

Reynaud



BULLETIN CONFÉDÉRAL des Territoires d'Outre-Mer

213, RUE LAFAYETTE — PARIS-10^e

SOMMAIRE

<i>Consolider nos succès et marcher vers de nouvelles victoires, par A. Tollet</i>	1	<i>Questions de trésorerie</i>	5
<i>Mobilisons les populations pour établir un memorandum au Président de la République</i>	2	<i>Où en est le Code du Travail</i>	6
<i>Notions sommaires sur l'organisation des syndicats</i>	3	<i>Un bel exemple de redressement</i>	7
<i>Organisation des syndicats à la base</i>	4	<i>Le problème des Cadres</i>	8
		<i>Combativité ouvrière</i>	8

CONSOLIDER NOS SUCCES ET MARCHER VERS DE NOUVELLES VICTOIRES

L'ANNEE 1948 a été une bonne année pour ceux qui luttent de par le monde contre l'impérialisme, le colonialisme, pour le bien-être des masses et contre la guerre.

Certains peuvent-ils encore douter, ou se laisser impressionner par le bruit que fait faire la peur à ceux d'en face ? Pour être impressionné, il faudrait juger bien superficiellement les choses.

En repassant, de mémoire, les événements de 1948, on ne peut se sentir isolé. La bataille locale que mène chacun de nous n'est qu'une petite partie du grand front mondial sur lequel se battent les opprimés contre leurs oppresseurs, les forces de progrès et de paix, contre les forces réactionnaires et de guerre.

Tous ensemble, dans la C.G.T., en France et dans les territoires d'outre-mer, nous tenons déjà une bonne partie du front.

Ne soyons pas stupides et prétentieux, n'allons pas dire que nous avons tout fait et tout bien fait, mais tout de même nous pouvons bien affirmer que dans l'ensemble cela ne va pas si mal.



Partout de par le monde ce sont les forces de progrès qui ont l'initiative de l'action, les autres sont sur la défensive. Prenons le plus fort des impérialismes, donc leur chef de file : l'impérialisme américain. Si virulent qu'il soit contre les peuples épris de liberté et en premier lieu ceux qui se sont libérés des capitalistes, il n'est virulent que du fait même de l'existence de régimes démocratiques prospères qui, par leur seule existence, constituent un danger pour lui. Parce qu'il voit ainsi se restreindre son champ d'expansion et son économie mise en péril, il se sent menacé dans un pays de

7 millions de chômeurs. Il est sur la défensive et s'il crie c'est un peu pour se rassurer lui-même.

En attendant il n'a pu mettre à exécution aucune de ses menaces guerrières, car ses adversaires ont la tête solide et ne se laissent pas impressionner par des paroles.

Cet impérialiste n° 1 a aussi ses grandes frayeurs en Chine en particulier où sa situation est sérieusement compromise.



Que ce soit au Viet-Nam ou en Indonésie, les peuples se rassemblent et les impérialistes ont en face d'eux des masses de plus en plus unies.

En Afrique du Nord les ouvriers se sont battus et se battent comme jamais ils ne l'avaient fait, en Tunisie, en Algérie et au Maroc où s'exerce la plus féroce répression. En Afrique noire, la grève des cheminots marque une étape très importante dans la lutte ouvrière et anticolonialiste.

En France, le Ministre de l'Intérieur a beau proclamer chaque matin l'écrasement du mouvement ouvrier, il en subit chaque jour les assauts de plus en plus violents.

Qui pleurera sur le sort du mouvement syndical français si « faible », quand il saura que le gouvernement a dû mobiliser contre les mineurs plus de forces qu'il n'en avait rassemblées contre Hitler en 1939? Et les mineurs ont tenu huit semaines et ils restent unis comme un roc.

L'ennemi restreint les libertés, emprisonne. C'est qu'il ne peut plus gouverner comme par le passé en trompant les masses.



Nous luttons sur des bases solides, sur celles de la Constitution adoptée par le peuple qui prévoit en son préambule :

« Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Seuls de petits hommes pourraient avoir peur en ces circonstances et perdre l'espoir. Pour nous, 1949 est une raison d'espérer et nous savons que, quoi qu'ils fassent, les masses sont en mouvement, les autres peuvent freiner par-ci par-là, mais rien, ni aucune force ne pourra arrêter cette marche en avant, pas même les mesquines combinaisons de cabinet ministériel ou administratif.

Le mouvement est solide. Sans doute n'est-il pas toujours bien organisé et c'est notre faute, c'est notre faiblesse, car l'idée de l'organisation et de la lutte nécessaire s'est emparée des masses.

*.

Il se renforcera chaque jour, si nous remplissons les conditions suivantes essentielles :

1° Répondre toujours plus aux aspirations des masses dont la conscience s'élève, en renforçant sérieusement le caractère antiimpérialiste et anticolonialiste de notre action ;

2° Corriger partout les erreurs des militants qui attachent plus d'importance aux palabres avec l'administration colonialiste qu'à la lutte des travailleurs. Agir ainsi c'est créer des illusions et décourager les ouvriers qui ne voient jamais rien sortir de ces bavardages et qui veulent se battre.

Il est encore des militants qui songent plus à se justifier devant l'administration ou le patron que devant les ouvriers dont ils dépendent. La tâche d'un militant aujourd'hui est d'organiser l'action des ouvriers pour leurs revendications ;

3° Faire toujours plus confiance aux masses, en organisant les syndicats, pour que le plus grand nombre possible d'ouvriers participe à leur vie, à leurs décisions et au choix de leurs revendications. Permettre à de nouveaux militants de prendre des responsabilités. Faire en sorte que les ouvriers puissent se donner les directions qu'ils méritent en élisant à tous les échelons du mouvement syndical les ouvriers qui se sont montrés les plus combattifs au cours des luttes ;

4° Améliorer notre organisation, en chassant la paperasse, la bureaucratie et le formalisme, en agissant en hommes pratiques mais avec plus d'ordre ;

5° Veiller à la bonne rentrée des finances et à une bonne répartition de celles-ci entre la section syndicale, le syndicat et l'union des syndicats.

*.

L'argent de nos organisations c'est comme le sang dans le corps, il doit circuler partout pour faire vivre l'organisme. L'argent c'est aussi le trésor de guerre des ouvriers, il faut en prendre un soin jaloux. Il faut veiller à une utilisation judicieuse des gros sous des travailleurs.

Si nous respectons ces principes, si nous avons du courage, si nous sommes attentifs aux désirs des travailleurs ils s'organiseront plus solidement et arracheront de nouvelles et grandes victoires.

André TOLLET, secrétaire de la C.G.T.

Mobilisons les populations pour établir un memorandum au Président de la République

Le 15 octobre 1948, une délégation de la Conférence des Territoires d'Outre-Mer, réunie à l'occasion du Congrès de la C.G.T., a été reçue par le Président de la République et lui a fait part de la grande misère des populations d'Afrique et des autres territoires d'Outre-Mer.

Le Président de la République a demandé que des faits précis lui soient exposés.

Un premier memorandum lui a été remis sur place, très incomplet.

Cela ne suffit pas. Il faut rassembler toutes les exactions du colonialisme : les violations du droit syndical ; le travail forcé ouvert ou déguisé ; les peines corporelles ; discriminations raciales ; salaires de misère ; amendes, etc...

Il faut l'écrire, il faut envoyer cela au Président de la République, puisqu'il le demande, il faut le publier dans la presse.

Il faut réunir les cris de souffrance et d'indignation en une grande plainte des peuples des territoires d'Outre-Mer. Il faut transformer cette plainte en volonté de lutte pour faire cesser les exactions du colonialisme.

QUE FAUT-IL FAIRE ?

L'établissement du memorandum peut permettre une activité intense de nos militants, de nos syndicats.

Pour enregistrer les plaintes, les doléances des travailleurs, il faut les réunir.

Il faut faire connaître aux travailleurs que la réunion a pour but de rassembler leurs plaintes, et de les faire connaître au Président de la République.

Les réunions pourront être organisées :

- 1° par entreprise (chantier, plantation ou atelier) pour les ouvriers ;
- 2° dans les villages, pour les paysans ;
- 3° par service, pour les fonctionnaires, cheminots et auxiliaires.

Cependant, il ne faut pas créer d'illusions sur les résultats de la requête au Président.

Il faudra donc :

- 1° établir le cahier des doléances ou plaintes des travailleurs ;
- 2° expliquer les droits des intéressés ;
- 3° dresser le cahier de revendications des travailleurs, en rapport avec le memorandum ;
- 4° organiser les syndicats, qui permettront de poursuivre l'action et de faire aboutir les revendications.

Les travailleurs ne doivent plus souffrir en silence. Le temps où le colonialisme régnait en maître absolu est passé. La C.G.T. vous ouvre des voies nouvelles.

Mais il faut que les meilleurs hommes prennent la tête des luttes syndicales. De l'initiative et du courage.

Que le memorandum au Président de la République soit le début d'un grande mobilisation des populations autour des syndicats pour en finir avec les exactions du colonialisme.

NOTIONS SOMMAIRES SUR L'ORGANISATION DES SYNDICATS

BUT ET NECESSITE DE L'ACTION SYNDICALE

Dans la société capitaliste — et dans la société colonialiste, sa variété d'exportation dans les territoires outre-mer — le salarié n'a d'autre marchandise à vendre pour se procurer de quoi vivre, que sa **force de travail**, c'est-à-dire sa vigueur physique et ses bras.

Le prix de vente de sa force de travail, c'est son **salaire**.

Son prix de revient, c'est le **coût de la vie**.

Pour améliorer ses conditions de vie, le salarié doit s'efforcer d'augmenter l'écart entre ces deux termes, c'est-à-dire soit faire accroître son salaire, soit faire diminuer, ou tout au moins freiner, la hausse du coût de la vie. Tels sont les deux aspects fondamentaux des **revendications ouvrières**.

Mais, dans la société capitaliste — colonialiste — l'employeur n'a en vue que son **profit personnel** qui résulte, lui aussi, de l'écart entre le prix de revient et le prix de vente de l'objet de son entreprise.

Pour augmenter ce profit, le patron s'efforce :

a) soit de diminuer le prix de revient, c'est-à-dire, comme moyen principal, surtout dans les territoires d'outre-mer très mal équipés — de **diminuer ou bloquer les salaires** ;

b) soit d'augmenter les prix de vente, ce qui aboutit toujours, en définitive, à **faire monter le coût de la vie**.

Telles sont les **prétentions patronales**, qui sont en opposition totale et **inévitables** avec les revendications ouvrières.

Pour soutenir ses prétentions, l'employeur dispose de l'appui de tout l'appareil colonialiste. Un de ses moyens d'expression les plus efficaces est l'intervention de puissants **groupements patronaux**, en France comme dans les territoires eux-mêmes.

Les **travailleurs n'ont de meilleur moyen, pour se défendre, que de s'unir eux aussi en syndicats**.

DEFINITION DU SYNDICAT

Un syndicat de travailleurs est donc l'association de tous les salariés d'une même profession, ou de professions connexes, pour améliorer leurs conditions de travail et d'existence.

Son **but essentiel est de faire triompher ses revendications**.

Pour cela il faut d'abord :

a) les définir ;

b) se battre pour elles.

De ces deux principes découlent les règles d'organisation et les principes de direction.

CONSTITUTION DES SYNDICATS

L'administration colonialiste est sincèrement hostile au développement du mouvement syndical. Mais elle n'ose le combattre de front. Le **droit syndical est constitutionnel**.

Elle s'est donc efforcé d'entraver la naissance et la croissance des syndicats en dressant des obstacles de droit et de fait à leur création. Les travailleurs doivent vaincre ces obstacles, créer les syndicats et les défendre **comme leur bien**.

Pour constituer un syndicat, il faut procéder ainsi :

a) réunion en assemblée générale des sa-

lariés d'une même profession ou de professions voisines, au cours de laquelle seront approuvés les statuts du syndicat, et désignés les membres du bureau.

b) dépôt des statuts, en double exemplaire, sur papier libre, signés du secrétaire, au bureau du chef-lieu de la circonscription, ou à la municipalité dans les communes.

L'administration ne peut refuser le dépôt, et doit en donner un reçu régulier. Elle n'a pas à examiner le contenu des textes ni à donner son approbation. C'est à l'autorité judiciaire seule qu'il appartient de juger de la légalité des statuts déposés.

c) dépôt de la composition du bureau, en double exemplaire, sur papier non timbré, signé de deux membres, aux mêmes autorités.

STATUTS

Les statuts doivent être aussi **concis** que possible, et rédigés en **termes assez généraux** pour ne pas entraver l'action syndicale en cas d'une interprétation textuelle de leur rédaction.

COMPOSITION et CHOIX du BUREAU

Le bureau doit comprendre au moins trois membres :

— un secrétaire ;

— un secrétaire-adjoint ;

— un trésorier.

L'administration exige que les dirigeants syndicaux soient titulaires du certificat d'études primaires élémentaires ou d'un diplôme reconnu équivalent. En fait, il suffit qu'un membre du Bureau réponde à cette condition. Les travailleurs s'inspireront de cette obligation pour éviter toute difficulté vis-à-vis de l'administration, mais ils repousseront résolument cette façon de juger la qualité de leurs dirigeants pour guider leur choix.

Le **meilleur dirigeant syndical n'est pas le plus instruit ni le plus beau parleur, c'est le travailleur le plus courageux, le plus honnête, le plus au courant des conditions de travail, le plus ardent à prendre ses responsabilités, le plus tourné vers l'action réfléchie et opiniâtre.**

Ce n'est d'ailleurs que par un **contact constant avec ses camarades** que le dirigeant syndical pourra conserver les qualités qui l'auront fait élire.

Le Bureau est, en effet, **aux ordres** des syndiqués. Il est l'exécutif de ses volontés, et ne peut les connaître qu'en consultant les syndiqués et en s'attachant à être leur interprète fidèle.

S'il faillit à sa tâche, il doit être remplacé.

Il n'y a pas d'avantage à avoir un Bureau trop étoffé. Il faut éviter que les membres du Bureau deviennent des bureaucrates, sous peine de deux risques :

a) la paperasse prendrait le pas sur l'action ;

b) les camarades du Bureau perdraient de vue leur rôle pour devenir des fonctionnaires coupés de la masse, accessibles à la **vanité** et enclins à accueillir la flatterie et les manœuvres de division dans lesquelles les patrons et l'administration sont passés maîtres.

Mais, par contre, un Bureau trop restreint risque de tomber sur un autre écueil aussi grave, qui est **l'autocratie**. Les décisions sont **imposées** au syndicat, au lieu d'émaner de lui. Les camarades sont de plus en plus écartés des délibérations. On ne réunit pas les assemblées générales. **Le travailleur perd le sentiment que le syndicat est sa chose**. Il s'en désintéresse, et tout meurt.

La meilleure solution paraît être un Bureau peu nombreux, mais **élargi** en faisant appel aux militants les plus actifs pour discuter, dans l'intervalle des assemblées générales, de la marche du syndicat, et surtout pour **préparer** ces assemblées.

ASSEMBLEES GENERALES

L'assemblée générale ne doit pas être improvisée, en effet, sous peine de dégénérer en parlote confuse qui n'aurait d'autre résultat que de donner aux syndiqués **une fausse impression de démocratie**.

L'**ordre du jour** doit en être établi soigneusement, communiqué assez à temps aux travailleurs pour qu'ils y réfléchissent à l'avance, et que leurs interventions soient utiles.

Le **bavardage en l'air est aussi nuisible au travail syndical que la paperasse inutile**. Il faut proscrire les beaux parleurs autant que les gratte-papiers. Ce sont souvent d'ailleurs les mêmes.

Toute réunion d'assemblée générale doit se traduire par une **résolution** en vue de l'action. Tout syndiqué doit avoir librement la parole pour donner son avis sur cette résolution. Une fois votée, elle engage l'ensemble du syndicat qui doit **contrôler son exécution** par le Bureau.

REGLEMENT INTERIEUR

Le **règlement intérieur n'a pas à être soumis ou communiqué à l'administration**. Il doit être préparé avec grand soin dans le souci de simplifier au maximum la marche administrative du syndicat et d'éviter les conflits d'attributions.

UNIONS LOCALES ET REGIONALES

De même que les travailleurs de la même profession ou de professions voisines ont des revendications communes du fait de leurs conditions de travail comparables, les travailleurs d'une **même localité** ou d'une **même région** ont aussi des revendications communes du fait de leurs **conditions de vie comparables**.

C'est pour la défense de ces revendications que sont constituées les **Unions de syndicats, locales ou régionales**.

Tout ce qui vient d'être dit pour les syndicats vaut pour les Unions, mais, là encore, il faut se garder du danger de la bureaucratie, car il y est plus grand.

L'Union a avant tout un rôle de **coordination**. Elle exige de ses dirigeants des qualités exceptionnelles de modestie et d'abnégation, en même temps que de fermeté. Les dirigeants des Unions ne doivent **pas se substituer** aux syndicats, mais **harmoniser** leur action, **pas les opposer** les uns aux autres, mais au contraire faire profiter les uns de l'action des autres, suggérer l'action commune sans jamais l'imposer, les traiter en ce qu'ils sont : **des organismes majeurs et souverains**.

ORGANISATION DES SYNDICATS à la base

LES COLONIALISTES ONT PEUR DES SYNDICATS

Dès leur création, les organisations syndicales d'outre-mer se sont heurtées à une systématique opposition des trusts mercantiles et de leur alliée naturelle, l'administration coloniale.

Les impérialistes et leurs valets avaient fort bien compris le danger que présentaient, pour eux, l'organisation en syndicats des travailleurs d'outre-mer.

Organes de lutte, les syndicats constituent en effet une menace permanente pour les exploités « coloniaux » dont les scandaleux profits risquent d'être gravement atteints.

Il fallait donc tout mettre en œuvre pour empêcher, freiner, ou saboter la formation des syndicats.

C'est ainsi qu'un décret qui fit sensation, exige le certificat d'études des membres des bureaux syndicaux.

L'enseignement n'ayant été donné qu'à quelques privilégiés, employés pour la plupart soit par l'administration, soit par les maisons de commerce, ce décret avait pour but d'empêcher la formation de syndicats ouvriers, peu d'ouvriers ayant le certificat d'études.

On pensait ainsi rendre impossible la formation des syndicats les plus combattifs, les plus dangereux; on espérait que le mouvement syndical d'outre-mer serait réduit à quelques syndicats de fonctionnaires, plus souples et surtout plus sensibles à certaines pressions, voire à certains chantages.

Cela aboutit dans certains territoires, où le mouvement naissait et dans lesquels les dirigeants n'eurent pas toujours toute la fermeté nécessaire, à la formation de *monstres syndicaux*; au Togo, par exemple, un même syndicat groupait employés, travailleurs du bâtiment, des ports et docks, de la métallurgie, sans distinction.

Les revendications différant selon les professions, aucune n'était satisfaite, et tout le monde était mécontent. Employés et ouvriers se suscitaient quand ils ne s'opposaient pas violemment.

Tous les moyens, même illégaux, furent et sont encore utilisés contre les travailleurs.

L'ADMINISTRATION AU SERVICE DE LA REACTION

Violant délibérément les principes affirmés par la Constitution, l'ensemble de l'administration choisit le camp de la réaction contre les travailleurs, le camp des ennemis d'une véritable Union Française, contre celui de ceux qui la réalisent dans les faits par leur travail de tous les jours.

Une autre forme de la tactique « légale » consistait à déplacer sous les prétextes les plus divers tous les militants faisant montre de qualités de dirigeants. Et la fantaisie administrative s'en donna à cœur joie.

En même temps, tout l'arsenal des méthodes arbitraires, pressions de toute nature, menaces, chantage, renvoi, arrestations injustifiées, non-reconnaissance des statuts, était déballé au grand jour.

Malgré cela, la résistance des travailleurs fut telle que les colonialistes durent lâcher du lest. Dans tous les territoires, des syndicats existent, des unions sont créées.

Mais, dans bon nombre d'entre eux, nos camarades durent adopter, pour leurs organisations, une structure qui, si elle permit de contourner les obstacles administratifs, entrava sérieusement l'action de tout mouvement syndical qui n'est pas, qui ne doit jamais être une machine bureaucratique.

Le Syndicat, organisme de lutte doit être organisé en vue de la lutte

C'est là une vérité que beaucoup de nos camarades ont oubliée. Il faut donc rappeler quelques principes essentiels concernant la formation et le fonctionnement des syndicats.

« Plus de « monstres syndicaux » mais un syndicat par profession » composé de sections d'entreprises et de sections locales.

Exemple : syndicat des ouvriers métallurgistes du Soudan : comprenant des *sections d'entreprise* (Peyrissac, Devès et Chaumet...) et des *sections locales* (Kayes, Ségou). Chaque fois que c'est possible, créer une section d'entreprise. Si, dans une localité, les travailleurs d'une même profession sont en petit nombre et se trouvent répartis dans plusieurs entreprises, il faut alors créer une section locale.

Quand il est impossible de constituer un syndicat par profession on peut momentanément rassembler dans un même syndicat les travailleurs ayant des métiers voisins.

Exemple : Syndicat des ouvriers du Soudan. Mais dans ce cas, il faut diviser le syndicat en *sections* (dans l'exemple précédent, une section métaux, une bois, une bâtiment) qui, dès que ce sera possible se transformeront en syndicats séparés.

Il ne faut jamais oublier que ce qui fait la vie d'un syndicat c'est l'entreprise. Il faut donc que nos sections d'entreprises vivent autrement que sur le papier.

C'est là que doivent se discuter les problèmes revendicatifs, c'est là que l'on doit déterminer les moyens d'action.

A tout prix, il faut éviter de faire du syndicalisme par en-haut. Sections d'entreprises et sections locales doivent faire participer la masse des syndiqués à l'établissement des revendications et des méthodes à utiliser pour les faire aboutir.

De fréquentes assemblées générales doivent se tenir dans chaque

syndicat. Une grève décidée par les dirigeants et non discutée, non comprise par la masse fait reculer le mouvement syndical.

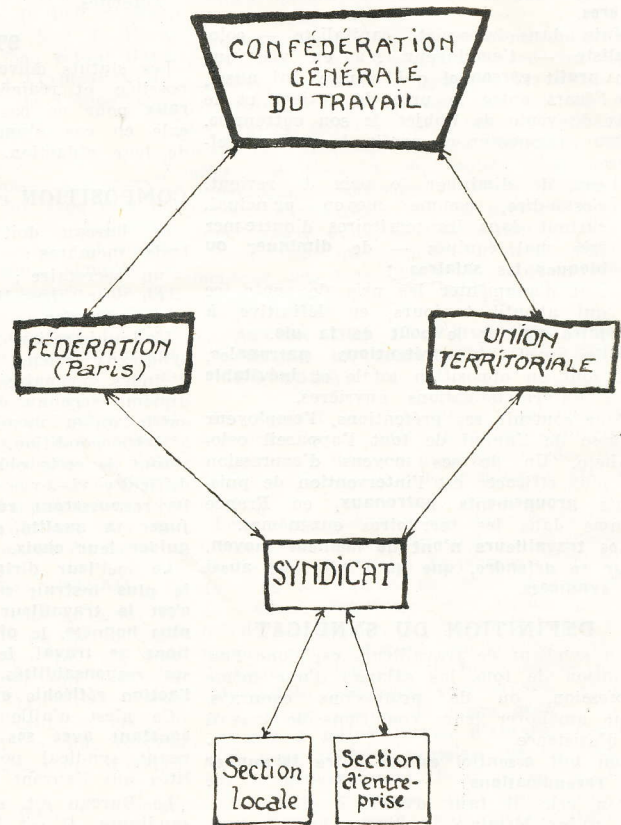
« Plus de syndicats par cadres pour les Fonctionnaires, mais des syndicats par corps ou services. »

Les principes définis pour les syndicats du secteur privé valent pour les *syndicats de fonctionnaires*. Il faut constituer des *syndicats par services* et non des *syndicats par cadres*.

Exemple : les fonctionnaires de l'agriculture formeront leur syndicat; ceux du service de santé formeront le leur, ceux de l'enseignement aussi, etc...

Nous ne devons pas perdre de vue que : *RESTER DANS DES SYNDICATS ETABLIS D'APRES LES CADRES ADMINISTRATIFS, C'EST ACCEPTER DE SE BATTRE SUR LE TERRAIN CHOISI PAR L'ADVERSAIRE*, c'est opposer les uns aux autres des travailleurs soumis à la même autorité hiérarchique, dont les intérêts sont identiques et dont l'action conjuguée permettrait d'arrêter la marche de tout service.

Si l'on a compris que la reconnaissance d'un syndicat ne se mendie pas, mais qu'elle s'impose, cette forme d'organisation présente les avantages suivants :



- 1° Elle est souple : donnant aux sections locales et aux sections d'entreprise une large autonomie elle évite tout bureaucratisme et permet une rapidité de manœuvre qui empêche à l'adversaire de préparer la riposte;
- 2° Elle est démocratique : car elle fait participer la masse des syndiqués à l'ensemble du travail syndical;
- 3° Elle est efficace : par les contacts continus sur la base de l'entreprise, elle permet de bien connaître la force du mouvement ainsi que les points faibles de l'adversaire, donc de le battre plus aisément;
- 4° Elle permet la montée de nouveaux cadres : parmi les militants qui se sont montrés, les plus actifs, les plus courageux, les plus capables, cadres choisis pour les qualités qu'ils ont manifestées dans l'action;
- 5° Elle permet le développement du mouvement syndical en faisant comprendre à tous les travailleurs que LA LUTTE RAPPORTE INFINIMENT PLUS QUE LES AUDIENCES que certains peuvent obtenir auprès des patrons, ou des autorités administratives.

Questions de trésorerie

Le 27^e Congrès Confédéral a unanimement et fortement insisté sur la nécessité absolue d'avoir une bonne trésorerie syndicale.

En effet, un syndicat sans ressources suffisantes est paralysé dans son activité et réduit du même coup l'action de sa Fédération et de la C.G.T.

Le 27^e Congrès a décidé à l'unanimité, que les cotisations seraient payées sur la base d'une heure de salaire par mois.

Nous pensons qu'il convient à cette occasion de rappeler à nos camarades quelques principes concernant le paiement des cotisations syndicales.

Lorsqu'un syndiqué adhère à un syndicat, on lui remet une carte, qui est envoyée au syndicat par l'Union des Syndicats. Le prix de la carte n'est pas la seule cotisation demandée au syndiqué.

Celui-ci doit s'acquitter d'une cotisation mensuelle — souverainement fixée par l'Assemblée générale —. Il n'y a aucun avantage à en préciser le montant dans les statuts du syndicat ; la preuve qu'il l'a payée est faite par l'apposition d'un timbre qui représente le montant de la cotisation versée par le syndiqué à sa Fédération. Le timbre est mensuel et il faut qu'à la fin de l'année les douze cases de la carte correspondant à douze mois soient remplies par douze timbres.

Il faut bien faire comprendre aux camarades que lorsqu'ils versent une cotisation mensuelle de trente francs par exemple :

- 1° 13 fr. 50 vont à la trésorerie du syndicat ;
- 2° 15 frs vont à la trésorerie de l'Union des Syndicats ;
- 3° 1 fr. va à la trésorerie de la Fédération ;
- 4° 0 fr. 50 va à la trésorerie de la C.G.T.

Le trésorier, qui est un peu le ministre des Finances du syndicat, a une tâche particulièrement difficile qui exige de grandes qualités d'ordre et de méthode.

1° — DANS LA PERCEPTION DES COTISATIONS

Le collectage des cotisations est extrêmement important et les camarades à qui le trésorier en confiera la tâche devront être soigneusement choisis et persuadés de l'importance de leur rôle. C'est aux collecteurs à maintenir une liaison fraternelle entre les syndiqués et le syndicat, à s'inquiéter des raisons de non-reprise des cartes, à suivre la popularité du mouvement syndical dans les entreprises, à renseigner les travailleurs qui s'adresseront naturellement à eux pour tout ce qui concerne l'activité syndicale.

Il vaudrait mieux que le collecteur ne perçoive pas en bloc les cotisations de toute l'année, de façon à multiplier justement les occasions de contact avec les camarades. Sitôt l'argent reçu, il doit l'adresser immédiatement au trésorier du syndicat, en lui indiquant le nombre de timbres placés. Il y a tout avantage, pour éviter les risques de pertes, à placer cet argent à un compte de chèques postaux, le trésorier ne gardant avec lui que les sommes nécessaires au fonctionnement des dépenses courantes.

2° — DANS LA COMPTABILITE

Le trésorier qui remet les timbres à des collecteurs doit savoir ce qu'ils deviennent. Il tient donc une comptabilité.

Sur une page et par mois, il marquera le nombre de timbres envoyés à chaque collecteur, et en regard de leurs noms, il inscrira les sommes envoyées par les collecteurs, auxquels il devra toujours donner un reçu.

De plus, le trésorier devra avoir un livre de caisse qui comportera :

- sur la page de droite, l'inscription des recettes ;
- sur la page de gauche, l'inscription des dépenses.

Mensuellement, le trésorier fera la balance des recettes et des dépenses et portera en récapitulation l'excédent qui apparaîtra. En face de chaque dépense devra être porté le numéro de la pièce comptable qui la justifie.

Le trésorier est soumis à un double contrôle :

- 1° Contrôle de ses camarades du Bureau du syndicat.
- 2° Contrôle de la Commission de Contrôle, composée de camarades qui ne font pas partie du Conseil syndical et qui ont pour mission de vérifier chaque mois et en fin

d'année l'état des comptes du trésorier, les pièces comptables et l'état de la caisse.

Il s'agit d'opérer un contrôle vigilant et fraternel qui aide, encourage le camarade trésorier et permette d'éviter certains erreurs commises à la période de début de quelques syndicats qui nous ont valu les sarcasmes de la réaction colonialiste.

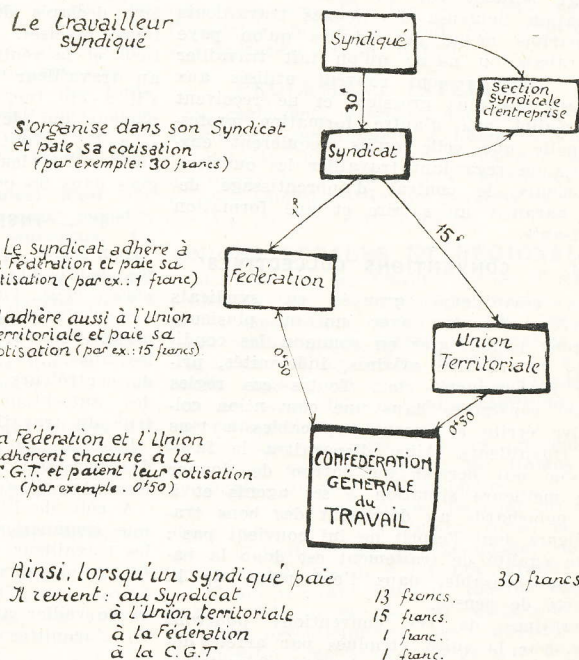
* *

Que chaque camarade se persuade qu'une bonne trésorerie est l'âme du syndicat, qu'il se répète que sans trésorerie il n'y a pas de syndicat et qu'un syndicat solide est le fruit d'une trésorerie saine.

«...Il faut faire comprendre aux ouvriers qu'en payant leur cotisation, c'est eux qui font marcher leur affaire, leur syndicat : alors, quand ils payeront, ils réclameront des comptes, et ce sera très bien pour le développement du mouvement syndical car, chaque fois que nous avons des difficultés, la meilleure façon de les résoudre est de nous tourner vers les masses, de leur soumettre les problèmes, et elles les résoudront beaucoup mieux dans toutes leurs têtes que dans nos seules petites têtes à nous. Elles nous aideront, et auprès d'elles nous apprendrons des choses.

«...Aussi, en demandant la cotisation aux ouvriers, on leur fera bien comprendre : — que le mouvement est propre et qu'il doit le rester, qu'il ne touche d'argent de nulle autre part, qu'il ne vit que par leurs deniers, que si quelque chose ne va pas, c'est à eux de le changer... »

(Extrait du discours de clôture du camarade TOLLET à la Conférence des Territoires d'Outre Mer des 8 et 9 octobre 1948)



N.B. — Chaque union locale s'arrange comme elle l'entend. Nous signalons aux camarades que, pour les unions locales, certaines reçoivent une subvention automatique de l'union départementale (cas du schéma), d'autres unions prennent une cotisation moins élevée et, dans ce cas, c'est au syndicat à faire vivre l'union locale sur ses deniers.

Tenant compte de tous ces éléments, SEULE l'assemblée générale des syndiqués doit fixer le prix global des cotisations.

Où en est le Code du Travail ?

A la veille du CONGRES de la C.G.T., la conférence des territoires d'outre-mer s'est occupée de cette question d'un intérêt capital pour tous les travailleurs des pays d'outre-mer. Elle a défini la position des travailleurs sur ce sujet et arrêté notamment sa conception sur les points essentiels suivants :

1° — LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Le droit syndical devra être explicitement reconnu et les entraves qui lui sont apportées par les lois actuellement en vigueur devront disparaître. C'est ainsi que l'obligation de posséder le certificat d'études pour les responsables syndicaux ou toute autre restriction de ce genre devra disparaître, les entraves à la liberté syndicale dans les entreprises devront être sanctionnées. Les communes et les chefs-lieux de circonscription administrative devront mettre un local à la disposition des syndicats pour l'exercice de leur activité.

2° — LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il n'existe actuellement aucune règle en matière de préavis. Lorsqu'un employeur congédie un travailleur il peut le faire sur-le-champ sans aucune compensation. La durée des préavis devra être fixée pour chaque catégorie de travailleurs. Il devra pendant la durée de ce préavis disposer d'heures de liberté afin de rechercher un nouvel emploi.

3° — L'APPRENTISSAGE

C'est actuellement la source d'une exploitation honteuse des jeunes travailleurs et parfois même des adultes qu'on paye au rabais ou même qu'on fait travailler pour rien. Ils sont souvent utilisés aux travaux les plus grossiers et ne reçoivent en réalité pas d'autre formation professionnelle que celle qu'ils acquièrent eux-mêmes en regardant travailler les ouvriers. Désormais, le contrat d'apprentissage devra garantir un salaire et une formation suffisants.

4° — CONVENTIONS COLLECTIVES

Les travailleurs groupés en syndicats pourront discuter avec un ou plusieurs patrons pour régler en commun les conditions de travail : salaires, indemnités, primes d'ancienneté, etc... Toutes ces règles seront consignées dans une convention collective écrite et seront applicables à tous les travailleurs. Ainsi disparaîtra le favoritisme qui permet au patron de donner une meilleure situation à ses agents et à ses mouchards au détriment des bons travailleurs dont l'esprit ne lui convient pas ; cette égalité de traitement est donc la base indispensable, dans l'entreprise, de la liberté de pensée.

Certaines de ces conventions pourront être, par la suite, étendues par arrêté des chefs de territoires et devenir obligatoires pour tous les employeurs d'une ville ou d'une région plus vaste.

5° — SALAIRES

Le principe **A TRAVAIL ECAL, SALAIRE ECAL** devra désormais être appliqué, faisant disparaître toutes les différences raciales si choquantes qui existent jusqu'ici.

La loi interdit les amendes et sanctionne ceux qui en infligeraient illégalement.

6° — CONDITIONS DE TRAVAIL

La durée du travail est fixée à 40 heures par semaine, la journée de travail étant de huit heures. Les heures supplémentaires exécutées en plus de ce temps réglementaire, seront rétribuées suivant un barème spécial. De même, les heures de travail de nuit, même si elles sont comprises dans la durée réglementaire du travail, doivent être mieux rémunérées. Des dérogations doivent cependant être prévues pour certains travaux agricoles ou urgents. Des règlements interviendront à ce sujet dans chaque territoire et il appartiendra aux travailleurs d'intervenir auprès des membres autochtones des assemblées locales pour que leurs intérêts soient défendus à ce sujet.

Le repos hebdomadaire est garanti ainsi que les congés payés. Les transports du travailleur et de sa famille du lieu de leur résidence habituelle jusqu'au lieu de l'emploi, et de même, lors de leur retour dans leur village, en congé ou à l'expiration du contrat, sont à la charge de l'employeur.

7° — SECURITE

Actuellement le travailleur victime d'un accident, et qui devient inapte au travail, est souvent renvoyé chez lui avec une indemnité dérisoire ou même sans indemnité et il est condamné à la misère. En attendant l'institution d'un régime complet de Sécurité Sociale, il est nécessaire que ces travailleurs ou leur famille en cas de décès, perçoivent une juste réparation. C'est pourquoi les accidents du travail devront être déclarés désormais dans des conditions précises. Les frais des soins éventuels et la rente qui devra être versée soit au travailleur blessé, soit à ses héritiers s'il a été tué, sont à la charge de l'employeur qui devra s'assurer à cet effet.

La loi définit aussi la manière dont les ouvriers et leur famille devront être soignés dans les entreprises en cas de maladie.

8° — INSPECTION DU TRAVAIL

Il n'existe actuellement que quelques rares inspecteurs et, par où ils sont absents, c'est l'administration qui les remplace. Ce système ouvre la porte à tous les abus. Notre projet prévoit la création de contrôleurs du travail, le plus souvent des autochtones qui assisteront l'inspecteur du travail.

L'administration n'aura plus à s'occuper des questions de contrôle du travail dans les entreprises.

A côté de l'inspecteur du travail, siègera une commission consultative du travail où les travailleurs seront en même nombre que les employeurs. Les délégués des travailleurs seront élus et il appartiendra à ceux-ci de veiller attentivement à la façon dont ils s'acquitteront de leur mandat.

9° — DELEGUES DU PERSONNEL

Des délégués devront être élus dans les entreprises importantes avec mission de faire respecter par le patron la législation du travail. Si les dispositions légales ne sont pas respectées, les délégués devront en avvertir directement l'inspecteur du travail. Des dispositions spéciales figurent dans le projet de code, adopté par la Confé-

rence des Territoires d'Outre-Mer, pour interdire à l'employeur le licenciement de ces délégués, sauf quand ils se rendent coupables de fautes indiscutables. Les conventions collectives devront fixer d'une façon parfaite les règles relatives à l'exercice du mandat de ces délégués. Il est indispensable, en effet, qu'ils soient bien protégés puisqu'ils accomplissent leur mandat dans l'intérêt de tous les autres travailleurs de l'entreprise.

10° — CONCILIATION ET ARBITRAGE

Le projet du code prévoit que lorsqu'un différend survient entre un seul travailleur et un employeur, il sera porté devant un conseil de prud'hommes. Les prud'hommes sont des travailleurs et des employeurs élus, toujours en nombre égal pour chaque catégorie. Le travailleur pourra se faire assister devant le conseil par un militant syndical plus qualifié que lui pour défendre sa cause.

Quand il s'agira d'un différend collectif, c'est-à-dire d'un désaccord entre un ou plusieurs patrons, et plusieurs travailleurs, le projet de code prévoit que les uns et les autres pourront demander l'arbitrage. Mais cet arbitrage restera facultatif. En effet, s'il devenait obligatoire, cela interdirait aux travailleurs le droit d'appuyer leurs revendications par la grève, droit déjà inscrit dans la Constitution.

Voici donc quels sont les droits fondamentaux des travailleurs qui doivent figurer dans le code.

— ACTION DES TRAVAILLEURS POUR EXIGER LA PROMULGATION RAPIDE DU CODE.

La plupart de ces droits fondamentaux des travailleurs sont tellement conformes à la justice que les porte-parole des colonialistes n'osent pas les combattre officiellement.

Leur seule ressource est donc de faire de l'obstruction. C'est pourquoi les discussions sur le code durent si longtemps. Voici plus de deux ans qu'on en parle. L'Assemblée de l'Union Française en discute depuis qu'elle est réunie. Le Conseil National Economique en a discuté tout au long de sa dernière session. Et il faut encore que l'Assemblée Nationale s'en saisisse, ce qui peut exiger encore de longs délais.

Il n'y a qu'un moyen d'abréger ces délais, c'est de faire pression sur les élus et sur le gouvernement. Pour cela, il faut avant tout expliquer aux travailleurs de quoi il s'agit pour qu'ils en comprennent bien l'importance. Chaque fois qu'un travailleur se voit frustré dans ses droits par l'arbitraire d'un patron : quand il se voit infliger des amendes, quand on le congédie sans préavis, quand il travaille la nuit sans recevoir d'indemnité compensatrice, quand il est blessé et abandonné sans soins, quand les militants syndicaux sont brimés il faut montrer que cela provient avant tout de l'absence de loi et en profiter pour faire voter partout des motions exigeant un code du travail.

Des cahiers de revendications signés du personnel et reprenant les principales dispositions de notre projet, tel le cahier établi par l'ensemble des travailleurs de la S.N.C. à MANOKA, doivent aussi être dé-

(suite page 6)

Un bel exemple de redressement

Une grève importante s'est déroulée au mois de décembre 1948, dans la région du Wouri. Dans un certain nombre d'entreprises nos camarades ont obtenu des avantages sérieux. Dans la plupart des autres, la pression patronale et administrative a été forte, le travail a repris sans grandes satisfactions, mais les travailleurs ont fait une expérience considérable, gage de succès futurs, qui ne sauraient tarder.

L'expérience est riche pour les travailleurs du Cameroun et pour les travailleurs d'Afrique.

QUE S'EST-IL PASSE !

Devant la hausse constante du coût de la vie et la résistance patronale et administrative à augmenter les salaires, le syndicat des employés groupant toutes les corporations du secteur privé, déclenche la grève sur le mot d'ordre : Pour la réunion de la Commission Paritaire des salaires. La grève est effective.

La Direction de l'Union des Syndicats du Cameroun eut une discussion avec l'Administration. La discussion s'engagea en présence du chef de la police, dont les services opéraient, pendant les palabres avec la direction syndicale. Le chef de police lève la séance sous prétexte qu'à la Manoka les ouvriers se sont battus pour empêcher l'arrestation de plusieurs d'entre eux.

Les militants se laissent amener sur les lieux et arrivent à la Manoka suivis d'une chaloupe de policiers.

Nos camarades accèdent aux exigences du chef policier et, de crainte de voir se renouveler les événements de 1945, engagent les intéressés à suivre les policiers, croyant à leurs boniments, c'est-à-dire : qu'« il ne s'agissait de poser que quelques questions ».

Résultat : Les travailleurs étaient démobilisés, les arrestations opérées. Le lendemain, sous prétexte que la grève de cette entreprise, la plus grosse, gênait le ravitaillement, nos amis, engageaient les ouvriers à reprendre le travail : la grève était désormais à peu près terminée.

QU'AVONS-NOUS DIT AUX CAMARADES ?

1° Qu'ils auraient surtout dû rendre des comptes aux ouvriers dont ils dépendent plutôt qu'à l'Administration colonialiste;

2° Que la place des militants était à la tête des ouvriers pour les organiser;

3° Que c'était une folie de vouloir être loyal avec des gens qui ne le sont et ne peuvent pas l'être, leur raison d'être (exploiter les masses) ne pouvant être loyale;

4° Qu'il n'était pas possible d'accrocher si facilement à une seule revendication d'ensemble la totalité des ouvriers et employés, dont les revendications sont si diverses. Qu'il était nécessaire de faire établir par la masse des intéressés leurs revendications par entreprise et par métier afin de faire pression sur chaque patron isolément pour que joue la concurrence entre eux et qu'on puisse se raccrocher à d'autres revendications en cas d'impossibilité d'obtenir l'essentiel;

5° Qu'une grève pour être efficace devait gêner quelque chose;

6° Qu'il était possible de redresser la situation en tenant compte de ces réflexions et en appelant à tous les échelons de nouveaux militants vérifiés par les masses;

7° Qu'en outre, nos camarades avaient un peu cédé au complexe d'infériorité à l'égard des blancs.

NOS CAMARADES ONT FAIT PROFIT DE CES REFLEXIONS

Nous disions à la conférence des Territoires d'outre-mer qu'aucun militant n'est à l'abri des erreurs, donc, que l'on ne peut être déshonoré si l'on en commet. Ce qui juge un militant en cette occasion, c'est son aptitude à reconnaître ses fautes et à les corriger.

Nos amis du Cameroun ont fait cette preuve. Ils ont compris et le résultat est là.

Voici quelques succès obtenus en corrigeant les erreurs :

— Les employés de la Maison Homeridès, refusèrent leurs salaires de novembre, car leur directeur ne voulait pas payer les journées de grève. Devant leur farouche volonté de maintenir leur position, le patron paya jusqu'au 10 décembre 1948 le mois de novembre entier y compris les journées de grève.

— Les employés de Mikès ont bénéficié du même avantage.

— Un employé de la S.E.A. a touché le mois de novembre y compris ses deux semaines de grève. Un autre a obtenu en outre, une augmentation de salaire.

— Le cuisinier de la C.F.C. a été payé 3.375 francs en novembre, conformément aux propositions du cahier de revendications des boys et cuisiniers au lieu de 1.650 francs.

— Les manœuvres de plusieurs entreprises se sont vu attribuer des salaires de 75 à 80 francs par jour au lieu de 45 à 55 francs.

— Pour la première fois, la C.F.A.O. a alloué d'importantes gratifications à son personnel, allant jusqu'à 3 mois de solde.

Voici également un résumé du cahier de revendications de la Manoka que nous ne pouvons publier tout entier tant il est fouillé, tant il intéresse tous les travailleurs.

Cahier de revendications du personnel de la Société Nationale du Cameroun à Manoka

14 décembre 1948

Salaires. — Inclusion, dans le calcul du salaire minimum, des frais de voyage et de transport des bagages des travailleurs partant en congé et revenant au travail.

Paiement des heures de travail du dimanche et des jours fériés au taux double de celui des jours ouvrables, sur remise d'une fiche établie au nom de l'employé et indiquant le nom de celui-ci, la date et la durée du travail, et le taux de l'heure.

Extension de la prime de rendement à tous les travailleurs de la S.N.C. Manoka, avec un taux suivant la hiérarchie des salaires.

Heures légales de travail. — Application immédiate de la journée de 8 heures.

Ravitaillement. — Amélioration en qualité et en quantité.

Installation d'un économat avec succursales dans les chantiers annexes — juste répartition des arrivages entre Européens et Africains — suppression de toute discrimination entre prix de vente des mêmes marchandises entre Européens et Africains.

Transports. — Mise à la disposition des travailleurs et de leurs familles de quatre chaloupes pour se rendre de la Manoka à Douala (ravitaillement, hôpital, etc...).

Logement. — Assainissement et entretien des logements des travailleurs aux frais de l'entreprise; en particulier, construction rapide de cases sur emplacement salubre.

Dispensaires. — Approvisionnement du dispensaire en médicaments, et contrôle de la gratuité des soins et médicaments.

Accidents du travail. — Respect des taux d'invalidité et des prescriptions fixés par le médecin en cas d'accident du travail et remboursement à la Mairie des frais de soins qu'elle a avancés à l'entreprise.

Sanctions. — Suppression immédiate des amendes et des châtiments corporels. Suppression des renvois arbitraires.

Congés et permissions. — Extension des congés payés à toutes les catégories de tra-

vailleurs sans distinction de tâches, de clans, de couleur ou de race.

Divers. — Libre possession des animaux domestiques dans les campements de travailleurs.

Pour bien faire sentir à tous l'esprit du cahier de revendications en voici un extrait intégral :

Primes d'ancienneté :

« Vous (le directeur) avez confirmé devant notre délégation le paiement de cette prime. Mais nous avons relevé, sur plusieurs fiches de paye, l'erreur qui se commet au calcul de cette rémunération. Ainsi par exemple : le camarade Eworoh Conrad, mécanicien chaudière, 27 ans d'ancienneté, touche 15 % au lieu de 25 % ; Efa David, chauffeur chaudière, 27 ans, touche 10 % au lieu de 25 % ; Bindèle Laurent, chauffeur, 24 ans, touche 15 % au lieu de 20 % ; Elatta Gaston, mécanicien chaudière, 21 ans, touche 15 % au lieu de 20 % ; Okongo Awana Joseph, mécanicien chaudière, 14 ans 1/2 de maison, touche 10 % au lieu de 15 % ; Fomoua Joseph, 18 ans, ne touche rien du tout, etc., etc... »

« Nous vous serions donc très obligés de parer à cette mesure que nous qualifions d'arbitraire. Non seulement que le nombre des années n'est pas respecté, mais encore le taux officiel n'est même pas appliqué. »

« Ainsi chez vous le travailleur ayant accompli 15 ans de service effectif aura la même prime que celui ayant fait 25, 30 ou 50 ans de service à la S.N.C. Les taux sont obligatoirement et officiellement fixés dans la forme suivante :

« 5 ans, 5 % ; 10 ans, 10 % ; 15 ans, 15 % ; 20 ans, 20 % ; 25 ans, 25 %, etc... (voir arrêté n° 2493 du 29 août 1946, J.O., p. 1026) ».

C'est une grande leçon que nous donnent nos camarades. Au lieu de bavarder sur le Code du Travail, ils se mobilisent pour réclamer les éléments qu'il contient et cela sur la base de leur entreprise. Ils le font démocratiquement, avec tous les ouvriers et organisent en même temps un solide mouvement syndical.

Bravo ! le Cameroun, il faut continuer.

LE PROBLÈME DES CADRES

André Tollet tirant les conclusions des travaux de la conférence des territoires d'outre-mer des 8 et 9 octobre derniers a réservé à ce problème vital pour nos organisations une très large place :

« Il faut faire confiance aux masses, aux militants que l'on a sur place. Sans doute, feront-ils des erreurs, mais la pire des erreurs serait qu'on ne leur laisse rien faire parce qu'ainsi jamais ils n'apprendraient à faire quelque chose. Ils doivent pouvoir se débrouiller par leurs propres moyens, chercher d'eux-mêmes dans leur propre cerveau, consulter les masses d'ouvriers qu'ils ont à diriger, prendre auprès d'eux leurs véritables directives. Et vous n'irez à eux que pour les aider de votre expérience, pour orienter leur action, pour leur donner des conseils. En somme, la direction effective du mouvement syndical doit revenir à la base, le plus bas possible.

« Des camarades sont venus nous dire : « On constituerait bien une union régionale, un syndicat, mais il n'y a pas de cadres. » Il s'agit de savoir en trouver. Cela ne veut pas dire que les camarades qui n'en ont pas trouvés n'ont rien fait, cela signifie qu'ils n'ont pas trouvé la bonne formule.

« Vous avez été émerveillés, camarades, par le beau mouvement des cheminots. Eh bien ! je vais vous donner une des clefs essentielles du problème : pour 20.000 cheminots il y a 2.000 militants. Ce ne sont pas tous des militants de grande classe. C'est, parfois, le responsable d'un atelier ou d'un petit service, mais ce sont 2.000 militants qui, en développant dans le feu de l'action leurs possibilités individuelles, en prenant des responsabilités plus grandes, vont permettre à la masse des ouvriers de reconnaître à la faveur des luttes engagées ceux qui ont fait leurs preuves, ceux en qui ils auront confiance non seulement à cause de leur honnêteté, mais aussi à cause de leur jugement, de leur capacité à diriger et par conséquent leur aptitude à être les cadres dont ils ont besoin. Si vous ne confiez aucune tâche à personne, vous ne trouverez jamais de cadres.

« Imaginez, que dans un syndicat du genre de ceux qui, dans une ville, comprennent des employés, des ouvriers, on veuille chercher un dirigeant; comment s'y prend-on ? Parmi le petit noyau qui gravite autour de la direction du syndicat, on fera un peu de pêche à la ligne. On ne ramènera pas toujours un brochet, bien sûr, mais mieux vaut prendre un goujon que rien du tout. Quand vous aurez des hommes à qui auront été confiées de petites responsabilités vous poserez le problème devant l'assemblée générale. A ce moment ceux qui auront vu ces hommes à l'œuvre pourront vous signaler les noms de ceux qui seront capables de fournir de bons cadres pour diriger notre mouvement syndical.

« Cependant il y a encore des réticences dans la manière de faire confiance à certains camarades, et je crois que c'est là encore un de nos grands défauts que nous devons combattre dans l'avenir. Il faut faire confiance aux masses, aux militants à plus forte raison; s'ils commettent des erreurs, peu importe; nous le répétons, la pire des erreurs pour eux serait de ne pas avoir à en commettre parce qu'ils ne feraient rien... »

COMBATIVITÉ OUVRIÈRE

La Compagnie Minière de M'ZAITA est un modèle de puissante machine d'exploitation capitaliste. Elle exploite des gisements de phosphates de chaux et des mines de fer et de cuivre en ALGERIE, une mine de houille en ROUMANIE, une mine de cuivre au CHILI. Son capital est de plus de 126 millions de francs. Les capitalistes de la haute finance belge, le groupe ROTHSCHILD, la Banque de l'INDOCHINE y sont intéressés. A la fin de l'année, M'ZAITA capitalise en bourse plus de deux milliards.

Toute cette richesse est le fruit de la misère des travailleurs. Leur condition est particulièrement pénible, du fait de l'inhumanité de la Direction. Chacun des 13 chantiers doit extraire 145 tonnes de phosphates par jour, dans une région brûlante l'été et couverte de 1 m. 50 de neige en hiver. Les ouvriers travaillent sans bottes, dans la boue glacée. Pour remplir la tâche assignée dans les huit heures quotidiennes, ils doivent prendre leur repas sans interrompre le travail. De nombreux mineurs demeurent à 10 kilomètres de la mine, et doivent s'y rendre et en revenir à pied, aucun moyen de transport n'ayant été prévu par la Direction.

Du 8 octobre au 12 janvier, les 900 mineurs de M'ZAITA se sont mis en grève pour améliorer leur situation lamentable. La répression a été féroce : déploiement de force de police, menace de lock-out, démarches officieuses et intimidations auprès des familles de grévistes, suppression des allocations familiales et des rations de travailleurs de force.

Cependant, nos camarades ont tenu bon et, après 97 jours de lutte, ils ont emporté la victoire sur toute la ligne :

- application des barèmes légaux des salaires, qui aboutit à une augmentation de 40 à 60 % sur les taux jusqu'ici pratiqués ;
- versement immédiat d'un acompte de 1.000 francs sur les rappels dus depuis le premier janvier 1948 ;
- constitution d'une commission paritaire pour régler les litiges en attendant la signature de conventions collectives ;
- aucune sanction pour faits de grève.

Bel exemple de combativité et d'union des travailleurs qui a abouti au recul des plus puissantes sociétés colonialistes d'Algérie, appuyée par tout l'appareil de la police et de la haute administration.

Imprimerie spéciale de la CGT

Où en est le Code du Travail ?

(suite de la page 6)

posés dans les entreprises et l'action menée pour obtenir qu'elles soient satisfaites.

Ces revendications doivent aussi être remises à tous les élus par des délégations de travailleurs.

LA DEFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS EST UN COMBAT PERMANENT.

La lutte pour obtenir ces droits des travailleurs est non seulement nécessaire pour faire aboutir un code progressiste, mais elle est aussi indispensable pour défendre et consolider les droits déjà acquis. Nos adversaires font de leur côté tous leurs efforts et si nous ne faisons rien, c'est eux qui l'emporteront.

C'est ainsi que H. P. BERNARD, l'un des principaux porte-parole des grandes compagnies et des banques colonialistes, vient de déposer sur le bureau du Conseil Economique, un projet tendant au rétablissement des prestations de travail. Il écrit à ce sujet :

« Les nouvelles formules politiques qui doivent prévaloir, décentralisation dans les cadres d'administration, per-

mettront précisément de recourir à ce système de réquisition du travail sans que les éléments français aient à en connaître. Ce sont les autorités autochtones qui doivent en prendre la responsabilité. »

Ainsi le travail forcé se trouverait réintroduit avec tous les abus que nous connaissons et l'administration, hypocritement, s'en laverait les mains, faisant retomber sur les notables élus la responsabilité de ce système odieux.

Il va même plus loin et préconise : « la création de compagnies de travailleurs encadrés par des techniciens » et précise que « leur recrutement sera assuré par la création d'un véritable service du travail assimilable au service militaire et auquel seront astreintes les jeunes classes de la nation ». Entendez que tous les jeunes seront arrachés à leur village pour aller travailler sur les lointains chantiers des grandes compagnies. Les travailleurs de MADAGASCAR savent ce que signifie ce système : l'ancien SMOTIG qui a coûté au pays des centaines de morts.

Si les travailleurs d'Afrique et de MADAGASCAR restaient silencieux, ils permettraient aux colonialistes de faire aboutir

de telles propositions. Seul le développement d'un grand mouvement pour la conquête de nouveaux droits, seule l'action revendicative menée dans chaque entreprise rabattront l'audace cynique des colonialistes.

L'ACTION AUPRES DES ASSEMBLÉES LOCALES.

L'action auprès des élus locaux est essentielle. Beaucoup de détails d'application du code ne pourront être fixés que dans le cadre du territoire, car les circonstances varient beaucoup d'un territoire à un autre. Si les assemblées ne sont pas alors prêtes à en discuter, l'administration imposera ses vues réactionnaires. Il faut donc dès maintenant, que les travailleurs plaquent les élus de ces assemblées devant leurs responsabilités. Il faut exiger d'eux qu'ils soumettent aux assemblées des motions réclamant la promulgation rapide d'un code et rappelant les points fondamentaux que ce code devra respecter. Il faudra ensuite discuter peu à peu des modalités d'application.

Tout doit être mis en œuvre quand il s'agit des intérêts fondamentaux des travailleurs.

Pierre BOITEAU