



Nouveau contrat social pour la justice sociale : perspective des syndicats africains

- Document de travail n° 2024001, ALREI 2024

Par Dr. Hod Anyigba

Résumé

Ce document de travail propose une réflexion sur la nécessité d'un « nouveau contrat social » pour l'Afrique. Il préconise de repenser les relations entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements dans un contexte de profonds changements d'ordre économique, social et environnemental. L'ancien contrat social, établi sur la base des accords conclus après la Seconde Guerre mondiale, a largement échoué en Afrique en raison de nombreux facteurs, notamment les politiques néolibérales, les programmes d'ajustement structurel et la montée de la précarité du travail dans l'économie informelle. Cet échec, exacerbé par les changements technologiques et la crise climatique, nécessite un cadre qui place la justice sociale, l'équité et l'inclusion en tête de l'agenda. Les six revendications portées par les syndicats au niveau mondial dans le cadre d'un nouveau contrat social concernent : des emplois décents et respectueux du climat, les droits universels des travailleurs, le salaire minimum vital, la protection sociale universelle, l'égalité et l'inclusion. Selon ce document de travail, les syndicats africains sont particulièrement bien placés pour défendre ces principes, en s'appuyant sur leur rôle historique de défenseur et de stratège. De plus, il recommande aux syndicats des mesures concrètes pour faire avancer cet agenda, notamment le renforcement des droits du travail dans l'économie informelle, la défense de transitions justes et la promotion de politiques de croissance inclusives. Enfin, l'établissement d'un nouveau contrat social est présenté comme un chemin critique vers un avenir du travail plus juste et plus résilient en Afrique. Ce document souligne le rôle collaboratif des syndicats, des employeurs et des gouvernements pour favoriser la justice sociale et la prospérité économique.

Introduction

Le continent africain est à un tournant décisif, marqué à la fois par des perspectives de transformation économique et par des défis liés à de profondes mutations du paysage mondial sur les plans économique, social et environnemental. Le monde du travail a quant à lui profondément changé, en raison des progrès des nouvelles technologies, mais aussi des effets de la crise climatique et de l'impact de la mondialisation sur les économies locales. Face à ces changements, un consensus se dégage de plus en plus sur la nécessité d'un « nouveau contrat social », c'est-à-dire un cadre conceptuel qui permettrait de redéfinir les termes et conditions des relations entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, tout en veillant à ce que la justice sociale soit au cœur de la prise de décision économique et politique. Ce document de travail examine les raisons d'être de ce nouveau contrat social du point de vue des syndicats africains. Il met l'accent sur les insuffisances de l'ancien contrat social, mais aussi sur l'impact des politiques économiques néolibérales et sur la nécessité de développer une approche de la gouvernance économique mondiale axée sur les travailleurs.

Le nouveau contrat social repose sur des principes d'équité, d'égalité et d'inclusion, qui sont nécessaires pour remédier aux insuffisances du modèle précédent. La Confédération syndicale internationale (CSI) a en particulier identifié six revendications clés qui sont essentielles à ce nouveau cadre : (1) la création d'emplois décents, respectueux du climat, assortis de mesures de transition justes ; (2) les droits de tous les travailleurs ; (3) le salaire minimum vital et l'égalité de rémunération ; (4) la protection sociale universelle ; (5) l'égalité et la non-discrimination ; et (6) l'inclusion. Ce document de travail affirme que le mouvement syndical africain est particulièrement bien placé pour faire avancer ces revendications, en s'appuyant sur son héritage historique en matière de plaidoyer et sur son rôle stratégique dans la définition de l'avenir du travail sur l'ensemble du continent.

L'ancien contrat social : pourquoi a-t-il échoué ?

Il est essentiel de réfléchir aux insuffisances de l'ancien modèle pour comprendre la nécessité d'un nouveau contrat social. D'un point de vue historique, l'ancien contrat social a été établi après la Seconde Guerre mondiale et reposait sur un accord implicite entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Selon Esping-Andersen (1990), l'ancien contrat garantissait le plein emploi, la protection sociale (soins de santé et pensions) ainsi que le droit à la négociation collective dans les pays développés. Cependant, ce contrat n'a jamais été pleinement mis en œuvre dans la plupart des pays africains et, là où il existait, ses dispositions se sont largement effritées en raison de plusieurs facteurs, dont les crises économiques, les programmes d'ajustement structurel (PAS) et la montée de la précarité du travail dans l'économie informelle.

L'ajustement structurel et le néolibéralisme

En Afrique, l'effondrement de l'ancien contrat social peut être largement attribué à l'introduction de politiques économiques néolibérales, notamment par le biais des programmes d'ajustement structurel (PAS) des années 1980 et 1990. Le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale ont imposé aux pays africains des politiques d'économie de marché, des privatisations et des mesures d'austérité en échange d'une aide financière. Ces programmes, qui visent à stabiliser les économies, ont souvent eu des répercussions désastreuses sur les travailleurs. Ils ont entraîné la suppression d'emplois dans le secteur public, la baisse des salaires et le démantèlement des systèmes de protection sociale (Mkandawire & Soludo, 1999).

Dans le sillage des réformes néolibérales, l'économie informelle s'est rapidement développée et est devenue la principale source d'emploi pour de nombreux Africains. Les travailleurs de l'économie informelle, par définition, ne bénéficient pas des protections accordées à leurs homologues de l'économie formelle, notamment l'accès aux pensions, aux soins de santé et à l'assurance-chômage (OIT, 2020). Parallèlement à l'intégration croissante des économies africaines dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, les conditions de travail se sont détériorées, notamment en raison de la précarité des emplois, de la suppression des salaires et de l'érosion des droits des travailleurs. Par conséquent, l'ancien contrat social, fondé sur l'hypothèse d'un emploi stable et formel assorti d'une protection sociale, est devenu de plus en plus obsolète.

Les bouleversements technologiques et la fragmentation du marché du travail

Les avancées technologiques, notamment dans les domaines de l'automatisation, de l'intelligence artificielle (IA) et de l'économie de plateforme, ont profondément déstabilisé les marchés du travail traditionnels. Bien qu'elles offrent de nouvelles possibilités d'innovation et de croissance, ces technologies exacerbent également les inégalités en créant une dualité sur le marché du travail : d'une part, une poignée de travailleurs hautement qualifiés bénéficiant de l'économie numérique, et d'autre part, un grand nombre de travailleurs relégués à des emplois précaires et mal rémunérés avec peu de sécurité de l'emploi (Brynjolfsson & McAfee, 2014). L'économie de plateformes se développe rapidement en Afrique, en particulier dans des secteurs comme les services de covoiturage et de livraison. Les emplois dans ces secteurs sont souvent informels et ne proposent aucune protection sociale, ce qui rend les travailleurs vulnérables à l'exploitation (De Stefano et al., 2020). Par ailleurs, l'automatisation de l'industrie manufacturière et d'autres secteurs constitue une menace grave pour les formes traditionnelles d'emploi. Dans des secteurs qui emploient une grande partie de la main-d'œuvre africaine, tels que l'exploitation minière et l'agriculture, l'automatisation a entraîné des suppressions d'emplois, avec peu ou pas de dispositions pour le recyclage ou la reconversion professionnelle (Rodrik & Sabel, 2022). Les travailleurs sont ainsi laissés à la merci des forces du marché lorsque aucun cadre solide pour gérer ces transitions n'est en place. Cette situation contribue à l'augmentation des inégalités et des troubles sociaux.

Le changement climatique et la transition juste

La crise climatique représente un autre défi de taille pour le contrat social actuel. Les effets du changement climatique sont particulièrement aigus en Afrique, où de nombreux travailleurs exercent dans des secteurs tributaires des ressources naturelles, tels que l'agriculture, l'exploitation minière et la pêche. La hausse des températures, la variabilité des précipitations et les phénomènes météorologiques extrêmes ont bouleversé les moyens d'existence, précipitant des millions de travailleurs dans la pauvreté (PNUE, 2021). Parallèlement, l'effort mondial en faveur d'une décarbonation et d'une transition vers une économie à faibles émissions de carbone a entraîné des pertes d'emplois dans des secteurs d'activités extractives comme celui du charbon.

L'ancien contrat social, qui reposait sur la croissance économique sans pour autant tenir compte de la durabilité environnementale, s'est avéré inadapté pour répondre aux besoins des travailleurs touchés par le changement climatique. Dans ce contexte, le concept de "transition juste" a gagné en importance, plaidant pour des politiques qui soutiennent les travailleurs dans leur transition vers des emplois plus écologiques tout en garantissant la protection sociale et la sécurité économique. L'incorporation

de ces principes dans le nouveau contrat social est indispensable pour que personne ne soit laissé pour compte dans la transition vers une économie durable (CSI, 2019).

La croissance inclusive : clé de la justice sociale

La croissance inclusive est essentielle à la mise en place d'un nouveau contrat social. Ce terme désigne une croissance économique qui repose sur une large assise pour que toutes les couches de la société, en particulier les plus vulnérables, jouissent de ses bienfaits (OCDE, 2021). Dans de nombreux pays africains, la croissance économique se concentre souvent dans des secteurs spécifiques, tels que les industries extractives, ce qui entraîne de profondes inégalités dans la répartition des revenus et l'accès aux opportunités. Une croissance inclusive permettrait de résorber ces disparités grâce à la promotion de politiques de distribution plus équitable des bénéfices qui en résultent. Pour faire de la justice sociale une réalité, les politiques économiques ne doivent pas seulement viser à augmenter la taille du gâteau économique, mais aussi garantir que tous les travailleurs, qu'ils soient formels ou informels, qualifiés ou non qualifiés, profitent des bienfaits de la croissance. Les syndicats doivent jouer un rôle central en plaidant en faveur d'une croissance inclusive et en faisant pression pour des réformes du marché du travail, des systèmes de protection sociale et des politiques fiscales qui réduisent les inégalités et favorisent la mobilité sociale (Rodrik & Sabel, 2022).

La nécessité d'un nouveau contrat social

Les insuffisances de l'ancien contrat social ont mis en évidence la nécessité d'un nouveau cadre plus inclusif, plus équitable et mieux adapté aux défis du 21^e siècle. Le nouveau contrat social ne vise pas seulement à améliorer les salaires ou les conditions de travail ; il s'inscrit dans une perspective de redéfinition fondamentale des relations entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, afin de placer la dignité humaine, la justice sociale et la durabilité de l'environnement au premier plan. Le nouveau contrat social préconisé par la CSI repose sur six revendications clés, chacune d'entre elles s'attaquant aux insuffisances de l'ancien système et proposant des solutions concrètes pour construire un monde du travail plus juste et plus résilient.

1. La création d'emplois décents, respectueux du climat et assortis des mesures de transition justes

La revendication concernant la création d'emplois décents, économiquement viables et respectueux de l'environnement est au cœur du nouveau contrat social. La transition vers une économie à faibles émissions de carbone représente une occasion unique de créer des millions d'emplois dans des secteurs comme les énergies renouvelables, l'agriculture durable et l'industrie verte. Toutefois, cette démarche doit être gérée de manière à assurer une « transition juste » pour les travailleurs des industries qui sont négativement affectées par le virage vers la durabilité (OIT, 2018). Cela implique notamment de proposer aux travailleurs des secteurs vulnérables (mines, industries pétrolières et gazières) des programmes de reconversion professionnelle, de protection sociale et d'assistance. Le concept de transition juste est particulièrement pertinent en Afrique, où de nombreuses économies sont encore fortement tributaires des industries extractives. Les syndicats ont un rôle central à jouer dans la défense des politiques favorisant la création d'emplois verts, tout en veillant à ce que les travailleurs des secteurs traditionnels ne soient pas laissés pour compte. Cela implique notamment d'encourager les investissements dans les infrastructures d'énergie renouvelable et de plaider en faveur de politiques favorisant le développement d'industries durables, notamment dans les domaines de l'agroforesterie, de l'écotourisme et de la pêche durable (OIT, 2020).

2. Les droits des travailleurs

Le nouveau contrat social doit garantir les droits fondamentaux de tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi ou leur secteur. Cela inclut le droit à un salaire équitable, à des conditions de travail sûres et le droit de s'organiser pour négocier collectivement. En Afrique, où la majorité des travailleurs sont employés dans l'économie informelle, il est particulièrement important d'étendre ces droits aux travailleurs informels (OIT, 2020). Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer en plaidant pour la formalisation du travail informel et en faisant pression pour une législation du travail plus stricte qui protège les travailleurs de l'exploitation. Il s'agit notamment de plaider pour la reconnaissance des travailleurs des plateformes, des travailleurs de l'économie des petits boulots et d'autres formes d'emploi atypiques en tant qu'employés qui devraient bénéficier des mêmes droits et mesures de protection que les travailleurs du secteur formel (De Stefano et al., 2020).

3. Le salaire minimum vital et l'égalité de rémunération

L'une des principales revendications concernant le nouveau contrat social est l'instauration d'un salaire minimum vital pour permettre aux travailleurs de jouir d'un niveau de vie décent. Les salaires demeurent stagnants dans de nombreux pays africains et les inégalités de revenus sont de plus en plus marquées, en particulier entre les hommes et les femmes. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal est au cœur de cette revendication, tout comme la nécessité de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (OCDE, 2021). Les syndicats doivent plaider en faveur de politiques qui établissent des salaires minimums nationaux, et faire pression pour que les mécanismes de fixation des salaires prennent en compte le coût de la vie. Cela est particulièrement important dans le contexte d'une inflation croissante et de l'augmentation du coût des biens et services de base sur tout le continent (OIT, 2020).

4. La protection sociale universelle

La mise en place d'une protection sociale universelle constitue un élément essentiel du nouveau contrat social. En Afrique, où les systèmes de protection sociale sont souvent peu développés, voire quasi inexistant, l'élargissement de l'accès aux soins de santé, aux pensions et aux allocations de chômage est essentiel pour réduire la vulnérabilité et promouvoir l'inclusion sociale (OIT, 2020). Les systèmes de protection sociale doivent être conçus pour couvrir tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle et des formes d'emploi atypiques. Les syndicats doivent faire pression pour la mise en place de socles universels de protection sociale qui assurent un niveau minimum de sécurité des revenus pour tous les travailleurs. Il s'agit notamment de plaider en faveur de politiques qui étendent la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle et de faire pression pour la mise en place de régimes d'assurance sociale contributifs qui fournissent des pensions, des soins de santé et des allocations de chômage à tous les travailleurs (OIT, 2018).

5. L'égalité et la non-discrimination

Le nouveau contrat social doit être fondé sur les principes d'égalité et de non-discrimination, en mettant particulièrement l'accent sur la lutte contre les inégalités structurelles dans le monde du travail. En Afrique, les femmes, les jeunes et les personnes handicapées sont souvent surreprésentés dans les emplois précaires et mal rémunérés. Les syndicats doivent plaider en faveur de politiques favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment l'égalité de rémunération pour un travail égal, le congé parental rémunéré et l'accès à des services de garde d'enfants abordables (OCDE, 2021). Ils doivent également promouvoir l'inclusion des groupes marginalisés dans les processus décisionnels et veiller à ce que leur voix soit entendue dans les

discussions sur les politiques du marché du travail et les systèmes de protection sociale (OIT, 2020).

6. L'inclusion et la participation

Enfin, le nouveau contrat social doit être inclusif et garantir que tous les travailleurs ont leur mot à dire dans façonnement de l'avenir du travail. Il s'agit notamment de promouvoir la participation active des travailleurs à la prise de décision, tant sur le lieu de travail que dans le cadre de discussions politiques plus larges. Les syndicats doivent œuvrer à renforcer les droits de négociation collective et faire pression pour que des représentants des travailleurs siègent dans les instances décisionnelles nationales et régionales (OIT, 2020).

Recommandations pour les syndicats africains

Les syndicats africains doivent prendre les mesures clés suivantes pour faire avancer l'agenda du nouveau contrat social :

1. **Renforcer la défense des droits du travail dans l'économie informelle** - Compte tenu de la prévalence du travail informel en Afrique, les syndicats doivent faire de la formalisation de l'emploi informel une priorité. Il s'agit notamment de plaider en faveur d'une législation du travail qui étende les droits et la protection aux travailleurs de l'économie informelle et de faire pression pour que les travailleurs de l'économie informelle soient inclus dans les systèmes de protection sociale. La question de la formalisation doit être réexaminée. Cela ne signifie pas une documentation formelle des approches informelles. Cela implique une approche plus inclusive du développement dans un continent où les secteurs informels et formels coexistent.
2. **Défendre l'agenda de la transition juste**
Les syndicats doivent s'engager activement dans les discussions sur la politique climatique, en plaidant pour une transition juste qui crée des emplois verts et soutient les travailleurs des secteurs touchés par la décarbonisation. Cela implique de travailler avec les gouvernements et les employeurs pour développer des programmes de formation qui équipent les travailleurs des compétences requises dans le domaine de l'économie verte.
3. **Promouvoir des politiques de croissance inclusive**
Les syndicats doivent faire pression pour que des politiques économiques favorables à une croissance inclusive soient mises en place et pour que tous les travailleurs bénéficient du développement économique. Cela implique de plaider en faveur de systèmes fiscaux progressifs, d'investissements dans les services publics et de politiques qui réduisent les inégalités de revenus.

Domaines d'Action pour Adoption par les Syndicats

1. Promouvoir l'établissement de socles de protection sociale universelle offrant des soins de santé, des pensions et des allocations chômage à tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle et de l'économie des plateformes.
2. Plaider pour des politiques nationales de salaire minimum basées sur le coût de la vie et réduire les écarts de rémunération entre les sexes grâce à des mécanismes de fixation des salaires et à la négociation collective.
3. Participer activement aux discussions sur les politiques climatiques pour garantir une transition équitable vers des emplois verts, des programmes de reconversion professionnelle et un soutien financier aux travailleurs dans les secteurs affectés par la décarbonisation.

4. Élaborer des politiques qui étendent les droits et les protections aux travailleurs informels, formalisent le travail informel sans compromettre les économies locales, et soutiennent les droits à la négociation collective.
5. Défendre des systèmes fiscaux progressifs, un investissement accru dans les services publics et des politiques réduisant les inégalités de revenus tout en garantissant l'accès équitable aux opportunités économiques pour tous les travailleurs.

Conclusion

La nécessité d'un nouveau contrat social n'est pas seulement une réponse aux insuffisances de l'ancien système ; c'est une reconnaissance des changements fondamentaux qui se produisent dans le monde du travail. Le développement des nouvelles technologies, les effets du changement climatique et les défis posés par la mondialisation exigent tous une nouvelle approche de la gouvernance économique - une approche où la priorité est donnée aux besoins des travailleurs et à la promotion de la justice sociale. Les syndicats africains ont un rôle essentiel à jouer dans la mise en place de ce nouveau contrat social, en plaidant pour des politiques susceptibles de créer des emplois décents, de protéger les droits des travailleurs et de garantir une protection sociale universelle.

Le nouveau contrat social doit être fondé sur les principes d'équité, d'égalité et d'inclusion, afin qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte dans la transition vers un nouveau monde du travail. En insistant sur la création d'emplois décents et respectueux du climat, sur l'extension des droits des travailleurs à tous les secteurs et sur la mise en place de systèmes de protection sociale universels, les syndicats peuvent contribuer à créer un avenir plus juste et plus résilient pour tous les travailleurs. En fin de compte, le succès du nouveau contrat social dépendra de la capacité des syndicats, des employeurs et des gouvernements à travailler ensemble à la poursuite d'une vision commune de la justice sociale et de la prospérité économique.

Références

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.

De Stefano, V., Aloisi, A., & Berg, J. (2020). *The Role of Trade Unions in the Regulation of the Gig Economy: Comparative Perspectives*. In *The Future of Work: The Impact of New Technologies on Workers' Rights* (pp. 75-95). International Labour Organization (ILO).

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.

International Labour Organization (ILO). (2018). *World Employment Social Outlook 2018: Greening with Jobs*. ILO.

International Labour Organization (ILO). (2020). *World Employment and Social Outlook 2020: Trends 2020*. ILO.

International Trade Union Confederation (ITUC). (2019). *Just Transition: A Trade Union Perspective*. ITUC.

Mkandawire, T., & Soludo, C. (1999). *African Voices on Structural Adjustment: A Discussion of the Issues*. In *Africa's Economic Crisis: A Review of the Past and a Look Ahead*. University of Cape Town Press.

OECD. (2021). *Inclusive Growth: A Pathway to Growth for All*. OECD Publishing.

Rodrik, D., & Sabel, C. F. (2022). *Building a Good Jobs Economy: The Challenge of Digital Technology*. In *The New Economy: Transforming Growth and Productivity in the Global Economy*. International Monetary Fund (IMF).

United Nations Environment Programme (UNEP). (2021). *The Adaptation Gap Report 2021: The State of Adaptation in Africa*. UNEP.

A propos de l'Institut africain de recherche et d'éducation ouvrière (ALREI).

ALREI est un centre de recherche et de formation semi-autonome de l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique). Il a pour vocation de soutenir, de revitaliser et de renforcer le mouvement syndical africain. Les points de vue et les opinions exprimés dans cette publication sont ceux de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de la CSI-Afrique ou d'ALREI. Ni la CSI-Afrique ni ALREI ne peuvent en être tenus responsables.