RAPPORT D'ENQUÊTE

PRATIQUES DE RÉPRESSION SYNDICALE DANS LES PLANTATIONS DE CANNE À SUCRE DE LA SOSUCAM

Syndicat des Travailleurs Saisonniers de la Filière Canne à Sucre

1er mai 2023

ONESTENSEMBLE
SYNDICAT DES SAISONNIERS DE LA SOSUCAM

TABLE DES MATIERES

Introduction 3
L'entrave à l'organisation collective des travailleurs 4
une baisse non expliquée du recrutement sur la plantation de Nkoteng 4
L'entreprise se débarasse des 180 travailleurs à l'origine de la grève malgré les promesses 6
Des militants mis à l'écart pour leur engagement 7
Face à la répression syndicale, les revendications du syndicat sont simples 10
Annexes 11

INTRODUCTION

Lors du recrutement saisonnier de la Sosucam (groupe Somdiaa/Castel), premier exploitant de canne à sucre au Cameroun, pour la campagne agricole 2022-2023, près de **200 travailleurs n'ont pas été réembauchés**, malgré leurs compétences validées lors des évaluations, et leurs années au service de l'entreprise. Après analyse de la situation, leur seul tort : s'être engagé dans l'organisation collective des travailleurs saisonniers.

À cause de la grève, je ne travaille pas cette année, ainsi que mes trois frères. Pour ne pas mourir de faim, nous sortons chaque matin et nous nous postons au carrefour pour attendre les entrepreneurs agricoles à la recherche de main d'œuvre

Yves

Je suis obligé de faire des travaux champêtres dans les champs des particuliers pour subvenir aujourd'hui aux besoins alimentaires de ma famille

Nakaina

Je me débrouille comme je peux avec mon activité d'élevage pour m'occuper de ma femme et de mes trois enfants

Jean-Pierre

J'ai donné toute ma vigueur de la jeunesse pendant 20 ans au service de la Soscuam, et aujourd'hui je suis au quartier sans emploi pour m'occuper de ma famille

Daniel

Les travailleurs saisonniers sont des travailleurs précaires, n'ayant qu'un contrat temporaire. Pourtant, ils sont près de 7000 à la Sosucam, et plus de 90% des effectifs totaux. Ils n'ont pas le droit de se présenter comme délégué du personnel, et jusqu'ici n'avaient pas de représentants. Ils ont décidé en 2022 de s'organiser collectivement et de créer leur syndicat. Mais ils ont alors rencontré de nombreuses entraves à leur organisation collective, bafouant leurs droits syndicaux fondamentaux.

Les travailleurs saisonniers ont pourtant de nombreuses raisons de s'organiser pour défendre leurs droits : aucune couverture médicale, pas de logement décent pour certains, salaires très bas, manques d'équipements de protection, non-respect du cadre légal limitant le travail temporaire. A la Sosucam comme dans l'ensemble des filiales du groupe Castel la tendance est à la précarisation des travailleurs[1] : réduction des effectifs employés, augmentation des effectifs temporaires ou sous-traitants. En parallèle, on observe des entraves à l'organisation des travailleurs[2], au Cameroun, mais aussi au Mali, en Côte d'Ivoire, ou en République Démocratique du Congo.
Pourtant, les conventions 87 et 89 de l'OIT, ratifiées par le Cameroun, reconnaissent aux travailleurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, "le droit de créer des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection des intérêts ; notamment socio-économique, moral et culturel et leurs membres".

[1] Castel, à la santé de l'Afrique. Enquête sur l'impact social et environnemental d'un leader de la filière brassicole en Afrique – ReAct Transnational, février 2022 https://www.reactransnational.org/nos-campagnes
[2] Ibid.

L'ENTRAVE À L'ORGANISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

Les activités d'exploitation des plantations de canne à sucre de la Sosucam sont rythmées par les saisons : les périodes de campagne agricole, qui débutent autour de novembre et se déroulent sur environ 6 mois, et les périodes d'intercampagne, qui se déroulent sur environ 3 mois, entre 2 campagnes agricoles. C'est pourquoi la Sosucam embauche près de 7000 travailleurs saisonniers. Certains travailleurs sont embauchés pour les deux campagnes, soit près de 9 mois dans l'année. La plupart d'entre eux sont réembauchés d'une année sur l'autre, et sont donc installés dans la région, principalement entre la ville de Nkoteng et de Mbandjock.

Cependant, lors du recrutement de la dernière campagne, en novembre 2022, de nombreux travailleurs ont été surpris de ne pas apparaitre sur les listes de recrutement. Un travail d'investigation a cherché à identifier les causes de ces exclusions. Aucune explication liée au travail précédent des travailleurs, à leurs qualifications, ou à leur rigueur au travail n'a pu être trouvée. Aucune justification précise n'a été fournie par la direction. Les résultats de l'enquête peuvent ainsi laisser penser que le seul facteur qui ait poussé la direction à ne pas embaucher ces travailleurs est leur engagement dans l'organisation collective des saisonniers.

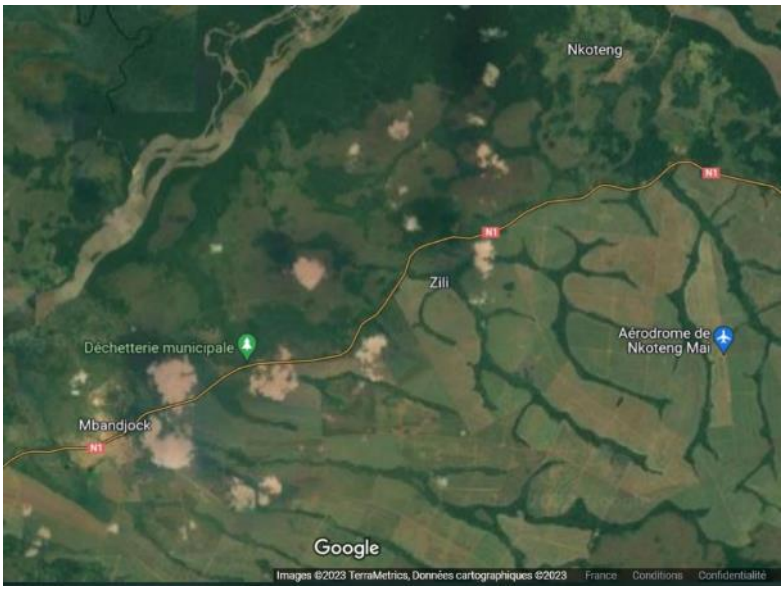
UNE BAISSE NON EXPLIQUÉE DU RECRUTEMENT SUR LA PLANTATION DE NKOTENG

Pour la campagne agricole 2022-2023, 7453 travailleurs saisonniers ont été recrutés sur l'ensemble des plantations et des usines, contre 7800 pour la campagne 2021-2022. Pourtant les chiffres d'embauche étaient stables depuis 2017, et plusieurs indicateurs montrent que la volonté est plutôt au développement des activités. En effet, sur le site web du groupe Somdiaa[3], il est indiqué, dans la partie projets de développement pour la Sosucam :
"Afin de mieux satisfaire les besoins croissants du marché camerounais, la SOSUCAM met en valeur des superficies additionnelles et augmente ses capacités de production. Ainsi, l'usine de N'Koteng sera capable de broyer 225 tonnes de cannes par heure, ceci afin de produire, en complément de Mbandjock, sur l'ensemble un périmètre SOSUCAM (porté à 25 000 hectares) 165 000 tonnes de sucre par campagne."

Un technicien souhaitant garder l'anonymat explique que les parcelles de champs à exploiter au cours de cette campagne ont augmenté par rapport aux deux années précédentes. Nous avons en effet pu observer que les parcelles du secteur de Messessa, qui étaient restées inexploitées au cours des deux dernières années, et représentent environ 100 ha, sont à nouveau exploitées pour la campagne 2022-2023, suite à un accord trouvé avec les riverains de ce village.
On constate que la baisse d'effectifs concerne uniquement les manœuvres agricoles, pourtant nécessaires en cas de développement des surfaces exploitées. Pour la campagne 2022-2023, on ne retrouve donc plus que 4200 manœuvres agricoles, le reste des effectifs étant réparti entre les transporteurs, le personnel phyto, le personnel d'usine, la maintenance, les superviseurs, etc. Une baisse de 300 manœuvres agricoles est donc significative.
Nous avons enquêté pour savoir si cette baisse pouvait être expliquée par d'autres facteurs, comme la mécanisation. Des machines ont en effet été acquises pour la coupe, cependant, plusieurs travailleurs interrogés expliquent que ces machines ne coupent pas à ras les cannes, et que par conséquent, les coupeurs doivent repasser derrière. Face à cette double tâche nécessaire, l'activité de ces machines a été réduite.

[3] https://www.somdiaa.com/groupe/filiales/sosucam/ consulté le 28/04/2023

On constate par ailleurs que seul le site de Nkoteng est significativement impacté par cette baisse, avec 4000 saisonniers recrutés pour la dernière campagne, contre 4300 l'année précédente. La mécanisation s'étant effectuée sur les deux sites, Nkoteng et Mbandjock, elle n'explique donc pas un changement sur un site uniquement.



Nous ne comprenons pas pourquoi Nkoteng qui est le site le plus grand, avec le plus grand nombre de parcelles sous cannes a vu ses effectifs réduire de 300 de ses bras forts. J'ai l'impression que l'idée de la direction ici est de faire peur aux travailleurs du site de Nkoteng, qui ont lancé la grève l'année dernière

Souloukna

En effet, un élément qui distingue les deux sites, est le fait que ce sont les travailleurs du site de Nkoteng qui ont initié la grève de février 2023, qui avait pris une forte ampleur, et il s'agissait plus particulièrement de manœuvres agricoles.
Le 23 février 2022, près de 2000 manœuvres agricoles (coupeurs) de la SOSUCAM s'étaient mis en grève à Nkoteng pour protester contre la détérioration de leurs conditions de travail, déjà précaires. C'est au bout de 3 jours de grève que les manœuvres agricoles de la plantation de Mbandjock avaient rejoint le mouvement. Ce sont des demandes d'explications délivrées à 180 travailleurs par leurs superviseurs, qui avaient déclenché le mouvement de grève, car ils jugeaient injustifiée la sanction alors qu'ils n'avaient fait qu'user de leur droit de refuser une tâche jugée trop difficile. Les manœuvres agricoles avaient alors dénoncé les mauvaises conditions de travail des saisonniers.

L'ensemble de ces éléments laisse ainsi penser que la réduction des effectifs saisonniers pourrait être liée à la crainte du lancement d'une nouvelle grève sur le site de Nkoteng, par les manœuvres agricoles.

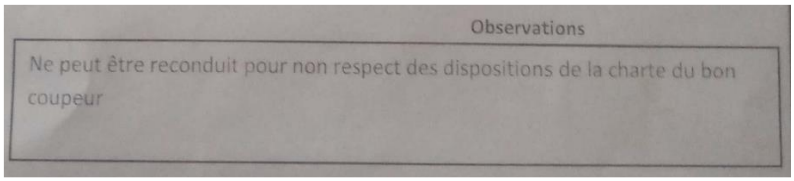
"Cette réduction des effectifs de Nkoteng est une forme de représailles contre les travailleurs déclencheurs de la grève" exprime Guibolo, travailleur saisonnier sur le site de Mbandjock.

L'ENTREPRISE SE DÉBARASSE DES 180 TRAVAILLEURS À L'ORIGINE DE LA GRÈVE MALGRÉ LES PROMESSES

Aucune des 180 personnes qui avaient reçu une demande d'explication en février 2022, pour avoir refusé d'effectuer des tâches considérées trop difficiles, n'a été réembauché pour la campagne 2022-2023.

Pourtant, l'une des victoires de la grève qui avait suivi était l'annulation de ces 180 demandes d'explications. C'est notamment cet accord du 6 mars 2022 qui avait permis aux activités de revenir à la normale. Le dossier de ces travailleurs était donc censé rester vierge de cette plainte de leurs superviseurs. Mais sur l'ensemble des fiches d'évaluation de ces 180 travailleurs, délivrées en juin 2022, on peut lire dans les observations : "Ne peut être reconduit pour non-respect des dispositions de la charte du bon coupeur", sans plus d'explications ou de justifications.

Ces travailleurs attestent qu'il ne leur a jamais été faite d'autre plainte que cette demande d'explication, qui pourrait justifier cette observation.


Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

Nous avons tous été mis à la porte pour cette campagne 2022-2023. Aucune des 180 personnes ayant reçu la demande d'explication à la dernière campagne n'a été retenue. Nous sommes pénalisés pour avoir osé nous plaindre de conditions de travail indignes. On est coupeurs de canne, et on demandait que nos conditions de travail soient améliorées pour être plus efficaces

Armand Kouyang

Pourtant la direction avait confirmé, par écrit, le 6 mars 2022, que ces demandes d'explications étaient annulées. Ils n'ont pas tenu leurs engagements. On se sent trahis

Monsieur Kola

COMMUNIQUE

Portant revalorisation de salaire de certains Manœuvres Agricoles et autres personnels

Faisant suite à la séance de travail tenue ce jour entre le Directeur Général de la SOSUCAM et les Présidents de Syndicats, après concertation avec les Délégués du Personnel, **il est accordée aux travailleurs des catégories 3 et 4, pour compter du 1er Mars 2022, une bonification d'un (01) échelon.**

Cet avantage vient en complément des autres concessions ci-dessous déjà faites :

- **Annulation des demandes d'explications adressées au MOA coupeurs ;**

DES MILITANTS MIS À L'ÉCART POUR LEUR ENGAGEMENT

Plusieurs membres du syndicat n'ont pas été réembauchés pour la campagne 2022-2023, pourtant, rien dans leurs dossiers ne laisse penser que c'est lié à leurs compétences.

Un agent de la Sosucam, travaillant depuis près de 20 ans à la Sosucam, souhaitant garder l'anonymat, explique : " Parmi les critères de recrutement des anciens manœuvres agricoles, le premier critère est la note obtenue à la campagne précédente. Le second critère est l'ancienneté. Le troisième est la capacité physique du candidat en termes de résistance au travail de coupe de cannes à sucre. Et le quatrième critère est le nombre de permissions demandées par le travailleur au cours de la dernière campagne".

Nakaïna est un travailleur saisonnier originaire de l'extrême-Nord Cameroun. Il a obtenu une note de 15,5/20 à l'évaluation de la dernière campagne. Il travaille depuis 7 ans à la Sosucam.

Je me retrouve aujourd'hui sans emploi. Je n'ai pas été réembauché au cours de cette campagne pourtant j'ai été bien évalué. On a pris les travailleurs jusqu'à 12 /20. J'ai toujours coupé beaucoup de demi-tâche. Ce qui m'a parfois permis d'avoir un peu plus d'argent que les autres travailleurs qui font juste la tâche normale

Il a été indiqué que les demandes de permissions pouvaient être présentées comme arguments pour justifier le non-recrutement. "Je n'ai pas été absent pendant toute la campagne." explique Nakaïna.
Selon les critères de recrutement, il devrait donc être embauché.
"La seule explication que je vois pour ma situation change, c'est que j'ai été un des portes paroles des travailleurs saisonniers identifiés par la direction de la Sosucam pendant la grève. Nous avons porté par écrit beaucoup de revendications à la direction."

Adjudant Jean-Pierre est embauché à la Sosucam depuis 2012. Il est ce que les travailleurs appellent communément un "champion". C'est-à-dire qu'il fait partie des coupeurs les plus rapides, et les plus efficaces. "Parmi les coupeurs je suis toujours l'un des derniers à rentrer du travail. Je fais des tâches supplémentaires jusqu'à épuisement, ce qui me permet d'avoir un peu plus d'argent que les autres manœuvres agricoles. J'ai eu la note de 15 à la dernière évaluation".
Sur sa fiche d'évaluation, on peut voir qu'il a obtenu 2 points par rapport aux nombres d'absences, et qu'il a l'évaluation maximum (2 points) concernant les mises a pieds, ainsi que concernant les permissions non payées. Il a donc une très bonne évaluation.
Cependant, il n'a pas été recruté pour la campagne en cours.

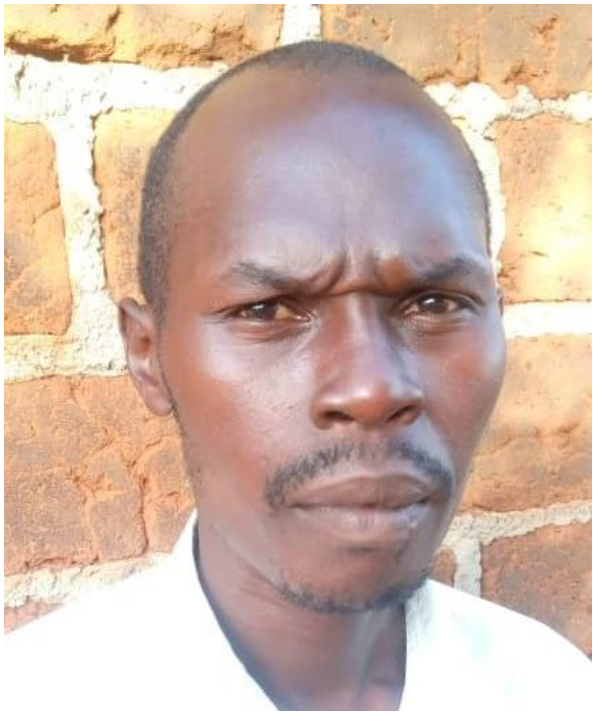
Pour faire avancer nos droits, j'ai témoigné de nos conditions de travail en tant que saisonniers au sein de la Sosucam, auprès de plusieurs médias. Un média international : AJ+ (groupe Al Jazeera Media Network), et deux médias camerounais, Equinoxe et Radio Tieumeni Siantou (RTS). Je ne me suis pas caché, et je pense que c'est pour cela et pour mon engagement au sein du syndicat qu'ils ne m'ont pas recruté cette année

Adjudant Jean Pierre

Ahidjo Daniel travaille depuis 20 ans à la Sosucam. Il allait pouvoir gravir un nouvel échelon cette année, lui permettant une rémunération de 85 000fcfa/mois (130€).

"Je n'ai jamais reçu de demande d'explication en 20 ans de service, j'ai toujours été apprécié par mes superviseurs, et j'ai toujours eu de très bonnes notes. Cette année, on ne m'a pas remis de fiche d'évaluation. Grande a donc été ma surprise lorsque je n'ai pas été recruté à cette campagne 2022-2023. Je me retrouve au quartier, sans emploi, sans aucune explication, après toutes ces années passées à travailler pour cette entreprise."

"Depuis mars 2022, je discute avec des collègues saisonniers sur l'intérêt à se mettre ensemble et à s'organiser au sein du syndicat des saisonniers pour mieux défendre nos intérêts en tant que travailleurs. Mes superviseurs m'ont vu une fois en train de discuter avec les collègues sur ce sujet. Ils ont commencé à demander à mes collègues de ne pas écouter ce que je disais. Ils m'auraient donc écarté de l'entreprise parce que je portais l'idée de construction du syndicat des saisonniers. Ça arrange la direction qu'on soit désorganisés, et ils font tout pour qu'on le reste".



Doba Victor, travaille depuis 7 ans à la Sosucam.

Je n'ai jamais eu de demande d'explication avant février 2022. J'ai toujours eu de bonnes notes, aux alentours de 15, comme cette année encore. J'ai toujours été à l'heure au boulot, sans absence en 6 ans. Je n'étais même pas connu des autres saisonniers. Mais pendant la grève, ils ont eu besoin de moi pour rédiger les demandes des ouvriers. Et puis, je me suis engagé dans le syndicat. Mais aujourd'hui, j'ai été écarté pour cette raison, je ne vois pas d'autre explication.

Daniel Belbara, travaille depuis 6 ans à la Sosucam. Il est également considéré comme un "champion" de la Sosucam parmi les coupeurs.

Je faisais les demi-tâches tous les jours. Pendant la grève nous étions tous au stade municipal matin et soir pour réfléchir comment défendre nos droits. J'avais été clairement identifié. J'ai même été identifié par un responsable Communal de Nkoteng qui me demandait de me désolidariser du mouvement. Je lui ai dit non. Quelques mois après, au lancement de la nouvelle campagne en Novembre 2022, je me retrouve à la porte, sans emploi"

Ainsi, ce sont 5 membres du Bureau Syndical et plusieurs membres ayant milité pour le syndicat qui ont été privé de recrutement, malgré leur service au sein de l'entreprise depuis de nombreuses années, et de bons résultats au travail.

Des travailleurs témoignent également de menaces reçues, de la part des superviseurs notamment, comme le Président du syndicat, Arnaud Zoulgue : "Ils me disent que les saisonniers ne doivent pas exprimer leur mécontentement."
C'est le cas de également d'Armand Kouyang, à qui Monsieur Bengono aurait déclaré en février 2023 : "Arrête de défendre les saisonniers. Nous savons que ce tu dis est vrai. Mais si tu continues tu vas partir".
Suite à la grève, les travailleurs recevaient aussi dans leurs différentes équipes des menaces à la fin de la campagne. "Celui qui ne veut pas travailler rentre. On va le remplacer directement. Il y a des gens au quartier" affirmait Monsieur Boueli, Directeur de Culture au site de Nkoteng.

FACE À LA RÉPRESSION SYNDICALE, LES REVENDICATIONS DU SYNDICAT SONT SIMPLES

Pour les travailleurs engagés dans le syndicat, l'organisation collective est indispensable à l'amélioration de leurs conditions de travail, qu'ils estiment aujourd'hui déplorables.

Le syndicat demande donc :
- La réintégration des 180 travailleurs victimes des demandes d'explications en février 2022, pourtant annulées suite à la grève par la direction, mais qui n'ont pas été réembauchés pour la campagne 2023
- La réintégration de l'ensemble des membres et porte-paroles du syndicat qui remplissent les critères d'embauche au niveau des évaluations
- Des sanctions pour toute menace proférée à l'encontre d'un travailleur relatif à son droit fondamental d'organisation collective
- L'ouverture d'un dialogue entre la direction de la Sosucam et le bureau du syndicat pour entamer un processus de négociation sur les conditions de travail

Ainsi, malgré la répression, les travailleurs entendent faire valoir leur droit fondamental : la liberté syndicale est un droit de l'homme consacré par la Constitution de l'OIT et proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

" La répression dont nous sommes victimes ne peut pas nous arrêter, c'est normal de revendiquer des conditions meilleures de travail. Entre nos mains se trouve l'antidote à la répression : c'est l'organisation collective des saisonniers. Ensemble nous serons plus forts", déclare Adjudant Jean-Pierre.

"Nous nous battrons pour la dignité au travail", ajoute Victor Doba, Secrétaire du Syndicat des Saisonniers, "nous ne voulons pas être de la matière brute bonne à exploiter".

ANNEXES

SOSUCAM
SOCIÉTÉ SUCRIÈRE DU CAMEROUN

B.P. 857 - YAOUNDÉ - CAMEROUN
+237 222 230 585
+237 222 220 841
communication@sosucam.somdiaa.com

Direction des Ressources Humaines

COMMUNIQUE

Portant revalorisation de salaire de certains Manœuvres Agricoles et autres personnels

Faisant suite à la séance de travail tenue ce jour entre le Directeur Général de la SOSUCAM et les Présidents de Syndicats, après concertation avec les Délégués du Personnel, **il est accordée aux travailleurs des catégories 3 et 4, pour compter du 1er Mars 2022, une bonification d'un (01) échelon.**

Cet avantage vient en complément des autres concessions ci-dessous déjà faites :

- **Annulation des demandes d'explications adressées au MOA coupeurs ;**
- **Poursuite des investigations internes pour établir les responsabilités des uns et des autres sur la survenue du mouvement d'humeur ;**
- **Poursuite du suivi des directives relatives à l'amélioration de l'accueil et l'écoute des travailleurs dans nos centres médicaux**
- **Suspension de la nouvelle technique de coupe et affichage des rendements hebdomadaires des parcelles à couper avec le nombre de cannes (rendement) et le nombre de ligne à couper par parcelle ;**
- **Augmentation de 43% de la prime de coupe qui passe de 175F à 250F avec impact moyen sur le salaire net d'environ 10% (7800 FCFA) ;**
- **Désignation des représentants de saisonniers par le délégué du Travail (trois à Nkoteng et deux à Mbandjock). Ceux-ci participeront aux travaux de la commission et aux réunions statutaires mensuelles** ;
- **Recrutement d'un médiateur social par site identifié parmi les coupeurs, avec pour mission de faciliter la communication entre les MOA et les hiérarchies ; et à prévenir les conflits ;**
- **Payement d'une prime de Fin Campagne minimum de FCFA 15 000 à chaque employé (tous départements) ayant travaillé durant toute la Campagne ;**

Les autres doléances feront l'objet d'étude dans le cadre des travaux de la commission mise en place.

Suite à cette mesure exceptionnelle qui répond à la doléance principale des travailleurs concernés, la Direction Générale invite par conséquent l'ensemble des travailleurs à reprendre immédiatement le travail.

La Direction Générale compte sur le sens de compréhension et de responsabilité de tous.

Fait à Nkoteng, le 06 Mars 2022

Les Présidents de Syndicats
CSTC :
CSAC :
USLC :
CSIC :
CTUC :

Le Directeur Général

Samuel Second LIBOCK

Large diffusion

SOSUCAM

FICHE D'EVALUATION DU PERSONNEL

(Manœuvre Agricole)

DIRECTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

Photo

Noms et prénoms	WATIYAKA HINA
Matricule	80263
Équipe	25323
Emploi	MOA Coupe
Classification	03E
Date d'entrée	
Période d'évaluation	Camp 2021 - 2022
Date de l'évaluation	24 Juin 2022

1- Performances / 13pts mois d'évaluation ()

Pourcentage des journées de travail par rapport à la durée de la période d'évaluation.

Jrnées _283,12_____ DT _185_____ Note du SIC 10,44_/13Pts

2- Absence (abs=nombre de jour d'absence) 3pts 30_ _0__ /3Pts

Abs>=10jrs, 0pt; 9>abs>=8jrs, 1pt; 7>abs>=4jrs, 2pts; abs<3jrs, 3pts

3- Mise à pied (MAP=nombre de mise à pied) / 2 pts _0___ _0__ /2Pts

Map>=8,0pt ; 8>map>=6, 0. ;6>map>=4, 1pt ; 4>map>=2,1.5pt ; map<2,2pts.

4- Permission Non Payée (PNP=Nbre de permission non payée) 2pts_0_ _2 /2Pts

pnp>=17; 0pt 16>pnp>=14; 0,5pt 13>pnp>=11; 1pt pnp<11; 2pts

TOTAL : 14,44 / 20 pts

Très bien (de 16 à 18) = A
Bien (de 14 à 15) = B
Assez bien (12 à 13)= C
Passable (10 à 11)= D
Insuffisant (<10)= E

Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

VISA

Responsable direct | Responsable N+1 | Responsable

DDD | DRH | DGA

SOSUCAM

FICHE D'EVALUATION DU PERSONNEL

(Manœuvre Agricole)

DIRECTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

Photo

Noms et prénoms	DJAWAINA TALLA
Matricule	88327
Équipe	25329
Emploi	MOA Coupe
Classification	03E
Date d'entrée	
Période d'évaluation	Camp 2021 - 2022
Date de l'évaluation	24 Juin 2022

1- Performances / 13pts mois d'évaluation ()

Pourcentage des journées de travail par rapport à la durée de la période d'évaluation.

Jrnées _282,75_____ DT _148_____ Note du SIC 10,43_/13Pts

2- Absence (abs=nombre de jour d'absence) 3pts 8_ _1__ /3Pts

Abs>=10jrs, 0pt; 9>abs>=8jrs, 1pt; 7>abs>=4jrs, 2pts; abs<3jrs, 3pts

3- Mise à pied (MAP=nombre de mise à pied) / 2 pts _0___ _1__ /2Pts

Map>=8,0pt ; 8>map>=6, 0. ;6>map>=4, 1pt ; 4>map>=2,1.5pt ; map<2,2pts.

4- Permission Non Payée (PNP=Nbre de permission non payée) 2pts _0_ _2 /2Pts

pnp>=17; 0pt 16>pnp>=14; 0,5pt 13>pnp>=11; 1pt pnp<11; 2pts

TOTAL : 15,43 / 20 pts

Très bien (de 16 à 18) = A
Bien (de 14 à 15) = B
Assez bien (12 à 13)= C
Passable (10 à 11)= D
Insuffisant (<10)= E

Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

VISA

Responsable direct | Responsable N+1 | Responsable

DDD | DRH | DGA

SOSUCAM

FICHE D'EVALUATION DU PERSONNEL

(Manœuvre Agricole)

DIRECTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

Photo

Noms et prénoms	ADJUDANT JEAN PIERRE
Matricule	91879
Équipe	25324
Emploi	MOA Coupe
Classification	03F
Date d'entrée	
Période d'évaluation	Camp 2021 - 2022
Date de l'évaluation	24 Juin 2022

1- Performances / 13pts mois d'évaluation ()

Pourcentage des journées de travail par rapport à la durée de la période d'évaluation.

Jrnées _249,5_____ DT _72_____ Note du SIC 9,2_/13Pts

2- Absence (abs=nombre de jour d'absence) 3pts 5_ _2__ /3Pts

Abs>=10jrs, 0pt; 9>abs>=8jrs, 1pt; 7>abs>=4jrs, 2pts; abs<3jrs, 3pts

3- Mise à pied (MAP=nombre de mise à pied) / 2 pts _0___ _2__ /2Pts

Map>=8,0pt ; 8>map>=6, 0. ;6>map>=4, 1pt ; 4>map>=2,1.5pt ; map<2,2pts.

4- Permission Non Payée (PNP=Nbre de permission non payée) 2pts_0_ _2 /2Pts

pnp>=17; 0pt 16>pnp>=14; 0,5pt 13>pnp>=11; 1pt pnp<11; 2pts

TOTAL : 15,2 / 20 pts

Très bien (de 16 à 18) = A
Bien (de 14 à 15) = B
Assez bien (12 à 13)= C
Passable (10 à 11)= D
Insuffisant (<10)= E

Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

VISA

Responsable direct | Responsable N+1 | Responsable

DDD | DRH | DGA

SOSUCAM

FICHE D'EVALUATION DU PERSONNEL

(Manœuvre Agricole)

DIRECTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

Photo

Noms et prénoms	MADI MANGA MARCEL
Matricule	80237
Équipe	25323
Emploi	MOA Coupe
Classification	03E
Date d'entrée	
Période d'évaluation	Camp 2021 - 2022
Date de l'évaluation	24 Juin 2022

1- Performances / 13pts mois d'évaluation ()

Pourcentage des journées de travail par rapport à la durée de la période d'évaluation.

Jrnées _248,12_____ DT _96_____ Note du SIC 9,15_/13Pts

2- Absence (abs=nombre de jour d'absence) 3pts 25_ _0__ /3Pts

Abs>=10jrs, 0pt; 9>abs>=8jrs, 1pt; 7>abs>=4jrs, 2pts; abs<3jrs, 3pts

3- Mise à pied (MAP=nombre de mise à pied) / 2 pts _0___ _0__ /2Pts

Map>=8,0pt ; 8>map>=6, 0. ;6>map>=4, 1pt ; 4>map>=2,1.5pt ; map<2,2pts.

4- Permission Non Payée (PNP=Nbre de permission non payée) 2pts_0_ _2 /2Pts

pnp>=17; 0pt 16>pnp>=14; 0,5pt 13>pnp>=11; 1pt pnp<11; 2pts

TOTAL : 13,15 / 20 pts

Très bien (de 16 à 18) = A
Bien (de 14 à 15) = B
Assez bien (12 à 13)= C
Passable (10 à 11)= D
Insuffisant (<10)= E

Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

VISA

Responsable direct | Responsable N+1 | Responsable

DDD | DRH | DGA

SOSUCAM

FICHE D'EVALUATION DU PERSONNEL

(Manœuvre Agricole)

DIRECTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

Photo

Noms et prénoms	KOTVA BALAMNA
Matricule	90775
Équipe	25326
Emploi	MOA Coupe
Classification	03E
Date d'entrée	
Période d'évaluation	Camp 2021 - 2022
Date de l'évaluation	24 Juin 2022

1- Performances / 13pts mois d'évaluation ()

Pourcentage des journées de travail par rapport à la durée de la période d'évaluation.

Jrnées _221,62_____ DT _77_____ Note du SIC 8,17_/13Pts

2- Absence (abs=nombre de jour d'absence) 3pts 9_ _1__ /3Pts

Abs>=10jrs, 0pt; 9>abs>=8jrs, 1pt; 7>abs>=4jrs, 2pts; abs<3jrs, 3pts

3- Mise à pied (MAP=nombre de mise à pied) / 2 pts _0___ _1__ /2Pts

Map>=8,0pt ; 8>map>=6, 0. ;6>map>=4, 1pt ; 4>map>=2,1.5pt ; map<2,2pts.

4- Permission Non Payée (PNP=Nbre de permission non payée) 2pts_0_ _2 /2Pts

pnp>=17; 0pt 16>pnp>=14; 0,5pt 13>pnp>=11; 1pt pnp<11; 2pts

TOTAL : 13,17 / 20 pts

Très bien (de 16 à 18) = A
Bien (de 14 à 15) = B
Assez bien (12 à 13)= C
Passable (10 à 11)= D
Insuffisant (<10)= E

Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

VISA

Responsable direct | Responsable N+1 | Responsable

DDD | DRH | DGA

SOSUCAM

FICHE D'EVALUATION DU PERSONNEL

(Manœuvre Agricole)

DIRECTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

Photo

Noms et prénoms	FISSASSOU NINGAINA
Matricule	80099
Équipe	25326
Emploi	MOA Coupe
Classification	03E
Date d'entrée	
Période d'évaluation	Camp 2021 - 2022
Date de l'évaluation	24 Juin 2022

1- Performances / 13pts mois d'évaluation ()

Pourcentage des journées de travail par rapport à la durée de la période d'évaluation.

Jrnées _285,87_____ DT _185_____ Note du SIC 10,54_/13Pts

2- Absence (abs=nombre de jour d'absence) 3pts 16_ _0__ /3Pts

Abs>=10jrs, 0pt; 9>abs>=8jrs, 1pt; 7>abs>=4jrs, 2pts; abs<3jrs, 3pts

3- Mise à pied (MAP=nombre de mise à pied) / 2 pts _0___ _0__ /2Pts

Map>=8,0pt ; 8>map>=6, 0. ;6>map>=4, 1pt ; 4>map>=2,1.5pt ; map<2,2pts.

4- Permission Non Payée (PNP=Nbre de permission non payée) 2pts_0_ _2 /2Pts

pnp>=17; 0pt 16>pnp>=14; 0,5pt 13>pnp>=11; 1pt pnp<11; 2pts

TOTAL : 14,54 / 20 pts

Très bien (de 16 à 18) = A
Bien (de 14 à 15) = B
Assez bien (12 à 13)= C
Passable (10 à 11)= D
Insuffisant (<10)= E

Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

VISA

Responsable direct | Responsable N+1 | Responsable

DDD | DRH | DGA

SOSUCAM

FICHE D'EVALUATION DU PERSONNEL

(Manœuvre Agricole)
DIRECTION DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

Photo

Noms et prénoms	KOUYANG ARMAND
Matricule	81483
Équipe	25326
Emploi	MOA Coupe
Classification	03E
Date d'entrée	Camp 2021 - 2022
Période d'évaluation	24 Juin 2022
Date de l'évaluation	

1- Performances / 13pts mois d'évaluation ()

Pourcentage des journées de travail par rapport à la durée de la période d'évaluation.

Jrnées _247,75_____ DT _103_____ Note du SIC 9,14_/13Pts

2- Absence (abs=nombre de jour d'absence) 3pts 7_ _2__ /3Pts

Abs>=10jrs, 0pt; 9>abs>=8jrs, 1pt; 7>abs>=4jrs, 2pts; abs<3jrs, 3pts

3- Mise à pied (MAP=nombre de mise à pied) / 2 pts _0___ _2__ /2Pts

Map>=8,0pt ; 8>map>=6, 0. ;6>map>=4, 1pt ; 4>map>=2,1.5pt ; map<2,2pts.

4- Permission Non Payée (PNP=Nbre de permission non payée) 2pts _0_ 2 /2Pts

pnp>=17; 0pt 16>pnp>=14; 0,5pt 13>pnp>=11; 1pt pnp<11; 2pts

TOTAL : 15,14 / 20 pts

Très bien (de 16 à 18) = A
Bien (de 14 à 15) = B
Assez bien (12 à 13)= C
Passable (10 à 11)= D
Insuffisant (<10)= E

Observations

Ne peut être reconduit pour non respect des dispositions de la charte du bon coupeur

VISA

Responsable direct | Responsable N+1 | Responsable

DDD | DRH | DGA

SOSUCAM
Direction de l'exploitation agricole
Service : Coupe et Plantation

Date : 19 Février 2022

DEMANDE D'EXPLICATIONS

Demandeur : Bruno Luc YOUOVOP
Destinataire : KOUYANG ARMAND
Matricule : 081483

Fonction : Chef de service Coupe et Plantation
Emploi : MOA
Equipe : 25326

VISAS	Constatation des faits
Demandeur: 21/02/22 Chef Hiérarchique : 21/02/22	Monsieur, Dans la journée du 18/02/2022, vous avez été affectés au chantier de coupe à Usine 1. Une fois arrivé au chantier, vous avez abandonné votre placement plombant ainsi les performances journalières attendues. Cet acte qui s'apparente à une défaillance professionnelle de votre part est inadmissible. Vos explications sont attendues dans les 48 heures.
Réponse de l'intéressé (e) :	
Avis du Délégué du personnel :	
Chef de Département :	Proposition de sanction motivée :
Chef de Service des Règlements & de la Discipline :	Proposition de sanction :
Direction Générale :	Décision de sanction :

LISTE (NON EXHAUSTIVE) DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS SOSUCAM AYANT REÇU DES DEMANDES D'EXPLICATIONS LE 22 FÉVRIER 2022, ET N'AYANT PAS ÉTÉ RÉEMBAUCHÉS EN NOVEMBRE 2022

Nom et Prénom	Département	Secteur	Équipe
Michel Bonga	Culture	Divers	36
Sara	Culture	Coupe et Plantation	24
Magnana	Culture	Glanage	23
Djawaîna	Culture	Coupe et plantation	27
Galandia Hokna	Culture	Coupe et plantation	25
Mougara	Culture	Glanage	34
Nakaina	Culture	Coupe et plantation	25
Yakaina	Culture	Coupe et plantation	25
Morsia siribou	Culture	Coupe et plantation	27
Sidibé Jonas	Culture	Coupe et plantation	25
Sougnabé	Culture	Coupe et plantation	29
Nakssissou	Culture	Coupe et plantation	25
Théodor Gnowa	Culture	Coupe et plantation	25
Richard Graobé	Culture	Coupe et plantation	25
Gabriel Sibeutia	Culture	Coupe et plantation	25
Hoïssou	Culture	Coupe et plantation	27
Téguia	Culture	Coupe et plantation	27
Victor Doba	Culture	Coupe et plantation	26
Deilly tisy kodi	Culture	Coupe et plantation	27
Rawe gaspard	Culture	Coupe et plantation	27
Kobe victor	Culture	Coupe et plantation	27
Gertrude ayant Foe	Culture	Coupe et plantation	25
Sambongo jean-calvin	Culture	Coupe et plantation	25
Djakba Michel	Culture	Coupe et plantation	25
Souloukna	Culture	Coupe et plantation	25
Gama	Culture	Coupe et plantation	27

Nom et Prénom	Département	Secteur	Équipe
Raymond Yossia	Culture	Coupe et plantation	27
Emmanuel Tékolom	Culture	Coupe et plantation	26
Winsandou	Culture	Coupe et plantation	27
Martin Seidou	Culture	Coupe et plantation	27
Blacklia Hervé	Culture	Coupe et plantation	27
Justin Kola	Culture	Coupe et plantation	26
Victor Yogong	Culture	Coupe et plantation	27
Mathias Soussia	Culture	Coupe et plantation	27
Balama martin	Culture	Coupe et plantation	27
Pierre Sicla	Culture	Coupe et plantation	25
Félix Danra	Culture	Coupe et plantation	25
Kofocksou	Culture	Coupe et plantation	25
David Foula	Culture	Coupe et plantation	25
Birwé Théodor	Culture	Coupe et plantation	27
Ladé Ouri	Culture	Coupe et plantation	28
Kidmond André	Culture	Coupe et plantation	27
Abdoul Gaétan	Culture	Coupe et plantation	25
Israél Moudi	Culture	Coupe et plantation	26
Kongnouma	Culture	Coupe et plantation	25
Katalama	Culture	Coupe et plantation	27
Ferdinand	Culture	Coupe et plantation	27
David Nelbé	Culture	Coupe et plantation	25
Kampété	Culture	Coupe et plantation	25
Naksoudou nicsidi	Culture	Coupe et plantation	28
Firmin Tchamo	Culture	Coupe et plantation	25

Nom et Prénom	Département	Secteur	Équipe
Onguéné Henry	Culture	Coupe et plantation	27
Onana Assé	Culture	Coupe et plantation	28
Limey Clémént	Culture	Coupe et plantation	27
Vakoté Ernest	Culture	Coupe et plantation	25
Tchapsia Jonas	Culture	Coupe et plantation	26
Morsia	Culture	Coupe et plantation	25
Vincent Mougara	Culture	Coupe et plantation	27
Kolowa David	Culture	Coupe et plantation	27
Molium	Culture	Coupe et plantation	27
Thomas Ebanda	Culture	Coupe et plantation	25
Souloukna Kévin	Culture	Coupe et plantation	25
Hinimdou Amadou	Culture	Coupe et plantation	28
Djuvina Jean	Culture	Coupe et plantation	25
Eric Youma	Culture	Coupe et plantation	27
Jean Delguiné	Culture	Coupe et plantation	25
Djuvina Jean	Culture	Coupe et plantation	27
David Mascoudou	Culture	Coupe et plantation	25
Djako Djako James	Culture	Coupe et plantation	27
Thomas Nyadéwang	Culture	Coupe et plantation	27
Chaowang Koïssala	Culture	Coupe et plantation	25
Guibolo Albert Fissou Paul	Culture	Coupe et plantation	25
Alfonse Filwilinsou	Culture	Coupe et plantation	27
Imel Bosgo	Culture	Coupe et plantation	25
Wilson Zoua	Culture	Coupe et plantation	27
Mamoudou Laminou	Culture	Coupe et plantation	
Kamsemdi Linamou	Culture	Coupe et plantation	