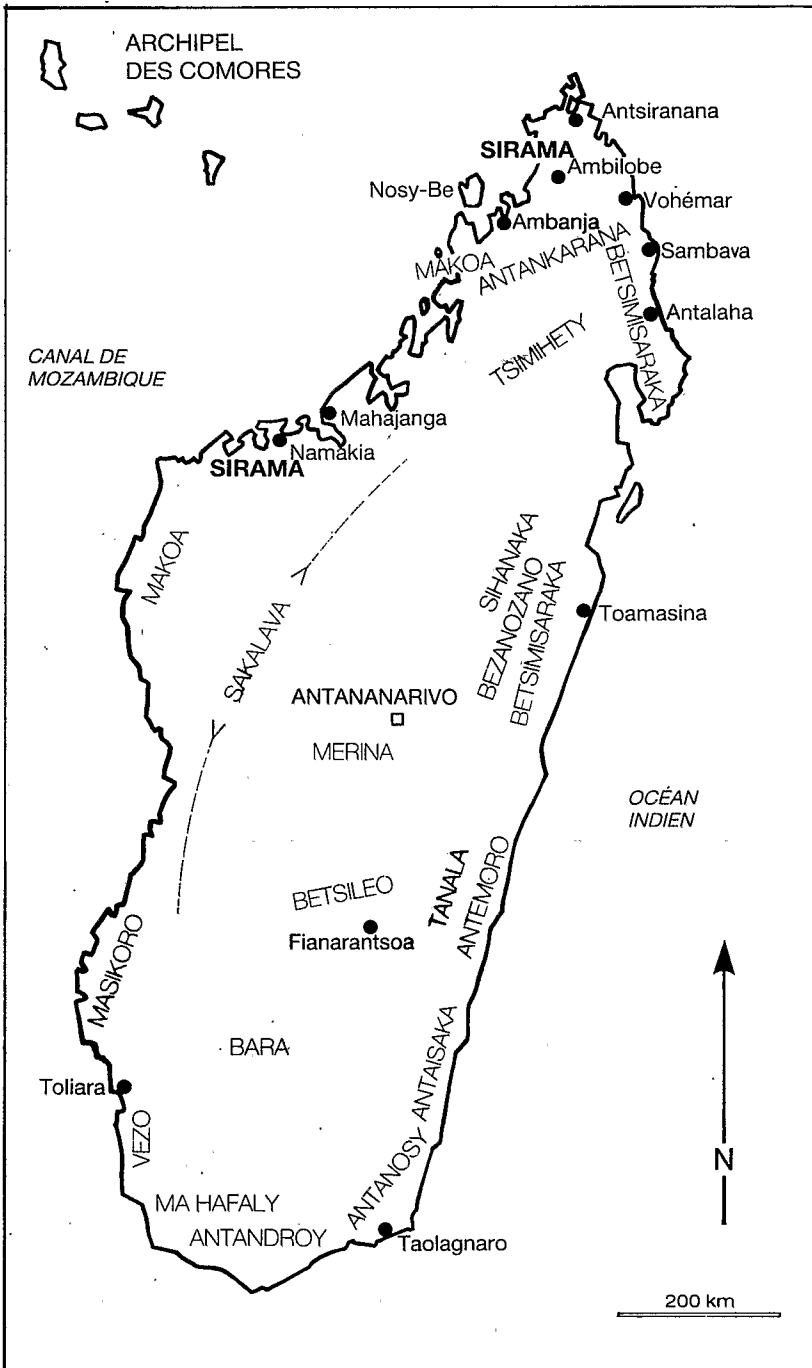
La constitution sociologique de la classe ouvrière et, plus généralement, du salariat n'établit pas automatiquement les mécanismes de leur autoreproduction. En Afrique, les illusions révolutionnaristes et réformistes ont constamment occulté la complexité du problème de la stabilisation et de la structuration de la classe ouvrière.

Dans le cas malgache, la prolétarianisation, procédant des politiques du capital mises en œuvre depuis le dix-neuvième siècle, n'a débouché que d'une manière très limitée (malgré cinquante ans de syndicalisme) sur la constitution d'un groupe homogène ayant conscience de son identité de prolétaire et s'assumant comme tel pour prendre en charge à son compte les changements sociaux en s'autonomisant par rapport, à la fois, à la petite bourgeoisie et aux communautés villageoises. Ce constat appelle à tenter de cerner les caractéristiques et potentialités des pratiques ouvrières à Madagascar (1).

Au-delà de la nécessaire compréhension de la situation socio-

---

(1) Ce chapitre est le prolongement d'une réflexion et d'une recherche menées dans le double cadre de la préparation d'une thèse de doctorat (Rabeherifara, 1987) et de l'A.T.P. du C.N.R.S. « Analyse des politiques industrielles en relation avec la formation et la composition de la classe ouvrière » (programme « Travail et travailleurs du Tiers-monde »).



économique de la classe ouvrière malgache, l'essentiel nous paraît de saisir les modes de structuration des milieux sociaux des travailleurs. Dans cette optique, les définitions de l'identité du travailleur comme salarié doivent être conjuguées avec l'étude des impacts des formes (ethniques, familiales, villageoises, urbaines, religieuses etc.) de sociabilité et de ceux des politiques du capital, de l'État, des entreprises et des syndicats dans les processus de mise au travail et de structuration des milieux ouvriers.

Dans le présent chapitre, nous traitons de l'exemple des travailleurs de la SIRAMA d'Ambilobe où, par le biais d'enquêtes menées en 1983 et 1984, nous avons essayé de vérifier cette problématique.

### De la SOSUMAV à la SIRAMA

La SIRAMA (anciennement SOSUMAV) (2) d'Ambilobe est une entreprise agro-industrielle au passé éminemment colonial et établie dans le Nord-Ouest de Madagascar. Elle se présente comme un microcosme de la société malgache, tant par son histoire que par le brassage ethnique qui la caractérisent. De plus, dans la foulée de l'implantation de l'entreprise (1949) qui a drainé de nombreuses vagues de migrants, la ville SOSUMAV (dénommée aujourd'hui SIRAMA - Ville) s'est créée, devenant, par la suite, un centre d'activités multiples qui a vite débordé le cadre de la stricte cité ouvrière initiale.

La création de la SOSUMAV en 1949 s'inscrivait, en fait, dans une dynamique inspirée par le contexte du Plan Marshall où il était question, pour le colonialisme français, de commencer une politique d'équipement de ses territoires d'outre-mer, de telle sorte que l'augmentation du pouvoir d'achat des peuples des colonies favorise l'ouverture de nouveaux marchés qui constitueraient alors de nouveaux débouchés aux marchandises des pays industrialisés. Dans cette logique, la promotion de l'industrialisation était conçue comme la résultante des efforts conjugués du secteur public (3) et du secteur privé (Rabearimanana, 1983).

Par ailleurs, la pénurie de sucre qui sévissait dans l'ensemble de l'Union française au sortir de la Seconde Guerre mondiale entraînait une hémorragie de devises vers les autres zones : Madagascar

---

(2) SOSUMAV : Société sucrière de la Mahavavy-Nord ; SIRAMA : *Siramamy Malagasy* (littéralement : Sucre malgache).

(3) Crédits F.I.D.E.S.

constituait alors une aubaine, d'autant que le passé de la production de sucre industriel y était relativement ancien (4).

Entreprise capitaliste intégrée, la SOSUMAV a été créée sur le Domaine dit de l'Ankarana, situé dans le riche delta de la Mahavavy - Nord, par le groupe Saint-Louis avec quelques autres concours financiers, dont principalement :

- celui des Sucrieries marseillaises de Madagascar (S.M.M.) ;
- celui de la Compagnie agricole et industrielle de Madagascar (C.A.I.M.) ;
- celui de la Compagnie générale de participation et d'entreprise (CEGEPAR), anciennement Compagnie générale des colonies, liée à la Havraise péninsulaire ;
- celui de la Société Fives-Lille ;
- celui de la Compagnie sucrière du Maroc (COSUMA).

L'image de marque (entretenu) de la SOSUMAV durant ses 27 années d'existence (1949-1976) a été d'avoir « réussi » tant au point de vue technique qu'au point de vue financier parce que, en particulier, elle a entamé une démarche de concentration de la production sucrière malgache.

Mais la médaille avait son revers. Si la SOSUMAV a drainé vers elle une masse de travailleurs originaires des communautés villageoises des différents coins de l'île, elle n'a jamais réellement impulsé le développement de sa région d'implantation. Plutôt, elle entretenait constamment un transfert de capitaux vers la France, en même temps qu'elle menait une politique « sociale » marquée par le refus systématique d'accorder la moindre augmentation des salaires en 25 ans ; la construction de « cités » ouvrières à proximité des champs de canne et de l'usine n'était destinée qu'à parquer à sa portée et contrôler la quantité de main-d'œuvre dont elle avait besoin.

Cet ensemble de pratiques quasi coloniales a fini par faire de la SOSUMAV l'un des symboles de la continuité de la mainmise française sur les domaines-clés de la société et de l'économie malgaches et, de proche en proche, une véritable poudrière dans le contexte des années 70 caractérisé par une prise de conscience anti-impérialiste de larges secteurs de la population après l'expérience d'une décennie d'indépendance formelle commencée en 1960. Un déficit de la balance commerciale qui est passé de 7 milliards de francs malgaches (F.M.G.) en 1970 à 10 en 1972 (5), une dette

(4) Sucrieries et guildiveries existaient déjà sur la côte Est en 1821. Madagascar est exportateur de sucre depuis 1924.

(5) 1 F.M.G. valait 0,02 F.F. en 1972 et 0,0145 F.F. en 1984. Il vaut actuellement environ 0,01 F.F. En janvier 1984, le salaire le plus bas à la SIRAMA est passé (conformément à une hausse nationale de 10 %) de 18 000 à 19 800 F.M.G.

publique de 116 millions de dollars en 1972, un assujettissement financier et monétaire à la zone franc (marqué par la libre transférabilité des capitaux), un produit intérieur brut désespérément bas ainsi que des déséquilibres régionaux flagrants dénotaient un sous-développement généralisé de l'économie malgache pendant cette période.

Le renversement par le mouvement de mai 1972 du régime néo-colonial de la première République (mis en place en 1960) a stimulé, d'une part, un dépassement de la peur des « *Vazaha* » (6), c'est-à-dire les étrangers, les colons, les chefs... et, d'autre part, une montée — dans de nombreuses régions — des luttes ouvrières aiguillonnée par une nouvelle gauche anti-impérialiste qui cherchait à rompre avec les traditions réformistes de la gauche traditionnelle.

Dans un tel contexte, la revendication de la nationalisation des entreprises et concessions coloniales rencontra très facilement l'adhésion populaire. A travers les puissantes luttes ouvrières des années 1972-1975, le thème de la nationalisation connotait un préalable indispensable à la réalisation (voire le moyen essentiel de la satisfaction) des desiderata locaux et ponctuels (salaires, gratifications, amélioration des conditions de travail etc.).

Dans le cas de la SOSUMAV, comme dans celui de la plupart des entreprises coloniales qui exerçaient à Madagascar, le mot d'ordre de la nationalisation immédiate et inconditionnelle — même si, par ailleurs, il était repris par certaines fractions de la classe politique contre d'autres pour construire un rapport de forces réel en leur faveur au plan local et au niveau central — rassemblait et mobilisait incontestablement les travailleurs. Après avoir — lors de son avènement en 1975 — nationalisé les constructions navales, les banques, les assurances et les compagnies d'import-export, le nouveau pouvoir révolutionnaire qui cherchait une sorte de légitimation populaire avait tout intérêt à mettre à son crédit la nationalisation d'une entreprise agro-industrielle coloniale représentative comme la SOSUMAV. L'opportunité des exactions du sous-directeur français de la SOSUMAV à l'encontre d'un travailleur malgache allait déclencher une manifestation de mécontentement qui a constitué le tournant dans l'évolution de la situation dans l'entreprise sucrière. Le consentement de la direction de la SOSUMAV à enfin augmenter modiquement les salaires en 1974 n'aura servi qu'à retarder l'échéance de la nationalisation.

Totalement nationalisée le 29 décembre 1976, la SOSUMAV est

---

(6) Cette peur est, entre autres, une séquelle de la violente répression de l'insurrection nationaliste de 1947.

devenue la SIRAMA. Celle-ci a, en fait, repris l'ensemble des infrastructures et des activités de la SOSUMAV après le départ de l'encadrement français. Mais, comme la plupart des entreprises en exercice, elle subit aujourd'hui les contrecoups de la crise malgache dont les aspects sont devenus complexes.

Pour tenter de redresser l'économie, le pouvoir révolutionnaire a imposé l'austérité et opté pour une politique volontariste d'investissement public à outrance tout en mettant l'accent sur la nécessité de la constitution d'un tissu économique national articulé sur les petites et moyennes entreprises. Préservant le secteur d'État nouvellement créé, il encourage actuellement l'initiative privée dans les secteurs non étatisés par la mise en œuvre d'un nouveau Code des Investissements qui prévoit des possibilités de réalisation de systèmes de *joint-venture*.

Mais, dans son ensemble, la situation malgache actuelle reste critique. Si la bourgeoisie nationale a tout lieu d'être satisfaite du tournant libéral actuel et si la croissance est passée de 0,8 % en 1983 à 2 % en 1984 et à 3 % en 1985 (7) — ce qui a valu au régime un satisfecit adressé par le Fonds Monétaire International — le déséquilibre financier et économique s'est aggravé par rapport à 1972 (hausse de la dette publique chiffrée aujourd'hui à 1,9 million de dollars, chute de 0,6 % par an de la production dans l'agriculture qui occupe 80 % de la population et intervient pour 40 % du P.N.B. et pour 80 % des recettes d'exportation, baisse de certaines exportations agricoles, chute du taux d'utilisation de la capacité de production dans l'industrie, augmentation annuelle de 20 % des prix entre 1979 et 1982) (Ravaloson, 1984 : 139-140).

Dans un tel contexte de crise, l'existence d'une entreprise nationalisée comme la SIRAMA est de fait fragilisée : alors qu'elle est déficitaire et a déjà des difficultés à payer ses salariés, elle doit pourtant rester la vitrine du secteur public et donc, au moins, sauvegarder l'emploi. Il s'agit en quelque sorte pour elle d'un exercice d'équilibriste.

## Travail et travailleurs à la SIRAMA

La SIRAMA est un complexe industriel à concentration verti-

---

(7) Source : *Le Monde* (1986) : « Bilan économique et social 1985. Entracte » in *Dossiers et Documents du Monde*, janvier, p. 105.

cale : elle produit elle-même ses cannes, les transforme en sucres et commercialise elle-même ses produits. Par ailleurs, elle pratique en activités annexes l'élevage et la polyculture (riz, agrumes, fruits), d'une part, pour inciter les paysans du delta à éviter la monoculture et, d'autre part, pour la consommation du personnel.

La surface du Domaine composé de 38 titres de propriété est de 14 000 hectares dont 8 000 sont sous cannes, 600 sous riz pluvial, 530 sous anacardes et le reste occupé en agrumes, fruits et pâturages. Sur ce domaine, la SIRAMA dispose d'une sucrerie-raffinerie ayant une capacité théorique de broyage de 4 000 tonnes-cannes/jour, soit une capacité de production de 60 000 tonnes par an de sucres roux, blanc et en morceaux, dont 42 000 tonnes de raffinés ; 10 000 tonnes sont exportées vers la C.E.E. En 1979 (c'est-à-dire après la nationalisation), la SIRAMA a acquis une levurerie ultra-moderne qui produit 400 tonnes de levure sèche par an. Elle installe actuellement une distillerie pour produire 60 000 hectolitres d'alcool carburant.

Les activités de la SIRAMA sont donc très diverses ; elles peuvent se diviser en 4 secteurs principaux :

1) le secteur agricole, qui s'occupe de l'aménagement du terrain (irrigation, drainage, nivellement etc.), de la coupe (manuelle et mécanique), de l'expérimentation (variétés de cannes, méthodes culturales, maladies, sols, etc.), de l'encadrement du paysannat du delta (qui fournit la SIRAMA en cannes à concurrence de 30 %) et de polyculture ;

2) le secteur industriel, qui comprend les usines (sucrerie-raffinerie qui s'occupe de la réception et de la préparation de la canne, de l'extraction du jus et de l'utilisation de la bagasse (8), de l'épuration-décantation-évaporation du jus et du raffinage ; levurerie et distillerie) ;

3) le secteur « transports », qui comprend le transport routier (des champs à l'usine et de l'usine à Port Saint-Louis) ainsi que le batelage et le transport maritime (9) ;

4) le secteur administratif et social, dont dépendent les activités sanitaires, culturelles et administratives, y compris le service du personnel et celui de la formation.

Les administratifs ont des horaires de bureau. Le travail en usine et la coupe mécanique se font suivant le système 3 x 8, tandis que

---

(8) Bagasse : résidu ligneux obtenu après l'extraction du jus dans les moulins et qui, brûlé au fur et à mesure dans les chaudières, fournit l'essentiel de l'énergie utilisée pendant la campagne.

(9) Port Saint-Louis est un des premiers ports malgaches, assurant un trafic de 14 000 tonnes à l'importation et de 80 000 tonnes à l'exportation.

la coupe manuelle est effectuée suivant le principe de la tâche quotidienne définie en nombre de lignes de cannes.

Dans l'organisation du travail, la hiérarchie des structures est apparemment stricte : la direction de l'établissement centralise ; à l'usine, le commandement descend des chefs de service aux ouvriers en passant par les chefs d'équipe puis les agents de maîtrise ; aux « cultures », il va du chef de service aux coupeurs de cannes en passant par les chefs de groupe, les chefs de ferme, les commandeurs et les caporaux. La cheville de l'organisation à l'usine est l'agent de maîtrise, tandis que, dans les champs, c'est le chef de ferme.

Si, en 1974 (année de l'augmentation des salaires par la direction française), l'usine afficha sur le tableau de ses performances le record de broyage annuel jamais enregistré (636 337 tonnes de cannes broyées pendant 181 jours), si, en 1975 (moment de l'« avènement de la Révolution socialiste »), fut établi le record du tonnage horaire de sucre ex-cannes ensaché (63 193) et si, en 1977 (année qui suit immédiatement la nationalisation), fut établi celui du tonnage horaire de cannes broyées (184,1), force est aujourd'hui de reconnaître que la SIRAMA n'est pas au mieux de sa santé. Pour 1982, les statistiques de production ont chiffré 445 164 tonnes de cannes broyées et 36 780 de sucres : cela veut dire que la production est revenue à son niveau des années 50 (10) et que le taux d'utilisation de la capacité productive actuelle est de l'ordre de 60 %.

Il y a, à l'origine, et pour une grande part, des problèmes actuels de la SIRAMA (comme, d'ailleurs, de presque toutes les entreprises malgaches), des difficultés d'approvisionnement en intrants et en pièces détachées qui, ici, impliquent, entre autres, une certaine dose de chômage technique ainsi qu'une réduction de moitié du parc automobile (tracteurs et engins divers). Ces difficultés sont parfois dues aux aléas du transport maritime, mais surtout aux pressions du capitalisme international sur le régime malgache à travers les fournisseurs et les compagnies de navigation.

Cette explication ne saurait pourtant dissimuler d'autres variables : les compétitions entre fractions politiques, clientèles ethniques ou technocratiques (qui sont parfois des quasi-corporations d'écoles ou de lieux de formation) ont, pendant plusieurs années, impliqué une instabilité chronique de la direction (dont la composition a été retouchée à plusieurs reprises par le pouvoir central) et provoqué des « chasses aux sorcières » quand des rapports de force locaux ou nationaux basculaient ; dans ces moments, l'entreprise devenait moins

---

(10) 28 175 tonnes en 1958 (Rabearimanana, 1983 : 543) et 41 723 en 1960 (statistiques de production SIRAMA).

un instrument de production qu'un simple enjeu de pouvoir faisant des travailleurs des bases de manœuvre. Par ailleurs, l'impunité des cadres qui se sont livrés à des détournements (souvent considérables) de biens de l'entreprise, à la prévarication, à des trafics d'influence ou à la corruption encourageait de fait la braderie de l'entreprise par tout un chacun et l'affairisme généralisé. Enfin, l'inexistence d'une véritable politique planifiée de formation de la part de la direction de la SIRAMA intervient dans l'aggravation de l'inefficacité technologique des travailleurs.

L'effectif du personnel de la SIRAMA évolue annuellement entre 3 000 et 4 500 salariés en raison du recrutement périodique (en début de campagne) de 1 000 à 1 500 travailleurs saisonniers.

En juin 1983, la distribution statistique du personnel (moins les 48 cadres nationaux) suivant les classifications professionnelles s'établissait comme suit :

<i>Classification professionnelle</i>	<i>Permanents</i>	<i>Temporaires</i>	<i>Totaux</i>
HC (AM) (11)	17	—	17
OP3 (AM)	133	—	133
OP2	129	1	130
OP1	443	1	444
OS3	295	1	296
OS2	648	39	687
OS1	520	185	705
M2	1 524	485	2 009
Marins	89	—	89
<i>Totaux</i>	3 798	712	4 510

Source : SIRAMA, Service du Personnel.

Cette distribution est à l'image du tableau de l'emploi industriel au niveau national. Il y a actuellement quelque 205 000 salariés déclarés à Madagascar, soit 8 % de la population active. Dans le secteur industriel structuré, 50 000 travailleurs sont employés comme salariés permanents ; entre 4 700 et 7 500 postes pour une durée moyenne de six à sept mois sont réservés à des « saisonniers permanents » ; entre 2 500 et 5 000 postes d'une durée inférieure à trois mois sont offerts aux « non-permanents », autres saisonniers tem-

(11) H.C. : hors classification ; A.M. : agent de maîtrise ; M2 : manœuvre.

poraires ou occasionnels. Le nombre de postes de travail offerts par l'industrie reste donc très limité ; par ailleurs, les emplois dans l'industrie sont, dans une proportion d'au moins 20 %, fragiles et instables (12).

En fait, dans ce genre de distribution statistique, il est assez difficile de s'entendre quand on parle de « saisonniers » et de « non-permanents ». L'entreprise peut recruter plusieurs individus l'un après l'autre pour un même poste pendant l'ensemble de la campagne (entre autres, pour faire face aux phénomènes d'absentéisme). Certains postes classés « non permanents » fonctionnent en réalité toute l'année, mais des postes définis comme « permanents » peuvent être occupés moins de temps que prévu : tout dépend des rythmes de la campagne et des approvisionnements de l'entreprise. Enfin, des travailleurs payés au rendement peuvent être classés « non permanents » pour les distinguer des salariés mensuels ou journaliers payés suivant leur temps de présence.

La distribution statistique entre « permanents » et « temporaires » donne une vue approximative des parts respectives d'emplois stables et d'emplois instables à la SIRAMA. Mais on peut émettre la réserve qu'un emploi par définition stable peut, en réalité, changer constamment de titulaire.

Ce qui amène à s'interroger sur les différentes caractéristiques des catégories de main-d'œuvre mobilisées par l'entreprise. Ce qui frappe précisément dans la première approche de la population salariée de la SIRAMA, c'est la forte présence de migrants : ceci n'est pourtant pas le fruit du hasard.

### **Mobilisation de la force de travail et migrations salariales : logiques coloniales et logiques villageoises**

La région d'implantation de la SOSUMAV-SIRAMA était, à l'origine, une vaste zone de pâturage, comme son nom « *antsaboahitra* » l'indique (13). Il est significatif que les créateurs de la SOSUMAV aient pris comme sigle de l'entreprise le dessin d'un zébu : la canne à sucre supplantait le zébu et constituait la nouvelle richesse. Avec l'avènement de la colonisation, c'est-à-dire bien

---

(12) Source : « L'emploi dans l'industrie à Madagascar : situation et perspectives », Ministère des Finances et du Plan, 1977.

(13) *Antsaboahitra* : littéralement, endroit où pousse l'herbe.

avant la création de la SOSUMAV, les *Ampanjaka* (souverains) antankarana ont essayé de faire admettre à leurs sujets que l'extension des plantations ne pouvait qu'apporter la prospérité pour la région et tous ses habitants, mais les populations antankarana se sont retirées avec leurs troupeaux vers les collines et ont refusé — jusqu'à une période récente — de se salarier dans les plantations, les équipes de rabatteurs de main-d'œuvre revenant le plus souvent bredouilles de la brousse.

Le choix d'implanter la SOSUMAV dans le Nord-Ouest de Madagascar était plutôt judicieux : cette région a une histoire très marquée. Elle a été la première conquise par le colonialisme français à partir de l'île de Nosy-Be qui a été prise en 1840. L'avancée française dans cette région a été d'autant plus facile que la monarchie expansionniste merina des hauts plateaux centraux n'a jamais réussi à contrôler durablement le Nord-Ouest de Madagascar. Par la suite, avec la colonisation de l'ensemble du pays malgache (1896), ce Nord-Ouest vaste et riche est devenu une des chasses gardées des sociétés concessionnaires qui y ont imposé les cultures d'exportation au détriment des cultures vivrières et de l'élevage et ont exigé de l'administration coloniale centrale la mise en place d'une politique de levée de main-d'œuvre salariée.

L'immatriculation des terres, c'est-à-dire l'individualisation de la propriété (à partir de 1911), la création (en 1926) des réserves indigènes et des périmètres de colonisation ont été très mal reçues par les communautés villageoises. Néanmoins, des chefs locaux, élevés au rang de gouverneurs indigènes à titre politique par la colonisation et qui se sont vu attribuer gracieusement des terres, ont transformé leurs esclaves et dépendants en main-d'œuvre à la disposition des colons.

La logique coloniale était, à ses débuts, une logique de pillage des matières premières et de spéculation sur les terres prises aux communautés villageoises et qui, cyniquement, leur étaient louées ! En fait, il n'y a pas eu de véritable apport pour la mise en valeur de ces entreprises familiales de la part des petits colons, puisque les terres accaparées étaient généralement laissées en friche. L'intensification de la circulation monétaire ne se réalisa pas non plus. Aucun transfert appréciable de surplus agricole vers d'éventuelles unités industrielles ne s'était produit. Ce fut seulement dans les années 20 que le grand colonat, s'appuyant sur l'administration centrale, commença à mettre en œuvre un processus d'intégration de la production paysanne disponible dans l'économie de marché en en faisant une cellule de reproduction de la force de travail qu'elle « libérait » et envoyait se salarier temporairement dans les concessions (Rakotondrabe, 1980).

Mais l'agression des sociétés concessionnaires vis-à-vis de l'économie traditionnelle régionale (expropriation, pratiques forcées de quasi-servage et de métayage) leur a attiré la riposte souvent violente des populations locales. La mobilisation d'une force de travail pour les concessions n'eut pas les résultats escomptés, à tel point que la perspective d'un appel à des travailleurs étrangers (Comoriens, Asiatiques etc.) a même été envisagée par les responsables coloniaux. A terme, il a fallu recourir à l'organisation de mouvements massifs de population d'autres régions vers les zones de salarisation en exigeant des hommes de 16 à 60 ans des prestations gratuites de travail, en multipliant les taxes (assistance médicale, habitation, appropriation des animaux), en utilisant la pression fiscale administrative (impôt de capitation à partir de 1926), en appliquant des lois sur le « vagabondage » et en organisant un système de travail forcé dit « d'intérêt général », le SMOTIG (14). Dans l'Extrême-Sud aride, une procédure radicale a consisté à introduire la cochenille, puceron capable de détruire les *raiketa* (plantes cactées dont se nourrissait le bétail et dont le jus servait d'eau à la population).

D'une manière générale, les migrations ont été imposées par les colonisateurs aux populations des différentes régions avec la complicité de leurs hiérarchies lignagères et ethniques. Il faut cependant souligner que, bien avant la colonisation, les Malgaches de nombreuses ethnies se livraient à des migrations de courte ou longue distance, plus ou moins durables mais déjà organisées centralement par les lignages et groupes familiaux. L'historien H. Deschamps souligne que « le peuplement progressif de l'île a été assuré par les migrations spontanées des malgaches eux-mêmes, phénomène singulièrement plastique si on le compare aux projets d'immigration étrangère » (15). A l'origine de ces mouvements de population, il y a sans doute eu des problèmes de croissance démographique et de disette mais aussi des relations de convivialité et d'échange entre groupes.

Le SMOTIG, que d'aucuns comparaient à l'*Arbeitsdienst* hitlérien, a été aboli en 1946 ; il n'en resta pas moins que le flux migratoire vers les zones de salarisation se maintint jusqu'à nos jours. Dans cette nouvelle période, c'est le déséquilibre voulu, existant et maintenu (même après l'Indépendance en 1960), entre les régions, qui joue en faveur de la migration vers les zones septentrionales — dont le Nord-Ouest — « plus riches », le déficit vivrier national

(14) S.M.O.T.I.G. : Service de Main-d'Œuvre des Travaux d'Intérêt Général, organisation du travail forcé et deuxième portion du contingent.

(15) H. Deschamps, 1959 : 6.

et la précarité des économies rurales aidant : les migrations ne sont plus contraintes administrativement.

Aujourd'hui, on ne peut plus objectivement invoquer une cause unique aux migrations salariales. En fait, raisons économiques et raisons internes aux communautés villageoises se combinent généralement pour provoquer les départs en migration.

Les populations sédentaires des hauts plateaux centraux (Merina et Betsileo) émigrent par nécessité économique et en raison de leur expansion démographique : la dévolution successoriale dans ces régions qui ont de très fortes densités de population ne donne généralement plus droit aux jeunes qu'à des lopins de terre de plus en plus exigus.

Les migrations salariales des populations du Sud-Est (Antaisaka, Antemoro) dont la cohésion sociale reste forte autour de la religion des ancêtres continuent en grande partie d'être organisées centralement par le patriarche de chaque famille étendue avec rites de départ et de retour (16) et caractère obligatoire du rapatriement des morts éventuels ; mais, de plus en plus, les raisons économiques et démographiques prennent le pas sur ces obligations sociales qui restent cependant en vigueur et servent aux hiérarchies claniques et familiales à contrôler les communautés de migrants.

Les populations du Sud (Antandroy, Mahafaly) émigrent à cause de la pauvreté de ces régions arides et à cause de la croissance démographique ainsi que pour pouvoir faire de l'ostentation économique (disposer d'un troupeau, d'argent, d'effets vestimentaires et d'ustensiles divers) au retour et viser par ce biais une réintégration sociale rapide.

S'agissant enfin des populations tsimihety (supposées avoir une propension au nomadisme), la rigidité des règles patriarcales d'exogamie (jusqu'au huitième degré) et d'héritage (marginalisation des cadets) se double d'une forte croissance démographique pour pousser les jeunes à la migration salariale ou à s'installer comme métayers hors de la région.

La grande majorité des salariés migrants — temporaires ou permanents — de la SIRAMA maintiennent leurs liens avec leur communauté d'origine, indépendamment du fait que leur migration soit totalitaire ou libre. Ces liens se concrétisent par une intégration dans les communautés de migrants de même origine régionale, ethnique ou familiale et par des envois plus ou moins réguliers de mandats au pays.

---

(16) Aucun emploi salarié n'est socialement possible sur place ou dans un clan voisin sans risque de déshonneur.

Ainsi donc, les hiérarchies ethniques et familiales trouvent leur compte dans le maintien d'un flux régulier de migration, en ce sens que la partie du numéraire rapportée par les migrants temporaires et qu'elles monopolisent leur permet de faire des « investissements » dans la sphère de l'idéologie et de l'ostentation économique pour maintenir, voire dynamiser, leur propre pouvoir sur les communautés villageoises (par exemple, l'entretien des *Kibory* (17), dans le Sud-Est). Enfin, la migration temporaire offre aux gens qui s'y engagent la possibilité d'acquérir — par le salariat — le « prix » en biens de prestige de leur intégration sociale dans leurs communautés d'origine à leur retour. Pour ces communautés et leurs membres, les migrations salariales sont devenues un mélange de contraintes sociales, d'habitude et de spontanéité.

Les migrations temporaires constituent, en quelque sorte, une soupape de sécurité pour les communautés villageoises par rapport à la disette, à la surpopulation, à la rigidité des règles d'héritage et d'exogamie par exemple. Mais elles le sont tout autant pour les unités industrielles ou agro-industrielles demandeuses de force de travail migrante. En effet, la salarisation des populations des régions de leur implantation, perceptible depuis seulement quelques dizaines d'années, reste dans des proportions moyennes ; de plus, dans le cas de la SIRAMA, il semble que ce sont les jeunes autochtones qui ont été plus ou moins scolarisés et qui ont une certaine qualification qui viennent se salarier : en 1984, 19 % seulement de l'effectif antankarana à la SIRAMA étaient des manœuvres. Dans ces conditions, la SIRAMA ne peut que continuer de spéculer sur l'afflux massif de migrants non qualifiés. Ainsi, à la SIRAMA en 1984 :

- 87 % des salariés étaient des migrants ;
- 94 % des manœuvres étaient des migrants (dont 54 % d'Antandroy et 16 % d'Anjoany, originaires de l'île comorienne d'Anjouan) ;
- 83 % des migrants antandroy étaient des manœuvres ;
- 61 % des migrants anjoany étaient des manœuvres ;
- 10 % des migrants merina étaient des manœuvres.

Les emplois non qualifiés sont, dans leur grande majorité, dévolus aux travailleurs migrants. Cependant, le faible pourcentage de manœuvres parmi les salariés migrants merina est une indication sur les impacts de l'inégalité de développement de la scolarisation dans les différentes régions. La forte présence de migrants à la SIRAMA est, en tout cas, un fait indéniable.

Le passage dans l'entreprise de vagues successives de migrants

---

(17) *Kibory* : tombeaux claniques.

temporaires détermine un renouvellement total relativement rapide du personnel. Sur les dix dernières campagnes, il y a eu, en moyenne, 450 départs par an (service national, démission, décès, fin de contrat, fin de travaux, licenciement, retraite, essai non satisfaisant, inaptitude, mutation à la SIRAMA de Namakia) (18). Statistiquement parlant, le renouvellement total du personnel pourrait donc se faire en dix ans. Entre 2/3 et 3/4 des départs (19) sont constitués par les démissions essentiellement données par des migrants impliqués dans des logiques villageoises et ne s'accrochant pas à l'emploi qu'ils ont eu dans l'entreprise.

### Espace ouvrier et réseaux sociaux et familiaux

L'espace résidentiel à la SIRAMA donne pourtant des apparences d'intégration. Les cités ouvrières comprenant 3 100 logements en dur sont attenantes soit à l'usine soit aux 12 fermes éparpillées dans le Domaine de l'Ankarana.

#### *L'espace résidentiel à la SIRAMA*

La ville SIRAMA (5 000 personnes inscrites sur les listes électorales mais, en réalité, 25 000 habitants environ) s'est créée dans la foulée de l'installation de l'usine. L'église catholique (au pied de laquelle s'achève la route goudronnée !), l'école SOSUMAV qui est devenue publique, l'hôpital (qui comprend une antenne chirurgicale) séparent les quartiers ouvriers de l'usine, de la cité des agents de maîtrise (village Ylang) et de la cité des cadres (dite « La Zone » ou « *Tananam-bazaha* » — quartier des étrangers, interdit aux ouvriers avant la nationalisation). Les temples protestant et adventiste ainsi que la mosquée sont éparpillés, quant à eux, en différents points des quartiers ouvriers.

Plusieurs bidonvilles se sont greffés sur les quartiers de la ville :

---

(18) Depuis la nationalisation, la SIRAMA développe ses activités à travers deux établissements : celui de Namakia (le plus ancien, puisqu'il date de 1929) dans la province de Mahajanga sur la côte ouest et celui (qui nous intéresse dans ce texte) d'Ambilobe (qui a pour ancêtre la SOSUMAV).

(19) N'entrent pas dans ce décompte les saisonniers qui sont débauchés en fin de campagne et se font réembaucher à la suivante. Ce qui conduit à un chiffre sous-estimé ou limité dans sa signification.

ils sont habités par les saisonniers mais aussi par de nombreux nouveaux arrivés ou encore par des ouvriers non logés en cité SIRAMA, moyennant un loyer variant entre 3 000 et 5 000 F.M.G. (20) pour une pièce et 6 000 et 8 000 F.M.G. pour 2 pièces (les propriétaires étant soit des commerçants, soit des cadres de l'entreprise, soit des ouvriers ou anciens ouvriers). Mais, dans de très nombreux cas, il s'agit de constructions de fortune et spontanées.

En fait, la SIRAMA a drainé dans sa ville toute une variété d'activités allant du petit commerce à la prostitution. Rien que dans le bidonville d'Ambalakatakata (410 logements), on peut dénombrer une vingtaine de magasins ou épiceries, une vingtaine de bars, une vingtaine de petites gargottes, plusieurs dizaines de vendeurs de brochets de viandes ou de beignets sur étals, une dizaine de couturiers, une demi-douzaine de boucheries, quelques disquaires, une bijouterie, etc. Une multitude de petits marchands revendeurs exercent tout au long de la rue principale de ce bidonville. Par ailleurs, phénomène plus récent, la vente au porte-à-porte de produits d'importation « souterraine » (des cigarettes, savonnettes et effets scolaires aux matériels hi-fi en passant par les dessous féminins) prend de l'envergure. Notons enfin que des contingents de prostituées affluent de Nosy-Be, Antsiranana, Ambanja, Vohémar, etc., pour exercer à la SIRAMA juste le temps correspondant à la période de la paye.

### *Réseaux sociaux et prise en charge des nouveaux salariés*

Les migrants viennent par vagues. Les vagues de saisonniers restent quelques années dans les environs puis vont s'employer dans d'autres régions de plantations (Nosy-Be, Ambanja, etc.) ou bien rentrent dans leur région d'origine quand ils ont acquis le numéraire qu'ils escomptaient rapporter : pour un Antandroy, ce numéraire équivaut au prix des zébus qu'il a pu acquérir durant son séjour.

Les nouveaux arrivés à la SIRAMA sont généralement accueillis par des parents déjà installés : ils sont venus par la filière de leur groupe familial ou ethnique ; ils viennent là aux périodes de recrutement, mais, dans les cas rares (puisque les filières sont bien coordonnées) où ils ne retrouvent pas immédiatement à s'employer à la SIRAMA ou dans les plantations voisines, ils s'installent quand

---

(20) Cf. note 5.

même, vaquant à quelques activités marginales de survie ou travaillant pour leurs parents ouvriers qui possèdent des ateliers ou quelques lopins de terre... en attendant la prochaine campagne. Une fois la campagne terminée (novembre-décembre), ceux qui ont pu se faire recruter comme saisonniers retrouvent les mêmes occupations que ceux qui n'ont pas pu se faire embaucher... en attendant la prochaine campagne. Mais, dans la plupart des cas, en fonction des calendriers culturels des différents produits de la région, les migrants saisonniers vont de plantations en plantations et peuvent donc avoir du travail pendant toute l'année du moment que les filières auxquelles ils se rattachent sont dotées d'une certaine puissance de rayonnement et d'un certain enracinement dans le « marché » régional de l'emploi saisonnier.

Le but initial et principal du migrant est souvent d'amasser le montant de ses contributions festives, c'est-à-dire de ce qui est exigé de lui par les hiérarchies traditionnelles comme « prix » de sa future réintégration au groupe dont il est issu. Mais, au-delà de ce but, son rôle est aussi d'accueillir des parents qui viennent travailler (ou même des jeunes neveux qui viennent étudier et dont on lui confie la charge), de subvenir à leurs besoins (logement, nourriture etc.) et de les assister dans les cas de nécessité.

Ce système de prise en charge des familles est aussi en vigueur s'agissant d'un Antankarana, c'est-à-dire d'un originaire de la région d'Ambilobe. La seule différence est que lui ne se préoccupera pas de quitter son emploi à terme pour des raisons autres que des intérêts économiques (recherche d'un revenu plus substantiel) ou des questions de prestige social (les professions les plus cotées parmi la jeunesse antankarana étant celles de chauffeur, de « navigateur » et de secrétaire !).

### *Écarts par rapport aux logiques villageoises*

Historiquement, l'Antankarana a « boudé » le travail sur les plantations (cf. plus haut) : il n'y est venu que très tard lorsque s'accroît l'inflation des dots, les migrants l'ayant supplanté sur son propre domaine en accédant aux terres de la région par le biais de contrats de concubinage avec des jeunes femmes antankarana (Waast, 1973). L'Antankarana, même s'il a réussi à accumuler ce qui lui est nécessaire pour acquérir des terres et/ou un troupeau, s'accroche relativement plus à l'emploi qu'il a dans l'entreprise ; il n'a pas de problème de retour. Pour lui, le travail à la SIRAMA ou dans d'autres plantations est un « plus » lui permettant de s'assu-

rer une certaine autonomie vis-à-vis de la hiérarchie de son propre groupe.

Mais, même dans le cas des migrants, on constate une évolution. Certains jeunes « migrants » nés dans la région (donc de la deuxième génération) y ont leurs parents définitivement installés, ayant acquis des terres, se livrant à des activités agricoles, artisanales, commerciales ou de pêche et s'y étant même parfois construit un tombeau. D'autres, jeunes ou moins jeunes, en s'insérant dans des formes de parenté fictive avec les communautés villageoises antankarana « *tompon-tany* » (littéralement : possesseurs de la terre) aspirent à s'établir dans la région, non plus principalement comme ouvriers (ou même plus du tout comme ouvriers), mais comme agriculteurs propriétaires ou commerçants par exemple.

Les jeunes migrants sont souvent recensés comme célibataires mais l'union matrimoniale avec des originaires de la région d'accueil semble aussi favoriser leur fixation, même si cela ne constitue pas la règle générale et, encore moins, la voie royale. Ce type d'union est contractuel, d'une durée moyenne de deux ans et renouvelable s'il y a accord entre les deux parties. En fait, cette démarche comporte beaucoup de risques et d'aléas. L'inflation des dots perturbant souvent les positions acquises, les pratiques de concubinage se terminent souvent au détriment du migrant (et de l'homme en général) : le concubin paysan (*jaloko*) devenu une sorte de contremaître sur les terres de sa compagne peut être à la merci d'une répudiation ; le concubin ouvrier subit souvent le même sort après s'être ruiné à acheter (souvent à crédit) pour sa compagne, au moins, le lit métallique, la machine à coudre et le salon, la radio et le lecteur de cassettes etc. Dans ces cas, le concubin peut tout perdre et il revient à la case départ.

Il y a enfin le cas des migrants relativement qualifiés qui sont déjà passés par plusieurs usines, branches industrielles et régions avant d'aboutir à la SIRAMA ; la recherche d'un revenu plus substantiel motive le plus souvent cet itinéraire, mais certains sont là après avoir été victimes, ailleurs, de licenciements abusifs ou de tracasseries anti-syndicales. Ils apportent parfois à la SIRAMA l'expérience syndicale ou militante des travailleurs des autres entreprises dont ils viennent ; toutefois, ils ne coupent généralement pas leurs relations avec les réseaux sociaux sur lesquels ils ne dédaignent pas de s'appuyer en partie pour assurer leur embauche et leur carrière. Néanmoins, ce type d'ouvrier — surtout s'il est encore relativement jeune — essaiera de s'attacher plus durablement à la SIRAMA ou à la région d'Ambilobe avec même, parfois, des tentatives d'installation.

Les perspectives que se donnent les différentes vagues de migrants

(y compris au sein d'une même ethnie) sont donc devenues assez complexes. Dans beaucoup de cas, les lignages et groupes familiaux organisent encore centralement la venue à la SIRAMA ou le « retour au pays » des vagues de migrants. Mais l'autorité des hiérarchies traditionnelles qui organisent ces va-et-vient vers le Nord est désormais contestée par une jeunesse qui cherche son autonomie sur le plan économique : pour ces jeunes, la migration salariale est éventuellement une voie d'émancipation, le Nord une « terre promise ».

Les exemples d'installation réussie dans la région d'Ambilobe dont se nourrit cette jeunesse migrante en quête d'autonomie sont nombreux : citons particulièrement Ambariopikira, village multi-ethnique sis tout près de la ville d'Ambilobe, qui a été créé par les grévistes de 1958 « expulsés » de la SOSUMAV ; dans la périphérie immédiate de la SIRAMA, de nombreux villages, tel Pila-kibe, sont habités par des migrants et d'anciens ouvriers qui se sont installés comme agriculteurs en commençant par squatteriser les terres non mises en valeur (Ramangason, 1983).

### *Structures clientélistes*

Contrairement aux calculs des autorités traditionnelles, la continuation dans la migration des rapports sociaux villageois ne se passe pas toujours sans problèmes. Leur riposte, à travers leurs représentants dans les communautés de migrants de la SIRAMA, consiste, face aux tendances centrifuges, à faire proliférer les associations d'originaires (qui seraient environ 300 actuellement). Ces associations, fonctionnant comme réseaux sociaux et familiaux de clientèle, regroupent les originaires de villages, de régions ou de groupes ethniques et entretiennent les liens familiaux et l'idéologie coutumière par l'organisation de réunions récréatives plus ou moins régulières ou d'une assistance matérielle en cas de deuils (prise en charge des funérailles, rapatriement des morts etc.) ou d'événements heureux ; dans cette perspective, et tout comme dans les communautés villageoises d'origine, la cohésion sociale prétend se fonder sur l'idéologie d'une parenté consanguine devenant une parenté sociale ou, plus largement ici, sur celle d'une commune provenance régionale. Plus souvent, ces associations — très influentes au niveau de l'embauche (21)

---

(21) En 1984, certains syndicats dénonçaient (timidement) les pratiques de réseaux de clientèle « liés à des chefs de ferme » qui exigeaient un ou plusieurs mois de salaire des saisonniers qu'ils arrivaient à placer dans l'entreprise.

et aussi très utiles à assurer la promotion pour les travailleurs permanents — deviennent très vite des moyens de pression voire des enjeux dans les compétitions locales et nationales auxquelles se livrent les états-majors politiques, occultes ou déclarés.

Plus précisément, ce sont ces derniers et leurs cadres qui favorisent la liaison entre les communautés villageoises et leurs migrants en poussant à la création des associations ou en les récupérant sous leur coupe quand elles ont pu se constituer « spontanément ». C'est ainsi, par exemple, que le parti VONJY, qui a une solide implantation dans le Sud-Est, finit par avoir une influence certaine sur de nombreuses associations d'originaires de cette région et l'utilise à fond lors des consultations électorales ; de même, le parti MONIMA, dont l'audience en pays antandroy est assez considérable, bénéficie en général d'un soutien presque automatique de beaucoup d'associations d'originaires de l'Extrême-Sud ; par contre, un parti neuf comme le M.F.M., qui s'est recentré après avoir été partie prenante dans les luttes urbaines et paysannes de la première moitié des années soixante-dix et donc ne peut se prévaloir de liaisons sérieuses et soutenues avec les communautés villageoises d'une région en particulier, est réduit à consacrer l'autorité des notables lignagers et à s'ouvrir à eux dans l'espoir de pouvoir pénétrer les milieux migrants et antankarana ; quant au parti AREMA, il utilise sa position hégémonique dans l'appareil d'État pour mettre en œuvre sa stratégie clientéliste.

Mais les associations d'originaires sont loin d'être les seules structures clientélistes. D'un côté, certaines sections syndicales fonctionnent quasiment comme des réseaux sociaux ou, tout au moins, leur base est très marquée ethniquement et régionalement. D'autre part, certains bidonvilles de la SIRAMA sont de véritables lieux de regroupement ethnique et régional de migrants : Antsahapotaka est un quartier à forte majorité antandro (originaire du Sud-Est) ; Androihely (qui, comme son nom l'indique, est la reproduction réduite de l'Androy dans l'Extrême-Sud malgache) a été constitué en 1953 par un jeune émigré antandroy pour accueillir les gens provenant de sa région. Mais même dans les cités SIRAMA, des regroupements ethniques et régionaux peuvent se constituer, témoignant ainsi de l'influence des réseaux sociaux et familiaux sur la Commission « logement » de l'entreprise.

Ce dispositif d'« embrigadement » étant bien en place, les autorités traditionnelles peuvent concéder que certains migrants restent davantage de temps que prévu dans la région d'accueil mais ne veulent rien entendre d'un établissement définitif.

## Charges familiales et pratiques de dépense des ménages

Du fait de l'emprise des réseaux familiaux, les ménages ouvriers, migrants ou non, de la SIRAMA sont, dans leur grande majorité, relativement « gonflés » en effectifs. D'après la CNaPS (22), en décembre 1983, 2 599 travailleurs cotisants (dont 260 sont mariés légitimement) ont touché des allocations familiales pour leurs 8 676 enfants. Mais le ménage comprend généralement les époux, les enfants et, parfois, quelques parents. Suivant les cas, ces parents sont entièrement pris en charge ou participent aux dépenses quand cela leur est possible (c'est-à-dire : quand ils ont un emploi).

Hors du ménage, l'ouvrier aide souvent financièrement (régulièrement ou épisodiquement, suivant les cas) son père et sa mère, ses beaux-parents, sa ou ses anciennes épouses (parfois, sous forme de pension alimentaire) et les enfants qu'il a respectivement eus avec elles, et cela qu'ils résident à proximité ou au loin.

Hors du ménage, l'ouvrier peut encore avoir une ou plusieurs femmes (dites « deuxièmes bureaux ») qu'il fréquente régulièrement et à qui va une partie de son revenu. Comme dans les formes de concubinage que nous avons évoquées plus haut, l'homme essaye de garder son « deuxième bureau » à coups de cadeaux (lit métallique, machine à coudre, bijoux etc.) et la femme fait très souvent « monter les enchères ».

On attribue souvent et trop facilement les origines de cette polygamie, où la femme « officielle » (celle que connaît la CNaPS et qui n'est pas forcément épouse légale) admet les relations hors-ménage, à l'influence de l'islam sur la population de cette région : un tel point de vue est largement discutable puisque plusieurs autres groupes de migrants non islamisés pratiquent cette forme de polygamie.

En fait, pour les originaires du Nord-Ouest, la référence à l'islam (qui, ici, n'a rien à voir avec l'intégrisme, mais est plutôt tempéré, adapté et, à la limite, opportuniste) devient une justification des pratiques polygamiques. Le vrai problème est celui de l'instabilité conjugale exacerbée qui caractérise le type de constitution de ménages autonomes inhérent au développement de l'économie de plantations et de l'économie marchande (Waast, 1973).

En somme, bon nombre d'ouvriers, à la SIRAMA, prennent en charge totalement, partiellement ou épisodiquement plusieurs ménages à la fois. Parmi les ouvriers que nous avons pu interviewer, nous

---

(22) CNaPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

en avons rencontré qui prenaient en charge totalement, partiellement ou épisodiquement une quinzaine de personnes.

Quel est alors, dans un tel contexte, l'ordre et le montant des dépenses d'un ménage ouvrier ? Dans l'ensemble des ménages que nous avons suivis, les dettes auprès des banques ou des usuriers et le loyer, qui sont considérés comme des dépenses inévitables, sont acquittés en priorité. Pour le reste, la plus grande part du budget familial est réservée, dans l'ordre, à la nourriture, à la santé, à la scolarisation des enfants, aux autres produits de première nécessité, aux « devoirs sociaux » (23) et ainsi de suite.

Enfin, il s'agit de pratiques de dépenses assez ordinaires et que d'aucuns diraient : raisonnables. Pourtant, en elles-mêmes, elles ne sont pas « payantes » : la majorité des ménages ne peuvent objectivement pas s'en sortir.

Pour mieux cerner cette impossibilité, voyons un cas parmi les plus favorables : soit un ménage monogame, ayant 3 enfants à charge (conformément au calcul de la moyenne que nous avons fait à partir du listing des bénéficiaires d'allocations familiales) ; le père est O.S.2 depuis 3 ans à son poste (la classification O.S.2 est une des plus fournies en effectifs d'après la distribution statistique du personnel) et n'a aucune dette ; la famille est logée à la cité SIRAMA ; l'un des enfants va à l'école privée moyennant 1 000 F.M.G. de frais d'écolage ; les deux autres vont à l'école publique... La solde de ce travailleur se présente comme suit (voir tableau 1<sup>er</sup> ci-contre).

Avec la hausse de janvier 1984, son salaire de base monte à 27 000 F.M.G. ; son salaire net avoisinait donc 30 000 F.M.G. en 1984.

Les principales dépenses mensuelles de sa famille s'établissent pourtant à peu près comme suit (voir tableau 2<sup>e</sup> ci-contre).

Ces quatre postes de dépenses épuisent déjà tout le salaire de notre interlocuteur même s'il ne fait ses achats que là où les prix officiels (fixés et relativement bas) sont pratiqués (24).

Les dépenses en « devoirs sociaux » (famille, *fokontany* etc), en matière de santé, loisirs et les autres dépenses prévues et impré-

(23) Le poste « devoirs sociaux » comprend aussi bien les contributions financières aux devoirs lignagers et ethniques que les aides à destination de la famille étendue, les charges polygamiques et les cotisations à verser au *fokonolona* (cellule administrative de base dont le territoire est le *fokontany*).

(24) Certes, le *fokontany* SIRAMA, l'économat de l'entreprise et la KOPAREMA « IAN-DRAIN'ARIVO » (coopérative créée par le parti gouvernemental AREMA) pratiquent les prix officiels pour les produits de première nécessité (riz, sucre, savon, sel,...), mais il faut noter que leur ravitaillement par les services centraux ne va que très rarement sans problèmes. Ce qui laisse le champ libre au marché noir et, dans une certaine mesure, au clientélisme politique.

Janvier 1983. Classification : 0S2 ; taux horaire : 126.0			
	Nombre	Taux	Montant (F.M.G.)
Salaire de base			25 200
Prime de campagne			3 982
Gratification			3 400
Ration d'assiduité	1	716.0	716
Retenue/absence	22	126.0	— 2 776
			30 522
Retenues/ration			432
Retenues/logement			375
Contre-valeur ration assiduité			716
Ancien appoint			37
Retenue CNaPS (décembre 1982)			305
Impôt sur les revenus salariaux et assimilés (IRSA) sur 30 221 F.M.G.			796
			— 2 661
Total heures travaillées	140		
Brut fiscal			30 522
Gain non imposable			0
Retenues			— 2 661
Appoint			35
Net à payer			27 896

Postes	Montant (F.M.G.)
1. Nourriture :	
— riz (60 kg par mois)	17 000
— autres (200 F.M.G. par jour)	6 000
2. Autres produits de première nécessité : (sucre, savon, sel etc.)	3 000
3. Combustibles (100 F.M.G. par jour)	3 000
4. Scolarisation des 3 enfants	2 000
	<u>31 000</u>

vues ne pourront donc être réglées que par le biais de sources de revenus hors entreprise. A la limite, il pourra s'endetter en empruntant auprès d'usuriers, en général pakistanais ou indiens, mais aussi antandroy (qui appliquent systématiquement un taux de 100 %).

La généralisation des pratiques d'activités annexes d'appoint et des besoins d'endettement se fait sans qu'il y ait eu au préalable une quelconque tentative d'interpellation syndicale. Ce qui pose le problème de la crédibilité des organisations syndicales et du caractère de leurs pratiques.

### La non-alternative syndicale

Les organisations de travailleurs à la SIRAMA sont des sections de syndicats nationaux. Les élections des délégués du personnel de mai 1984 ont mis aux prises trois organisations. Deux d'entre elles sont pleinement pro-gouvernementales (SEREMA, TM) ; seule la FISEMA, qui devint majoritaire à 52 % dans le personnel de la SIRAMA, se réclame du principe de l'indépendance syndicale, mais, dans la pratique, sa direction nationale a signé en 1982-1983 un protocole d'accord avec d'autres organisations dont la SEREMA (centrale du parti présidentiel AREMA) pour pouvoir survivre légalement.

Nous avons là une illustration de l'état d'émiettement des organisations syndicales malgaches et de dépendance des syndicats à l'égard des partis politiques.

En fait, la politique de contrôle syndical semble aujourd'hui être une réussite exemplaire dans son genre. Les directions des syndicats pro-gouvernementaux (FISEMA comprise), seuls autorisés par la DIFASO (25) à avoir une existence légale et à présenter des candidats aux élections professionnelles dans les sociétés d'État, ont pour rôle d'« avancer des propositions constructives et encadrer les travailleurs dans le sens de la conciliation de leurs intérêts et de ceux des entreprises », c'est-à-dire de l'État. L'État est plus que jamais l'autorité syndicale, et les appareils syndicaux sont des prolongements des partis pro-gouvernementaux et donc du pouvoir dans la majorité des entreprises.

Cette politique de contrôle syndical procède du verrouillage du champ politique mis en œuvre à partir de 1975. En fait, par ces

---

(25) *Dinan'ny Fanjarian'Asa Socialista*, Charte des Entreprises Socialistes.

pratiques, l'État intervient pour essayer de stabiliser les rapports de forces entre, d'une part, le capital étranger et la bourgeoisie nationale (dont l'atrophie historique a été rendue irréversible par le fait colonial) et, d'autre part, entre les différents secteurs de celle-ci. L'intervention de l'État vise à ce que les petites et moyennes entreprises — éventuellement associées au capital étranger dans des systèmes de *joint-venture* — constituent à terme le tissu économique national. Par ailleurs, les concessions et entreprises coloniales ayant été nationalisées, l'intégration à l'État des organisations de travailleurs transforme le syndicalisme de revendication en syndicalisme de « participation ».

Les caractéristiques du syndicalisme malgache n'ont fait que faciliter son intégration. Le syndicalisme malgache s'est développé, sous la colonisation, dans le creuset du nationalisme et s'est profondément impliqué dans la lutte pour l'indépendance en se nourrissant de l'idéologie de l'État-nation formulée par la classe politique par le biais des partis politiques ; aujourd'hui, il ne peut qu'être partie prenante dans la construction de l'État national et assumer le rôle que lui assigne la classe politique. En fait, le syndicalisme malgache s'est discrédité dans les années soixante en n'ayant pas pris en charge une autre solution que celle de servir les compétitions entre fractions de la bourgeoisie nationale. Il est, d'ailleurs, significatif que l'auto-organisation de la grève générale de mai 1972 (Althabe, 1978) et la montée des luttes ouvrières entre 1973 et 1975 se soient faites hors des syndicats, sans eux et parfois contre eux ; l'échiquier syndical survécut pourtant à ces radicalisations ouvrières qui, elles, n'ont pas résisté à la normalisation politique de 1975.

En 1958, la SOSUMAV fut un des points forts de la grève qui mobilisa plus de 13 000 ouvriers et employés (ce qui, à cette époque, était assez considérable) à travers l'île contre la dégradation de leur pouvoir d'achat. Mais les plus anciens travailleurs, encore en poste à la SIRAMA aujourd'hui, évoquent avec amertume les souvenirs rattachés à ces événements qui coûtèrent leur emploi à la plupart des grévistes de la SOSUMAV et son existence à la jeune section syndicale FISEMA (qui ne réapparaîtra dans l'entreprise que 25 ans plus tard !).

Les grèves dures de 1975-1976, radicalisées autour de la revendication de la nationalisation de la SOSUMAV, constituent par contre pour la majorité des travailleurs des années 80 une source de fierté. Mais par rapport à la crise qui menace jusqu'à la survie de l'entreprise — et avec le recul du temps et de l'expérience vécue — la résignation prend souvent le pas sur les illusions : personne n'en vient à regretter la nationalisation (« une question de dignité,

au moins », assure-t-on), mais on mesure les difficultés à se sortir à brève échéance de l'impasse actuelle en tant qu'ouvriers et salariés ; les plus lucides se rendent compte que les possibilités de solidarité ouvrière cristallisées par le K.T.M.S. (26) dans les années 70 ont considérablement reculé, car « les travailleurs ont, disent-ils, perdu l'acquis de l'organisation collective permanente à force de devoir consacrer quotidiennement plusieurs heures à résoudre au jour le jour les problèmes de ravitaillement de leur famille et plusieurs autres heures à vaquer à d'autres activités d'appoint qui, parfois, deviennent principales ».

L'attitude prudente et réaliste de ces travailleurs est en soi une indication sur la situation politique : à d'autres époques antérieures, les travailleurs pouvaient prendre le temps de réveiller, voire déborder, les syndicats, si bien que la non-satisfaction des revendications pesait alors dans le sens d'une radicalisation... et non de la débrouillardise. Aujourd'hui, tout se passe, en fait, comme si les travailleurs, réalisant les limites de la démarche syndicale, acceptaient de jouer la carte clientéliste ou celle des origines régionales, suivant qu'ils ont à faire avec telle ou telle organisation. C'est ainsi que les affiliations syndicales ne semblent pas trop souffrir du discredit des organisations.

Les travailleurs partent du principe que, jusqu'à un certain point, c'est-à-dire quand les enjeux ne concernent pas la politique de l'État dans l'entreprise ou les intérêts communs à toute la classe politique, « leur » syndicat les défendra plus ou moins (ne serait-ce que pour améliorer sa propre image). Une revendication sera d'autant plus soutenue par tel ou tel syndicat qu'elle lui permet de déstabiliser telle autre organisation ou de mettre en cause tel petit chef autoritaire qui n'a pas ses faveurs ou relève d'une clientèle concurrente.

Lors de notre enquête de 1984, nous avons relevé que les préoccupations principales des sections syndicales présentes à la SIRAMA étaient l'augmentation de la production et la lutte contre l'absentéisme et le vol, mais pas tellement la faiblesse des hausses de salaires par rapport à l'inflation, ni la dénonciation de l'anachronique convention collective de 1958 et du régime des allocations familiales qui, tous deux, n'ont pas grand chose à voir avec les données sociologiques caractérisant les familles ouvrières (concubinage, enfants illégitimes etc.), ni le problème de la titularisation des travailleurs temporaires qui renouvellent à plusieurs reprises leur contrat. Qu'une

---

(26) *Komitin'ny Tolon'ny Mpiasan'ny SOSUMAV*, Comité de Lutte des Travailleurs de la SOSUMAV.

certaine défiance sinon un désintérêt vis-à-vis des négociations avec la direction et vis-à-vis du système de représentation des travailleurs existe n'est, dès lors, pas surprenant ; il est significatif que, pour préparer les élections des délégués du personnel du 26 mai 1984, la direction d'établissement ait été obligée de sortir une note stipulant que les non-votants seraient pointés « absents » : le jour des élections, il y eut 3 041 votants sur 3 564 inscrits et 2 862 suffrages exprimés, soit 15 % d'« absents » et 6 % de votes blancs ou nuls.

### Des pratiques de survie aux « affaires »

Dans ces conditions, où l'entreprise est menacée de faillite, où le salaire ne fait pas vivre et où le syndicalisme officiel n'est une solution crédible ni pour faire avancer les revendications ni pour unifier les travailleurs, la majorité des salariés est contrainte de s'impliquer dans des logiques de survie : le problème est d'acquiescer un revenu annexe à partir d'activités personnelles ou familiales et domestiques en plus du travail dans l'entreprise.

Ces activités vont des petits travaux de réparation en dehors des heures ouvrables à la vente sur étals (de brochettes, beignets, limonade etc) et à la couture, auxquelles se livrent les autres membres de la famille. La survie repose alors avant tout sur la débrouillardise qui occasionne une montée de l'absentéisme dans l'entreprise et, éventuellement, des détournements de petits matériels de bricolage.

A un niveau plus organisé, les activités annexes sont menées avec l'aide des réseaux sociaux et familiaux : ce qui implique l'acceptation de leur emprise totale ou partielle ; dans ce cas, l'acquisition d'un revenu d'appoint plus ou moins régulier se fait à partir d'activités non déclarées et non déclarables comme l'agriculture, la pêche, l'écoulement « souterrain » de différents produits d'importation achetés en Europe et introduits plus ou moins facilement (souvent comme « effets personnels ») par des particuliers (27) ou encore détournés au niveau des sociétés d'État s'occupant de distribution. Ces réseaux de clientèle peuvent n'avoir qu'une envergure locale comme ils peuvent être les maillons de toute une chaîne qui remonte éventuellement très haut dans l'administration et le monde des affaires.

---

(27) Ce genre d'affaires est soutenu par des « trafics » de toutes sortes dans le sens Madagascar - Europe : devises, objets d'artisanat, produits « exotiques »... pour ne citer que ceux qui sont à la portée de simples particuliers.

Pour un certain nombre de travailleurs, les pratiques de survie peuvent ainsi se transformer en véritables « stratégies » d'intégration sociale dans les communautés villageoises d'origine ou dans la région d'Ambilobe, mais alors le travail dans l'entreprise devient une simple activité d'appoint et le salaire un capital ou une rente. Différents cas illustrent cette perspective :

— plus traditionnellement, il y a des travailleurs migrants temporaires, en général non qualifiés, qui considèrent l'entreprise comme un lieu de passage : leur objectif en entrant à la SIRAMA est d'en sortir le plus vite possible, une fois qu'ils seront à même d'assurer pécuniairement leur réintégration dans les structures familiales et lignagères auxquelles ils sont rattachés ;

— de même, des jeunes antankarana espèrent acquérir un statut social et économique dans leur propre groupe après avoir amassé un petit « capital de départ » leur permettant de s'installer dans la région à leur compte ou en association avec des parents comme agriculteurs, artisans ou commerçants.

Phénomène plus récent lié à la crise, le cas des travailleurs permanents (migrants ou non), ceux qui sont supposés vouloir faire carrière à la SIRAMA et qui, au départ, n'avaient pas d'autre perspective en vue, mais qui, aujourd'hui, réalisent que le travail dans l'entreprise ne présente pour eux aucun intérêt matériel appréciable et n'assure pas leur avenir : tout ce qu'ils y gagnent est sans rapport avec le coût de leurs besoins économiques et sociaux ; l'entreprise, dans le contexte actuel, ne peut leur procurer la sécurité et l'épanouissement auxquels ils aspiraient en s'y faisant embaucher (étant donné que le travail à la SOSUMAV puis à la SIRAMA a toujours eu la réputation d'être l'un des mieux payés à Madagascar).

L'ouvrier plus ou moins qualifié qui a réussi à monter sa petite « affaire » peut éventuellement se permettre de quitter son emploi à l'usine. Il devient tout simplement propriétaire ou rentier en développant, par ailleurs, le type de comportement qui y correspond, à savoir une logique plus proche de celle du capitaliste. C'est ainsi qu'on peut citer le cas d'anciens ouvriers qui sont partis volontairement de l'entreprise et se sont installés comme garagistes ; d'autres ont constitué des flottilles de pêche ; d'autres se sont lancés dans le transport régulier par taxi-brousse, aller et retour, des vagues de migrants de leur propre ethnie.

Dans le contexte de la crise à Madagascar, l'accumulation est paradoxalement tout à fait possible quand elle est articulée aux stratégies villageoises, clientélistes, matrimoniales ou usuraires. Certaines « affaires » se sont montées à partir d'emprunts auprès de parents

notables ou auprès d'usuriers ; d'autres se sont construites par le biais d'unions matrimoniales qui se sont relativement stabilisées.

Ainsi donc, par rapport à l'approfondissement de la crise, il y a lieu de discerner les deux niveaux où les réseaux sociaux et familiaux jouent pleinement : celui, d'une part, de la mise en œuvre de pratiques de survie et celui, d'autre part, du développement de « stratégies » d'accumulation faisant de l'entreprise leur tremplin. En intervenant au premier niveau, les réseaux sociaux contribuent à la reproduction de la force de travail que le capital national, à travers l'État, a des difficultés à assumer en raison de l'atrophie de la bourgeoisie nationale ; de cette sorte, ils confinent la force de travail dans les carcans des logiques villageoises et bloquent toute possibilité d'apparition d'une identité ouvrière par le salariat. En intervenant au second niveau, ils contribuent à la promotion de petites et moyennes entreprises familiales constitutives du tissu économique national (en construction) et participent ainsi pleinement à la réorganisation de l'ensemble du procès capitaliste (où la bourgeoisie nationale négocie avec l'aide de l'État sa marge de manœuvre par rapport au capital étranger).

\*  
\* \*

Dans le cas que nous avons pu approcher à la SIRAMA d'Ambilobe, *le salarial est « récupéré » par le non salarial* et, leur rapport structurant les milieux sociaux des travailleurs, les références ethniques, régionales ou familiales coexistent avec les références « ouvrières » ou même tendent à les éclipser.

En fait, dans l'espace-SIRAMA, le travailleur est, d'une part, une proie et un enjeu, et, d'autre part, un acteur des politiques étatiques et syndicales et des stratégies des réseaux familiaux et sociaux. D'une manière générale, nous disons que la salarisation (mais surtout la migration salariale) dans le cadre d'un capitalisme atrophié, tant qu'elle reste une soupape de sécurité, d'une part, des logiques entrepreneuriales spéculant sur l'afflux de main-d'œuvre temporaire d'origine rurale et non qualifiée et, d'autre part, des logiques villageoises détournant le salarial pour assurer leur propre autorité, continuera de produire une *prolétarisation sans prolétariat stabilisé*.

Mais, aujourd'hui, à Madagascar, les effets de la crise rendent encore plus complexe le processus de structuration d'une classe ouvrière. D'un côté, comme nous l'avons vu, la crise favorise la transformation d'une minorité d'ouvriers (plus ou moins qualifiés) en spéculateurs ou en petits entrepreneurs le plus souvent liés aux

réseaux sociaux et familiaux de clientèle sur lesquels ils se sont appuyés pour se constituer comme tels. D'un autre côté, la *crise*, avec son cortège d'inflation galopante, de pouvoir d'achat léthargique et de désillusion syndicale, a contribué à élargir le champ de l'ethnicité dans le monde du travail au point que celle-ci finit par occulter franchement les simples rapports de travail et paraître comme la base de repli sécurisant pour les victimes des impasses néo-coloniales.

La crise confirme la fonction coloniale de reproduction de la force de travail employée dans les concessions et dans les entreprises qui a été et qui reste celle des communautés villageoises ; mais l'aggravation de la crise est telle que les communautés villageoises sont de plus en plus incapables d'assumer cette fonction.

A cause de l'approfondissement des problèmes de survie dans les campagnes, les communautés villageoises ont intérêt à ce que le flux migratoire et le volume des migrants soient augmentés ; d'ailleurs, la tendance semble de plus en plus être au départ volontaire. Mais cet exode rural se heurte à la stagnation voire à la baisse de l'emploi dans les zones de salarisation (villes et concessions). « Le flux des nouveaux migrants, dont l'importance est mal déterminée, ne fait, alors, que grossir la masse d'un sous-prolétariat vivant à la périphérie économique et géographique des villes » (Ravaloson, 1984, 140). Ces nouveaux arrivés alourdissent de fait les charges de leurs parents qui les ont précédés sur les lieux de salarisation et qui sont astreints à les y accueillir jusqu'à ce qu'ils deviennent relativement autonomes.

A terme, c'est l'avenir de la cohésion sociale familiale et villageoise qui est en jeu, c'est l'autorité même des hiérarchies traditionnelles ou de leurs représentants dans la migration qui a toutes les chances d'être remise en question aussi bien par les nouveaux arrivés dont les attentes ne sont pas toujours satisfaites que par les migrants qui ont un emploi mais qui ont intérêt à avoir le moins de charges possibles dans le contexte actuel ou à se salarier pendant un temps plus long que prévu, voire à tenter de s'installer.

Les effets de la crise sont donc à plusieurs titres contradictoires : le champ de l'ethnicité dans le monde du travail s'élargit, mais, dans le même temps, les logiques villageoises ont des difficultés à se mettre en œuvre du fait de la stagnation ou de la baisse du nombre d'emplois salariés ; les travailleurs attendent beaucoup des solidarités régionales, ethniques ou familiales comme solutions crédibles à l'apathie des syndicats, mais, dans le même temps, celles-ci sont amoindries ou s'effacent devant le petit et moyen affairisme qu'elles ont pourtant contribué à promouvoir.

On ne peut donc pas cataloguer, à tout prix, la classe ouvrière

comme une population irréversiblement prisonnière des logiques villageoises, car on risque alors de mal comprendre le phénomène actuel d'urbanisation massive lié à l'approfondissement de la misère rurale (par exemple, la population d'une ville comme Antananarivo est passée de 500 000 à un million d'habitants en moins de quinze ans) ; ni l'État, ni les communautés villageoises ne réussissent aujourd'hui à maîtriser cet exode rural de grande ampleur qu'aucun marché du travail (officiel ou non) ne peut absorber. C'est là une donnée qui apparaît actuellement incontournable, même si elle est encore loin de s'être pleinement exprimée.

Le problème central est alors, d'une part, d'être capable d'appréhender les conditions à partir desquelles chacune des différentes couches de ce prolétariat non stabilisé se trouvera devant la nécessité posée par sa nouvelle situation de ne plus s'accommoder (ou de moins s'accommoder) des contraintes et idéologies villageoises et, d'autre part, d'être attentif aux réponses collectives, individuelles, syndicales et para-syndicales que ces travailleurs sont susceptibles d'apporter à la recomposition stratégique en cours de l'appareil de production, compte tenu des enjeux politiques et sociaux qui caractérisent cette mutation.

Juin 1986