

INTERCENTRALE (CNTG-USTG) CSI /Afrique- CFDT-INST BELLEVILLE

COMITÉ D'ANALYSE ET DE RECHERCHE SYNDICALE DE GUINÉE

(CARES-GUINÉE)

**PROJET : « Soutenir l'action syndicale en matière économique pour
faire du travail décent une réalité en Afrique »**

RAPPORT FINAL

THEME DE RECHERCHE

***« L'Etat des lieux des filiales des entreprises multinationales en
Guinée et des Accords- Cadres Mondiaux (ACM) signés par les
Fédérations Syndicales Internationales et les entreprises
multinationales dont les filiales sont en Guinée »***

Projet Cofinancé par :



Septembre 2019

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| SOMMAIRE..... | 2 |
| REMERCIEMENTS | 3 |
| AVANT-PROPOS..... | 4 |
| LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS | 5 |
| INTRODUCTION..... | 7 |
| Section I :La cartographie des filiales des entreprises multinationales et des ACM signés par les FSI et les EMN dont les filiales sont présentes en Guinée par secteur. | 10 |
| Section II : Perspectives d’actions envisageables | 36 |
| CONCLUSION..... | 39 |
| BIBLIOGRAPHIE | 41 |
| ANNEXES | 43 |
| TABLE DES MATIERES | 47 |

REMERCIEMENTS

L'équipe de recherche exprime ses sincères remerciements aux différents cadres et agents du ministère de l'Industrie par le biais de la Chambre d'Industrie, d'Artisanat et de Commerce (CIAG) et la fédération des mines et carrières de la Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG) qui ont bien voulu lui apporter un appui lors de la recherche documentaire sur la cartographie des entreprises agréées en Guinée faisant partie du recueil des filiales des entreprises multinationales ayant signé les accords-cadres mondiaux avec les Fédérations Syndicales Internationales (FSI).

Ces remerciements vont également aux différentes Directions Générales des filiales des multinationales ayant contribué à l'élaboration de ce document.

Elle exprime aussi sa profonde gratitude aux partenaires de la CSI-Afrique, CFDT- et de l'Institut Belleville ainsi qu'à l'AFD pour leurs contributions au projet dont le CARES-Guinée a bénéficié. Cet appui qui, reste un moyen sûr et efficace de renforcement des capacités d'intervention des organisations syndicales guinéennes pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs de Guinée.

De même ces remerciements vont enfin aux différentes organisations syndicales CNTG et USTG parties prenantes du projet qui, ont eu confiance en l'équipe en lui apportant leur soutien financier et matériel pour la réussite des travaux de recherche.

AVANT-PROPOS

Le développement humain durable répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à assurer leurs propres besoins et aspirations.

Aussi, le chantier du respect des responsabilités sociétales des entreprises est-il présenté comme une priorité en Guinée ? les pouvoirs publics l'ont-ils systématiquement inséré dans les stratégies de lutte contre la pauvreté ?

Diverses filiales des entreprises multinationales ne sont pas généralement déclarées et/ou immatriculées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale(CNSS) pour pouvoir faire bénéficier aux travailleurs le système de sécurité sociale devant couvrir les risques liés aux accidents de travail, aux maladies professionnelles et à la retraite.

Le CARES-Guinée a fait des constats sur le non-respect du code du travail guinéen et des conventions internationales ratifiées (87 et 98).

Dans le souci d'apprécier cette injustice sociale vis-à-vis des travailleurs de ces filiales que le CARES-Guinée s'est engagé sous la roulette de l'inter centrale dans cette recherche action en matière de promotion de la RSE et des droits des travailleurs dans les entreprises.

Cette problématique de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est réelle mais n'est pas encore inscrite comme priorité dans la volonté politique des pouvoirs publics. Cette étude, premier du genre réalisé par le CARES-GUINEE sera assorti des recommandations susceptibles de susciter des campagnes de sensibilisation auprès des syndicats de l'Inter-Centrale CNTG-USTG et des campagnes de plaidoyer et de lobby auprès des filiales des Entreprises Multinationales.

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ACM : Accord-cadre Mondial

AFD : Agence Française de Développement

BICIGUI : Banque internationale pour le commerce et l'industrie de Guinée

BNP : Banque Nationale de Paris

BONAGUI : Boissons Nationales de Guinée

CAM : Chaîne d'approvisionnement Mondial

CARES : Comité d'Analyse et de Recherche Syndicale

CNTG : Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée

CDE : Consortium d'Entreprises

CBG : Compagnie des Bauxites de Guinée

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

CFP : Centre de Formation Professionnelle

EMN : Entreprise Multinationale

FBN : First Bank of Nigeria

FESABAG : Fédération Syndicale Autonome -Banques-Assurances Guinée ;

FSI : Fédération Syndicale Internationale

GUICOPRES : Guinéenne de Construction et de Prestation

GUITER SA : Guinéenne de Terrassement

IDH : Institut des Droits Humains

NSIA : Nouvelle Société Internationale d'Assurance

OMD : Objectif du Millénaire pour le Développement

OCDE : Organisation pour le Commerce et le développement de l'économie

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SAG : Société AngloGold Ashanti de Guinée

SGBG : Société Générale de Banques de Guinée

SMD : Société Minière de Dinguiraye

SOBRAGUI : Société de Brasserie de Guinée

SOTRAGUI : Société de Transport de Guinée

SRP : Stratégie de Réduction de la Pauvreté

UBA : Union des Banques de l'Afrique

USTG : Union Syndicale des Travailleurs de Guinée

UITA : Fédération Syndicale Internationale de l'Alimentation et du tourisme

UBA : United Bank of Africa

UNI Global : Fédération Syndicale Internationale des Banques et assurances

FBN : First Bank of Nigeria

BSIC : Banque sahélo sahélien pour l'investissement et le commerce

CBK : Compagnie des Bauxites de Kindia

GAC : Guinée Alumina Corporation

SMFG : Société des Mines de Fer de Guinée

COBAD : Compagnie des Bauxites de Djan Jan

CDM-CHINE : Compagnie des Mines de Chine

ALUFER : Société d'alumine et de Fer

INTRODUCTION

Au cours des dernières décennies, l'économie mondiale a connu une véritable mutation. La libéralisation des échanges et la dynamique de l'investissement international ont favorisé l'essor du « modèle de la chaîne d'approvisionnement ».

La fragmentation de la production est un moyen d'abaisser les coûts de production et d'accroître la productivité, la compétitivité et la rentabilité. L'importance grandissante des chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM), qui sont contrôlées par de grandes entreprises multinationales (EMN), lance plusieurs défis aux droits des travailleurs.

Les CAM peuvent non seulement créer et détruire des emplois lorsque des pans de la production sont redéployés entre les pays, mais elles ont aussi une incidence sur différents aspects de la qualité des emplois, tels que les salaires ou la nature des contrats de travail, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail et les questions de genre.

Ces dernières années, le « régime traditionnel » de réglementation du travail basé sur le respect des dispositions par les gouvernements s'est réorienté pour donner naissance à un « régime de gouvernance du travail mondial » (Hassel, 2008). Parallèlement aux Etats, les EMN et les travailleurs syndiqués sont dans ce régime, confrontés au défi posé par la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement Mondiales.

On trouve d'énormes initiatives privées différentes telles que les codes de conduite adoptés sous l'impulsion des dirigeants d'entreprise, l'Initiative Mondiale sur les Rapports de Performance (IMRP) et les Principes de Sullivan ou les Principes de Caux pour la conduite des affaires.

Bon nombre de ces initiatives ne sont pas parvenues à apporter des améliorations durables aux conditions de travail et aux droits des travailleurs. Les programmes de RSE lancés unilatéralement sont privés de la participation générale des travailleurs et ne s'appuient pas sur des relations professionnelles durables.

Pour permettre aux EMN de réaliser de manière plus efficace leur potentiel de résoudre la question du travail décent dans leurs chaînes d'approvisionnement, la **104^{ème} Conférence Internationale du Travail** a décidé en **2015 que l'OIT** devrait effectuer des recherches sur les bonnes pratiques des grandes entreprises en matière d'achat de biens et de services dans les chaînes d'approvisionnement.

En Guinée, les entreprises nationales tout comme les filiales des entreprises multinationales sont régies par le code du travail guinéen. Elles sont présentes dans tous les secteurs d'activité qu'ils soient : pétrolier, hôtelier, la filière bois, construction, maritime, aérien et agroalimentaire.

L'objectif fondamental visé par le **CARES-Guinée** dans cette étude consiste d'une part à :

- Elaborer un document de recherche-action sur les droits humains et syndicaux dans les filiales des Multinationales qui pourrait contribuer à la protection de l'environnement ;
- Corriger le déficit de syndicalisation des centrales syndicales CNTG et USTG dans tous les secteurs d'activité en vue de mobiliser un plus grand nombre d'adhérents pour qui, les droits continuent à être bafoués ;
- Renforcer les capacités d'intervention des leaders syndicaux sur le respect des accords-cadres mondiaux signés par les filiales des entreprises multinationales présentes en Guinée.

Cependant le manque d'appropriation du contenu des accords-cadres mondiaux par les organisations syndicales (CNTG et USTG) dans le suivi de leurs applications par les filiales des multinationales exercées par le syndicat est notoire. Il constitue de même un handicap du point de vue de la formalisation des plateformes revendicatives qu'auraient besoin les syndicats pour des fins de négociations catégorielles ou collectives.

La faiblesse du niveau de syndicalisation dans ses différents secteurs d'activités est un obstacle à pouvoir ordonner les débats de négociations

collectives dans les entreprises afin de mieux défendre ces innombrables travailleurs.

Eu égard à ces dysfonctionnements, il est impératif de nos jours de mettre en place un mécanisme permanent de dialogue social au sein des filiales à travers des structures syndicales que nous y déploieront. Ceci, sous-entend l'amélioration d'un cadre propice pour le recrutement et l'organisation de nouveaux membres.

C'est dans ce panorama contrasté, que cette étude sur l'application des ACM signés par les multinationales dont les filiales sont présentes en Guinée et dont la majorité évolue dans les CAM.

Le présent rapport comporte deux sections. **La première section** présente une cartographie des filiales des entreprises multinationales et des ACM signés par les FSI et les EMN dont les filiales sont présentes en Guinée par secteur d'activité. **La deuxième section** aborde les perspectives d'action envisageables par les acteurs syndicaux et les décideurs ; enfin une conclusion.

La recherche a utilisé deux (02) approches méthodologiques :

- ✓ La recherche documentaire via Internet ;
- ✓ La collecte d'informations sur les filiales des entreprises multinationales à travers des entretiens guidés.

Section I : La cartographie des filiales des entreprises multinationales et des ACM signés par les FSI et les EMN dont les filiales sont présentes en Guinée par secteur.

Avec seulement 9.9% du PIB en 2019, la contribution du secteur industriel manufacturier à l'économie nationale demeure jusqu'ici très faible soit 0,01%(Doing Business/Banque Mondiale).

Suite à la mise en œuvre du programme national de désengagement de l'Etat du secteur marchand en 1988, le secteur industriel guinéen est constitué essentiellement d'entreprise à capitaux. Sur une trentaine d'entreprises privatisées, il existe une dizaine dont les repreneurs ont réussi à faire relancer les activités.

A ces anciennes entreprises privatisées, s'ajoutent une centaine d'entreprises nouvellement crée par des opérateurs économiques (zone franche) et par certaines multinationales. Et la majorité de ces entreprises installées se retrouvent dans la région de Conakry et ses environs où il existe quelques utilités industrielles.

En Guinée, il y'a de nombreux secteurs d'activité avec des sociétés à responsabilité limité et anonymes d'une part et des filiales des entreprises multinationales d'autre part. Ces secteurs sont : l'hôtellerie, la construction TP-Bâtiments, les transports maritimes et aériens, le secteur agroalimentaire, pétrolier, le secteur des banques-assurances et le secteur des mines.

Au vu et au su du syndicat, plusieurs sociétés et entreprises des multinationales évoluent sans avoir aucune représentation syndicale pour la défense des intérêts moraux et matériels des travailleurs. Certaines de ces filiales de multinationales ne reconnaissent pas avoir signé des ACM mais dans quelques-unes, on retrouve des syndicats appartenant à des FSI.

L'enquête réalisée en novembre 2018 par le CARES-Guinée auprès des filiales des EMN devant permettre par secteur d'activité après une présentation conceptuelle du secteur de :

- Faire l'état des lieux des filiales des EMN et des ACM signés par les FSI et les EMN dont les filiales sont en Guinée.
- Relever les manquements constatés.

A. SECTEUR AGROALIMENTAIRE

1. Caractéristiques Générales

Dans le secteur manufacturier 40% des entreprises relève de l'agro-industrie. Il faut noter seulement la présence de trois 03 filiales de brasseries de multinationales présentes dans la région de Conakry.

Dans ces filiales on retrouve des syndicats de la CNTG affiliés à la FSI-UITA. Les trois multinationales concernées par ces filiales ont signé quatre (4) ACM avec UITA comme l'indique le tableau1 ci-après.

2. Observations

De nos jours ce secteur note 4532 emplois directs et plus de 3000 emplois indirects(APIP).Selon les informations recueillies auprès de ces entreprises les ACM signés prennent en compte la liberté syndicale, le respect des droits humains, l'assainissement des relations commerciales, et la protection de l'environnement qui est suivie de près par ces filiales et elles respectent toutes les accords-cadres mondiaux sur la liberté syndicale, les droits humains comme le congé de maternité, la protection de risques de maladies, la retraite, de maladies professionnelles est respectée.

3. La représentativité syndicale

A la BONAGUI, les travailleurs au nombre de 252, sont représentés par la fédération syndicale professionnelle de l'alimentation Générale affiliée à la CNTG.

A la SOBRAGUI, les travailleurs au nombre de 562, sont représentés par la fédération syndicale professionnelle de l'alimentation Générale affiliée à la CNTG.

A NESTLE, les travailleurs au nombre de 452, sont représentés par la fédération syndicale professionnelle de l'alimentation Générale affiliée à la CNTG. Il faut noter que dans l'exploitation de ces usines il n'y a pas de sous-traitanc

Tableau 1 : cartographie des filiales évoluant dans l'agro-alimentaire en Guinée.

| FILIALES | Entreprise Multinationale | Sous/Secteurs | Fédération syndicale Internationale | Accord-cadre Mondial | Année de signature | Siège Social | Fédération syndicale professionnelle | Centrale syndicale |
|----------|--|--|-------------------------------------|----------------------|--------------------|--------------|---|--------------------|
| SOBRAGUI | Groupe Equatorial coca cola Bottling Company | Production des Boissons Gazeuses et alcooliques | UITA | 4 | 1990 | Conakry | Fédération syndicale professionnelle de l'alimentation générale | CNTG |
| BONAGUI | Castel | Production des Boissons Gazeuses | UITA | 4 | 1990 | Conakry | Fédération syndicale professionnelle de l'alimentation générale | CNTG |
| NESTLE | Castel | Vente et certification des produits alimentaires | UITA | 4 | 2002 | Paris | Fédération syndicale professionnelle de l'alimentation générale | CNTG |

Source : enquête réalisée par le CARES-GUINEE en Aout –Septembre 2018

B. SECTEUR DES BANQUES-ASSURANCES

1. Caractéristiques Générales

Les banques primaires sont très nombreuses en Guinée pour offrir des services accessibles aux clients en termes de dons de crédits à des taux parfois exorbitants. Ces banques primaires ne sont pas toutes des filiales de EMN l'enquête réalisée dans ce sous-secteur bancaire, il n'existe que quatre (4) EMN avec les filiales (SGBG, FBN-Banque, BNP-Paribas et Eco Bank) et de EMN avec des filiales (NSIA, UBA).

2. Observations

En Guinée les données indiquent qu'il y'a plus de banques privées nationales que de filiales appartenant aux multinationales ayant de

partenariats avec les fédérations syndicales internationales. Dans ce secteur il n'existe qu'une seule fédération syndicale professionnelle dénommée FESABAG de l'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée USTG affiliée à UNI dans le sous-secteur banque.

3. La représentativité syndicale

En termes de représentativité syndicale dans les banques affiliées à l'UNI, il est à préciser que la recherche ne s'est focalisée que sur les trois banques qui ont signé les accords cadre mondiaux : LA SOCIETE GENERALE DES BANQUES, ECOBANK ET BNP-Paribas.

En termes de pourcentage dans les délégations syndicales :

La SOCIETE GENERALE DES BANQUES (SGBG) 47 % d'hommes et 53 % femmes affiliés à la FESABAG/USTG ;

ECOBANK 47% de femmes et 53 % hommes affiliés à la FESABAG/USTG

BNP 37,5% de femmes et 63,5% d'hommes affiliés à la FESABAG/USTG

Pour le Bureau Exécutif National de la fédération FESABAG 38,46%. De femmes et 62,14% d'hommes affiliés à la FESABAG/USTG.

Les accords signés par la société générale et UNI d'une part, BNP Paribas et UNI d'autre part ont concerné deux domaines : les droits syndicaux et les droits humains.

C'est dans le souci d'établir un socle commun des droits fondamentaux et syndicaux pour tous les employés travaillant pour la même entreprise notamment les multinationales à travers l'adoption d'accords mondiaux ainsi que le besoin de renforcer la responsabilité sociale des entreprises(RSE) aux niveaux national et régional que le CARES-Guinée essaie présenter le contenu des accords qui lient les deux filiales SGBG et BNP Paribas avec UNI Global.

Cet accord-cadre mondial s'applique dans le périmètre géographique des entreprises filiales effectivement contrôlées et intégrées globalement par ses différentes banques. Cet accord établi un cadre d'ensemble et n'a pas vocation à se substituer à toute législation nationale et /ou d'entreprise en vigueur ou qui pourrait être négocié par la suite, lorsque leurs dispositions en sont plus favorables.

UNI Global Union (UNI) conclut cet accord cadre pour son propre compte et au nom de ses affiliés dans le monde. ET, il portera publiquement son soutien aux entreprises qu'il estime être des pionnières en matière de normes d'emploi et collaborera avec tous ces affiliés (société générale, BNP ECOBANK) pour relever constamment les défis au sein des entreprises, en utilisant activement leur influence pour faire en sorte que le secteur puisse apporter des améliorations aux conditions de travail.

a. Le respect des accords-cadres mondiaux en termes de droits syndicaux par la SGBG

L'UNI dans une première phase a mis en place un réseau de solidarité syndicale de ces membres affiliés qui a abouti à la naissance de deux grandes alliances SOCIETE GENERALE SG et BNP les 13 et 14 Avril 2015 ; suivi de la signature de l'accord cadre mondial le 03 Juin 2015 à Paris, après neuf mois de négociation.

Cet accord mondial avait pour but de :

- Développer les capacités des syndicats ;
- Exiger le respect des droits fondamentaux et syndicaux ;
- Améliorer les relations de travail au niveau mondial et local avec les entreprises afin de trouver des solutions mutuellement avantageuses pour favoriser leur réussite en veillant aux intérêts et au bien-être de la main d'œuvre.

➤ **Engagement envers les droits humains**

Dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son code de conduite et de ses principes généraux environnementaux et sociaux, avec

les recherches effectuées par le CARES-GUINEE, il ressort que la SGBG confirme son engagement à respecter les principes directeurs des NATIONS UNIES relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Ceci permet, d'éviter de porter atteinte aux droits humains et à s'efforcer de remédier aux effets néfastes éventuels dans ses activités et ses métiers sur les droits humains, y compris la mise en œuvre de mesures raisonnables pour les prévenir, les atténuer et le cas échéant, les réparer, selon les orientations données par les principes directeurs des nations unies relatifs aux droits de l'homme (mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" proposé par le professeur John RUGGIE, applicable aux entreprises).

La Société Générale des Banques de Guinée (SGBG) confirme son engagement à :

- Respecter la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail, y compris également la liberté syndicale, en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser,
- Être membre d'un syndicat et à entreprendre des négociations collectives. Son adhésion aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- Respecter tous les mois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementaires en matière de santé et de sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où elle est active ;
- Assurer des conditions d'emploi et de travail équitables dans l'ensemble du groupe ;
- N'opérer aucune discrimination dans les relations de travail et en particulier le recrutement des femmes et les hommes en fonction de leurs compétences spécifiques, et traiter chacun avec dignité, de manière non discriminatoire, au regard de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap,

des opinions politiques, syndicales ou religieuses, de l'appartenance réelle ou supposé ou non appartenance à un groupe ethnique ou à une nation conformément à la convention n°111 de l'OIT.

b. Le respect des accords-cadres mondiaux en termes de droits syndicaux par ECOBANK

Pour le cas précis de l'ECOBANK l'investigation menée montre qu'elle n'a pas signé d'ACM avec UNI. Toutefois dans le cadre de ses relations avec UNI des mécanismes en matière de respect des droits syndicaux, de promotion de l'environnement ont été mises en place.

➤ **Droits syndicaux et humains**

En termes de droits syndicaux et humains à ECOBANK, cette entreprise fait une exception devant les autres banques de la place depuis un certain moment grâce au syndicat dans le cadre du traitement des travailleurs.

Avec les accords maison, le problème de licenciement abusif est quasiment résolu avec les négociations collectives en tenant compte du règlement intérieur de l'entreprise. Au cas échéant, des mesures de règlement à l'amiable sont négociées par le syndicat à hauteur de 20 à 30 mois de salaire selon la position du travailleur.

Dans le cadre de la Responsabilité Sociétale des Entreprises(RSE), il est à signaler que des avantages sont tout temps obtenus lors des négociations collectives avec les accords maison qui sont entre autres :

- La prise en charge maladie du travailleur à 100% y compris l'évacuation jusqu'à hauteur de 20 000 euros ;
- Autres avantages, en plus du treizième mois le mois le syndicat de l'ECOBANK a négocié et obtenu le paiement d'un quatorzième mois depuis janvier 2017 ;

- Le système de bonus est donné aux travailleurs selon l'intérêt et le rendement de la banque à hauteur de 0.5%.

➤ **Plan Communautaire**

Chaque année les dons sont octroyés à la communauté de proximité dans les domaines ci-après :

- Education, des dons de forages pour l'adduction d'eau, des tables bancs, des bureaux pour les écoles,
- Santé grâce aux activités du comité des femmes de l'ECOBANK, les enfants nés avec des mal formations congénitales sont prises en charge et traités par l'entreprise au nombre de sept cas à nos jours ;

➤ **Sous-traitance**

Le phénomène de sous-traitance est récurrent et assaille actuellement toutes les entreprises en général et en particulier les banques et assurances en Guinée. En temps de grève, les patrons s'arrangent très souvent à utiliser les sous-traitants en remplacement des titulaires.

Afin de permettre aux salariés d'exercer leur liberté syndicale, en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, être membres d'un syndicat de leur choix et à entreprendre de négociations collectives, les entreprises du secteur bancaire affilié à l'UNI doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour le respect des conventions 87 et 98 ratifiées.

➤ **Relations commerciales et protection de l'environnement**

En ce qui concerne Les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants s'inscrivant dans le cadre de l'instruction établit les principes du groupe notamment ECOBANK dans le cadre de l'assainissement des relations commerciales.

Un autre constat selon les enquêtes de terrains dans le domaine de la sous-traitance est qu'il est avéré que beaucoup de métiers tendent à être externalisés notamment, le tri, le ramassage la gestion des GAB ; le métier de casseurs et même des conseillers de recouvrement.

Il y'a aussi des procédures internes qui sont mises en place au sein de ces entreprises et qui respectent les normes en matière de passation de marchés.

Tableau 2 : Cartographie des filiales multinationales des banques de Guinée

| FILIALES | Entreprise Multinationale | Sous/Secteurs | Fédération syndicale Internationale | Accord-cadre Mondial | Année de signature | Siège Social | Fédération syndicale professionnelle | Centrale syndicale |
|----------|---------------------------|---------------|-------------------------------------|----------------------|--------------------|--------------|---|--------------------|
| SGBG | SGB | Banques | UNI GLOBAL | 4 | 1990 | Paris | Fédération syndicale autonome des banques et assurances | USTG |
| BICIGUI | BNP-Paribas | Banques | GLOBAL | 4 | 1990 | Paris | Fédération syndicale autonome des banques et assurances | USTG |
| ECOBANK | ECOBANK | Banques | Néant | Néant | Néant | Lomé | Fédération syndicale autonome des banques et assurances | USTG |

Source : Enquête réalisée par le CARES-Guinée en septembre 2018

C. SECTEUR DE TP-BATIMENTS

1. Caractéristiques générales

Le secteur de la construction a enregistré un taux de croissance de 6.5% en 2018 contre un objectif initial de 8%. Selon le document du cadrage macroéconomique annuel 2015, le secteur des BTP figure toujours parmi les priorités du gouvernement compte tenu des besoins énormes ressentis en matière d'aménagement du territoire et d'infrastructures dans les secteurs sociaux (santé, éducation et assainissement). C'est également vers le secteur des BTP que l'essentiel des investissements des ménages se trouve orienté. En raison des nécessités de construction d'infrastructures économiques et sociales, le secteur des BTP pourrait connaître une relance de sa croissance pour se situer à 7.3% en 2011 avant d'atteindre un taux moyen annuel de 8.2% pour la période 2015-2018 (document du cadrage Macroéconomique annuel 2015).

Le sous/secteur du bâtiment, caractérisé par une prédominance de l'informel, connaît une réelle expansion. Les entrepreneurs, de très petite taille en général, commencent à trouver sur place une offre de produits

intermédiaires qui vont des produits de la filière bois, à la peinture en passant par le ciment, la brique en terre stabilisée ou de ciment, les couvertures en tuiles ou en tôles, le fer en béton, etc.

La demande dans le créneau du logement social, domestique et infrastructures touristiques apparait de plus en plus forte, en l'absence, cependant, de toute entreprise d'investissement immobilier structurée. Il existe un grand projet urbanistique au centre de Conakry qui serait doté à l'avenir.

2. Observations

Sur les quatre (04) sociétés d'envergure nationale et internationales seules deux 02 sont des filiales des entreprises multinationales ayant signé des accords-cadres mondiaux dont l'application et le respect laissent à désirer. Il n'y a un seul syndicat présent défendant les intérêts moraux et matériels des travailleurs de Consortium d'Entreprise. Cette entreprise évoluant dans les BTP-Bâtiments regorge près de 255 travailleurs y compris les contractuels permanents dont une seule femme.

Il faut noter que dans cette firme la protection sociale des travailleurs est une réalité quand on sait que tous les emplois permanents sont immatriculés à la caisse nationale de sécurité sociale.

Les risques couverts sont : la retraite, les maladies professionnelles, les accidents de travail ; l'invalidité etc. Bien qu'elle soit une filiale du Groupe CDE a signé les ACM au nombre de sept (07) et respecte au mieux ces accords.

De même la Société Française SOGEA SATOM est une filiale du Groupe SOGEA SATOM a signé 5 éléments d'accord cadre mondial mais ne respecte pas les conventions 87 et 98 due à l'absence de structure syndicale en son sein.

Les deux 02 autres la Guinéenne de Construction et de Prestation de services GUICOPRES et la Guinéenne de Terrassement GUITER SA sont

des plus grandes firmes nationales qui, aujourd’hui multinationales en soi mais elles ne sont pas partenaires à des fédérations syndicales internationales et par ricochet n’ont pas de syndicat défendant des travailleurs sur le plan national.

Ceci démontre qu’il n’y a non plus de négociations collectives au sein de leurs entreprises bien entendu les responsables de ces deux structures sont tous membres Présidents des Organisations d’Employeurs Patronales en Guinée ; une raison de plus pour l’équipe de recherche de réaliser un plaidoyer et lobbying à leur intention afin de les amener à signer les ACM et de respecter la liberté syndicale.

3. Représentativité syndicale

Les syndicats sont représentés dans deux (2) filiales à savoir : le Consortium D’Entreprises de Guinée avec la fédération des TP Bâtiments de l’USTG et la SOGEA-Salto représentée par la fédération des TP bâtiments de la CNTG. Voir le tableau de cartographie de grandes sociétés nationales et filiales des multinationales présentes en Guinée

Tableau 3 : Cartographie des entreprises nationales SA et filiales des multinationales de TP-Bâtiments de Guinée

| Filiales des Entreprises Multinationales | Entreprise Multinationale | Fédération Syndicale Internationale | Nombre des accords-cadres mondiaux signés | Année de signature | Siège Social | Structure Syndicale de base | Centrale |
|--|---------------------------|--|---|--------------------|--------------|-----------------------------------|----------|
| CDE GUINEE | C D E | Fédération Internationale des TP-Bâtiments | 7 | 2005 | Dakar | Fédération des TP&Batiments /USTG | USTG |
| SOGEA SATOM | Groupe SOGEA SATOM | Fédération Internationale des TP-Bâtiments | 5 | 2012 | Paris | Fédération des TP&Batiments /CNTG | CNTG |
| GUICOPRES | Néant | Néant | Néant | | Conakry | Néant | Néant |
| GUITER SA | Néant | Néant | Néant | | Conakry | Néant | Néant |

Source : Enquête réalisée par le CARES-Guinée en septembre 2018

D. SECTEUR PETROLIER

1. Caractéristiques générales

Le secteur pétrolier est dominé essentiellement par deux filiales des multinationales. Il faut reconnaître que dans ces activités de manutention, d'approvisionnement et de commercialisation il n'y a pas de respect en minima des droits humains et syndicaux. Un secteur en dépit de la signature des accords-cadres mondiaux ne reflète pas les réalités de la vie de ses travailleurs de certaines catégories comme les pompistes et gérants de stations d'essence.

2. Observations

Ces deux sociétés sont respectivement des filiales des multinationales de TOTAL et de VIVO comme l'indique le tableau ci-dessous. Selon les investigations du CARES Guinée il existe une section syndicale de l'USTG à la Direction générale de TOTAL qui est affiliée à Industri all.

Les deux multinationales ont signé des ACM avec Industri all, sept (7) pour TOTAL et quatre (4) pour VIVO.

TOTAL Guinée au regard des accords-cadres mondiaux au nombre de 7 ne réserve aucun respect dans la mesure où jusqu'à nos jours les conventions 87 et 98 autorisant la liberté syndicale et d'association des travailleurs en syndicat ne sont pas une réalité à TOTAL.

A TOTAL la majorité des travailleurs évoluant dans les catégories des pompistes sont concernés par des emplois précaires ou les droits humains et syndicaux sont bafoués. En matière de sous-traitance, les relations commerciales avec les fournisseurs sont gérées par des contrats de partenariat dont les clauses sont méconnues de tous. La protection de l'environnement semble s'adapter mieux aux recommandations administratives de l'Etat.

3. Représentativité syndicale

Le CARES-Guinée affirme que seuls les travailleurs de la direction générale de Total sont affiliés à l'USTG à travers la section syndicale des

hydrocarbures de l'USTG, tandis que la société VIVO ENERGY n'a pas de représentation syndicale.

Voir ci-après le tableau de cartographie

Tableau 4 : cartographie de deux multinationales pétrolières en Guinée.

| Filiales des Entreprises Multinationales | Entreprise Multinationale | Fédération Syndicale Internationale | Nombre des accords-cadres mondiaux signés | Année de signature | Siège Social | Structure Syndicale de base | Centrale Syndicale |
|--|---------------------------|-------------------------------------|---|--------------------|--------------|-------------------------------------|--------------------|
| TOTAL | Groupe Total | Industrie All | 7 | 2015 | Paris | Section syndicale des hydrocarbures | USTG |
| VIVO ENERGY | Vivo Énergie | FSI Amsterdam | 4 | 2016 | Royaume Uni | Néant | Néant |

Source : Enquête réalisée par le CARES-Guinée en septembre 2018

E. SECTEUR DE LA FILIERE DE BOIS

1. Caractéristiques générales

La Guinée est un pays potentiellement forestier où malheureusement la réglementation n'est pas respectée conformément à la déontologie de la coupe et du reboisement des plants. Il existe une seule société dénommée la Forêt Forte qui n'est pas l'émanation d'une multinationale.

2. Observations

La Forêt forte est une société d'exploitation de la forêt guinéenne basée au sud-est du pays, une région forestière. Les clauses du contrat de cette société chinoise sont méconnues de l'opinion publique. Mais il est à reconnaître que le respect et le suivi de l'application du contenu de la responsabilité sociétale des entreprises incombent à l'Etat et aux partenaires sociaux.

Le siège social de la société est basé à Conakry mais elle est opérationnelle dans la région forestière (N'Zérékoré). La société n'a signé aucun Accord Cadre Mondial. Malgré la présence du syndicat, certains droits humains comme la protection sociale des travailleurs n'est pas une priorité du fait de non immatriculation de toutes les catégories de travailleurs à la caisse nationale de sécurité sociale. Les relations commerciales, le déboisement,

reboisement ne sont soumis à aucune réglementation juridique bien que les documents existent.

3. Représentativité syndicale

La société Forêt Forte est affiliée à la CNTG et compte 700 travailleurs salariés.

Tableau 5 : cartographie de la société Forêt Forte.

| Filiales d'entreprise multinationale | Entreprise Multinationale | Fédération Syndicale Internationale | Nombre des accords-cadres mondiaux | Année de signature | Siège social | Structure syndicale de base | Centrale syndicale |
|--------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------|--------------|---|--------------------|
| FORET FORTE | Néant | Néant | 0 | 0 | Conakry | Fédération syndicale Professionnelle du développement rural | CNTG |

Source : Enquête réalisée par le CARES-Guinée en septembre 2018

F. SECTEUR DE L'HOTELERIE

1. Caractéristiques Générales

L'avènement de la 3^{ème} République a fait d'énormes efforts dans la réhabilitation et la construction des hôtels nationaux. Parmi les principaux hôtels il n'y a que trois 03 dont ONOMO Hôtel qui sont des filiales multinationales n'ayant pas reconnu d'avoir signé des accords-cadres mondiaux (selon l'enquête de CARES-Guinée).

2. Observations

Ce secteur bien que pourvoyeur d'emploi connaît un seul hôtel appartenant à un groupe de multinational dont les travailleurs sont assujettis par un contrat de travail ne subissant aucun respect de la législation nationale.

Cet hôtel étant filiale du groupe Mangalis Hôtel ne respecte aucun accord cadre mondial bien qu'il ait des partenariats avec la fédération syndicale de l'alimentation dénommée UITA.

Ce tableau présente la cartographie des grands hôtels à Conakry dont un représente une filiale d'une multinationale. En faisant une étude il s'est

avéré que les travailleurs ne sont syndiqués que dans les dernières cités avec un pourcentage de 30 % de femmes dans chaque structure syndicale.

Puisque la filiale n'est partie à aucun accord mondial elle ne peut être engagée à respecter n'importe quel accord vis –à-vis de l'amélioration des conditions et cadres de vie de ses travailleurs.

Il faut noter de même que dans le secteur hôtelier il y'a de la sous-traitance qui prédomine ce qui précarise l'emploi des travailleurs ne bénéficiant d'aucune mesure de sécurité sociale qui caractérise le travail décent. Les organisations syndicales ont un rôle éminent à jouer dans ce domaine dans le cadre de la syndicalisation afin de mobiliser plus de membres afin d'influer les politiques de reformes économique et sociales de l'Etat.

3. Représentativité Syndicale

A nos jours les travailleurs des trois 3 filiales de multinationales n'ont pas pour le moment de représentations syndicales.

Tableau 6 : Cartographie des entreprises hôtelières en Guinée

| Filiales des entreprises multinationales | Entreprise Multinationale | Fédération Syndicale Internationale | Nombre des accords-cadres mondiaux | Année de signature | Siège Social | Structure syndicale de base | Centrale syndicale |
|--|----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------|--------------|---|--------------------|
| Noom Hôtel | Groupe Mangalis Hôtel NOOM | UITA | 4 | 2007 | Paris | Néant | Néant |
| ONOMO | Groupe ONOMO | UITA | | | | Néant | Néant |
| Sheraton | Groupe Marriott | UITA | 4 | 2005 | USA | Néant | Néant |
| Palm Camayenne | Néant | Néant | 0 | Néant | Conakry | Néant | Néant |
| Riviera | Entreprise Familiale | Néant | 0 | Néant | Conakry | Section syndicale de l'alimentation/ CNTG | CNTG |
| Petit Bateau | Néant | Néant | 0 | Néant | Conakry | Section syndicale de l'alimentation/ CNTG | CNTG |

| | | | | | | | |
|---------------------|-------|-------|---|-------|---------|---|------|
| Hôtel Indépendance. | Néant | Néant | 0 | Néant | Conakry | Section syndicale de l'alimentation CNTG | CNTG |
| Hôtels Mariador | Néant | Néant | 0 | Néant | Conakry | Section syndicale de l'alimentation/ CNTG | CNTG |

Source : Enquête réalisée par le CARES-Guinée en septembre 2018

G. SECTEUR DES MINES

1. Caractéristiques Générales

La place du secteur minier dans l'économie guinéenne se traduit par une contribution d'environ 92% des exportations de biens et 25% de recettes courantes de l'Etat. Il est également le 2^{ème} pourvoyeur d'emplois salariés après l'Etat.

Les ressources minières du pays comprennent la bauxite, le fer, le diamant, l'or, (le nickel, l'uranium cuivre, le plomb, le zinc, le zircon), le calcaire, les pierres gammes, les pierres ornementales auxquels il faut apporter quand les réserves ne sont encore estimées.

En raison de la reprise progressive des cours des produits miniers, le taux de croissance du secteur devrait légèrement augmenter à 1.8% en 2011 contre 1.1% en 2010. Ce taux devrait se situer à 4.6% en 2012 avant d'atteindre 5.6% et 7.3% en 2013 et 2014 respectivement. (Document du cadrage macroéconomique de Guinée).

Le secteur minier devrait également contribuer dans une large mesure à la croissance économique, la création d'emplois décents et de revenus. Il est prévu d'investir trois près de 55 milliards USD à l'horizon 2020, ce qui permettra la création **de 95 200 emplois à 110 000 emplois** en phase de construction, **de 33 980 à 38 200 emplois** en phase d'exploitation.

Pour ce faire le Gouvernement a fait des réformes structurelles dans le secteur. Le code minier et le système de taxation de la Guinée qui datent de 1995 ont été révisés en 2013 pour tenir compte des évolutions enregistrées aussi bien au niveau national qu'international.

De nos jours, on dénombre une trentaine de sociétés d'exploitation minière dont seulement trois 03 filiales des multinationales et avec une entreprise mixte certifiée ISO 9001 qu'est la Compagnie des Bauxites de Guinée (CBG).

2. Observations

La société minière de Dinguiraye est une filiale du groupe NORD GOLD, membre de l'Industri all affiliée à l'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG). Selon le responsable syndical, la société minière de Dinguiraye (SMD) compte 3148 travailleurs en 2017 permanents dont 49 femmes.

Quant à la Société AngloGold de Guinée (SAG), elle compte 1611 travailleurs permanents dont 154 femmes ce chiffre date de 2012 (selon le bureau syndical).

L'équipe de recherche a procédé à une enquête dont voici les réponses aux questions.

- La SMD n'est partie prenante à aucun accord mondial.
- Dans la mesure où nous ne sommes parties à aucun accord mondial, la question ci devient sans objet en ce qui nous concerne.

Considérant les différentes définitions de l'environnement, l'activité minière génère les impacts. Cependant tous ces aspects sont considérés préalablement à la création d'une mine et lors de chaque modification majeure. En conséquence, un plan de gestion environnemental et social (PGES) est établi, soumis aux autorités compétentes, modifié si nécessaire avant validé. Ce plan est rigoureusement suivi par la mine, des missions gouvernementales régulières viennent auditer les mines sur le suivi des actions du PGES. Ce plan est rigoureusement suivi par la mine, des missions gouvernementales régulières viennent auditer les mines sur le suivi des actions du PGES

Il faut noter qu'il y a deux (2) sociétés étrangères non filiales des multinationales qui connaissent des représentations syndicales à savoir : la **Société Minière de Boké et Henan Chine**. Une autre société dénommée

Compagnie des Bauxites de Guinée(CBG) est mixte avec 49% des actions de l'Etat Guinéen, connaît également de représentation syndicale bien qu'elle ne soit pas filiale d'une multinationale.

➤ **Situation de la Société Minière de Dinguiraye (SMD)**

a. Le respect des droits humains par la Société Minière de Dinguiraye (SMD)

Dans un cadre global, toute activité humaine doit s'effectuer dans le but de l'amélioration de ses conditions de vie. Cet état de fait confère à la communauté le droit de bénéficier des retombées positives de l'exploitation minière. Pour notre cas, la SMD s'investit pleinement (sur fonds propre) dans la défense des droits des communautés d'accueil en les appuyant et accompagnant dans le processus de développement local. Ses interventions sont principalement axées sur les secteurs de :

1. La santé : dans sa clinique à LERO, la SMD accorde des consultations gratuites aux communautés, paye les prestations des agents techniques de santé lors des campagnes de vaccination communautaire...
2. La religion : pendant les périodes de pénitence, la SMD accompagne les communautés en leur octroyant des vivres, des bœufs aux fidèles musulmans, envoie les pèlerins à la Mecque et assiste à la construction des mosquées et églises...
3. L'éducation : le secteur de l'éducation est le plus soutenu car 70 enseignants sont dotés mensuellement des primes d'encouragement, les écoles sont rénovées et équipées, les élèves sont dotés des kits scolaires. Pendant les examens de fins d'année, la SMD assiste les parents d'élèves à soutenir les frais de campement de leurs enfants pendant ces périodes.
4. Les infrastructures rurales : la SMD fait régulièrement le ré profilage des pistes rurales inter-villageoises et ouvre des pistes de désenclavement de certaines localités. Elle aménage des terrains de football pour la jeunesse de la communauté,

5. L'humanitaire : lors des calamités naturelles (les incendies, les inondations...), la SMD assiste financièrement et matériellement des sinistrés.
6. La formation : dans le cadre de la qualification de la main d'œuvre locale, 20 jeunes dont la formation a été entièrement prise en charge par la SMD, viennent de recevoir leur certificat de formation tant dis que 10 autres continuent dans les Centres de Formation Professionnelle de Kankan.
7. Les microprojets : dans le cadre de l'amélioration du niveau de vie des populations locales, la SMD appuie les groupements dans la réalisation de leurs activités génératrices de revenus notamment le maraichage, la saponification, la riziculture...
8. Le social : lors des décès dans les familles des responsables communautaires, la SMD assiste les familles endeuillées. Les personnes vulnérables sont aussi soutenues dans des cas isolés.

b. Protection de l'environnement

La société Minière de Dinguiraye fait d'énormes efforts dans le cadre de la restauration des sites exploités. Chaque année la SMD à travers son département en charge de **l'Hygiène Santé et Environnement** réalise des campagnes à grande ou à petite échelle de reboisement sur ces différents sites.

➤ **Situation de la société Anglo Gold Ashanti de Guinée (SAG)**

La SAG est une société minière qui évolue dans le domaine de l'exploitation des minerais d'or à ciel ouvert avec le mode de traitement de carbone dans la pulpe (CIP) dans la sous-préfecture de Kintinian, préfecture de Siguiiri en République de Guinée.

Implantée en Guinée depuis le 15 Avril 1997, date à laquelle la société SAG a été officiellement inaugurée par son excellence Mr le Président Lansana CONTE.

La SAG, n'est à ce jour signataire d'aucun accord cadre mondial. Du point de vue respect de RSE la SAG met un point d'honneur à œuvrer dans le

cadre du respect strict de tous ses engagements en matière pris avec l'ensemble des parties prenantes à l'évolution de la gestion de ses affaires où les partenaires sociaux sont un maillon important de cette chaîne.

La société SAG est affiliée à la confédération nationale des travailleurs de Guinée CNTG et le bureau syndical est composé de 20% de femmes sur 17 membres qui composent la section syndicale.

A cet effet, sauf erreur ; elle affirme qu'elle n'a jamais été interpellée pour un quelconque manquement à l'un de leurs engagements en terme de responsabilités sociales des entreprises.

La SAG entretient des relations de collaboration d'échanges d'information et d'expériences avec les autres sociétés du groupe AngloGold Ashanti dans le but de l'atteinte des objectifs de production, de gestion, de la santé et sécurité au travail qui sont des buts communs qu'elles partagent.

a. Droits humains et communautaires

Quant au respect des droits humains et communautaires, la SAG au regard des valeurs elle adhère à toutes les chartes sur le respect des droits humains fondamentaux. A propos une formation spécifique est donnée toute l'année à **plus de 400 employés** relevant du département de sécurité et les agents de liaison militaire basés sur le site.

La formation est axée essentiellement sur :

- Les 30 articles de la déclaration universelle des droits de l'homme,
- Les normes du groupe AngloGold Ashanti en termes d'utilisation de la force et des armes à feu,
- Le comportement éthique et moral des agents de sécurité civile, militaire travaillant sous l'autorité de la SAG.

b. Sous-traitance

Conformément à la législation nationale (code du travail guinéen), le phénomène de sous-traitance existe à la SAG dans l'exercice des activités

connexes telles que la logistique et transport, les services d'intendance etc. Ceci occasionne la précarité de certains emplois due au clientélisme, la corruption et l'affairisme de ces cabinets d'intérim.

c. Protection de l'environnement

La SAG fait d'énormes efforts dans le cadre de la restauration des sites exploités. Chaque année la SAG à travers son département en charge de l'Hygiène Santé et Environnement réalise des campagnes à grande ou à petite échelle de reboisement sur ces différents sites.

Voir quelques réalisations de 2017 et des prévisions pour 2018 en termes d'action de préservation et de protection de l'environnement.

- Implication des entreprises locales dans les activités de ré profilage des dépôts de terrils sur 174 ha à hauteur de 42 milliards de GNF.
- Réalisation de 74 ha sur le dépôt de terril de Sintroko Centre pour le projet pilote de plantation d'anacardiens fait par le bureau de jeunesse de Bouré (BAMS) à hauteur de 185 millions de GNF
- Mise en place de la sécurisation du site de plantation d'anacardiens par BAMS pour une période de six (6) mois à hauteur de 432 millions de GNF. Les plants poussent normalement.
- Etude environnementale de base aux Blocks 2 (Saraya/Foulata) en cours. La collecte des données est dirigée par SRK Consulting.
- Audits Internes sur le site en prélude à l'audit de Surveillance prévue pour Avril 2018.

3. Représentativité Syndicale

Les travailleurs de la société Minière de Dinguiraye SMD sont affiliés au bureau de la délégation syndicale de la fédération des mines, carrières et industries de l'USTG, tandis que les travailleurs de la Société AngloGold Ashanti de Guinée SAG sont affiliés à la fédération des mines, carrières, industries chimiques et assimilées (FSPMCICA) de la CNTG.

La société SAG est affiliée à la confédération nationale des travailleurs de Guinée CNTG et le bureau syndical est composé de 20% de femmes sur 17 membres qui composent la section syndicale.

Voir le détail dans le tableau la cartographie ci-dessous.

Tableau 7 : Cartographie des grandes sociétés minières et filiales des multinationales de Guinée.

| Filiales de Entreprises Multinationales | Entreprise Multinationale | Fédération syndicale Internationale | Nombre des accords-cadres mondiaux | Siège social | Structure syndicale de base | Centrale syndicale |
|---|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------|----------------------------------|--------------------|
| SAG | ANGLO GOLD ASHANTI | Industri All | Néant | Johannesburg | Section syndicale des mines/CNTG | CNTG |
| SMD | NORD GOLD | Industri All | Néant | Royaume Uni | Section syndicale des mines/USTG | USTG |
| SMB | Henan Chine | ACFTU | Néant | Conakry | Collège syndical CNTG/USTG | CNTG/UGTG |
| CBG | Néant | Néant | Néant | Conakry | Section syndicale des mines/CNTG | CNTG |

Source : Enquête réalisée par le CARES-Guinée en septembre 2018

H. SECTEUR DU TRANSPORT/LOGISTIQUE

1. Caractéristiques générales

➤ **Transport Aérien**

La Guinée dispose d'un aéroport international à Conakry et de 9 aéroports de province. La desserte aérienne de Conakry est assurée par les compagnies aériennes internationales dont Air France, SN Brussels, Royal Air Maroc et par de diverses compagnies régionales.

➤ **Ports**

La Guinée dispose de deux (2) ports : un port commercial situé à Conakry et un port minier situé à Kamsar. Le port commercial de Conakry est entrain de connaitre une extension nécessaire pour une importante progression du trafic conteneurisé qui représente à ce jour plus de 50% du trafic total. Là, il y'a deux grandes filiales des multinationales Bolloré SA et Getma International.

Bien qu'elles soient toutes des multinationales il est à remarquer qu'en Guinée, elles ne sont pas toutes signataires d'accords-cadres mondiaux

comme les compagnies aériennes internationales de Royal Air Maroc, SN Brussels ; Emirates et ASKY etc.

2. Observations

L'équipe de CARES-Guinée apprécie à juste titre l'amélioration des conditions de traitement des travailleurs de BOLLORE comparativement à un passé récent. La société Bolloré affirme avoir signé les ACM au nombre de (7) et respecte globalement le contenu de ces accords-cadres. Dans le cadre du respect de RSE, Bolloré SA, fait des efforts pour la jeunesse dans le cadre de la construction des centres de loisirs et de sports dénommés BLUE ZONE.

Par ailleurs, il est notoire que certaines compagnies aériennes bien qu'elles soient des filiales ou Groupes ne reconnaissent pas la signature des accords-cadres mondiaux avec n'importe quelle fédération syndicale internationale.

La société de Logistiques & Transports de MAERSK Line ne collabore pas encore avec une FSI. Ceci ne l'engage pas devant un quelconque accord-cadre mondial.

3. Représentativité syndicale

Les trois 3 filiales à savoir : Bolloré SA, Maersk Line et Getma International sont affiliés aux fédérations syndicales professionnelles des transports de la CNTG et de l'USTG conformément au tableau ci-dessous.

Les statistiques en pourcentage démontrent ce qui suit :

Bolloré SA : 53% femmes ; 40% hommes et 7% jeunes (USTG)

Maersk Line : 40% femmes ; 50% hommes et 10% jeunes (CNTG)

Getma International : 55% hommes ; 30% femmes et 15% jeunes (CNTG).

Tableau 8 : Cartographie des sociétés de transports maritimes et aériens

| Filiales des Entreprises multinationales | Entreprise Multinationale | Fédération Syndicale Internationale | Nombre des accords-cadres mondiaux | Année de signature | Siège social | Structure Syndicale de base | Centrale Syndicale |
|--|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------|--------------|-----------------------------|--------------------|
|--|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------|--------------|-----------------------------|--------------------|

| | | | | | | | |
|-----------------|----------------------|-----|-------|------|-----------------|--|------|
| Bolloré SA | Groupe Bolloré | ITF | 7 | 2012 | Paris | Section syndicale des transports /USTG | USTG |
| Maersk Line | Groupe Maersk Line | ITF | 7 | 2011 | Londres | Section Syndicale des transports /CNTG | CNTG |
| Getma | Getma International. | ITF | 7 | 2015 | Londres | Section Syndicale des Transports /CNTG | CNTG |
| AIR France | Air France | ITF | 7 | 2015 | Paris | Pas | Pas |
| SN Brussels | Sn Brussels | ITF | 7 | 2015 | Brussel | Pas | Pas |
| Royal Air Maroc | Groupe RAM | ITF | Néant | | Casablanca | Pas | Pas |
| Emirates | Emirates | ITF | Néant | | Arabie Saoudite | Pas | Pas |
| Asky | Asky | ITF | Néant | | Mauritanie | Pas | Pas |

Source : Enquête CARES-Guinée réalisée en Janvier 2019

I. SECTEUR DE TELECOMMUNICATION

1. Caractéristiques générales

Les NTIC dénommées Nouvelles Technologies de l'Information et de la communication concentrent l'un des poids économiques du budget national de Guinée. La téléphonie occupe une place de choix dans les activités économiques de notre pays sinon l'épicentre où les consommateurs partagent les avis sur la fiabilité ou même le cout engrangé par celles-ci et par appel téléphonie ou les connections à internet.

Elles représentent les filiales des multinationales qui ont signé les accords-cadres mondiaux dont le respect du contenu laisse une comparaison en termes de valorisation. Voir susmentionnés les constats du cares-guinée avec la représentation syndicale de l'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée dans ces sociétés de téléphonie.

2. Observations

La téléphonie en Guinée est syndiquée par l'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée affiliée à l'UNI Global. Dans ce domaine de télécommunication la défense des intérêts des travailleurs est assurée en minima quand on sait toutes ces sociétés ont signé les accords-cadres mondiaux et tentent de respecter le contenu de leurs responsabilités sociétales d'entreprise en Guinée.

Les quatre 04 accords-cadres mondiaux qui constituent la base des engagements sont fondamentalement pris en compte ce qui fait du cout la réduction des revendications syndicales dans ce secteur d'activité en Guinée. Les conventions collectives sont appliquées au mieux et à temps dans le but d'éviter en amont des crises sociales.

3. Représentativité syndicale

Toutes les sociétés de téléphonie en Guinée sont affiliées à l'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG).

Orange : 55 %hommes ; 45 % femmes et 5% jeunes affiliés à la FESATEL/USTG ; MTN : 57%hommes ; 40%femmes et 3% de jeunes affiliés à la FESATEL/USTG.

Cellcom : 42% d'hommes ; 35 % femmes ; 23% jeunes affiliés à la FESATEL/USTG.

MTN : 55% hommes ; 40% femmes et 5% jeunes

Voir le récapitulatif des représentations syndicales par société de téléphonie en Guinée ci-dessous.

Tableau 9 : Cartographie de la télécommunication en Guinée.

| FILIALES | Entreprise Multinationale | Fédération Syndicale Internationale | Nombre des accords-cadres mondiaux | Année de signature | Siège social | Structure syndicale de base | Centrale syndicale |
|----------|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------|----------------|------------------------------------|--------------------|
| ORANGE | Orange | UNI-Global | 7 | 2015 | Paris | Fédération Syndicale de Téléphonie | USTG |
| MTN | MTN | UNI-Global | 7 | 2016 | Afrique du Sud | Fédération Syndicale de Téléphonie | USTG |
| CELLCOM | Cellcom | UNI-Global | 4 | 2016 | Sierra | Fédération Syndicale de | USTG |

Source : Enquête de CARES-Guinée réalisée en Février 2019

❖ Constats de CARES-Guinée sur la cartographie des filiales des EMN par secteurs d'activité en Guinée

En somme nous devons reconnaître que les centrales syndicales ont du pain sur la planche en ce qui est le renforcement de la représentativité au sein des filiales des entreprises multinationales.

De même la nécessité d'assurer le dialogue social bipartite sous les auspices du lien de collaboration entre les fédérations syndicales internationales et les multinationales constitue un tremplin vers la promotion du travail décent.

Le développement humain durable soutient que les travailleurs bénéficient des avantages dictés par les accords-cadres mondiaux signés par leurs filiales ; lesquels assureront aux travailleurs une protection sociale, l'exercice de la liberté syndicale, le respect des droits humains ainsi que la protection de l'environnement.

En Guinée il est remarquable la faible représentativité syndicale dans les compagnies aériennes de transport bien qu'elles aient signé par le biais de leurs multinationales des accords-cadres mondiaux. Ceci doit être corrigé par une syndicalisation sans précédent dans ce secteur d'activité.

Les fédérations des branches professionnelles autant que les centrales syndicales doivent renforcer les synergies d'action pour soutenir mieux la négociation collective et le dialogue tripartite afin de mieux discuter des questions économiques et sociales en vue de qualifier les conditions de vie et de travail des travailleurs et travailleuses de Guinée.

La démocratie syndicale régit par les textes de règlements et statuts des organisations syndicales ; en ce qui concerne le renouvellement des membres responsables doit être respecté dans le but d'assurer la relève bien accomplie.

Section II : Perspectives d'actions envisageables

A l'issue de cette étude, et partant des suggestions ainsi que les aspirations recueillies des sections syndicales des filiales des multinationales ; il s'avère nécessaire de faire des recommandations portant sur l'élaboration des stratégies pertinentes syndicales devant aboutir à la mise en place d'une structure qui aura pour mission de veiller sur le respect strict des RSE par les filiales des multinationales en Guinée. Ces recommandations sont adressées à deux 02 acteurs parties prenantes : les organisations syndicales et l'Etat (les décideurs).

A. Aux organisations syndicales

Vu que les centrales syndicales ne maîtrisent pas parfaitement la problématique de signature et d'application stricte des accords-cadres mondiaux par les filiales des entreprises multinationales. Et, dans le cadre du respect des responsabilités sociétales des entreprises au titre des droits syndicaux et humains pour les travailleurs il serait judicieux par l'inter-centrale CNTG-USTG de procéder à :

- Renforcer les capacités d'analyse des cadres syndicaux sur la problématique des accords-cadres mondiaux en Guinée et ailleurs ;
- Faire des lobbyings& plaidoyers pour impliquer davantage les syndicats nationaux des filiales dans le processus de négociations collectives ;
- Faire des études de recherche approfondies sur la problématique de signature de l'ACM entre UNI Global Union et les 3 EMN (Société Générale, BNP et ECOBANK) ;
- Organiser et créer un mécanisme permanent de dialogue aux niveaux local (section syndicale de base - entreprises) et national (centrales syndicales-patronat-gouvernement) autour de la problématique des accords-cadres mondiaux ;
- Renforcer la syndicalisation au niveau de tous les secteurs d'activité en Guinée en vue de mobiliser de nombreux travailleurs pour un syndicat plus fort ;

- Organiser des campagnes de plaidoyer et de sensibilisation pour une prise en compte des préoccupations des travailleurs soutenus par le respect des accords-cadres mondiaux etc.

B. Aux Décideurs

- S'impliquer ardemment dans la signature des accords-cadres mondiaux par les filiales des entreprises multinationales présentes en Guinée et assurer l'arbitrage de l'application de ces accords ou responsabilités sociétales ;
- Respecter les conventions 87 et 98 au sein des entreprises en vue de faciliter la défense des intérêts moraux et matériels ;
- D'appuyer le ministère du travail et de l'emploi auprès des filiales de multinationales présentes au niveau de tous les secteurs d'activité et en particulier dans les transports maritimes et aériens en Guinée pour plus de signature et d'application stricte du contenu des ACM qu'elles auront signé.

En résumé les perspectives d'action envisageables par les organisations syndicales, les décideurs et les acteurs non étatiques représentent un véritable tremplin pour une transformation structurelle à moyen terme.

Les enjeux sont tels que, le renforcement des capacités d'analyse des cadres syndicaux sur la problématique de respect des accords-cadres mondiaux par les multinationales en Guinée est une nécessité impérieuse.

Le constat général qui décrit : la faible représentativité syndicale au sein de ces filiales, le manque de respect des ACM tels que le licenciement des travailleurs pour fait de grève, le non-respect des protocoles d'accord sectoriel, l'absence de protection sociale des travailleurs etc. par ces dernières doit avoir des solutions idoines au profit d'innombrables travailleurs qui végètent dans une précarité totale.

La synergie d'action entre les composantes de la société civile pourrait galvaniser l'engagement des décideurs dans l'interpellation des filiales des

multinationales au respect des accords-cadres mondiaux qu'ils auraient signé en collaboration avec les fédérations syndicales internationales.

Le respect des accords-cadres internationaux basiques par les filiales en Guinée fera booster dans une certaine mesure l'amélioration des conditions de vie des travailleurs de Guinée.

Les normes internationales du travail adoptées par la dite lors des conférences internationales du travail doivent connaître leur application dans notre pays en général et en particulier celles relatives au respect des accords-cadres mondiaux signés par les filiales grâce à la collaboration entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises multinationales.

CONCLUSION

La majorité des travailleurs évoluant dans les zones franches et dans les filiales de multinationales continuent à végéter dans la pauvreté du fait de l'absence de signature et d'application des accords-cadres mondiaux c'est le constat général que le CARES-Guinée ait pu faire.

Cette absence de signature d'accord-cadre mondial par endroit reste encore un défi qui interpelle une partition de tous les acteurs étatiques ou non qui pourraient être intéressés par cette problématique.

Un phénomène qui mettrait un réseau de relations interprofessionnelles entre les entreprises multinationales, les fédérations syndicales internationales et les organisations syndicales nationales.

Tout ceci devant permettre aux sections syndicales des filiales des entreprises multinationales de pouvoir défendre vaillamment les travailleurs opprimés du fait du non-respect des accords-cadres mondiaux.

A ce jour pour renverser la tendance les centrales syndicales CNTG et USTG doivent promouvoir la syndicalisation qui constitue la solution plausible devant nous amener à :

- Mobiliser plus de membres, devenir plus représentatif afin de mieux influencer sur les questions de développement économique et social dans notre pays.
- Réaliser (recommandations du rapport) dans le but de faire du travail décent une réalité en Guinée à travers le respect scrupuleux des accords-cadres internationaux signés par les multinationales dont les filiales sont présentes en Guinée.

L'étude révèle en plus que pour une croissance économique inclusive et participative il faut l'appropriation des accords-cadres mondiaux signés par les filiales des multinationales présentes en Guinée.

De nos jours, il est plus qu'indispensable d'interpeller les partenaires sociaux et de développement en vue d'apporter une réponse à ce

manquement juridique qui ne fait qu'agenouiller nos innombrables travailleurs dans une précarité qui ne dit pas son nom.

L'Etat doit concentrer ses efforts à promouvoir le tripartisme plus en intéressant les organisations de la société civile à cette étude qui fait *l'Etat des lieux des filiales des entreprises multinationales en Guinée et des accords-cadres mondiaux ACM signés par les multinationales et les fédérations syndicales internationales dont les filiales sont en Guinée.*

- Ce lien de tripartisme plus doit se maintenir au sein des filiales dans la dénonciation et formulation des plaintes sur les violations des droits des travailleurs dans les filiales des Entreprises Multinationales (IFS-BIT-GUF's)
- Entreprendre des campagnes pour l'adoption de conventions collectives dans ces filiales de multinationales de Guinée au niveau de tous les secteurs d'activité etc.

L'outil fondamental des organisations syndicales (CNTG-USTG) consiste à organiser des campagnes de plaidoyer et de sensibilisation, des lobbyings auprès des fédérations syndicales internationales au niveau régional pour une prise en compte effective des préoccupations des travailleurs soutenus par les Responsabilités Sociétales des Entreprises contenus dans les accords-cadres mondiaux que les multinationales auraient signés.

La synergie d'action entre les composantes de la société civile pourrait galvaniser l'engagement des décideurs dans l'interpellation des filiales des multinationales au respect des accords-cadres mondiaux qu'ils auraient signé en collaboration avec les fédérations syndicales internationales.

Enfin retenons ceci : « *Les lois sont dictées par et pour les puissants, ors qu'elles existent, elles peuvent être employées contre eux* »

BIBLIOGRAPHIE

- ✓ BIT sur les politiques de l'économie informelle et le travail décent publié en 2017 par le département des politiques de l'emploi ;
- ✓ Accords-cadres Internationaux : un outil mondial pour défendre les droits au travail : www.ilo.org/wcmnsp5/groups/public/--ed.../wcms_435158.pdf
- ✓ Les accords-cadres Internationaux-Observatoire social européen www.ose.be/files/publication/fichesFEC/41-%20ACI.pdf
- ✓ Les Accords-cadres Internationaux-Etude Comparative des ACI : pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=4654
- ✓ Les accords-cadres Internationaux : Enjeux et portée d'une responsabilité sociétale de l'entreprises:<https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2006-v47-n4cd3847/043909ar.pdf>
- ✓ Les codes de conduite, accords internationaux et responsabilité sociale,https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/.../F_933688871_2007vol5Num3pp1_19Bourque.p...
- ✓ La signature des accords-cadres mondiaux par Orange à travers le lien :https://www.orange.com/fr/content/download/.../2/.../orange_rapport_RSE_2012.pdf
- ✓ Signature des accords-cadres mondiaux par TOTAL vu sur le lien : www.industrialunion.org/fr/industrall-signe-un-accord-cadre-mondial-avec-total
- ✓ Signature des accords-cadres-mondiaux par la société Foret Forte filiale de l'IBB à travers le lien :www.industrialunion.org/.../industrall-uni-et-ibb-signent-un-accord-cadre-mondial
- ✓ Signature d'accord-cadre mondial avec MTN sur le lien :https://www.mtn.com/MTN%20service%20Detail%20Annual%20Reports/ar_2007_Fr
- ✓ Signature d'accord-cadre mondial par la Société Générale des Banques en 2015 à travers le lien : <https://www.societegenerale.com/.../societe-genrale-signe-un-accord-cadre-mondial-a...>

- ✓ Signature de 111 accords d'entreprise par Bolloré SA à travers :
- ✓ https://www.bolloré.com/bollo-content/uploads/2018/.../me1_bollore_rse_2012_3_07.pdf...

ANNEXES

Annexe 1 : Les Entretiens Guidés

1. Mr X, où se trouve le siège social de votre société ?
2. A quelle fédération syndicale internationale votre société/succursale/compagnie nationale est-elle affiliée ?
3. Au nombre de combien d'accords-cadres mondiaux votre société de filiale a-t-elle signé ? et quelles sont les années de signature et le processus d'application en Guinée ?
4. Le contenu des accords-cadres mondiaux signés sont-ils respectés par votre société ? si oui, pourriez-vous nous donner un document de base ?
5. Avez-vous été interpellés par votre entreprise mère faute du non-respect de vos engagements en termes de responsabilité sociale des entreprises dans notre pays ?
6. Quels regards portez-vous sur le respect des droits :
 - Syndicaux
 - Humains
 - Environnementaux
 - Commerciaux et des relations clientèles/ fournisseurs
 - Et même de la sous-traitance – Pas de commentaire
7. Qu'en est-on de la représentation syndicale en nombre de femmes et d'hommes au sein de votre société et de la situation de la sous-traitance ?

Annexe 2 : la liste des tableaux

1. Tableau de cartographie des filiales des entreprises multinationales agroalimentaires ;
2. Tableau de cartographie des filiales des entreprises multinationales des TP & bâtiments en Guinée ;
3. Tableau de cartographie des filiales des entreprises multinationales pétrolières en Guinée ;
4. Tableau de cartographie de la filiale de l'international du bois
5. Tableau de cartographie des filiales des entreprises multinationales hôtelières en Guinée ;
6. Tableau de cartographie des filiales des Entreprises Multinationales de mines en Guinée ;
7. Tableau de cartographie des filiales des entreprises multinationales des transports maritimes et aériens ;
8. Tableau de cartographie des filiales des entreprises multinationales des banques & assurances en Guinée ;
9. Tableau de cartographie des filiales des entreprises multinationales de la téléphonie etc.

Annexe 3 : Liste des entreprises qui ne sont pas des filiales des EMN par secteurs d'activité

a. Le secteur agroalimentaire

1. Société KAJJALE
2. Grands Moulins de Guinée
3. Grand Moulins de Conakry
4. Compagnie des Eaux de Coyah
- 5.

b. Secteur des Banques & assurances

1. FBN (First Bank of Nigeria)
2. UBA (United Bank of Arica)
3. BSIC (Banque Sahélo sahélien pour le commerce et l'industrie)
4. Skye Bank
5. Cofina
6. Vista Banque
7. BCRG (Banque Centrale de la République de Guinée)
8. ORA Banque

c. Secteur des TP & Bâtiments

BET-CO

d. Secteur filière de Bois

Néant

e. Secteur pétrolier

Société Guinéenne de Pétrole (SGP)

f. Secteur Minier

1. Compagnie des Bauxites de Djandjan (COBAD),
2. Compagnie des Bauxites de Kindia (CBK)
3. Société d'OSSM
4. Société WAPP
5. Société ENGIL
6. Société ALUFER
7. Société des Mines de Fer de Guinée

g. Secteur de télécommunication

Néant

h. Secteur des Transports

1. Société de Transport de Guinée(SOTRAGUI) ;
2. Conakry Express

C. Secteur hôtelier

Hôtel de Kaloum

| TABLE DES MATIERES | PAGES |
|---|--------------|
| SOMMAIRE | 2 |
| REMERCIEMENTS | 3 |
| AVANT-PROPOS | 4 |
| LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS | 5 |
| INTRODUCTION | 7 |
| Section I :La cartographie des filiales des entreprises multinationales et des ACM signés par les FSI et les EMN dont les filiales sont présentes en Guinée par secteur. | 10 |
| A. SECTEUR AGROALIMENTAIRE..... | 11 |
| B. SECTEUR DES BANQUES-ASSURANCES..... | 12 |
| C. SECTEUR DE TP-BATIMENTS | 18 |
| D. SECTEUR PETROLIER..... | 20 |
| E. SECTEUR DE LA FILIERE DE BOIS | 22 |
| F. SECTEUR DE L'HOTELERIE | 23 |
| G. SECTEUR DES MINES..... | 25 |
| H. SECTEUR DU TRANSPORT/LOGISTIQUE..... | 31 |
| I. SECTEUR DE TELECOMMUNICATION | 33 |
| J. Constats de CARES-Guinée sur la cartographie des filiales des EMN par secteurs d'activité en Guinée | 35 |
| Section II : Perspectives d'actions envisageables | 36 |
| A. Aux organisations syndicales | 36 |
| B. Aux Décideurs..... | 37 |
| CONCLUSION | 39 |
| BIBLIOGRAPHIE | 41 |
| ANNEXES | 43 |
| Annexe 1 : Les Entretiens Guidés..... | 43 |

| | |
|--|-----------|
| Annexe 2 : la liste des tableaux | 44 |
| Annexe 3:liste des entreprises qui ne sont pas des filiales des EMN par secteurs d'activité | 45 |
| TABLE DES MATIERES | 47 |