



## Dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles dans le Saïss au Maroc

Driss Benlarbi<sup>1</sup>, Nicolas Faysse<sup>2,3</sup>, Zhou Bouzidi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Université Moulay Ismail, Meknès ; <sup>2</sup> UMR G-Eau, Cirad, Montpellier ; <sup>3</sup> Institut National Agronomique de Tunis, Tunis.  
Contact : kawtar.lebdaoui@gmail.com

### Résumé

*Au Maroc, le salariat agricole, masculin et féminin, s'est beaucoup développé. Cependant, les travailleurs restent souvent dans une situation de forte précarité. L'article analyse les dispositifs d'action publique visant à améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles. Des entretiens ont été effectués dans la zone du Saïss auprès d'ouvrières agricoles, de syndicalistes agricoles, d'un inspecteur du travail et de deux représentants du ministère de l'intérieur. Il existe de nombreux dispositifs d'action publique relatifs au droit du travail, à la protection sociale, aux activités syndicales et au contrôle de l'inspection du travail dans le secteur agricole. Toutefois, leur mise en œuvre reste très limitée, principalement parce que la majorité des ouvriers agricoles exercent dans le secteur informel. En conséquence, ces mesures ont peu d'impact sur l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Pour qu'elles puissent réellement produire des effets positifs, il est indispensable d'élaborer une stratégie globale et cohérente visant à transformer en profondeur le fonctionnement du marché du travail agricole. Une telle stratégie devra notamment se donner les moyens : 1) d'inciter les différentes parties prenantes à formaliser des contrats du travail ; 2) renforcer les obligations des exploitations agricoles en matière de respect du droit du travail ; 3) se donner des moyens suffisants pour que le contrôle de l'application des dispositifs prévus soit effectif.*

**Mots clés** : Travail agricole, informalité, protection sociale, syndicalisme, zone du Saïss

### Introduction

Au Maroc, le secteur agricole reste un des secteurs majeurs pourvoyeurs d'emploi, avec

27,8 % de l'emploi au niveau national (Haut-Commissariat au Plan, 2024). En revanche, l'emploi dans ce secteur reste peu rémunéré, peu qualifié et très majoritairement informel.

On estime que 97% des personnes employées dans ce secteur, que ce soit des ouvriers agricoles ou des personnes agissant comme agriculteur familial sur leur propre exploitation, travaillent de façon non déclarée (Ibid).

Cette situation d'extrême informalité dans le secteur agricole n'est en réalité qu'une illustration particulièrement frappante d'un phénomène beaucoup plus large qui touche l'ensemble du marché du travail marocain. En effet, le travail informel représente une part majeure de l'économie nationale, avec près de 77% de l'emploi total concerné, dont 33,1% dans les secteurs hors agriculture (Saoudi et Ouhnini, 2023 ; Haut-Commissariat au Plan, 2025). Selon un rapport de la Banque mondiale (Gatti et al., 2025), 83% des entreprises marocaines évoluent hors du cadre formel, ce qui souligne l'ampleur et la diversité de ce phénomène d'informalité au Maroc.

Impulsée par l'intensification de l'agriculture, la féminisation de l'emploi agricole est aussi de plus en plus présente. Parmi la population active féminine, 36,9 % l'est dans le secteur agricole ; tandis que dans la population active masculine, la proportion est moindre, de 25,5 % (Ibid).

Différentes études ont souligné que le salariat agricole est marqué par l'informalité et la précarité. De nombreuses ouvrières saisonnières, contraintes par la pauvreté, sont prêtes à accepter de travailler dans des conditions difficiles, avec des salaires très bas, sans oublier l'exposition à la violence au sein des exploitations qui les recrutent (Bouzidi et al., 2011 ; Bossenbroek et al., 2015 ; Reghay et Oulhaj, 2018). Différents acteurs, notamment du secteur associatif, se sont emparés de cette question et conduisent des actions de plaidoyer pour appeler à une intervention des pouvoirs publics (Bouchoua et Arab, 2025).

De nombreux dispositifs d'action publique et ont été mis en place pour améliorer les

conditions de travail des ouvrières et ouvriers agricoles au Maroc, que ce soit à travers le code du travail, les dispositifs de protection sociale et de retraite, la structuration d'un syndicalisme et la mise en place d'une inspection du travail. Cependant, les études sur la mise en œuvre de ces dispositifs au Maroc sont quasiment inexistantes.

Le présent article cherche à combler le manque d'études sur ce sujet. Il présente différents dispositifs d'action publique ayant pour but d'améliorer les conditions de vie et de travail des ouvriers et ouvrières agricoles et analyse, sur la base d'entretiens menés et de statistiques publiées, dans quelle mesure et comment ces dispositifs sont mis en œuvre dans la zone du Saïss.

## Méthodologie

L'étude a été initialement menée dans le cadre d'un projet financé par le Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique (CNRST) portant sur l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les travailleuses agricoles du secteur informel.

Nous avons abordé le fonctionnement en théorie et en pratique de différents dispositifs d'action publique qui visent à apporter une protection sociale et économique aux travailleurs agricoles. Ces dispositifs sont entendus comme un ensemble structuré de moyens, de règles et de pratiques mis en place pour atteindre un objectif de politique publique (Zittoun, 2013).

Les dispositifs étudiés ici sont :

1. *La régulation de la relation entre entreprises agricoles et ouvriers agricoles*, sur la base notamment du code du travail ;
2. *La protection médicale*. Jusqu'en 2022, le régime auquel les ouvriers agricoles

pouvaient souscrire était le RAMED (Régime d'Assistance Médicale aux Economiquement Démunis). Face aux difficultés de mise en œuvre de ce dernier, un autre dispositif a été mis en place à partir de 2023, nommé l'AMO (Assurance Médicale Obligatoire). Puisque l'AMO a été explicitement conçue pour surmonter les difficultés du RAMED, nous présentons ces dernières avant de présenter l'AMO. Cette présentation conjointe du RAMED et de l'AMO a aussi été rendue possible car les enquêtes ont eu lieu durant une période de fonctionnement du RAMED puis durant une période de fonctionnement de l'AMO.

3. *Le régime de retraite ;*
4. *L'action syndicale ;*
5. *L'inspection du travail.*

Pour étudier ces dispositifs, une revue de littérature a d'abord été effectuée. Du fait de l'absence d'études scientifiques sur ce sujet, nous avons parfois mobilisé des articles de journaux. Entre juin 2022 et juin 2023, puis en février 2025, des entretiens ont été conduits dans la zone du Saiss. D'abord, dix ouvrières agricoles ont été interrogées. Ces femmes travaillaient dans divers domaines agricoles (des exploitations de type capitaliste) en tant que saisonnières. Les entretiens ont abordé les principaux problèmes dans leur travail, les défis auxquels elles étaient confrontées dans leur participation à l'action syndicale, ainsi que leur perception de l'efficacité des politiques publiques pour garantir le respect des droits du travail et de la protection sociale des ouvrières.

Ensuite, nous avons interrogé sept syndicalistes agricoles intervenant dans la zone du Saiss, et affiliés aux centrales syndicales les plus représentatives au niveau national, à savoir : 1) la Fédération Nationale du Secteur Agricole (FNSA), affiliée à l'Union Marocaine

du Travail (UMT) ; 2) l'Union Nationale des Employés Agricoles, affiliée à la Confédération démocratique du travail (CDT) ; 3) l'Union Marocaine d'Agriculture, affiliée à l'Union Nationale du Travail au Maroc (UNTM) ; 4) la Fédération Nationale d'Agriculture, affiliée à l'Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM), et 5) l'Union Démocratique de l'Agriculture, affiliée à la Fédération Démocratique du Travail (FDT).

Ces entretiens ont abordé les initiatives des syndicats pour défendre les droits des ouvriers agricoles auprès des employeurs et leur rôle dans le fonctionnement du salariat agricole, les difficultés rencontrées par les ouvriers pour faire valoir leurs droits et s'organiser syndicalement, ainsi que la mise en œuvre en pratique des dispositifs d'action publique mentionnés ci-dessus, visant à améliorer les conditions de travail des ouvriers agricoles.

En outre, nous avons mené des entretiens avec un inspecteur du travail chargé des droits sociaux en agriculture, rattaché à la Direction Régionale de l'Emploi et des Affaires Sociales de Fès-Meknès, ainsi qu'avec deux représentants de l'autorité : un sous-préfet (ou Pacha principal) et un responsable chargé du Registre Social Unifié (RSU). Le RSU est un système d'information qui mesure différents indicateurs des ménages marocains (structure de la famille, revenus, type de logement, etc.) pour qualifier leur éligibilité à certains programmes d'appui. Un score global est calculé pour chaque ménage et comparé avec

différents seuils pour savoir si le ménage peut bénéficier de tel ou tel programme d'appui.<sup>1</sup>

Ces entretiens ont porté sur les difficultés que rencontrent les ouvriers pour faire valoir leurs droits, les mesures prises pour les protéger contre l'exploitation des employeurs, les mesures d'appui prises par l'Etat pour permettre aux familles démunies de bénéficier d'une aide sociale minimale et du droit à l'AMO, ainsi que les obstacles entravant la mise en place des régimes de sécurité sociale.

## Résultats

### Des entreprises agricoles qui cherchent à limiter au maximum leur lien contractuel avec les ouvriers

Une note du Haut-Commissariat au Plan (2022) évalue que pour les travailleurs dans le domaine de l'agriculture qui travaillent toute l'année, le taux de contractualisation (présence d'un contrat écrit et formel de travail) est de 20% seulement. Un responsable syndical a aussi mentionné des manipulations dans la rédaction des contrats : « *La loi prévoit que le travail doit être formalisé par la conclusion d'un contrat de travail, mais les travailleurs ne bénéficient pas du tout de cette loi. Ou bien ils sont induits en erreur sur l'existence de contrats de travail conclus. Dans 75 % des cas, il n'y a en fait pas de contrat écrit !* »

Par ailleurs, même lorsque des contrats sont signés, les chefs d'exploitation agricole de type capitaliste utilisent des stratégies pour éviter de formaliser l'existence d'emplois

permanents. Souvent, dans les cas minoritaires où un document est signé, il est mentionné que le contrat est permanent, mais le contrat n'est que rarement envoyé aux administrations publiques comme la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Les employeurs se sentent complètement libres d'arrêter de payer leurs employés quand ils le veulent. Le responsable syndical interrogé a souligné que les ouvriers ne sont jamais au courant de leurs droits permis en théorie par la signature d'un contrat.

Le Code du travail marocain comporte des dispositions qui encadrent les contrats de travail temporaire et définissent leurs conditions, notamment dans les articles 495 à 506 (Ministère de la Justice, 2004). Ce code permet aux employeurs d'utiliser un contrat temporaire pour certaines périodes spécifiques, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés "tâches", uniquement dans le cas d'un accroissement temporaire ou subit de l'activité de l'entreprise. On peut aussi utiliser un contrat temporaire pour le remplacement d'un salarié absent (maladie, congé, maternité...) ou en cas de suspension du contrat de travail, ainsi que pour toutes les activités à caractère saisonnier dans des domaines tels que l'agriculture, l'hôtellerie ou la restauration.

La durée maximale d'un contrat de travail intérimaire au Maroc est de 3 mois renouvelable une fois. Si le salarié poursuit son activité au-delà de cette date, il est alors en théorie automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée (Ministère de la Justice, 2004). Cependant, selon l'article de presse Arab News (2021), les ouvriers ne connaissent pas la législation. Ainsi, « *beaucoup d'ouvriers ont une activité permanente et travaillent dans*

publie cependant la formule de calcul (Royaume du Maroc, 2021).

---

<sup>1</sup> Les valeurs basses et hautes du score RSU ne sont pas rendues publiques. Un décret du bulletin officiel

*un poste prétendument temporaire chez le même employeur pendant plus de dix ans et parfois même plus de trente ans dans de nombreux cas » (ibid.).*

Par ailleurs, souvent les exploitations agricoles ont recours à des intermédiaires pour l'embauche des ouvriers, que cet intermédiaire soit formel ou non. Dans le cas d'intermédiaires informels<sup>2</sup>, ces exploitations embauchent sans contrat, parfois à la journée, des ouvriers. Le chef d'exploitation paie l'intermédiaire pour l'ensemble des ouvriers et ensuite l'intermédiaire paie les ouvriers (et souvent se rembourse des frais de transport). Ainsi, le chef d'exploitation se dégage de tout lien direct avec les ouvriers.

Il existe aussi différents cas d'intermédiaires formels. Un membre interrogé du Syndicat national marocain des ouvriers agricoles (affilié à la Fédération Nationale du Secteur Agricole) a décrit le changement de gestion récente à la fois dans les entreprises agricoles capitalistes de taille moyenne, qui fonctionnent comme des entreprises classiques. Il a estimé que ces entreprises agricoles avaient considérablement augmenté leur recours aux entreprises d'emploi temporaire et occasionnel, en prétextant du caractère saisonnier de l'activité agricole. Cette activité a notamment augmenté depuis 2021, après la crise du Covid-2019.

Ce recours au travail temporaire, de façon permanente et non justifiée, est en fait illégal. Selon ce responsable syndical : « *les entreprises de travail temporaire sont agréées par le Ministère du Travail et de l'Emploi, et leur rôle est de mettre de la main d'œuvre à la disposition d'un tiers (l'employeur), pour assurer un travail à caractère temporaire ou saisonnier. Ces entreprises entrent en pratique*

*en connivence avec l'employeur pour lui fournir illégalement de la main d'œuvre sans que ce dernier n'ait de justification légale pour le recours au travail temporaire ».* De plus, le responsable syndical enquêté ci-dessus a mentionné l'absence d'inspection des entreprises de travail temporaire (voir aussi Alahdat, 2022).

D'après le responsable de l'autorité locale interrogé, même quand des ouvriers ou ouvrières sont déclarés, il existe souvent en fait une négociation entre l'agriculteur, l'ouvrier (ou ouvrière), et un agent d'autorité locale ou un syndicaliste pour déclarer une partie seulement des heures travaillées (voir aussi Eco Actu, 2020).

Un cas fréquent est celui d'une ouvrière qui vient se plaindre à un agent d'autorité ou à un syndicaliste, notamment suite à une maladie ou un accident. L'agent d'autorité ou le représentant syndical va alors voir l'employeur pour que ce dernier déclare à la CNSS au moins quelques heures, de façon à ce que l'ouvrière puisse bénéficier de la sécurité sociale. Pour un syndicaliste interrogé : « *le pourcentage des employées bénéficiant de ce type d'accord n'excède pas 6%, et les jours déclarés à la Caisse ne dépassent pas 12 à 14 jours par mois, alors que, en réalité, les employées travaillent 26 jours par mois.* »

## **Absence d'une politique sociale fiable spécifique pour la protection sociale des travailleuses agricoles**

### **Les limitations du régime d'assistance médicale précédents**

De 2012 à 2022, le régime d'assurance médical public pour les personnes avec de faibles capacités financières était le RAMED.

---

<sup>2</sup> Ces intermédiaires peuvent jouer simplement un rôle de courtiers (*samsar*) ou bien aussi s'occuper de superviser le travail des ouvriers dans les

exploitations, ils sont alors nommés *cabranes* ou *caporaux* (Chattou, 2019).

L'éligibilité à ce dispositif était établie en utilisant différents indices multidimensionnels de pauvreté, calculés à partir de différentes variables spécifiques à chaque milieu. En milieu rural, les personnes devaient remplir deux critères : 1) un score patrimonial, qui prenait en compte tous les biens du ménage et qui ne devait pas dépasser la valeur de 70 par personne vivant dans le ménage ; 2) un score de conditions de vie du ménage, qui devait être inférieur à 6.

Le programme introduisait une distinction parmi les personnes éligibles au RAMED. D'une part, les *personnes pauvres* (dont le score patrimonial était inférieur à 29) étaient exonérées d'une contribution financière au RAMED.

D'autre part, les *personnes vulnérables* étaient considérées comme pouvant contribuer financièrement. En milieu rural, ces personnes devaient avoir un score patrimonial situé entre 29 et 70. Les personnes vulnérables contribuaient à hauteur de 120DH par personne et par an dans la limite d'un plafond de 600 DH par ménage quel que soit l'effectif des personnes le composant (Ferrié et al., 2018). Le RAMED permettait en théorie de ne pas payer les frais de santé dans le secteur de santé publique.

Les personnes interviewées ont mentionné les difficultés suivantes dans l'application du RAMED.

1) La situation de fragilité économique des affiliés rendait difficile l'accès aux soins en cas de maladie, **en raison d'indemnités limitées**. Par exemple, un grand nombre de

frais médicaux étaient alors remboursés à hauteur de seulement 70%. De plus, pour les affections de longue durée, caractérisées par leur gravité, leur durée prolongée et leur coût élevé, le remboursement demeurait souvent plafonné à ce même taux de 70%. Par ailleurs, le RAMED ne remboursait pas tous les soins dans les structures hospitalières publiques bien qu'officiellement, les soins dans ces structures soient censés être gratuits (Ferrié et al., 2018). Notamment, il ne remboursait pas certaines prestations comme la radiologie, et souvent ne remboursait pas les médicaments (Finance News, 2023).

2) Le secteur public ne disposait souvent pas des moyens suffisants pour accueillir tous les patients. Parallèlement, les **ouvrières interrogées n'étaient pas en mesure d'avancer les frais de soins dans le secteur privé, ni d'attendre un remboursement ultérieur**. Une ouvrière nous a dit en 2023 : « *Je suis inscrite au RAMED, mais je n'ai souvent pas d'argent pour aller chez un médecin privé ou acheter des médicaments.* » Cette situation poussait certains patients à se tourner vers des dispensaires<sup>3</sup> dans des quartiers résidentiels, malgré le manque d'infrastructures adaptées.

Cette faible offre apportée par le RAMED, en termes de services et de qualité des soins médicaux, n'inspirait guère confiance aux adhérents pauvres. Les 10 ouvrières agricoles enquêtées dans la zone du Saïss n'étaient pas satisfaites des prestations fournies par le RAMED. Les adhérents pauvres sont obligés de recourir, en cas de longue maladie ou de gros frais médicaux à leur épargne familiale et à

---

<sup>3</sup> Le dispensaire est un centre public de santé de proximité situé dans les zones urbaines et rurales, pouvant offrir divers soins (vaccination des enfants, consultations généralistes, etc.). Il est dirigé par un médecin généraliste et dispose d'une équipe d'infirmiers et d'infirmières. Ces centres diffèrent des grands hôpitaux qui offrent des services spécialisés comme la radiologie et les consultations

de médecins spécialistes. Ces grands établissements, souvent loin du domicile des patients, ne peuvent pas toujours répondre à la forte demande des bénéficiaires du RAMED. De plus, les patients doivent souvent payer eux-mêmes leurs frais de déplacement et parfois chercher un endroit où dormir en attendant leur tour.

l'assistance de leurs proches. Ni l'une ni l'autre ne peuvent cependant être considérées comme une source de financement fiable et sûre (El Ghmari, 2022).

Le nombre estimé de bénéficiaires du RAMED en 2022 était de 11 millions (Economie, 2023). Du fait de ces difficultés, en pratique, le RAMED ne couvrait cependant qu'une minorité des actifs dans le secteur agricole. En 2022, au Maroc, selon le Haut-Commissariat au Plan (2022), seuls 4,6% des actifs occupés exerçant dans l'agriculture, la forêt et la pêche avaient une couverture médicale.

### Une nouvelle Assurance Maladie Obligatoire

Face aux limites du RAMED, une nouvelle assurance a été lancée en 2021 dans le cadre de la loi-cadre 09-21, et mise en place en décembre 2022. Il s'agit de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO). Cette réforme repose sur une volonté royale forte, en faisant un projet social majeur du Maroc. Lancée notamment après le discours royal lors de la Fête du Trône en 2018, cette initiative vise à garantir un accès équitable aux soins de santé, publics ou privés, pour la majorité des Marocains. L'objectif est d'assurer une couverture médicale universelle, sans distinction de statut social ou professionnel, par une réforme globale du système de santé.

Les anciens affiliés au RAMED bénéficient avec l'AMO des mêmes droits qu'avec le RAMED, et de plus ils ont le droit de se tourner vers les centres de santé privés et de bénéficier du remboursement des dépenses dans de nouveaux domaines, tels que la pharmacie, la radiologie ou la biologie. De même ils ont accès à une prise en charge dans de meilleures conditions, notamment pour les maladies chroniques ou lourdes (Economie, 2024).

L'AMO est administrée par la CNSS. Pour répondre aux besoins diversifiés de la

population, plusieurs régimes d'assurance maladie ont été mis en place.

- 1) Toute personne qui travaille et qui est affiliée à la CNSS est inscrite à **l'AMO de base**. C'est le cas des ouvriers qui sont déclarés, même si le nombre de journées de travail déclaré est faible.
- 2) Les personnes qui ne sont pas officiellement actives, qui sont inscrites au RSU et qui sont reconnues comme précaires (score de RSU inférieur au seuil de 9,32) sont inscrites à **l'AMO de solidarité** (Tadamon).
- 3) **L'AMO-travailleurs non-salariés** s'adresse aux travailleurs indépendants, les non-salariés et les professions libérales.
- 4) Certaines personnes ne correspondent pas aux critères d'éligibilité des régimes ci-dessus. Ces personnes ne sont pas inscrites comme employées à la CNSS, ne sont pas auto-entrepreneurs et ont un score RSU supérieur à 9,32. Elles doivent alors s'inscrire à **l'AMO universelle** (Chamil). Ces personnes ont à payer une cotisation mensuelle variant entre 144 et 1164 DH en fonction de leur score RSU (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2024).

L'Etat a annoncé sa volonté que l'ensemble des personnes employées dans le secteur agricole puissent bénéficier de l'AMO. Pour les agriculteurs, en avril 2021, un décret dédié a été signé visant la mise en place de l'AMO, qui concerne dans un premier temps 1,6 million agriculteurs et leurs familles. Pour les ouvriers agricoles qui sont formellement déclarés (et qui ont vocation à bénéficier en général de l'AMO de base), des cotisations doivent être payées par l'employeur et par l'ouvrier, généralement en pourcentage du salaire, chaque mois à la CNSS.

Sur la base des données statistiques générales de l'agriculture, le gouvernement a établi un barème de contribution des travailleurs agricoles dans le cadre de l'AMO de base. Pour le cas du secteur agricole, c'est le SMAG qui est

la base du calcul<sup>4</sup>. « Ainsi et conformément à ce barème, le montant de la cotisation minimale a été fixé à 117 DH par mois. Cette cotisation concerne les travailleurs agricoles dont le salaire ne dépasse pas le SMAG » (Amrani, 2022). Quant à ceux dont le salaire dépasse le SMAG, les cotisations se basent sur les différents salaires, que ce soit pour les cotisations patronales ou les cotisations salariales (Tableau 1). Au total, l'employeur devrait payer 21,09% et l'employé 6,74% si les différentes contributions sont bien effectuées.

Cependant, selon un syndicat et un membre de l'autorité locale interrogés, en pratique, l'employeur ne déclare souvent que quelques heures par mois (bien moins que le temps de

travail réel). Le salaire déclaré est donc inférieur au salaire effectivement perçu par les ouvriers agricoles. Cette sous-déclaration entraîne une baisse du montant des cotisations sociales versées à la CNSS, cotisations qui financent des prestations essentielles telles que l'assurance maladie, la retraite ou les allocations familiales.

En conséquence, la couverture sociale et les droits aux prestations des salariés étaient réduits, privant ces derniers d'une protection sociale adaptée à leur travail et à leur rémunération réelle.

Tableau 1. Cotisations patronales et salariales pour l'AMO de base

Risques et protections	Part patronale	Part salariale	Plafond*	Total
Maladie-maternité, décès	0,67 %	0,33 %	6000 dirhams	1 %
Cotisation au régime de retraite	7,93 %	3,96 %	6000 dirhams	11,89 %
Prestations familiales	6,40 %	-	-	6,40 %
AMO de base	1,85 %	-	-	1,85 %
AMO obligatoire	2,26 %	2,26 %	-	4,52 %
Indemnité pour perte d'emploi	0,38 %	0,19 %	6000 dirhams	0,57 %
Taxe de formation professionnelle	1,6 %	-	-	1,6 %
Total	21,09 %	6,74 %		27,83 %

\* Pour le calcul des prestations sociales, un plafond salarial de 6000 DH est appliqué. Ainsi, même si un salarié touche un salaire mensuel supérieur à ce montant, le calcul se fait de toute façon avec un maximum de 6000 dirhams.

Quant aux travailleurs du secteur agricole informel, ils sont a priori considérés comme appartenant aux catégories nécessiteuses,

dont la capacité à contribuer financièrement à la caisse d'assurance maladie est faible. Ils bénéficient alors de l'AMO de solidarité. Pour

<sup>4</sup> A partir d'avril 2025, le SMAG est de 2418 dirhams par mois ; il est inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui lui vaut 3266 dirhams en avril 2025. Une stratégie a été mise en place pour organiser un rapprochement progressif

entre ces deux salaires minimums dans les années à venir. L'augmentation du SMAG et son alignement sur le niveau du salaire minimum interprofessionnel font ainsi partie des objectifs principaux du programme « Génération Green 2020-2030 ».

ces personnes, une aide de 500 dirhams mensuelle est allouée (à condition que leur score RSU soit inférieur au seuil de 9,32). Les ménages qui dépassent ce seuil et dont le score RSU est compris entre 9,33 et 9,74 bénéficieront d'une aide sociale sans avoir la possibilité d'accéder à l'AMO gratuite (Tadamon). Ils peuvent s'inscrire à l'AMO Chamil avec des cotisations entre 144 et 176 dirhams par mois, selon le niveau de notation. Ceux dont le score RSU est au-dessus du seuil d'éligibilité (9,74) ne bénéficieront ni de l'aide financière ni de l'AMO.

La mise en œuvre de l'AMO a cependant rencontré des difficultés. Huit des dix ouvrières agricoles interrogées refusaient que leur employeur déclare leur contrat de travail car elles avaient peur que, avec la formalisation du contrat (quels que soient le nombre de jours effectivement travaillés et la valeur du salaire), la valeur de RSU de leur ménage augmente et qu'alors elles perdent les 500 dirhams d'aide mensuelle. C'est notamment le cas des ouvrières les plus âgées, qui préfèrent ne pas travailler tous les jours, du fait de leurs responsabilités familiales et de la pénibilité du travail dans les champs.

L'AMO a été conçue en théorie pour faire face à la vulnérabilité des plus démunis dans le domaine médical. Cependant, en réalité, l'AMO ne couvre pas tous les frais de traitement pour cette catégorie, notamment en ce qui concerne les opérations qui nécessitent des dépenses élevées. Par ailleurs, de nombreuses prestations (allocations familiales, régime de retraites, indemnités pour perte d'emploi ou de maladie, au congé de naissance, etc.) ne sont pas incluses pour les plus démunis. La majorité des assurés se tournent alors vers les centres de santé privés, principalement en raison du manque de disponibilité des soins dans le secteur public. En pratique, plus de 95% des affiliés à l'AMO consultent dans le privé, et même 57% des

affiliés à l'AMO Tadamon privilégient le secteur privé (Rhouf, 2024).

En plus, comme pour le RAMED, les frais ne sont pas remboursés intégralement par l'AMO. Un conseil d'administration de la CNSS en 2019 a décidé d'élever le relèvement du taux de remboursement qui est passé de 70 à 80% en 2020.

Les assurés restent donc tenus de contribuer à hauteur de 20 % des frais médicaux sur le montant total des soins remboursés ou pris en charge sur la base du tarif national de référence. Par exemple, dans le cas d'une consultation chez le médecin spécialiste, le patient qui paie 250 DH est remboursé par la CNSS de 200 DH (80% de 250 DH). Le reste à la charge du patient est de 50 DH. Le remboursement des médicaments s'effectue sur la base du prix de vente public ou du prix du médicament générique le plus proche lorsqu'il est disponible (Le Desk, 2022). Les ménages les plus aisés ont l'opportunité d'accéder à des mutuelles complémentaires, mais ce n'est pas le cas des ménages les plus pauvres.

Ce système d'assurance-maladie est majoritairement perçu comme complexe, peu protecteur y compris de la part des personnes assurées, insuffisamment clair sur les prestations couvertes, leurs coûts, leurs conditions d'accès et leurs modalités de remboursements (Conseil Economique et Social, 2024).

Dans l'ensemble, le régime AMO est considéré comme une avancée sociale, mais de nombreux défis sont encore à relever. Les citoyens qui sont effectivement couverts critiquent principalement l'avance des frais médicaux, les difficultés rencontrées dans l'accès aux soins spécialisés, ainsi que les traitements spécialisés qui sont jugés coûteux avec des niveaux de remboursement insuffisants (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2024).

## Un régime de retraite limité à une minorité de la population active

L'instauration d'un régime de retraite pour les salariés repose sur des cotisations calculées en fonction des différents salaires, tant pour les cotisations patronales que pour les cotisations salariales. Cependant, on estime que 60% de la population active occupée ne sont couverts par aucun régime de retraite (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2018). Une autre étude donne des chiffres de 69% pour les femmes et 75% pour les hommes (Haut-Commissariat au Plan, 2022). Surtout, selon l'étude du Conseil Economique, Social et Environnemental, le taux de personnes non couvertes s'élève à 91,2% en zones rurales.

Pour ce qui est des ouvriers agricoles, ces derniers ont souvent un travail saisonnier, informels et les journées officiellement déclarées, le cas échéant, par l'employeur sont fréquemment inférieures aux journées réellement travaillées. De ce fait, il est généralement difficile pour les ouvriers agricoles d'accumuler des jours formellement déclarés suffisants pour atteindre de bons niveaux de retraite (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2021).

Un accord a été signé en avril 2022, entre le chef de gouvernement et le patronat, stipulant que le nombre de jours de déclaration à la sécurité sociale soit réduit à 1320 jours au lieu de 3240 jours pour bénéficier de la retraite. La mise en œuvre de cette réforme a eu lieu en mai 2025. Ceci devrait permettre d'augmenter fortement le nombre d'ouvriers agricoles éligibles à la retraite.

Dans cet accord, le financement du régime social est assuré par des contributions patronales et salariales assises sur les salaires. Si un ouvrier a déclaré moins de 1320 jours, il n'aura pas le droit à la retraite (et alors l'ouvrier et le patron pourront récupérer les cotisations

payées par le passé). La valeur des pensions de retraite varie entre 1) un minimum de 600 dirhams si le nombre de jours déclarés est compris entre 1320 et 1704 et 2) un maximum de 1000 dirhams pour ceux dont le nombre de jours déclarés est compris entre 2856 et 3240 jours (au-dessus de 3240 jours, un autre barème est utilisé).

## Une faible présence des syndicats

### Une faible affiliation syndicale des ouvrières et ouvriers agricoles

Bien que la liberté d'appartenance syndicale soit garantie par la constitution et le code du travail, le taux de syndicalisation des travailleurs au Maroc est très bas. La faible affiliation syndicale de la classe ouvrière touche aussi bien le monde urbain que le monde rural : 96,05% des actifs marocains occupés ne sont pas affiliés à une organisation syndicale ou professionnelle (92,9% en milieu urbain et 99,2% en milieu rural). La non-affiliation concerne 95,3% parmi les hommes et 95,1% parmi les femmes (Haut-Commissariat au Plan, 2022). Le taux de syndicalisation parmi les ouvrières et ouvriers agricoles au niveau national ne dépasse pas 0,5 % en 2017 (Via Campesina, 2017).

Neuf des 10 ouvrières interrogées connaissaient les syndicats en tant qu'organisations de défense des droits des travailleurs, mais aucune n'était inscrite à un syndicat. Elles n'avaient pas de connaissance du droit du travail et des modalités d'adhésion et d'appartenance aux organisations syndicales. Ces neuf travailleuses enquêtées ont souligné l'absence de rapport avec les organisations syndicales.

Une ouvrière interrogée travaillait à Ouislane, à 4 km du centre de Meknès, sur la route de Fès, dans diverses exploitations agricoles depuis mai 2023. Après la levée totale des restrictions sanitaires Covid 19 au Maroc, elle

percevait un salaire de 80 dirhams par jour. Elle a ainsi affirmé : « *le travail n'est pas toujours à portée de main, il s'obtient grâce à des réseaux de connaissances* ». Les 10 ouvrières interrogées ont mentionné leur situation de grande fragilité, surtout celles qui ont des tâches multiples, domestique et familiale, ce qui les obligeait à se soumettre à leur travail. La priorité était de garder l'emploi même en gardant le silence.

Habiba, veuve de 40 ans, a quitté son village d'Aïn Hamra, près de Taza, il y a dix ans pour s'installer à Ouislane, près de Meknès. Elle travaille dans différentes zones comme Majate, El Hajeb, Jiri et Aïn Toutou. Selon les besoins, elle travaille dans des exploitations agricoles qui cultivent des oignons et de l'ail ou elle récolte des fruits tels que l'abricot, la pêche et la prune. Elle touche un salaire qui varie entre 70 et 80 dirhams. Elle bénéficie également de l'AMO. Habiba a témoigné : « *Bien qu'il y ait des syndicats, nous n'en avons jamais vu. De plus, le travailleur agricole n'a aucun droit et les syndicats se soucient seulement des ouvriers des usines et des grandes entreprises agricoles. Notre travail est temporaire et non inclus dans les luttes des syndicats. Ce que nous exigeons, c'est que l'État se soucie de nous, et s'il existe des syndicats capables de nous défendre, que nous ne soyons pas obligées de nous engager dans leurs luttes ou de revendiquer publiquement nos droits, car c'est nous qui serons soumises aux expulsions* ».

Habiba ajoute aussi : « *Ce qui empêche les travailleuses de se rassembler pour défendre leurs droits, ce sont les conditions difficiles dans lesquelles chacune d'entre elles vit. Nous n'avons pas d'autre choix que de travailler pour vivre. De plus, si l'une d'entre nous voulait revendiquer son statut d'emploi et ses droits, personne ne la soutiendrait et elle se retrouverait face à face avec l'employeur. La majorité des travailleuses considèrent même*

*que celles qui osent défendre les droits des travailleuses posent des problèmes dont nous n'avons pas besoin* ». En effet, le risque est que les employeurs licencient l'ensemble des ouvrières, celles qui se sont mobilisées comme les autres. De plus, les travailleuses agricoles sont dispersées géographiquement, et changent fréquemment de domaine agricole dans lequel elles travaillent. Il est compliqué pour elles dans ces conditions de structurer une action collective.

En réalité, la liberté syndicale est restreinte, comme l'a expliqué un syndicaliste : « *la situation précaire des travailleurs agricoles ne leur laisse que deux choix : soit la faim en adhérant à un syndicat ou la misère en continuant à travailler. Naturellement, les travailleurs choisissent la misère pour ne pas être licenciés. Il n'est pas possible de parler de sensibilisation syndicale et d'encadrement juridique en l'absence de liberté d'adhésion syndicale. La lutte contre la liberté syndicale se déroule même dans les grandes exploitations agricoles où le travail est semi-formel, et il est parfois difficile d'obtenir un récépissé définitif lors de la création d'un bureau syndical, sans parler des travailleurs saisonniers qui sont facilement licenciés s'ils adhèrent à un syndicat* ».

D'après un ex-membre de la Fédération Nationale du Secteur Agricole, en théorie, le Code du Travail appuie le syndicalisme, mais en pratique il existe de nombreux obstacles réglementaires pour que ces droits à l'action syndicale puissent être mis en œuvre. Malgré l'inscription du droit de grève dans la Constitution, ce droit reste difficile à mettre en œuvre en raison de multiples procédures à suivre. La promulgation de la loi organique 97.15 en mars 2025, qui encadre le droit de grève, a rendu notamment son exercice plus difficile.

Un syndicaliste de la Confédération démocratique du travail a expliqué :

« Lorsqu'un travailleur adhère à un syndicat spécifique et commence à mobiliser d'autres employés pour se battre pour leurs droits, il est souvent exclu. Le problème réside dans le fait que l'Etat a cherché à fragmenter les syndicats de l'intérieur par divers moyens, ce qui a conduit à l'émergence de nouveaux syndicats, désormais perçus comme complices de l'Etat et des employeurs, plutôt que comme défenseurs des droits des travailleurs. La confiance dans les syndicats a été ébranlée, entraînant la formation de structures informelles de travailleurs qui s'efforcent de défendre leurs droits en dehors du cadre syndical. Ces structures sont appelées des comités de coordination ».

Par ailleurs toutes les ouvrières agricoles interrogées se méfient des organisations syndicales et ne leur reconnaissent aucune crédibilité. Cette méfiance s'explique par la faiblesse des syndicats à trouver les moyens de les défendre sans les pousser dans des aventures militantes aux conséquences incalculables. Les syndicalistes interrogés ont eux aussi fait ce constat d'une méfiance partagée par de nombreux ouvriers agricoles.

### Une action syndicale limitée

Les syndicats ne sont présents que dans les grandes exploitations, de type capitaliste, et leurs marges de manœuvre sont très limitées et faibles. Un représentant syndical a expliqué : « le secteur agricole informel connaît une croissance constante, mais l'action syndicale est limitée aux grandes exploitations agricoles ayant un travail formel ou semi-formel dans lequel la période de travail dépasse environ six mois ». De plus, les syndicats sont historiquement moins influents dans le secteur

informel et moins intéressés par lui. En raison de la fragmentation et du manque de structuration de ce secteur, les syndicats manquent souvent des ressources nécessaires pour intervenir. Leurs structures et leurs modes de fonctionnement sont généralement plutôt adaptés aux grandes entreprises et aux salariés du secteur formel.

Les syndicats ont du mal à identifier les travailleurs et travailleuses, et même les moyens dont disposent les syndicats restent très limités, surtout pour contacter ceux et celles qui opèrent dans des régions éloignées, ce qui rend plus complexe à engager des négociations collectives et à entamer un dialogue social avec les employeurs.

Certains syndicats tentent d'intervenir dans le secteur de l'agriculture, notamment la Fédération Nationale du Secteur Agricole, et la Coordination des Syndicats Agricoles, qui comprend des organisations telles que la CDT, l'UMT, l'UGMT, la FDT et l'UNTM. Cependant, pour un membre syndical de l'UMT interrogé : « Il n'existe aucun syndicat qui ait une stratégie claire, forte et prometteuse pour le secteur agricole informel. Il faut qu'il y ait l'émergence de dirigeants syndicaux appartenant à cette catégorie et possédant une connaissance approfondie des nombreux problèmes auxquels cette catégorie est confrontée, pour soutenir leurs revendications légitimes ».

Cette absence de syndicat dans le monde agricole s'enracine dans une faiblesse générale des syndicats au Maroc<sup>5</sup>. Les travailleurs et les représentants syndicaux ne jouissent d'aucune protection contre les menaces et les

---

<sup>5</sup> Le multi-syndicalisme et les scissions récentes ont eu un impact négatif sur le syndicalisme marocain. Bien que seules quatre centrales syndicales soient considérées comme les plus représentatives depuis 2015 (UMT, CDT, UGTM et UNTM), le nombre total

de syndicats représentés par des délégués lors des dernières élections professionnelles s'élève à 23. Voir : <https://leseco.ma/archives/les-syndicats-en-perde-de-vitesse-2.html>

vengeances dont ils peuvent être la cible de la plupart des employeurs (González, 2023).

Les représentants syndicaux interrogés ont affirmé ne pas être complètement inactifs. Un syndicat avait des partenariats avec des organisations internationales de défense des droits des travailleurs, notamment avec le Centre Américain de Solidarité. Ce centre joue un rôle clé dans la défense des droits des travailleurs agricoles dans les exploitations agricoles de certaines régions du Maroc, où les conditions de travail sont souvent précaires. Il soutient également le renforcement des syndicats locaux pour mieux défendre les intérêts des travailleurs et améliorer leur représentation. Ce centre a une convention avec la Fédération Nationale du Secteur Agricole pour la sensibilisation aux droits légaux, la négociation de contrats et l'accès à la couverture sociale.

## Une inspection du travail dépourvue de pouvoir et d'autonomie

### Une inspection largement absente dans les exploitations agricoles

Le secteur agricole est le moins touché par le contrôle de l'inspection du travail : seulement 2% des visites de l'inspection du travail concerne des entreprises du secteur agricole (Lfadel, 2020). Bouchra, une jeune travailleuse qui n'avait pas de contrat formel, a souligné : *« En tant que travailleuses dans les fermes agricoles, nous n'avons jamais rencontré un responsable de l'inspection du travail ou un membre du syndicat qui nous ait interrogées sur nos conditions de travail. Nous n'avons jamais posé de questions à ce sujet, car notre priorité est de rentrer chez nous après avoir*

*gagné un peu d'argent, plutôt que de nous préoccuper de nos droits ».*

Nafissa, originaire d'un douar marginal de Meknès, a déclaré qu'elle vit dans ce quartier depuis dix ans et travaille dans les fermes agricoles aux alentours de la ville. Elle ignorait complètement l'existence d'une inspection du travail ou d'une instance chargée de défendre les droits des travailleurs. *« Nous, les travailleuses, sommes ignorantes de ces questions, nous ne connaissons que le mouqef<sup>6</sup>, le lieu où nous nous réunissons pour trouver du travail. Mais quelle valeur ont les femmes du mouqef pour qu'on s'intéresse à elles ? ».*

### Faiblesse des moyens réglementaires et matériels

L'inspection du travail souffre de l'absence d'un statut adapté à cette profession et de l'insuffisance des ressources humaines et matérielles. Les inspecteurs du travail ont peu de voitures et de possibilité de déplacement dans les exploitations. En pratique, ils ne se déplacent pas de leur propre initiative. Ils ne se déplacent qu'en cas de conflit, notamment si des ouvrières se plaignent ou bien à la demande d'un syndicat. Lorsqu'ils interviennent, ils cherchent à « calmer » les choses avant tout, pour gérer les conflits entre agriculteurs et ouvrières mais pas pour faire appliquer le droit. Certains inspecteurs ne contrôlent que les grandes exploitations. Les employeurs de ces exploitations ne montrent que les ouvriers qui sont salariés et disent que les autres ne sont embauchés que de façon temporaire.

Aussi, l'intervention des inspecteurs pour s'assurer de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail se heurte à plusieurs obstacles. D'après l'inspecteur du travail interrogé, *« le problème*

---

<sup>6</sup> Pour une explication du *mouqef*, voir Bouzidi et Abdellaoui (2021).

*de l'inspection réside d'abord dans le nombre restreint des agents chargés de l'inspection du travail, surtout dans le domaine agricole, de sorte que leur nombre ne dépasse pas les dizaines au niveau national. Ainsi, si l'on divise le nombre d'inspecteurs par les exploitations et unités agricoles, l'inspecteur devrait avoir besoin de plus de dix ans pour couvrir toute la branche agricole placée sous son contrôle ».*

*« Ensuite, l'inspecteur du travail doit jouer un rôle central dans la répression des infractions au code du travail, de par son devoir qui consiste à rédiger un rapport contre les entreprises et personnes soupçonnées d'avoir commis une infraction constatée. Cependant, l'inspecteur du travail ne dispose d'aucun pouvoir de police judiciaire qui devrait lui assurer la sécurité et donner de la valeur aux procès-verbaux qu'il rédige. Il se contente de transmettre le rapport au ministère public, qui à son tour ordonne à la police judiciaire, qu'elle soit de sûreté nationale ou la gendarmerie royale, de compléter un procès-verbal et de vérifier ce qui est indiqué dans le rapport de l'inspecteur du travail, ainsi l'employeur a toujours le droit de faire appel du rapport de l'inspecteur ».*

Ce caractère généraliste de l'inspection du travail marocain nuit à l'efficacité du contrôle car les agents qui en sont chargés ne peuvent faire que des observations générales en relation avec l'application de la législation (Coulibaly, 2010).

### **Une inspection « coincée » entre promotion des droits et incitation à l'emploi**

La mise en œuvre de l'inspection du travail se heurte à un discours général qui justifie de recruter de la main-d'œuvre dans le secteur agricole, même dans des conditions de travail inappropriées voire illégales, car cela contribue à réduire le chômage, assurant ainsi une certaine stabilité sociale. Certains inspecteurs

partagent l'idée aussi que sans l'informel, l'agriculteur ne pourrait pas embaucher les ouvriers. De plus, dans certains cas, les inspecteurs du travail subissent des pressions de la part des employeurs ou des grandes entreprises, ce qui conduit à une application moins stricte de la loi, comme l'affirme un syndicat.

D'après un responsable syndical interviewé : *« Il faut citer en premier lieu la pression exercée sur les inspecteurs par les employeurs, de sorte que certains inspecteurs ont même été accusés de falsification des procès-verbaux. Cela a incité le ministère public à poursuivre certains inspecteurs du travail et à les mettre en prison. A la suite de ces événements, de nombreux inspecteurs ont été contraints de se limiter à tenter de parvenir à des conciliations dans la résolution des conflits du travail entre l'employeur et l'employé, en attente de disposer d'une certaine autonomie conférée par la loi qui leur permettrait d'agir sans pression ».*

En pratique, les rares inspections ne débouchent que sur des procès-verbaux, qui eux-mêmes n'aboutissent que rarement à des actes. La possible venue dans les exploitations agricoles de l'inspection du travail n'est ainsi jamais une menace crédible pour les gestionnaires de ces exploitations.

## **Discussion**

### **Face à l'informalité, une bien difficile intervention**

Les dispositifs décrits ci-dessus proposent, sur le papier en tout cas, un ensemble complet d'actions publiques pour offrir une protection sociale et assurer de bonnes conditions de travail aux ouvrières et ouvriers agricoles au Maroc. Cependant, leur mise en œuvre est

limitée et elle se heurte avant tout à l'informalité de l'emploi agricole – comme d'autres secteurs de l'économie marocaine – comme l'a souligné le Haut-Commissaire au Plan en 2023 (Challenge, 2023).

Les difficultés de mise en œuvre des dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvriers agricoles qui sont décrites ici sont semblables à celles présentes dans de nombreux pays où l'économie du secteur agricole reste largement informelle. C'est le cas de pays moins avancés comme le Cambodge (Organisation Internationale du Travail, 2024), mais aussi de nombreux pays à revenu intermédiaire comme l'Afrique du Sud (Devereux, 2020).

### Adapter les dispositifs existants aux spécificités du salariat agricole

Puisque, sur le papier, il existe déjà un ensemble assez large de dispositifs d'action publique, le défi n'est pas forcément tant d'en mettre en place de nouveaux, que d'assurer la mise en œuvre en pratique et à grande échelle des dispositifs existants.

Différentes recommandations ont été faites par le Conseil Économique, Social et Environnemental (2021) et l'Organisation Internationale du Travail (2019), pour passer d'une économie informelle à une économie formelle. Ces recommandations ne sont pas toutefois spécifiques au secteur agricole. Nous présentons ci-dessous quelques idées formulées à partir de ces recommandations et des résultats présentés ci-dessus, pour adapter les dispositifs existants aux spécificités du salariat agricole.

Il est important de mettre en place des dispositifs adaptés aux spécificités du travail agricole, afin de garantir un accès effectif à la protection sociale. Cela implique notamment le développement d'un régime flexible, qui prend en compte la saisonnalité du travail, avec des

cotisations ajustées et des aides accessibles même en cas d'emploi discontinu, telles que les allocations chômage, ainsi que la prise en charge des risques liés à l'invalidité et aux accidents du travail.

Il serait envisageable par exemple que les ouvriers agricoles puissent garder le droit à l'AMO Solidarité même si leur score RSU passe au-dessus du seuil d'éligibilité ou bien qu'ils gardent leurs droits toute l'année même s'ils ne cotisent pas tous les mois.

Soutenir l'organisation des syndicats dans le secteur agricole pourrait aussi passer par favoriser la création de syndicats spécifiques. Il convient également d'encourager l'adhésion des travailleurs informels, y compris les femmes, soit par le biais d'associations représentatives, soit par la mise en place de syndicats adaptés. Cette adhésion par le biais de collectifs a été mise en place au Costa Rica (Durán-Valverde et al., 2013). En effet, les grandes confédérations syndicales ont du mal à prendre en compte les réalités spécifiques des ouvriers agricoles. Il s'agirait donc de renforcer des syndicats de travailleurs agricoles, plus proches des réalités de ces derniers et qui ne dépendent pas des grandes confédérations multisectorielles. Cependant, face aux faiblesses liées à la présence de très nombreux syndicats, il sera aussi utile de promouvoir une meilleure coordination entre ces syndicats spécifiques afin qu'ils agissent de manière concertée malgré leur pluralité.

Pour cela, des campagnes de sensibilisation et des formations doivent être mises en place afin de faciliter leur représentation et leur participation. Par ailleurs, en raison de la nature dispersée et mobile des travailleurs agricoles, l'utilisation d'outils modernes tels que les plateformes numériques peut permettre de mieux les atteindre, notamment pour communiquer sur leurs droits.

Plus généralement, les éléments présentés ci-dessus s'inscrivent dans une réflexion déjà bien établie sur les stratégies possibles pour accompagner l'insertion dans les dispositifs de protection sociale des ouvriers agricoles, et plus généralement des travailleurs du secteur informel (Organisation Internationale du Travail, 2021).

Il sera utile de profiter de l'expérience internationale sur les dispositifs de protection sociale des ouvriers agricoles. Par exemple, en Equateur ou au Costa Rica, des stratégies globales d'inscription à la sécurité sociale des travailleurs informels ont associé : 1) une inscription obligatoire ; 2) l'appui à l'inscription de certains groupes avec notamment un cofinancement public permettant de baisser les frais d'inscription ; et 3) une inspection du travail bénéficiant de réels moyens d'action (Organisation Internationale du Travail et FAO, 2019 ; Durán-Valverde et al., 2013).

### **Engager les exploitations agricoles dans le changement**

Il est possible d'améliorer encore les dispositifs publics, mais pour que cela se traduise par des changements effectifs, il faut que les exploitations agricoles soient engagées dans le changement, que ce soit par la régulation ou par des incitations. En ce sens, cet engagement des employeurs ne peut être pleinement atteint sans une sensibilisation approfondie aux avantages concrets d'une formalisation accrue, notamment en termes de productivité, d'accès aux marchés et aux financements, ainsi que d'amélioration de leur réputation sociale.

Il serait aussi envisageable d'appuyer l'organisation des travailleurs dans le cadre de coopératives de prestation de services qui mettent en lien les travailleurs et les exploitations dans un cadre clair et permettant une relation plus équilibrée entre les deux parties.

### **Renforcer les capacités et moyens de l'inspection du travail**

L'inspection du travail doit avoir un mandat large, couvrant l'ensemble des questions liées au droit du travail, que ce soit le contrôle des heures travaillées et déclarées, ou bien la régulation des contrats temporaires.

L'inspection devra aussi disposer de suffisamment de personnel, ainsi que d'équipements adaptés pour pouvoir effectuer des contrôles réguliers et efficaces en milieu rural. Leur indépendance doit être garantie afin qu'ils puissent exercer leur mission sans subir de pressions. Parallèlement, il est également nécessaire de développer une formation spécialisée pour ces inspecteurs, afin qu'ils acquièrent une connaissance approfondie des particularités et des contraintes propres au secteur agricole, ce qui permettra de rendre leurs contrôles sur le terrain plus efficaces et mieux adaptés aux réalités du secteur.

Au total, les inspections du travail doivent être suffisamment fréquentes et pouvant conduire à des décisions suffisamment fortes pour inciter les exploitations agricoles à respecter le droit du travail. Pour cela, il est essentiel d'instaurer des dispositifs juridiques qui renforcent l'autorité des inspecteurs du travail, leur permettant d'imposer des sanctions dissuasives en cas de travail illégal ou d'entraves à leurs missions.

### **Dispositifs d'incitation et respect du droit du travail**

Il serait possible d'instaurer des avantages fiscaux et sociaux pour encourager les employeurs à déclarer leurs ouvriers, même pour des contrats temporaires, afin de protéger leurs droits.

De très nombreuses politiques publiques proposent des appuis aux exploitations agricoles au Maroc, et en premier lieu le Fonds de Développement Agricole. Il serait possible de conditionner l'obtention de subvention au

respect du droit du travail. Cela permettrait d'associer des mesures incitatives économiques à des obligations réglementaires, assurant ainsi une protection durable et effective des ouvriers et ouvrières agricoles.

## Conclusion

De nombreux dispositifs cherchent à améliorer les conditions de travail des ouvrières et ouvriers agricoles. Cependant, leur mise en œuvre reste limitée et, sur la base des entretiens menés dans le Saïss, ils peinent à avoir un impact concret sur la vie des travailleurs agricoles.

Une difficulté générale est l'absence d'une stratégie nationale, cohérente et intégrée, d'amélioration des conditions de travail des ouvrières et ouvriers agricoles au Maroc. Il y a besoin d'élaborer une telle stratégie qui : 1) identifie les points de blocage à la formalisation du salariat agricole au Maroc ; 2) définit un ordre d'actions, des résultats intermédiaires, et des organisations responsables pour le changement.

Par exemple, tant que les femmes sont recrutées tous les matins au *moquef*, il est probablement illusoire de chercher à augmenter leur niveau de syndicalisation. Une étape intermédiaire nécessaire est que ces ouvrières soient engagées dans des contrats formels. On peut considérer aussi l'amélioration des moyens de l'inspection du travail comme un préalable à toute amélioration de la situation des ouvriers agricoles, pour identifier les poches d'informalité et améliorer la traçabilité du recours au travail salarié et à toute amélioration de la situation des ouvriers agricoles.

Cette stratégie gagnera à être conçue de façon participative, en impliquant non seulement les

différents opérateurs des dispositifs publics présentés dans cet article, mais aussi les agriculteurs et les ouvrières et ouvriers agricoles, et en prenant soin de garder en tête la forte diversité des situations existantes sur le terrain.

## Références

Alahdat, 2022. [L'emploi temporaire entre le besoin économique et l'instabilité sociale](#) (en arabe). Site consulté en juin 2025.

Amrani Y, 2022. [AMO des agriculteurs : Tout ce qu'il faut savoir](#). *Le Matin*. Site consulté en juin 2025.

Arab News, 2021. [Dans l'enfer des ouvriers agricoles marocains](#). Site consulté en juin 2025.

Bossenbroek L, Errahj M, El Alime N, 2015. [Les nouvelles modalités du travail agricole dans le Saïss au Maroc : l'émergence des inégalités identitaires entre l'ouvrier et l'ouvrière ?](#) In Dupret B, Rhani Z, Boutaleb A, Ferrié JN, (Eds), *Le Maroc au présent : D'une époque à l'autre, une société en mutation*. Centre Jacques Berque, Casablanca.

Bouchoua L, Arab C, 2025. [La Fédération des Ligues des Droits des Femmes défend aussi les ouvrières agricoles](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Bouzidi Z, Abdellaoui EH, 2021. [Travailleuses agricoles entre le marteau de la précarité et l'enclume de la COVID 19 : impacts et stratégies d'adaptation](#). *Alternatives Rurales* 8.

Bureau International du Travail, 2019. [Transition de l'économie rurale informelle vers l'économie formelle : Travail décent dans l'économie rurale](#). Notes d'orientation des politiques.

Challenge, 2023. [Entretien accordé par Monsieur Ahmed LAHLIMI à Challenge](#). *Challenge*, 906.

- Chattou Z, 2019. [La gestion «caporaliste» du travail salarié agricole dans l'agriculture capitaliste au Maroc](#). *Alternatives Rurales* 7(1).
- Conseil Economique, Social et Environnemental, 2018. [La protection sociale au Maroc : Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales](#). Commission des Affaires Sociales et de la Solidarité, Auto-Saisine 34/2018.
- Conseil Economique, Social et Environnemental, 2021. [Une approche intégrée pour résorber l'économie informelle au Maroc](#). Commission chargée des affaires économiques et des projets stratégiques, Auto-saisine.
- Conseil Economique, Social et Environnemental, 2024. [Généralisation de l'AMO, bilan d'étape : Une avancée sociale à consolider, des défis à relever](#). Auto-saisine n° 80/2024.
- Coulibaly S, 2010. [Défis de l'inspection du travail au Maroc](#). Site univ-jurisocial.over-blog.com consulté en juin 2025.
- Devereux S, 2020. Violations of farm workers' labour rights in post-apartheid South Africa. *Development Southern Africa* 37(3) : 382-404.
- Durán Valverde F, Flores Aguilar J, Ortiz Vindas JF, Muñoz Corea D, de Lima Vieira DC, Tessier L, 2013. [Innovations in Extending Social Insurance Coverage to Independent Workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica](#). *Rapport ESS 42*. International Labour Organization, Genève, Suisse.
- Eco Actu, 2020. [Les travailleuses \(eurs\) agricoles : elles nourrissent le Maroc, mais leurs enfants ont faim](#). Site consulté en juin 2025.
- Economie, 2024. [Le point sur les nouveaux régimes AMO. Entretien avec Hassan Boubrik, DG de La CNSS ½](#). Site consulté en juin 2025.
- Economie, 2023. [Assurance maladie obligatoire : généralisation réussie !](#) Site consulté en juin 2025.
- El Ghmari I, 2022. [Les obstacles à l'extension du régime de la sécurité sociale aux travailleurs du secteur informel au Maroc](#). *Revue internationale des Sciences de Gestion* 5(1).
- Ferrié JN, Omary Z, Serhan O, 2018. [Le Régime d'assistance médicale \(RAMed\) au Maroc : les mécomptes du volontarisme et de l'opportunisme](#). *Revue française des affaires sociales* 1(1) : 125.
- Finance News, 2023. [Protection sociale : «Le basculement du Ramed à l'AMO a mis fin à une situation d'une santé à deux vitesses»](#). Site consulté en juin 2025.
- Gatti R, Onder H, Islam AM, Torres J, Mele G et al., 2025. [Changer de vitesse : le secteur privé comme moteur de la croissance dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord](#). *Bulletin d'information économique de la région MENA*, avril 2025. Groupe de la Banque Mondiale.
- González R, 2023. [Au Maroc, la liberté syndicale reste plus une aspiration qu'un droit](#). *Equal Times*, site consulté en juin 2025.
- Haut-Commissariat au Plan, 2022. [Note d'information relative aux principales caractéristiques de la population active occupée en 2022](#).
- Haut-Commissariat au Plan, 2024. [La femme marocaine en chiffres. Activités, emploi et chômage. Résultats annuels 2023](#).
- Haut-Commissariat au Plan, 2025. [Rapport des résultats de l'Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2023/2024](#).
- Le Desk, 2022. [Généralisation de la couverture médicale : sept projets de décret adoptés par l'exécutif](#). Site consulté en juin 2025.
- Lfadel M, 2020. [Les travailleuses\(eurs\) agricoles. Elles nourrissent le Maroc, mais leurs enfants ont faim](#) *Economie*, site consulté en juin 2025.
- Magnan A, 2022. [Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une](#)

[approche d'économie institutionnelle](#). Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay).

Ministère de la Justice du Maroc, 2004. [Code du travail marocain. Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire](#).

Mint (non daté). [Taux de cotisations sociales et patronales au Maroc](#). Site consulté en juin 2025.

Organisation Internationale du Travail et FAO, 2019. [Etendre la protection sociale aux populations rurales: Perspectives pour une approche commune entre la FAO et l'OIT](#). Genève, Suisse.

Organisation Internationale du Travail - (International Labour Organization), 2021. [Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience](#). Genève, Suisse.

Organisation Internationale du Travail (International Labour Organization), 2024. [Extending social protection for workers in Cambodia. A study to understand the characteristics of workers and enterprises in the informal economy](#). Genève, Suisse.

Reghay Z, Oulhaj L, 2018. [Les conditions de travail des femmes ouvrières agricoles des fraises au Maroc](#). *Revue des études multidisciplinaires en sciences économiques et sociales* 3(3).

Rhoul F, 2024. [Généralisation de l'AMO : un quart des Marocains toujours exclus](#). *Les Inspirations ÉCO*, 21/11/24, site consulté en juin 2025.

Royaume du Maroc, 2021. [Bulletin Officiel du 14 rabii 1443 \(21 octobre 2021\)](#).

Saoudi H, Ouhnini, A., 2023. [L'informel au Maroc: repenser la structure globale des incitations pour une économie plus inclusive et dynamique](#). Policy report, Policy Center for the New South.

Via Campesina, 2017. [Maroc : des ouvrières agricoles s'organisent contre l'esclavage](#). Site consulté en juin 2025.

Zittoun P, 2013. [Dispositif](#). In Casillo I, Barbier R, Blondiaux L, Chateauraynaud F, Fourniau JM, Lefebvre R, Neveu C, Salles D (eds.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, 1ère édition*. DicoPart, collection GIS Démocratie et Participation.

## تدابير الفعل العمومي لتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية للعاملات والعمّال الزراعيين في منطقة سايس بالمغرب

### الملخص

عرف العمل المأجور في القطاع الزراعي في المغرب ، سواء بالنسبة للرجال أو النساء، تطورا ملحوظا، ومع ذلك، يظل العمال في وضعية هشاشة كبيرة . يحلل هذا المقال تدابير الفعل العمومية الرامية إلى تحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية للعاملات والعمال الزراعيين، استنادا إلى مقابلات أُجريت في منطقة سايس مع عاملات زراعتين ونقابين زراعيين ومفتش شغل إضافة إلى ممثلين عن وزارة الداخلية . ورغم وجود العديد من هذه التدابير المتعلقة بقانون الشغل، والحماية الاجتماعية، والنشاط النقابي، ومراقبة مفتشية الشغل في القطاع الزراعي، فإن تنفيذها يظل محدودا جدا، ويعود ذلك بالأساس إلى أن أغلب العمال الزراعيين يشتغلون في القطاع غير المهيكّل، مما يجعل أثر هذه التدابير ضعيفا في تحسين ظروف عيشهم . ومن أجل أن تحقق هذه التدابير آثارا إيجابية فعلية ، تبرز الحاجة إلى وضع استراتيجية شاملة ومنسجمة لإحداث تحوّل عميق في طريقة اشتغال سوق الشغل الزراعي، تقوم أساسا على : (1) تحفيز مختلف الأطراف المعنية على إبرام عقود عمل قانونية ؛ (2) تعزيز التزامات الضيعات الزراعية باحترام قانون الشغل ؛ (3) توفير الوسائل الكافية لضمان مراقبة فعالة لتطبيق التدابير المنصوص عليها .

**الكلمات المفتاحية:** العمل الزراعي، القطاع غير المهيكّل، الحماية الاجتماعية، العمل النقابي، منطقة سايس

## Public policy measures to improve the working conditions and social protection of agricultural women and men workers in the Saiss region of Morocco

### Abstract

In Morocco, waged employment in the agricultural sector, for both men and women, has grown significantly. However, workers remain in a situation of considerable vulnerability. This article analyzes public policy measures aimed at improving the working conditions and social protection of agricultural laborers, based on interviews conducted in the Saiss region with female agricultural workers, agricultural trade unionists, a labor inspector, and two representatives of the Ministry of the Interior. There are numerous public measures relating to labor law, social protection, trade union activities, and labor inspection in the agricultural sector. However their implementation remains very limited, mainly because the majority of agricultural workers are employed in the informal sector. This greatly reduces the impact of these policy measure on improving workers' living conditions. To produce tangible positive effects, it is essential to develop a comprehensive and coherent strategy to deeply transform the functioning of the agricultural labor market, focusing particularly on encouraging stakeholders to formalize employment contracts, strengthening the obligations of farms in terms of compliance with labor law, and providing sufficient resources to ensure the effective enforcement of the measures in place.

**Keywords:** Agricultural work, informality, social protection, trade unionism, Saiss region