

ACRONYMES

La liste des abréviations dans cet ouvrage

1. **ADEMA** : Aéroport de Madagascar
2. **BIT** : Bureau international du travail
3. **BLU** : Bande latérale unique
4. **CA** : Conseil d'administration
5. **CCIA** : Chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture
6. **CHU** : Centre hospitalier universitaire
7. **CNaPS** : Caisse nationale de prévoyance sociale
8. **CNE** : Conseil national de l'emploi
9. **CODAL** : Comptoir industriel de produits alimentaires
10. **CPS** : Code de la prévoyance sociale
11. **CT** : Code du travail
12. **CUM** : Commune urbaine de *Mahajanga I*
13. **CV** : Chevaux
14. **DG** : Direction générale
15. **DGA** : Direction générale adjointe
16. **DGSP** : Direction générale de surveillance de pêche
17. **EASTA** : Ecole d'application des sciences et techniques agricoles
18. **EM** : Espace médical
19. **ENEM** : Ecole nationale d'enseignement maritime
20. **ENMJ** : Ecole nationale maritime japonaise
21. **EPIC** : Etablissement public à caractère industriel et commercial
22. **FAMAMA** : *Famokarana mahabibo malagasy*
23. **FITIM** : Filature et tissage de *Mahajanga*
24. **GAPCM** : Groupement des aquaculteurs et pêcheurs de crevettes de M/car
25. **GPS** : Global position system
26. **HIMO** : Haute intensité de main-d'œuvre
27. **INSTAT** : Institut national de la statistique

La liste des abréviations dans cet ouvrage (suite)

28. JO	: Journal officiel
29. LTD	: Limited (SARL)
30. MAEP	: Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche
31. MAGRO	: <i>Malagasy</i> grossiste
32. MEFB	: Ministère de l'économie, des finances et du budget
33. MFPTLS	: Ministère de la fonction publique, du travail et des lois sociales
34. OI	: Océan indien
35. OIT	: Organisation internationale du travail
36. ONM	: Organisation nationale des marins
37. OSIEM	: Organisation sanitaire interentreprises de <i>Mahajanga</i>
38. PECHEXPORT	: Pêcherie et exportation
39. PPTE	: Pays pauvres très endettés
40. RADIO	: Répartition automatique de diffusion d'ondes
41. REFRIGEPECHE	: Réfrigération et pêche
42. RM 4	: Région militaire numéro quatre
43. RN 4	: Route nationale numéro quatre
44. RN 54	: Route nationale numéro cinquante quatre
45. SA	: Société anonyme
46. SECREN	: Société d'études de construction et de réparation navales
47. SEIM	: Société d'entreprise industrielle de <i>Mahajanga</i>
48. SIB	: Société industrielle du <i>Boina</i>
49. SMIM	: Service médical interentreprises de <i>Mahajanga</i>
50. SMS	: Syndicat des marins de la SOMAPECHE
51. SOGEDIPROMA	: Société générale de distribution des produits maritimes
52. SOMAPECHE	: Société malgache de pêche
53. SOMAQUA	: Société malgache d'aquaculture
54. SOPEBO	: Société de pêche du <i>Boina</i>
55. SOTEMA	: Société textile de <i>Mahajanga</i>
56. ZEE	: Zone économique exclusive

SOMMAIRE

Page de garde
Préface
Remerciements
Acronymes
Sommaire

Introduction.....	01
Méthodologie.....	03

Partie I : **GENERALITES SUR LA COMMUNE URBAINE**

<u>DE MAHAJANGA I ET LA SOMAPECHE</u>	08
--	----

Chapitre A : La commune urbaine de Mahajanga I.....08

Section 1 : La situation géographique.....	08
Section 2 : L'historique.....	09
Section 3 : La population.....	12
Section 4 : La socio-économie.....	13

Chapitre B : La SOMAPECHE.....15

Section 1 : L'historique.....	15
Section 2 : Les réalités actuelles.....	16
Section 3 : La production.....	16
Section 4 : La commercialisation.....	18

Chapitre C : Le personnel de la SOMAPECHE.....19

Section 1 : L'évolution de l'effectif du personnel.....	19
Section 2 : Les délégués du personnel.....	20
Section 3 : Nationalité et ethnicité des marins.....	22
Section 4 : Approche genre : être marin, être un homme.....	24

Partie II : **APPROCHE SOCIOLOGIQUE DU TRAVAIL**

<u>BASEE SUR LES RESULTATS DE L'ENQUETE</u>	26
--	----

Chapitre A : La conception du travail.....26

Section 1 : Essai de définition.....	26
--------------------------------------	----

Section 2 : La permanence du travail.....	27
Section 3 : La confusion entre travail et emploi.....	29
Section 4 : Le métier des marins.....	29

Chapitre B : Les organisations de la société.....30

Section 1 : L'organigramme de la SOMAPECHE.....	30
Section 2 : L'organigramme à bord.....	32
Section 3 : La formation du personnel.....	33
Section 4 : Le partenariat actif.....	34

Chapitre C : Les conditions du travail.....35

Section 1 : La durée du travail.....	36
Section 2 : Le repos et le repas à bord.....	36
Section 3 : L'inspection.....	37
Section 4 : Le salaire.....	39

Partie III : INTERPRETATIONS ET SUGGESTIONS

SUR LES PROBLEMES RELATIFS AUX MARINS.....42

Chapitre A : Les contraintes majeures.....42

Section 1 : Le problème logistique.....	42
Section 2 : Bas revenus salariaux et faible motivation des marins.....	43
Section 3 : Risque très élevé d'accident de travail.....	45
Section 4 : Maladie professionnelle.....	47

Chapitre B : Proposition de solutions.....49

Section 1 : Amélioration des conditions de travail.....	49
Section 2 : La formation et la perception des risques.....	51
Section 3 : Fournir un navire sûr et bien équipé.....	53
Section 4 : Favoriser le tripartisme et le dialogue social.....	55
Conclusion.....	57
Références bibliographiques	

Liste de tableaux

Annexes

Résumé

INTRODUCTION

Il est toujours frustrant de s'entendre dire partout que Madagascar possède un potentiel important en ressources humaines et en ressources naturelles. Pourtant, la Grande Ile se voit maintenant classée parmi les pays pauvres très endettés (PPTTE). Après quatre décennies et demie d'indépendance politique (1960 - 2005), les traits caractéristiques de la situation économique actuelle relèvent les facteurs déterminants de notre sous-développement. L'économie nationale est divisée en deux secteurs : le premier est traditionnel et le second est moderne. Les deux secteurs, traditionnel et moderne, coexistent de façon antagoniste. Le secteur moderne absorbe et absorbera le secteur traditionnel. Dans notre étude, les pêches traditionnelle et artisanale sont absorbées par la pêche industrielle. D'où l'apparition de l'économie extravertie, désintégrée, déséquilibrée dont souffre le pays. Ces caractéristiques correspondent aux principaux problèmes d'ordre structuro-socio-économique auxquels il faudrait trouver des solutions.

Depuis l'époque ancienne jusqu'à l'heure actuelle, le travail et l'emploi constituent deux sujets fondamentaux et très discutables dans le milieu socioprofessionnel, aussi bien aux niveaux régional, national qu'international. Ils sont indispensables dans le développement harmonieux et durable d'une nation ou d'un pays. Quelle que soit la dimension conceptuelle du développement, nous pouvons mentionner que le vrai développement doit être basé sur le travail et l'emploi.

Dans la conception très ancienne en sociologie, sur le rôle des structures de l'organisation dans le fonctionnement du système des rapports humains de travail, nous avons constaté, de façon empirique, l'importance de phénomènes socioculturels très souvent inconscients, dans la régularisation des relations quotidiennes de pouvoir et de domination en entreprise. L'analyse des intérêts de classe appliquée aux rapports sociaux de production en entreprise dénonce depuis longtemps les inégalités de salaire, de conditions de travail et de perspectives d'avenir entretenues par le système libéral de gestion des entreprises. Les idéologies s'affrontent à propos du pouvoir sur l'entreprise, le pouvoir formel et informel, exercé dans l'organisation qui est considérée comme source d'inégalité de classes sociales.

Les groupes des travailleurs, définis par une position comparable de pouvoir en organisation, élaboraient chacun les éléments d'une mentalité particulière à l'égard des collègues, des chefs d'entreprise et de l'action collective à partir d'une réaction de l'expérience de ses relations de travail : réaction dont la logique pouvait être située dans une mise en cause des moyens sociaux de la reconnaissance de soi et de son identité. Au niveau de la collectivité bien déterminée, le travail est la plus importante des activités humaines. Répondant à des besoins vitaux de subsistance, de sociabilité et d'expression personnelle, le travail remplit trois fonctions majeures : économique, sociale et psychologique.

De là vient son caractère permanent , sous ses formes les plus diverses et continuellement changeantes : travail manuel ou travail intellectuel, obligatoire ou spontané, diurne ou nocturne...Il est ressenti tout à la fois comme joie et peine, satisfaction et souffrance. Le travail implique non seulement une réflexion continue, un apprentissage constant, mais encore la conscience de son but, l'œuvre à faire et des moyens propres à réaliser cette œuvre.

Dans cet ouvrage, le thème que l'on va traiter est situé dans la rubrique : « **Sociologie du travail** ». A partir de la naissance de la sociologie jusqu'à ce début du troisième millénaire, plusieurs auteurs de différents pays avaient étudié et analysé la sociologie du travail. Cette fois-ci, c'est le tour de l'apprenti sociologue qui va prendre en main le destin de la recherche dans un terrain neuf et dans le cadre du secteur pêche.

Actuellement, trois types de pêche existent à Madagascar. Il s'agit de la pêche traditionnelle, la pêche artisanale et la pêche industrielle. La pêche traditionnelle, pratiquée par des petits pêcheurs, individuellement ou en association, se caractérise par la pêche à pied ou l'utilisation de différents types d'embarcations non motorisées. Ensuite, la pêche artisanale se caractérise par l'emploi de petites embarcations motorisées ayant une puissance motrice n'excédant pas 50 chevaux. Les techniques de pêche pratiquées sont le chalutage, la palangrotte et le filet maillant. Enfin, la pêche industrielle est connue sous l'utilisation de technologie avancée dans la filière : grands bateaux bien équipés, filets de plus de 250 mètres jetés en mer profonde. Cette dernière nous intéresse particulièrement en choisissant la **SOMAPECHE** comme terrain d'investigation et **les marins** de ladite société comme objet de notre étude.

METHODOLOGIE

1. Présentation des données

En tant qu'apprenti sociologue, la recherche sur terrain est à la fois très importante et capitale : c'est le cas pratique de l'étude. Comme dans tous les autres pays, le milieu socioprofessionnel malgache ne cesse d'évoluer d'une époque à une autre. La recherche doit suivre et analyser les faits sociaux et les réalités quotidiennes en temps réel. C'est la mise à jour de l'investigation.

En vue de réaliser cet ouvrage, nous avons effectué une enquête auprès de **106** individus qui sont constitués majoritairement par des employés et des employeurs de la SOMAPECHE. L'enquête en question est axée sur le cadre du travail et la vie socioprofessionnelle des salariés. Quant à la distribution de questionnaires, nous avons pratiqué la méthode aléatoire ou la méthode probabiliste. Il mérite de souligner que cette méthode rend assez facile le travail de chercheur, surtout au niveau du dépouillement des données. Dans ces questionnaires, nous voyons quelques variables qui sont mises en jeu tant indépendantes que dépendantes.

❖ **variables indépendantes** Elles sont au nombre de cinq : sexe, âge, nationalité, région d'origine et ethnie.

❖ **variables dépendantes** Elles sont aussi au nombre de cinq : ancienneté de service, catégorie professionnelle, grade, fonction et situation matrimoniale.

Notons bien que le choix de ces variables est déterminé par l'objectif à atteindre.

Remarque : une variable est dite indépendante si elle ne varie pas en fonction du choix de l'individu enquêté. Par opposition, elle est dite dépendante si sa variation est en fonction de l'effort, de la pensée et du choix de la personne enquêtée.

2. Présentation et choix du sujet

Quels que soient les secteurs d'activité à considérer, nous constatons qu'il y a toujours une grande problématique à résoudre en matière de travail et d'emploi. D'une manière globale, aussi bien dans les secteurs primaire et secondaire que dans le secteur tertiaire, les problèmes peuvent varier dans le temps et dans l'espace et nécessitent de solutions durables.

En sociologie comme dans d'autres disciplines de sciences sociales, le choix d'un sujet d'étude n'est que rarement le fruit d'un hasard. Dans ce cas, l'importance socio-économique de la filière pêche prend une place primordiale dans le cadre du développement de la commune urbaine de *Mahajanga I*. La ville en question est cosmopolite donc on y trouve diverses couches sociales de la population : des plus pauvres aux plus riches en passant par la classe moyenne. Le chercheur veut connaître à fond les réalités existantes actuelles dans le monde du travail et le milieu dit socioprofessionnel. En illustrant cette idée, force nous est de dégager quelques problèmes majeurs dans le secteur privé : bas revenu salarial, abus de pouvoir des employeurs, insécurité sociale, vulnérabilité de l'emploi, inégalité de traitement entre homme et femme, présence d'effets pervers dans ce monde professionnel...

Le choix de la SOMAPECHE est fait en tant que première société de pêche industrielle implantée dans la commune urbaine de *Mahajanga I* et actuellement, elle se situe en première position en matière de qualité et de quantité de crevettes capturées et élevées. Etant originaire de la région du *Boëni*, natif de la commune urbaine de *Mahajanga I*, nous avons choisi la SOMAPECHE comme terrain d'investigation car elle se situe à l'intérieur même de la ville. Ce qui nous permet d'avoir la facilité d'accès sur terrain et de contribuer au développement de la recherche sur notre commune.

D'où le titre : « **Le travail des marins à la SOMAPECHE** »

Pour bien cerner le sujet, nous allons adopter le plan suivant :

Partie I : **Généralités sur la commune urbaine de *Mahajanga I* et la SOMAPECHE**

Partie II : **Approche sociologique du travail basée sur les résultats de l'enquête**

Partie III : **Interprétations et suggestions sur les problèmes relatifs aux marins**

3. Objectif

En sciences sociales, toute investigation, quelle que soit sa forme ou sa dimension, contient toujours un ou plusieurs objectifs. Dans cette recherche, nous avons fixé comme objectif : « Faire une étude du processus de fonctionnement de l'emploi, analyser l'approche sociologique du travail, interpréter et apporter des suggestions concernant les problèmes des marins »

4. **Problématique**

Après la libéralisation du secteur privé, l'Etat intervient en tant qu'organe facilitateur. En effet, le secteur privé est considéré comme moteur du développement de la nation. D'où la problématique suivante : « Dans le secteur industriel de pêche, quels sont les facteurs principaux qui peuvent empêcher la valorisation et la promotion du travail des marins ? »

5. **Hypothèses**

Ces hypothèses ont pour but de proposer quelques solutions à la problématique donnée. Il s'agit de :

- valoriser et promouvoir le travail des marins ;
- améliorer les conditions de travail du personnel navigant ;
- renforcer le tripartisme et le dialogue social entre les entités concernées.

6. **Démarche méthodologique**

➤ **Documentation**

La recherche documentaire ou la documentation a une place significative dans toutes investigations en sciences sociales. Elle aide l'investigateur à situer sa position vis-à-vis de la réalité passée et aussi à ne pas reproduire des faits sociaux qui ont été trouvés par les autres chercheurs. Cette documentation peut se présenter sous plusieurs formes, entre autres :

- ❑ consulter les ouvrages généraux et spécialisés relatifs au sujet ;
- ❑ consulter les documents officiels (archives de la commune urbaine de *Mahajanga I*, du Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche, de l'Institut national de la statistique, le journal officiel...) ;
- ❑ voir et suivre les réalités quotidiennes à partir de la scène médiatique publique et privée (journaux, presse écrite, radio, télévision...) ;
- ❑ réécouter et regarder les documents sonores et audiovisuels afin d'enrichir la dimension historique.

➤ **Observation participative**

La descente sur le terrain avait eu lieu du 03 janvier au 28 février 2005. Fort heureusement, cette période est coïncidée avec la saison de la fermeture de pêche. Ce qui rend facile la tâche du chercheur car les marins, en ce moment, travaillent à quai ou au carénage des navires.

Tout au long de cette observation participante, nous essayons de vivre avec les salariés en vue de collecter les informations et les données nécessaires et utiles. Cette approche est un peu difficile à réaliser car elle nécessite une forte adaptation sur le lieu d'investigation.

➤ **Enquête par questionnaire**

La principale caractéristique de ladite enquête est de recourir, en vue de la collecte des données à l'interrogation systématique de sujets de la population cible pour décrire, comparer ou expliquer les faits sociaux. Ainsi, relève-t-elle d'une démarche scientifique. C'est pourquoi l'enquête en sciences sociales doit être conduite avec la plus grande rigueur méthodologique afin de réduire le plus possible la subjectivité du chercheur.

La mise en oeuvre d'une enquête suppose un questionnaire bien pensé et strictement établi autour d'une problématique donnée. Relativement à la population enquêtée, qui est assurément constituée par des marins, le questionnaire destiné à un enquêté contient au total 12 questions.

➤ **Echantillonnage**

Il est très rare qu'on puisse étudier exhaustivement tous les marins de la SOMAPECHE, c'est-à-dire en interrogeant la population mère : ce serait si long et si coûteux, que c'est pratiquement impossible. Le problème est de choisir un certain nombre de personnes, dit « échantillon », tel que les observations faites pourront être généralisées à l'ensemble de tous les marins. Autrement dit, il faut donc que l'échantillon présente les mêmes caractéristiques que la population mère : c'est la représentativité de l'échantillon. Dans le cas pratique, un échantillon est dit représentatif

si les unités qui les constituent ont été choisies par un procédé tel que tous les membres de la population ont la même probabilité de faire partie de l'échantillon.

Dans le cadre de l'échantillonnage, la méthode probabiliste ou approche aléatoire est la plus satisfaisante du point de vue de la théorie des probabilités. Cette méthode aléatoire sélectionne, à partir d'une liste exhaustive de tous les individus de la population mère, certains d'entre eux. En principe, suivant la logique, l'échantillon est alors d'autant plus représentatif que sa taille est plus grande. Nous faisons intervenir dans ce cas la notion de proportionnalité.

C'est une évidence que la qualité, la validité des résultats d'une enquête dépendent de l'échantillon interrogé. Faute de moyens et de temps, comme nous avons mentionné ci-dessus, il n'est pas possible d'enquêter tout le personnel navigant de la SOMAPECHE. L'effectif des marins interrogés dépend donc de la précision souhaitée ; ce qui n'est pas toujours facile à indiquer. D'où le taux d'échantillonnage suivant :

- ✓ effectif de la population mère : **800** ;
- ✓ effectif de la population enquêtée : **80** ;
- ✓ taux d'échantillonnage : 80 / 800 soit **10 %**.

L'importance théorique de notre étude est que les règles méthodologiques les plus élémentaires ont été respectées, autant que possible, tout au long de notre démarche. Ensuite, l'importance pratique repose au niveau de la connaissance de l'opinion publique de *Mahajanga I* qui sert à guider un certain nombre d'actions investigatrices.

Afin de bien cerner le sujet, le plan général à suivre sera simple et classique : il suit la logique des problèmes à analyser, énoncés dans la problématique. Nous distinguerons, pour la commodité de l'ouvrage, trois grandes parties bien distinctes :

Partie I : **Généralités sur la commune urbaine de *Mahajanga I* et la SOMAPECHE**

Partie II : **Approche sociologique du travail basée sur les résultats de l'enquête**

Partie III : **Interprétations et suggestions sur les problèmes relatifs aux marins**

Nous entrerons maintenant dans la première partie du devoir qui met en relief les Généralités sur la commune urbaine de *Mahajanga I* et la SOMAPECHE.

PARTIE I

GENERALITES SUR LA COMMUNE URBAINE DE MAHAJANGA I ET LA SOMAPECHE

Chapitre A : LA COMMUNE URBAINE DE MAHAJANGA I

Section 1 : La situation géographique

Sur le plan géographique, la commune urbaine de *Mahajanga I* est située dans le centre-ouest de la province de *Mahajanga*, sur la rive droite de la *Bombetoka*. La côte de la ville de *Mahajanga* qui s'étire sur 10 kilomètres est baignée par les eaux salées du canal de Mozambique. Sa superficie est de **53** kilomètres carrés, soit **0,35 %** de celle de la province. Dans le cadre de la géographie administrative, la commune en question est à la fois, chef-lieu de la province de *Mahajanga*, chef-lieu de la région du *Boëni* (constituée par six districts , entre autres : *Mahajanga I*, *Mahajanga II*, *Mitsinjo*, *Soalala*, *Marovoay* et *Ambato-Boëni*) et aussi le capital du royaume *Sakalava*. Cette commune est limitée à l'ouest par le canal de Mozambique, à l'est, au sud et au nord par le district (*ex-fivondronana*) de *Mahajanga II*.

En réalité, deux routes nationales sillonnent la commune de *Mahajanga I* : il s'agit de la route nationale n°4, connue sous le sigle **RN 4**, reliant *Antananarivo* – *Mahajanga* et de la route nationale n°54, connue sous le sigle **RN 54**, allant de *Mahajanga*-ville jusqu'à l'aéroport d'*Amborovy*. Le relief de ladite commune peut être divisé en quatre zones différentes :

- les plateaux où l' on trouve l'installation militaire (Région militaire n°4, connue sous le sigle **RM 4**), le Centre hospitalier universitaire ou **CHU**.de *Mahajanga* à *Androva* (plateau de Miasine) et le bloc administratif (plateau des tombes) ;
- les pénéplaines constituées par les *fokontany* d'*Ambalavato*, *Manjarisoa*, *Tsararano-ambony*, *Manga*, *Antanimasaja*, *Antanimalandy*, *Ambondrona* et *Amborovy* ;

- les plaines inondables touchant les *fokontany* de *Tsaramandroso*, *Tsararano-ambany*, *Anosikely*, *Ambovoalanana* et *Mahavoky* ;
- les zones marécageuses dont on trouve le vallon de Mitsinger, *Antanimalandy* et *Antsahanibingo*.

Le climat est tropical, marqué par la saison chaude et aussi humide (octobre en avril) et la saison relativement froide et sèche (mai en septembre), dominée par le vent qui souffle du nord-ouest vers le sud-est, appelé « *varatraza* ».

Section 2 : L'historique

Afin de mieux connaître et de mieux comprendre le présent, mieux vaut remonter dans le passé. Comme les autres communes de la Grande Ile, celle de *Mahajanga* I avait bel et bien sa propre histoire. L'origine de la ville serait liée à l'implantation d'une population « *Antalaotra* » (un terme désignant les populations qui viennent d'au-delà des mers par extension Arabes, Comoriens ou Indo-pakistanaï) qui avaient établi des comptoirs commerciaux sur la côte ouest de Madagascar (dont celui de « *Langany* » dans la baie de *Mahajamba*) et qui s'installent à l'embouchure de la *Betsiboka* vers 1715 et la nommèrent « *Modzangaïe* » ou « *Mji Angaïa* » qui signifie « la cité des fleurs » en langage *Antalaotra*.

Au cours du XVIII^e siècle, bien que faisant partie du royaume *Sakalava* du *Boina*, la cité jouissait d'un statut autonome particulier (sorte de comptoir franc). Au début du XIX^e siècle, *Radama* I^{er} entreprit la conquête du *Boina* et combattait à plusieurs reprises les troupes de la royauté *Sakalava*. Le roi *Andriamisara*, avec ses trois frères donne le nom « *Andriamisara efa-dahy* ». C'est un roi très célèbre qui avait dirigé *Mahajanga* pendant une grande partie de l'époque anté-coloniale. Il avait son propre « *doany* » à *Mahajanga* I, nommé « *Doanin'i Miarinarivo* », situé dans le quartier *Tsararano-ambony*. Il convient de mentionner que le « *doany* » est un lieu sacré pour les communautés traditionalistes.

Selon la tradition orale, l'histoire de la fondation de la capitale du royaume du *Boina* est comme ci-après. Un roi aurait décidé de soumettre le destin de son royaume au sort de sa petite fille. Il la plaça dans un pirogue et la laissa flotter au gré de courants maritimes. La pirogue dériva jusqu'à l'emplacement actuel de la ville qui devient la

capitale du royaume *Sakalava*. Pendant la même époque, on avait rapporté qu'un prince avait attrapé une grave maladie à *Antananarivo* durant de longues années. On avait essayé de traiter la maladie par tous les remèdes mais personne n'arrivait pas à le guérir. C'est pourquoi le roi père avait décidé d'évacuer son fils dans la côte nord-ouest de Madagascar. Une fois arrivée, l'état de santé de ce prince s'améliorera petit à petit jusqu'à ce qu'il ait été retrouvé soigné, avec une santé plus ou moins parfaite. A partir de ce moment là, c'est la première conception du mot « *Maha-janga* » qui signifie « *Maha-sitrana* ».

Etymologiquement, selon la tradition orale aussi, *Mahajanga* vient de l'arabe « *Mojoaingaia* » qui signifie « ville de fleurs ». Aujourd'hui, si vous entrez dans l'Hôtel de ville, il y a cette écriture en arabe façonnée sur la balustrade, à la jonction des deux escaliers : « *Mojo* » ou ville et « *aingaia* » ou fleurs. Il est important de noter que cette écriture est reconnue par les académiciens. Durant l'époque coloniale, les étrangers avaient transformé le mot en français : « Majunga ». En outre, les Comoriens avaient construit aussi son propre expression « Mojanga ».

Port de commerce, *Mahajanga* fut, dès l'époque du grand royaume du *Boina*, le carrefour des voies maritimes entre l'Afrique de l'est, l'Arabie et l'Asie occidentale. La ville en a hérité un peuplement cosmopolite, commencé au XVIII^e siècle jusqu'au début de notre indépendance. Fondée en 1745, la capitale du *Boina* fut transférée de *Marovoay* à *Mahajanga*. A l'époque, commerçants ou négriers, des Arabes et des Indiens se livraient déjà un trafic florissant sur les côtes malgaches. L'ensablement de la baie par la *Betsiboka* qui charrie, depuis les Hautes Terres centrales, latérite des plateaux et sable des plaines alluvionnaires, n'a empêché *Mahajanga* de devenir le second port de Madagascar.

La carte géographique ci-après va nous donner plus de clarté. Pour les géographes et les cartographes, la carte géographique constitue un outil capital afin de localiser un endroit bien déterminé. Cette carte est une image visuelle d'une zone (arrondissement, commune, région, province...) donnée. Elle constitue le moyen le plus efficace pour relever, analyser et comprendre les relations spatiales qui existent entre les différents phénomènes concrets ou abstraits : la commune urbaine de *Mahajanga I* et ses environs.

Section 3 : La population

D'après les données statistiques de la commune urbaine de *Mahajanga I*, en 2004, l'effectif total de la population est estimé à **118.456** habitants. Au cours de cette même période, le taux de croissance démographique est de **2,4 %**. L'ensemble de trois phénomènes sociaux donne ce taux : naissances, décès et migration de la population.

D'une vision globale, la ville est cosmopolite avec la forte présence de divers groupes sociaux. Les flux successifs de migrants ont refoulé les autochtones, généralement allergiques à tout contact avec les nouveaux arrivants pour des raisons essentiellement d'ordre culturel et culturel fondées sur le « *doany* » (autrement dit, c'est un lieu sacré, la case où se reposent les reliques sacrées des principaux souverains) notamment vers les franges littorales ou les plateaux intérieurs. La religion traditionnelle, accompagnée de ses rites et ses interdits, représente encore un élément fondamental d'identité culturelle et d'unité ethnique dont les *Sakalava* sont très fiers. La commune en question est composée de 26 *fokontany* dont on peut faire une légère distinction en matière d'activité quotidienne et d'ethnicité. Le tableau ci-après nous en donne plus de précision.

Tableau n° 01 : Typologie de la population par *fokontany*

Fokontany	Ethnies majoritaires et activités dominantes
1- <i>Mahajanga</i>	Karàna : communautés commerçantes indo-pakistanaïses dont les principales activités sont le commerce, la vente des pierres précieuses et la restauration.
2- <i>Aranta</i>	Sakalava : ils pratiquent la pêche traditionnelle de poissons, de crabes et de langoustes.
3- <i>Mahatsijo</i> 4- <i>Tanambao</i> SOTEMA 5- <i>Antanimalandy</i> 6- <i>Antanimasaja</i> 7- <i>Ambohimandamina</i>	Betsileo, Antaisaka, Antaifasy : <i>fokontany</i> cosmopolites, occupés par les ex-employés de la SOTEMA, de la FAMAMA (actuel MUST), et les petits commerçants.
8- <i>Manjarisoa</i>	Merina : ils occupent la cité civile et travaillent en tant que hauts fonctionnaires et cadres moyens dans le secteur public.
9- <i>Fiofio</i> 10- <i>Ambalavola</i>	Comoriens, métis comoriens : ils travaillent comme vendeurs de « <i>mosakiky</i> » et « <i>mosipa</i> » (viandes et tripes grillées) et quelquefois, ils pratiquent clandestinement le trafic de drogue.

Fokontany	Ethnies majoritaires et activités dominantes (suite)
11- <i>Tsararano-ambony</i>	Sakalava : ce sont les traditionalistes, conservateurs de pratiques traditionnelles, qui croient à la bénédiction des ancêtres. C'est aussi le quartier des lépreux.
12- <i>Tsararano-ambony</i> 13- <i>Nosikely</i>	Betsirebaka : ce sont les gens en provenance du sud-est de l'Ile. Ils exercent l'activité d'éleveurs de porcs et de tireurs de pousse-pousse.
14- <i>Tsaramandroso-ambony</i> 15- <i>Tsaramandroso-ambony</i>	Pluriethnie : ces deux quartiers sont occupés par les étudiants de l'université de Mahajanga, les épiciers et les gargotiers
16- <i>Amborovy</i>	Merina et Sakalava : en majorité, les Merina habitent dans la cité de l'ADEMA, et celle de l'EASTA. Les Sakalava pratiquent la petite pêche et l'élevage bovin.
17- <i>Ambondrona</i>	Pluriethnie : on y trouve les étudiants de l'université de Mahajanga en provenance des 22 régions de l'Ile.
18- <i>Ambovoalanana</i>	Tsimihety et Comoriens : généralement, les jeunes filles du quartier pratiquent la prostitution.
19- <i>Mahabibokely</i> 20- <i>Andovinjo</i>	Antandroy : quartiers de tireurs de pousse-pousse pour les hommes et de vendeuses de fruits pour les femmes
21- <i>Abattoir</i> 22- <i>Mahavoky-avaratra</i> 23- <i>Mahavoky-atsimo</i> 24- <i>Antsahavaky</i> 25- <i>Ambalavato</i> 26- <i>Manga</i>	Pluriethnie : les habitants de ces quartiers sont constitués par les employés de classe moyenne tant publics que privés, y compris les marins de pêche industrielle. N'oublions pas que pas mal de jeunes en âge de recherche d'emploi habitent aussi dans ces <i>fokontany</i> .

Source : Commune urbaine de *Mahajanga I*

Section 4 : La socio-économie

Le port de *Mahajanga* se situe en seconde position au niveau national, juste après celui de *Toamasina*. Les marchandises sont transportées à bord de boutres aux couleurs du passé (époque royale). A partir de ce port, on peut flâner le long du quai Orsini jusqu'au quai Barriquand, d'où le pittoresque ferry pour *Katsepy*. De là, on traverse la vieille ville et on rejoint le front de mer, sur le boulevard Poincaré, appelé aussi la Corniche, ballade favorable des habitants de *Mahajanga*. Le baobab, symbole de la ville est connu dans tout le pays, le tronc fait plus de 20 mètres de circonférence. Son âge serait de plusieurs centaines d'années, remontant à la création du royaume *Boina*.

Les principales richesses économiques de la ville proviennent de :

- la pêche industrielle : les sociétés plus connues sont : SOMAPECHE, REFRIGEPECHE OUEST, PECHEEXPORT, SOGEDIPROMA, PECHERIE DU *BOINA* et PECHE MARITIME ;
- la pêche artisanale et traditionnelle : cette activité est assurée par les artisans-pêcheurs et les petits pêcheurs traditionnels. Les ressources sous-marines cibles sont constituées par deux éléments : les poissons et les crevettes ;
- l'agro-industrie et l'agro-alimentaire : on trouve quelques industries qui exploitent dans ce domaine : SIB (Société industrielle du *Boina*), SEIM (Société d'entreprise industrielle de *Mahajanga*), la Savonnerie *FITI AVANA* ;
- la confection et la filature : il s'agit de la confection SOCOTA POLO (ex SOTEMA) et la FITIM (Filature et tissage de *Mahajanga*) ;
- les sociétés grossistes en alimentation : il convient de citer ici ALY MADAD, MAGRO, RAHIM, DES AMIS, BASSIRA etc.

A l'heure actuelle, notons aussi que la Chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture est opérationnelle à *Mahajanga*.

En dehors de toutes ces activités, force nous est de souligner que le secteur informel occupe une place non négligeable dans la commune urbaine de *Mahajanga I*. La dualité secteur formel / informel, ou encore économie enregistrée / souterraine, officielle / non officielle, structurée / non structurée, s'exprime d'abord à travers une distinction de nature juridique concernant le pouvoir régulateur de l' Etat sur le marché de travail, les impôts et la vie urbaine :

- formelles sont les activités obéissant aux règles établies ;
- informelles celles qui ne présentent pas cette normalité.

A *Mahajanga I*, l'économie informelle se trouve plus souvent dans les secteurs tels que petit commerce, garage de réparation automobiles, cordonnerie, plomberie... Le secteur informel se présente aussi comme solution efficace à une pénurie d'emplois ou à un défaut de qualifications suffisantes. Les coûts élevés de transaction, le poids fiscal et administratif, les lois qui ne s'ajustant pas aux besoins d'une société donnée, dirigent de nombreux agents vers l'économie non officielle. Après avoir analysé et étudié la situation générale de ladite commune, nous allons divulguer maintenant la Société malgache de pêcheurie qui constitue l'objet de ce second chapitre.

Chapitre B : LA SOMAPECHE

Section 1 : L'historique

Créée le 20 Octobre 1963, la SOMAPECHE a un statut juridique de société anonyme (SA). Un an après sa création, la société avait effectué une campagne expérimentale avec le premier crevettier, nommé CHIDORI-GO. Dès sa création, l'ancien nom de la société est SOPEBO ou Société de pêche de *Boina*.

En 1966, le capital est porté jusqu'à Ar 18.000.000. En même temps, la société avait acquis neuf bateaux de grande taille avec une puissance de 500 chevaux. A l'aide de ces moyens matériels, l'activité de pêche était devenue effective. L'année 1971, on a constaté une augmentation progressive du capital qui atteint jusqu'à Ar 40.000.000 contre Ar 24.000.000 en 1970.

L'année 1983 a été marquée par l'arrivée massive de matériaux de pêche et des accessoires en provenance du Japon. Un an après (1984), la société avait traversé une grande difficulté économique et financière à cause du passage du cyclone tropical *KAMISY*. Un contrat privé - privé venait d'être signé en 1988 pour démarrer la coopération étroite entre SOPEBO et SOGEDIPROMA. Cette dernière intervient en tant que société distributrice de poissons et collectrice de crevettes.

En 1989, les dirigeants ont décidé de renommer la société, par conséquent, la SOPEBO est devenue SOMAPECHE. Progressivement, le capital est porté à Ar 600.000.000 en 1990. Trois ans après (1993), la SOMAPECHE atteint son âge de trois décennies. Lors de la célébration de cet anniversaire, le Directeur général de la SOMAPECHE a promis une amélioration du niveau de vie des travailleurs sous la présence de l'autorité étatique locale (Chef de province, Maire, Député, Conseillers...).

La sombre année, quant à ladite société, est 1995. Ce fut l'accident catastrophique du bateau *MENABE 1* au large des côtes de *Morondava*. Lors de cet accident, 18 marins avaient été disparus et 14 autres avaient trouvé la mort. Deux ans après, la société avait décidé de faire une extension dans le domaine de l'aquaculture de crevettes : d'où la naissance de la SOMAQUA ou Société malgache d'aquaculture, implantée à *Boanamary* en 1997. Cette société est donc une filiale de la SOMAPECHE.

L'année 2000 a été marquée par l'obtention de bourses de formation pour quatre employés à destination du Japon pour une durée de quatre mois. L'implantation de nouveau bureau de liaison de la SOMAQUA à *Antananarivo* a été faite en 2003 au village des jeux à *Ankorondrano*.

Section 2 : Les réalités actuelles

Après 42 ans d'existence, le capital de la SOMAPECHE s'élève actuellement à Ar 1.344.266.000. Elle possède un conseil d'administration, composé de cinq membres. La répartition du capital de la société sera détaillée ci-bas. Avant cela, il est important de souligner que le groupe MARUHA Corporation reste actionnaire majoritaire.

Les actionnaires de la SOMAPECHE

MARUHA Corporation (Japon).....	39 %
Etat malgache.....	30,1 %
Groupe CODAL Brunot (<i>Ankorondrano-Antananarivo</i>).....	18,1 %
<u>Porteurs locaux</u>	<u>12,4 %</u>
TOTAL	100 %

Aussi, faut-il mentionner que le groupe MARUHA Corporation est une société japonaise, fondée en 1980 à Tokyo, au Japon. Présentement, ce groupe possède 180 sociétés qui se sont implantées dans différents pays du monde. Ces sociétés opèrent dans différents domaines, centrés sur l'industrie de produits maritimes. Ultérieurement, le groupe CODAL s'est établi à Madagascar depuis 1949, sa tâche principale est axée sur le secteur agro-industriel. En ce moment, la SOMAPECHE dispose aussi d'un représentant au sein du comité directeur du GAPCM ou Groupement des aquaculteurs et pêcheurs de crevettes de Madagascar.

Section 3 : La production

Le secteur pêche dispose d'un potentiel très important et d'un dynamisme réel : disponibilité d'une zone économique exclusive (ZEE) très étendue, richesses des zones côtières en ressources de haute valeur commerciale, vaste opportunité pour le développement de l'aquaculture, développement conjoint d'une pêche traditionnelle et artisanale, créatrice d'emplois et de revenus en zone rurale et d'une pêche industrielle

orientée vers l'exportation. Il convient de souligner que le premier objectif de cette exportation est le rapatriement de devises. Face aux marchés locaux et nationaux, le prix de crevettes est très élevé à l'extérieur car l' « or rose » est un produit de luxe.

Depuis plusieurs décennies jusqu'à nos jours, la pêche et en particulier la pêche crevettière constituent l'une des principales sources de devises pour Madagascar. D'une campagne de pêche à une autre, les tonnages débarqués depuis les quinze dernières années ont stagné autour de **10.000** tonnes par an pour les trois types de pêcherie : industriel, artisanal et traditionnel. De nombreuses sociétés de pêche ainsi que l'administration de tutelle sont conscientes de cette réalité. La SOMAPECHE réalise tant la pêche que la collecte de divers produits maritimes. La pêche concerne le chalutage de crevettes avec les poissons qui l'accompagnent. En vue de remplir les besoins protéiniques de la population, le Gouvernement malgache a enjoint les sociétés de pêche crevettière de débarquer annuellement une quantité de poissons d'accompagnement au moins égale à celle de crevettes. La collecte de crevettes est faite auprès de divers fournisseurs dont le plus important est la SOGEDIPROMA ou la Société générale de distribution de produits maritimes.

Selon l'autorisation de licence de pêche, délivrée par le Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche, chaque année, la pêche maritime débutera le 01^{er} mars et prendra fin le 30 novembre. Les trois mois restants (décembre, janvier et février) seront consacrés à l'éclosion des oeufs crevettiers et au carénage de bateaux de pêche. Quant à la SOMAPECHE, tous les navires de pêche doivent faire ce carénage auprès de la SECREN (Société d'études de construction et de réparation navales) à *Antsiranana*.

Concernant l'infrastructure de production, la SOMAPECHE dispose de deux grandes usines de conditionnement à quai. Par sa capacité de productivité, la société réalise :

- **970** tonnes par jour de production de glaces ;
- **3.500 à 4.000** tonnes par an de crevettes capturées ;
- **2.000** tonnes par an de poissons d'accompagnement ;
- Ar **21.000.000.000** de chiffre d'affaires dont **95 %** proviennent de l'exportation en devises.

Section 4 : La commercialisation

La vente à l'extérieur ne concerne que les crevettes conditionnées sous trois formes : **entière congelée**, **étêtée congelée** et **décortiquée congelée**. L'exportation a connu une hausse entre 2002 et 2004, aussi bien en quantité (14 %) qu'en valeur commerciale (30 %). Dans les catégories de crevettes exportées, dominaient celles étêtées avec plus de 60 % par rapport à la quantité totale exportée. L'Asie est le principal client avec une part toujours croissante. Le Japon et la Thaïlande constituent les pays asiatiques importateurs de la SOMAPECHE qui ont acheté essentiellement les crevettes étêtées et entières respectivement 1625 et 842 tonnes en 2004. Parmi les pays européens importateurs, on cite la France, l'Italie, le Portugal et l'Angleterre qui ont acheté respectivement 344, 260, 190 et 207 tonnes l'année dernière. Maurice et La Réunion sont les importateurs de l'Océan Indien qui n'ont acheté que des crevettes étêtées, en général, de petite taille et de troisième choix.

Pour plus d'illustration, parmi les principales sociétés importatrices des produits de la SOMAPECHE, il faut citer :

- en **Asie** : MARUHA Corporation (Japon), KING FISHER HOLDING LTD (Singapour);
- -en **Europe**: KRUSTANORD- Saint Laurent du Var (France) ; IMPORT MARICOS – Amadora (Portugal) ; PERGAMAR SPA6 Venise (Italie) ; GLMARICOS LTD- Lisbonne (Portugal) ; YAMAL ENTREPRISE LTD- Londres (Angleterre) ;
- dans l'**Océan Indien** : MARINA FOODS- Quatre Bornes (Maurice) ; SOCOVIA – Saint Denis (La Réunion).

La marque de distribution pour les produits exportés par la SOMAPECHE est la suivante : **FRESH FROZEN SHRIMP – Product of Madagascar**.

La commercialisation sur le marché local ne concerne que les crevettes étêtées et les poissons d'accompagnement, dont une grande partie est écoulée vers la capitale (*Antananarivo*) par le biais de la SOGEDIPROMA. La vente des poissons d'accompagnement constituent 98 % environ du chiffre d'affaires local.

Par déduction donc, on en conclut que la SOMAPECHE est une société industrielle privée, même si les 30,1 % de son capital appartient à l'Etat. Elle fait partie du secteur formel et exerce des activités professionnelles. Dans le prochain chapitre, nous allons analyser le pourquoi et le comment du personnel de la SOMAPECHE, entre autres l'évolution de l'effectif du personnel, la dichotomie entre employés administratifs et techniques, l'approche genre et l'ethnicité des marins. Ce sera l'objet du troisième chapitre de la première partie de cet ouvrage.

Chapitre C : LE PERSONNEL DE LA SOMAPECHE

Section 1 : L'évolution de l'effectif du personnel

En vue de mesurer la grandeur de l'entreprise et aussi de connaître sa capacité de productivité, nous devons recourir à la notion de l'effectif du personnel. Comment se présente et comment évolue cet effectif ? Quels sont les critères de recrutement du personnel ? Les réponses relatives à ces questions nous permettent de situer la dimension humaine de la SOMAPECHE . Ensuite, quels sont les facteurs qui peuvent faire varier l'effectif du personnel ? Notons que cette variation peut être positive ou négative selon la circonstance dans la société. L'augmentation de l'effectif est due au recrutement ou à l'embauche, contre la diminution de celui-ci qui est due au licenciement, à la démission, à la disponibilité et à la mort.

Tableau n° 02 : Evolution de l'effectif du personnel

Année	Effectif total du personnel	Effectif des marins
1970	154	105
1975	319	213
1980	448	310
1985	625	401
1990	753	524
1995	907	612
2000	1056	706
2005	1200	800

Source : Enquête de l'auteur

D'après ces données quinquennales de l'effectif, nous pouvons dire sans doute que l'effectif du personnel est en croissance positive. En outre, nous constatons aussi la proportionnalité entre l'effectif total du personnel et celui des marins. Soulignons bien que le personnel est composé par les employeurs et les travailleurs. Il y a donc une relation professionnelle entre ces deux entités :

- travailleur est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée ;
- employeur est considéré comme employeur, toute personne physique ou morale, publique ou privée et toute entreprise publique ou collective qui, assumant les risques financiers, engage, rémunère et dirige les travailleurs qui prêtent leurs services.

L'interaction entre ces deux éléments (employeur et travailleur) se présente sous diverses formes : la prestation de travail, la rémunération, la subordination, l'habitude et la cohésion sociale. Pendant longtemps, la SOMAPECHE n'a eu qu'une finalité financière : le profit. Progressivement, sa finalité sociale a été reconnue sous l'influence de trois facteurs : les changements techniques, les changements socio-économiques et les changements sociologiques. Le premier entraîne des transformations de l'organisation du travail, des compétences et qualifications requises (mécanisation, automation, informatique). Le second modifie les besoins et les exigences des consommateurs et nécessite aussi une plus grande flexibilité du travail. Le troisième, qui est aussi le dernier intervient dans la conception de la place de l'homme dans l'entreprise, des motivations et aspirations des individus, de leurs besoins matériels, affectifs et intellectuels. L'analyse des besoins des travailleurs a conduit à une modification des pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Section 2 : Les délégués du personnel

Les délégués du personnel sont des représentants élus des salariés dont le rôle est de défendre l'intérêt des travailleurs. Le nombre de délégués est fonction de l'effectif des salariés dans la société et les modalités de l'élection sont fixées par l'arrêté du

Ministère de la fonction publique, du travail et des lois sociales, après avis du Conseil national de l'emploi (CNE). D'après l'article 121 du code de travail, les délégués du personnel ont pour mission de :

- ❖ présenter aux employeurs toutes les réclamations tant individuelles que collectives concernant notamment les conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application de la convention collective et la classification professionnelle ;
- ❖ saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfaites au niveau de l'entreprise ;
- ❖ veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et proposer toute mesure utile à ce sujet ;
- ❖ apporter toutes suggestions nécessaires et utiles dans le cadre du travail et de négocier avec l'employeur toutes mesures tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de la société.

Afin de remplir de façon satisfaisante leur mission, les délégués du personnel de la SOMAPECHE disposent de 15 heures par mois prises sur le temps de travail et rémunérées par la société. Au cas où ces heures seraient prises en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur doit être nécessaire. Dans le cadre légal de leur fonction, les délégués du personnel se réunissent entre eux, et ensuite, rencontrent au moins une fois par mois après lui avoir soumis, par écrit, deux jours avant la réunion, les sujets sur lesquels porteront leur discussion.

Les demandes, les réclamations et les réponses correspondantes qui y sont fournies doivent être retranscrites sur le registre prévu à cet effet. En cas de circonstance éventuelle, les délégués du personnel peuvent se faire accompagner par un délégué syndical. Exclusivement pour les marins de la SOMAPECHE, le syndicat porte le nom de SMS ou Syndicat des marins de la SOMAPECHE.

Actuellement, les délégués du personnel bénéficient d'une protection prévue par la législation afin de remplir effectivement et librement leur fonction. A cette fin, tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué doit être soumis à la décision de l'inspection du travail. La fin normale du mandat de délégués survient un an après leur élection mais ils sont rééligibles.

D'après toute cette réflexion, nous pouvons dégager que les délégués du personnel sont un organe intermédiaire entre l'employeur et le travailleur. Le différend du travail, qui apparaît le plus souvent dans le milieu socioprofessionnel, doit être résolu au niveau de cette entité. Dans le cas contraire, le recours à l'inspection de travail est nécessaire. Dans le sens où ce problème reste sans solution, c'est au tour du tribunal de travail qui juge l'affaire en dernière phase.

Section 3 : Nationalité et ethnicité des marins

Cette section nous amène à étudier la cohabitation et la convivialité entre les marins, la nationalité et l'ethnicité de marins en provenance de divers pays et de diverses régions de Madagascar. Face à la diversité régionale, ces travailleurs sont regroupés et unifiés par l'appartenance professionnelle : d'où le fameux slogan « Unité dans la diversité ».

Etant donné que la SOMAPECHE est une société d'origine japonaise, il est fort logique que des marins japonais travaillent dans cette entreprise de pêche. Nous savons bien depuis longtemps que les Japonais sont des spécialistes de la pêche et de l'aquaculture grâce à leur insularité. En tant que pays anciennement colonisé, de surcroît par la France, il n'est pas surprenant de trouver des marins français à la SOMAPECHE. Rappelons bien que ladite société a été implantée à *Mahajanga* juste trois ans après notre indépendance.

D'une décennie à une autre, les marins étrangers (Japonais et Français) restent toujours opérationnels au sein de la SOMAPECHE. Ladite société est implantée sur le territoire national malgache, il est tout à fait évident de trouver des marins malgaches qui sont venus en provenance de diverses régions de la Grande Ile. En faisant une étude analytique de résultat de l'enquête, nous constatons que les marins qui viennent des régions les plus éloignées sont : *Androy*, Sud-ouest et Sud-est. De plus, les marins en provenance de Hautes Terres sont issus de la région *d'Analamanga*. Dans la province de *Mahajanga*, les marins de ladite société sont en provenance de trois régions, à savoir : *Boina*, *Menabe* et *Melaky*. Les résultats de notre enquête vont donner plus d'illustration et plus de détail sur ce sujet.

Tableau n° 03 : Nationalité et ethnicité d'origine

Nationalité	Ethnie	Pays ou région d'origine	Effectif	Proportion (%)
Japonaise	-	Japon	09	11,25
Française	-	France	06	07,50
Malgache	<i>Sakalava</i>	<i>Boina</i> <i>Menabe</i> <i>Melaky</i>	11	13,75
Malgache	<i>Merina</i>	<i>Analamanga</i>	07	08,75
Malgache	<i>Vezo</i>	Sud-ouest	19	23,75
Malgache	<i>Mahafaly</i>	Sud-ouest	12	15
Malgache	<i>Betsirebaka</i>	Sud-est	10	12,50
Malgache	<i>Antandroy</i>	<i>Androy</i>	06	07,50
TOTAL	-	-	80	100

Source : Enquête de l'auteur

Le milieu professionnel est vital pour tous. En tant que lieu de travail, ce milieu rend les gens plus sensibles à ce qu'ils interprètent comme une discrimination ethnique. C'est par le travail que l'on gagne le pain quotidien. En outre, l'entreprise est un lieu qui accapare un temps non négligeable de la vie de l'individu. C'est avec les collègues que l'on passe le plus clair de son temps. Alors, on dit toujours que le lieu de travail est un second foyer.

Depuis toujours, l'opinion publique malgache veut assigner certains métiers à certaines ethnies. D'où l'apparition de la notion « Ethnicisation des métiers ». Cette notion est une sorte de stéréotypes professionnels bien encrés dans la mentalité des gens. Pour plus de clarté, on associe par exemple les *Antandroy* au gardiennage, les *Merina* au commerce et à l'administration en général, les *Betsileo* au travail agricole et les *Vezo* à la pêche. Au contraire, il est inhabituel de voir un médecin *Antandroy*, un prêtre *Bara*, un directeur général *Sakalava*, un ambassadeur *Betsimisaraka*, un professeur *Antakarana* ou un président *Sihanaka*. Autrement dit, nous raisonnons encore comme si certaines ethnies étaient condamnées à exercer certains métiers.

Exclusivement pour les marins de la SOMAPECHE, la réalité suivante est à la fois constatée et confirmée :

- ✓ -les Japonais et les Français occupent le poste d' officiers ;
- ✓ -les *Merina* occupent le poste de sous-officiers ;
- ✓ -les ethnies restantes occupent le poste de subordonnés, c'est-à-dire d' exécutants.

Section 4 : Approche genre : être marin, être un homme

La traditionnelle revendication des femmes dans le milieu socioprofessionnel est le traitement égalitaire entre les deux sexes. En langage sociologique, nous mettons en relief la division sexuelle du travail. Cette division du travail est des traits très discutables de la société humaine. Mais elle caractérise aussi certaines sociétés animales (les abeilles par exemple). La division du travail, chez les êtres humains est liée à certains traits morphologiques et intellectuels. Ce qu'Auguste comte appelait « La subordination des âges, des sexes et des capacités intellectuelles », est certainement une expression exagérée. C'est aussi une sorte de stéréotype professionnel. La réalité quotidienne nous indique qu'il y a certaines activités qui, jusqu'à l'heure où nous vivons actuellement, semblent interdites aux individus qui n'ont pas certains niveaux d'instruction. La division du travail est donc un phénomène proprement social. En plus, elle intéresse les socio-économistes dans la mesure où elle est liée à la productivité du travail, phénomène qui semble une des conditions essentielles du progrès économique.

D'après les résultats de notre investigation, tous les marins de la SOMAPECHE sont de sexe masculin. D'une autre manière, 100 % du personnel navigant sont des hommes. Dans notre étude, la mixité sexuelle et la dichotomie homme – femme n'existent pas. Nous allons analyser à fond la cause exacte de ce phénomène. D'emblée, le travail des marins avant d'être intellectuel, nécessite l'utilisation de la force physique. Ce premier critère exclut partiellement les femmes. Deuxièmement, notre code du travail en vigueur interdit les femmes de travailler durant la nuit. Pourtant, le travail des marins devient de plus en plus intense durant la nuit. D'où la dureté des conditions de travail : manque de sommeil, chaleur trop élevée surtout au milieu du jour, vagues trop fortes...

Toutefois, en raison de la faiblesse physique propre aux femmes, le code du travail est venu apporter des restrictions à leur admission au travail. Un motif légitime pour écarter les femmes de certains emplois réside, par exemple, dans les risques qu'elles comportent pour leur santé ou leur moralité. Dans la pratique, il ne faudrait pas s'empresse de condamner un employeur qui allait tenir compte du sexe des candidats à un emploi dans sa décision de recrutement ou d'embauche.

En contrepartie de cette discrimination ou marginalisation des femmes en qualité de personnel navigant, la SOMAPECHE recrute massivement (presque à 90 %) des femmes en qualité d'HIMO (Haute intensité de main-d'œuvre) à quai. Ces femmes, dites ouvrières, travaillent dans les usines de conditionnement et celles de traitement des produits pêchés ou élevés. Elles font la tâche à la chaîne et le travail en « shift ». Toutes les ressources halieutiques, y compris les crevettes et les poissons, nécessitent de traitement industriel sophistiqué face à leur caractère précaire. D'où l'obligation pour l'employeur de recruter une main-d'œuvre abondante qui est destinée à s'occuper des : lavage, triage, calibrage, étêtage, filtrage, congélation, mise en boîte et étiquetage.

Lors de notre descente sur terrain, nous constatons le fait social ci-après : dans 35 % des cas, quand l'homme travaille en qualité de marin, sa femme travaille aussi à la SOMAPECHE en d'autre qualité (ouvrière d'usine, simple employée de bureau, agente commerciale...). En dehors de la cohésion conjugale, on fait intervenir la notion d'appartenance professionnelle. Cette cohésion entre le mari et la femme va dans les deux sens : elle est à la fois conjugale et professionnelle.

Ainsi se termine la première partie de cet ouvrage qui a mis en relief les généralités sur la commune urbaine de *Mahajanga I* et la SOMAPECHE. Nous entamons maintenant la seconde partie intitulée : « Approche sociologique du travail basée sur les résultats de l'enquête ». Comme le titre indique, soulignons bien que la base ou bien le soubassement même de cette seconde partie est les résultats de notre enquête. Autrement dit, on donne plus de précision au plan pratique face à la dimension théorique.

PARTIE II

APPROCHE SOCIOLOGIQUE DU TRAVAIL BASEE SUR LES RESULTATS DE L' ENQUETE

Chapitre A : LA CONCEPTION DU TRAVAIL

Section 1 : Essai de définition

D'emblée, la question se pose alors : « qu'est-ce, en définitive, que le travail ? ». Il est difficile de le dire, tant cette réalité est associée aux multiples manifestations de notre vie. Si l'on interroge l'homme de la rue, il répondra le plus souvent par un synonyme du langage familier : « C'est le boulot, le métier, l'activité professionnelle ». Notion courante mais elle est à la fois beaucoup trop limitative et diversifiée.

Pourquoi le travail est-il si malaisé à définir ? D'abord, parce que sa forme et son contenu ont constamment changé et changeront sans doute encore d'un endroit à un autre. D'autre part, il faut noter que le travail ne représente pas la même chose pour chacun : c'est la diversité historique et conceptuelle du mot « travail ».

Malgré cette prénotion et cette difficulté, nous essayons d'apporter quelques définitions de ce mot. Les définitions ci-bas essaient d'englober tout les secteurs d'activité existants :

- ❖ le travail, c'est l'ensemble des activités humaines coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; état, activité d'une personne qui agit avec suite en vue d'obtenir un tel résultat ;
- ❖ le travail est un ensemble des activités manuelles et / ou intellectuelles exercées pour parvenir à un objectif bien déterminé. D'après ces deux définitions, nous pouvons dégager deux conceptions fondamentales. En premier lieu, l'acteur principal du travail, c'est l'homme. Par opposition, personne peut dire que, par l'évolution de la technologie, le robot exerce aussi du travail.

Nous sommes d'accord mais qui a créé ce robot ? La réponse nous ramène à l'acteur principal : c'est l'homme. Ensuite, l'élément qui subit l'action est la nature. Pour plus de précision, toute action de l'homme, à court ou à long terme, a un impact direct ou indirect sur la nature. C'est pour toutes ces raisons qu'on dit que « l'homme étant à la fois maître et possesseur de la nature depuis sa naissance jusqu'à sa disparition sur terre » .

Section 2 : La permanence du travail

Le travail existait depuis que l'homme existe sur cette planète terre. Par récurrence, il est certain que le travail existera demain et après-demain, en rapport avec l'existence de l'humanité. Ce qu'on veut montrer ici c'est que l'homme travaille partout où il vit, seules sa forme, son organisation et sa structure qui changent et changeront en fonction de l'évolution de l'histoire de l'humanité.

Si nous allons considérer le cas de la SOMAPECHE avec plus de quatre décennies d'existence, qu'est-ce qu'on peut constater ? En premier lieu, on note ici que le travail est permanent et durable. Uniquement les employeurs et les employés se succèdent d'un temps à un autre, mais le travail reste le même. Ce n'est pas n'importe quelle entreprise qui peut résister jusqu'à l'âge de quatre décennies et plus. Le cas de la SOTEMA (Société textile de Mahajanga) ou de la FAMAMA (*Famokarana mahabibo malagasy*) montre un exemple très explicatif. Cette permanence est donc due à la combinaison de plusieurs facteurs : efforts conjugués entre employeurs et travailleurs, existence de ressources renouvelables exploitées par la société, renouvellement de contrat des pays importateurs...

Cette réflexion nous conduit à la **vulnérabilité** et à l'**employabilité** du travail. Afin d'illustrer cette idée, nous allons définir d'abord ces deux notions. Dans le monde du travail, la vulnérabilité n'est autre que la probabilité pour un individu d'être basculé dans le chômage. Dans la vie quotidienne, on entend souvent le mot « travail vulnérable ou emploi non vulnérable ». Contrairement, l'employabilité est la probabilité pour une personne d'être basculée dans l'emploi. En faisant une étude analytique et comparative pour les employés de la SOMAPECHE, il est fort probable de mentionner que le taux de vulnérabilité est au-dessous de l'employabilité.

Sous une autre version, il est vrai que les employés peuvent garder leur travail le plus longtemps que possible, autrement dit suivant leurs aptitudes professionnelles.

Section 3 : La confusion entre « travail » et « emploi »

Quelques remarques doivent être formulées maintenant sur le terme « travail », qui est encore plus équivoque dans l'esprit des gens que le mot « emploi ».

Assurément, il y a une certaine contrainte dans le travail, mais ce trait est commun à toutes les entreprises et à toutes les activités de l'homme. C'est dans le fond de notre nature, dans les conditions de la vie sociale et dans la résistance de la matière à l'effort humain qu'il faut chercher l'explication du caractère ambigu du travail, à la fois souffrance et joie, contrainte et libération, fatiguant et relaxant...

Dans le travail professionnel, c'est la situation de dépendance qui est surtout rebutante. Or, il ne faut pas confondre l'« emploi » et le « travail » : ce qui est vrai de l'un ne l'est pas nécessairement de l'autre. Raisonnablement, ce qui est faux de l'un ne l'est pas forcément de l'autre. Si nous approfondissons cette réflexion, la différence apparaît légèrement ou fortement par les dichotomies ci-après :

- demande de travail / demande d'emploi ;
- offre d'emploi / offre de travail ;
- employeur / travailleur.

En tant qu'apprenti sociologue, le temps est venu d'élargir la notion traditionnelle du travail, qui ne correspond plus aux conditions actuelles de la vie économique et sociale. Longtemps, le travail a été jugé servile parce qu'il était exercé principalement par des hommes à bas statut : esclave, prolétaire, serf, ouvrier... De plus, le travail a été jugé avilissant car il était limité arbitrairement à des métiers manuels dans lesquels la pensée avait peu de part ; il a été jugé aussi rebutant parce qu'il imposait à l'homme une contrainte souvent insupportable. Ces traits, prétendus spécifiques, ne touchaient en réalité que les conditions du travail, mais non sa nature profonde. Celle-ci doit être observée avec des yeux neufs, analysée sans préjugés ni prénotions et définie tout à nouveau avec une nouvelle vision, une nouvelle conception.

Section 4 : Le métier des marins

En réalité, le terme « marin » désigne quoi exactement ? Partout sur le littoral, personne a le goût de prononcer le mot marin sans connaître vraiment son sens exact et profond. En essayant de répondre à la question, le mot « marin » désigne plus précisément toute personne employée, à quelque titre que ce soit, à bord d'un navire. Pour plus de clarté, il désigne celui qui est habile dans l'art de la navigation sur mer. Concernant le personnel navigant de la SOMAPECHE, les marins sont constitués hiérarchiquement par : le commandant de bord, le capitaine, le second capitaine, le chef de quart, le bosco, les matelots, les cuisiniers, le mécanicien et le graisseur.

Pour que la pêche industrielle d'un navire fonctionne dans le cadre légal, il faut avoir la présence collective de tout ce personnel. A propos l'une des particularités de ce travail face aux autres, c'est la difficulté d'accomplir la tâche. Travailler à bord d'un bateau de pêche, au milieu de la mer est très pénible car ils sont là pour affronter le mal de mer, résister contre le vent et la pluie (notamment pendant la période pluviale et la saison cyclonique) et aussi pour surmonter les fortes vagues qui peuvent atteindre jusqu'à 8 mètres de hauteur.

A cause de toutes ces circonstances, en plein travail, le risque d'être accidenté devient de plus en plus élevé. Ici, le risque est défini comme un danger éventuel plus ou moins prévisible dans l'accomplissement de métier. La société de pêche est donc une entreprise pleine de risques. En biologie animale, ce qui distingue les crevettes par rapport aux autres animaux sous-marins, c'est son caractère naturel d'être nocturne. Autrement dit, l' « or rose » est très mobile pendant la nuit, surtout durant la recherche de nourritures. En contrepartie, il est peu mobile durant le jour. Cette spécificité amène les pêcheurs à intensifier leur travail tout au long de la nuit afin d'augmenter le rendement et la productivité. Nous renforçons ici que le travail des marins n'est pas facile à accomplir.

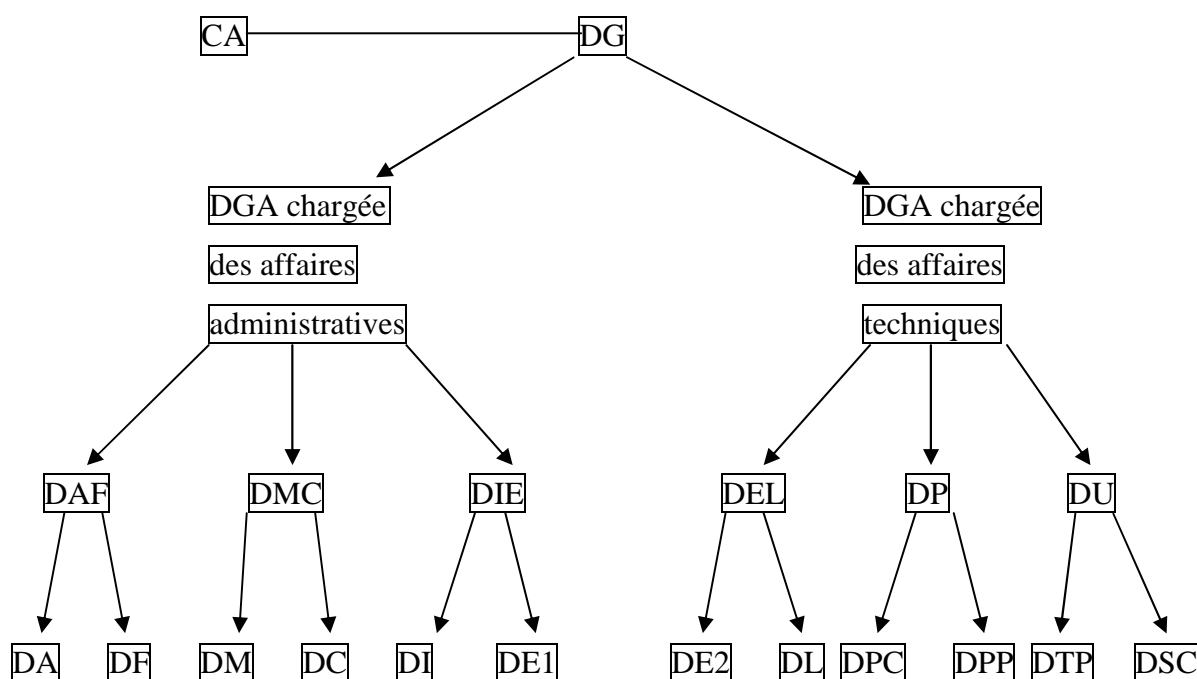
Depuis que l'homme travaillait sur terre, au temps le plus ancien jusqu'à l'époque où nous vivons actuellement, c'est-à-dire au début du vingt-et-unième siècle, il y a toujours des organisations. Nous consacrons une partie importante de notre existence à y travailler en adoptant une forme quelconque d'organisations. Ce sera l'objet du second chapitre de cette deuxième partie de l'ouvrage.

Chapitre B : LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE

Section 1 : L'organigramme de la SOMAPECHE

Par définition, l'organisation est essentiellement les résultats d'une méthode d'analyse systématique poussée au plus petit détail et qui s'appuie sur de multiples procédés, des plus élémentaires aux plus complexes. Au sein de la société, la première tournure d'organisation se présente sous forme d'organigramme. Actuellement, M. WAKASA Nobuyuki, qui possède une qualité d'administrateur, est le Directeur général de la SOMAPECHE.

Figure



Source : Enquête de l'auteur

D'après ce schéma, on en déduit que la SOMAPECHE est une société organisée, structurée et hiérarchisée. Elle dispose de deux directions générales adjointes dont l'une est chargée des **affaires administratives** et l'autre chargée des **affaires techniques**. Selon la structure arborescente de l'organigramme, on a respectivement six directions et douze départements.

Deux types de correspondance sont possibles : l'une verticale et l'autre horizontale. Professionnellement parlant, on note aussi que le déroulement du travail, la productivité, la relation interprofessionnelle, le lien employeurs-employés, la qualité et la rapidité des tâches à exécuter dépendent fermement de cet organigramme.

A chaque poste de travail bien déterminé correspond un acteur et chaque acteur possède aussi son propre pouvoir professionnel. Ici, le but d'une relation de pouvoir n'est pas de presser l'autre mais d'obtenir de lui un comportement qui dépend de la capacité d'action. Le pouvoir réside alors dans la marge de liberté dont dispose chacun des acteurs. Cette marge de liberté ne résulte pas seulement des ressources, des atouts généraux dont on dispose, mais l'enjeu concret de la situation et de l'incertitude qu'elle comporte. Dans une situation donnée, le pouvoir d'un acteur résidera dans la possibilité de contrôler la ou les zones d'incertitude et de pouvoir négocier cette capacité contre des avantages dans d'autres situations.

La première caractéristique d'une organisation est de définir le champ où ces relations de pouvoir peuvent s'exercer. Plus exactement, il s'agit de définir le pouvoir d'un tel individu qui occupe un tel poste dans le milieu socioprofessionnel. La signification exacte des notations abrégées sera détaillée et illustrée comme suit :

La direction générale

CA : Conseil d'administration

DG : Direction générale

DGA : Direction générale adjointe

Les six directions

DAF : Direction administrative et financière

DMC : Direction marketing et commerciale

DIE : Direction import – export

DEL : Direction équipement et logistique

DP : Direction de pêche

DU : Direction d'usine

Les douze départements

Dans ce cas de figure, chaque direction se subdivise en deux pour avoir les départements

- DA** : Département administratif
- DF** : Département financier
- DM** : Département marketing
- DC** : Département commercial
- DI** : Département importation
- DE 1** : Département exportation
- DE 2** : Département équipement
- DL** : Département logistique
- DPC** : Département pêche crevette
- DPP** : Département pêche poissonnière
- DTP** : Département traitement des produits
- DSC** : Département suivi et contrôle

Selon la voie hiérarchique, juste après ces départements, viennent les divers services tels que : service du personnel, service du salaire, service comptable, etc.

Section 2 : L'organigramme à bord

Puisque les marins constituent l'objet de notre étude, il est intéressant d'aller un peu plus au fond de cette réflexion. L'organigramme à bord signifie quoi exactement ? Afin d'illustrer cette idée, notons qu'il est un sous-organigramme au sein de la SOMAPECHE. A chaque voyage d'un navire de pêche, l'organigramme à bord doit être maintenu pendant la durée d'un voyage de pêche.

Le pouvoir hiérarchique constitue en quelque sorte une réponse au problème posé par l'existence de corrélation entre deux détenteurs de pouvoir. En conférant à certains marins la possibilité d'établir des règles et de les appliquer, l'organisation se donne les moyens de parer à toute éventualité. Mais ce faisant et paradoxalement, ces règles n'évacuent qu'une partie des incertitudes, en créant des nouvelles. La bonne volonté, indispensable pour résoudre les imprévus, peut alors être négociée contre l'assouplissement de telle ou telle injonction.

La structure formelle de l'organisation ici n'est pas la conséquence d'une réflexion rationnelle sur les buts et les moyens, mais la codification temporaire des rapports de force antérieurs et actuels. Fondée sur les relations de pouvoir et de négociation, l'organisation à bord d'un navire est un système dont il faut découvrir les règles réelles et les enjeux. En bref, c'est le jeu qui l'anime. Prenons l'exemple d'un petit navire de pêche composé d'un équipage de 17 marins. Cette liste est élaborée selon l'ordre hiérarchique.

Tableau n° 04 : Statut de l'équipage

Statut	Effectif à bord
Commandant de bord	01
Capitaine	01
Second capitaine	01
Chef de quart	01
Bosco	01
Matelots	07
Cuisiniers	02
Mécaniciens	02
Graisser	01
TOTAL	17

Source : Enquête de l'auteur

Section 3 : La formation du personnel

Concernant la statistique du personnel, la SOMAPECHE compte aujourd'hui 1.200 employés dont 800 marins. Remarquons aussi que ces 800 marins sont constitués par des nationaux et des officiers expatriés en provenance de divers pays.

Au moment actuel, la quasi-totalité des entrepreneurs raisonnent en fonction du capital économique, plus précisément, le capital pur. En d'autres termes, il y a un oubli du capital vivant (les ressources humaines) que les socio-économistes réintroduisent en évoquant la force de travail et surtout les acteurs du développement sociétair.

Au sein de la société de pêche comme ailleurs, les acteurs principaux du développement sont les employés ou les salariés : le capital humain. Les employeurs qui négligent la force du capital vivant n'arriveront pas loin en matière de l'entrepreneuriat.

C'est pour cette raison que les dirigeants de la SOMAPECHE ont décidé de former le personnel, notamment le personnel navigant auprès de l'ENEM (Ecole nationale de l'enseignement maritime) de *Mahajanga*. Force nous est de mentionner que l'ENEM possède une envergure continentale depuis sa création sur la côte nord-ouest de Madagascar. Jusqu'à présent, elle est la seule et unique école maritime implantée dans la région de l'Océan Indien et de l'Afrique de l'est. Les marins nationaux, sortants de l'ENEM sont classés automatiquement aux grades des officiers.

A propos de la formation à l'extérieur, la SOMAPECHE envoie annuellement quatre boursiers au Japon en vue de former les marins auprès de l'Ecole nationale maritime japonaise (ENMJ). En outre, en vue d'améliorer la documentation de la société, elle accueille semestriellement 20 stagiaires en provenance de différents lycées et écoles techniques de *Mahajanga*.

Section 4 : Le partenariat actif

Grâce à ses partenaires et à son personnel, la SOMAPECHE est devenue la plus importante société de pêche dans l'Océan Indien. Par toutes ses réalisations, elle représente un modèle d'intégration bipartisme nippo-malgache dont le partenariat demeurerait effectif dès son implantation. Ladite société est aussi un partenaire actif des autorités locales pour diverses œuvres sociales en faveur de la population locale de *Mahajanga*. En somme donc, le partenariat actif est marqué par :

- la diffusion sur le marché international de la MARUHA Corporation des produits de mer du littoral occidental de la Grande Ile ;
- la contribution à la recherche et au développement des techniques de pêche adaptées à la côte ouest malgache ;
- l'apport nutritionnel appréciable à la population malgache : poissons d'accompagnement ;
- la distribution des produits maritimes assurée par la SOGEDIPROMA au niveau national.

Quels que soient les domaines d'intervention, le partenariat vise toujours un objectif commun, notamment entre deux ou plusieurs partenaires. Après avoir étudié les organisations du travail de la SOMAPECHE, quelles sont alors les conditions de travail des marins ? La réponse à cette question sera détaillée dans ce troisième chapitre.

Chapitre C : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Avant d'entrer dans le vif du sujet, force nous est de mentionner que les conditions de travail dépendent de l'environnement socioprofessionnel existant. Au niveau national, la saison de pêche crevettière durera neuf mois dans l'année (de mars en novembre) selon le décret ministériel publié par le Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche. Par conséquent, les trois mois restants (décembre, janvier et février) sont consacrés à la période d'éclosion des oeufs crevettiers. Notons aussi que l'activité de la SOMAPECHE fait partie du secteur pêche industrielle. Le tableau récapitulatif ci-après montre les caractéristiques spécifiques de navires de pêche selon leurs tailles.

Tableau n° 05 : Typologie de chalutiers selon leurs tailles

Spécificité	Petit chalutier	Moyen chalutier	Grand chalutier
Effectif de l'équipage	17	25	32
Filets jetés en mer	4	4	4
Filets de réserve	4	5	8
Petits filets de test	2	2	2
Durée d'un voyage : <u>période d'ouverture</u>	7 jours	12 jours	15 jours
Durée d'un voyage : <u>période normale</u>	15 jours	25 jours	35 jours
Calibrage de crevettes	sur navire	sur navire	sur navire
Mise en boîtes	au quai	sur bateau	sur bateau
Taille des crevettes capturées	calibre 10, 12	calibre 12, 14	calibre 14, 16
Congélation	sur navire	sur navire	sur navire
Durée de test	1 heure	2 heures	3 heures
Triage : crevettes & poissons	sur bateau	sur bateau	sur bateau

Source : SOMAPECHE Mahajanga

Section 1 : La durée du travail

L'expression « durée du travail » désigne le temps durant lequel un marin est tenu d'effectuer un travail sur un navire. Avant d'aller à la pêche, la présence de radar, radio, BLU (Bande latérale unique), boussole et G.P.S. (global position system) est obligatoire dans le navire. Le déplacement du bateau se fait de jour en nuit, presque 12 heures sur 24. Habituellement, le principe est de pêcher sur la côte durant le jour et au large pendant la nuit. Afin d'éviter tous les risques d'accident, les bateaux vont pêcher deux à deux, l'un à côté de l'autre en échangeant des informations permanentes par voie téléphonique.

Généralement, le travail des marins est presque identique quelle que soit la taille du bateau. Les matelots se forment en quelques équipes de deux personnes . Les filets sont jetés en mer pour une période de deux heures et une équipe assure la surveillance de ces filets. Après deux heures de temps, il faut sensibiliser toutes les équipes afin de ramasser les filets. Pendant la période d'ouverture où l' on a beaucoup de tâches à exécuter, les pêcheurs travaillent 18 heures sur 24. En fin de compte, 6 heures seulement sont consacrées au sommeil. En dehors de la pêche proprement dite, les marins font du travail à la chaîne sur le pont de chalutier , à savoir : lavage de crevettes et poissons, calibrage de crevettes sur machine, étêtage d' « or rose », réparation de filets déchirés, mise en boîte et congélation des produits pêchés.

Section 2 : Le repos et le repas à bord

Par définition, l'expression « heure de repos » désigne le temps qui n'est pas compris dans la durée du travail ; en plus, elle n'inclut pas les interruptions de courte durée. Comme tous les besoins naturels de l'être humain, après quelques heures de travail, les marins ont aussi besoin de se reposer et de se relaxer. Concernant les matelots, ils font le travail en « shift » et cette structure nécessite une alternance entre les heures de travail et le temps de repos.

Selon la fonction occupée par les membres d'équipage, le repas est subdivisé en deux. Le chef cuisinier assure le repas des officiers (y compris commandant de bord, capitaine, second capitaine et chef de quart) et pareillement, le cuisinier assure celui

des subordonnés (y compris bosco, matelots, cuisiniers, mécaniciens et graisseurs). Habituellement, ils prennent le repas trois fois par jour, à savoir :

- le petit déjeuner à 05 heures du matin ;
- le déjeuner à 11 heures du matin ;
- le dîner à 18 heures du soir.

D'après les entretiens que nous avons effectués auprès de quelques travailleurs, ils ont mentionné que les aliments à bord sont complets et énergétiques, notamment en matière de calcium et de vitamines. Par opposition, les aliments qui nécessitent une congélation avant la cuisson ne sont pas frais. La congélation est le seul et unique moyen afin de les conserver.

Section 3 : L'inspection

Le métier des gens de mer a besoin d'une inspection. A Madagascar, c'est la Direction générale de surveillance de pêche qui possède le droit d'inspecter sur tout le territoire national maritime. Ladite direction est sous la tutelle du Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche. Ici, le terme « Inspecteur » désigne tout fonctionnaire ou agent public chargé d'inspecter les conditions de travail et de vie des gens de mer ainsi que toute personne munie de titres justificatifs appropriés, autorisée par l'Etat central. Par la suite, l'exigence d'efficacité des services publics trouve en effet sa solution dans l'approche globale des problèmes sociaux du secteur maritime en s'ancrant dans tradition maritime très appréciée : « la surveillance de tout le littoral de la Grande Ile »

L'inspection du travail a pour objet, dans cette circonstance, d'inspecter les licences de pêche et le permis de collecte pour chaque chalutier. Notons bien que les licences de pêche et le permis de collecte sont délivrés au titre de l'année calendaire (c'est-à-dire du 01^{er} janvier au 31 décembre de chaque année). En d'autres termes, ils sont délivrés sur une demande préalable de l'opérateur économique et après présentation des pièces justifiant le paiement des redevances correspondantes. Relativement au cas de la SOMAPECHE, voici la liste des navires de pêche industrielle crevette à crevette ayant une licence de pêche en 2004.

Tableau n° 06 : Navires de la SOMAPECHE ayant eu la licence de pêche en 2004

Ordre des navires	Nom des navires	Puissance motrice Unité : cheval	Taille des navires	Licence de pêche
01	ANTALY 2	270 CV	Petite	04 / 004
02	ANTALY 3	270 CV	Petite	04 / 017
03	ANTALY 4	270 CV	Petite	04 / 005
04	ANTALY 5	270 CV	Petite	04 / 011
05	ANTALY 6	500 CV	Grande	04 / 001
06	JONOBE 1	500 CV	Grande	04 / 009
07	JONOBE 2	500 CV	Grande	04 / 021
08	JONOBE 3	500 CV	Grande	04 / 024
09	JONOBE 4	500 CV	Grande	04 / 013
10	JONOBE 5	500 CV	Grande	04 / 016
11	JONOBE 6	500 CV	Grande	04 / 019
12	JONOBE 7	500 CV	Grande	04 / 020
13	JONOBE 8	500 CV	Grande	04 / 012
14	ANTALY 7	270 CV	Petite	04 / 003
15	MAKAMBY 1	270 CV	Petite	04 / 014
16	MAKAMBY 2	270 CV	Petite	04 / 018
17	MAKAMBY 3	270 CV	Petite	04 / 010
18	MAKAMBY 4	270 CV	Petite	04 / 023
19	FANJAVA 1	500 CV	Grande	04 / 022
20	FANJAVA 2	500 CV	Grande	04 / 015
21	FANJAVA 3	450 CV	Moyenne	04 / 027
22	FANJAVA 4	450 CV	Moyenne	04 / 008
23	MENABE 3	500 CV	Grande	04 / 028
24	MENABE 4	500 CV	Grande	04 / 025
25	MENABE 5	500 CV	Grande	04 / 026
26	MENABE 8	500 CV	Grande	04 / 002
27	MENABE 9	500 CV	Grande	04 / 059
28	VEGA 11	500 CV	Grande	04 / 068

Source : Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche

Section 4 : Le salaire

Par définition, le salaire est la rémunération d'un travail, d'un service. C'est une somme d'argent payable régulièrement par l'employeur à la personne qu'il emploie. A même qualification professionnelle, à même emploi et à rendement égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. D'une autre manière, le salaire ne dépend donc pas des paramètres cités ci-haut.

Le problème de la détermination de la rémunération du travail revêt une importance essentielle, que ce soit pour le salarié, dont le niveau de vie est directement en cause ou pour l'entreprise dont les coûts de production sont largement tributaires des décisions prises en ce domaine. Aussi, a-t-on pu justement remarquer qu'il est manifeste que le droit des salaires proprement dit, subit une sorte d'écartèlement entre l' « impératif social » lié aux besoins des travailleurs et l' « impératif économique » lié au coût de la main-d'œuvre.

Au salaire strictement entendu, s'ajoutent aujourd'hui, de nombreuses primes, indemnités et gratifications qu'il est d'usage de qualifier d' « accessoires du salaire ». Cette terminologie, il est vrai, peut prêter à certaine confusion. Certaines sommes versées aux travailleurs ne méritent pas d'être considérées comme telles. La complexité juridique, en ce domaine, n'est que le reflet de la complexité des pratiques suivies, en matière de rémunération dans l'entreprise.

Du fait de la multiplication d'indemnités de toutes sortes, le salaire est aujourd'hui protéiforme. Bien des employeurs ont cherché à échapper aux charges sociales sur le salaire et spécialement aux cotisations de sécurité sociale en présentant les indemnités versées à leur personnel comme ayant une autre cause juridique que le travail fourni. L'attribution d'une prime ou indemnité permet également à l'employeur de conserver, en matière de rémunération, l'essentiel de ses prérogatives en assouplissant, selon ses désirs, le système de rémunération conventionnelle, par hypothèse applicable.

La détermination de cette rémunération est faite sous l'arbitrage de l'inspecteur du travail, par des commissions régionales ou locales composées de deux employeurs membres de la profession et de deux travailleurs désignés par les organisations syndicales. En effet, les taux minima des salaires, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche, aux pièces ou au rendement, sont affichées aux bureaux de la SOMAPECHE et plus particulièrement au bureau du personnel. En effet, la question se pose alors : comment classer les marins en fonction de leur grade et leur statut professionnel ? Pour le personnel navigant de cette société, la catégorie est allant de I à VIII. Pour une catégorie bien déterminée, nous avons une subdivision en échelons allant de 1 à 3. Le cursus échelonnaire dépend de l'ancienneté de service. A titre d'exemple explicatif, on dit : catégorie IV, 2^{ème} échelon ...

Tableau n° 07 : Grades et catégories professionnelles

Grade	Catégories professionnelles	Effectif	Proportion (%)
Commandant de bord	VIII	04	05
Capitaine	VII	06	07,50
Chef de quart	VI	08	10
Bosco	V	10	12,50
Matelot	IV	32	40
Cuisinier	III	06	07,50
Mécanicien	II	08	10
Graisser	I	06	07,50
TOTAL		80	100

Source : SOMAPECHE *Mahajanga*

Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. La mention du paiement de salaire sera faite par l'employeur ou son représentant mandaté sur le registre des paiements. Ce registre reproduit intégralement le contenu du bulletin de paie qui est une autre pièce obligatoirement établie par la société et qui est remise à chaque salarié.

Selon la grille indiciaire que nous avons obtenu auprès de la SOMAPECHE, le salaire de base le plus bas, destiné à un salarié de catégorie I, premier échelon est de

Ar 105.000. Pourtant le salaire le plus haut qui est destiné au Directeur général et aux deux directeurs généraux adjoints, reste dans le domaine du secret professionnel. En illustrant cette idée, nous allons voir le tableau suivant.

Tableau n° 08 : Grille indiciaire des travailleurs de la SOMAPECHE

Catégorie	Classe	Echelon	Indice	Salaire de base (en ariary)
I	Première	1	P1	105.000
		2	P2	110.000
		3	P3	115.000
II	Deuxième	1	D1	125.000
		2	D2	130.000
		3	D3	135.000
III	Troisième	1	T1	145.000
		2	T2	150.000
		3	T3	155.000
IV	Quatrième	1	Q1	165.000
		2	Q2	170.000
		3	Q3	175.000
V	Cinquième	1	C1	185.000
		2	C2	190.000
		3	C3	195.000
VI	Sixième	1	Si1	205.000
		2	Si2	210.000
		3	Si3	215.000
VII	Septième	1	Se1	225.000
		2	Se2	230.000
		3	Se3	235.000
VIII	Huitième	1	H1	245.000
		2	H2	250.000
		3	H3	255.000
HC	Hors catégorie	-	Hc1	Secret professionnel
		-	Hc2	Secret professionnel
		-	Hc3	Secret professionnel

Source : Enquête de l'auteur

Le travail est l'activité principale de l'homme qui répond aux besoins vitaux de l'humanité. Sans travail, personne ne peut vivre et survivre sur cette terre. Nous venons de concevoir le travail en passant par les organisations de la SOMAPECHE et les conditions de travail des marins. Cette seconde partie qui arrive à son terme nous explique la complexité du travail dont plusieurs paramètres sont mis en jeu. Passons maintenant dans la troisième et dernière partie cet ouvrage qui nous donne les interprétations et suggestions sur les problèmes relatifs aux marins.

PARTIE III

INTERPRETATIONS ET SUGGESTIONS SUR LES PROBLEMES RELATIFS AUX MARINS

Chapitre A : LES CONTRAINTES MAJEURES

Section 1 : Le problème logistique

La logistique, c'est l'optimisation des flux physiques constitués de mouvements et de manutentions de matières, de marchandises et de produits des sources d'approvisionnement jusqu'aux points d'utilisation. Relativement à la SOMAPECHE, les préoccupations logistiques sont principalement le transport et la chaîne du froid, notamment pour les produits agroalimentaires périssables. La SOMAPECHE, en tant qu'entreprise et un système physique de transformation des ressources dans lequel circulent des flux réels (c'est-à-dire matériels) depuis la pêche des ressources halieutiques jusqu'aux produits finis, sous le contrôle d'un système de gestion qui traite les flux d'information.

La logistique a pour rôle d'harmoniser, régulariser, coordonner les flux matériels circulant dans le système physique de combinaison et de transformation des ressources. Sa finalité est d'éviter les désajustements, les goulets d'étranglement et de réduire les coûts de manutention, de stockage et de transport.

La logistique est une fonction éclatée, répartie entre différents services de la société qui sont situés tout au long de la chaîne de travail : approvisionnement, production et distribution. Pour ne discuter que des problèmes logistiques relatifs aux marins, nous pouvons relever trois domaines très distincts.

- la logistique industrielle

Les problèmes se posent au niveau des éléments clefs ci-après où l' on trouve un manque, une insuffisance ou tout simplement une mauvaise gestion :

approvisionnement, normalisation des produits, stockage, transport interne, maintenance des équipements et manutention ;

- la logistique de distribution

Concernant la distribution des produits finis, la SOMAPECHE ne possède actuellement que deux grands bateaux distributeurs d'envergure internationale. Ils servent à l'exportation des produits industriels et à l'importation des matières premières. Face à la concurrence, ces deux bateaux restent insuffisants, d'où la nécessité d'augmenter l'effectif des bateaux destinés à l'import-export.

- la logistique de pêche

Avec les 28 navires de pêche fonctionnels aujourd'hui, le problème se situe au niveau des équipements et matériels utilisés. Si nous ne citons que le radar, le GPS (Global position system), les filets, la boussole... ; les réponses obtenues selon les résultats de l'enquête sont claires, nettes et précises : ces matériels sont à la fois très anciens, incomplets et non satisfaisants.

En tant qu'apprenti chercheur, nous essayons de réfléchir sur les causes exactes du problème logistique. Nous avons pu montrer que la première cause est le manque ou l'inexistence du contrôle interne. Ce problème remonte à l'organisation. Lorsque la taille des organisations dépasse un certain niveau, que les acteurs deviennent étrangers (dans le sens figuré du terme) les uns aux autres, l'appréciation des intentions tend à gérer des jugements subjectifs et partisans. L'application du contrôle interne, s'il permet de juger équitablement de la volonté de chacun de contribuer au bien commun, semble également indispensable pour garantir leur caractère obligatoire. La seconde cause est l'insuffisance des investigations statistiques à l'intérieur même de la SOMAPECHE. Elles doivent être systématiques et régulières afin de connaître en temps réels les besoins fondamentaux de ladite société dans le cadre logistique.

Section 2 : Bas revenus salariaux et faible motivation des marins

La politique de rémunération tient une place très importante dans la politique sociale de toute entreprise et d'une manière générale influence la vie économique et la vie sociale du pays. La rémunération est ici la somme effectivement perçue par le

salarié. Elle est constituée par le salaire de base et éventuellement par les compléments ou les accessoires de salaire.

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord écrit des parties intéressées. L'exécution de la prestation de travail constitue donc une condition du droit au salaire. Trois observations s'imposent :

- aucun salaire n'est dû en cas d'absence, cela signifie que l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire au travailleur si celui-ci a failli à son obligation ;
- le droit au salaire qu'on peut appeler salaire d'inactivité subsiste s'il n'y a pas travail effectif en raison du fait de l'employeur (la négligence ou la mauvaise volonté) par suite d'incidents techniques ou de difficultés économiques, dans le cas prévus par la réglementation ou enfin en cas d'accord écrit entre les parties (employeur et employé) ;
- le salaire est toujours le même si le contrat de travail ne l'a pas expressément stipulé, mais à condition qu'il y ait travail effectif.

L'article 29 de la constitution actuelle reconnaît à tout citoyen une juste rémunération lui assurant , ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine. Cela signifie que le salaire sert à la subsistance du travailleur et de sa famille. Normalement, le salaire doit alors correspondre au minimum vital évalué en principe en fonction d'un budget-type, et doit tenir compte des variations du coût de la vie. Toujours dans le but de permettre au travailleur et à sa famille de vivre, le revenu doit varier en fonction des besoins résultant des variations de la situation du ménage (naissance, maladie...) : les prestations versées par l'organisme de prévoyance sociale (CNaPS) visent à adapter le revenu à cette situation.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, comme les autres travailleurs de différents secteurs, les marins perçoivent des salaires en sus du salaire de base. Il s'agit des avantages en nature, des gratifications, des primes et des indemnités :

- les primes justifiées par le travail et l'effort des marins ;
- les primes inhérentes à la nature aux conditions de travail (danger, risque...) ;
- les indemnités de nuit ;
- les indemnités des heures supplémentaires.

A chaque fin d'année (mois de décembre), les travailleurs de la SOMAPECHE perçoivent ce qu'on appelle : gratification. Elle est une somme d'argent que verse l'employeur aux salariés en sus de la rémunération mensuelle : le fameux treizième mois. Tels sont les avantages, que ce soit en nature ou en espèce, avec le salaire de base. Nous allons voir présentement les opinions des marins relatives à la motivation de salaire.

Tableau n° 09 : Opinions concernant la motivation de salaire

Opinion	Effectif	Proportion (%)
Oui, salaire motivant	08	10
Peu motivant	45	56,25
Non, pas du tout motivant	27	33,75
TOTAL	80	100

Source : Enquête de l'auteur

Les données chiffrées du tableau montrent bien que les salaires des marins sont moyennement motivant vis-à-vis du coût élevé de la vie actuelle. La preuve, plus de la moitié des enquêtés vérifient cette conception. Et, seuls les officiers répondent qu'ils sont satisfaits de leur salaire. Par contre, les subordonnés et les exécutants disent bien que leur salaire est misérable, parfois pénible. En somme, il mérite de mentionner que le bas revenu salarial et la faible motivation des marins gagnent encore du terrain à la SOMAPECHE.

Section 3 : Risque très élevé d'accident de travail

L'accident du travail, quelle qu'en soit la cause, est celui qui survient au travailleur par le fait ou l'occasion de son travail ou pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et retour, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi ou encore pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur.

Lorsque l'accident survient sur le lieu du travail, la SOMAPECHE est tenu de :

- faire assurer les premiers soins d'urgence ;
- aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou à défaut le médecin le plus proche ;
- diriger éventuellement la victime sur le centre médical d'entreprise ou d'interentreprises ou à défaut sur la formation sanitaire publique.

Les soins sont à la charge de la société ; elle est tenue de :

- aviser la CNaPS dans un délai de 48 heures à compter de l'accident ;
- délivrer à la victime une carte sur laquelle sont indiqués par le médecin, la nature et le coût des actes médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ;
- remettre à la victime les certificats médicaux.

Depuis la création de la SOMAPECHE jusqu'à l'heure actuelle, six navires de pêche ont été accidentés sur le littoral ouest de la Grande Ile. Ces accidents en question se sont produits durant la saison de pluies et la période cyclonique. Le tableau ci-après va nous préciser en détail le contenu accidentel en question.

Tableau n° 10 : Accidents de navires de pêche

Date	Nom de navire	Lieu d'accident	Effectif total de marins	Disparus sur mer	Retrouvés morts	Survivants
25.03.95	MENABE 1	Large de côte Morondava	33	16	16	01
22.03.98	MAKAMBY 5	Large de côte Maintirano	17	09	08	00
31.03.00	ANTALY 1	Près de Morombe	17	03	11	03
14.03.01	MENABE 2	Près de Nosy be	32	22	04	06
06.03.02	FANJAVA 5	Large de côte Mahajanga	25	02	14	09
08.03.04	VEGA 10	Embouchure de Betsiboka	32	18	12	02
TOTAL			156	70	65	21

Source : SOMAPECHE Mahajanga

Les accidents avaient eu lieu tous au mois de mars, autrement dit ils coïncident toujours avec la saison cyclonique. L'intensité des vagues est d'autant plus forte que les accidents se produisent au large de côte. Si nous faisons la somme, les statistiques obtenues après ces six accidents donneront :

- ❑ effectif total d'équipage à bord : **156** ;
- ❑ effectif de marins disparus sur mer : **70** soit 44,87 % ;
- ❑ effectif de marins retrouvés morts : **65** soit 41,67 % ;
- ❑ effectif de survivants : **21** soit 13,46%.

Le risque est trop élevé et tout accident est à la fois catastrophique et mortel. Seulement 13,46 % d'entre eux sont survivants. Parmi ces survivants, les uns sont blessés et les autres sont grièvement blessés. Dans les deux cas, les marins reçoivent ce qu'on appelle : la rente. Elle est calculée sur le salaire annuel de la victime. Ce salaire en question ne peut pas être inférieur à la base de la rémunération afférente à la catégorie professionnelle à laquelle appartenait la victime au moment de l'accident, ni dépasser un plafond fixé à seize fois le salaire minimum annuel indexé.

Lorsque la victime est décédée, c'est le cas pour les gens disparus sur mer et les retrouvés morts, la conjointe perçoit une rente viagère égale à 30 % de la rente et chacun des enfants légaux entre 10 et 20 % selon leur situation. Convenablement à la tradition malgache, la disparition de la dépouille mortelle est souvent inacceptée par la pensée et le conscient collectif. Les marins savent bien que leur second tombeau, leur deuxième cimetière est la mer. Même pour le chalutier accidenté, il est difficile de le récupérer au cas où cet accident s'était produit en mer profonde.

Section 4 : Maladie professionnelle

Les maladies qui peuvent atteindre les travailleurs depuis leur recrutement et durant l'exécution normale de leur fonction sont appelées et nommées maladies professionnelles. Relativement à cette situation de fait, le droit au congé est soumis à certaines conditions :

- le marin doit, personnellement ou par intermédiaire d'une autre personne, informer la SOMAPECHE de sa situation le plus rapidement possible (48 heures ou 72 heures au maximum). Le non-respect de cette obligation peut entraîner une sanction ;
- la maladie doit être constatée par un médecin agréé ou par le médecin de l'entreprise. Plus précisément, le marin doit fournir un certificat médical à la société lorsque cette dernière, prévue de l'état de santé de son marin, l'exige. Cela implique également la possibilité de l'employeur de soumettre le marin à un contrôle par un médecin assermenté à tout moment de l'arrêt de travail ;
- l'absence ne doit pas en principe, durer plus de six mois. Tout au long de la maladie, les deux parties restent bien liées par le contrat de travail et le code de la prévoyance sociale.

Depuis longtemps, la SOMAPECHE est membre actif de la CNaPS et mensuellement, elle cotise au nom de chaque employé. La Caisse nationale de prévoyance sociale est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placée sous la tutelle conjointe du Ministère de la fonction publique, du travail et des lois sociales et du Ministère de l'économie, des finances et du budget.

En cas de maladie, qu'est ce qui va se passer ? La place et le rôle faits aux entreprises par les textes en vigueur dans l'organisation du système de santé à Madagascar sont importants. Les entreprises doivent prendre en charge la diffusion de prestations médicales aussi complètes que possible, non seulement pour les travailleurs mais également pour la famille telle qu'elle est définie par le code du travail.

En effet, la SOMAPECHE doit assurer les mesures médicales fixées par le code du travail en adhérant à un ou quelques services médicaux appropriés. Sur le plan juridique, les services médicaux interentreprises sont dotés de la personnalité civile et de l'autonomie financière. C'est la forme la plus courante et la plus classique de la médecine d'entreprise. Les ressources du service médical interentreprises sont constituées par les cotisations des employeurs et des travailleurs à hauteur de 1 % du salaire. Actuellement, trois services médicaux assurent le soin et le traitement du personnel de la SOAMPECHE et les membres de leurs familles.

- ❖ OSIEM : Organisation sanitaire interentreprises de *Mahajanga*. Cette organisation médicale assure le soin et le traitement des membres de la famille des travailleurs. Il s'agit des époux (épouses) légaux (légales) et aussi des fils (filles) des travailleurs, tant que ces descendants ont moins de 21 ans.
- ❖ SMIM : Service médical interentreprises de *Mahajanga*. Ce service assure la consultation, le soin et le traitement des cadres moyens de ladite société. Dans l'enceinte même de la SOMAPECHE, il y a deux médecins qui représentent le SMIM et font la consultation médicale systématique.
- ❖ ESPACE MEDICAL : Pas seulement à *Antananarivo*, notons aussi que l'Espace médical possède une succursale à *Mahajanga*. Ce service médical assure le soin et le traitement des dirigeants et cadres supérieurs de la SOMAPECHE. En cas de maladie grave qui nécessite une hospitalisation urgente, le patient doit être transféré au Centre hospitalier universitaire d'*Androva*. Dans ce cas, 50 % des frais médicaux sont à la charge de SOMAPECHE et l'autre moitié restante est à la charge de l'intéressé.

Chapitre B : PROPOSITION DE SOLUTIONS

Section 1 : Amélioration des conditions de travail

Comment améliorer les conditions de travail ? De qui, de quoi dépend cette amélioration ? Ces deux interrogations nécessitent des solutions adéquates et adaptables dans le milieu socioprofessionnel. Ensuite, elles conduisent directement à réfléchir sur une action concrète ; il faut le concours des gens décidés et spécialement formés.

Dans le cadre institutionnel public, le Ministère de la fonction publique, du travail et des lois sociales exerce évidemment un rôle central en matière de conditions et du milieu du travail. Trop souvent perçue comme une contrainte, la législation est la base même de l'ordre et de la justice dans une entreprise quelconque. Si elle est inexistante ou inappliquée, la porte est ouverte à tous les abus des employeurs. La loi ne constitue qu'un minimum (une directive) lequel peut être amélioré par les conventions collectives ou accords bipartites, adaptés et précisés sur le lieu de travail. Comment combler l'écart entre la législation et la pratique professionnelle ?

Au fur et à mesure que la législation s'améliore et se complète, la pratique quotidienne de travail s'améliorera aussi. Il importe, par conséquent, de revaloriser la mission de l'Etat et de faire participer plus activement les employeurs et les travailleurs dans un cadre professionnel.

L'inspection du travail exerce la tâche principale d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession. Il s'ensuit que l'inspection du travail joue un rôle crucial dans la mise en œuvre d'une politique d'amélioration des conditions et du milieu du travail. En effet, si elle est dotée d'effectif suffisant, correctement formé ; elle peut, pourvu qu'elle ne soit pas détournée de sa mission première par des tâches annexes, ni paralysée par des problèmes matériels, assurer une présence efficace sur les lieux de travail et y exercer un rôle déterminant en recourant, selon le cas, à la rigueur, à la persuasion ou à l'explication. Afin que l'inspecteur du travail soit efficace, et pas seulement de façon théorique ; il doit être indépendant à l'égard de toutes les pressions et investi de pouvoir nécessaire pour exercer une telle autorité.

Les employeurs doivent assurer un rôle dirigeant dans les actions de prévention des accidents de travail, des maladies professionnelles et les actions d'amélioration des conditions de travail, plus particulièrement le personnel navigant. Quant aux travailleurs, il est évidemment souhaitable qu'ils ne soient pas seulement les destinataires passifs des mesures d'amélioration, mais qu'ils en soient aussi les acteurs en y participant eux-mêmes ou par l'intermédiaire des organisations qui les représentent.

De plus, nous devons considérer l'action au niveau de l'unité de travail. En principe, l'unité de travail est le lieu où se créent les bonnes ou mauvaises conditions de travail. En quelque sorte, c'est donc le premier objet de l'examen des causes des situations à corriger et des mesures à prendre. Le rôle d'une entreprise, notamment l'entreprise de pêche, ne peut se limiter à la production des biens et à la commercialisation des produits finis. Elle doit mettre l'accent sur les conditions de travail, la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs qu'ils soient à terre ou sur mer ; et cela non seulement pour des raisons sociales ou économiques mais aussi en vue de la bonne marche de l'entreprise. En outre, la société n'est pas isolée de son contexte environnant et elle entretient au contraire une multitude de relations avec le milieu dans lequel elle est implantée.

Afin d'envisager un avenir meilleur des gens de mer, l'amélioration des conditions de travail est une condition primordiale et importante. Avec la bonne volonté conjuguée et collective des diverses entités concernées (Gouvernement, législateurs, employeurs et travailleurs). Cette amélioration peut, et doit être remise sur le tapis afin de surmonter les divers conflits professionnels et les différends de travail. Comment serait il possible s'il y avait pas, de la part du plus grand nombre, une prise de conscience, une mobilisation des efforts et une connaissance des principes essentiels d'une telle amélioration ?

Section 2 : La formation et la perception des risques

La bonne formation semble être le préalable à toute autorité pour un métier aussi dangereux. Dans certaines sociétés de pêche, pratiquement tous les pêcheurs sont formés ; dans d'autres, seuls les officiers supérieurs doivent l'être ; dans d'autres encore, il y a peu de critères en la matière. D'une façon générale, plus le navire sera grand, plus la formation et la certification d'aptitude professionnelle des pêcheurs seront poussées.

Plus fréquemment, le manque ou l'insuffisance de formation est à l'origine de nombreux accidents liés aux questions de stabilité, plus particulièrement au sein des sociétés de pêche où les petits navires peuvent avoir une capacité de charge considérable et être dotés sur le pont d'équipements relativement lourds. La plupart des petits navires portés peuvent gîter excessivement lorsque leur commandant ne connaît pas la différence entre un bateau de pêche et un bateau long cours. L'insuffisance de formation est également une des raisons pour lesquelles les officiers et les membres de l'équipage sont parfois incapables d'affronter certaines urgences telles un incendie à bord ou une voie d'eau. Le commandant d'un navire de pêche mal formé au pilotage par mer grosse et courants violents est potentiellement dangereux à bord.

Former prend du temps et, en mer, la formation (par exemple des exercices de simulation de danger) peut être perçue comme gênant les opérations de pêche ou les périodes de repos ; par ailleurs, à terre, le temps consacré à une formation peut être ressenti comme un travail non rémunéré qui fait obstacle à la présence des pêcheurs dans leur famille ou chez leurs amis voisins.

En outre, la formation est très souvent coûteuse (notamment auprès de l'ENEM) et la subvention de l'Etat est presque inexistante. Une formation doit être crédible. Les pêcheurs se rendent vite compte si la personne qui leur parle de sécurité comprend leurs problèmes. Et au cas où ce qui leur est présenté serait irréalisable, coûteux ou simplement mal pensé, non seulement ils rejetteraient l'instructeur, mais ils refuseraient également l'idée de participer à tout autre cours de formation. Pour conduire une formation, il faut recourir à des pêcheurs expérimentés et respectés tels ceux qui ont versé de naviguer par suite de restriction des pêches, des blessures ou pour raison d'âge.

On a beaucoup fait pour améliorer les conditions de sécurité et de santé dans l'industrie halieutique, non seulement en matière de réglementation publique, mais également au plan des programmes de formation et de perception des dangers. Malgré cela, le taux de mortalité et de lésions professionnelles reste élevé. De toute évidence, certains dangers propres au travail en mer ne peuvent être éliminés. Toutefois, nombre de décès et d'accidents sont sans doute imputables à l'attitude de certains pêcheurs vis-à-vis des questions de sécurité et de règlements en la matière.

Nous savons bien que la pêche est un métier qui comporte des risques divers, d'un degré variable et propre à chaque décision que prend un commandant de navire. De semblables décisions tiennent compte de l'évolution météorologique, de l'état des bateaux, de l'équipement de pêche et de l'effectif de l'équipage. Elles dépendent de la culture du commandant, de son attitude, de son expérience et de sa compétence.

Beaucoup de pêcheurs perçoivent le danger différemment des terres. Leurs attitudes sociales et culturelles, leurs croyances et leurs valeurs jouent un rôle important dans leur perception du danger et la façon dont ils y réagissent. Il est fréquent de trouver des pêcheurs qui voient le danger, sont farouchement indépendants et fatalistes et croient que la sécurité est avant tout une affaire de sciences et de technologies. Valoriser la sécurité maritime signifie en premier lieu comprendre la culture de la pêche et aussi intéresser les pêcheurs à l'élaboration de règles de sécurité ainsi qu'à leur mise en œuvre. La formation, l'expérience en mer cumulée pendant plusieurs années de pêche permettent à la société de réduire le taux de risques d'accidents en prenant des mesures préventives.

Section 3 : Fournir un navire sûr et bien équipé

C'est à la SOMAPECHE, en tant que premier propriétaire des bateaux de pêche de fournir un navire et un équipement sûr ; toutefois, certains prétendent que remplacer un navire ou le doter de certains équipements de sécurité est trop onéreux. Les vraies modifications apportées à un navire, y compris l'adjonction d'un élément de superstructure ou d'un équipement de pont lourd, sont souvent faites sans expérimentation et sans tenir compte au préalable de leur influence sur la stabilité du navire.

Les mesures visant à réduire le bruit (problème fréquent) et à mieux assurer la surveillance des machines sont souvent négligées. Certes, on a le sentiment que les pêcheurs devraient souhaiter se doter au moins d'équipements tels que des extincteurs, des engins de sauvetage et des troussees de premiers secours ; mais nombreux sont ceux qui ne le font pas. Les pêcheurs sont des gens très pratiques et beaucoup d'entre eux ne veulent ni transporter, ni entretenir un équipement qu'ils jugent inutile. Il ne faudrait jamais utiliser d'équipements de protection industrielle pour pallier à l'adoption de mesures visant à éliminer ou à maîtriser les risques.

Toutefois, en absence d'autres solutions, des équipements de protection industrielle devraient toujours être utilisés. Tout marin devrait généralement recevoir :

- des chaussures de sécurité ;
- un casque ;
- une combinaison de travail ;
- des vêtements adaptés aux conditions climatiques ;
- des vêtements extérieurs très visibles, notamment durant la nuit ;
- des gants.

Les équipements cités ci-dessus ont pour finalité de protéger le corps humain tout entier qui sera détaillé comme suit :

- protection des oreilles, de l'audition ;
- protection contre les chutes imprévisibles ;
- protection des pieds et des chevilles ;

- protection des mains et des bras ;
- protection de la tête ;
- protection des genoux et des jambes ;
- protection des voies respiratoires.

Les questions de sécurité et de santé dans l'industrie halieutique tournent pour l'essentiel autour de la prévention d'accidents susceptibles de causer la mort ou de provoquer des blessures; mais il faut également tenir compte d'autres questions en matière de protection sanitaire. Plus un bateau reste en mer, plus les conditions de travail et de vie doivent être de qualité. Au nombre d'entre elles, citons la taille, l'emplacement et la qualité des réfectoires, des couchettes et des espaces de loisir, un bon éclairage et un bon chauffage, des cabinets de toilettes hygiéniques, un carré bien équipé et la présence d'équipement de soin permettant de traiter en urgence un pêcheur blessé ou malade. Il importe aussi dans les espaces de travail et de vie de réduire le niveau sonore.

De toute évidence, il faut des aliments de qualité et du repos pour être en bonne santé. Selon l'étude du BIT, les problèmes d'estomac sont fréquents ; ils peuvent être dus à la qualité des aliments ou à un temps de digestion insuffisant par rapport au rythme de travail. D'où l'importance des aliments en tant que valeur nutritionnelle. La qualité des examens et des soins médicaux est importante. Habituellement, avant de monter à bord en vue d'effectuer un voyage de pêche, le pêcheur doit subir individuellement un examen : c'est l'examen périodique. En cours de travail, un marin malade ou blessé recevra les premiers soins du capitaine (car il avait, au moins déjà étudié le secourisme) qui seront conseillés par radio au quai. L'armoire à pharmacie ou la trousse médicale de bord peut être inexistante, insuffisante ou contenir tout simplement des médicaments périmés.

En tant qu'apprenti chercheur , nous proposons l'idée qu'il ne faut pas attendre l'inspection du travail et la surveillance effectuée par le personnel qualifié de l'Etat pour suivre les normes et les règles en vigueur dans le cadre de la pêche. La SOMAPECHE, qui est une société géante à *Mahajanga*, devrait instaurer un service spécifique et ce dernier sera chargé de contrôler systématiquement tous les navires de pêche et leurs équipements respectifs. Sous une autre vision, la SOMAPECHE doit suivre la méthode d'autocontrôle et d'auto surveillance.

Section 4 : Favoriser le tripartisme et le dialogue social

Des termes d'emploi équitables, des conditions de travail décentes, un développement économique et social qui profite à tous : chacun de ces objectifs ne peut être atteint que grâce à un effort consensuel et à l'accord des travailleurs, des employeurs et du Gouvernement : c'est le fameux tripartisme. Le renforcement du tripartisme et du dialogue social constitue une voie claire et nette afin de surmonter toutes les contraintes professionnelles. La capacité de négociation pour chaque entité à un niveau plus respectable est un fil conducteur afin de favoriser ce tripartisme.

Actuellement, l'OIT aide le Gouvernement malgache et les organisations d'employeurs et de travailleurs à instaurer des relations professionnelles équilibrées, à adapter les lois du travail à l'évolution des besoins économiques et sociaux et à améliorer l'administration du travail. Ce tripartisme possède un objectif commun et multidimensionnel. Il ne s'agit pas uniquement de considérer d'une façon unilatérale les problèmes des travailleurs, y compris les marins, mais aussi de discuter ceux des employeurs. A cette instance, le Gouvernement prend son rôle de facilitateur et de négociateur.

A notre proposition, nous essayons de dégager quelles sont les contraintes ou quels sont les obstacles majeurs qui empêchent tous les marins travaillant sur tout le littoral malgache de ne pas instituer une organisation nationale ? Cette organisation à instaurer portera le nom de ONM ou organisation nationale des marins. Cette organisation aura pour finalité de réunir les syndicats, les associations, les délégués du personnel et les représentants des marins issus de diverses sociétés maritimes à Madagascar.

Pas seulement les sociétés de pêche, mais on peut intégrer à l'intérieur de cette organisation, les sociétés d'aquaculture marine et les sociétés de transport maritime. Cette organisation donnera un poids plus solide envers le Gouvernement et les employeurs, car nous connaissons bien que l'union constitue une force non négligeable. Le dialogue social ne se présente pas uniquement sous forme tripartite mais il peut se présenter aussi sous forme bipartite. Pourquoi ce bipartisme ? Ce bipartisme est l'un des paradigmes de dialogue social dont nous trouverons la négociation directe, sous élément intermédiaire, entre les travailleurs et les employeurs.

Quand le dialogue se fait d'une manière directe, il a un impact sur la vie socioprofessionnelle des deux entités concernées. Relativement à notre investigation, on a quatre facteurs principaux qui peuvent empêcher ou bloquer le fonctionnement normal du dialogue social au sein de la SOMAPECHE :

- le complexe : Il est un ensemble des traits personnels et individuels, acquis dans l'enfance, doués d'une puissance active et généralement inconscients.. Pour les dirigeants et les chefs hiérarchiques, ils possèdent ce qu'on appelle complexe de supériorité. Ils pensent être au-dessus de leurs subordonnés. Contrairement à ce premier cas, les exécutants et les subordonnés possèdent un complexe d'infériorité. Ils pensent qu'ils se situent en bas d'hiérarchie et sous la direction de quelqu'un d'autre. Ces deux complexes sont tous mauvais et détruisent beaucoup de chose ;
- la timidité : Elle est un sentiment de gêne, un sentiment pénible de son humiliation et de son abaissement devant autrui. A titre d'exemple, au cours d'une réunion trimestrielle de tous les travailleurs, dirigée par le Directeur général de la SOMAPECHE, c'est la timidité qui freine un individu de prendre la parole devant tout le monde ;
- la peur : Elle est une émotion qui accompagne la prise de conscience d'un danger, d'une menace. La peur de prendre une lourde responsabilité, la peur de dévoiler quelque chose en un moment opportun, elle est néfaste dans un milieu professionnel. A tout le personnel donc, il ne faut pas avoir peur ;
- le manque d'information et la circulation de fausses nouvelles à l'intérieur de la société empêchent aussi le dialogue social car cette situation risque de marginaliser et d'écarter les gens face à la vraie information ou à la réalité exacte. Notons bien que cette information est à la fois capitale et primordiale au niveau de société car elle aide les dirigeants à prendre des décisions en cas de nécessité.

CONCLUSION

Le travail occupe une place prépondérante dans l'univers des sociologues. Facteur de production, il fait évoluer le savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenus qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de biens ou de services. A ceux qui disent que le moment est venu de préférer le confort et la lutte, il faut rappeler d'abord que notre bien-être reste fragile dans un monde démuní. Les besoins croissent plus vite que les moyens de les satisfaire. Dans le secteur privé, les opérateurs économiques aussi bien nationaux qu'étrangers doivent chercher les moyens efficaces afin de promouvoir un travail décent, un emploi durable et une activité économique en bonne marche.

Située dans la rubrique sociologie du travail, cette étude fait partie d'une première investigation entreprise au sein de la SOMAPECHE. Il convient de rappeler l'objet de notre recherche : « Etudier le travail des marins dans une société de pêche ». Par rapport aux autres emplois dans les divers secteurs d'activité, le travail des marins constitue un cas particulier . Cette particularité se présente sous diverses formes, à savoir : travailler en mer profonde ou en haute mer, exercer l'emploi dans des conditions très dures, parfois pénibles, travailler très loin du foyer conjugal et familial... Quant au secteur pêche industrielle, le travail possède un caractère collectif et aussi associatif. A bord d'un navire ou d'un chalutier crevettier, l'esprit d'équipe est mis en jeu. Le sentiment d'appartenance professionnelle apparaît plus fréquemment grâce à leur emploi commun et aussi à leur objectif unique.

L'espace consacré à la vie quotidienne et au travail à bord est souvent très restreint. Le navire transporte en effet un volume d'équipement considérable, nécessaire au stockage et à la transformation des produits pêchés. Il reste donc très peu d'espace destiné à la vie quotidienne et au travail proprement dit. Les pêcheurs doivent travailler à proximité de machines puissantes et potentiellement dangereuses. Par ailleurs, du fait de l'exiguïté du logement de l'équipage, les pêcheurs vivent côte à côte, ce qui aggrave éventuellement leur stress et favorise la contagion en cas de maladie.

En principe, les risques varient selon la zone des opérations de pêche, la taille du navire, l'équipement qu'il transporte et les tâches qu'assument les marins. Les petits chalutiers sont plus fragiles en cas de mauvais temps, notamment les tempêtes et les cyclones tropicaux.

Les bas revenus salariaux et la faible motivation des marins face aux coûts de la vie, constituent une des contraintes majeures de la SOMAPECHE et ses employés. La politique de rémunération de cette société doit s'inscrire dans le cadre plus général d'une politique de gestion prévisionnelle du personnel, qui elle-même doit tenir compte des orientations de la politique nationale des salaires. Celle-ci a été caractérisée, depuis le début de la seconde République (1975), par des options qui ont tendu à minimiser le salaire directement perçu (salaire de base) au profit de diverses formes de rémunération indirecte (indemnités, primes...). La logique professionnelle montre que quand les marins sont bel et bien motivés, ils ont une ambition de donner le maximum d'efforts physiques et intellectuels au profit de l'entreprise : d'où le rôle crucial joué par cette motivation. A partir de cette investigation menée auprès de la SOMAPECHE, nous pouvons schématiser et faire une étude semblable aux autres sociétés de pêche, implantées sur le littoral nord-ouest de Madagascar, notamment la pêche industrielle.

Sous une vision plus large, le Bureau international du travail, le Ministère de la fonction publique, du travail et des lois sociales, le Conseil national de l'emploi, la Collectivité des employeurs et celle des travailleurs devraient chercher une solution efficace et à long terme en améliorant :

- la Politique nationale de l'emploi ;
- la Convention collective ;
- le Règlement intérieur ;
- le Code du travail ;
- le Code de la prévoyance sociale.

En d'autres termes, cette approche nécessite une collaboration étroite et en permanence entre les diverses institutions concernées. De plus, elle signifie aussi la concrétisation et la réalisation du tripartisme et du dialogue social afin de surmonter et d'éviter les problèmes à venir, notamment pour les générations futures.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES GENERAUX

1. **Aron (R.)**, « Classe sociale, classe dirigeante, dans l'entreprise », archives européennes de sociologie, édition PUF, 1960 ;
2. **Aron (R.)**, « Les étapes de la pensée sociologique », édition PUF, 1967 ;
3. **Boudon (R.) & Bourricaud (F.)**, « Dictionnaire critique de la sociologie », édition PUF, mise à jour 1990 ;
4. **Boudrillard (J.)**, « La société de consommation », édition Denoël, Paris, 1970 ;
5. **Bourdieu (P.)**, « Distinction, critique sociale du jugement », édition de minuit, Paris, 1979 ;
6. **Bourdieu (P.)**, « Le métier du sociologue », Mouton, Paris, 1968 ;
7. **Castel (R.)**, « Les métamorphoses de la question sociale », une chronique du salariat, édition Gallimard, Paris, 1995 ;
8. **Cordellier (S.)**, « L'Etat du tiers monde », édition la découverte, 1989 ;
9. **Durkheim (E.)**, « Les règles de la méthode sociologique », édition PUF, Paris, 1977 ;
10. **Ferréol (G.)**, « Dictionnaire de sociologie », édition Armand Colin, 1995 ;
11. **Mauss (M.)**, « Essais de sociologie », édition de minuit, 1968 ;
12. **Pinto (R.)**, « Méthodes des sciences sociales », Tome II, dalloz 11, 1964 ;
13. **Touraine (A.)**, « Pourrons-nous vivre-ensemble ? », Egaux et différents, édition Fayllard, Paris, 1997 ;
14. **Weber (M.)**, « Economie et société », Première partie, Plon, 1965 ;

OUVRAGES SPECIALISES

15. **BIT**, « L'accès à un emploi et à un revenu décent : cas de l'industrie de pêche », Genève, 1995 ;
16. **BIT**, « Rapport annuel sur le travail des gens de mer », Genève, 2000 .

17. **Camerlynck (P.),** « Les accidents et les lésions dans l'industrie de pêche », Traduction et édition CLM, New York, 1998 ;
18. **Centre national de la formation professionnelle,** « Le droit du travail », Brevet d'agent de maîtrise, première & deuxième années, 1991 ;
19. **Despax (M.),** « La gestion du personnel : aspects juridico-sociologiques », édition CUJAS, Paris, 1970 ;
20. **Jaccard (P.),** « Psycho-sociologie du travail », études et documents PAYOT, 1966 ;
21. **Marty (G.),** « Les marins et leur emploi », édition PUF, Paris, 2002 ;
22. **Memmi (A.),** « Sociologie du travail : cas pratique de la société de pêche », édition Armand Colin, Paris, 1997 ;
23. **Office national de l'environnement,** « Rapport sur l'état de l'environnement marin à Madagascar », crédit ITF, Mai 2000 ;
24. **OIT,** « La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail », Genève, 2002 ;
25. **Pelissier (J.),** « Les relations de travail dans l'entreprise », édition CUJAS, Paris, 1974 ;
26. **Solus (H.),** « Introduction aux conditions de travail », édition PUF, 1998 ;
27. **Vianey (K.P.),** « Travail des marins : cas de la PECHEEXPORT », édition ENEM, Mahajanga, 1998 ;

DOCUMENTS OFFICIELS

28. **Journal officiel de la République de Madagascar,** « Les objectifs de l'Etat en matière de redevances sur la pêche crevette », décret numéro 2000-415, paru le 26 Mars 2000 ;
29. **Ministère de la fonction publique & des lois sociales,** « Code du travail », les grands textes, édition Foi et justice, 1989 ;
30. **Ministère de la fonction publique & des lois sociales,** « La politique nationale de l'emploi », édition Foi et justice, 1990 ;
31. **Ministère de l'économie, des finances et du budget,** « Document pour la stratégie de réduction de la pauvreté », DSRP, 2003.

PRESSES ECRITES ET JOURNAUX PERIODIQUES

32. **L'express de Madagascar**, paru le 13.05.05, « La zone économique exclusive de pêche à Madagascar », n° 3096, p.5 ;
33. **Les nouvelles**, paru le 28.04.05, « Gros plan sur la pêche maritime de la côte ouest malgache », n° 0358, p.8 ;
34. **Midi Madagascar**, paru le 24.11.04, « MAEP : mesures protectrices de notre territoire maritime », n° 6477, p.4 ;
35. **Madagascar Tribune**, paru le 19.05.05, « Asan'ny tatsambo malagasy », n° 4956, p.11 ;
36. **La gazette de la Grande Ile**, paru le 05.11.04, « La surveillance des pêches », n° 0505, p.09 ;
37. **Le Quotidien**, paru le 09.11.04, « La lutte contre la pêche clandestine », n° 329, p.04 ;

DOCUMENTS SUR LES SITES WEB

38. www.big.mer.com
« Dictionnaire de pêche »
Dexient (A.F.) ;
39. www.union.marins.com
« Union internationale des marins »
Debois (A.) ;
40. www.mersanté.net
« La santé des gens de mer »
BIT ;
41. www.mnhn.fr
«Collectif pour la rénovation de travail des marins »
Musée de l'homme ;
42. www.ilo.mg
« Tripartisme et dialogue social »
BIT Madagascar ;
43. www.marins.mg
« Valoriser le travail des marins »
ENEM Mahajanga.

LISTE DE TABLEAUX, GRAPHIQUE ET CARTE

Les tableaux dans cet ouvrage sont issus de différentes sources, à savoir :

- ✓ Enquête de l’auteur ;
- ✓ SOMAPECHE *Mahajanga* ;
- ✓ MAEP à *Antananarivo*.

Tableaux numéros :

1. Typologie de la population par *fokontany*
2. Evolution de l’effectif du personnel
3. Nationalité et ethnicité d’origine
4. Statut de l’équipage
5. Typologie de chalutiers selon leurs tailles
6. Navires de la SOMAPECHE ayant eu la licence de pêche en 2004
7. Grades et catégories professionnelles
8. Grille indiciaire des travailleurs de la SOMAPECHE
9. Opinion concernant la motivation de salaire
10. Accidents de navires de pêche

Graphique

1. Organigramme de la SOMAPECHE

Carte géographique

1. Commune urbaine de *Mahajanga* I et ses environs

ANNEXES

1.Questionnaire

2.Formulaire de demande de licence

ANNEXE 1

Thème: Le travail des marins à la SOMAPECHE

QUESTIONNAIRE

Type standard: destiné aux marins de la SOMAPECHE

1. Renseignements généraux

sexe ☐ M ☐ F nationalité ethnique..... âge.....
ancienneté grade..... cat. prof..... région d'origine.....

2. Situation matrimoniale

☐ célibataire ☐ marié(e) ☐ divorcé(e) ☐ veuf(ve) ☐ concubin(e)
depuis... Quel est le nombre d'enfants en charge ?

3. Quel est le motif qui vous a poussé à travailler en qualité de marin ?

☐ aimer le travail ☐ être au chômage ☐ inciter par l'autrui ☐ emploi sûr et durable ☐ par voie d'héritage

4. Concernant la rémunération, votre salaire mensuel est-il motivant ?

☐ oui ☐ peu motivant ☐ non Pourquoi ?.....

5. Vis-à-vis du logement, quelle est votre situation ?

☐ logé(e) par la société ☐ propriétaire ☐ locataire

Si vous êtes locataire, préciser le montant du loyer : Ar

6. Au sein de la société, quel est le type de climat socioprofessionnel ?

rapport dirigeants - employés	<input type="checkbox"/> bon	<input type="checkbox"/> moyen	<input type="checkbox"/> mauvais
rapport employés - employés	<input type="checkbox"/> bon	<input type="checkbox"/> moyen	<input type="checkbox"/> mauvais

7. On veut connaître votre avis concernant le matériel de pêche :

<input type="checkbox"/> Complets	<input type="checkbox"/> neufs	<input type="checkbox"/> confortables
<input type="checkbox"/> Incomplets	<input type="checkbox"/> anciens	<input type="checkbox"/> non confortables

8. En dehors de votre profession, avez-vous une activité rémunératrice secondaire ?

☐ oui ☐ non

Si oui, quel est son type ?.....

9. Quelle est votre suggestion pour améliorer les conditions de travail des marins ?

.....
.....

10. A propos du syndicalisme au sein de la SOMAPECHE , êtes-vous :

☐ syndiqué ☐ non syndiqué pourquoi ?.....

11. Face aux risques d'accident de travail, les marins sont-ils bel et bien protégés ?

☐ oui pourquoi ?.....

☐ non pourquoi ?.....

12. Quelle est votre opinion quant à l'avenir proche ou lointain de la société ?

☐ meilleur ☐ moyen ☐ mauvais

ANNEXE 2

FORMULAIRE DE DEMANDE DE LICENCE

1. Nouvelle demande ou renouvellement : ☐ ND ☐ R
2. Nom du navire et pavillon.....
3. Durée de validité : du.....au.....
4. Nom de l'armateur.....
5. Adresse de l'armateur.....
6. Nom et adresse de l'affrèteur, si différent des points 4 & 5.....
7. Nom du commandant ou capitaine du navire.....
8. Numéro d'immatriculation.....
9. Identification extérieure du navire.....
10. Port et lieu d'enregistrement.....
11. Longueur et largeur hors tout du navire.....
12. Tonnage brut et tonnage net du navire.....
13. Marque et puissance du moteur principal.....
14. Puissance de congélation.....

15. Capacité des cales (m³).....
16. Indicatif d'appel radio.....
17. Autres équipement de communication.....
- 18 Equipement d'aide à la pêche.....
19. Effectif de l'équipage par nationalité.....
20. Numéro de la licence de pêche (en cas de renouvellement, veuillez joindre ici l 'ancienne licence).....

Je soussigné,

.....,

certifie l'exactitude des renseignements ci-dessus et m'engage à les respecter.

Cachet et signature de l'armateur

Date
