
Global Policy Network

<http://www.GlobalPolicyNetwork.org>

Le marché du Travail au Cameroun

GRAPES

Groupe de Recherche et d'Analyse des Politiques Économiques et Sociales

Faculté des Sciences Économiques et de Gestion

Université de Yaoundé II- Soa – Cameroun

Téléphone (237) 31 08 78 ou (237) 23 48 13

Fax (237) 23 18 72

BP 1365 Yaoundé E- Mail inoumba@camnet.cm

Rapport rédigé par Dr Issidor Numba, Juin 2001

1. Introduction

Situé au-dessus de l'Équateur, le Cameroun est un pays de l'Afrique centrale limité au nord par la République du Tchad, au sud par la République gabonaise et la République du Congo (Brazzaville), à l'ouest, par la Fédération du Nigeria et à l'est par la République centrafricaine. Placé sous la tutelle de la France par la Société des Nations après la Première Guerre mondiale, la partie francophone du Cameroun devient indépendante le 1^{er} janvier 1960. La partie Anglophone se joint à la partie francophone avec la Réunification intervenue le 1^{er} octobre 1961. Aujourd'hui, l'Anglais et le Français sont les deux langues officielles. C'est un pays qui comprend plus de 250 groupes ethniques dont les principaux sont : Bamiléké-Bamoun, Fang, Duala-Bassa et Fulani. La population totale est évaluée aujourd'hui à environ 15 millions d'habitants. Le christianisme et l'islam sont les deux principales religions qui cohabitent sans problèmes, en même temps que des religions animistes (culte des ancêtres). Yaoundé, située sur la latitude 3° 51' N et la longitude 11° 31' E, est la capitale politique, siège des institutions, avec une population d'environ 1 million d'habitants ; Douala, située sur la rive gauche du fleuve Wouri, latitude 4° 04' N et longitude 9° 43' E, est la capitale économique. Elle abrite plus de 60% des entreprises camerounaises du secteur moderne avec une population d'environ 1,5 million habitants. Le Cameroun est un pays au climat varié que l'on hésite pas à appeler "Afrique en miniature", avec une chaîne montagneuse à l'ouest au climat presque tempéré, une zone quasi-désertique au nord où se trouve un magnifique parc national à la faune bien riche, et de très belles plages au sud dans la région de Kribi sur l'Océan Atlantique.

Au lendemain de l'indépendance, les structures économiques du pays sont encore archaïques, mais le potentiel de production est très favorable notamment en ce qui concerne l'agriculture et l'élevage. La population est alors estimée à 3,265 million habitants. Le revenu par tête est faible et s'élève à environ 100 dollars américains. Les finances publiques et la balance des paiements sont équilibrées grâce à une aide extérieure substantielle et des revenus provenant surtout des exportations du cacao et du café qui sont restés les principaux produits d'exportation jusqu'à la découverte du pétrole.

Pour jeter les bases de son développement, les autorités d'alors adoptent une politique économique fortement interventionniste qui fait de l'État le plus grand acteur de la vie économique et sociale. Le libéralisme planifié est l'idéologie à la base de cette option qui utilise la planification pour promouvoir le développement économique, social et culturel du pays. C'est ainsi que, dans le cadre des plans quinquennaux, le gouvernement choisit de lancer de grands projets gérés par les sociétés de développement et autres entreprises publiques. Très vite, le projet libéral cède le pas à la prépondérance de l'État dans tous les aspects de la vie nationale. On assiste alors à la création de nombreuses entreprises publiques (250 environ en 1985) mal gérées qui ne tarderont pas à devenir une charge insupportable pour les finances publiques.

Sur le plan politique, c'est le règne du parti unique auquel chaque citoyen est obligé d'appartenir. Le monolithisme syndical est également en vigueur. Le parti unique et la seule centrale syndicale acquise au gouvernement sont financés sur fonds publics. Il n'y a ni liberté d'expression, ni liberté d'association. Un nouveau slogan est adopté en 1985 (le libéralisme communautaire) et annonce la liberté d'entreprendre. Malgré ce nouveau slogan, l'État demeure le seul maître du jeu économique et social. De telle sorte qu'en 1987, on dénombrait environ 170 entreprises publiques et parapubliques créées dans tous les secteurs économiques, avec un chiffre d'affaires représentant environ 20% du produit intérieur brut et 10.4% des emplois salariés. Le parti unique persiste ainsi que le monolithisme syndical. Le pays reste gouverné par les lois d'exception adoptées à l'indépendance pour lutter contre une rébellion qui s'opposait au pouvoir central par les armes. On peut noter que c'est l'Union des populations du Cameroun (UPC), qui organisa cette rébellion pour revendiquer avec force l'indépendance du pays avant 1960. Cela déclencha la foudre du "colonisateur" français qui se livra à un génocide des populations locales, particulièrement dans la région de l'Ouest Cameroun où on parle de plus 400.000 tués.

2. Evolution économique

Dans le cadre de ce premier rapport, nous distinguons deux sous-périodes : 1975 – 1985 et 1986 – 1994. Le deuxième rapport dressera un bilan sommaire de l'évolution économique sur la période 1994 – 2000.

Entre 1975 et 1985, le Cameroun a connu une croissance économique continue qui s'est accélérée à la fin des années 1970 avec la découverte et l'exploitation du pétrole. Le taux de croissance moyen est de 7% à peu près. Cette période a coïncidé également avec l'augmentation du prix des matières premières sur le marché international (crise pétrolière qui entraîna l'accroissement des cours des autres matières premières). Le cacao, le café et le pétrole constituent alors plus de 70% des exportations en valeur. Entre 1980 et 1985 cependant, le pétrole constitue souvent plus de 50% des exportations totales en valeur. Le tableau suivant retrace l'évolution de quelques indicateurs économiques sur cette période.

Tableau 1 : Quelques indicateurs économiques et sociaux

	Consommation privée (milliards FCFA)	Investissement (milliards FCFA)	PIB courant (milliards FCFA)	Espérance de vie (années)	Mortalité infantile (‰)
1975	408.1	99.2	580.2	51.5	114.2
1976	481.4	118.7	657.2	51.8	112.6
1977	545.3	163.5	789.9	52.1	111.0
1978	632.9	204.7	968.1	52.4	109.4
1979	801.3	251.7	1135.4	52.7	107.8
1980	941.4	282.4	1356.2	53.0	106.2
1981	1222.5	441.4	1796.4	53.3	104.6
1982	1538.5	507.2	2172.8	53.6	103.0
1983	1745.7	654.5	2618.0	54.1	101.2
1984	1741.1	809.5	3195.0	54.6	99.4
1985	2466.5	939.2	3838.9	55.1	97.5

Sources : Direction de la Statistique et de la comptabilité nationale et Banque mondiale, World Tables, 1992.

Les indicateurs de ce tableau illustrent la bonne santé économique du Cameroun sur la période 1975- 1985. La croissance économique a eu des effets sociaux positifs puisque la mortalité infantile a chuté de 114.2 ‰ en 1975 à 97.50 ‰ en 1985, tandis que l'espérance s'était accrue d'environ 4 ans.

La période 1986 – 1994 est caractérisée par une grave crise politique et économique dont les effets restent perceptibles encore de nos jours.

Sur le plan politique, les revendications d'une société plus démocratique (particulièrement la revendication du multipartisme) se font entendre bruyamment. Le parti unique alors au pouvoir s'y oppose dans un premier avant de céder en 1991, ce qui entraîne la naissance d'autres partis politiques. Ces derniers revendiquent une conférence nationale souveraine au cours de laquelle de nouvelles règles du jeu politique seront définies, notamment les conditions d'élections libres et transparentes. Le parti au pouvoir s'y oppose fermement. Les partis de l'opposition lancent alors une campagne de désobéissance civile qui se traduit par la fameuse opération "villes mortes". Le pays est paralysé pendant plus de 6 mois au cours desquels le pouvoir institue l'état d'urgence. Cette crise politique entraîne l'assassinat de plus de 400 personnes par les forces de l'ordre dans le cadre de l'état d'urgence.

Sur le plan économique, une grave crise se déclenche. Elle se caractérise par une baisse des activités économiques aggravée plus tard par la crise politique. Le taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) passe de 20.1% en 1985 à 7.7% en 1986 et à

-3.1% en 1987. Cette récession dure jusqu'en 1994. Les ratios suivants montrent la gravité de la récession.

Tableau 2 : Évolution de quelques ratios de l'économie nationale

	Taux de croissance réel	Service de la dette/ Exportations	Taux de croissance du PIB par tête	Indice des prix à la consommation
1985	20,4	3.16	16,2	100,0
1986	6,6	4.38	5,7	107,9
1987	-2,2	4.32	-6,4	114,2
1988	-7,9	4.54	-8,0	124,0
1989	-1,8	na	-6,3	124,0
1990	-6,7	8.8	-7,0	123,6
1991	-3,9	12.0	0,4	124,0
1992	-3,0	11.1	-10,0	124,0
1993	-3,2	15.8	-4,0	123,4
1994	-2,6	25.6	-6,6	123,6

Source : Banque centrale, Etudes et statistiques, n° 225 mars 1996, p.75 pour la croissance réelle et nos calculs à partir des données obtenues de la DSCN et Banque mondiale, World Tables.

Comme on le voit à partir du tableau 2 ci-dessus, le niveau de vie des populations mesuré par le taux de croissance du PIB par tête s'est dégradé considérablement sur la période. La dévaluation du Franc CFA intervenue en 1994 a aggravé la situation avec le doublement des prix sur le marché des biens et services sans compensation en termes d'augmentation des salaires. C'est dans cet environnement économique et social morose que nous allons présenter la situation du marché du travail.

3. Les données du marché du travail

Dans un premier temps, nous exposerons rapidement les institutions qui gouvernent ce marché et, dans un second temps, quelques données statistiques illustrant l'état de ce marché.

3. 1. Les institutions du marché du travail au Cameroun

Le terme institution est entendu au sens des auteurs comme Brian Van Arkadie, Feeny, Douglas North, Ruttan et Ayami...et que Jatoba résume ainsi, en ce qui concerne le marché du travail :

“Le terme institutions ne désigne pas seulement la législation contenue dans le code du travail [...], mais également tout un ensemble d’organisations qui négocient les contrats d’emploi et les disparités de salaires, les mécanismes de recherche de l’emploi, de recrutement et de politiques salariales”.

En premier lieu, nous décrivons les organisations du marché du travail avant de présenter la réglementation dans un second temps.

3. 1. 1. Les organisations du marché du travail

Le marché du travail conditionne le succès ou l’échec de l’impact des politiques économiques sur le niveau de vie des travailleurs. L’efficacité de ce marché dépend également de la qualité des organisations chargées de fixer les règles du jeu et de leur contrôle. Au Cameroun, il existe des organisations publiques et des organisations privées.

a) Les organisations publiques

L’État joue un rôle important sur le marché du travail en tant qu’employeur, agent chargé de la réglementation, de contrôle et de conciliation ou de conseil. Son rôle est également important dans la formation et l’information des autres intervenants. Au Cameroun, plusieurs organisations étatiques interviennent sur le marché du travail.

*** Le Ministère de l’emploi, du travail, et de la prévoyance sociale**

D’une manière générale, ce ministère est responsable de la politique gouvernementale en matière du travail de l’emploi et de la prévoyance sociale. Il régit l’emploi des travailleurs, les relations professionnelles et la prévoyance sociale. Ce ministère s’intéresse aussi aux conditions et milieu du travail (santé et sécurité au travail). C’est un ensemble de services officiels chargés de l’application des lois et règlements et qui sont disséminés sur l’ensemble du territoire à travers ses services provinciaux notamment.

Au total, cette structure gouvernementale insiste non seulement sur l’aspect répressif de la réglementation, mais surtout sur la dissuasion à travers l’information et la formation des travailleurs et des employeurs. On peut donc dire que le Cameroun semble faire sienne la Convention du BIT n° 150 de 1978 portant sur l’administration du travail. En effet, cette Convention réaffirme le rôle de l’État dans la fixation et le contrôle de bonnes conditions et un milieu de travail adéquat.

A côté de cette structure de supervision générale, il existe plusieurs autres organisations publiques qui interviennent dans les différents domaines, traduisant la volonté de l’État de contrôler tous les aspects du marché du travail. Il s’agit de :

*** La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)**

L’organisation de la prévoyance sociale au Cameroun est très récente. Elle n’a été instituée qu’en 1973 et ne couvre d’ailleurs que les travailleurs salariés. La CNPS est

chargée d'assurer, dans le cadre de la politique générale du gouvernement, le service de diverses prestations prévues par la législation de protection sociale et familiale. C'est un établissement public doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Toute personne physique ou morale employant un ou plusieurs travailleurs relevant du code du travail est tenue de s'affilier à la CNPS.

Les taux de cotisations, le montant annuel des rémunérations constituant le plafond à prendre en compte pour le calcul des cotisations, ainsi que les dérogations éventuelles sont fixés par décret pris sur proposition du ministère chargé de l'emploi et après avis du Conseil d'administration de la CNPS. Les cotisations sont assises sur l'ensemble des sommes versées aux travailleurs ou à l'occasion du travail. En aucun cas, le montant des salaires servant d'assiette aux cotisations d'employeur ne peut être inférieur au montant du salaire minimum applicable au lieu de l'emploi pour une durée du travail correspondante. Les prestations servies par la CNPS sont classées en trois catégories :

- les prestations familiales,
- l'assurance de pension vieillesse, d'invalidité et de décès,
- les risques professionnels (maladies professionnelles, accidents de travail).

A la suite de la crise économique qu'a connue le Cameroun, la CNPS s'est trouvée en difficultés qui ne lui permettaient plus d'assumer ses responsabilités. Ses charges ont été allégées avec le transfert des personnels de l'État au ministère des finances.

*** Le Fonds National de l'Emploi (FNE)**

C'est pour tenir compte de la dimension sociale de l'ajustement structurel que cette organisation a été créée en 1990. Elle est devenue opérationnelle à partir de 1991/1992 et sa mission générale est la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire camerounais, en favorisant les possibilités d'emploi par :

- la diffusion des informations sur le marché du travail,
- l'insertion dans le circuit de production des jeunes camerounais à la recherche d'un emploi,
- la réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises du secteur public, parapublic ou privé pour raison économique,
- la conception, le financement et l'appui des programmes ayant trait à :
 - la formation sur le tas et à l'apprentissage,
 - la formation formelle,
 - l'auto création d'emploi,
 - l'appui à la création de micro-entreprises,
 - et éventuellement, tout autre programme en fonction des exigences du marché du travail.

Le FNE est donc à la fois un organisme de financement et de promotion des activités créatrices d'emplois. Il offre ses services tant aux travailleurs qu'aux entreprises. Aux entreprises il fournit les services suivants :

- appui au recrutement du personnel par la mise à la disposition de la banque des données du FNE,
- appui à la formation du personnel à recruter,

- appui aux entreprises en extension ayant une incidence sur l'emploi,
- appui au niveau du volet ressources humaines par des conseils, l'information et la formation,
- aide à la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Aux chercheurs d'emplois, le FNE offre une gamme variée de services. En effet, le FNE dispose :

- d'un service d'accueil et d'orientation qui reçoit les chercheurs d'emplois, leur donne des conseils, évalue leurs dossiers et les oriente en fonction des opportunités du marché (emplois salariés, indépendants ou formations qualifiées),
- d'un centre d'information opérationnel et d'accès libre qui met à la disposition du chercheur d'emploi des informations nécessaires pour faciliter son insertion.

Le FNE reçoit et élabore des programmes de formation visant à faciliter l'insertion ou la réinsertion des chercheurs d'emplois dans les entreprises. Il appuie la création et la promotion des micro-entreprises.

Comme on le voit à travers ses missions, le FNE a aussi pour souci d'assurer l'adéquation formation-emploi. Mais il existe d'autres organisations créées parfois de manière ad hoc par le gouvernement pour intervenir ponctuellement dans certains aspects du marché du travail. Il s'agit de :

*** La Commission Nationale Consultative du Travail**

C'est une organisation consultative dont les missions sont :

- étudier les problèmes concernant les conditions de travail, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'oeuvre, les migrations des travailleurs, la prévoyance sociale, les syndicats professionnels,
- émettre des avis et formuler des propositions sur la législation et la réglementation dans les domaines indiqués par la loi.

Il est prévu un comité permanent au sein de cette Commission à qui elle peut accorder une délégation pour formuler tous avis et propositions, pour examiner et étudier tous problèmes relevant de sa compétence. Des commissions ad hoc peuvent également être constituées au sein de la Commission.

*** La Commission Nationale de Santé et de Sécurité au travail**

Elle a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à la médecine du travail, l'hygiène et la sécurité des travailleurs. A ce titre, elle est chargée :

- d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la législation et la réglementation à appliquer en ces matières,
- de formuler toutes recommandations à l'usage des employeurs, des organismes assureurs et des divers départements ministériels, concernant la protection de la santé des travailleurs,

- de faire toutes propositions concernant l'homologation des machines et des procédés de fabrication susceptibles de comporter des risques pour la santé des travailleurs,
- d'effectuer ou de participer à tous les travaux à caractère scientifique entrant dans son champ d'activité.

*** La Commission Nationale Paritaire des Conventions collectives et des Salaires**

Elle a pour mission :

- d'émettre toutes suggestions et tous avis en matière de conventions collectives de travail, concernant notamment leur conclusion, leur extension, et leur application,
- de formuler toutes recommandations à l'usage des organisations professionnelles et des employeurs concernant :
 - les dispositions qu'il semble souhaitable d'introduire dans les conventions collectives,
 - la fixation du niveau général des salaires dans le secteur privé et les relèvements éventuels de ceux-ci,
- de prendre des décisions exécutoires par les employeurs et les travailleurs du secteur privé dans les matières suivantes :
 - établissement d'une classification professionnelle type valable pour toutes les branches d'activité et de classifications professionnelles adaptées aux divers secteurs économiques,
 - déterminer le taux et les modalités d'attribution des primes, indemnités et tous avantages sociaux susceptibles d'être alloués aux travailleurs de toutes les catégories, soit pour l'ensemble des branches d'activité, soit par secteur économique.

Avec les réformes intervenues en 1992, cette Commission a été supprimée. A la place les dispositions du nouveau texte énoncent que les conventions collectives sont élaborées par une commission composée, en nombre égal, de représentants des employeurs et des travailleurs, nommés par le ministre chargé du travail. C'est donc désormais une commission ad hoc qui est constituée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, soit à l'initiative du ministre chargé du travail.

On citera aussi la Commission Nationale de camerounisation des emplois créée auprès du ministre du travail. On citera enfin la Commission Nationale du contentieux de la prévoyance sociale qui a pour but de contribuer à la solution dudit contentieux. Mais l'État intervient également au niveau de la formation professionnelle.

*** Les centres de formation professionnelle rapide**

Ils ont pour objet :

- la formation d'ouvriers et d'employés qualifiés, adultes sans profession, désireux d'apprendre un métier,
- le perfectionnement et le recyclage des travailleurs désireux d'acquérir une qualification professionnelle de niveau supérieur,
- la reconversion des travailleurs.

Voilà l'ensemble d'organisations publiques qui interviennent sur le marché du travail au Cameroun.

b) Les organisations privées du marché du travail

La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement les syndicats professionnels. Le but de ces syndicats est l'étude, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, culturel et moral de leurs membres (voir code du travail de 1992). Ce principe de liberté a aussi été posé par la Convention 87 de l'OIT.

Cette liberté syndicale a été effective pendant la colonisation. Aussi, lorsque le Cameroun devient indépendant en 1960, on compte six grandes centrales syndicales. Cette liberté syndicale a été supprimée en 1972 avec la proclamation du syndicat unique et la création d'une centrale unique sous le contrôle du gouvernement. C'est le début de la lutte contre tout mouvement syndical qui manifeste quelque velléité d'indépendance.

Malgré la ratification de la Convention de l'OIT signalée plus haut, le principe de liberté est battu en brèche dans le code du travail actuellement en vigueur et qui énonce dans son article 6, alinéa 1 :

« Un syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats ».

Il faut alors adresser une demande d'enregistrement au greffe des syndicats, accompagnée de deux exemplaires du statut du syndicat. D'ailleurs, la loi de 1992 énonce en son article 11, alinéa 2, que la forme d'enregistrement est fixée par voie réglementaire. Ce régime ressemble étrangement à celui d'autorisation préalable et contribue par conséquent à entretenir un climat de tension entre le gouvernement et les syndicats libres. Les rapports entre l'État et les syndicats indépendants sont par conséquent tumultueux. Des leaders syndicaux (y compris les femmes) ont été arrêtés, menacés, torturés, affectés disciplinairement, certains suspendus de salaire. Les moins fortunés ont été agressés sauvagement à armes blanches... Bref, l'État ne semble pas encore prêt à accepter un mouvement syndical qu'il ne contrôle pas. L'historien camerounais Wang Sonné a écrit à ce propos :

"...La moindre manifestation initiée par les travailleurs pour le paiement de leurs salaires –donc pour des raisons purement alimentaires– est rapidement interprétée comme étant un défi à l'autorité ou acte politique. D'ailleurs, en dehors des victimes des

manifestations de l'année 1991, les travailleurs et les leaders syndicaux sont parmi ceux qui ont payé le plus lourd tribut dans la conduite du processus de démocratisation en cours au Cameroun..."

Quelques éléments montrent qu'en plus de la répression de ses leaders, les syndicats sont méprisés. Le gouvernement n'avait pas jugé nécessaire de les associer à la tripartite, une réunion qui rassembla en 1991 les différentes forces vives en vue de trouver une solution à l'impasse politique dans laquelle s'était alors enlisé le pays. De même, les syndicats n'avaient pas été consultés avant la baisse inqualifiable des salaires (plus de 60%) dans le secteur public en 1993. Le gouvernement ne s'empresse pas de déterminer un cadre légal régissant les syndicats malgré la promulgation en 1990 d'une loi consacrant la liberté d'association au Cameroun. Dans cette loi, il était prévu que le statut légal des syndicats sera déterminé ultérieurement. Ce statut reste attendu plus de 10 ans après. On voit alors que le gouvernement du Cameroun ne respecte pas ses engagements. Mais plus grave encore, des lois de la République sont carrément bafouées par ceux-là qui sont sensés les respecter en premier. Par exemple, la constitution de 1996 prescrit à toutes les personnes nommées ou élues à un poste public de déclarer ses biens pour qu'on puisse faire un bilan le moment venu. Cette disposition légale n'est respecté ni par le Président de la République, ni par ses ministres pourtant régulièrement accusés de détournements de fonds publics.

Dans ce contexte qui n'a pas encore changé fondamentalement, les syndicats exercent une très faible influence sur le marché du travail au Cameroun. Pourtant les experts en relations sociales ont bien documenté les effets positifs que les négociations collectives ont joué sur la gestion et la productivité de l'entreprise. Des négociations ont été menées ces derniers temps surtout avec les syndicats des enseignants. A chaque fois, le gouvernement a adopté un comportement fortement opportuniste, usant du dilatoire et surtout du mensonge pour flouer les syndicats.

Du côté des employeurs, on ne signale aucun problème particulier puisque les organisations patronales sont presque toujours de connivence avec le gouvernement. M. Hermann Missé, administrateur principal du travail, remarque que *la plupart des regroupements professionnels d'employeurs étaient aux mains des chefs d'entreprises dont bon nombre étaient dirigés par les expatriés.*

On citera les principales organisations suivantes :

- le Syndicat National des industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM),
- le Syndicat des entrepreneurs des travaux publics et bâtiments,
- le Syndicat des commerçants, importateurs et exportateurs de Cameroun,
- l'Union des syndicats professionnels agricoles du Cameroun,
- le groupement interprofessionnel pour l'étude et la coordination des intérêts économiques du Cameroun devenu Groupement inter patronal du Cameroun.

Sans être combattus comme les syndicats indépendants des travailleurs, les syndicats patronaux se sont plaints pendant longtemps de n'être pas associés à la prise des décisions à caractère économique (hausse ou baisse des salaires des travailleurs). On peut rappeler que jusqu'en 1985, les salaires étaient augmentés chaque année sous un

simple décret présidentiel. La situation a évolué de ce côté et, aujourd'hui, les syndicats patronaux tiennent des séances de concertation avec le gouvernement sans que cela ait un effet réel sur les revendications des employeurs, notamment en matière d'infrastructures routières et des contrôles administratifs.

Au total, l'État reste un acteur prépondérant sur le marché du travail et la création d'une Commission nationale consultative du travail en 1993 n'a pas modifié fondamentalement le rapport des forces en présence. Les gouvernants actuels ont un seul souci, se maintenir au pouvoir par tous les moyens y compris le mensonge et la corruption. Pourtant, avoir des partenaires responsables que sont les syndicats peut contribuer à créer des conditions favorables à un environnement économique et social sain où on peut mener les activités de création et de distribution des richesses avec sérénité.

3. 1. 2. Les règles de fonctionnement du marché du travail

Les relations professionnelles sont régies au Cameroun par un code du travail et d'autres dispositions réglementaires. Dans le secteur privé, parapublic et dans une partie du secteur public, le code du travail détermine les règles de recrutement ou d'embauche, les modalités de licenciement, les formes de contrat et les conditions du travail. Il fixe les contours des activités syndicales comme indiqué plus haut et les orientations pour la détermination des salaires. Dans la fonction publique, c'est le statut général de la fonction publique qui réglemente les relations de travail. Dans cette partie du rapport, nous exposons tour à tour les procédures de recrutement et de licenciement, la fixation des salaires et les conditions de travail.

a) Les procédures de recrutement et de licenciement

Dans certains pays de l'Afrique Noire comme le Mali, les dispositions réglementaires donnent à l'État le monopole de l'embauche des salariés dans les entreprises privées et publiques. Les Offices de la main d'œuvre créées par l'État, sont les seuls intermédiaires entre les individus demandeurs d'emploi et les employeurs potentiels.

Au Cameroun, il existe trois catégories d'agents de l'État : les fonctionnaires recrutés sur concours direct ou sur concours professionnel ; les contractuels d'Administration, les agents de l'État et les agents décisionnaires recrutés directement sans concours. Pour les agents contractuels, ils doivent être titulaires d'au moins du baccalauréat de l'enseignement secondaire (diplôme obtenu après sept années d'études secondaires). Le diplôme minimum, requis pour les agents de l'État est le certificat d'études élémentaires. Les agents décisionnaires ne sont pas nécessairement titulaires d'un diplôme quelconque et peuvent être recrutés au niveau provincial. Le recrutement dans l'armée se fait soit sur concours soit sur un test d'aptitude physique (sans concours). Le monopole de l'État ne s'exerce que pour ces catégories de travailleurs au service de l'État. Pour les fonctionnaires, l'acte de recrutement est matérialisé par un arrêté d'intégration signé par le ministre de la fonction publique après visa du premier ministre. Les contractuels d'Administration sont recrutés au niveau de chaque service et sont liés à l'État par un contrat signé par le ministre ou l'organisme public utilisateur.

Dans le secteur privé et parapublic, l'État intervient dans le recrutement, mais n'en a pas le monopole. De telle sorte que ces entreprises utilisent plusieurs canaux pour recruter leurs personnels (offres d'emplois à travers les journaux, recours aux organismes privés et au Fonds national de l'emploi). En effet, la loi n° 74/14 du 27 novembre 1974 portant code du travail stipule en son article 28, alinéa 1 que les contrats de travail sont passés librement. Mais l'alinéa 2 de cet article indique des exceptions où le Président de la République *"peut interdire ou restreindre par décret, après avis du Conseil national du travail, certaines embauches dans des régions données."* L'article 31, alinéa 1 de la même loi précise que tout contrat de travail d'une durée d'au moins de trois mois doit être constaté par écrit et revêtir le visa du ministre chargé des questions du travail. Il est également prévu la négociation des conventions collectives qui doivent être à durée indéterminée. Mais l'État intervient dans le processus puisque la convention collective nationale est élaborée par une commission mixte composée, en nombre égal, des représentants des employeurs et des travailleurs, nommés par un arrêté du ministre du travail, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives. Cette commission mixte est constituée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés, soit alors à l'initiative du ministre du travail.

Au total, le code du travail de 1974 comme celui de 1967 d'ailleurs ont pour souci premier la stabilité de l'emploi et la protection du travailleur contre les licenciements et les Inspecteurs de travail étaient là pour veiller à cela.

Des innovations ont été apportées par la loi n° 92/007 du 14 août 1992. Cette loi consacre le principe de liberté d'embauche et de la forme du contrat du travail. Le renouvellement du contrat des expatriés reste soumis au visa du ministre chargé des affaires du travail, ce qui n'est pas le cas pour le renouvellement du contrat du travail des Camerounais. Contrairement à la loi de 1974, celle de 1992 prévoit l'embauche des travailleurs temporaires. Une innovation importante est introduite dans la loi de 1992 lorsqu'elle prévoit les licenciements économiques, c'est-à-dire dont les motifs ne sont pas attachés à la personne du travailleur. Autrement dit, la loi de 1992 semble plus flexible car marquée par le principe de négociation. La procédure paraît un peu compliqué et semble traduire encore une fois la volonté du législateur de protéger les travailleurs. Cette volonté de protéger le travailleur est remarquée aussi par la tentation "d'assurer le maintien du travail en temps de crise." (article 42).

b) La fixation des salaires

L'État joue un rôle déterminant dans le processus de fixation et d'évolution des salaires aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. La réglementation (loi de 1974 et celle de 1992) prévoit qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse. La loi énonce également que le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal dans le pays. A ce niveau, l'innovation majeure apportée par la loi de 1992 est la suppression des zones de salaires. Mais comme dans la loi de 1974, la loi de 1992 prévoit la fixation d'un salaire minimum par voie réglementaire. De même, les deux lois retiennent que

c'est le ministre du travail qui détermine la contenance du bulletin attestant le paiement effectif du salaire. En outre, la créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire. C'est par conséquent une protection de ce salaire.

Malgré tout, le législateur n'a rien prévu pour le travailleur qui a perdu son emploi pour cause de mauvaise gestion des responsables des entreprises. En effet, il n'existe aucune garantie financière en cas de perte d'emploi, notamment en matière de perception des arriérés de salaire. De même il n'existe pas un mécanisme d'indemnisation du chômage.

c) Des conditions de travail

D'après le décret n^o 93/571 du 15 juillet 1993, les emplois de manœuvre, d'ouvrier, d'employé ou d'agent de maîtrise ne peuvent être confiés à des étrangers que sur présentation d'une attestation délivrée par les services de la main-d'œuvre certifiant le manque de travailleurs dans la spécialité concernée. La réglementation précise également qu'un emploi temporaire ne peut durer plus de 03 (trois) mois, qu'un emploi occasionnel ne peut durer plus de 15 (quinze) jours et qu'un emploi saisonnier ne peut excéder 06 (six) mois dans l'année. Par ailleurs, l'utilisation d'une main-d'œuvre temporaire, occasionnelle ou saisonnière est soumise à une déclaration adressée à l'inspecteur du travail et de la prévoyance sociale du ressort territorialement compétent. Cette catégorie de travailleurs a aussi droit à la protection sociale et à une carte professionnelle délivrée par l'employeur.

La durée légale du travail est fixée à 40 (quarante) heures par semaine et ne peut dépasser 48 (quarante huit) heures dans le secteur agricole. Le travail de nuit des femmes et le travail des enfants sont interdits dans l'industrie. La loi de 1974 prévoyait la possibilité d'une dérogation à cette règle ; la loi de 1992 précise que cette dérogation n'est réservée qu'aux femmes occupant des fonctions d'encadrement ou utilisées dans les services n'impliquant pas de travail manuel. La réglementation énonce que toute femme enceinte a droit à un congé de maternité au cours duquel elle perçoit une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat du travail. Elle conserve aussi le droit aux prestations en nature. En outre, il est admis que les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 14 (quatorze) ans. Il est cependant prévu une dérogation pour tenir compte des conditions locales. Le repos hebdomadaire est obligatoire ; il est au minimum de 24 (vingt quatre) heures consécutives et ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice. De même, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat du travail, le travailleur a droit au congé payé à la charge de son employeur à raison de 1 (un) jour ouvrable par mois de service effectif. Il est à noter que les congés de maternité sont assimilés à 1 (un) mois de service effectif.

La réglementation préserve la sécurité et la santé du travailleur quand elle énonce que lorsque les conditions de travail sont jugées dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'inspecteur du travail invite l'employeur à y remédier. La distribution de

l'eau et des boissons non alcooliques pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Toute entreprise ou établissement de quelque nature que ce soit, public ou privé, laïc ou religieux, civil ou militaire, y compris ceux rattachés à l'exercice de professions libérales et ceux dépendant d'associations ou de syndicats professionnels, doit organiser un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs. Ce service est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine de travail et assistés d'un personnel paramédical qualifié. A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait l'objet d'un agrément du ministre chargé des affaires du travail. En cas de maladie d'un travailleur logé par l'employeur, de son ou de ses conjoints ou de ses enfants, ce dernier est tenu de leur fournir les soins et, dans la limite des moyens définis par la réglementation, les médicaments et accessoires nécessaires. La protection du travailleur semble donc appréciable.

d) Des différends du travail

La réglementation distingue le différend individuel du différend collectif. La loi de 1974, en son article 138, énonce que les différends individuels survenus à l'occasion du contrat du travail entre les travailleurs et leurs employeurs ou entre les travailleurs eux-mêmes, relèvent soit de la compétence du tribunal de première instance lorsque la demande est inférieure à 500 000 (cinq cents mille) francs, soit du tribunal de grande instance lorsque la demande est supérieure à 500 000 (cinq cents mille) francs. Sur ce point, la loi de 1992 n'est plus limitative par rapport au montant de la demande. D'après cette dernière loi, les différends de travail relèvent de la compétence des tribunaux statuant en matière sociale conformément à la législation portant organisation judiciaire.

Un assesseur employeur et un assesseur employé, choisis sur une liste de personnes nommées par arrêté du ministre de la justice sur proposition du ministre du travail, assistent au tribunal. On peut se demander pourquoi cette intervention étatique dans le choix des assesseurs dans une affaire manifestement privée. La loi de 1974 et celle de 1992 stipulent que les personnes nommées le sont sur une liste présentée par les organisations syndicales. Une procédure de règlement à l'amiable doit d'abord être engagée devant l'Inspection du travail et, en cas d'échec total ou partiel de cette tentative, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffier en chef du tribunal compétent. Dans 15 (quinze) jours du prononcé du jugement s'il est contradictoire, ou de sa signification s'il est par défaut ou réputé contradictoire, appel peut être interjeté dans les formes prévues par la réglementation. Ce que l'on peut dire ici est que cette procédure prend parfois plusieurs années pour aboutir à cause de la durée excessive des procès en la matière et la réforme de 1992 n'a apporté aucune amélioration à ce niveau.

La loi de 1974 semble plus sévère en ce qui concerne les différends collectifs que celle de 1992. En effet, l'article 165 de la loi de 1974, alinéas 2 et 3 énonce :

"sont interdits tout lock-out ou toute grève avant épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage fixées ci-après ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant force exécutoire. Les autorités administratives sont admises à procéder à des réquisitions collectives ou individuelles

des travailleurs impliqués dans toute grève déclenchée dans un secteur vital de l'activité économique, sociale ou culturelle."

Sur ce point, la loi de 1992 semble plus souple puisqu'elle pose simplement que la grève et le lock-out sont légitimes après épuisement et l'échec des procédures de conciliation et d'arbitrage. Autrement dit, les deux lois prévoient une procédure de conciliation comme dans le cas des différends individuels. Le souci du législateur à ce niveau est-il d'éviter l'encombrement des tribunaux ?

En effet, l'article 166, alinéa 1 de la loi de 1974 énonce que tout différend de travail doit être immédiatement notifié par les parties à l'Inspecteur du travail et de la prévoyance sociale du ressort. Celui-ci les convoque et procède à une tentative de règlement amiable. En la même matière, l'article 158 de la loi de 1992 stipule que c'est la partie la plus diligente qui doit saisir l'Inspecteur du travail et ce n'est qu'à défaut de la procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure celui-ci est saisi. En cas d'échec de la conciliation, l'Inspecteur du travail soumet l'affaire à la procédure d'arbitrage qui est un conseil institué auprès de chaque cour d'appel dont un assesseur travailleur et un assesseur employeur sont membres. Il convient de noter que la loi de 1992 a revalorisé de manière substantielle les différentes pénalités prévues par la loi de 1974 en cas de délit. Aussi, les auteurs de fausses déclarations relatives aux statuts et aux noms et qualité de membres chargés de l'administration ou de la gestion d'un syndicat sont punis d'une amende de 100 000 (cent) mille francs à 1 000 000 (un million) francs, au lieu de 5 000 (cinq mille) francs à 50 000 (cinquante mille) francs prévu dans la loi de 1974. Un autre exemple, toute personne qui exige d'un travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités et frais de toute nature ou pour l'obtention d'un emploi ou règlement d'un différend quel qu'en soit l'objet, est puni d'une amende de 20 000 (vingt mille) francs à 1 500 000 (un million cinq cent mille) francs.

Au total, les règles de fonctionnement du marché du travail réaffirment la protection du travailleur et de l'emploi avec un droit flexible qui recherche la concertation et le dialogue.

Nous pensons que ces données de base peuvent permettre de percevoir les entraves ou alors les incitations qui gênent ou stimulent le marché du travail. Cette description des institutions du marché du travail peuvent également permettre d'envisager les réformes destinées à favoriser la création et la conservation des emplois. Une telle description peut aussi permettre de faire des comparaisons avec les autres pays à niveau de développement économique comparable.

4. Les indicateurs quantitatifs du marché du travail

Il convient d'observer tout de suite que les données statistiques détaillées sur le marché du travail sont très rares, voir non disponibles pour certains indicateurs comme le taux de chômage. Dans ce premier rapport, nous indiquerons les données disponibles.

Tableau 1 : Données sur la population

	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93
Population totale	9 468 500	9 933 823	10 306	10 821	11 181	11 540	11 850	11 860	12 195	12 549
- Masculin	4 724 400	4 962 354	447	746	035	000	000	000	000	000
- Féminin	4 744 100	4 971 469	5 146 905	5 407 389	5 586 234	n.d	n.d	5 841 000	6 005 000	6 180 000
			5 129 542	5 414 357	5 594 801	n.d	n.d		6 190 000	6 369 000
								6 020 000		
Population active	3 695 000	3 876 588	4 022 001	4 224 390	4 363 300	n.d	n.d	4 628 300	4 759 000	4 897 100
Population active occupée	3 664 600	3 844 694	3 988 911	4 191 885	4 327 060	n.d	n.d	4 396 900	4 510 000	4 652 200
Population par âge en %	20,3	21,37	24,95	n.d	n.d	n.d	n.d	21,2	20,9	20,6
- Moins de 6 ans	22,6	22,82	23,05	n.d	n.d	n.d	n.d	25,1	25,2	25,2
- 6 à 14 ans	49,6	47,98	47,03	47,53	46,4	n.d	n.d	46,3	46,5	47,8
- 14 à 54 ans	7,5	7,83	7,91	8,06	7,9	n.d	n.d	7,4	7,4	7,4
- Plus de 54 ans										

Source : Direction de la Statistique et de la Comptabilité Nationale (DSCN)

Tableau 2 : Salariés selon le secteur d'emploi

Secteurs	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93
Secteur public	191 619	176 400	n.d	n.d	n.d	140 979	136 882	126 878
Secteur privé et parapublic	368 000	375 100	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Ensemble	529 619	551 500	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d

Source : DSCN. Ces données ne concernent pas les emplois militaires (armée, gendarmerie et police)

Tableau 3. Emplois créés par le Fonds national de l'emploi

Années	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94
Emplois salariés	28	963	1855	1048
Emplois non salariés	0	0	882	195
Total	28	963	2737	1243

Source : Fond national de l'emploi

Tableau 4 : Evolution de l'emploi

Rubriques	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94
Total moderne	342 361	n.d	n.d	335 682	393 217
- Déclarés	258 824	n.d	n.d	263 080	264 756
- Administrations*	244 849	n.d	n.d	236 778	236 778
Total emploi informel	3 019 236	n.d	n.d	3 304 754	3 380 594
- Salariés	298 460	n.d	n.d	326 518	334 002
- Patrons	4 414	n.d	n.d	4 831	4 942
- Pour compte propre	1 914 670	n.d	n.d	2 095 104	2 143 200
- Aides familiaux	801 692	n.d	n.d	878 301	898 450
Total emploi	3 606 446	n.d	n.d	3 877 214	3 910 089

Source : DSCN * y compris les forces armées

Tableau 5 : Incidence de la pauvreté alimentaire en %

1984	1994	1996
40	54,8	69,5

Sources : Banque Mondiale (1994), Njinkeu et al (1997), Fambon et al (2000).

Tableau 6 : Indice de GINI (inégalité dans la répartition du revenu) en 1996.

Yaoundé	0,4484
Douala	0,4391
Autres villes	0,3421
Forêt	0,2784
Hauts plateaux	0,3185
Savane	0,3224
Moyenne nationale	0,4060

Source : Fambon et al (2000)