Le travail ouvrier au Burundi : identité et conditions socio-économiques des ouvriers de l'usine sucrière de la SOSUMO

Clovis Iriho

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/eastafrica/1535>

DOI : 10.4000/eastafrica.1535

ISSN : 2790-1076

Éditeur

IFRA - Institut Français de Recherche en Afrique

Référence électronique

Clovis Iriho, « Le travail ouvrier au Burundi : identité et conditions socio-économiques des ouvriers de l'usine sucrière de la SOSUMO », *Les Cahiers d'Afrique de l'Est / The East African Review* [En ligne], 56 | 2021, mis en ligne le 07 décembre 2021, consulté le 09 décembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/eastafrica/1535> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/eastafrica.1535>

Ce document a été généré automatiquement le 9 décembre 2021.

Les Cahiers d'Afrique de l'Est / The East African Review

Le travail ouvrier au Burundi : identité et conditions socio- économiques des ouvriers de l'usine sucrière de la SOSUMO

Clovis Iriho

Introduction

- ¹ Cet article traite du travail ouvrier et de sa contribution à la construction d'une identité socio-économique ouvrière au Burundi. Il nous conduit dans les dépressions du sud-est du Burundi, dans la région de Kusomo, non loin de la frontière avec la Tanzanie. C'est là que se trouve la Société Sucrière du Moso (SOSUMO), l'unique entreprise de production de sucre dans tout le pays. Active depuis la décennie des ajustements structurels, elle emploie environ 500 travailleurs contractuels ainsi que des milliers de travailleurs saisonniers chaque année travaillant dans les plantations et à l'usine. Malgré la part majoritaire de l'État qui possède 99 % des actions¹, la SOSUMO a le statut juridique de société mixte.
- ² L'étude de cas que constitue la SOSUMO offre un cadre privilégié pour comprendre la condition ouvrière au sein de l'usine mais aussi les différences de situation entre deux types d'ouvriers : les contractuels et les saisonniers. Chaque catégorie expérimente une situation qui lui est propre mais une nette différence se dessine au niveau socio-économique. Contractuels et saisonniers de la SOSUMO bénéficient d'un traitement différent au plan de la rémunération. Mais pour tous, et particulièrement pour les saisonniers, pourtant les plus nombreux, le travail reste peu rémunérateur. Sachant que tous les ouvriers cherchent par leur travail à gagner leur vie pour satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille, le maintien de leur emploi grâce à une bonne exécution des tâches qui leur sont attribuées devient leur préoccupation prioritaire. Pourquoi l'ouvrier de la SOSUMO s'attache-t-il à ce travail faiblement rémunérateur alors que,

dans la région de Kusomo réputée pour le travail de la terre, d'autres activités rémunératrices sont envisageables ?

- 3 Les formes et les conditions du travail ont un impact sur les trajectoires sociales des individus (Riutort, 2017 : 380). Pour les ouvriers, le travail engendre ainsi des niveaux et des modes de vie particuliers que l'analyse doit décrypter. En outre, l'univers du travail est un espace d'interactions entre individus d'où peut naître une conscience collective qui anime les stratégies mises en œuvre par les travailleurs mais qui peut aussi générer tensions, dissensions et conflits. Le cas de la SOSUMO montre cependant que des cadres collectifs classiques ouvriers comme le syndicat connaissent un déclin au profit d'autres associations extra-professionnelles. L'article s'intéressera à l'impact de ce déclin des syndicats sur la vie professionnelle des ouvriers de la SOSUMO.
- 4 Une série d'entretiens et d'observations a permis de collecter des données qui nous mettent en contact avec les ouvriers et leurs conditions de vie et de travail. Ils nous emmènent des plantations à l'intérieur de l'usine ainsi que dans les ménages ouvriers localisés dans l'habitat collectif non loin de l'usine. Les enquêtes de terrain ont été réalisées pendant la campagne de production sucrière en 2019 (septembre-octobre) et dans la période d'inter-campagne de 2020 (mars). Chacune de ces deux périodes présente ses spécificités, non seulement au niveau des activités de l'usine, mais aussi en ce qui concerne les travailleurs mobilisés.

La SOSUMO : un univers complexe

Caractéristiques et attrait de la SOSUMO

- 5 Créée en 1982, la SOSUMO a lancé sa première campagne de production de sucre en 1988 et a été inaugurée officiellement au mois d'août 1989. Elle est la seule sucrerie du Burundi. Les infrastructures de l'usine n'ont pas changé depuis les années 1980, alors que la surface des plantations de canne à sucre a augmenté avec le temps. Selon un des responsables du service des plantations, les prévisions montraient que, dès sa création, l'usine ne pourrait satisfaire toute la demande domestique en sucre. La production actuelle tourne autour de 22 000 tonnes de sucre par an alors que la demande est estimée à 35 000 tonnes. Seule l'importation de sucre depuis les pays de la sous-région permet de couvrir cette différence.
- 6 La SOSUMO marque visiblement le paysage du Kumoso. Un retraité qui a vu la SOSUMO naître se rappelle de l'état initial de la région : « *C'était vraiment la région de nombreuses maladies, tout le paysage était une brousse pleine d'animaux de toutes sortes...* »². C'est la présence de l'usine qui a fait de cette région une zone attractive. Bidou et ses collègues (1991 : 40) signalent d'intenses migrations de travail liées à la coupe de la canne à sucre du Kumoso (Bidou et al, 1991 : 40).

Figure 1 : Localisation de la SOSUMO au Burundi

Source : « Burundi ». In *Encyclopædia Universalis*. Atlas. Consulté le 19 octobre 2020. <https://www.universalis.fr/atlas/afrique/burundi/>.

- 7 La présence de la SOSUMO a entraîné le peuplement de la région. En plus des habitations des travailleurs de la SOSUMO, des quartiers de particuliers ont été érigés, faisant de l'espace de la SOSUMO un centre urbain en développement. Il existe ainsi un hôpital régional et un aéroport. Aujourd'hui, en raison de sa proximité avec la Tanzanie, la région est parmi les centres du Burundi les plus dynamiques grâce aux mouvements transfrontaliers et au commerce des produits agricoles. Des institutions financières dont les banques et les microfinances s'installent depuis peu. On cite la Banque de Crédit de Bujumbura (BCB), la Poste et la Coopérative d'Épargne et de Crédit (COOPEC).
- 8 La présence de l'usine alimente les rêves des jeunes natifs de la région qui ne sont pas allés à l'école. Ces derniers y voient, s'ils parviendraient à y entrer, un espoir pour l'avenir. Comme dans d'autres pays du monde, « dans les régions de mono-industrie, l'entrée à l'usine du coin apparaît même comme le seul avenir possible » (Dubet, 1992 :139). La SOSUMO emploie parfois certains de ces jeunes mais uniquement pour le travail saisonnier.

Configurations socio-spatiales de l'habitat

- 9 Les travailleurs de la SOSUMO sont logés dans des maisons d'habitation construites par l'usine. À côté des étendues des champs de canne à sucre, l'entreprise a érigé un vaste quartier subdivisé en plusieurs blocs. Une grande partie de ce quartier est appelée « cité ». Son occupation répond à une certaine catégorisation en fonction des revenus

et du niveau de vie. Il est subdivisé en cinq « blocs » qui ont l'allure de petits quartiers traversés d'avenues.

- Le bloc « NORD » : c'est la résidence des directeurs et des anciens chefs de service.
 - Le bloc « BASE VIE » : celui-ci est la résidence des chefs de service et des cadres célibataires. Il y a des maisons vastes et des studios pour les célibataires.
 - Le bloc « D » : Ce bloc est réservé aux cadres moyens.
 - Le bloc « E » : c'est l'habitat des techniciens A2, diplômés du secondaire.
 - Enfin le bloc « F » : Ce bloc est réservé à tous les travailleurs qui ne se trouvent pas dans les autres catégories.
- 10 Parallèlement, il existe un autre quartier ayant ses caractéristiques propres : « le camp des coupeurs » qui regroupe les coupeurs saisonniers de la canne à sucre. Communément appelé Kiganda³, il se trouve à environ 1 kilomètre des maisons des travailleurs contractuels. Ce quartier est ouvert pendant la campagne de production du sucre de juin à décembre, période où les gens affluent pour demander du travail.
- 11 Chaque saisonnier doit se débrouiller pour trouver de la nourriture⁴ et du matériel de couchage pendant toute la période de la campagne. La majorité se résigne à des conditions de vie dures : pas de lits, mais des paillasses ou des morceaux de cartons, et pas d'éclairage. Certains se munissent de petites lampes torches pour s'éclairer la nuit, le feu à l'intérieur des chambres étant interdit en raison des risques d'incendies. Chaque soir, un tracteur apporte une citerne d'eau qui sert à tous. Dans ce lieu pourtant connu pour la forte présence du paludisme, les observations montrent l'absence de moustiquaires. Chaque chambre est occupée par un nombre maximum de six personnes. Les coupeurs déplorent également la forte présence des punaises de nuit et la SOSUMO ne pulvérise de l'insecticide qu'une ou deux fois pendant toute la campagne.

Les conditions de travail

- 12 Chaque année, le travail à la SOSUMO couvre deux périodes : la campagne et l'inter-campagne. La période de campagne de production de sucre est celle de la récolte de la canne à sucre. Elle est marquée par une forte demande en ressources humaines et un travail intense qui attire beaucoup de saisonniers. On travaille tous les jours et toutes les heures du jour. Chaque jour, contractuels et saisonniers sont répartis en groupes selon ce qu'on appelle « les quarts ». Le quart est une période de huit heures pour chaque groupe : de 5 heures à 13 heures, de 13 heures à 21 heures et de 21 heures à 5 heures du matin. Cependant, les travailleurs de l'administration travaillent toujours les heures normales, de 7 heures du matin à 12 heures et de 14 heures à 17 heures, que ce soit pendant la campagne ou l'inter-campagne.
- 13 Après la campagne vient l'inter-campagne. La plupart des saisonniers plient bagages, seuls certains restent pour participer aux travaux d'entretiens dans les champs pour le sarclage et l'herbicidage. Ainsi pendant l'inter-campagne, le nombre d'ouvriers est relativement bas.
- 14 La majorité des saisonniers pendant la campagne sont des coupeurs, des chauffeurs d'engins lourds et des travailleurs employés à l'intérieur de l'usine mais difficiles à catégoriser suivant leurs travaux. Les coupeurs ont la tâche d'alimenter l'usine en canne à sucre nécessaire par jour. Avec eux travaillent les glaneurs qui suivent la machine chargeuse de la canne à sucre et rassemblent les tiges dispersées pendant le ramassage. C'est un travail moins pénible que la coupe. Pendant le recrutement, un

grand nombre de saisonniers optent pour le service de coupe parce que, selon eux, il y a plus de chances d'être recruté. Le glanage rassemble des hommes de moindre force physique. C'est le cas de Kanani, un homme de 59 ans : *« J'ai été coupeur depuis le début de l'usine. À Noël (nous sommes en octobre), j'atteindrai 60 ans. Cette année je ne me sentais plus en forme comme avant, c'est pourquoi j'ai choisi de m'inscrire dans le glanage. Je me sens vieux et je crois que je ne ferai pas une autre campagne »*⁵.

- 15 Pour la campagne de 2019, la SOSUMO a employé 420 coupeurs et 40 glaneurs. Il n'y a aucune femme parmi eux. Selon les responsables de l'usine et les autres ouvriers, la masculinisation du travail dans les champs est due au fait qu'un tel travail demande beaucoup d'énergie physique dont les femmes manqueraient. Cependant, c'est aussi en raison de la forte promiscuité dans le camp de logement des coupeurs que la mixité est évitée.
- 16 Selon un membre du comité des coupeurs ayant l'expérience de huit campagnes de coupe, les conditions de travail des coupeurs se sont améliorées au fil des ans. *« Avant, témoigne-t-il, nous travaillions de 6 heures du matin à 18 heures. Mais aujourd'hui, on arrive au maximum à 15 heures. Et cela dépend de la densité du champ que nous avons à couper. Si les cannes à sucre se sont bien dressées, nous pouvons terminer même à 10 heures ou 11 heures et nous rentrons »*⁶. L'autre amélioration est que chaque année, la SOSUMO donne une paire de bottes et une veste imperméable à chaque coupeur, ce qui facilite le travail même en cas de pluie.
- 17 La catégorie des chauffeurs des engins lourds comprend des conducteurs de tracteurs et des camionneurs. Il regroupe des contractuels et des saisonniers, ces derniers étant les plus nombreux en effectif. Les conducteurs de tracteurs travaillent la journée et la nuit à tour de rôle, tandis que les camionneurs travaillent uniquement pendant la journée. Parmi les premiers, il y a ceux qui restent dans les plantations. Ce sont ceux qui prennent tour à tour les volants des ramasseuses de canne à sucre. Les autres effectuent des va-et-vient avec les tracteurs remorqueurs des wagons contenant la canne à sucre.
- 18 L'usine abrite les principales installations de production du sucre. Les ouvriers travaillant dans cet espace pendant la période de campagne sont difficiles à catégoriser du fait de leur diversité, mais on note une forte présence des saisonniers. Certaines activités sont en totalité confiées aux travailleurs saisonniers. On peut citer les travaux de l'hygiène et l'ensachage du produit fini. À l'intérieur de l'usine règnent une forte chaleur et un bruit assourdissant. Les membres de l'administration qui s'y rendent portent des casques de protection contre le bruit. Mais ceux qui y travaillent n'en portent pas. Selon un technicien attaché à un service de cet univers, ce « bruit infernal » ne le quitte pas même quand il dort.

SOSUMO : Face arrière de l'usine

Photo : Clovis Iriho.

Sosumo : Station de lavage

Photo : Clovis Iriho.

Les coupeurs en action

Photo : Clovis Iriho.

Les coupeurs dans la plantation : le moment de la bouillie

Photo : Clovis Iriho.

Entre précarité et survie : l'énigme du travail saisonnier

- 19 Penser le travail saisonnier à la SOSUMO, c'est penser les activités professionnelles depuis les plantations jusque dans l'usine puis l'entrepôt du sucre. C'est aussi prendre

pour objet de réflexion le travail des milliers de personnes qui, chaque année, travaillent à la SOSUMO pour gagner leur vie. Pour la seule année 2018-2019, la SOSUMO a employé un effectif total de 33 486 journaliers. Cet effectif englobe tous les non-permanents à l'usine. Sur cette même période, les contractuels (toutes hiérarchies confondues) sont au nombre de 513 au total. Compte tenu de la diversité des catégories, les saisonniers ne sont pas tous rémunérés de la même manière. Ils touchent des salaires compris entre 1300 et 2250 Fbu⁷. Les plus basses rémunérations concernent ceux recrutés pour répandre les engrais et les herbicides dans les champs, les plus hautes les chauffeurs d'engins lourds (tracteur, camion). Entre ces deux extrêmes, on trouve plusieurs catégories qui touchent des salaires journaliers intermédiaires en fonction des tâches qu'ils exécutent. Qui sont donc ces travailleurs non permanents que la SOSUMO accueille chaque année et dont les salaires journaliers connaissent peu ou pas d'évolution ?

L'identité du travailleur saisonnier

- 20 Par identité, nous désignons « *d'abord un fait de conscience qui différencie les individus entre eux et, ensuite, les attributs d'un groupe qui lui confère une spécificité* » (Étienne et al., 2004 : 232). Ici, d'une part, nous nous intéressons à l'identité du saisonnier comme un ensemble d'attributs qui le définissent quand il vient postuler au travail. D'autre part, ce sont les attributs qui le définissent pendant son séjour à l'usine. Ainsi, l'identité du saisonnier est le produit à la fois de l'expérience acquise à son entrée à la SOSUMO et de l'expérience de travail au sein de la SOSUMO.
- 21 Le travail saisonnier attire sans distinction d'âge, de sexe ou de niveau de formation. Toutefois, le choix de l'orientation dépend fortement de ces paramètres. Au niveau de la qualification scolaire, les saisonniers sont répartis en deux groupes : ceux qui n'ont pas de qualification (parmi lesquels des paysans) et ceux qui ont terminé l'école secondaire, disposant de diplôme ou de certificat. On a une large part des sans-qualification chez les coupeurs de canne tandis que les qualifiés sont beaucoup représentés à l'intérieur de l'usine. Selon les jeunes rencontrés à l'usine, leur poste est plus valorisant que celui des plantations. D'après Manirakiza, « *couper la canne n'avance l'individu en rien alors qu'à l'usine, même si le travail est dur, on peut avoir des nouvelles connaissances en manipulant des outils ou en observant leur mode de fonctionnement* »⁸. Certaines activités sont considérées comme de faible valeur (estime) pour les jeunes diplômés. Ces jeunes, quand ils postulent pour d'autres travaux, demandent le plus souvent des responsabilités, par exemple chef de chantier ou capita⁹. Cela se manifeste sur les listes de recrutement élaborées à chaque lancement de la campagne. Néanmoins, certains, bien que peu nombreux, postulent aussi parmi les coupeurs car les chances d'être recruté sont plus grandes. Par ailleurs, les chances d'être embauché augmentent pour ceux qui ont déjà une expérience à l'usine, par exemple à l'occasion d'une précédente campagne. L'interconnaissance et les recommandations importent aussi beaucoup. Un jeune capita rencontré à l'intérieur de l'usine, lauréat de l'école normale et saisonnier depuis l'année 2015, déclare : « *Quand on lance la campagne, nous venons nous inscrire mais avoir le travail ce n'est pas automatique. Le plus souvent il faut avoir une personne qui demande pour toi. Moi-même c'est quelqu'un qui s'en est chargé. Et la majorité de ceux qui sont ici c'est comme ça* »¹⁰.

- 22 La trajectoire scolaire du saisonnier alimente aussi les aspirations. Les jeunes lauréats de l'Institut des Techniques Agronomiques du Burundi (ITABU) et des écoles techniques se pensent en bonne position d'être embauchés comme permanents par l'usine. Pour eux, avoir un contrat est l'objectif premier. Cependant, ce n'est pas toujours le cas et certains le regrettent. Selon un jeune rencontré sur une chaise de surveillance d'un tableau de commandes à l'intérieur de l'usine : « Tu vois, moi je viens de faire déjà trois campagnes étant saisonnier. J'ai un diplôme A2 de l'ITABU. Tout ce qu'on fait ici je le maîtrise, que ce soient les travaux de laboratoire ou des plantations. Mais j'attends toujours un contrat en vain »¹¹. Certains jeunes gens finissent par déchanter et s'en vont. Certains considèrent même ce travail comme une étape vers une autre destination. C'est ce que nous dit le jeune capita, comme beaucoup d'autres interlocuteurs : « Ce travail est une occupation temporaire. S'il était dans mon pouvoir de changer, je ne serais pas ici, mais je crois que les beaux jours viendront... »¹² Dans tous les cas, le temps de chômage de ces jeunes influence beaucoup leur choix car, comme ailleurs, « entre la sortie de l'école et l'accès à l'emploi, s'étend une période d'incertitude et de vacuité : la galère » (Dubet, 1992 : 142). Ainsi on peut dire que « le diplôme commande fortement les aspirations, et ceux qui en sont dépourvus "font de nécessité vertu" et acceptent les niveaux de rémunérations plus faibles et les positions sociales moins prestigieuses » (Dubet, 2006 : 279).
- 23 Identité et trajectoire scolaire orientent les aspirations mais aussi les rapports entre les individus. À l'usine, l'on est considéré en fonction de la tâche que l'on fait. Il y a des tâches qui, du point de vue des ouvriers, sont considérées comme plus valorisantes que les autres. Les coupeurs considèrent ceux qui travaillent à l'intérieur de l'usine comme « de grands messieurs ». Cette distinction est liée aussi à d'autres éléments. Le fait même que le camp des coupeurs soit éloigné du quartier des autres travailleurs amène les coupeurs à penser qu'ils sont mis à part, relégués, pour reprendre leurs mots, dans un « coin où règnent la malaria et l'insalubrité »¹³. Les jeunes diplômés méprisent parfois les tâches qui leur sont attribuées, tel le curage des canaux, et l'indignation se lit parfois sur leur visage.

Les inconnues du travail saisonnier

- 24 Le travail saisonnier est l'une des stratégies de la SOSUMO pour générer plus de profit. Un administratif nous a fait savoir pourquoi l'usine la privilégie : « La SOSUMO a recours aux journaliers et aux saisonniers parce qu'ils exigent moins de nous, ce qui n'est pas le cas pour les contractuels... »¹⁴. Nous comprenons qu'il s'agit d'une stratégie plus orientée vers le profit de la SOSUMO que vers la stabilisation de l'emploi. Chaque année, c'est la masse des saisonniers qui permet à l'usine de réaliser sa plus grande plus-value. Ainsi l'atout le plus vanté est la disponibilité d'une main-d'œuvre abondante et peu chère dans la région. Mais une telle stratégie génère de la précarité pour les travailleurs : « Le développement de la précarité se traduit par l'augmentation du chômage et par la multiplication des formes d'emploi atypiques : temps partiel, contrats à durée déterminée, intérim... » (Dubet, 2006 : 281).
- 25 Les saisonniers perçoivent un salaire de misère. Malgré cela, ils viennent en masse s'enregistrer à la SOSUMO à chaque nouvelle campagne. Ils sont même plus nombreux que les emplois à pourvoir, d'où l'obligation pour la SOSUMO d'imposer une sélection. Ce fort attrait résulte en grande partie du chômage qui frappe le Burundi de manière générale, et la localité en particulier, car il n'y a pour les habitants de la région que

l'usine de la SOSUMO qui peut offrir des possibilités d'emploi. D'une part, un travail à la SOSUMO permet à certains d'être actifs, notamment les jeunes instruits qui cherchent à lutter contre un chômage prolongé et gagner de l'expérience. De l'autre, et pour la majorité (notamment les coupeurs), c'est la pauvreté dans les familles et le manque de terres cultivables qui poussent à s'enregistrer comme saisonniers.

- 26 Pour ces travailleurs au plus bas de l'échelle sociale et économique, seule l'association du travail saisonnier et d'une pratique agricole sur quelques mètres carrés permet de survivre. Cette petite agriculture vivrière aide à couvrir les besoins alimentaires de base sans être obligé de tout acheter. Une petite exploitation contribue donc à remédier à l'insuffisance avérée du salaire, encore plus chez les saisonniers entretenant une famille. D'autres se lancent dans des petits projets collectifs d'agriculture ou d'élevage de quelques têtes de porcs, par exemple, pour mettre en commun leurs ressources et le travail.

Les stratégies des coupeurs

- 27 Le travail saisonnier à la SOSUMO est représenté par la figure emblématique du coupeur, cet individu qui quitte sa localité d'origine, une machette à la main, pour venir passer environ six mois à l'usine. Même si la coupe de canne à sucre demande un grand nombre d'ouvriers, ceux-ci sont recrutés sur des critères de rentabilité (préférence des jeunes par rapport aux vieux) et de bonne santé. Ce travail attire beaucoup de monde au sein de la SOSUMO, comme le prouvent les effectifs des demandeurs qui s'inscrivent au moment du recrutement. Pour la campagne de 2019, 791 personnes se sont inscrites pour le travail de la coupe, comprenant 463 qui avaient déjà fait au moins une campagne et 328 nouveaux. À ceux-ci s'ajoutent 72 demandeurs du glanage. Au final, la SOSUMO a retenu 420 coupeurs et 40 glaneurs.
- 28 Pour travailler, le besoin fondamental est de se nourrir. La majorité des coupeurs est originaire des autres communes de la province ou des autres provinces du pays, parfois les plus éloignées, comme celles du nord. Tous viennent à la recherche de l'argent qui leur permettra de financer leurs familles. Il convient de signaler qu'une bonne partie des coupeurs est constituée d'hommes mariés avec des enfants. Cependant, ils font face à la rudesse du travail saisonnier qui est un « *travail épuisant, mal payé souvent, incertain aussi* » (Dubet, 1992 : 136). Beaucoup se résignent à des conditions très dures en ne prenant qu'un repas par jour alors même qu'ils dépensent beaucoup d'énergie. Ce repas est souvent constitué de pâte de manioc accompagnée de légumes, qui sont des denrées sans grande valeur nutritive. Beaucoup privilégient le repas du soir. À midi, ils ne prennent qu'un gobelet d'un demi-litre de bouillie qui les aide à tenir, ou grignotent un peu de canne à sucre mais sous le risque de se voir infliger une sanction. À la longue, ces ouvriers hypothèquent leur espérance de vie.
- 29 Comme les coupeurs terminent souvent leur tâche avant midi et ne travaillent pas l'après-midi, ils ont un temps hors-travail plus ou moins long à occuper. Les plus forts d'entre eux se rendent à la « main-d'œuvre » (que les coupeurs prononcent *mendeve*, sous l'influence du Kirundi), un lieu où ils attendent que des particuliers viennent les chercher pour différents types de travaux agricoles dans les champs environnants. Certains coupeurs possèdent même une houe dans leur chambre. Ce travail dans les champs est plus payant que celui de la coupe à l'usine. En effet, quand un ouvrier travaille au champ, il peut toucher entre 1 800 et 3 000 Fbu pour la mi-journée, alors

que la SOSUMO ne paie que 1 950 Fbu par jour de travail. Néanmoins, ces travaux aux champs ne sont pas réguliers et les ouvriers ne peuvent pas compter dessus.

- 30 Les salaires des coupeurs sont payés toutes les deux semaines à l'exception des deux derniers mois de la campagne. La dernière paie a lieu dans la deuxième moitié du mois d'octobre. D'après la SOSUMO, cela permet aux coupeurs d'avoir une somme plus importante avec laquelle retourner dans leurs familles. Pendant ces deux mois sans paie, c'est la solidarité qui compte pour certains – ils prennent collectivement en charge leurs besoins alimentaires – tandis que d'autres s'imposent des règles de vie encore plus austères pour rester autonomes. Car la solidarité peut être source de dissensions entre les coupeurs : tous n'honorent pas l'obligation d'apporter leurs parts, générant tensions et conflits. L'aménagement de petits potagers devant leurs dortoirs permet aussi de constituer un appoint en nourriture.
- 31 Les coupeurs voient la SOSUMO comme une mère nourricière qui, en plus de les rémunérer, fournit aussi, à la fin de la campagne, 25 kg de sucre à chaque coupeur. Il fut un temps où la SOSUMO offrait aussi un pagne à chaque coupeur en guise de cadeau à leurs femmes. On note cependant que le jour de la distribution du sucre, des commerçants attendent non loin car certains coupeurs préfèrent revendre le sucre. La revente des 25 kg de sucre permet d'obtenir plus de 50 000 Fbu. En y ajoutant le salaire des deux derniers mois cumulés, l'ouvrier rentre chez lui avec une épargne relativement importante.

L'avenir du travailleur saisonnier

- 32 Tout travailleur, quelle que soit sa catégorie, rêve de construire un avenir meilleur pour lui et pour les siens à travers le salaire de son travail. Mais quelles sont donc les possibilités offertes par le travail saisonnier aux ouvriers de la SOSUMO pour construire leur avenir ? Selon un rapport publié en juillet 2019 par le magazine *Jimbere*, le taux de chômage des jeunes au Burundi est de 55,4 % en milieu rural et de 65,4 % en milieu urbain (Bukuru 2019). Dans ce contexte de chômage très élevé et de précarité dans les familles, beaucoup ne demandent pas un travail à la SOSUMO par choix mais par contrainte. Ils expérimentent leur travail comme marque de précarité qui « conduit à se sentir maltraité par la société » (Dubet, 2006 : 283). Le travail saisonnier à la SOSUMO donne l'image d'un véritable prolétariat. Celui-ci est l'« ensemble des travailleurs, principalement manuels, qui ne possèdent que leur force de travail... La menace du chômage les place sous la dépendance de l'employeur alors que ce dernier a, en général, le choix (sauf qualification recherchée). Cela détermine la condition subordonnée, précaire, et un bas niveau de vie » (Delas, 1991 : 22).
- 33 Pourtant une grande partie des saisonniers qualifiés ont un rêve commun : le contrat à durée indéterminée. Pour eux, un tel contrat permettrait de sécuriser leur emploi et leur avenir. De telles espérances sont bien moins présentes chez les coupeurs. L'espoir de salarisation sur le long terme est donc fonction de la détention d'un diplôme, signe du capital scolaire et culturel¹⁵ dont dispose la majorité des saisonniers des services internes à l'usine. De ce fait, on peut dire que « le diplôme suscite des prétentions salariales et statutaires structurellement supérieures aux chances réelles » (Dubet, 2006 : 279). Pourtant, regrettent ces jeunes diplômés, l'obtention d'un contrat fixe n'est en rien automatique, et pour la plupart, ne viendra jamais.

L'ouvrier contractuel et son univers socioéconomique

- 34 Les travailleurs permanents ayant un contrat à durée indéterminée sont numériquement bien moins importants que les saisonniers. En 2019, lors de la première enquête, l'effectif total de tous les contractuels était de 513. En mars 2020, en l'espace de cinq mois, cet effectif avait baissé à 496¹⁶. Depuis 2009¹⁷, année où l'effectif total des contractuels atteignait 561, c'est en 2020 que pour la première fois cet effectif passe sous la barre des 500. Selon les administratifs, ce nombre pourrait continuer à diminuer car il y a peu de recrutements et la plupart des départs ne sont pas remplacés.
- 35 Qui sont ces travailleurs dotés d'une garantie de travail permanent¹⁸ au sein de l'usine ? En quoi cette garantie est-elle atout dans la mise en œuvre des stratégies économiques et sociales individuelles ? Comment ces permanents sont-ils perçus par les autres dans l'environnement de la SOSUMO et plus largement ? Nous voulons ici comprendre comment le travail ouvrier à la SOSUMO est central dans le processus de construction de l'identité socio-économique des ouvriers. Nous voulons aussi saisir quels types de sociabilités naissent du travail permanent entre les ouvriers dans leurs interactions quotidiennes. En effet, *« le travail est le centre de la vie sociale et tout s'y ramène, les revenus, les identités, les cultures, les choix politiques »* (Dubet, 2006 : 131).

L'ouvrier contractuel et son identité

- 36 Tout commence par le contrat. C'est une précieuse convention, selon les ouvriers, qui change la condition de l'ouvrier et le dote d'une sécurité de l'emploi. À la SOSUMO, l'ouvrier dit « contractuel » est celui qui est détenteur d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'octroi du contrat dépend d'une qualification ou d'une spécialisation pour un travail bien déterminé. C'est le choix de l'usine d'en octroyer à tel ou à tel autre individu en fonction de ses besoins et compétences. Les contractuels sont parfois recrutés parmi les anciens saisonniers. D'autres sont recrutés sur la base d'appels d'offres après leurs études. Cette catégorie est cependant moins représentée aujourd'hui parce que les recrutements se font généralement après une première expérience de saisonnier : c'est une sorte de promotion interne. L'ouvrier contractuel, une fois recruté, bénéficie d'un salaire de base qui peut évoluer avec le temps ou en fonction de critères définis par le Code du travail du Burundi et appliqués par la SOSUMO à travers le règlement du personnel. Contrairement au saisonnier dont la situation est imprévisible, le contractuel peut planifier son avenir grâce à son salaire régulier accompagné de certains avantages.
- 37 À la SOSUMO, l'identité que fait valoir l'ouvrier contractuel est fonction de son poste, et de surcroît, de son lieu de résidence. Ces éléments ont un impact sur la configuration des rapports sociaux entre les travailleurs. Les hiérarchies entre les travailleurs de l'usine ont été intériorisées jusqu'à déborder dans les cadres extra-professionnels. La définition de l'identité de l'ouvrier contractuel est toutefois rendue difficile par l'absence de critères fixes. Si on prend comme critère la qualification, il ne fait pas l'unanimité. En effet, à ses débuts, l'usine a eu beaucoup d'ouvriers de faible qualification. Il n'y avait pas encore un grand nombre de diplômés chômeurs sur le marché de l'emploi. Étant les seuls à exercer des fonctions, ces ouvriers de faible qualification sont devenus des techniciens jouissant de certains privilèges leur permettant, pour certains, de faire valoir leur parcours d'ascension professionnelle en

affichant les signes ostensibles de leurs meilleures conditions de vie. La plupart de ces ouvriers sont aujourd'hui à la retraite ou s'en approchent.

Gagner sa vie : la finalité du travail

- 38 Tout comme les saisonniers, les contractuels souhaitent gagner leur vie. Cette expression renvoie à un désir d'acquisition de moyens tant matériels que monétaires leur permettant de financer leurs besoins et ceux de leur famille. D'emblée, le travail contractuel assure l'accession à ces moyens. « *De façon caractéristique, la personne employée perçoit (selon le statut de son emploi et l'exécution de son rôle) un revenu monétaire qui, pour le ménage, représente la principale source d'accès au marché des produits de consommation* » (Parsons, 1973 : 82). En outre, gagner sa vie signifie construire une identité qui permet d'être intégré dans un univers social. Différentes stratégies sont mises en place pour arriver à cet objectif d'intégration sociale.
- 39 Les ouvriers qui vivent dans les espaces de logement collectif de l'usine aspirent à construire leur propre maison « *gasekebuye* »¹⁹ en dehors de l'usine. Comme ils le disent eux-mêmes, « *Nta muntu w'umugabo atiyumvira kuronka iwe* »²⁰. Pour l'ouvrier, construire sa propre maison constitue une mobilité sociale accompagnée d'une mobilité géographique en dehors de la cité ouvrière (Mischi, 2015 : 61). Et dans la société burundaise, l'un des indicateurs les plus significatifs de la réussite sociale, que ce soit à la campagne ou dans les milieux urbains, est la construction d'une maison en matériaux durables. La réussite est d'autant plus valorisée que la maison est construite selon les standards modernes. Mais dans quelle mesure ce rêve est-il réalisable chez les ouvriers de la SOSUMO ?
- 40 Attentive à la nécessité de désengorger la cité, d'une part, et de permettre le développement de l'habitat moderne dans la région, d'autre part, la SOSUMO a mis en place une politique de l'habitat dont les premiers bénéficiaires ont été les travailleurs contractuels. Grâce à ses grandes étendues de terres non encore exploitées, elle a pu octroyer à tous ses contractuels des parcelles de 6 ares à bâtir. Cette politique datant de 2013 a été bien saluée par les travailleurs. La seule exigence imposée par la SOSUMO était que les ouvriers prennent en charge les frais de viabilisation à hauteur de 600 000 Fbu. La SOSUMO a aussi favorisé pour tous les acquéreurs de ces parcelles l'accès au crédit pour la construction. La majorité des bénéficiaires ont contracté de tels crédits. Le nouveau quartier GICACA, dit le « nouveau Gasekebuye », est ainsi né. Cependant, ceux qui ont réussi à construire restent minoritaires : une cinquantaine d'individus d'après nos informateurs.
- 41 En 2015, la décision du gouvernement burundais de supprimer les annales et les autres primes des travailleurs de la fonction publique a été un coup dur. Cette mesure résultait de la crise politique qui a secoué le pays la même année et entraîné une crise économique. Certains ouvriers ont dû revendre leurs parcelles parce qu'ils se sont retrouvés dans l'incapacité de construire. D'autres les exploitent aujourd'hui comme des espaces agricoles en attendant des jours meilleurs. Ainsi, si l'accès à un logement est une bonne chose pour les ouvriers, « *une installation en tant que propriétaire (peut-être) synonyme d'endettement prolongé* » (Mischi, *op. cit.*).
- 42 Tous les contractuels, ou presque, exploitent un petit lopin de terre pour l'agriculture. Certains ont déjà acquis des étendues de terrain qu'ils exploitent, tandis que d'autres louent chez les voisins. En plus, la SOSUMO octroie chaque année des parcelles à

cultiver à ses travailleurs (demandeurs) dans des espaces où il n'y a pas encore de canne à sucre. Cette exploitation constitue un investissement qui permettra aux travailleurs de subvenir à certains besoins sans devoir dépendre de l'approvisionnement journalier. Cependant, selon certains, investir dans l'agriculture c'est aussi prendre un risque énorme. C'est une activité qui dépend des conditions climatiques et demande beaucoup d'efforts tant financiers qu'humains – la main-d'œuvre. Mais, reconnaissent-ils, lorsque la nature devient clémente, elle peut rapporter plus, notamment par la culture du riz, du manioc ou du maïs. Néanmoins, certains n'acceptent pas de prendre ce risque et préfèrent céder en location aux commerçants de la région les terres acquises auprès de la SOSUMO.

- 43 Outre l'agriculture, l'élevage est une autre activité à laquelle ont recours les travailleurs de la SOSUMO. L'élevage demande des efforts. Il faut trouver chaque jour la nourriture pour les bêtes et assurer leur entretien au quotidien. Mais cette activité peut rapporter beaucoup avec le lait et le fumier. L'élevage des porcs, bien que moins prestigieux que l'élevage bovin, est quant à lui plus rentable dans la mesure où les bêtes se multiplient rapidement et sont bon marché.
- 44 L'élevage se pratique dans des espaces réservés. En face du bloc D se trouvent les vaches des cadres et en face du bloc F se trouvent celles des autres catégories. Même les travailleurs qui ont des vaches mais qui vivent en dehors de la cité respectent cette catégorisation. Comme l'affirment certains ouvriers, la séparation de ces espaces suit la même logique que l'occupation de résidences. La distance entre les cadres et les catégories inférieures doit être maintenue même en dehors des espaces professionnels. Toutefois, les cadres supérieurs qui élèvent des vaches se comptent sur les doigts de la main. On peut en conclure que le recours à ces activités témoigne d'une disparité salariale entre les hauts cadres de l'usine et les autres catégories de travailleurs.
- 45 Le commerce est exercé dans les boutiques à l'intérieur de la cité, dans les blocs peuplés par les ouvriers. C'est le travail des familles dont un des conjoints, en particulier l'épouse, ne travaille pas. D'autres encore vendent à domicile certains produits qui ne nécessitent pas d'aller au marché : pagnes, sacs à main ou habits. Pour les contractuels, toutes ces activités sont une source de revenus qui complètent leur salaire et aident à épargner pour investir.
- 46 Beaucoup d'ouvriers font de l'éducation des enfants une priorité bien qu'il s'agisse d'une catégorie de dépenses très coûteuses pour les faibles salaires. Dans les quartiers, il existe deux écoles privées jugées bonnes par rapport à l'établissement public de la cité. Bien que chères, elles sont préférées par les parents qui travaillent à la SOSUMO et rêvent d'une bonne éducation pour leurs enfants. Comme le rappellent Beaud et Pialoux (2002 : 215) : « *L'identité ouvrière (...) est une appartenance dont les membres ne souhaitent majoritairement pas la transmission à leur descendance. L'école devient par là l'instance privilégiée d'ascension sociale et donc de désouvriérisation, la voie de sortie d'un monde trop dur* ». En faisant tout pour financer leurs études, les parents ne veulent pas que leurs « *enfants continuent à former les gros bataillons de la classe ouvrière* » (Beaud et Pialoux 2002 : 215).
- 47 Gagner sa vie n'est pas la seule logique qui oriente les attitudes et les choix des contractuels. Dans son milieu de travail, l'individu est pris dans un système de relations et d'interactions avec les autres. Il partage aussi avec eux l'espace de vie en dehors de l'usine.

Agir ensemble et sociabilité ouvrière

- 48 Le monde du travail est un univers d'interactions entre les travailleurs et « *un lieu de forte interconnaissance* » (Beaud et Pialoux, 2002 : 227). C'est aussi un milieu de socialisation. Les interactions commencent par les relations professionnelles et embrassent le monde extérieur à l'usine. Elles favorisent aussi souvent le sentiment d'agir ensemble en cas de besoin. Comment s'actualise cette vie de grande proximité dans la cité de la SOSUMO, entre hiérarchies, tensions et action collective ?

Syndicalisme et syndicalisation au sein de la SOSUMO

- 49 Le syndicalisme est « *un mouvement de représentation et de défense des droits et des intérêts professionnels* » (Étienne et al, 2004 : 376). Ce mouvement a une riche histoire depuis la révolution industrielle en Europe. Dans le monde du travail, le syndicat est un acteur incontournable pour porter les revendications des travailleurs vers l'échelon supérieur. « *Le mouvement syndical s'est construit en tant qu'acteur collectif contre la conception libérale qui faisait du contrat de travail une relation purement individuelle* » (Étienne et al, 2004 : 379). L'action syndicale vise généralement à l'amélioration des conditions de travail et des salaires.
- 50 Le syndicalisme existe au sein de la SOSUMO depuis le début des années 1990. Le Syndicat des Travailleurs de la SOSUMO (SYTS) regroupe un grand nombre des travailleurs contractuels sur la base d'une adhésion volontaire. En 2019, il comptait 424 membres. Le SYTS est aussi membre de la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) ainsi que de la Fédération Burundaise des Travailleurs du domaine agricole (FEBUTRA). Jusqu'en 2010, comme en témoignent les responsables syndicaux, le SYTS a été l'un des syndicats les plus influents au plan national. L'action syndicale a ensuite chuté et l'effectif des adhérents a diminué par rapport à l'effectif actuel. La raison de cet affaiblissement était que certains des leaders syndicaux ont démissionné ou quitté l'usine : ceci n'a pas permis de perpétuer l'héritage des années de forces du SYTS.
- 51 Les syndicalistes n'hésitent pas à pointer du doigt l'ingérence du politique au sein de l'usine. Pour certains ouvriers, probablement proches du parti au pouvoir, l'action syndicale était considérée comme une opposition à l'action gouvernementale. Cela les poussa à un désengagement partiel ou total du syndicat. Comme le souligne Renahy (2015 : 74) dans le cas de la France, aussi valable au Burundi, « *les pratiques de désengagement observées dans l'usine peuvent être révélatrices des divisions internes au groupe ouvrier* ». Pour expliquer ce désengagement du syndicat et sa faiblesse actuelle, d'autres ouvriers dénoncent la mauvaise gestion financière. Les malversations des fonds du syndicat qui étaient attribuées aux responsables syndicaux ont poussé certains membres à se retirer de ce collectif.
- 52 Il n'en reste pas moins que nombreux sont les ouvriers à vouloir agir ensemble pour faire valoir leurs revendications. Le fait révélateur de l'importance de l'agir ensemble fut la suppression des primes et des annales. Ces dernières représentent une somme ajoutée au salaire du travailleur en fonction de son ancienneté et de sa cotation après une année. Ainsi, aujourd'hui, la grande revendication que porte le SYTS est la restauration de ces avantages pour les contractuels. L'affaire a été portée auprès du Tribunal du travail pour réclamer le rétablissement des primes et des annales avec un effet rétroactif. Selon les travailleurs de la SOSUMO, la suppression de leurs avantages

est une mesure injuste. En effet, disent-ils, cette suppression touche les travailleurs de la fonction publique. Or, même si l'État est majoritaire au sein de la SOSUMO (99 % des actions), la SOSUMO a le statut de société mixte. Pour porter une telle revendication, certains travailleurs considèrent qu'il ne faut pas jouer le « passager clandestin » (Mancur, 1965 cité dans Étienne et al, 2004 : 14), c'est pourquoi ils optent pour réintégrer le syndicat.

- 53 Le SYTS s'occupe aussi des revendications des saisonniers. Les contractuels agissent comme des « aînés » qui doivent veiller au bien-être de leurs « cadets » touchant de très faibles salaires. Avant tout, l'aîné se place dans la position de celui qui transmet les connaissances au saisonnier. Cela se fait « *dans une situation où l'interaction avec un saisonnier favorise la démonstration et la transmission d'un savoir-faire* » (Renahy, 2015 : 70). Ainsi les contractuels plaident souvent pour l'augmentation des salaires des saisonniers. Ils réclament aussi des contrats pour ceux qui se montrent dynamiques et qui maîtrisent le savoir-faire. Pour eux, c'est une grande perte de voir partir des jeunes qui maîtrisent les tâches qui leur sont confiées.
- 54 Même si le syndicat est toujours actif, il enregistre d'autres faiblesses aujourd'hui. Avec le contexte socioprofessionnel qui change, « *le syndicalisme se replie dans les secteurs relativement protégés et qualifiés et apparaît de moins en moins capable de prendre en charge l'ensemble des problèmes d'une société* » (Dubet, 1992 : 144). Ainsi l'agir ensemble du personnel de la SOSUMO ne se limite plus au seul syndicat. Il est vrai que le syndicat intervient dans le cadre professionnel et juridique, mais il existe d'autres formes de sociabilités qui rassemblent et soutiennent les contractuels de la SOSUMO.

Les formes de sociabilités ouvrières au sein de la SOSUMO

- 55 À la SOSUMO, il existe deux types d'associations dans lesquelles se rencontrent les ouvriers : celles contrôlées par l'usine et celles extra-professionnelles. Les ouvriers se rencontrent dans ces associations et y entretiennent une sociabilité qui ne se réduit pas aux relations de travail.
- (...) parler de la culture ouvrière c'est évoquer des groupes, des liens denses, des communautés. C'est parler famille, voisinage, sociabilités locales, associations et fêtes, municipalités... Il ne fait aucun doute que l'être-collectif est l'une des grandes formes modales de l'existence ouvrière, non seulement comme « habitus » de fait, mais aussi comme valeur, portée et célébrée de multiples manières par le groupe lui-même (Schwartz, 1992 : 124).
- 56 L'appartenance à telle ou telle association est généralement liée aux intérêts des individus. Il existe donc une diversité d'organisations associatives dont certaines reflètent toujours le monde du travail. C'est le cas des clubs de sport. À la SOSUMO, l'après-midi de chaque mercredi est dédié à une séance de sport. Tous les contractuels sont obligatoirement appelés à y participer. Selon certains, ceux qui s'absentent à cette séance peuvent être sanctionnés notamment par une retenue sur salaire. Il existe d'autres organisations sportives qui rassemblent des adhérents volontaires. C'est le cas des clubs comme « Les Amis de la canne » ou « Sugar Sport Gym ». Ces clubs organisent parfois des événements qui permettent aux travailleurs de se rassembler et développer d'autres potentialités à travers le football par exemple. Ils permettent aux adhérents « *de mettre en scène leur savoir-faire corporel en dehors de l'usine, dans un espace émancipé de la domination salarial* » (Renahy, 2015 : 72).

- 57 Ces clubs servent la socialisation des travailleurs de la SOSUMO dans la mesure où ils amènent ces derniers à penser la canne à sucre et le sucre à l'extérieur de l'usine. Cette socialisation a pour fonction « *de créer un sentiment d'appartenance qui intègre au collectif les individus en fonction de leurs trajectoires différenciées* » (Renahy, 2015 : 68). Les clubs de sport matérialisent encore une fois l'existence d'un bien de l'usine autour duquel tourne tout leur travail : la canne à sucre. C'est une sorte de contrôle que l'usine exerce sur ses travailleurs car certains de ces clubs ont été institués directement sous l'impulsion de l'administration de l'usine. Ils contribuent au bien-être des ouvriers par le sport et transmettent une culture de l'entreprise. Actuellement, avec la situation que vivent les travailleurs, la plupart des clubs ont changé de fonction. Les cotisations qui servaient autrefois aux pique-niques sont partagées entre les membres pour couvrir certains besoins personnels. Ces associations sont devenues des caisses d'entraide qui interviennent dans l'assistance de certains cas sociaux.
- 58 En plus de ces organisations qui sont internes à l'usine, il en existe d'autres qui sont indépendantes du cadre professionnel. « *Les pratiques ouvrières les plus visibles et les plus aisément repérables ont en commun le caractère d'être fortement collectives* » (Schwartz, 1992 : 123-124). Cela se manifeste dans les associations des natifs, les caisses d'entraide (initiée par les travailleurs entre eux) et l'*ikirimba*²¹. Ce sont des cadres qu'il est difficile de catégoriser parce qu'ils sont de nature très diverse. La SOSUMO rassemble des individus venant d'horizons différents. Mais certaines régions semblent plus représentées que d'autres. Les individus de même provenance se mettent ensemble pour former un cadre d'action qui les unit. Ce cadre est par la suite doté d'une caisse de solidarité. Il revient donc aux membres de définir les domaines d'intervention de leur caisse et les circonstances couvertes par l'assistance. Appartenir à une caisse de solidarité est bénéfique puisqu'elle permet de compter sur d'autres que soi en cas de besoin. Cependant, l'association n'est pas exempte de problèmes. Mettre en commun l'argent engendre souvent des conflits qui, comme les ouvriers l'affirment, peuvent aboutir à la disparition d'une caisse de solidarité ou de l'*ikirimba*, par exemple, ou à la mise à l'écart de certains membres.
- 59 Malgré cela, face à la condition ouvrière, l'être collectif des ouvriers constitue parfois un atout. L'ouvrier isolé n'existe pas. Même ceux qui n'adhèrent pas à ces associations disposent d'autres formes de sociabilités avec les autres qui leur permettent de rester en interaction. Les réticents à l'organisation collective sont pour la plupart ceux qui bénéficient d'un « *capital d'autochtonie* »²² (Renahy, 2015 : 76). Ces derniers ont déjà construit des maisons, ils se sont établis. Avec cet établissement, ils ont même commencé à acheter des terres pour l'exploitation agricole. Dans toutes les conditions, ils deviennent des individus plus ou moins stables et ils ne comptent pas quitter la région.
- 60 L'agir ensemble est un élément important pour les ouvriers de la SOSUMO. Au moment où les associations contrôlées par l'usine s'affaiblissent, les associations extra-professionnelles se multiplient. Ces dernières constituent parfois des appartenances stratégiques pour l'ouvrier quand il a un besoin qu'il ne peut satisfaire par lui-même. En effet, face à une situation, la conduite de l'individu est « *fonction de possibilités qui s'offrent à lui de se coaliser avec ses collègues et de mobiliser ainsi leur solidarité* » (Crozier et Friedberg, 1977 : 37). Agir ensemble permet de surmonter certains défis que présente l'environnement de l'ouvrier. Cette action, dans une large conception, permet de rendre l'univers social plus vivable dans la mesure où elle ouvre l'accès à la solidarité et

l'entraide. Les associations d'entraide mutuelle mettent donc les ouvriers dans une relation d'interdépendance et constituent les sous-groupes de socialisation dans leur champ social. Cette interdépendance va apporter une autre dimension dans les interactions entre les ouvriers : l'espace social devient un lieu d'individus interdépendants, prêts à se soutenir mutuellement en cas de besoin.

De l'usine au quartier : l'identité de l'ouvrier de la SOSUMO dans son univers social

- 61 L'espace social de la SOSUMO est structuré en plusieurs catégories, comme expliqué précédemment. L'existence de ces catégories traduit la pluralité des activités menées. Ce n'est pas tout : la catégorisation des travailleurs selon la nature de leur travail engendre une catégorisation selon le revenu. Cela nous amène à penser l'identité de l'ouvrier contractuel de la SOSUMO au fil de son parcours. En effet, l'identité n'est pas forgée une fois pour toutes, elle est le résultat d'une construction continue. Cela nécessite également de penser l'identité des travailleurs en rapport avec le hors-travail.
- 62 La présence de la SOSUMO a donné lieu à la naissance de deux mondes : le monde des travailleurs de l'usine et l'autre occupé par les habitants des quartiers indépendants de la SOSUMO. Ces deux mondes sont occupés par des gens de rangs sociaux différents. Quelle est l'identité de l'ouvrier de la SOSUMO par rapport au reste de la population qui habite la cité d'une part, et des autres quartiers indépendants de la SOSUMO d'autre part ? Comment l'ouvrier se conçoit-il par rapport à cet environnement varié qui est son milieu de vie permanent ?
- 63 La subdivision du quartier de la SOSUMO en fonction des catégories des travailleurs affecte les relations qu'ils nouent entre eux et les perceptions qu'ils ont les uns des autres. Ceux qui vivent dans les blocs inférieurs considèrent ceux des blocs supérieurs comme jouissant de meilleures conditions de vie. Par contre, ces divisions internes au monde de la SOSUMO sont moins prégnantes vues de l'extérieur de l'usine. Tous les ouvriers bénéficient d'une certaine estime de la part de ceux qui ne travaillent pas à la SOSUMO, en majorité des paysans, car ils incarnent la réussite sociale et économique. Même dans leurs lieux d'origine, les ouvriers sont considérés comme des figures de réussite. Ceci explique que certains ouvriers doivent apporter un soutien moral ou matériel, soutenir financièrement ou faire preuve de solidarité, par exemple en hébergeant les enfants des voisins ou en prenant en charge régulièrement leurs parents âgés. Cela fait du travail industriel un travail privilégié « *perçu comme plus sécurisant et moins exigeant* » (Mischi, 2014 : 115) puisqu'à l'usine, l'ouvrier a un emploi stable avec une rémunération régulière.

Les ouvrières de la SOSUMO

- 64 En traitant uniquement des ouvriers hommes, nous risquons de fondre les femmes dans l'« *universel masculin* » (Étienne et al, 2004 : 210), oubliant leur place spécifique au sein de l'usine. Dans les principaux travaux ouvriers de la SOSUMO, les femmes les plus visibles sont les saisonnières. On les trouve donc en grande partie à l'intérieur de l'usine. Qui sont ces femmes qui acceptent des conditions de travail et de vie si difficiles, sachant « *que si la condition ouvrière est difficile pour tous, elle est particulièrement dure pour les jeunes, comme pour les femmes* » (Dubet, 1992 : 136) ? Cette partie traite de la

division sexuelle du travail, c'est-à-dire des rôles et tâches spécifiques confiées aux femmes.

- 65 D'après le rapport du service de gestion des ressources humaines de 2018-2019, les femmes sont au nombre de 73, soit 14,2 % de l'effectif total de la SOSUMO. Cet effectif comprend en grande partie les femmes du bloc administratif. Certaines y exercent des fonctions de bureau (directeurs, secrétaires, conseillères, infirmières...) tandis que les autres sont des balayeuses. Même si la période de campagne sucrière requiert beaucoup de monde, la population féminine reste moins représentée. Cela résulte du fait que le travail à la SOSUMO brandit comme valeurs de base des valeurs masculinistes. Ces valeurs constituent « *un système de normes associé au statut social des hommes mais qui peut s'imposer autant aux femmes qu'aux hommes en tant que sujet individuel* » (Corajoud, 2006 : 81). Pour cette raison, les femmes se voient exclues de certaines activités du fait, juge-t-on par exemple, qu'elles n'ont pas la force physique nécessaire pour les exécuter. La plupart des travaux saisonniers pendant la campagne sont exclusivement masculins. Même pendant l'inter-campagne, les activités qui, dans les ménages, semblent être propres aux femmes sont exécutées par les hommes.
- 66 L'usine est implantée dans un milieu rural à majorité paysanne adossée à des normes culturelles qui interdisent aux femmes d'aller chercher du travail non qualifié, car celui-ci lui prendrait la grande partie de son temps hors de l'espace domestique. C'est un fait historique qu'au Burundi, même pendant la période coloniale, seuls les hommes allaient chercher du travail dans les contrées éloignées notamment en Ouganda ou dans les mines du Congo.
- 67 Pendant la campagne, les quelques femmes qui sont recrutées sont affectées aux travaux d'entretien, d'enregistrement des tonnages de la canne à sucre ou d'ensilage du produit fini. Ainsi « *à l'usine, la division sexuelle du travail conduit les hommes à occuper des postes d'ouvriers professionnels (qualifiés) quand les femmes sont ouvrières spécialisées (déqualifiées)* » (Gallot, 2014 : 34). En masculinisant son travail, l'usine conduit les femmes à être exclues de certaines activités. De ce fait, « *la division sexuée institue un principe de séparation (il existe des "travaux d'hommes" et des "travaux de femme") et un principe hiérarchique (un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme)* » (Kergoat, 2014 cité dans Gallot, 2014 : 39-40). Le manque de force physique qu'exigent certains travaux est l'un des « *défauts constitutionnels* » (Soutoul, 2009 cité dans Gallot, 2014 : 32) reprochés à la main-d'œuvre féminine au sein de la SOSUMO. Par ailleurs, les travaux auxquels les quelques femmes de la SOSUMO sont affectées n'étant pas spécialisés, ils n'octroient pas une expérience qui peut être vendue à l'extérieur de la SOSUMO. Tous ces éléments renforcent donc la division sexuelle du travail au sein de la SOSUMO et la discrimination à l'emploi des femmes. Comme le constate François Dubet dans ses enquêtes en France, « *la culture, le travail et la division du travail social entre les sexes se conjuguent donc pour produire une « spécificité féminine »* » (Dubet, 2006 : 286).

Conclusion

- 68 Saisir le travail ouvrier au sein de la SOSUMO nécessite de mener une étude sur plusieurs catégories d'ouvriers et différents types d'activités. Ceci rend la définition du concept d'ouvrier difficile à saisir dans notre champ d'étude. La taille des activités et le nombre d'individus employés chaque année font de la SOSUMO l'une des entités industrielles les plus importantes au Burundi. L'existence de cette usine impacte des

milliers de vies et a un rôle important dans la configuration des rapports sociaux. Elle ne structure pas seulement le marché de l'emploi local, mais aussi la vie des habitants de la région. Autrement dit, l'usine occupe la place centrale de la vie quotidienne et de la vie professionnelle.

- 69 Bien gagner sa vie pour pouvoir se projeter dans l'avenir est le rêve des ouvriers de la SOSUMO. Mais si le saisonnier et le contractuel sont embauchés par une même usine, ils semblent appartenir à deux mondes (Beaud et Pialoux, 1992 : 48) différenciés par le traitement salarial et les conditions de vie et de travail. Le travail saisonnier est un travail de survie qui rend impossible de planifier l'avenir. Le travail contractuel apporte un espoir d'épanouissement plus grand car il permet l'accès au crédit. Les stratégies que ces travailleurs mettent en œuvre pour faire face à leurs conditions diffèrent donc fortement.
- 70 Plusieurs cadres d'appartenance coïncident au détriment d'une appartenance collective classique que le syndicat refléterait ou favoriserait. Aujourd'hui, les ouvriers font beaucoup plus confiance à des associations ayant peu de liens avec le cadre professionnel. À la différence du syndicat qui se mobilise pour des questions professionnelles, ces associations procurent un cadre de soutien financier et social élargi. Adhérer à une association constitue une autre manière d'obtenir un soutien quand cela est nécessaire. Le déclin de la syndicalisation au sein de la SOSUMO résulte aussi d'un facteur de taille : le vieillissement du personnel. Les ouvriers ayant longtemps porté le flambeau du syndicalisme partent à la retraite mais sont remplacés par des plus jeunes qui se détournent du syndicat. La démission de leaders syndicaux affaiblit également le dynamisme syndical. Enfin, l'immixtion du politique dans l'univers du travail entre aussi en jeu et freine l'engagement syndical.

BIBLIOGRAPHIE

- Azemar, G.-P., dir. 1992. *Ouvriers, ouvrières*. Paris : Autrement.
- Beaud, S. et M. Pialoux. 2003. *Violences urbaines, violences sociales*. Paris : Fayard.
- Bidou, J.-E., et al. 1991. *Géographie du Burundi*. Paris : Hatier.
- Crozier, M. et E. Friedberg. 1977. *L'acteur et le système*. Paris : Éditions du Seuil.
- Delas, J.-P. 1991. *Le mouvement ouvrier : naissance et reconnaissance, XIX^e-XX^e siècles*, Paris : Éditions Nathan.
- Dubet, F. 2006. *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*. Paris : Éditions du Seuil.
- Étienne, J., dir. 2004. *Dictionnaire de sociologie*, 3^e édition. Paris : Hatier.
- Gallot, F. 2014. « Les “crises des nerfs” des ouvrières en France... Dans les années 1968 : politisation d'une manifestation genrée de souffrance individuelle ? » *Nouvelle Revue de psychosociologie*, n° 17 : 31-44. <https://doi.org/10.3917/nrp.017.0031>.

Mischi, J. 2014. « Des “paysans” chez les cheminots. Sorties officielles de l’agriculture et logiques distinctives en milieu industriel ». *Sociétés contemporaines*, n° 96 : 109-136. <https://doi.org/10.3917/soco.096.0109>.

Mischi, J. 2015. « Le bourg, l’atelier et le syndicat. Enquête sur le versant ouvrier des campagnes ». *Mouvements*, n° 84 : 56-63. <https://doi.org/10.3917/mouv.084.0056>.

Parsons, T. 1973. *Le système des sociétés modernes*, Paris : Dunod.

Renahy, N., 2015. « Le village dans l’usine. Trajectoires ouvrières et mises à distance de la hiérarchie ». *Sociétés contemporaines*, n° 99-100 : 65-80. <https://doi.org/10.3917/soco.099.0065>.

Renou, G. 2002. « Beaud S., Pialoux M., Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard », *Politix* 15 (57) : 215-220. <https://doi.org/10.3406/polix.2002.1216>.

Riutort, P. 2017. *Précis de sociologie*, 4^e édition. Paris : Presses Universitaires de France.

Soulet, M.-H., dir. 2006. *Chômage et solidarité : les nouvelles inégalités*. Fribourg : Academic Press.

Autres sources

Bukuru, Pacifique. 2019. « Taux de chômage des jeunes : 55,2 % rural - 65,4 % urbain. L’agri-business, un moyen de sortie ? » *Jimberé*, 2 juillet 2019. <https://www.jimberé.org/taux-chomage-burundi-jeunes-agri-business/> [archive].

« Burundi ». In *Encyclopædia Universalis*. Atlas. Consulté le 19 octobre 2020. <https://www.universalis.fr/atlas/afrique/burundi/>.

Service de gestion des ressources humaines (SOSUMO), Rapport annuel de l’exercice 2018-2019.

Société Sucrière du Moso (SOSUMO), Règlement du personnel, avril 2018.

NOTES

1. Selon les membres du corps administratif, la SOSUMO a trois actionnaires : l’État burundais, la Brasserie et Limonaderie du Burundi (BRARUDI) et la banque ECOBANK. Ces deux derniers se partagent 1 % des actions.

2. « Vy’ukuri kari akarere k’indwara nyinshi, hose hari ishamba ryuzuyemwo ibikoko vy’ubwoko bwose ». Paul, retraité de l’usine, extrait d’entretien du 22 mars 2020. Note : Tous les extraits d’entretiens qui figurent dans ce travail sont mes traductions libres, car ils ont été faits en kirundi. Ils se présentent aussi en italique dans le texte. Les noms des personnes interviewées ont été modifiés.

3. Selon les anciens, « Kiganda » vient du nom « Ouganda ». Au début de ses activités de coupe de la canne à sucre, la SOSUMO a fait appel à des individus qui avaient migré depuis l’Ouganda et travaillaient dans les sucreries en tant que coupeurs. Pour les héberger, la SOSUMO a érigé un quartier qui fut appelé Kiganda du fait qu’il était peuplé par ces travailleurs venus de l’Ouganda. Le quartier environnant (qui n’est pas peuplé par les coupeurs) a fini par prendre ce nom.

4. Les coupeurs de canne et les glaneurs sont nourris pendant la journée. Vers 10 heures du matin, un camion apporte sur le lieu de la coupe et de la collecte de la canne à sucre des bidons de bouillie en guise de déjeuner tandis qu’un tracteur traîne une citerne d’eau pour que les travailleurs étanchent leur soif.

5. « Nabaye umu coupeur kuva ihinguriro rigitangura. Kuri Noweli nzoba kwije imyaka 60. Uyu mwaka numvise ntatigifise inguvu nk’ubwa mbere, ni co gituma nahisemwo kwiyaandikisha mu

begeranya ibikaju. Numva nashaje sinzi ko hari iyindi *campagne* nzokora. » Kanani, saisonnier glaneur originaire de la Commune Mpinga-Kayove, extrait de l'entretien du 12 octobre 2019.

6. « Ubwa mbere twakora kuva isaha cumi na zibiri zo mu gatondo gushika cumi na zibiri z'umugoroba. Ariko uno musi, twatebeje cane ni isaha icenda. Bivana kandi n'ingene ibikaju vyakuze ari vyinshi canke bikebike. Iyo vyakuze neza turashobora no gushikana isaha zine canke zitanu tugaca twitahira. » Jean Claude, originaire de Gitaba, saisonnier coupeur et membre du comité des coupeurs, extrait de l'entretien du 10 octobre 2019.

7. Fbu : le Franc burundais (au moment de l'étude, 1 euro équivalait à 2 050 Fbu).

8. « Gutema ibikaju nta kintu na kimwe vyungura umuntu mu bumenyi, ariko muri « usine », naho ibikorwa bigumye, urashobora kuronka ubumenyi bushasha mu gukoresha ibintu bimwe bimwe canke kwihweza ingene bikora. » Manirakiza, jeune saisonnier, diplômé de l'Institut agronomique du Burundi (ITABU), extrait d'entretien du 11 octobre 2019.

9. Ouvrier chargé de coordonner une équipe d'ouvriers, contremaître

10. « Iyo buguruye *campagne* turaza tukiyandikisha ariko kuronka akazi si ubwo nyene. Kenshi bisaba ko uba ufise uwugusabira. Na jewe nyene ni umuntu yansabiye. N'abandi benshi bari hano ni uko bigenda. » Emmanuel, jeune saisonnier originaire de Bururi, extrait d'entretien du 14 octobre 2019.

11. « Urabona, jewe maze gukora *campagnes* zitatu ndi umu *saisonnier*. Jewe mfise *diplôme* A2 yo muri ITABU. Iryo bakora ngaha vyose, vyaba ivyo mu mirima canke canke ivyigwa bikorwa ndabizi neza. Ariko nararindiriye ko bampa *contrat* ndabura. » Jean-Marie, saisonnier diplômé de l'Institut agronomique, extrait de l'entretien du 11 octobre 2019.

12. « Jewe aka kazi ni ahantu mbaye ndahagarara nyene. Iyaba ari ivyo nshobora, simba nkiri ngaha, ariko nizera ko ibihe vyiza bizozaza... » Emmanuel, jeune saisonnier originaire de Bururi, extrait d'entretien du 14 octobre 2019.

13. « Ni akarere kuzuyemwo marariya n'umwanda gusa. » Jean de Dieu, coupeur originaire de Gishubi (Gitega), entretien du 12 octobre 2019.

14. « SOSUMO ikoresha abakozi bo ku musi ku musi kubera bayigoza ibintu bike, ariko abakozi bayo bayisaba vyinshi cane... » Ntirandekura, un des administratifs dans le service chargé des coupeurs, extrait d'entretien du 11 octobre 2019.

15. Dans la sociologie bourdieusienne, la notion de capital culturel renvoie à l'ensemble des connaissances acquises qui se présentent « à l'état incorporé sous la forme de dispositions durables de l'organisme » et des réalités matérielles, « capital à l'état objectivé », sous la forme de diplômes et des biens culturels. (Étienne et al, 2004 : 44).

16. Source : Service de gestion des dossiers administratifs (GDA).

17. Données disponibles dans le rapport 2018-2019 du service de gestion des ressources humaines.

18. On ne peut pas ignorer que les deux parties, la SOSUMO et le travailleur, ont des dispositions de résiliation du contrat en cas de besoin.

19. En référence au type de construction du quartier nanti « Gasekebuye » de Bujumbura, ce nom est devenu comme le symbole d'une maison moderne au Burundi, surtout pour sa toiture. Elle est présente aujourd'hui dans tous les centres urbains du pays.

20. Paul, retraité de l'usine, extrait d'entretien du 20 mars 2020. Littéralement, « Il n'y a aucun vrai homme qui ne pense pas avoir un chez soi ».

21. *Ikirimba* (une sorte de tontine) : c'est une pratique qui est présente dans plusieurs parties du pays. Les gens se mettent ensemble, cotisent et s'échangent l'argent de ces cotisations à tour de rôle, c'est-à-dire que toutes les cotisations collectées pendant une période définie sont données à une personne du groupe et ainsi de suite jusqu'à ce que chacun en ait bénéficié. Cela permet au bénéficiaire d'obtenir une grande somme d'argent en une fois, qu'il remboursera en cotisant pour les autres. Certes travailleurs se dotent aussi d'une caisse d'épargne.

22. Renahy utilise le concept de « capital d'autochtonie » pour désigner la disposition des ouvriers qui sont des natifs ou qui se sont établis définitivement dans la région.

RÉSUMÉS

Cet article traite du travail ouvrier et de sa contribution à la construction d'une identité socio-économique ouvrière au Burundi. Il se penche sur le cas de la Société Sucrière du Moso, la SOSUMO, l'unique entreprise de production de sucre dans tout le pays qui emploie environ 500 contractuels ainsi que des milliers de saisonniers chaque année travaillant dans les plantations et à l'usine. Sur la base d'entretiens et d'observations qui nous mettent en contact avec les ouvriers et leurs conditions de vie et de travail, l'article chemine des plantations à l'intérieur de l'usine ainsi que dans la cité et dans les ménages vivant non loin de l'usine pour explorer les hiérarchies socio-économiques, les différences entre contractuels et saisonniers, l'identité et l'être ensemble ouvriers, le rapport entre travail et hors-travail et la place spécifique des femmes.

INDEX

Index géographique : Burundi

AUTEUR

CLOVIS IRIHO

Université du Burundi