



UGTCI

Union Générale Des Travailleurs de Côte d'Ivoire

**LE GUIDE DU TRAVAILLEUR
SYNDIQUE
N°2**

**SYNDICAT NATIONAL
DES TRAVAILLEURS
DU TEXTILE
ET
DE L'HABILLEMENT
DE COTE D'IVOIRE**

SYNTTHACI

INTRODUCTION

Il est porté à la connaissance des lecteurs de ce manuel ce qui suit:

L'auteur n'est ni professionnel du droit du travail, ni même un magistrat; mais un simple syndicaliste.

Ouvrier de formation, il a voulu, de par ses expériences vécues, mettre à la disposition du monde ouvrier ce modeste manuel qui n'est qu'un rassemblement de certains paragraphes tirés de divers textes et traités du droit du travail pour tous ceux qui aimeraient mettre en pratique cette partie de la juridiction ivoirienne.

La plupart des articles cités sont issus du code du travail et de la convention collective interprofessionnelle de la République de Côte d'Ivoire, plus quelques commentaires du droit du travail.

BESSOU GNAKO Maxime

Secrétaire Général du Syndicat National des
Travailleurs du Textile et de l'Habillement de
Côte d'Ivoire.

(S Y N T T H A C I)

TABLE DE MATIERES

<u>CHAPITRE IV</u>	LE CODE DU TRAVAIL
<u>CHAPITRE V</u>	LES CONVENTIONS COLLECTIVES
<u>CHAPITRE VI</u>	LES ACCORDS D'ETABLISSEMENT
<u>CHAPITRE VII</u>	LE SALAIRE MINIMUM INTER-PROFESSIONNEL GARANTIE (SMIG) SALAIRE MINIMUM AGRICOLE (SMAG)
<u>CHAPITRE VIII</u>	LES PRINCIPES DES CLASSIFICATIONS DES Emplois
<u>CHAPITRE IX</u>	LE SYNDICAT
<u>CHAPITRE X</u>	L' O. I. T. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
<u>CHAPITRE XI</u>	CLASSIFICATION DE QUELQUES CAS DE FAUTES LOURDES
<u>CHAPITRE XII</u>	CLASSIFICATION DE QUELQUES CAS DE RUPTURE ABUSIVE
<u>CHAPITRE XIII</u>	LE TRIBUNAL DU TRAVAIL
<u>CHAPITRE XIV</u>	L'ORGANIGRAMME DE L'U. G. T. C. I
<u>CHAPITRE XV</u>	QUELQUES EXTRAITS DE L'HISTORIQUE SUCCINCT DU SYNDICALISME AFRICAIN ET IVOIRIEN

TITRE IV

CHAPITRE IV : LE CODE DU TRAVAIL

P.40:

Le code du travail est une loi qui réglemente les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans la conclusion du contrat de travail et son exécution. Le code du travail est issu de la loi 64-290 du 1^{er} aout 1964.

Le code du travail est compose de dix (10) titres qui sont :

1. dispositions générales
2. les syndicats professionnels
3. le contrat de travail
4. le salaire
5. les conditions de travail
6. l'hygiène et la sécurité
7. les organismes et les moyens d'exécution
8. les conflits du travail
9. les pénalités
10. les dispositions transitoires et finales.

Les textes du code du travail sont interprétés et appliques par les Magistrats (Juges) du Tribunal du travail.

Ils sont également interprétés et appliqués par les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs). Leur contrôle relève de la compétence de l'Administration du travail et des lois sociales.

En cas de non application des textes du code du travail, les organisations syndicales peuvent saisir soit l'inspection du Travail et des lois sociales ou les Tribunaux du Travail qui tranchent en dernier ressort.

Chaque sous titre du code du travail est subdivisé en sections, chapitres et articles.

De tout ce qui vient d'être dit, on peut affirmer que le code du travail est une loi fondamentale améliorée par les conventions collectives.

TITRE V

CHAPITRE V : LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Avant 1977, il existait une multitude de conventions collectives. Chaque corporation avait sa propre convention.

P.41 Exemples de conventions avant 1977

- la convention collective de la mécanique générale
- la convention collective des employés de commerce
- la convention collective des industries du textile
- la convention collective des journalistes et des travailleurs de la presse
- la convention collective des travailleurs des banques
- la convention collective des travailleurs du bâtiment
- la convention collective des travailleurs de transport
- la convention collective des travailleurs des industries minières
- la convention collective des travailleurs des corps gras, etc.

Les conventions collectives sont négociées par les partenaires sociaux (travailleurs et employeurs) sous la présidence d'un représentant du gouvernement (le Ministre du Travail ou son représentant) l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les conventions collectives ont pour but de compléter et d'améliorer le contenu du code du travail. Elles créent et définissent les dispositions particulières à chaque profession.

Les conventions collectives sont des dispositions spéciales que n'aurait pas prévues le code du travail. Les dispositions des conventions collectives ne doivent pas être contraires à celles du code du travail.

La convention collective est appliquée dans les limites de son champ d'application. Mais le Ministre du Travail peut étendre le champ d'application de la convention par décrets appelés décrets d'extension. Par ces décrets d'extension, le Ministre peut étendre le champ de la convention à d'autres branches d'activités non signataires de la convention. En cas de désaccord des parties dans l'application d'un article de la convention, la commission paritaire d'interprétation prévue à cet effet dans la

convention est saisie du litige par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son représentant légal. L'inspecteur du travail convoque alors dans un bref délai la commission paritaire pour résoudre les difficultés.

La commission ne connaît pas les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la convention.

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties, celle qui prend l'initiative de la dénonciation est tenue de déposer un nouveau projet au Ministère du Travail qui convoque alors les deux parties à une nouvelle négociation.

Toute convention collective contient des dispositions générales, des dispositions particulières et des annexes :

- les dispositions générales traitent des questions communes à toutes les professions;
- les dispositions particulières touchent certains détails concernant des branches précises;
- quant aux annexes, elles définissent les classifications catégorielles et les cas particuliers dans certaines corporations.

Exemple : Hôtellerie, Industries Textiles.

P.42 : La convention collective interprofessionnelle du 20/7/77

La convention collective du 20/7/77 a rendu caduques les autres conventions ayant existés avant 1977.

La convention interprofessionnelle du 20 juillet 1977 a considérablement amélioré les textes en vigueur avant cette date.

P.43 : Quelques améliorations et innovation issues de la convention du 20/7/77

a) La liberté syndicale (articles 9, 10, 12. 87 de la CCI)

- protection des délégués du personnel
- protection des dirigeants syndicaux
- éducation ouvrière
- éducation des dirigeants syndicaux
- mise en disponibilité des délégués syndicaux
- recouvrement des cotisations syndicales etc.

b) Formation et éducation des travailleurs (article 13 de la CCI)

- obligation pour les employeurs de faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre
- permissions exceptionnelles
- indemnités pour congés de maternité (articles 25 à 30 CCI)
- préavis, aggravation de préavis
- indemnité de licenciement
- décès du travailleur (articles 36 à 42 de la CCI)
- majoration pour heures supplémentaires
- prime de fin d'année
- prime de panier
- prime d'ancienneté
- indemnité de transport (articles 53 à 56 de la CCI)
- indemnité d'équipement
- aide à l'habitat
- prime de salissure
- tenue de travail (articles 58 à 61 de la CCI)
- organisation
- durée
- allocation
- indemnisation compensatrice des congés (articles 69 à 71 de la CCI)

TITRE VI

CHAPITRE VI : LES ACCORDS D'ETABLISSEMENT

P.44 :

Les accords d'établissement sont une forme de petites conventions mais limitées dans leur application à l'intérieur d'un établissement donné. Ils sont négociés entre les travailleurs et la direction d'une entreprise.

Les accords d'établissement ont force de loi car ils ne peuvent être mis en cause sans l'accord des deux parties signataires. Les accords d'établissement étant limités à une entreprise donnée ne peuvent être étendus à d'autres entreprises ou établissements non signataires.

Les travailleurs sont encouragés à négocier des accords d'établissement par le jeu de la négociation collective.

TITRE VII

CHAPITRE VII

P.45 : Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) Salaire minimum agricole (SMAG)

Comme son nom l'indique le SMIG ou SMAG est le salaire en-dessous duquel il est interdit de payer un travailleur.

Le SMIG ou SMAG est négocié par les parties (employeurs et travailleurs) et garanti par le pouvoir public (le gouvernement)

Les éléments constitutifs du SMIG sont ceux à partir desquels on a chiffré le SMIG - ce sont:

- la nourriture
- le transport
- les soins médicaux
- l'habitat
- la distraction etc

A chaque négociation des salaires, ces éléments sont d'abord examinés pour savoir s'ils correspondent au coût de la vie.

Ensuite, on passe aux négociations proprement dites pour son amélioration ou son augmentation.

TITRE VIII

CHAPITRE VIII

P.46 : Les principes de classification des emplois

Les emplois sont classés suivant une étude très complexe qui remonte à l'époque coloniale. En ce qui concerne la Côte d'Ivoire, chaque poste de travail appartient à une catégorie donnée, ainsi dans les industries du textile par exemple le piqueur sur machine à coudre est au-dessus de l'ouvrier sur surjeteuse. Pour en arriver à cette conclusion, les spécialistes ont tenu compte de la technicité d'un poste par rapport à un autre poste.

Les classifications sont donc basées sur la qualification professionnelle.

Le passage d'une catégorie professionnelle à une autre catégorie est le suivant : (article 2 D 30 CODE DU TRAVAIL)

- SMIG au manoeuvre ordinaire 1ere catégorie A
- manoeuvre ordinaire après 6 mois 1ere catégorie B
- manoeuvre spécialisé 2eme catégorie
- aide-ouvrier 3eme catégorie
- ouvrier en période de perfectionnement n'ayant pas 2 ans de pratique 4eme catégorie A
- ouvrier de la même définition après 2 ans 4eme catégorie B
- ouvrier exécutant tous les travaux de sa spécialité et ayant 2 ans de pratique 5eme catégorie A
- ouvrier de la même définition après 2 ans de pratique 5eme catégorie B
- ouvrier qualifié ayant la maîtrise de sa profession 6eme catégorie A
- ouvrier de la même définition après 2 ans d'ancienneté 6eme catégorie B
- ouvrier hors catégorie. travailleur exceptionnellement qualifié assumant un commandement et charge de responsabilités : hors catégorie A
- ouvrier de la même définition mais relevant de l'autorité directe du chef d'entreprise : hors catégorie B.

TITRE IX

CHAPITRE IX :

P. 47 : Le syndicat

Le syndicat professionnel jouit de la personnalité civile qui lui permet d'ester en justice, d'acquérir sans autorisation et à titre gratuit ou onéreux des biens meubles et immeubles.

Le syndicat peut exercer tous les droits réservés à la partie civile relatifs aux faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente et ce, devant toutes les juridictions ivoiriennes.

P. 48 : Le syndicat national des travailleurs du textile et de l'habillement de Côte d'Ivoire (SYNTTHACI)

- a) crée le 7 juillet 1967, le SYNTTHA-CI représente et défend les intérêts des travailleurs du textile et de l'habillement.

Le SYNTTHA-CI fait partie intégrante de la grande famille de l' U. G. T. C. I. à ce titre, il adhère, applique et respecte la discipline et les méthodes de l' U. G. T. C. I.

- b) L'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (U. G. T. C. I.)

L'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire en tant que centrale-mère a la responsabilité de l'orientation de la politique générale syndicale. A ce titre, l' U. G. T. C. I. à la responsabilité d'éduquer les travailleurs par l'organisation des séminaires, colloques, conférences, meetings, etc.

L'U. G. T. C. I. négocie les salaires des travailleurs par l'intermédiaire des commissions consultatives constituées à cet effet.

L'U. G. T. C. I. représente sur le plan national les intérêts généraux de tous les travailleurs. Elle négocie les conventions collectives, les accords d'établissement, les statuts des fonctionnaires et agents de l'Etat. Elle participe aux cotés du parti (PDCI) aux grandes décisions touchant à la vie économique et sociale de la Nation.

Sur le plan international, l' U. G. T. C. I. n'est affiliée à aucune centrale internationale mais entretient des relations avec toutes les centrales internationales qui respectent sa doctrine. Ainsi coopère-t-elle avec la CISL, le CAAT; toutes les centrales syndicales française, les syndicats allemands et les instituts allemands.

L'U. G. T. C. I. est membre titulaire du BIT. (Bureau International du Travail). Le camarade ADIKO NIAMKEY. Secrétaire General de l'U. G. T. C. I. est membre titulaire du Conseil d'Administration du B. I. T. L'U.G. T.C.I, est aussi membre fondateur de l'OUASA (Organisation de l'Unité Syndicale Africaine). Comme doctrine, l' U. G. T. C. I. a choisi le syndicalisme de participation c'est-à-dire que l'U. G. T. C. I. s'engage à aider le Parti et le gouvernement ivoirien à faire de la Côte d'Ivoire un pays où il fait bon vivre et ce, dans tous les domaines.

P.49 : Structure de l' U. G.T. C. I.

L'U. G. T. C. I. est dirigée par un comité exécutif et un comité directeur. Le comité exécutif assure la permanence de la centrale syndicale et le comité directeur est l'organe de décision.

L'U. G. T. C. I. est composée des :

- syndicats nationaux
- unions départementales
- fédérations professionnelles
- unions régionales
- unions locales

Tous les syndicats, membres de l'U. G. T. C. I. peuvent se regrouper en fédération pourvu qu'ils aient des intérêts communs ou analogues.

Les fédérations sont créées avec l'accord du comité exécutif qui définit leur champ d'action.

TITRE X

CHAPITRE X:

P. 50: O. I. T. (Organisation Internationale du Travail)

L'Organisation Internationale du Travail est une institution spécialisée des Nations Unies.

L' O. I. T. a été créée pour promouvoir la paix, la justice sociale dans le monde. L'O. I.T. exécute les décisions de ses membres par l'intermédiaire de son Bureau Exécutif appelé Bureau International du Travail (B. I. T.)
Le B. I. T., a son siège à Genève.

Chaque année, les états membres de l' O. I. T envoient 4 délégués chacun à la Conférence Internationale du travail qui se tient annuellement à Genève. Ces 4 délégués se repartissent comme suit:

- 2 délégués gouvernementaux
- 1 délégué des travailleurs
- 1 délégué des employeurs

C'est à cette conférence internationale annuelle de Genève que sont examinés les grands problèmes sociaux et que sont adoptées les conventions et recommandations qui sont ensuite soumises à la ratification des états membres.

P. 51 : Le Conseil d'Administration du B. I. T.

Le conseil d'administration du B. I. T. est composé de 24 gouvernementaux: 12 travailleurs 12 employeurs. C'est ce conseil d'administration qui dirige les activités du B. I. T.

Le B. I. T. s'occupe des recherches en matière de travail, des études et enquêtes, de la coopération technique et des publications.

Le B. I. T, dispose de 2 instituts :

- le centre international de perfectionnement professionnel et technique qui a son siège à Turin (Italie).
- l'institut international d'études sociales à GENEVE.

P. 52: Les conventions et les recommandations du B. I.T.

La différence entre les conventions et les recommandations est nette. En effet, comme l'indique son nom les conventions sont des accords, des lois adoptées pour être appliquées et respectées par les pays membres qui les ratifient,

Quant aux recommandations, elles sont adoptées pour faire des suggestions aux gouvernements qui les appliquent dans la mesure du possible si elles ont été ratifiées par les états membres.

TITRE XI

CHAPITRE XI :

P. 53 : Classification de quelques cas de fautes lourdes

a) FAUTES LOURDES DU TRAVAILLEUR :

- infractions disciplinaires
- *manquements* caractérisés aux obligations contractuelles
- comportement personnel particulièrement blamable
- refus d'exécuter un travail entrant dans les obligations du travailleur
- refus d'obéissance
- refus d'une modification d'attribution non substantielle
- refus d'appliquer l'horaire de l'entreprise
- abandon de poste
- absence pour faute non motivée
- voies de fait
- injures et menaces
- vols et détournements
- abus de confiance
- état d'ébriété, etc...

b) FAUTES LOURDES DE L'EMPLOYEUR :

- non paiement de salaire
- promesse non tenue
- refus d'affiliation à une caisse obligatoire de retraite de travailleur
- refus d'augmentation de salaire décidée par le gouvernement.

N. B. : Il faut retenir que la faute lourde est teintée de l'intention de nuire; elle est délibérée et grave.

P. 54 : En cas de faute lourde du travailleur, les indemnités de toute nature sont perdues.

Au contraire, elles sont dues en cas de faute lourde de l'employeur.

a) DIFFERENCE ENTRE FAUTE LOURDE ET FAUTE GRAVE

—faute lourde : intention de nuire (il y a)

—faute grave : étendue du dégât fait que la cessation des relations professionnelles est immédiate.

b) CONCLUSION

La faute lourde est au sommet de la hiérarchie des fautes; toutefois, elle est laissée à l'appréciation du Tribunal du Travail.

Quant à la faute grave, elle prive généralement le travailleur d'une partie des indemnités, soit les indemnités de préavis, soit les indemnités de licenciement.

P. 56 : Classification de quelques cas de rupture légitime

Il est difficile de cerner l'ensemble du problème de licenciement légitime; par contre, il convient de se poser la question de savoir si le licenciement répond à l'intérêt de l'entreprise ? Dans l'affirmative, s'il s'agit de licenciement légitime. A titre d'exemples on peut citer:

- les négligences
- l'insubordination
- la critique intolérable de l'entreprise
- les accusations diffamatoires
- les fautes répétées
- les contraventions aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise
- les actes contre la morale
- l'exercice d'activités étrangères à l'occupation principale pendant les heures

de travail

- la mésentente entre cadres ou entre cadres et travailleurs
- le comportement contraire à l'intérêt de l'entreprise
- la mauvaise gestion
- les détournements ou vols, même s'ils ne sont pas poursuivis sur le plan pénal.

TITRE XII

CHAPITRE XII

P. 57 : Classification de quelques cas de rupture abusive

Il faut souligner que les licenciements ou ruptures abusives donnent lieu à des dommages et intérêts si le travailleur en cause saisit le Tribunal du Travail. Ce sont:

- les licenciements motivés par les opinions du travailleur,
- les licenciements motivés par les activités syndicales du travailleur
- le licenciement pour compression du personnel alors que le travailleur a été immédiatement remplacé.
- le licenciement sans faute apparente
- le licenciement pour motifs inexacts portant atteinte à l'honneur du travailleur
- le licenciement pour un prétexte fallacieux
- le licenciement pour détournement évoqué mais non établi
- le licenciement pour réorganisation de structure (fausse)
- le licenciement pour motif inexact.

N. B, La liste des cas de rupture abusive n'est pas limitative; la jurisprudence peut être consultée pour en savoir plus

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

P. 58 : La saisine

Tout litige ne entre travailleur et employeur, à l'occasion de l'exécution du contrat de travail peut être saisi du Tribunal du Travail qui procède d'abord à une tentative de conciliation;

P. 59 : La comparution des parties

Les parties sont tenues de se rendre aux jour et heure fixés devant le Tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter.

P. 60 :

a) Si le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, alors qu'il a été régulièrement cité, la cause est rayée du rôle.

Dans ce cas, la cause ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive.

Une déclaration orale ou écrite est faite au Greffier du Tribunal. Les parties sont alors citées à nouveau et si le demandeur omet cette seconde fois de comparaître, non seulement l'affaire est rayée du rôle, mais la déchéance est prononcée contre lui. Il ne peut donc réintroduire une nouvelle fois son action.

b) Si le défendeur ne comparait pas ou n'a pas demandé le renvoi pour force majeure, il est jugé par défaut et le Tribunal du Travail se prononce sur le mérite de la demande sans tentative de conciliation.

S'il a présenté ses moyens sous forme de mémoire, la cause est jugée par décision réputée contradictoire et les délais d'appel ne courent que du jour de sa signification.

P. 61 : La représentation des parties

Employeur et travailleur peuvent se faire représenter:

- par un avocat (seul mandataire)
- par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité professionnelle avec une procuration écrite.
- par un représentant des organisations syndicales auxquelles les parties sont affiliées avec une procuration.

P. 62 : Les voies de recours contre les jugements des tribunaux du travail

L'opposition: Elle tend à faire rétracter un jugement rendu par défaut. L'opposition n'est ouverte qu'au défaillant. Le délai de l'opposition est de 10 jours après la signification du jugement par défaut, plus éventuellement le délai de distance.

P. 63 - L'appel

L'appel tend à faire reformer ou annuler par la Cour d'Appel un jugement rendu par une juridiction de premier degré. Tous les jugements sont susceptibles d'appel du chef de la compétence à condition que la demande soit supérieure à 45 000 f. Le chiffre à prendre en considération est celui du demandeur et non celui retenu par le jugement.

— Le délai d'appel est de 15 jours à compter du prononcé du jugement...

P. 64

a) L'appel est formé comme l'introduction de l'action par une déclaration orale ou écrite faite au greffier en chef du tribunal.

b) Le pourvoi en cassation

Le pourvoi en cassation est porté devant la Cour Suprême. Il est formé contre les arrêts rendus par la Cour d'Appel.

Le délai du pourvoi est de 2 mois.

P. 65 : La composition du Tribunal du Travail

Le Tribunal du Travail se compose d'un Magistrat (juge) qui en est le Président; de deux assesseurs titulaires et de deux assesseurs suppléants (travailleurs et employeurs).

P. 66 :

Les assesseurs assistent le juge en tant que représentants des branches d'activités dont eux-mêmes sont issus; ils aident le juge dans les décisions finales prises par le Tribunal.

P. 67 : Discipline

Les assesseurs prêtent serment devant le Tribunal de première instance du ressort duquel ils dépendent.

Tout assesseur qui aura manqué gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le Tribunal du Travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

P. 68

Les fonctions d'assesseur sont gratuites; toutefois, des indemnités de session et de déplacement peuvent être allouées. Le montant de ces indemnités est fixe par arrêté ministériel.

P. 69

Les assesseurs peuvent être récusés. Cette récusation doit être formée devant le Tribunal avant le débat.

— le président statue seul

— les différents motifs de récusation sont:

- 1) quand les assesseurs ont un intérêt personnel à contestation
- 2) quand ils sont parents ou alliés de d'une des parties jusqu'au 6eme degré
- 3) si dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu un procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties, ou son conjoint ou allié en ligne directe
- 4) s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation
- 5) s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

TITRE XIV

CHAPITRE XIV

L'ORGANIGRAMME DE L'U. G. T. C. I. Comprend :

1. **Le comité exécutif qui est la permanence de l'U G.T.C.I.**
2. **Le comité directeur**: C'est l'organe de décision de l'U. G.T.C.I.
3. **Les syndicats nationaux**: Ce sont des syndicats ayant des sections dans les Préfectures ou Sous-préfectures.
4. **Les unions départementales** : Elles représentent la centrale syndicale dans les régions ou préfectures et regroupent les unions locales, les sections syndicales, les syndicats interentreprises ; les syndicats d'entreprise dans les départements ou préfectures.
5. **Les fédérations syndicales**: Elles regroupent les syndicats appartenant aux mêmes branches ou profession.
6. **Les syndicats d'entreprise et interentreprises** : ils regroupent les travailleurs d'une entreprise ou de plusieurs entreprises ayant des activités analogues ou connexes.
7. **Les unions locales**: Elles regroupent les travailleurs d'une localité qui n'a pas encore suffisamment d'employés pour être érigée en union départementale.
8. **Les sections syndicales** : Elles sont l'émanation des syndicats nationaux.
9. **Les délégués du personnel**: ils sont élus dans chaque entreprise employant au moins dix (10) travailleurs. Le champ d'action du délégué du personnel se limite à l'entreprise ou à l'établissement où il travaille.

TITRE XV

CHAPITRE XV

Quelques Extraits de l'Historique Succinct du Syndicalisme Africain et Ivoirien.

CONSTITUTION DES ORGANISMES PROVISOIRES DE FUSION

La Conférence, après étude de la structure des organes provisoires de direction qui seront chargés de réaliser la **fusion** sur le plan national, départemental, régional et corporatif et **de** prendre les décisions pendant la période de transition, décide **de** la création des organismes sous la forme suivante :

I - DIRECTION NATIONALE PROVISOIRE

1. Elle est assurée par un Comité provisoire paritaire **de** vingt-quatre membres à raison de six membres par centrale ;
2. Ce Comité arrête les plans de fusion à tous les échelons, élabore un programme, entretient la coordination entre les **différents** comités régionaux et départementaux;
3. La direction nationale élit en son sein un secrétariat administratif de douze membres, à raison de trois par centrale ou groupe de syndicats non affiliés.

Ce secrétariat exécute les décisions du Comité national provisoire.

II - DIRECTION REGIONALE ET DEPARTEMENTALE

Le Comité provisoire national de fusion aidera les sections départementales et régionales à réaliser leur fusion sur une base **démocratique**.

Moyens financiers.

La Conférence d'unité syndicale, après avoir passé en revue les moyens permettant le rapide et efficace fonctionnement de la centrale nationale unique, décide de la création d'une caisse alimentée :

1. Par le produit des cartes uniques placées ;
2. Par une contribution de départ fixée comme suit pour chacune des centrales ou groupe de syndicats non affiliés:

U.N.T.C.I.....	50 000 F
C.N.T.C.I.....	50 000 F
C.A.S.L.....	50 000 F
G.S.N.A.....	50 000 F

Soit au total..... 200 000 F

En conclusion, la Conférence insiste tout particulièrement sur l'urgence qu'il y a, pour les organisations syndicales de base, d'adhérer à la nouvelle centrale provisoire qui prend le nom de :

UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE COTE D'IVOIRE

(U. G. T. C. I.)

En exécution de toutes ces importantes décisions, le Comité national paritaire de fusion a fait connaître aux syndicats de base, que créer une centrale syndicale unique, c'est d'abord réaliser la fusion des syndicats de base.

La fusion des syndicats nationaux, des syndicats d'entreprise, sera d'autant plus facile que ceux-ci se retrouveront dans un même organisme, foyer de collaboration, de compréhension et d'entente.

C'est ainsi que le comité provisoire paritaire de fusion a décidé la création de comités d'entente syndicale au niveau des entreprises, des services, ou plusieurs syndicats sont représentés.

Entente, collaboration n'étant qu'une étape sur le chemin de l'unité, la tâche essentielle des comités d'entente est double:

1. Réaliser l'unité organique de tous les syndicats ;
2. Diffuser et faire appliquer les décisions du Comité provisoire paritaire de fusion ;
3. Placer les cartes de membres provisoires de l' U. G. T. C.

A cet égard, le Comité rédigera à l'intention des syndicats de base, un règlement intérieur applicable à tous. Ces comités constitués sur une base paritaire, comprenaient douze membres.

Il faut souligner que si les syndicats ont respecté à la lettre, les instructions du Comité paritaire de fusion, dans la pratique il n'a pas été possible à ces syndicats de réaliser l'unité organique syndicale. Les raisons aussi diverses que nombreuses sont trop connues pour que je m'y appesantisse.

En fait, le Congrès constitutif de l' U. G. T. C. I. devait avoir lieu quatre mois après la Conférence, c'est- à -dire en novembre 1961

Ce délai aussi bien que celui de la désaffiliation et de la dissolution, n'ayant pas été respecté par les centrales, de nouveaux délais furent fixés par le Comité provisoire paritaire de fusion

C'est ainsi que le calendrier suivant a été arrêté; la dissolution, la désaffiliation des centrales ou groupe de syndicats, devront être effectuées au plus tard le 17 mai 1962.

A ce rythme, l'unité syndicale devait être réalisée au plu tard le 10 mai 1962 dans les entreprises, les services ou il existe plusieurs syndicats.

La date du Congrès constitutif de l'U. G. T. C. I. a été fixée impérativement aux 24, 25, 26 et 27 mai 1962.

Les 6 et 7 mai 1962, l' U. N. T. C. I., dans un congrès extraordinaire tenu au siège du

syndicat des cheminots a Abidjan, dissolvait sa centrale.

Les 19 et 20 mai 1962, réunis en congrès extraordinaire au Centre Culturel de Treichville à Abidjan, les délégués de la C. N. T. C. I., acceptèrent de se désaffilier et de dissoudre leur centrale.

Le lundi 21 mai 1962 à partir de 10 heures, les travaux du congrès extraordinaire de la Confédération Africaine des Syndicats Libres (C. A. S. L.) se déroulèrent au siège de cette confédération (avenue 8, rue 19), à Treichville.

Les délégués acceptèrent à l'issue de ce congrès de dissoudre leur centrale et de se désaffilier de la C. I. S. L

Dans le cadre de la Construction nationale, tenant compte du rôle que peuvent jouer les travailleurs dans le développement économique et social de la Côte d'Ivoire et du fait que rien de constructif ne saurait être fait dans la dispersion et la division, le secrétariat administratif demanda au Comité national paritaire de fusion de reconsidérer le problème de l'Unité syndicale en trouvant une solution rapide qui permette la tenue dans les meilleurs délais, du Congrès constitutif de l' U. G. T. C. I.

Pour concrétiser cette heureuse suggestion, le Comité national paritaire de fusion prit les décisions suivantes:

1. Convocation du Congrès constitutif de l' U. G. T. C. I. les 1^{er}, 2 et 3 aout 1962 à Abidjan;
2. Tous les syndicats de base existants et légalement constitués seront représentés au Congrès par six délégués ;
3. Placement des cartes uniques U. G. T. C. I. dans toutes entreprises ou services, à raison de 50 F par syndiqué;
4. Transformation du Comité national paritaire de fusion en Comité d'organisation du Congrès constitutif de l' U. G. T. C. I.

Ce Comité constitué paritairement comprenait vingt - quatre membres: six par centrale et avait pour mission :

1. le placement des cartes U. G. T. C. I.;
2. l'organisation matérielle et financière du Congrès ;
3. l'étude et l'élaboration :
 - a) du règlement intérieur du Congrès ;
 - b) des statuts, de la doctrine, de l'orientation de la nouvelle centrale;
 - c) du règlement intérieur de l'U. G, T. C-I.;
 - d) de l'organisation générale de l' U. G, T. C. I.

Ces dernières décisions ayant été respectées par tous les syndicats, le Congrès constitutif de l'U.G. T.C.I, eut lieu le 1^{er} aout 1962, au Centre Culturel de Treichville.

Plus de sept cents délégués représentant plus de cent syndicats participèrent aux travaux du Congrès.

Après que la commission de vérification des mandats eut déclaré le quorum atteint, le Président de séance, le camarade **Coffie Joseph**, devait déclarer en substance :

« Ce que les travailleurs d'autres nations n'ont pas encore pu réaliser, les salariés de Côte d'Ivoire, vont le tenter et le réussir; unir toutes les tendances ouvrières de notre pays dans une organisation dynamique qui conduira notre destin.

« Dieu veuille nous assister dans cette entreprise pour le rapide développement de notre République et le bonheur de son peuple ».

Après avoir déclaré la séance ouverte, le Président de séance donna la parole au camarade **Amon Tanoh Lambert** qui s'exprima en ces termes :

« Le nombre important des délégués donne non seulement à nos assises un caractère de représentativité irréfutable, mais prouve surtout combien la constitution de la nouvelle centrale sera une œuvre commune et non le mouvement isolé d'une fraction des travailleurs ivoiriens.

« L'élaboration de ce congrès fut de longue haleine mais on remarquera que les œuvres qui se bâtissent lentement et difficilement, sont celles qui sont appelées à connaître une vie durable et de grands lendemains.

« L'U. G. T. C. I. porte, des le berceau, la marque d'une grande centrale nationale qui apportera, nous en sommes persuadés, la contribution collective des travailleurs ivoiriens à l'œuvre d'édification nationale ».

Le programme du Congrès était le suivant :

1. L'orientation et la doctrine de la nouvelle centrale;
2. Les statuts et l'organisation ;
3. Le règlement intérieur ;
4. Le programme d'action ;
5. L'élection du comité exécutif;
6. La résolution finale.

Quatre commissions furent créées à cet effet ;

1. La commission de l'orientation et de la doctrine ;
2. La commission des statuts et de l'organisation ;
3. La commission du règlement intérieur;
4. La commission du programme d'action.

Les travaux en commission ainsi que les séances plénières connurent parfois de longues et chaudes discussions qui laissaient préjuger de l'éclatement de l'U. G. T. C. I.

Que de passions autour des rapports! Jamais congrès syndical ne fut si trouble. Aussi fallait-il que le Congrès réaffirmât solennellement et sans ambages que la nouvelle centrale n'adhère à aucune organisation internationale, cependant elle entretiendra avec toutes les centrales Internationales des relations amicales axées sur une politique économique et sociale, conforme aux intérêts de la classe ouvrière.

En déclarant que la centrale défendra, en tout lieu et en toute circonstance, les intérêts de la Nation par dessus tout autre intérêt, l'U. G. T. C. I. a ouvert la voie à une pacification des esprits et des cœurs.

La clôture du Congrès, initialement prévue pour le 3 août, eut lieu très tard dans la nuit du 4 août 1962.

L'élection des membres du comité exécutif de l'U. G. T. C. I. faillit, de peu, compromettre la réussite du congrès.

Mais il n'en a rien été. Malgré l'atmosphère générale dans laquelle se sont déroulés les débats, les leaders syndicaux, après plusieurs heures de négociation, parvinrent à un accord.

Une liste d'union présentée au Congrès fut accueillie avec satisfaction. Elle comporte vingt - deux membres.

U. N. T. C. 1	8	membres
C. N. T. C. I.....	6	—
Groupe de syndicats non affiliés.....	5	—
C. A. S. L	3	—
	22	—

L'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire a vu le jour le 4 août 1962.

Au terme de ce rapport, nous affirmons notre certitude que tous nos militants des secteurs public et privé, de toutes les régions de la Côte d'Ivoire sauront, demain, comme hier et aujourd'hui, donner un élan croissant à notre mouvement pour conquérir les travailleurs à l'action syndicale et par cette dernière leur permettre d'apporter leur contribution à l'édification harmonieuse de notre jeune Etat.