

منبر العامل

التونسي الجزائري المغربي

JUIN 1978

Mensuel de la CGT pour les travailleurs Tunisiens, Algériens, Marocains

N° 87 - 1 F



اقتربت ساعة الاجازات السنوية ،
وسيتمكن الكثير من زيارة عائلاتهم
أو الاقامة بأرض الوطن • غير ان ذلك
لا يعني اننا سننسى واجباتنا ، بل
علينا ان نظل يقظين ومنتبهين •

ان كلا من السيدين ، بار ، وشيراك ،
انتظرا انتهاء الانتخابات التشريعية ،
ليعلننا عن افتتاح المفاوضات ، ونحن
نجهل لحد الان ما يريدان مناقشته
خلال هذه المفاوضات ، في حين تتعرض
الاجور لعواقب ارتفاع الاسعار ،
وبينما يتخوف العمال في كل مكان من
خسارة عملهم ومن البطالة •

لقد كلف السيد ستوليو ، في
السنة الماضية ، بالاعلان عن التدابير
الاولى ضد المهاجرين • وقد فشل في
ذلك كما يعرف الجميع • وهو يحاول
من جديد ، وبالاعتماد على اجراءات
اداريه مختلفة ، الحصول على ما
يسمح له بطرد عدد كبير جدا من
المهاجرين •

اننا لن نسكت أمام التخويف
والتهديد • وهرة أخرى سيسمح النداء
الذي وجهته الس • ج • ت • لتقوية
التضامن بين كافة الشغالين من
افشال كل تلك المحاولات •

Chronique juridique

Les travailleurs ont conquis le droit aux congés payés pour tous avec le Front Populaire et le vote de la loi du 20 juin 1936.

— Deux jours de congés payés par mois de travail

Tous les travailleurs et apprentis ont droit d'après la loi à deux jours ouvrables de congé pour chaque mois de travail accompli. Les mois de travail doivent se situer entre le 1er juin 1977 et le 31 mai 1978, ou, pour les travailleurs payés par une caisse de congés payés, entre le 1er avril 1977 et le 31 mars 1978.

— Absences considérées comme temps de travail

Pour le calcul de la durée du congé, certaines absences sont équivalentes à des périodes de travail d'après la loi :

— périodes de congés payés de l'année d'avant ;

— périodes de repos des femmes en cas de naissance (14 à 20 semaines) ;

— périodes d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ;

— périodes de stages de formation ;

— congés légaux pour événement de famille (1) ;

— congé éducation syndicale ;

— périodes de repos compensateur des heures supplémentaires ;

— périodes de chômage-intempéries (bâtiment et travaux publics).

De plus, la plupart des conventions collectives (ou accords) considèrent les absences pour maladie comme équivalentes à du temps de travail, généralement dans la limite de deux mois par an.

— Les jours ouvrables

La durée normale des congés payés (pour un salarié qui a travaillé toute l'année dans la même entreprise) est de 24 jours ouvrables, c'est-à-dire 4 semaines. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés. Une semaine de congés payés comprend six jours ouvrables ; le samedi habituellement non travaillé est un jour ouvrable. Toutefois, le congé annuel ne peut pas commencer le samedi ou un autre jour de repos habituel.

Attention : le vendredi 14 juillet et le mardi 15 août 1978 ne sont pas des jours ouvrables ; donc ils ne comptent pas dans le nombre de jours de congés, ils s'ajoutent aux congés payés par prolongation.)

— Congés supplémentaires légaux

— Femmes : les femmes de moins de 22 ans (au 30 avril 1978), mariées ou non, ont 2 jours de congé en plus pour chaque enfant à charge (1 jour seulement si elles ont travaillé moins de 3 mois).

— Jeunes : les jeunes de moins de 22 ans (le 30 avril 1978) ont droit, s'ils le demandent, à 24 jours de congés même s'ils n'ont pas travaillé toute l'année ; mais on ne leur paie que les jours qui correspondent à leur temps de travail pendant l'année.

— Fractionnement : quand le congé principal est pris en plusieurs fois, il est attribué un congé supplémentaire, à condition qu'une fraction du congé soit pri-

LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

se entre le 1er novembre et le 30 avril. Ce congé supplémentaire est de 2 jours si le reste de congé est de 6 jours au moins, de 1 jour s'il reste 3, 4, 5 jours.

— Le montant des congés payés

Puisque les congés sont payés, le travailleur reçoit une « indemnité de congés payés » pour ses vacances. Il y a deux façons de calculer (2) :

— 1^{re} méthode : on calcule les salaires reçus par le travailleur pendant l'année (du 1er juin 1977 au 31 mai 1978 (ou du 1er avril 1977 au 31 mars 1978 pour les travailleurs du bâtiment) ; on divise ensuite la somme obtenue par 12. C'est la méthode du 1/12^{ème}.

— 2^{ème} méthode : on calcule combien le travailleur aurait gagné s'il avait travaillé pendant la période de congé, en utilisant la dernière feuille de paie et la durée du travail effectif dans l'établissement.

ON PREND ENSUITE LE RESULTAT LE PLUS FAVORABLE AU TRAVAILLEUR.

(Attention : le calcul doit être fait selon les deux méthodes pour chaque travailleur, et l'employeur doit obligatoirement verser la somme la plus élevée.)

Quelle que soit la méthode retenue finalement, le salaire de base à utiliser pour le calcul est toujours le **salaire brut**, avant déduction des cotisations sociales.

(Attention : le bulletin de paie doit indiquer les dates des congés et le montant versé.)

— Les patrons doivent respecter la loi

Les employeurs qui ne respectent pas la réglementation des congés payés (code du travail) sont passibles d'une amende de 600 F à 1.000 F, qui est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés victimes. C'est le tribunal de police qui est compétent et le syndicat peut faire une citation directe de l'employeur.

— Maladie pendant les congés dans le pays d'origine

• **Formalités** : si le travailleur tombe malade dans son pays au moment de ses congés payés, il doit faire constater sa maladie par un médecin et adresser sa demande accompagnée d'un certificat d'incapacité de travail à la **caisse de son lieu de séjour au pays**. Cette caisse, après l'avoir fait examiner par son contrôle médical, transmettra le dossier à la caisse française dont dépend le travailleur. La caisse française vérifie alors que le travailleur est bien assuré social et qu'il a droit aux prestations, puis elle envoie sa décision au travailleur, ainsi qu'à la caisse

du lieu de séjour, dans le pays d'origine.

• **Remboursements** : le remboursement des soins et médicaments est effectué par la caisse du lieu de séjour au pays, d'après la loi de ce même pays mais pendant une durée fixée par la caisse française.

• **Indemnités** : les indemnités journalières sont servies directement par la caisse française, qui les envoie au travailleur.

(Attention : s'ils ne veulent pas attendre longtemps avant d'être remboursés, les travailleurs doivent demander avant de partir l'imprimé spécial prouvant qu'ils ont droit à l'assurance maladie (pays de la C.E.E., Espagne).

— Démarches auprès de l'employeur en cas de maladie

Si la reprise du travail (d'après la décision de la caisse française) est prévue pour une date postérieure à celle de la fin des congés, le travailleur a le droit de rester en arrêt maladie, mais il doit déclarer sa maladie à son employeur en envoyant son certificat d'arrêt de travail (photocopie ou double) afin de n'être pas accusé d'absence injustifiée.

Après sa maladie, le travailleur ne doit pas prolonger ses congés d'une durée égale à sa période de maladie, sauf s'il a l'accord écrit de son patron.

— Congés groupés - congés sans solde

Pour les travailleurs immigrés, qui toute l'année sont éloignés de leur pays et de leur famille, un mois de congé par an n'est pas suffisant bien souvent pour faire le voyage, qui coûte cher et prend du temps.

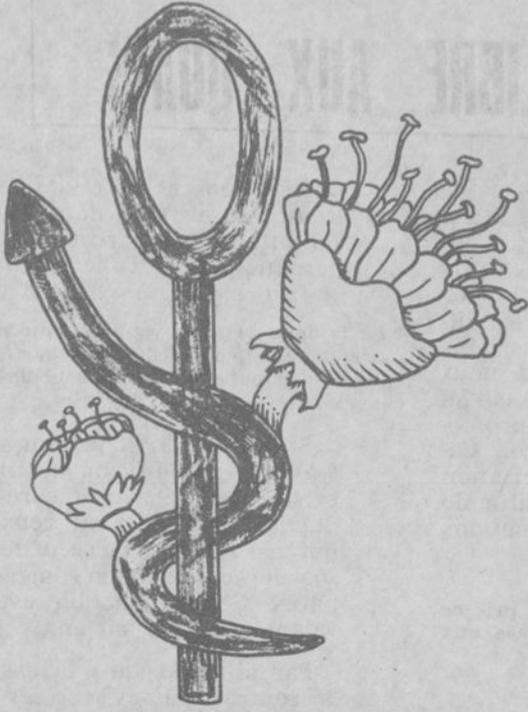
Selon une opinion récemment exprimée par le Ministère du travail, le groupement du congé annuel, reporté sur 2 ans par exemple, serait possible, s'il y a accord en ce sens du travailleur et de son patron. Cette opinion est à connaître et peut être invoquée par les immigrés originaires de pays lointains qui n'obtiennent pas d'autre solution pour se rendre chez eux.

Toutefois, cette solution (impraticable en cas de fermeture de l'entreprise) paraît peu conforme à l'esprit du droit aux congés payés : droit pour chaque travailleur de se reposer chaque année, à une période déterminée par la loi ou la convention collective.

Ce peut être aussi pour le Ministère du travail un moyen d'éviter les actions nécessaires pour permettre aux immigrés qui le souhaitent d'accéder à leur congé payé une période de congé sans solde. Rappelons que la CGT revendique le droit à un délai de route ou à une absence autorisée accolée aux congés payés, et n'entraînant ni rupture du contrat de travail, ni perte des droits sociaux. Pour cela, les accords bilatéraux devraient être complétés, ainsi que le code du travail. ●

(1) Art. L. 226-I du Code du Travail (Loi du 19 janvier 1978 - « J.O. » du 20).

(2) Pour des exemples de calcul, se reporter à « La Vie Ouvrière », n° 1756 du 26 avril 1978, p. 60.



في صحة الانسان سلامة حياته

لن يستطيع اي انسان على وجه هذه البسيطة نكران التقدم العلمي وما حققه من مزايا وخاصة في الميدان الصحي كاختفاء بعض الامراض او سهولة معالجتها . ولكن الذي يمكن ان ينكره الانسان : هو ان هذا التقدم لم تستفد منه الا اقلية جمعت الاموال وكثرت على حساب الطبقة الشغيلة الكادحة . هذه اقلية التي جمعت الاموال بالاستغلال زرعت المرض والتلق والحيرة في نفوس العمال جاعلة من الفوارق الاجتماعية قانونا لهذه الحياة المليئة بالمرض والموت .

هذه الفوارق التي تعاني منها الطبقة الشغيلة هي التي زادت الحياة تعقيدا وجعلتها جحيما لا يطاق حيث ان العامل الذي يشتغل كامل يومه يجد نفسه اخر الشهر عاجزا عن تسديد الكراء او توفير الراحة له ولعائلته ، وهنا فعلا تكثر همومه وتراوده الهواجس لتزيد مرضا على مرضه . وليس هؤلاء اقلية لا تذكر ولكنها الاغلبية الساحقة ٨٠٠٠٠٠٠ عامل يتقاضون اقل من ١٦٠٠ فرنك شهريا ١/٣٠ من العمال بفرنسا لهم ٢٠٠٠ فرنك شهريا . اكثر من النصف من العمال لهم اقل من ٢٠٠٠ فرنك .

ان سبب اقبال والنعاسة هي هذه الاجور التي تنقرض بسرعة ، لما للانسان من دفعات تكبله بها الحكومات الرأسمالية فهو عرضة لثقل المعيشة اليومية وعرضة لثقل الكراء والمواصلات والكهرباء والغاز واللباس . هذه الاشياء التي ترتفع اسعارها كل يوم لا تواكب المرتب الذي يجب تسيب النملة . من هنا كيف يمكن للعامل ان يوفر لنفسه السعادة والراحة ؟ هذا بالنسبة للعامل ، فكيف الحال بالنسبة للعامل او للذي يبحث عن عمل لأول مرة ؟

هذه الامور الواضحة وضوح الشمس والتي تتجاهلها الحكومة هي التي زادت الطين بلة وعقدت الامور . هذه الحكومات الرأسمالية لا تفكر في الانسان كإنسان وانما تفكر فيه كآلة تستغله الى سن الخامسة والستين ناشرة بذلك البطالة في صفوف الشباب وكانها لاتعرف ما تسببه البطالة من حيرة وتشاؤم وياس .

هذه المشاكل التي تعاني منها الطبقة الشغيلة الفرنسية نجدها اشد لوعة عند العامل المهاجر . كلنا يعرف بحق ابن يعمل المهاجر : يمسح الغبار وينظف الرصيف ويجمع الزبالة داخل محطات المترو ، تجده في أعلى درجة السلم في حضائر البناء ، يدهن العمارات ، يغسل الصحون ويطبخ الاكل النار تاكله صيفا وشتاء والبرودة والتفتن عندما يعود الى البيت ثم ماذا يتقاضى ؟ ابيض الاجور . حدثه اذن عن التقدم العلمي وعن الصحة . ليس هذا من قبيل الاسهاب في الحديث ولكنها الحقيقة وقد تزداد الامور مرارة عندما يعلم الانسان ان الحكومة قادرة على مواجهة كل هذه المشاكل ولكنها تتغافل عنها حتى توفر لنفسها اكثر ما يمكن من الارباح .

ان حياة العامل بالنسبة للمعرف امر لا يستوجب كل الاهتمام ، المهم ان يشقى كثيرا وينتج اكثر . حتى ان العديد من الاطباء قد لاحظوا هذه الحالة الخطيرة التي عليها العمال مثل التعب المتواصل الذي يؤثر تأثيرا بليغا على حياة الانسان . انه من الغش السكوت على مثل هذه الاشياء التي لا تريد ان تاخذها الحكومة بعين الاعتبار حتى تجد لها حلا سريعا .

ان اليد العاملة المغتربة هي نوع من العبودية المتطورة هذه اليد العاملة الرخيصة هي التي نجدها دوما عرضة لكل المتاعب والمشاكل فهي التي تجمع اكثر عدد من المرضى فعمال شمال افريقيا مثلا يتعرضون الى الامراض بصفة غريبة وخاصة الذين يشتغلون في «الميطالورجي» وفي البناء والكيمياء والنسيج رغم ان هذه اليد العاملة لا تهمل الا ٢٠٧ بالمائة من الطبقة الشغيلة . ثم لا يكفي هذا فالحكومة والاعراف يريدون ايقاف عطل المرض والراحة اذ يعتبرون التوقف عن العمل عند الشعور بالتعب بخلا مروجين هذه الاشاعات في الاجهزة الرسمية كالراديو والتلفزيون والصحف وكل وسائل الاعلام .

كل هذه الاخبار التي تريد ان تروجها الحكومة لن تستطيع بها اخفاء الحقيقة او صد العمال عن المطالبة برفع الاجور وتحسين ظروف العيش والعمل .

واذا تحدثنا عن الاجور في مستهل هذا العرض ذلك لاهميتها البالغة لان بها فقط يمكن للعامل تفادي كل الاخطار وتوفير الراحة له ولعائلته ، ولكن كيف يمكن للعامل المغترب ان يحقق حياة الراحة وهو يتقاضى اقل الاجور لخطر الاعمال ؟ كيف يمكن له ان يعتني بصحته باي شيء . يمكن ان يواجه حياة التعب واليد فارغة ؟ هل سيفكر في صحته وقوته ام في صحة عائلته وقوته ؟ هل سيفكر في صحته

ام في يوم عودته ؟ هنا تكمن اصعب المشاكل بالنسبة للعامل المهاجر يشتغل ويشغل ثم لا يجني الا التعب والقلق . اين سيستريح ؟ في العمل الكلي بالفوارق ام في المنزل الكلي بالظلمة ؟

اربعة ، خمسة يعيشون في بيت واحد في ركن منه يطبخون وفي ركن يغتسلون وفيها كذلك ينامون ، هذا مع البرودة التي تجتاحها شتاء والتفتن الذي ينتابها في الصيف . هذه الاماكن الغير صالحة للسكن هي سبب البلاء . ولكن من الذي سيعيرها اهتماما وهي مساكن الجالية المغتربة ، مساكن الفقراء الذي تبني بهم البلاد اقتصادا . هذه المساكن القريبة نوعا من العمل اما المساكن البعيدة فلا تسهل عنها لها تكبد للعامل من مصاريف باهظة للمواصلات والاطعام واذا توقفنا عن الارقام التي سجلتها حوادث سنة ١٩٧٥ فهي مرعبة اذ تتمثل في ١٣٠٩ موتى . هذه حالة العمال داخل هذا التقدم العلمي ، واذا توقف الامر على هذا لهان الخطب ولكن هناك ما هو ادهى وامر والذي يتمثل في الحوادث الخطيرة داخل المؤسسات الصناعية من جراء المواد السائلة كالفاز والبتروول او من جراء عدم الاضاءة او من البرد في الشتاء والحر في الصيف . هذه الاحداث الاحداث لا تكاد تحصى والذي يجني ثمارها العامل لعدم الوقاية فيقع مثلا :
حادث شغل كل خمس دقائق . قطع احدى اعضاء الجسم كل دقيقة عمل .

ميتان كل ساعتين من العمل ٤٥٧٩ مريض مهني لسنة ١٩٧٥ منها ٢٥٠٠ مرضا جديدا . كما يثبت هذا الاحصاء ان العمال الاكثر عرضة لهذه الحوادث هم من الشباب او من المهاجرين . ان المشاكل التي تتخطب فيها الطبقة الشغيلة وخاصة المغتربة منها في البلدان المتقدمة صناعيا لا تحصى غير ان هذه المشاكل لم تمنع اليد العاملة الواعية من تجنيد كل قواها لتزيج

عن نفسها هذه الهموم وذلك بفضل انتمائها الى نقابة الس.ج.ت. التي تناضل دوما لتحقيق الرفاهية والعدالة الاجتماعية لكل العمال .

ان من اخطر المشاكل التي تخيف العامل داخل المؤسسة هي مشاكل المرض والتعب والقلق النفسي هذه المشاكل والاطحار المحيطة بحياة العامل في كل لحظة لا يمكن ان يتغافل عنها الانسان او يؤجلها لان العامل اذا فقد صحته فقد فقد اعز شيء يملكه .

ولكن كيف يمكن المحافظة عن هذا الكنز العظيم والعامل عرضة للاعمال من طرف الادارة والمسؤولين داخل المؤسسات وفي الحكومة ؟ سوف لن يكون تحقيق هذا الامر سهلا الا اذا اتحدت الطبقة الشغيلة بكل فصائلها وانظمت الى نقابة الس.ج.ت. لتكون به اقوى اذ بهذا الاتحاد فقط يمكن تحقيق الحياة الكريمة للعامل .

ان الحديث عن المشاكل الصحية داخل المؤسسات وخارجها واجب على كل مناضل يؤمن بالعدالة الاجتماعية حتى لا تترك حياة العمال عرضة لاطماع الاعراف يستغلونه الى اخر قطرة من دمه ثم يرميهم رمي النواة في عالم مليء بالمتاعب والامراض . هذه الالام المخيفة نتعرض لها في كل لحظة ونشاهدها كل يوم وخاصة عند الطبقة الشغيلة المغتربة لانها اكثر عرضة لثقل هذه الاخطار الصحية .

هذه اليد العاملة التي انت جاهزة من بلدانها تنبض نشاطا وحيوية ستعود يوما حاملة معها الالام والامراض الزمنة بعد ان افنت شبابها في خدمة الاخرين . انه من المؤسف جدا ان يقدم الانسان اعز شيء يملكه ليكون جزاؤه التعب والارهاق . هذا هو المجتمع الرأسمالي لا يفكر الا فيما يجمه من ارباح اما الانسان فهو عبارة عن آلة تستغل بلا توقف ويوم ان تذوب تستبدل باخرى .

هذا الحديث عن المشاكل الصحية والاجتماعية هو عبارة عن نقاط استفهام يجب ان يضعها كل عامل نصب عينيه حتى لا يترك المجال متسعا لذوي الاعراض السيئة كالاغراف والمسؤولين في الحكومة اذ يجب التنبيه لثقل هذه الحالات والاتصال الفوري بالتقانات العمالية عند حدوث اي شيء قد تكون خاتمته سيئة .

ان المحافظة عن الصحة واجب احب الاعراف ام كرهوا . لا تتركهم يجمعون المال وابتت تجمع المرض والتعب .

ان انصالك بنقابة الس.ج.ت. هو خير ضمان لصحتك وسلامتك وضمان حياة عائلتك . لا تتربح استفحال الامر وخطورته فمسع الصحة يهون كل شيء .

اخي المغترب نحن نترقبك في كل لحظة لتفسير سويسا حتى نحقق لانفسنا ولعائلتنا السعادة والرخاء .
عبد الوهاب الزرن

نشأة العطلة السنوية

في سنة ١٩٦٨ ، أصبح ٨٥ في المائة من مجموع العمال يتمتعون بالاسبوع الرابع من الراحة السنوية وذلك بمقتضى اتفاقيات مشتركة . وعمم قانون ١٦ ماي ١٩٦٩ نظام شهر الاجازة السنوية على جميع الشغاليين ، ويقع ضبطه على اساس يومين نفتح اثناءهما المؤسسة كل شهر عمل .
والان ، لا يمنح الشهر الخامس الا عن طريق اتفاقيات مشتركة . ومثلها تطالب الس . ج . ت . يجب ان يسمح القانون ، في مرحلة اولي ، بتمتع صغار العمال بالاسبوع الخامس .

يجب انتظار صدور اواخر التطبيق بالنسبة لبعض اصناف العمال (البناء ، وعمال المواني ، الخ . .) وقاومت - الحياة العمالية - اذ ذلك تلك المزارع ، وفي ٦ جويلية ١٩٣٦ صدر ظهير وزاري يشير بكامل الوضوح الى وجوب تطبيق القانون فوراً . وبذلك استطاع ملايين من العمال الذهاب في اجازة سنوية لأول مرة ، بداية من شهر جويلية . ومنذ ذلك التاريخ تم توسيع ذلك الانتصار الباهر فيما بعد ، فقد تم الحصول على الاسبوع الثالث للاجازة بواسطة اتفاقيات مشتركة ، وبعد ذلك عمم القانون هذا الاجراء سنة ١٩٥٦ . ومنذ سنة ١٩٦١ ، وقع الحصول على الاسبوع الرابع في بعض المؤسسات ، ولا سيما في - رينو - .

كان الاجراء الفرنسيون ، قبل سنة ١٩٣٦ ، يعملون كامل السنة ، اي اثني عشر شهرا ، ولم يكن هناك الا الموظفين الذين يتمتعون بالاجازة السنوية - المدفوعة الاجرة - وذلك منذ سنة ١٨٥٣ . وبذلك كان قانون ٢٠ جوان ١٩٣٦ الذي يتمتع العامل بمقتضاه باسبوعي راحة في كل سنة ، وهو ينطبق على جميع المستخدمين ، احد النتائج الاساسية المنجزة عن اضرابات ١٩٣٦ . رفضت منظمة الاعراف تطبيق القانون اثر صدوره . وزعمت بانه

الى جانب ذلك ، هناك كثير من العمال يريدون تمديد عطلتهم والبقاء اكثر من المدة القانونية . وهناك اعراف يسمحون بذلك . الا أنني اتعرض الى مشاكل كبرى بالنسبة للذين يصابون بمرض ما اثناء المدة التي تتجاوز « الاجازة القانونية » ، فالضمان الاجتماعي لا يتمتع به العامل الا خلال الاجازة القانونية . وبذلك لا يعرض الضمان الاجتماعي لا المرتب ولا مصاريف العلاج ، اذا مرض العامل خارج المدة المسموح بها قانونيا .

وفي هذه الحالة لا يستطيع ان يفعل أي شيء لفائدة العامل ، من سوء الحظ هذا ، وهناك عدة مشاكل تترتب عن الذهاب في الاجازة السنوية : اذكر منها مشكلة الرسائل البريدية مثلا . كما أنني ألتقي ، في كثير من الاحيان بعمال لهم ملف « حادث شغل » ، غير جاهز ، بسبب كشف طبية جارية ، أو بسبب مراقبة طبية وقعت المطالبة بها ، وفي هذه الحالة يمكن ايجاد عدة حلول ممكنة ، غير انه من الاحسن ان يخبر العامل عن تغيبه . ومن ناحية أخرى كثيرا ما يقع ارجاع الرسائل التي تصل الى البيت ، ويكتب عليها « غير معروف في هذا العنوان » ، وذلك من شأنه ان يعقد الكثير من الامور ، ويؤخر الحصول على الرواتب وغيرها .

وإذا كانت العائلات المقيمة بفرنسا تتمتع ببعض المساعدات ، فان الوضع مرسوم الحظ يختلف بالنسبة للعائلات التي بقيت بالبلاد الاصل ، الا انه توجد الجمعية المهنية للنشاط الاجتماعي وهو جهاز يضم على قدم المساواة (منظمة الاعراف ، والنقابات ، والعمال ، وتابع لقطاع البناء والاشغال العمومية بجهة باريس ، ويمنح اعانة قدرها ١٠٠ فرنكا للذين يستعملون الطائرة للرجوع الى بلدانهم .

ويوجد الكثير ممن يتعرض الى مشاكل في السفر بواسطة سيارة أو حافلة لان الاثمان مرتفعة جدا .

وبذلك انتهى الحديث مع المرشدين الاجتماعيين ، وان « منبر العامل » يشكرهما جزيل الشكر على تلك المعلومات المفيدة التي قدمتاها .

وهما تقيمان الدليل على انه في امكان المرشدين الاجتماعيين ، سواء كن في المؤسسة أو في البلدية أو في احياء السكن ، ان يجبن مباشرة عن كل تلك المسائل .

ومن جهة اخرى ، ينبغي ان نلاحظ بان صناديق المنح العائلية ، تساعد ماليا على تنظيم تلك المصائف . وبذلك فان العائلة التي تسجل ابناءها تتقاضى ما يسمى بوصول الاجازة (قرابة ٦٠٠ ف بالنسبة للذين لا يدفعون الضرائب) .

كما تعطى تلك المساعدات حتى ولو بقي الطفل مع عائلته أو صاحبها الى البلاد ، غير ان مقدار المساعدة في هذه الحالة منخفض جدا (قرابة ٥٠ ف) . وهناك امكانيات أخرى بالنسبة للعائلة التي تريد الإقامة بمركز عائلي بفرنسا (منازل عائلية ، ماوي - أو مبيبات - ريفية . الخ) ، وحتى في هذه الحالة تتمتع العائلة باعانات مالية هامة .

سوزان : ان العمال المهاجرين الذين ألتقي بهم في المبيبات مجبرون على ان يقطنوها منفردين (أي بدون زوجات) . ولذلك تمثل الاجازة السنوية بالنسبة لهم مناسبة للالتقاء بالعائلة التي بقيت بالبلاد الاصل ، وللاهتمام بشؤونهم الشخصية ، سواء بالزراعة مثلا أو ببناء مسكن . الخ .

والعمال البرتغال الذين ألتقي بهم يفضلون الذهاب في العطلة خاصة في عطلة الشتاء - نوال - أو في الربيع وحتى في الخريف .

لكنه يبدو لي بان الاعراف يفضلون أكثر فاكتر ان يذهب العامل في اجازته السنوية اثناء المدة المعتادة .

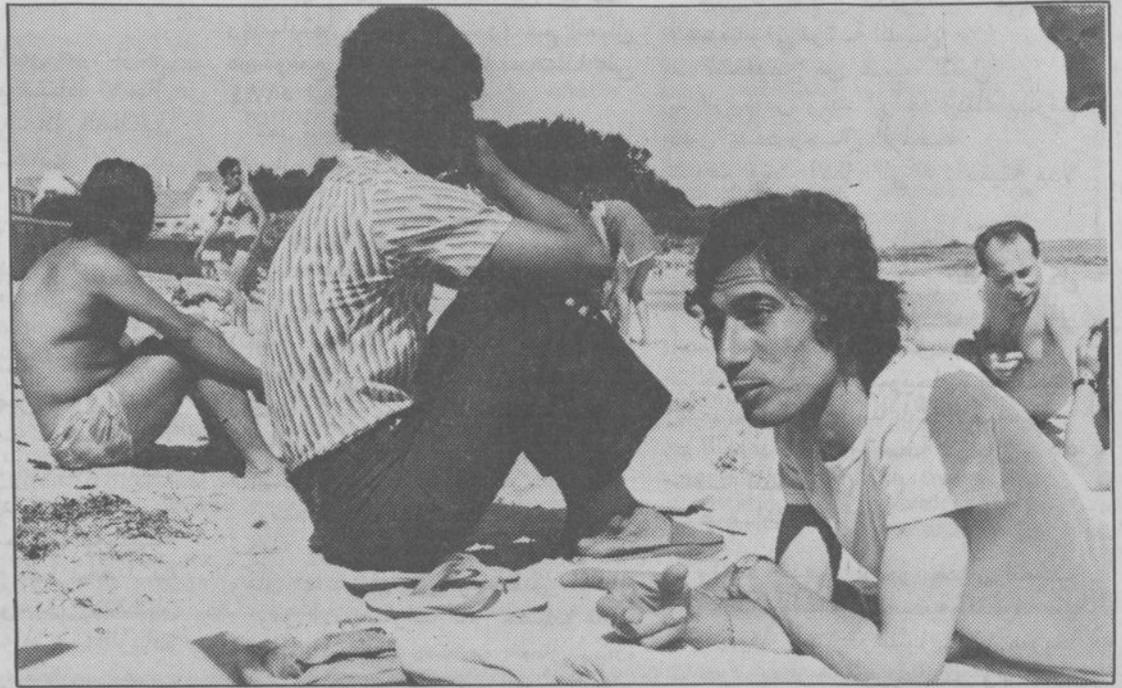


PHOTO CANTACUZENE

الاجازة السنوية : يجب تنظيمها واعدادها

المالية من الذهاب في كل عطلة مع كافة الاطفال ، هذا وهناك الكثير من الامهات اللواتي لهن عدد كبير من الابناء ، ويبحثن عن حرية أكبر اثناء الراحة .

في شهر مارس ، وزعنا منشير ووثائق ، ولا سيما في السوق ، تتعلق بتلك المصائف ، وفي غالب الاحيان ، لاحظنا بان الاطفال هم الذين يساعدون على - تعمير - أوراق التسجيل ، وهي ما تزال معقدة ، غير اننا نستطيع مساعدة العائلات على « تعميرها » . ان الاطفال يفرحون شديد الفرح عندما يعلمون بانهم سيذهبون الى المصيف ، لانه يتمتعهم بشيء من الحرية والاستقلال ، هذا الى جانب كون الإقامة بالمصيف منظمة تنظيما محكما ، سواء من ناحية التغذية أو من ناحية النشاطات الرياضية .

غير اننا لا نتحدث الا قليلا عما يفعله هؤلاء الاطفال مع عائلاتهم واقربائهم في تلك المصائف - وهو شيء يؤسف له ، لانه في امكاننا ان نساعد على تحسين نوعية الإقامة بالمصيف .

ان مبدأ الحق في الراحة السنوية - المدفوعة الاجرة ، معترف به اليوم . في حين ان الاعراف قالوا سنة ١٩٣٦ ، أي سنة صدور القانون المتعلق بالاجازة السنوية ، بان ذلك سيؤدي الى الافلاس ، والى انهيار الاقتصاد . واذا كل فرد يعتبر بانه من الطبيعي التوقف عن العمل مرة كل سنة ، وهي راحة يستحقها كل عامل ، غير انه ليس من السهل دائما تنظيم واعداد تلك الاجازة .

ولذلك الغرض التقت منبر العامل - بعاملتين اجتماعيتين ، تلتقيان ، بحكم عملهما ، بكثير من عمال البناء ، وكذلك بعدد من عائلاتهم . وتعمل احدهما لدى عائلة في مقاطعة - آسون - وتعمل الاخرى بمبيبات بجهة - سان ديني .

فيما يلي ، ننشر ما قالت كل واحدة منهما :

مونيك : انني ، بحكم عملي ألتقي بعدد كبير من العائلات المغربية التي تبحث عن مصائف لابنائها . وتفكر بعض العائلات في العودة الى بلادها . وحيانا ، قد لا تسمح لها امكاناتها

ولذلك كونت مصلحة لبيع التذاكر قريبة من مكان العمل ، وهو ما يخول لعمال - مصانع فلان - بالحصول على تذاكرهم مباشرة وبدون ضياع وقت . كما تم ابرام اتفاق مع - فرنسا الجوية - يسمح بتنظيم أحسن وانجح للسفر ، وهو ما يمكن العامل من الذهاب في الاجازة السنوية في أقرب وقت ممكن بعد غلق المصنع ، ويسمح له بالوصول نهارا الى بلاده اذا أمكن ذلك .

زيادة على ذلك ، يقول موسى ، هناك خافلات تنقل العامل من منزله أو من المبيت حتى المطار . وحتى بالنسبة للآلات والحقائب تحصلنا على امكانيات جديدة . فالحد الأقصى للآلات الذي يمكن للعامل ان يسافر به هو ٢٠ كلغ . لذلك خلقنا نظاما لجمع الآلات الفائض وارساله على متن - طائرة خاصة - وهو نظام لا يكلف كثيرا ، فضلا على انه معفي من - الديوانة - .

ان الصعوبة التي يتعرض لها عمال - مصانع فلان - تتمثل في تحديد وقت وتاريخ اجازتهم . فالاجازات يقررها رئيس المصنع ، حسب كبل عامل ، كما توجد كذلك مشكلة منح الوقت اللازم للسفر . الخ . وبذلك فان التاريخ الرسمي للاجازة هو من ٣ أوت الى ٤ سبتمبر ، ويوجد كثير من العمال الذين يريدون التمتع بالوقت الكافي للرجوع لان يوم ٤ سبتمبر هو يوم راحة . غير ان الادارة قررت منح اجازات اضافية قبل شهر أوت ، وبداية من ١١ جوان بالنسبة للبعض من العمال .

لم نتمكن لحد الان من الحصول على التعريفات الجاري بها العمل في الشركات - الشارتر - في حين اننا نحجز في كثير من الاحيان طائرات باكملها . واننا نعتقد بان ذلك يساعد على تحسين ظروف السفر .

فكما يلاحظ الجميع فان عمال لجنة المؤسسة بمصانع فلان يخدمون دائما مصلحة الشغالين ، فانهم يبذلون كل ما في وسعهم لايجاد الحلول لكل المشاكل . هذا وان مثال لجنة المؤسسة بمصانع فلان ليس فريدا من نوعه ، غير انه يمكن ان يقتدي به الكثير من نواب العملة في المؤسسات الاخرى .

مبادرات مفيدة

ان الرجوع الى البلاد للالتقاء بالعائلة التي بقيت هناك على بعد الاف الكيلو مترات أمر صعب وي طرح العديد من المشاكل .

وكل واحد يتمنى ان يلتحق بعائلته بسرعه بعد ان يغلق المصنع ابوابه أو يتوقف الشانتي عن العمل ، وبدون ان يخسر وقتا طويلا . وفي هذه الحالة تعتبر الطائرة أفضل وسيلة للسفر ، غير ان ذلك يتطلب اجراءات ادارية متعقبة الى جانب الارتفاع الكبير لتذاكر السفر .

لقد انكبت الس . ج . ت . على هذه المشاكل منذ مدة طويلة وطالبت ، من جملة ما طالبت به ، بمنح العامل الوقت الكافي للتنقل والسفر ، وذلك الى جانب مدة الاجازة القانونية وقد اتخذت الكثير من المبادرات ، بهذا الصدد ، ببعض لجان المؤسسات من شأنها ان تقدم للعامل مساعدات ملموسه .

التقت « منبر العامل » بعاملين بلجنة المؤسسة في مصانع - رينو - بفلان ، ويمثل نشاطهما منذ عدة أسابيع بمشاكل - التذاكر - ولنترك لهما الكلمة ليحدثانا عن ذلك :

أجاب كريستيان : قررت لجنة المؤسسة منذ سنوات عديدة تقديم مساعدة مالية للذين يسافرون على متن الطائرة (٢٠٠ ف بالنسبة لافريقيا ، ١٥٠ ف بالنسبة للمغرب ، ١٢٥ ف بالنسبة لاوروبا) ، غير ان تلك المساعدة ليست كافية ، حتى في حالة ما اذا كان العامل يتمتع بتخفيض « الاجازة السنوية » الذي يقدر بـ ٤٠ في المائة ، وفي هذه الحالة يجبر العامل على دفع تذكرة الذهاب والاياب ، وهو ما يمثل قرابة أجرة شهر بالنسبة لكثير من العمال . كما اقامت لجنة المؤسسة نظاما لتقديم القروض للعمال وبمقتضى ذلك لا يدفع العامل قبل سفره الا ثمن تذكرة الذهاب ، أما ثمن الرجوع فيدفعه على أربعة اقساط بعد عودته .

غير ان صعوبة الاجراءات الادارية ، وما يترتب عنها من ضياع الوقت للحصول على تذاكر السفر جز لجنة المؤسسة الى اتخاذ تدابير اخرى ،

ACCÈS LIBRE AUX QUAIS

Depuis plusieurs semaines, une nouvelle pratique a cours : fini les poinçonneurs à l'entrée des quais des gares françaises, c'est le voyageur qui composte lui-même son billet. Alertés par les difficultés rencontrées par certains lecteurs de « La Tribune », nous avons pris rendez-vous avec M. Yves Chenel, chef de la promotion du trafic et M. Gaston Canet, responsable de l'organisation des chantiers voyageurs, afin de recueillir quelques informations complémentaires.

« La Tribune » : La SNCF a pris de nouvelles mesures pour l'accès aux quais, quelles sont-elles ?

S.N.C.F. : Notre demande est simple, les titres de transport sont utilisables deux mois à partir de la date de leur achat ou de la date de départ prévue en cas de réservation. Nous demandons au voyageur de valider ce titre au moment du départ en compostant le billet aux bornes oranges qui se trouvent à l'entrée du quai.

« La Tribune » : Cela pose-t-il des problèmes de compréhension ? En particulier pour les travailleurs immigrés ?

S.N.C.F. : Le système vient d'être rodé et suivant les gares, il nous est indiqué une bonne compréhension puisque 90 à 97 % des voyageurs ont composté leur billet. Un personnel d'accueil est en place qui dans certaines gares peut également servir d'interprète. Ceux-ci ont un badge comportant le drapeau du pays concerné. En ce qui concerne les billets internationaux, l'ancien système reste en vigueur, c'est-à-dire qu'il faut être en possession d'un titre de transport en cours de validité. Les contrôleurs ont reçu des

instructions à cet effet. Le compostage reste donc facultatif sur les parcours internationaux, à l'aller comme au retour.

« La Tribune » : Nous voudrions aussi parler de tarif, des réductions particulières existent-elles au moment des congés ?

S.N.C.F. : Sur le parcours français exclusivement, il existe de par la loi une réduction de 30 % pour ceux qui, assujettis à la sécurité sociale, se rendent en congés payés. Cette réduction est valable une fois par an.

Par ailleurs, dans le cas de contrats passés avec certaines agences et portant sur un nombre important de voyageurs, les travailleurs immigrés peuvent bénéficier de tarifs spéciaux (billet individuel de groupe pour travailleur - B.I.G.T.) à l'occasion de déplacement qu'ils effectuent, ainsi que leur famille, vers leur pays d'origine.

« La Tribune » : Et pour les bagages ?

S.N.C.F. : En principe il n'y a pas de limitation du nombre de bagages ou du poids des bagages que le voyageur transporte avec lui. Il ne doit cependant, occuper que l'espace qui lui est réservé.

Pour les bagages enregistrés, chaque voyageur a le droit à 3 colis n'excédant pas 30 kilogrammes chacun. Ces bagages n'étant pas acheminés dans les mêmes trains que les voyageurs, il y a intérêt à les enregistrer plusieurs jours à l'avance.

Bien d'autres questions pourraient être abordées sur les problèmes posés par les voyages en train, La Tribune espère pouvoir les aborder dans un prochain numéro...

INFORMATION A RÉPERCUTER

PRÉSERVEZ VOS DROITS LORS DE VOTRE DÉPART EN CONGÉS PAYÉS

La période des congés payés approche et chacun pense partir au pays pour y passer un moment de repos bien mérité.

Souvent, au cours de cette période, nous relâchons notre vigilance devant les mauvais coups que le patronat veut nous porter.

La CGT attire votre attention pour que, avant de partir :

1) Ne signez aucun papier sans avoir consulté auparavant votre délégué CGT ;

2) Informez votre délégué CGT de la date de votre retour au travail, cela permettra au syndicat CGT de contrôler que le patron ne

vous a pas licencié pendant que vous étiez au pays ;

3) En cas de maladie, envoyez un certificat au patron et la photocopie au syndicat CGT. Ainsi, le patron ne pourra pas dire qu'il ne l'a pas reçu ou lu ;

4) En cas de congé sans solde, avant votre départ, demandez l'autorisation écrite pour une absence non-rémunérée et qui prolonge le congé annuel rémunéré ;

5) Avant le départ, procurez-vous un imprimé spécial auprès de votre caisse de sécurité sociale. Celui-ci vous permettra de bénéficier des remboursements prévus par les conventions interna-

tionales. En cas de maladie, vous devez aussi avertir, obligatoirement, l'organisme de sécurité sociale du pays où la maladie est contractée.

6) **TRES IMPORTANT :** Il ne faut jamais accepter le solde de son compte au moment du départ en congés. Il ne faut jamais se fier aux promesses verbales de réintégration de votre employeur.

Voilà quelques aspects à ne pas négliger avant votre départ mais, nous pensons qu'il y en a d'autres. En conséquence, il faut prendre contact avec le syndicat CGT qui est à votre disposition afin de vous faire garantir vos droits.

نقابة السي.ج.ت. بمعمل سيماكا. بواسي تعقد مؤتمرها الرابع

في يومي ٥ و ٦ ماي ١٩٦٨ أنعقد المؤتمر الرابع لنقابة السي.ج.ت. لمعمل سيماكا في بورصة الشغل ببواسي .

ولقد حضر هذا المؤتمر ٥٨ ممثلا مثلوا العمال من مختلف قطاعات معمل سيماكا .

ولقد مثل الرفيقان جان ايف جاندرين وجود مالب الاتحاد الاقليمي للافلين، أما الرفيق جان كلود كودري فقد مثل من جهته اتحاد النقابات لعمال الحديد

ولقد افتتحت اشغال هذا المؤتمر بالتقرير الادبي الذي قدمته الرفيقة نورة اثرييك باسم المكتب النقابي السابق :

فسرت هدف نقابتنا من هذا المؤتمر الذي يرمي الى تقييم نشاط الاعمال التي قامت بها منظمنا خلال السنتين المنصرمتين وكذلك تخطيط الاتجاه الذي ينبغي لنقابتنا متابعته خلال العامين القادمين وذلك في صالح كل العمال ، مهاجرين وفرنسيين ، ولقد خصص التقرير وقتا هاما للحملة التي قامت بها نقابة السي.ج.ت. من أجل أن يعيش البرنامج المشترك لاجزاب اليسار . الذي كان يمثل آمال ملايين العمال ، ان هذه الحملة التفسيرية ، والتي كانت في محلها ، اتاحت لنقابتنا أن تعزز بمنخرطين جدد .

ان اليمين لا زال محتفظا بأغلبية ضئيلة لا تفوق ٧٠٪ ما تحصلت عليه احزاب اليسار وهذا الانتصار كانت له عواقب وخيمة منها : الزيادة في الاثمان - تسريحات - المس بالحريات الشخصية والعامه واغلاق عدة معامل .

أما على صعيد المعمل بمدينة بواسي فان هذه الحملة التفسيرية مكنت ممثل اليسار بأن يفوز في الانتخابات التشريعية طوال السنتين المنصرمتين مكننا نضال العمال في نقابتهم السي.ج.ت. من الحصول على عدة نتائج ايجابية لصالح كل العمال .

وهذه الانتصارات جعلت عدد منخرطينا سنة ١٩٧٧ يصبح أكثر مرتين من عدد منخرطينا سنة ١٩٧٦ . ففي ماي وجوان ١٩٧٧ قمنا بحملة نضالية لامضاء عريضتنا التي كنا نطالب فيها ب :

- ٣٠٠ زيادة في الاجور
- فتح مفاوضات حقيقية من أجل :
- ضمان ورفع الاجور
- تحسين احوال العمل
- التقاعد في سن الستين بالنسبة للرجال و ٥٥ بالنسبة للنساء
- الاسبوع الخامس للعطلة
- ضمان العمل

فرغم كل المحاولات الفاشلة التي قامت بها الادارة بمساعدة من رجالها وعصابتها (السي.ف.ت.) لمنع العمال من توقيع العريضة فاننا حصلنا على ٥١٨٤ امضاء .

بعد الجريمة الشنعاء التي قام بها رجال السي.ف.ت. بمدينة رامس ، نقابة السي.ج.ت. قامت بمهرجان أمام أبواب المعمل . وللمرة الاولى فضحنا اعمال العنف التي يلجأ اليها الباطرونات بواسطه عصابتهم (السي.ف.ت.) وطالبنا بحل هذه المنظمة التي مالها من النقابة الا الاسم . ولقد قمنا كذلك بحملة لنطالب العمال بمساعدة مادية لزوجات رفيقتنا المقتول .

وبمناسبة حلول عيد الفطر قمنا بحملة حضرها أكثر من ٨٠٠ عاملا وكان لها صدى بين أوساط كل العمال ومن الانتصارات التي حصلنا عليها بفضل نضالنا ومساندة العمال زيادة ٢٥٠ ف بمناسبة خروج النوع الجديد من سيارة س ٢ .

وكل هذه الانتصارات حصلنا عليها بفضل النضال ، وبامكاننا ان نحصل على انتصارات أكثر اذا ما عززنا صفوف نقابة السي.ج.ت. داخل معمل سيماكا الشيء الذي سيرغم الادارة على فتح مفاوضات حقيقية حول المطالب الاتية :

- الاجور - احوال العمل - ضمان الشغل والحريات - .

وبعد هذا التقرير فتح باب المناقشات التي أتاحت لكل الرفاق التدخل على أساس ما جاء في التقرير ولقد صادق المؤتمر على أرضية مطلية تعرض منها بعض النقاط :

- الضمان التام للاجور في حالة تغيير تعسفي ،
- رفع الاجور ب ٣٠٠ ف لخلق ما ضاع من القوة الشرائية في عامي ١٩٧٦ و ١٩٧٧ .

- تطبيق السلم المتحرك للاجور - على حسب احصائيات السي.ج.ت. .
- زيادة عامة في الاجرة مرة كل شهرين

- رفع منحة العطلة للاطفال الى ٢٥٠ ف
- جعل حد لكل التعويضات في يوم السبت وفي فرقة الليل .
- التخفيض من عبء العمل

- الرفع من وقت الراحة وذلك بالرفع من عدد رجال الراحة
- رفع وقت الاكل الى ٤٥ دقيقة بدلا من ٣٦ دقيقة

- الاسبوع الخامس للعطلة
- مشاركة نقابة السي.ج.ت. في كل فروع ولجان الوقاية والامن وكذلك في لجنة « احوال العمل »

- جعل حد لكل التسريحات والتنقيلات للتسفية وكل الساعات الاضافية
- التقاعد من (٦٠ سنة للرجال و ٥٥ سنة للنساء)
- ضمان العمل

ولقد انتهى المؤتمر بعد ان انتخب المؤتمر اللجنة التنفيذية المتكونة من ٣٢ رفيقا : ١٤ فرنسيا - ١٢ مغربيا - جزائريان موريطاني واحد - سينغالي واحد - اسباني واحد - وبرتغالي واحد .

من خلال هذه الارقام تتبين لنا الاعمية التي تعطيها نقابة السي.ج.ت. للعمال المهاجرين ، وهو دليل على طابعها الطبقي والطلائعي .

وختم المؤتمر أشغاله بعد ان انتخبت اللجنة التنفيذية كلا من المكتب النقابي وسكرتارية النقابة .



Une seule lutte pour la CGT dans l'usine pour les salaires, les conditions de travail, les libertés, dans la vie de tous les jours, la famille, les vacances... Défendra l'intérêt des travailleurs partout.

اضراب - المكابس - بريس - تعبنا من الضغط على أزرار الماكينات !

يطلبون منا انتاج نفس الكمية في مدة ٥٠ دقيقة فقط ، لاننا نرتاح عشر دقائق .

اننا مراقبون دائما من طرف الرؤساء وهم الذين يقررون ضرورة العمل في الليل أو في النهار ، بينما هناك كثير من الذين يريدون العمل ليلا ، لانهم يتمكنون بذلك من كسب ٩٠٠ فرنكا زيادة على المرتب الشهري .

اننا نطالب بالزيادة في الاجور ، و برفع ترتبيننا الى درجة ، وبالحرية في العمل ، وبتكوين مهني و بزيادة عدد الادوات ، و ببناء قاعة للطعام .

ان الادارة ترفض كل مطالبنا ، غير انها لا تتردد ابدا في تبذير المال : فهي تدفع اجرة حاجب كل يوم ٠٠ الخ . اننا نطالب بتلبية رغباتنا ، ولذلك سنبقى صامدين ونواصل الاضراب .

منذ ١٩ ماي ، شن عمال المكابس بريس - اضرابا ، وفيمايلي يفسر لنا كل من محمد ، وفيدالا الحسين وكامادو سبب هذا الاضراب :

ان العمل بالمكابس متعب جدا ، هذا ما يجب ان تفهمه ، فالي جانب النوضى والاصوات المرهقة ، هناك الزيوت ، والحرارة ٠٠٠ ثم ، ومنذ عشر سنوات ، أو أربعة عشر سنة ، اخترعوا الازرار . فهل سيبقى الانسان - أو - آس - طيلة حياته ؟

ولو أردت أن تعمل في المغرب ، اذا كنت في حاجة الى العمل ، فليس الضغط على ازرار الماكينات هنا هو الذي سيمكنني من ذلك ٠٠٠

أضف الى ذلك ما يتطلبه هذا الشغل من سرعة متعبة ، فيجب انتاج ٤٠٠ قطعة في كل ساعة ، هذا اذا كانت مدة الساعة ٦٠ دقيقة ، فهم

algérie



5^{me} congrès de l'UGTA

Nul doute que le cinquième congrès de l'UGTA qui s'est tenu au mois de mars dernier, revêtait un caractère particulier, cela du fait même qu'il se situait dans le cadre de la préparation du congrès du parti F.L.N. et se tenait au carrefour d'une importante étape de l'édification du socialisme en Algérie.

Si la révolution socialiste est irréversible et suit inexorablement sa voie, son étape actuelle exige des militants révolutionnaires en général et tout particulièrement des mili-

tants syndicaux, une maîtrise économique et politique. Non pas pour leur bien-être personnel, mais comme moyens d'élévation du niveau de conscience collective des masses laborieuses, pour que celles-ci puissent garantir, consolider les acquis de la révolution et aussi déployer toute leur énergie, toutes leurs forces et peser de tout leur poids dans la bataille pour la réalisation du socialisme.

Cela est nécessaire, indispensable voire vital même, non pas seulement parce que les réactionnaires se battent à l'intérieur avec acharnement, mais aussi parce que l'impérialisme tente par tous les moyens d'isoler la révolution algérienne.

Voilà quelques points de repère pour situer la tenue du cinquième congrès de l'UGTA qui, incontestablement, a apporté quelque chose de nouveau, d'enrichissant à la révolution socialiste par le débat démocratique qui s'est instauré pendant les travaux.

Même si le débat était d'un niveau moyen, ce qui prouvent que les militants syndicaux à la base ont besoin d'une formation syndicale indispensable à leur activité, il n'en demeure pas moins que la question fondamentale était de savoir si l'UGTA avait joué son rôle, accompli sa mission, assumé ses responsabilités d'organisation de masse, entre les deux congrès.

Ce n'était pas la remise en cause de l'UGTA ou le procès

de sa direction centrale, mais l'étude de l'expérience du passé pour en tirer les enseignements nécessaires à la bataille pour la réalisation du socialisme.

Quelques autres points non moins fondamentaux ont été soulevés par les intervenants, mais sans approfondissement, ce qui est dommage. Car, il s'agissait entre autre du rôle et de la place de l'organisation syndicale dans un pays édifiant le socialisme.

Mais l'approfondissement de ces questions, était-il possible avec les moyens politiques dont disposent actuellement les militants syndicaux. Des éléments du syndicat manipulés par la droite réactionnaire invisible, mais omniprésente dans ce congrès et sa préparation. Elle a utilisé tous les moyens, même les tentatives d'intimidation et le plus paradoxale la manipulation des textes de la charte nationale.

Peut-être les conditions et l'organisation des travaux du congrès y a aidé.

En effet, pour limiter les frais de la tenue du congrès, on a voulu que les travaux ne durent que cinq jours.

Mais n'a-t-on pas de ce fait limité la possibilité d'un approfondissement et d'un débat de qualité ?

Les rapports des précongrès duraient en moyenne une heure et demi et débités à une cadence telle qu'il était pratiquement impossible de suivre et tout assimiler, encore moins de prendre des notes. Pourtant ces

rapports étaient édités et remis à tous les délégués.

N'aurait-il pas mieux valu présenter plutôt une synthèse de ces rapports de précongrès, ce qui permettait un meilleur suivi des travaux du congrès et surtout l'assimilation des riches idées avancées par les travailleurs dans la préparation de ce congrès ?

Cela aurait aussi permis d'aborder en profondeur les problèmes fondamentaux, enrichir et développer plus le débat et éviter les séances de nuit par conséquence la fatigue nerveuse des délégués, avec tout ce que cela comportait comme conséquences sur la qualité des travaux du congrès. Cela dit, il y a incontestablement énormément de points positifs dans les travaux du cinquième congrès de l'UGTA, notamment en ce qui concerne la G.S.E. (gestion socialiste d'entreprises), la bataille de la production, etc... Il reste maintenant à la nouvelle direction de l'UGTA, d'impulser les militants, de créer les conditions nécessaires pour que les masses laborieuses prennent en main la défense de la révolution socialiste, c'est-à-dire la défense de leurs intérêts individuels et collectifs.

Pour cela il faut que toutes les organisations de masse et tout particulièrement l'UGTA cessent d'être à la traîne des orientations du pouvoir révolutionnaire et de la charte nationale.

Kader Merzoumi.

avec FIAT des vacances économiques

FIAT AUTOMOBILES FRANCE VOUS PROPOSE DES PRIX EXCEPTIONNELS POUR DES OCCASIONS SÉLECTIONNÉES

127 Brava CL 5 et 6 CV
128 4 portes L et CL 6 CV
128 Coupé Berlinetta 7 CV

131 S 1300 et 1600
132 GLS 1800
132 GLS 2000

PETITS KILOMÉTRAGES • GRANDS CHOIX DE COLORIS
GARANTIE USINE • CRÉDIT - REPRISE

DÉPARTEMENT OCCASION
23, rue de Paris (RN 3) BOBIGNY
(à 1 km Église de Pantin)
845.63.02 - 845.63.03

MAGASIN FIAT
140, Av. Champs Elysées
PARIS 8^{me} — 225.82.00

SUR PRESENTATION DE CETTE ANNONCE PRIX SPECIALEMENT ETUDIE.

FIAT AUTOMOBILES S.A.

MAROC

ولقد كان هذا الاضراب ناجحا حيث كانت المساهمة ١٠٠ في المائة ولقد قام العمال بهذا النضال لارغام الادارة على تلبية مطالبهم .

Les représentants des autorités compétentes françaises et marocaines, réunis du 14 au 17 mars 1978 ont décidé de fixer comme suit le montant des allocations familiales dues par les institutions du pays du lieu de travail du chef de famille pour les enfants résidant dans l'autre pays.

	MONTANT TOTAL POUR LA FAMILLE	
	Travailleurs occupés en France Enfants résidant au Maroc	Travailleurs occupés au Maroc Enfants résidant en France
1 enfant	64 F par mois	58,04 DH par mois
2 enfants	128 F par mois	116,08 DH par mois
3 enfants	192 F par mois	174,12 DH par mois
4 enfants et plus ..	256 F par mois	232,16 DH par mois

L'âge limite de versement de ces allocations familiales est fixé à dix-huit ans révolus .

Le présent barème prend effet à la date du 1er janvier 1978.

TUNISIE

بالرغم من تدهور صحته ، وأرغم عبد العزيز على الذهاب الى منزله لجلب « بطاقة العلاج » غير انه مات بمجرد وصوله الى المنزل . ولذلك شن رفاقه ذلك الاضراب خاصة بعد ان علموا بان الادارة حجزت اجرتهم ذلك اليوم .

● يتواصل الاضراب الذي شنه عمال « الشركة التونسية لصناعة الخشب » منذ ٢٢ ماي الفارط ، وذلك احتجاجا على طرد الكاتيب العام لنقابتهم الاساسية ، وطردهم عضوين آخرين بعد ذلك ، الشيء الذي جر الادارة الى تشكيل « هيئة جديدة » للنقابة لتمثل القاعدة العمالية ، هذا زيادة الى الممارسات التعسفية التي تمارسها الادارة ضد العملة ، فكل عامل بالمؤسسة يجبر قبل انتدابه للعمل على امضاء عقد وقبل انتهاء « مدة التجربة » تستدعيه الادارة لامضاء عقد آخر ، واذا رفض العامل ذلك يقع طرده من العمل ، وهي طريقة تستعملها ادارة الشركة حتى لا ترسم العامل ترسيما قانونيا ، بذلك يخسر حقوق وامتيازات العامل المرسم وبهذا الصدد أرسل العمال لائحة ، الى « القيادة الجديدة » للاتحاد غير ان هذه ردت عليهم بالسكوت ، ولم تهتم بمشاكلهم ، مما اجبرهم على ارسال لائحة الى وزارة الشؤون الاجتماعية ، ووزارة الداخلية ، وتفقدية الشغل ، ومدير الشركة ، ليلفتوا فيها انتباههم الى اوضاعهم ، واعطوهم الاجل القانوني لتسوية المشاكل ، ومدته عشرة ايام ، وهددوا بالاضراب ان لم تقع تسوية مشاكلهم ، وفعلا فئات الاجل ، وشن العمال اضرابهم ذلك ، للمطالبة باعادة النواب النقابيين المطرودين ، ووضع حد للطرد التعسفي وغيرها من المطالب الاخرى .

وانتهت المفاوضات بالاتفاق على ما يلي :
الزيادة في الاجور ١٥
تعويض عن الكراء ١٤٠ درهم شهريا
التعويض عن القفّة
التعويض عن النقل .
خاص عمال السكك الحديدية اضرابا لمدة ٤٨ ساعة تلبية لنداء نقابتهم الوطنية التابعة للاتحاد المغربي للشغل

العمل رد فعل ضد تماطل الادارة في تحقيق مطالبهم الامر الذي جعل الادارة تتراجع أمام وحدة العمال وصمودهم وتجلس معهم على مائدة المفاوضات التي انتهت بحصول العمال على المكاسب الاولى التالية :
- زيادة في الاجور
- تعويض القفّة
- التعويض عن الانتاج .

المواد الغذائية

بعد ان قدم العمال الدفتر المطلي للادارة والتهديد بالاضراب من طرف عمال مؤسسة تحصل العمال على عدة مطالب :
زيادة في الاجور
منحة القفّة
التعويض عن النقل

مؤسسه صناعة التؤود

بعد ان التجأ العمال الى سلاحهم الوحيد والشرعى أي الاضراب أرغمت الادارة على التفاوض مع العمال

المغرب

لا زالت الطبقة العاملة المغربية تخوض اضرابات بكل جراءة وبكامل حماس لضمان طاقتها الشرائية . وهكذا خاض العمال وخصوصا في الاسابيع الاخيرة اضرابات هامة شملت القطاع الخاص والعام والتي شارك فيها الصناعيون والزراعيون والمستخدمون الموظفون ولقد اسفرت هذه النضالات عن تحقيق انتصارات اولية بفضل وحدة العمال وصمودهم في اطار الاتحاد المغربي للشغل وذلك بالمؤسسات التالية :

قطاع النسيج معمل « صوماتان »

بعد ان تاكد للعمال ان الادارة ماضية في تعنتها قرروا تصعيد نضالهم المطلي ليكتسي شكل اضراب عن

تونس

النضالات العمالية تتواصل

من السهل بالنسبة للحكومة التونسية ، وبالنسبة « للقيادة الجديدة » للاتحاد العام التونسي للشغل ، ان تتحدث عن « رجوع الهدوء في صفوف العملة » و « تقويم العمل النقابي وارجاعه الى اصلته » ، بعد حوادث ٢٦ جانفي ، وبعد احتواء المنظمة العمالية وفرض قيادة على رأسها ، واثر « موعد أفريل » الذي كثر عنه الحديث غير انه لم يصدر عنه أي قرار ملموس من شأنه ان يحسن ظروف العمال فعلا ، هذا عدا الزيادة الضئيلة في الاجور ، وعدا مطالبة العمال « بتحسين الانتاج والانتاجية » أي بتعبير شعبي مطالبتهم « بالخدمة والسكات ! » .

غير ان العمال التونسيين ، لم تخدعهم كل تلك الدعايات ، ولم يفرغهم القمع ولا دوس الحريات النقابية والديمقراطية ، لذلك ، وما ان مرت بضعة ايام على الاحداث الدامية حتى عاد العمال التونسيون الى مواصلة نضالاتهم المطلية ، والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية . وننشر فيمايلي اخبار بعض النضالات التي شنها العمال التونسيون في المدة الاخيرة :

● في معمل الاثير

يشغل ٥٠٠ عاملا ، حاولت الادارة طرد ١٩٠ منهم فاجاب العملة بشن اضراب اجبر الادارة على التراجع ، فاقترحت طرد ٥٤ فقط ، لكن العمال رفضوا ذلك وهم يواصلون نضالهم ويستعدون للقيام باضراب واسع واقتوى لحماية رفاقهم المهددين بالطرد .

● وفي مصنع - الهواء السائل -

أرليكيدي - : شن كافة العمال اضرابا للاحتجاج على طرد ٦ من رفاقهم ، فتراجعت الادارة واعادت ٤ منهم ، لكن العمال قرروا ابقاء رفيقيهم بالمعمل ، وهم يطالبون بالغاء ذلك الاجراء ، ويتمتع زميليهما باجرتهم كاملة .

● بعد احداث ٢٦ جانفي وقع اضراب بمنجم جالطة دام يومين ، وذلك احتجاجا على عمليات الطرد والاعتقال

● شن عمال مصنع الكوكا كولا ، خلال الاسبوع الفارط اضرابا دام ساعتين ، وذلك للاحتجاج على طرد أحد رفاقهم الذي يعمل بنفس المؤسسة ، وقد ارغمو الادارة على التراجع في قرارها .

● شن عمال منجم « المغطة » ، وهو منجم قريب من أم العرائس ، اضرابا احتجاجا على نقل ٦٥ من رفاقهم من منجم « المغطة » الى منجم الرديف ، ومن المعلوم ان منجم « المغطة » يشغل أكثر من ألف عامل ، هذا وهناك اشاعات تتحدث عن نقل ٤٥٠ آخرين

من نفس المنجم الى مناجم « كاف الشفاير » والمتلوي والرديف والمظلية ، ويرجع ذلك الى ان الادارة اشترت الات للعمل بالمنجم بدون ان تدرس انعكاساتها على التشغيل .

● يوم الاربعاء ٤ ماي ، اضراب عمال وعاملات مصنع « التريكو » بالمرسي دام ، حسب فرق العمل ، ساعتين وثلاث ساعات ، احتجاجا على توقيف ٥ من رفاقهم عن العمل واحالتهم على مجلس التأديب ، « لان مدير المصنع فاجأهم وهم في حالة نوم !! » وقد قرر مجلس التأديب توقيف عاملين لمدة شهر وتوقيف عاملين آخرين لمدة ١٥ يوما .

● شن عمال مؤسسة « السكومينا » بمنزل بورقيبة ، والبالغ عددهم ٧٠٤

اضرابا دام يومين - الاربعاء ٢٣ ، والخميس ٢٤ ماي الفارط . ويرجع سبب الاضراب الى ان العمال قدموا ، « للكاتيب العام الجديد » للاتحاد لائحة ضمنوها مطالبهم ، وانتظروا مدة ٢٠ يوما دون ان تقع تلبية أي مطلب من مطالبهم المشروعة ومن بينها تطبيق سلم الاجور الذي ينص عليه القانون الاساسي ، وتنظيم القسم الاجتماعي ، ومنحة التنقل ، ومنحة الخطر ، ومنحة الانتاج كل ستة أشهر ، ومنحة المسؤولية ٠٠ الخ ، ومن المعلوم ان « القيادة الجديدة » لم تعترف بهذا الاضراب ولم تنشر أي خبر عنه ، وهو شأنها مع كل الاضرابات التي اندلعت منذ ٢٦ جانفي . ولذلك شنوا اضرابا اخر يوم الاثنين ٢٩ ماي للاحتجاج على طرد رفيقيهم وايقاف عامل اخر عن العمل ومحاولة نقله الى صفاقس ، وكذلك احتجاجا على عدم تمتع العمال بالترقية القانونية ، وعلمنا أيضا ان حراسا مسلحين ركزوا منذ مدة بالمعمل وهم يشرفون على « مراقبة » العمال ، وقد منعوا يوم الاضراب ، العامل الموقوف عن العمل من دخول المصنع !!

● شن عملة الرصيف بميناء تونس العاصمة اضرابا دام ما يقرب من ساعتين وذلك احتجاجا على موت رفيقهم عبدالعزيز العباسي الذي أحس بألم كبير قبل الشروع في العمل ، وتمكن ، بعد الحاح رفاقه ، من الحصول على رخصة من طرف رئيس الفريق الذي يعمل به ، حتى يعرض نفسه على العلاج بالعيادة الخاصة بعمله واعوان الميناء . غير ان الطبيب لم يكن موجودا بالعيادة حيث وجد ممرضة طالته بالاستظهار « ببطاقة العلاج » الذي لم يحملها معه في ذلك اليوم ، ولم تقبل الممرضة معالجته ،