

## Les travailleurs des grandes plantations du Nord-Ouest de Madagascar (1945-1960)

par

Lucile RABEARIMANANA

L'économie de Madagascar, ruinée par l'"effort de guerre", les perturbations inévitables causées par le blocus allié et les changements de partenaires commerciaux, essaie de se relever après 1945. La reconstruction et la mise en place d'un équipement moderne s'avère indispensable non seulement pour le pays mais encore pour la métropole, où la pénurie en matières premières et en produits de première nécessité se fait sentir de manière criante. La France contribue à cette action par la mise en application du plan décennal de développement économique et social, financé en grande partie par le Fonds d'Investissement pour le Développement Economique et Social (F.I.D.E.S.)(1). Dans l'ensemble de l'île, l'initiative privée n'a pas fourni

---

(1) L'équipement des colonies a déjà été envisagé avant 1945, des plans élaborés même. Mais toutes ces intentions visant la mise en valeur de l'empire, la modernisation de son économie ne se concrétisent qu'après les désastres constatés par suite de la Seconde Guerre mondiale. A ce sujet, C. Coquery-Vidrovitch a notamment traité "L'impérialisme français en Afrique noire : idéologie impériale et politique d'équipement - 1924-1975" dans *Relations Internationales*, 1976, n° 7. "Colonisation ou impérialisme : la politique africaine de la France entre les deux guerres". *Mouvement social*, 1979, n° 107. J. Marseille développe aussi le sujet dans *Empire colonial et capitalisme français. Histoire d'un divorce*, Paris, Albin Michel, 1984.

l'effort d'investissement que l'Etat attendait d'elle. Par contre dans le Nord-Ouest (Nosy Be, Sambirano et région d'Ambilobe) zone de prédilection d'une grande colonisation entreprenante depuis le début du siècle, certaines entreprises s'adaptent à un contexte économique international nouveau qui exige une production accrue par une modernisation de l'exploitation, gage d'un rendement amélioré et de compétitivité.

C'est ainsi que la Compagnie Agricole et Sucrière de Nosy Be (C.A.S.N.B.) prend la pas sur le reste de la colonisation de la région, tandis que les "empires familiaux" de De La Motte Saint-Pierre et de Millot (2), si dynamiques après la crise de 1930 (3), parviennent difficilement à s'adapter. La grande entreprise de pointe de la période qui suit la Seconde Guerre reste la Société Sucrière de la Mahavavy (4), établie dans le delta de la Mahavavy du Nord, dans la région d'Ambilobe, à partir de 1949. Ces deux grandes unités agro-industrielles dominent la culture de la canne à sucre et la production sucrière de Madagascar. La seconde, qui utilise les techniques les plus modernes et jouit d'une forte capacité de production par rapport aux autres entreprises, est conçue pour combler le déficit sucrier de l'Union Française. Une consommation croissante provoquée par une poussée démographique sans précédent et les effets de la guerre se sont combinés, en effet, pour entraîner une telle situation.

Pour parvenir à des activités rentables ces grandes entreprises capitalistes ont dû investir de manière substantielle en aménagements hydro-agricoles, en construction de voies de communication (aidées en cela par l'Etat), en achat de matériels mécaniques modernes. Elles ont aussi jugé de leur intérêt d'appliquer une politique sociale conséquente, en accordant des conditions d'existence relativement décentes à la main-d'œuvre nombreuse qu'elles utilisent et dont la stabilité conditionne la bonne marche et la rentabilité de l'entreprise. Cette politique sociale en faveur des salariés, encouragée fortement par l'administration car en accord avec ses objectifs en matière de travail, place ainsi la grande colonisation du Nord-Ouest loin devant ce que Louis Chevalier appelle la "colonisation étriquée, à petits effectifs, à petits moyens, à petits risques, à petits bénéfices..."(5). La progression régulière des affaires de ces sociétés dans les années 1950 et 1960 les amène à utiliser des travailleurs de

(2) Terme utilisé notamment par R. Waast : "Place et limites assignées aux opérations par la société paysanne". *Terre Malgache*, n° 15-1973, p. 93-126.

(3) D.T. Rakotondrabe, *Crise et évolution du système colonial. Le cas du Nord-Ouest de Madagascar (1927-1939)*.

(4) L. Rabearimanana, "Une grande entreprise capitaliste d'après la Seconde Guerre mondiale à Madagascar : la Société Sucrière de la Mahavavy", dans *Entrepreneurs et entreprises en Afrique aux XIXe et XXe siècles*. Paris, L'Harmattan, 1983, pp. 535-551.

(5) L. Chevalier, *Madagascar : Population et ressources*. I.N.E.D. Travaux et Documents. Cahier n° 15. Paris, 1952, p. 164.

plus en plus nombreux, ce qui ne manque pas d'avoir des répercussions sur les populations locales.. Il faut, en effet, connaître le comportement de celles-ci vis-à-vis du salariat, d'autant plus que les conditions d'existence ne manquent pas d'attrait dans les grandes plantations. La main-d'œuvre est constituée essentiellement de migrants provenant du Sud et du Sud-Est et d'originaires des Comores. Cependant on assiste progressivement à une intégration des Malgaches du Nord-Ouest aux travaux de la canne à sucre, directement en tant que salariés des grandes sociétés ou indirectement en tant que planteurs en principe indépendants mais orientant leurs activités en fonction des besoins en cannes de la C.A.S.N.B. et de la SO.SU.MAV.. Notons cependant que les activités pastorales traditionnelles et les cultures vivrières continuent à prédominer dans la région.

La formation d'un prolétariat sans cesse croissant dans les années 1950 et 1960 ne peut manquer de se répercuter sur le plan syndical et politique. L'existence de ces migrants, l'influence de Diégo-Suarez proche, grand foyer du syndicalisme et du nationalisme malgaches après la Seconde Guerre mondiale, animent la vie politique de la région. Cependant l'évolution vers une prise de conscience de classe chez ces prolétaires et l'épanouissement des activités politiques se heurtent à toutes sortes d'entraves, parmi lesquelles la persistance de l'emprise des structures socio-politiques traditionnelles qui constituent un solide appui pour l'administration et la grande colonisation.

## I

### La nouvelle politique coloniale du travail

#### 1. L'évolution des conditions des travailleurs avant la Seconde Guerre mondiale

##### *La charte du travail et le S.M.O.T.I.G. des années 1920*

Le manque de main-d'œuvre est un problème chronique pour la colonisation implantée à Madagascar. Les petits colons en souffrent particulièrement dans la mesure où ils manquent de moyens pour la payer et la traitent sans ménagement. La littérature des colons ainsi que les rapports des administrateurs abondent aussi en descriptions de la "paresse atavique" du Malgache. Le régime des prestations n'a pu être longtemps maintenu mais le gouverneur général Marcel Olivier a tenté de résoudre cette éternelle question de la main-d'œuvre (qui se pose à peu près dans les mêmes termes dans les colonies fran-

çaises d'Afrique noire alors qu'en Indochine elle est surabondante) en promulguant, en 1925, une charte du travail. C'est alors une période de hausse vertigineuse et unique dans l'histoire de la colonisation des cours des produits de traite (et reflet d'une conjoncture internationale particulièrement favorable pour les matières premières en général). Les colons ont voulu étendre leurs plantations et avaient ainsi besoin de plus de travailleurs. Les années 1920 voient aussi la ruée des colons vers l'Alaotra après l'ouverture de la voie ferrée Moramanga - Lac Alaotra en 1923 et vers les dépressions périphériques de l'Ouest favorables à la culture du tabac. Une seconde vague de Réunionnais vient aussi grossir les rangs de la petite colonisation de la côte Est. Enfin Marcel Olivier, en vue de favoriser l'essor de l'économie de traite, se lance dans une politique de grands travaux, qui occasionne aussi une forte demande en main-d'œuvre. C'est dans ce contexte d'expansion de la colonisation que se situe l'institution du fameux Service de la main-d'œuvre pour les Travaux d'Intérêt Général (S.M.O.T.I.G.) en 1926. Ce service est autorisé à réquisitionner les éléments non incorporés du contingent militaire pour deux ans et à les faire travailler sur les chantiers publics (6). Par la suite les colons ont pu aussi bénéficier de cette main-d'œuvre.

#### *Les effets des progrès de la petite plantation malgache dans les années 1930*

La baisse des cours consécutive à la crise de 1930 freine quelque peu cet engouement des colons pour l'extension des cultures de traite. Ils ont donc moins besoin de travailleurs qu'auparavant. Cependant la pénurie de main-d'œuvre s'avère plus grave que dans les années 1920 pour eux lorsque la hausse progressive des cours les incite à nouveau à reprendre leurs activités. En effet, le S.M.O.T.I.G. est aboli en 1937. Mais la cause fondamentale de la rareté des salariés malgaches se trouve ailleurs. L'administration coloniale, par suite des effets de la crise, mise sur la petite plantation malgache pour développer l'économie de traite et non plus sur la colonisation jusque là seule bénéficiaire de son soutien mais jugée inapte (surtout la petite) à toute promotion de l'agriculture. Elle incite ainsi les paysans, notamment par une politique de primes à l'exportation et par la mise en place d'un encadrement technique, à s'adonner aux cultures de traite. C'est ce qui se produit effectivement sur la côte Est où le paysan betsimisaraka, tanala ou antaimoro s'adonne à la caféiculture (7). La hausse des cours incite de même celui du Nord-Ouest à pratiquer des cultures marchandes (8). Dans la région de Marovoay, au mo-

(6) M. Olivier, *Six ans de politique sociale à Madagascar*, Paris, Grasset, 1932.

(7) J. Fremigacci, "Les difficultés d'une politique coloniale : le café de Madagascar à la conquête du marché français (1930-1938)", *O.A.*, n° 21-22, 1985, pp. 277-305.

(8) D.T. Rakotondrabe, *op. cit.*

ment même où les effets de baisse des prix du riz à l'exportation découragent les grandes compagnies, une "tendance nette se dessine à une augmentation du nombre des petits propriétaires malgaches... lesquels sont entraînés à s'orienter vers la production de variétés de riz de luxe" (9). Cette intégration plus poussée du Malgache à l'économie de traite, dans le cadre de la petite exploitation, l'éloigne plus qu'auparavant du travail salarié chez les colons. Signalons aussi, au passage, que cela l'incite en outre à délaisser les cultures vivrières au profit de ces produits dont les cours sont plus rémunérateurs. En tout cas, sous le Front populaire, alors que ceux-ci enregistrent une hausse générale, l'insuffisance de main-d'œuvre est à nouveau ressentie avec inquiétude par les colons.

### *Le Front populaire et la nouvelle réglementation du travail*

Le Front populaire ne change pas fondamentalement les conditions des travailleurs dans les colonies d'Afrique et de Madagascar. Il apporte néanmoins quelques améliorations comme l'allègement de la liste des peines de l'indigénat, l'abolition du S.M.O.T.I.G., l'obtention du droit syndical en 1937 et en 1938. Tout cela est loin d'arranger les intérêts des colons, lesquels ne cessent de se plaindre de manquer de bras. Ceux de la côte Est, par exemple, déplorent les pertes subies en 1936 par la récolte de café; ils voient dans l'insuffisance des salariés les activités "subversives" de Paul Dussac. Partout, ils déplorent la paresse de l'indigène et pensent que celui-ci "n'a aucun goût pour le travail, qu'il ne cherche pas à capitaliser. Ne prévoyant nullement l'avenir, il se contente de vivre au jour le jour" (10). Le syndicat des distillateurs et producteurs de sucre de Madagascar constate lui aussi que la main-d'œuvre ne suffit pas aux besoins locaux. Mais au lieu de prendre en considération les mauvaises conditions de recrutement et le traitement inhumain infligé aux travailleurs, il pense que le problème vient de ce qu'"une beaucoup trop grande liberté est laissée aux populations du Sud de se déplacer dans tout Madagascar sans aucun engagement de travail, ce qui les conduit à ne s'embaucher qu'occasionnellement" (11). Le syndicat propose donc le retour à une discipline plus ferme pour que " la main-d'œuvre indigène soit aiguillée vers l'accomplissement de son rôle normal dans le développement économique de la grande île".

---

(9) L. Rabearimanana, "La crise de 1930 dans la région de Marovoay (1923-1930)", *O.A.*, n° 17-20, 1983-1984, pp. 433-459.

(10) Cité par le rapport annuel de l'Inspection du travail de la région de Majunga (1938). Direction des Affaires politiques D 362 (A.R.D.M.)

(11) Lettre du syndicat des distillateurs et producteurs de sucre de Madagascar au ministre des Colonies, 31 mars 1938. Affaires économiques, C 70 (AN.SOM., Paris-Aix).

Bref la colonisation veut s'en tenir aux mêmes méthodes qu'auparavant: recourir à l'aide de l'administration pour se pourvoir en travailleurs, utiliser la contrainte pour obtenir un travail salarié qu'il faut accomplir dans des conditions répulsives. Elle continue à utiliser les pratiques agricoles archaïques peu rentables, à gaspiller une main-d'œuvre de plus en plus consciente de sa situation d'exploitée et qui s'oriente, elle aussi, vers l'adoption des cultures de traite. C'est pour mieux connaître la situation économique et sociale de Madagascar, et en particulier pour appréhender les conditions des travailleurs qu'est envoyée la mission Boulmer en 1937-1938. Les rapports sont accablants pour une colonisation qui néglige trop souvent de veiller aux conditions de travail et de rémunération et qui se contente de gémir sur la paresse des employés. La mission pense que la question pourrait être résolue par un peu de bonne volonté de la part des colons et par une réglementation du travail intelligemment et résolument appliquée (12).

Le décret du 7 avril 1938 (13) consacre le début d'une législation du travail à Madagascar, qui tend à améliorer la condition du salarié tout en respectant les intérêts des employeurs. Intéressant les travailleurs dans leur ensemble (pas seulement les engagés et les ouvriers permanents comme dans le décret du 22 septembre 1925), ce décret précise les conditions générales des employés: la durée journalière du travail, les mesures d'hygiène et de sécurité, l'obligation pour l'employeur de tenir un registre de contrôle. Il assigne, en outre, comme rôle à l'administration, de concert avec l'Inspection du travail, de fixer les salaires minima dans les différentes régions, de déterminer les tâches suivant les usages locaux et de veiller au respect de la législation. Bref, tout comme en France, le Front populaire apporte une amélioration des conditions sociales, dans les colonies en général et à Madagascar en particulier, il s'efforce de penser aux travailleurs.


L'application de la nouvelle législation devrait inciter les Malgaches à s'embaucher de plein gré chez les colons. De même, les offres de recrutement instaurés auprès des chambres de commerce (par un arrêté d'avril 1939) centraliseraient les demandes des employeurs, grouperaient les convois et les achemineraient vers les centres utilisateurs. Se trouverait ainsi facilité l'approvisionnement en main-d'œuvre pour les entreprises du Nord-Ouest à partir des zones peuplées comme le Sud et le Sud-Est. Néanmoins les conditions d'acheminement restent pénibles pour les engagés, qui doivent parcourir de longues distances à pied, sans provisions, d'où de nombreuses évasions.

---

(12) Mission Boulmer (1937-1938). *Affaire Economiques C 105 bis (ibid.)*.

(13) Publié par l'arrêté du 26 avril 1938, *Journal Officiel* du 30 avril.

En outre l'application de la nouvelle législation se heurte à la mauvaise volonté manifeste de bon nombre de colons. Seules les entreprises industrielles des villes et les grandes sociétés à caractère capitaliste comme les Sucreries Marseillaises de Madagascar (S.M.M.) ou la C.A.S.N.B. ont compris l'intérêt de l'application d'une telle réglementation. Enfin vient encore compliquer la tâche de l'administration l'attitude en général peu coopérative des travailleurs eux-mêmes: ils considèrent souvent les rapports avec l'administration comme devant forcément se faire à leurs dépens, d'où leur réticence à tout contrôle, même s'ils sont en règle avec le fisc, même s'ils ne sont pas en rupture d'engagement. Décidément les rigueurs et les abus du régime de l'indigénat marqueront encore pour longtemps le comportement du Malgache.

En fin de compte, le Front populaire a innové en matière de législation du travail en énonçant les droits des travailleurs et en contribuant à les protéger. Mais la réglementation instituée en 1938 et en 1939 ne sera appliquée de manière effective qu'après la Seconde Guerre mondiale. Cette dernière marque, en effet, un recul, avec le retour des prestations et la multiplication des réquisitions de main-d'œuvre. Ce système de contrainte est inauguré par l'administration vichyste. L'effort de  sous le régime de la France libre ne fait que l'aggraver.

## 2. La réglementation du travail à partir de 1946

### *Le difficile équilibre salaires - prix*

Le retour à une économie de paix entraîne en 1946 la fin des prestations et des réquisitions. Et dans l'ambiance de liberté qui règne alors, le travail forcé, institution non seulement impopulaire mais encore contraire à toute économie moderne soucieuse de rentabilité, est aboli dans l'Union Française par une loi d'avril 1946. Un code du travail voté en décembre 1946 n'ayant pu être appliqué à cause de l'hostilité générale des employeurs, c'est la législation de 1938 qui continue à régir le monde des travailleurs à Madagascar. Le problème de l'administration est donc de la faire respecter, tâche d'autant plus difficile que les colons s'opposent énergiquement à l'abolition de la contrainte en matière de recrutement de la main-d'œuvre. Ils ont bénéficié et abusé de cette méthode durant les hostilités. Les principes énoncés dans la constitution de la IVe République ainsi que le souci de contribuer au relèvement de l'économie conduit l'Etat à "accorder une primauté à l'humain, aux objectifs sociaux de première urgence" (14). Il veut inciter le Malgache à se salarier spontanément,

(14) Rapport annuel de l'Inspection générale du Travail, 1949-5(19) D 19 (AN.SOM., Aix).

en suscitant chez lui le désir d'acquérir des biens et le goût d'un mieux-être. Pour cela, il doit surveiller les salaires accordés par les employeurs, salaires fixés officiellement (du moins le minimum) après avis des offices locaux du travail et des commissions consultatives du travail (instituées en août 1947). En même temps sont élaborées des normes de travail pour obtenir une hausse progressive du rendement.

Mais dans la conjoncture économique difficile de l'après-guerre, où la hausse des prix sévit aussi bien en métropole que dans les T.O.M., il s'agit de trouver un équilibre entre l'inflation et la fixation des salaires dont l'augmentation inconsidérée risque de faire diminuer, en fin de compte, le niveau de vie des salariés. Finalement, pour le gouvernement, "le relèvement sérieux et réel du niveau de vie des classes laborieuses ne peut être obtenu que par l'abaissement progressif, méthodique et coordonné du coût de la vie" (15), d'où les tentatives de blocage à la fois des salaires et des prix et services. Une amélioration de la condition des travailleurs est aussi préconisée grâce à la promulgation d'un code du travail dans les T.O.M. en 1952.

#### *Le code du travail de novembre 1952 et son application à Madagascar*

Il reconnaît le principe de l'égalité entre travailleurs. Il n'y a donc plus de différence, selon la loi, entre ouvrier européen et ouvrier malgache, puisque le salaire est le même à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement. Il met, en outre, en valeur le rôle des syndicats, avec lesquels est engagé le dialogue entre employés, employeurs et inspecteurs du travail. Les arrêtés d'application du code en matière de salaire, fixant notamment les zones de salaires dans tout le pays et remettent en ordre les hiérarchies indiciaires. De même sont définis les différents droits du travailleur. Cependant, l'administration elle-même le reconnaît, les avantages que ce dernier peut retirer de l'application d'un tel code seraient annihilés s'ils ne sont accompagnés d'une augmentation de la productivité du travail. Ils risqueraient de provoquer une élévation des prix de revient de la production malgache, à laquelle se posent des problèmes de compétitivité sur les marchés extérieurs. Aussi la position de l'administration est-elle de "rechercher des taux de salaires compatibles à la fois avec les impératifs économiques et les préoccupations sociales. Il est indispensable de préserver l'économie encore fragile du Territoire et de ménager les finances locales, et cependant de procurer plus de bien être au travailleur" (16).

(15) Lettre du président du conseil Ramadier au ministre de la France d'Outre-Mer, 19 février 1946. Direction des Affaires politiques D 362 (A.R.D.M.).

(16) J. Manicacci, "Madagascar au travail", B.M. n° 99, août 1954.



Mais, appliquées avec prudence ou non, les dispositions du code du travail se heurtent à l'hostilité de la majeure partie des employeurs, qui ne peuvent voir que d'un mauvais oeil une réglementation qui restreint leurs pouvoirs, permet au travailleur de faire valoir ses droits et à l'administration de les contrôler. Ils mesurent les charges imposées par la législation et prédisent une grave crise économique dans les T.O.M. L'attitude des grandes entreprises capitalistes du Nord-Ouest est différente: elles pratiquent une politique sociale hardie.

### 3. La politique sociale des grandes entreprises du Nord-Ouest

En effet elles n'ont pas lésiné sur les investissements financiers, la C.A.S.N.B. pour moderniser l'exploitation agricole et la fabrication du sucre et du rhum, la SO.SU.MAV. pour créer un complexe agro-industriel utilisant un matériel mécanique sophistiqué et des méthodes culturales permettant d'obtenir de hauts rendements. La C.A.S.N.B., société anonyme au capital de 77 millions de francs C.F.A. en 1953, réussit après la guerre, en moins de dix ans, à rénover son matériel en remplaçant son troupeau de 1200 boeufs de trait par un parc de 25 tracteurs. A cela s'ajoute le matériel de transport sur route et par mer. De même, variétés de cannes cultivées et façons culturales sont totalement renouvelées avec l'aide de techniciens provenant de l'île Maurice. Quant à l'usine, elle est munie de turbines motrices nouvelles (17). Tout cela aboutit à une progression rapide de la production de sucre qui atteint le record de 22000 tonnes en 1960. Quant à la SO.SU.MAV. (18), les investissements effectués sont à la hauteur des ambitions de ses promoteurs, soit 50000 tonnes de sucre en 1958. La société produisait alors autant de sucre que les trois autres usines réunies (19).

Les deux sociétés ont bien compris que l'adoption des techniques les plus modernes ne peut être pleinement rentable sans investissements dans le domaine social. Seule une main-d'œuvre stable, compétente, motivée pourrait fournir un travail productif permettant à l'entreprise d'être pleinement compétitive sur le marché international. Aussi mettent-elles en

---

(17) Entrevues avec un responsable de la Compagnie Lyonnaise de Madagascar, qui était aussi le représentant de la C.A.S.N.B. à Tananarive dans les années 1950.

(18) L. Rabearimanana, *art. cit.*

(19) Les rénovations techniques effectuées par les autres grandes sociétés agricoles du Nord-Ouest comme la C.N.I.A., la S.P.A.T. suivent d'assez loin celles de la C.A.S.N.B. et de la SO.SU.MAV.. Quant aux autres colons, français ou indiens, beaucoup s'en tiennent aux méthodes traditionnelles utilisées avant la guerre.

pratique une politique sociale dont les réalisations dépassent les prescriptions de la législation officielle et que l'on ne rencontre nulle part ailleurs dans le pays. Tous les secteurs où la machine peut remplacer le travail de l'homme sont mécanisés. Mais pour les travaux agricoles, la coupe surtout, les entreprises s'efforcent de se procurer la main-d'œuvre nécessaire et surtout de la garder. Plus aucun recours à la contrainte pour le recrutement; elles attirent leurs employés par des avantages financiers et matériels et s'efforcent de veiller à leur bien-être psychologique. "L'administration des hommes pendant le travail doit se prolonger par l'administration de toute la population en dehors du travail; il faut définir la structure de notre société indigène et l'urbanisme des centres d'habitation" pense le président du conseil d'administration de la SO.SU.MAV. en 1953 (20).

Bon nombre parmi les salariés de ces entreprises sont ainsi recrutés à grands frais, acheminés sur le lieu de travail à des centaines de kilomètres de leur terre d'origine par camion et par bateau. Sur place, on les incite à rester après la durée de l'engagement moyennant un système de rémunération avantageuse. Un habitat relativement décent, une infrastructure sanitaire et scolaire bien fournie devraient achever de conquérir des migrants dont les conditions locales d'existence sont rendues précaires soit par les aléas climatiques (le Sud) soit par le surpeuplement (le Sud-Est). Les sociétés pensent même limiter autant que possible les méfaits d'un trop grand dépaysement de ces travailleurs venus de loin en faisant de telle sorte que soient respectées les diverses coutumes et croyances traditionnelles des uns et des autres. Bref, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des centres de colonisation intense, le Nord-Ouest en général et les deux entreprises sucrières en particulier, font figure de modèle en matière de politique sociale, laquelle ne manque pas de porter ses fruits.

## II

### Les ouvriers des entreprises sucrières du Nord-Ouest

#### 1. Les conditions de travail

##### *Les origines géographiques et le recrutement de la main-d'œuvre*

Le problème de la colonisation dans le Nord-Ouest, contrairement à ce qui

---

(20) Lettre de B. de Revel au directeur de la SO.SU.MAV., 13 janvier 1953 (Archives de la SO.SU.MAV. SIRAMA-Ambilobe).

se passe dans l'Alaotra ou sur la côte Est par exemple, c'est l'attitude de la population locale, foncièrement réticente voire hostile au salariat. Il faut y voir non seulement l'importance des activités pastorales traditionnelles mais encore la participation active de ces populations aux cultures de traite et la richesse naturelle du milieu physique. Ceci est valable surtout dans le Sambirano, dans une certaine mesure dans la région d'Ambilobe, mais à Nosy Be les terres propices aux cultures riches sont accaparées presque en totalité par la colonisation ne laissant aux Malgaches que 11% des surfaces cultivées (21). En tout cas dans les années 1940 et 1950, la plupart de ceux-ci parviennent à un niveau de vie relativement décent, leur permettant d'éviter de s'embaucher chez les colons. A peine acceptent-ils, nous le verrons, d'être recrutés temporairement lors des travaux culturaux intenses comme la coupe de la canne à sucre. Cependant leur attitude va évoluer.

En tout cas la colonisation voit se poser à nouveau le problème de la main-d'œuvre après l'abolition du travail forcé en 1946. La SO.SU.MAV. a eu recours, au moment de son démarrage en 1949, à d'anciens détenus politiques interdits de séjour, mais elle craint l'esprit de contestation d'un tel contingent. Aussi cette société, ainsi que d'autres du Nord-Ouest, les Sucreries Marseillaises de Madagascar de Namakia et les compagnies de riziculteurs de Marovoay recourent-elles aux zones de migrations habituelles depuis les années 1920: le Sud (pays antandroy) et le Sud-Est (pays antaisaka et secondairement pays antaifasy). Les Comores fournissent aussi une proportion non négligeable des travailleurs des plantations du Nord-Ouest. A Nosy Be par exemple, dans la partie nord de l'île où on ne rencontre que peu de concessions, les Sakalava constituent près de 51% de la population totale en 1956. Mais cette proportion descend à 32% à l'ouest zone de prédilection des colons ce qui montre la prédominance manifeste des ethnies migrantes (22):

Sud-Est 17%; Sud 36%; Comoriens 15%; Sakalava et Makoa 32%.

La situation à la SO.SU.MAV. est tout aussi claire, elle permet néanmoins de percevoir une certaine évolution.

---

(21) *Reconversion des terres du colonat de Nosy Be. Données générales.* Tananarive B.D.P.A.-M.A.E.R. 1970, 98 p.

(22) Les migrations à Nosy Be en 1956, Affaires politiques D 759 (A.R.D.M.).

*Origines géographiques des travailleurs de la SO.SU.MAV. dans les années 1950*

	1951	1952	1954	1956	1957	1960
Sud	20,45%	21,4	16,7	13	12,9	12,4
Sud-Est	16,3	17,2	10	6,5	12,9	11,4
Comores	22,3	20	32,4	32,2	27,3	24,5
Imerina	0,2	0,7	3,4	2,2	2,9	2,7
Nord-Ouest	40,8	40,7	37,5	46,1	44	49
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Il s'agit de pourcentages calculés à partir des effectifs moyens. En période de recrutement intense (en juillet-août) l'effectif augmente de près de 25% (23).

On remarque tout d'abord la prépondérance des travailleurs permanents de zones extérieures à la région. Ceux-ci constituent toujours plus de la moitié de l'effectif moyen. Une évolution se produit néanmoins tout au long de la décennie: la diminution progressive de la proportion des migrants et inversement la part croissante des populations du Nord-Ouest. Et cette tendance se poursuit dans la décennie suivante bien que le flux de travailleurs vers la région persiste jusqu'à nos jours (24). En tout cas, les Antankarana et les Sakalava finissent par être attirés par les avantages matériels offerts par la Société; mais le salariat n'est pas adopté de manière définitive, il ne constitue qu'une source de revenus, l'exploitation des terres familiales demeurant l'activité économique principale. Il est donc difficile de parler d'une prolétarianisation des populations locales.

Quant aux migrants provenant de l'Imerina, région de Tananarive, ils ne constituent qu'une faible minorité parmi les travailleurs malgaches de la SO.SU.MAV. Il s'agit surtout de cadres ou d'ouvriers qualifiés employés dans le secteur industriel. Leur rôle s'accroît avec la malgachisation des cadres et des techniciens qui s'opère dans les années 1960. Cette situation est le reflet

(23) Il aurait été intéressant d'effectuer le même calcul pour l'ensemble des entreprises du Nord-Ouest. Les données sont loin d'être sûres et complètes. Mais nous pensons que la situation ne doit pas tellement être éloignée de celle qui prévaut à la SO.SU.MAV.

(24) J.C. Rabeharifara, "Réseaux sociaux et familiaux : détournement du salariat ?" dans M. Agier, J. Copan et A. Morice, *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris, Karthala-ORSTOM, 1987, pp. 183-213.

d'une scolarisation plus poussée en Imerina par rapport aux autres régions et au Sud en particulier qui fournit l'écrasante majorité des manoeuvres et des ouvriers agricoles.

On remarque, en outre, vers la fin des années 1950 et dans la décennie suivante, une tendance des travailleurs à la stabilisation. Tout d'abord le taux d'évasion pendant le voyage ou en cours de contrat diminue: il passe de 78% en 1951 à 50% en 1953. Il descend à 30% en 1955 et à 14% en 1956 année où l'entreprise considère son personnel comme suffisamment stabilisé - nous en éclaircirons les raisons - La proportion croissante des travailleurs libres par rapport aux engagés confirme cette assertion. Elle montre, en effet, que le travail salarié est progressivement entré dans les moeurs à Madagascar, non seulement dans les villes mais aussi de plus en plus dans les campagnes; on ne doit cependant pas y déceler une préférence particulière pour ce genre de travail. C'est souvent la poussée démographique, l'insuffisance des terres à cultiver ou d'autres motivations d'ordre économique qui y poussent les Malgaches. L'exode rural est perceptible en Imerina à partir de 1958-1959 et en direction des villes autres que Tananarive dans les années 1970. Pour ce qui concerne la SO.SU.MAV., elle recourt de moins en moins aux engagés sous contrat puisqu'elle peut recruter une main-d'œuvre libre de plus en plus nombreuse, toujours formée de migrants. C'est ainsi qu'en 1952, celle-ci ne fournit que 20% du total de l'effectif, en 1955 elle en constitue les trois quarts. En 1958 et surtout en 1959 (mais cette année est exceptionnelle en matière de migration antandroy à cause de la sécheresse qui sévissait dans le Sud alors que le reste du pays endurait les conséquences désastreuses des inondations), il est pratiquement inutile de recruter des engagés antandroy ou antaisaka. D'une part ceux-ci se rendent d'eux-mêmes dans le Nord en tant que travailleurs libres, d'autre part, si leurs migrations restent temporaires, elles ont tendance à durer plus longtemps, de 4 à 10 ans, et non plus le temps d'un contrat de deux ans. On remarque d'ailleurs, à partir de 1956-1957, que la proportion des Antandroy qui migrent vers le Nord avec femme et enfants s'accroît. Dans les années 1960 et de nos jours, on constate aussi leur volonté de se fixer dans le Nord en acquérant des terres par divers moyens, par les alliances matrimoniales en particulier, ce qui montre l'intégration progressive de ces populations du Sud et du Sud-Est dans leur région de migration.

### *L'évolution de l'effectif des travailleurs*

L'évolution de l'effectif de la main-d'œuvre de la SO.SU.MAV. confirme non seulement la tendance de celle-ci à se fixer dans l'entreprise mais encore prouve la hausse de sa productivité. La politique de la Société en matière de main-d'œuvre s'avère donc fructueuse, politique qui affirme que "si la charge pour le paiement de la main-d'œuvre indigène est lourde, l'essentiel est de veiller à son bon emploi et à son bon rendement afin de limiter au nécessaire les effectifs" (25).

*Effectif moyen total des travailleurs de la SO.SU.MAV. et effectif affecté à la culture*

	1949	1951	1952	1953	1954	1955
Effectif total	985	2081	2584	3121	3290	3170
dont culture	436	875	827	970	1450	1277

	1956	1957	1958	1959	1960
Effectif total	2326	2450	2290	2411	2450
dont culture	1050	1072	1019	1104	1167

En 1949, alors que l'essentiel des travaux concerne la mise en place de l'infrastructure de base (les aménagements agricoles et les voies de communication), les travailleurs sont encore peu nombreux. Ce qui n'est plus le cas à partir de 1954 où la culture de la canne quitte la phase expérimentale pour être pratiquée à grande échelle. Cependant à partir de 1956-1957, on assiste à une diminution et à une stabilisation de l'effectif général, ainsi que celui affecté à la culture, malgré une progression régulière de la surface cultivée en cannes et de la production sucrière (28175 t en 1958, 41673 t en 1963, 55322 t en 1966). La SO.SU.MAV. commence, dès la fin des années 1950 à entrer dans sa phase de rentabilité optimale, rentabilité obtenue en partie par une politique de rémunération relativement satisfaisante pour les salariés, du moins à l'origine.

### *La rémunération des travailleurs*

Le salaire brut du manoeuvre est à peu près uniforme dans tout le Nord-Ouest. Les différentes entreprises sont obligées de l'aligner sur le taux

(25) Séance du comité de coordination de la SO.SU.MAV. 18 décembre 1953 (Archives de la SO.SU.MAV.-S.I.R.A.MA.-Ambilobe).

officiel fixé par l'administration. L'inspection provinciale du travail de Majunga se révèle particulièrement vigilante dans ce domaine. En plus, même les plus faibles financièrement ne peuvent que pratiquer les mêmes taux de salaires, sous peine de se voir désertées par leurs employés, et en dehors de tout système de contrainte comme c'était le cas avant 1946. Cependant on ne peut affirmer que ces taux soient avantageux pour les travailleurs. Au contraire, leur évolution ne parvient pas à suivre la hausse des prix, de telle sorte que la plupart des salariés, les manoeuvres, sont particulièrement démunis. C'est ainsi que, pour le district de Nosy Be, les rapports mensuels de 1956, mentionnent que pour un salaire de 65 F par jour (que tous les manoeuvres ne gagnent même pas), il manque à la plupart des travailleurs 705 F par mois (puisque le minimum vital est calculé par l'administration à 1320 F par mois). Et les rapports de conclure que le travailleur "doit se restreindre sur l'alimentation ou l'habillement. Pas question d'avoir une femme et surtout des enfants" (26). Les salaires journaliers, avec ration, du manoeuvre, pratiqués à la SO.SU.MAV. et à la C.A.S.N.B. traduisent l'évolution suivante (27) :

1948	1949	1950	1953	1954	1955	1956	1957
25 F	30 F	36 F	55 F	55 F	60 F	62 F	65 F

Le bond en avant constaté en 1953 marque l'application du Code du travail, qui procure des avantages certains pour les plus bas salaires, mais qui ne manque pas d'inquiéter sérieusement les entreprises, soucieuses de maintenir le prix de revient le moins élevé possible. Elles considèrent, à tort, les salaires des travailleurs malgaches comme particulièrement lourds pour leurs activités. En tout cas, pour ces derniers, les hausses successives se situent loin derrière celles des prix des denrées de première nécessité qui, le riz mis à part, font l'objet d'une inflation galopante que l'Etat ne parvient pas à juguler (28).

Si on considère donc les salaires bruts des manoeuvres (qui forment environ 80 % de l'effectif total dans la majorité des cas), les grandes entreprises ne diffèrent pas tellement des autres: à la SO.SU.MAV. en particulier, aucun réajustement des rémunérations n'est accordé aux travailleurs pendant près de 20 ans jusqu'en 1974 où le gouvernement Ramanantsoa oblige les employeurs à adapter les salaires au coût de la vie. Or entre 1957 et 1974, le résultat net de

(26) Rapports mensuels d'avril et de novembre 1956. District de Nosy Be, 2 D 180 (AN.SOM., Aix).

(27) Monographies de Nosy Be et d'Ambanja (A.R.D.M.).

(28) Les données numériques sont malheureusement trop partielles pour que l'on puisse se faire une idée précise de l'inflation dans le Nord-Ouest. Le Service de la Statistique ne calcule le taux d'inflation que pour la ville de Tananarive et pour une famille européenne.

la Société passe de 17 millions de francs CFA à 444 millions de FMG (francs courants). C'est donc en particulier dans le domaine de la rémunération de ses employés que la SO.SU.MAV. montre bien son souci de restreindre au maximum les prix de revient de la production.

Mais si les salaires ne sont guère augmentées et deviennent bas, c'est par des primes de rendement que la Société parvient à attirer la main-d'œuvre la plus stable et la plus productive. Ces primes varient de 10 à 25 F par jour suivant les tâches accomplies, l'entreprise préférant augmenter le stimulant plutôt que de gonfler l'effectif. Les primes diffèrent aussi suivant les "races", comme s'exprime la terminologie coloniale d'alors: "Les Comoriens sont jugés moins nerveux que les Antandroy, lesquels, malgré leur turbulence, se distinguent par un travail plus efficace" (29).

En outre, la qualité des rations distribuées n'est certainement pas étrangère à la stabilité du personnel ainsi qu'à sa productivité. Alors que la législation en vigueur n'exige que le riz dans les rations faisant partie des salaires, les deux entreprises (la SO.SU.MAV. et la C.A.S.N.B.) se permettent d'ajouter de la viande de boeuf, dont la fréquence est fonction de l'assiduité du manoeuvre au travail. Tous les moyens sont donc bons pour parvenir à une productivité optimale des travailleurs.

Enfin, les octrois de terres aux ouvriers agricoles pour les cultures vivrières sont très fréquents aussi bien dans les fermes de la SO.SU.MAV. que dans les grandes concessions comme la C.N.I.A. d'Ambanja, qui compense l'insuffisance de modernisation de ses installations par l'utilisation d'un effectif nombreux de travailleurs: argument supplémentaire pour les attirer et les stabiliser. Cette action des grandes entreprises ne s'arrête pas sur le lieu de travail, elle s'efforce d'améliorer les conditions d'existence de la main-d'œuvre dans leur ensemble.

## **2. La vie des travailleurs sur la plantation**

Dans tout le pays, les colons s'occupent de loger leurs ouvriers, mesure prévue par la législation et d'ailleurs indispensable pour le bon déroulement des travaux culturels. Ce qui distingue la grande colonisation du Nord-Ouest, c'est la constitution d'un habitat ouvrier présentant un certain confort, tout en respectant autant que possible les coutumes traditionnelles des différentes populations recrutées. En outre, en matière d'infrastructure sanitaire, les entreprises sucrières font plus que ce que recommande le Code du travail.

---

(29) Compte rendu du comité de coordination de la SO.SU.MAV, 27 mai 1954.



**Souci de rentabilité oblige:** les travailleurs doivent jouir d'une forme physique satisfaisante pour fournir le plus d'effort possible.

### *L'habitat à la SO.SU.MAV.*

Un effort de rénovation des logements ouvriers se perçoit, après 1945, aussi bien sur les plantations d'importance moyenne comme la C.N.I.A. que sur les vastes domaines modernisés de la C.A.S.N.B.: les cases en matériau du pays sont renouvelées, remplacées parfois par des maisons en dur (ce qui n'est pas forcément apprécié par leurs occupants car celles-ci manquent d'aération). A la SO.SU.MAV., l'habitat est réalisé selon une politique clairement définie, reposant sur le principe de la hiérarchisation suivant le poste occupé. La distinction est nette entre l'habitat des cadres européens et celui de la masse des travailleurs malgaches concentrée dans la zone industrielle ou disséminée dans les fermes pour les ouvriers agricoles. Les premiers occupent des villas regroupées dans la zone industrielle, spacieuses et ultra-confortables, conçues pour rendre agréable le séjour des expatriés. Cours de tennis, piscine, salles de jeux leur offrent aussi toutes sortes de divertissements.

Au niveau des seconds, dans les villages réservés aux travailleurs de l'usine ne comportent que des logements en dur (1070 en tout, avec une, deux ou trois pièces), dans les 9 fermes de la zone agricole, près de 40 % des logements sont encore en matériau du pays en 1958. Les employeurs eux-mêmes déplorent cette situation qui les oblige à renouveler fréquemment les bâtiments. Cette différence de traitement entre ouvriers d'usines et ouvriers agricoles se retrouve, bien entendu, à l'intérieur de chaque catégorie: les logements les plus spacieux et les plus confortables sont attribués à ceux qui possèdent une certaine qualification ou qui détiennent un poste de responsabilité (les cadres moyens et les commandeurs en particulier) et sans tenir compte du nombre des membres de la famille. Dans chaque village, se trouvent aussi des cases "évoluées" comme les dénomme le chef du service du personnel, à l'intention des chefs de village (30) et des cadres locaux (31). Cette volonté d'appliquer une hiérarchisation dans l'habitat des employés révèle, on ne peut mieux, le souci de la SO.SU.MAV. de montrer que la rémunération et les avantages matériels dépendent de la nature et de la qualité du travail fourni.

(30) Les chefs de villages de la SO.SU.MAV. n'ont aucune relation avec les structures administratives officielles.

(31) Compte rendu du comité de coordination de la SO.SU.MAV., 23 avril 1953.

Ceci posé, il n'en reste pas moins qu'elle s'est toujours efforcée de rendre l'habitat ouvrier attrayant: les villages comportent non seulement des logements mais encore des boutiques de petits commerçants et d'artisans. Un puits collectif alimente les maisons en eau potable. Quant à l'orientation des habitations, elle montre le souci de respecter celle qui correspond aux coutumes des populations migrantes. De même, les emplacements de celles-ci transposent sur le lieu de travail les principes suivis, par exemple, en Androy: les cases des chefs ou celles des aînés sont toujours situées au nord de celles des autres (pour les Malgaches, le Nord représente le pouvoir, la puissance). D'une manière générale, la hiérarchie existant dans les structures sociales d'origine continue à s'appliquer même hors des régions de départ. Les chefs de village évoqués précédemment proviennent souvent des familles placées au sommet de cette hiérarchie traditionnelle. Toujours à propos des habitations, leur architecture même, la place des portes etc.. s'efforcent de reproduire celles des villages d'origine. Ce respect des différentes croyances et coutumes traditionnelles relève de cette même politique de stabilisation de cette main-d'œuvre formée de migrants. Il faut que ceux-ci soient dépaysés le moins possible pour qu'ils consentent à séjourner un certain temps voire à se fixer sur la plantation. Ce même souci conduit même la SO.SU.MAV. à procurer les matériaux nécessaires à la construction de lieux de culte pour les chrétiens et pour les musulmans (une mosquée pour les Comoriens).

### *L'infrastructure sanitaire*

C'est à la SO.SU.MAV., une fois de plus, qu'elle est la mieux fournie. La Société dote ainsi son personnel (ce qui fait, avec les familles, une population forte de près de 12000 âmes à la fin des années 1950) d'un encadrement sanitaire que les 45000 habitants du district d'Ambilobe ne trouvent pas auprès des services publics. Un établissement hospitalier animé par deux médecins européens et plusieurs sortants de l'École de Médecine de Befelatanana ainsi qu'un dentiste accueille en moyenne près de 2000 patients hospitalisés chaque année. Les maladies vénériennes et les maladies gastro-intestinales font l'objet d'une attention particulière. En outre, les mesures prophylactiques ont permis, en quelques années, de contenir le paludisme parmi les travailleurs, cause d'un affaiblissement physique de ces derniers et donc d'un rendement moindre.

### *Les relations employeurs-employés*

La SO.SU.MAV. s'emploie aussi à l'amélioration des relations employeurs-employés. En effet, la vision fortement ancrée, et justifiée d'ailleurs dans la plupart des cas, que le travailleur malgache se fait de son

employeur français est celle d'un être qui n'a aucune considération pour lui, qui le maltraite, qui le prend pour un simple outil. Cet employeur part du principe que le Malgache n'a aucun penchant pour le travail continu, régulier et qu'il faut toujours utiliser la contrainte pour qu'il daigne fournir le moindre effort. Le régime de l'indigénat et le système du travail forcé, remis en vigueur pendant la Seconde Guerre conforte le travailleur dans sa manière de percevoir le colon français. Les mauvaises conditions de travail et d'existence s'ajoutant à cette attitude du patron, il n'est pas étonnant qu'il soit réticent à s'embaucher chez ce dernier et que sa productivité s'en ressente.

La Société s'efforce de donner une autre image de l'employeur européen, de rendre moins tendues et plus humaines les relations avec le personnel qu'il a sous ses ordres. "Il faut une attitude adéquate de la part de l'Européen, il doit apprendre la nécessité de soigner le capital humain souvent important qui lui est confié. Sans une action intelligente et continue du Blanc, l'immense effort dans l'habitat et dans d'autres domaines ne sera pas rentabilisé... Il faut obliger les chefs de ferme à avoir sur leurs hommes l'action psychologique voulue" (32). La SO.SU.MAV. se présente ainsi à la fois comme la grande entreprise capitaliste se préoccupant surtout du rendement des cannes qu'elle cultive, mettant en place un matériel ultra-moderne, et comme un employeur paternaliste se rapprochant de son personnel, se penchant sur ses problèmes, se souciant de résoudre même les plus inattendus parmi ceux-ci. Bref, elle s'est voulue une entreprise capitaliste à visage humain. En réalité, cette deuxième image ne fait que rejoindre la première: la rentabilité du travail de l'homme passe aussi par ce genre de considérations. La politique sociale ne vise qu'à servir les intérêts économiques. Reste à connaître les comportements et les réactions des travailleurs face à leurs conditions d'existence.

### III

#### Les travailleurs du Nord-Ouest et les luttes politico-syndicales

Le Nord-Ouest est certainement la seule région de Madagascar où, en dehors des grandes villes, se rencontre une proportion importante de salariés parmi la population. De plus, bon nombre d'entre eux sont concentrés dans de grandes plantations comme celles de la C.A.S.N.B. ou de la C.N.I.A. et surtout de la SO.SU.MAV. Ainsi sur les 25000 travailleurs que compte la population active salariée de la province de Diégo-Suarez en 1957, près de 18000 se trouvent dans la région de Nosy Be - Sambirano - Mahavavy, soit près de 72 %. Si

---

(32) *Ibid.*

les habitants de la région, à l'origine, exploitent des petites propriétés, les migrants sont des salariés. Dans quelle mesure existe-t-il une prise de conscience de classe chez ces travailleurs du Nord-Ouest, quels sont leur comportement vis-à-vis des problèmes politiques du pays et leurs réactions face à leurs conditions d'existence ?

### 1. Les traditions de luttes politiques dans le Nord-Ouest avant la seconde guerre mondiale

Le Nord-Ouest est l'une des régions où les nationalistes malgaches ont dénoncé les méfaits de l'indigénat et la spoliation des terres dont sont victimes les autochtones dans les années 1920 et 1930. Rappelons aussi que le premier journal nationaliste paru à Madagascar, *l'Opinion*, a vu le jour à Diégo-Suarez en 1927. Seulement, ces luttes contre l'emprise de la colonisation, contre les "caïmans blancs de Nosy-Be" en particulier (33), concernent surtout les intérêts des petits propriétaires et ne tiennent pas compte de la masse des salariés migrants dont les conditions de travail et d'existence sont pourtant particulièrement précaires et misérables. Il faut dire aussi que ceux-ci se révèlent plutôt instables et, de toute façon, leur séjour dans le Nord ne dure que le temps d'amasser un petit pécule, de quoi acheter quelques boeufs; ils se réintègrent par la suite dans les structures familiales traditionnelles de leurs régions d'origine.

En outre, lorsqu'en 1937 et 1938, le droit syndical est accordé à l'A.O.F. et à Madagascar, des syndicats malgaches regroupant soit des ouvriers et des employés, soit des agriculteurs et des éleveurs sont créés. Ces syndicats, affiliés à la C.G.T., se rencontrent aussi bien à Tananarive qu'en province. Leur création est "caractéristique des tentatives de Jean Ralaimongo et de Joseph Ravoahangy de dépasser les préoccupations et l'organisation des classes moyennes urbaines, et de structurer et de permettre l'expression de la paysannerie" (34). Mais aucune organisation de ce genre ne voit le jour dans le Nord-Ouest, parmi ces salariés migrants temporaires et faute de cadres et d'animateurs syndicaux. Ici donc, les travailleurs ne sont pas touchés par le mouvement d'organisation de la classe ouvrière inauguré à Madagascar sous le Front populaire grâce à la C.G.T.

---

(33) "Les caïmans blancs de Nosy Be veulent des esclaves noirs", *La Nation Malgache*.

(34) F. Radaody-Rakotondravao, *Pouvoir colonial, associations et premiers syndicats à Madagascar (1896-1939)*, mémoire de Maîtrise, U.E.R. d'histoire, Antananarivo, 1977, p.134.

## 2. La participation du Nord-Ouest aux luttes politiques de l'après-guerre

A partir de 1945, dans l'ambiance générale de liberté propice aux activités politiques et syndicales parmi les autochtones, la région du Nord-Ouest bénéficie de la proximité de la ville de Diégo-Suarez.

### *Le syndicalisme dans le Nord-Ouest entre 1945 et 1947*

Diégo-Suarez est le siège d'un syndicalisme actif animé surtout par les syndicats C.G.T., notamment à l'arsenal (la D.C.A.N.). Les uns regroupent les travailleurs français et réunionnais, les autres s'occupent des problèmes des salariés malgaches, sous la direction de Francis Sautron et animés par des nationalistes comme Justin Bezara et Edouard Rabarisaona. Un encadrement et une formation efficaces permettent d'assurer le succès des grèves de 1946 notamment, en vue de l'obtention du réajustement des salaires sur le coût de la vie et de l'abolition de la discrimination entre Français et Malgaches (la devise était alors "à travail égal, salaire égal").

Cependant à cette période encore, les syndicats malgaches ne parviennent pas à s'implanter dans les grandes plantations du Nord-Ouest, où la structure des travailleurs reste la même qu'avant la guerre: toujours cette masse de manoeuvres illettrés, non intégrés dans le milieu des salariés, regagnant rapidement le Sud ou le Sud-Est et abandonnant la condition d'ouvrier. Il faut attendre la fin des années 1950, avec la stabilisation relative de cette main-d'oeuvre pour que se forme un prolétariat permanent, condamné à le rester à cause de l'évolution économique du pays. C'est seulement à partir de 1956, la conjoncture politique générale aidant, que le syndicalisme gagne donc ces salariés des grandes plantations du Nord-Ouest. La vie politique s'avère plus active dès le lendemain de la guerre.

### *Le M.D.R.M. et les travailleurs du Nord-Ouest*

Une monographie du M.D.R.M. dans la région reste encore à entreprendre. Néanmoins, nous pouvons déjà affirmer que son implantation est favorisée par le concours non seulement des militants de Diégo-Suarez, et du milieu des employés de commerce et des cadres moyens travaillant dans les grandes concessions coloniales, mais encore de celui d'une partie des notables locaux et des *ampanjaka*. Les sections du M.D.R.M. du Nord-Ouest comportent ainsi un éventail de membres issus des couches sociales les plus diverses. Et les idées politiques et sociales de celles-ci, forcément, ne sont pas toujours conver-

gentes, à part la revendication d'une indépendance, dont les modalités d'accès et les formes demeurent floues. Au M.D.R.M. donc, les paysans sans terre et les ouvriers des grandes plantations se retrouvaient avec les gros propriétaires fonciers, et leur encadrement dans un tel mouvement politique ne favorise guère leur prise de conscience de classe. Le clivage perçu par les membres se situe au niveau des Français colonisateurs et des Malgaches colonisés, comme si ceux-ci formaient socialement un tout homogène et monolithique.

Cette prise de conscience de la classe ouvrière "ne peut lui être apportée de l'extérieur, artificiellement symbolisée par des partis qui se réclament de la classe ouvrière... Elle s'affirme et se développe à travers la lutte coordonnée des prolétaires, elle est prise de conscience de soi et implique l'auto-organisation de la classe ouvrière..." (35). Le M.D.R.M., mouvement regroupant différentes couches de la population aux intérêts divergents, voire opposés, ne pouvait donc jouer le rôle de porte-flambeau de la lutte ouvrière à Madagascar. Des ouvriers y ont adhéré, mais pour défendre une cause nationale regroupant des Malgaches de tous bords. D'ailleurs, le M.D.R.M., nous le savons, n'a eu qu'une existence éphémère et la répression consécutive à l'insurrection de 1947 freine les luttes politiques et syndicales.

### **3. Les luttes politiques et syndicales après 1953**

Avec l'application du Code du travail dans les T.O.M. en 1953, le mouvement syndical bénéficie d'une assise légale confirmée. Force est pourtant de constater, avec l'inspecteur général du travail Jean Manicacci que "si Madagascar est en avance dans le domaine culturel et social, il est très en retard en matière de syndicalisme" (36). Les organisations syndicales ne regroupent à la fin de l'année 1953 que 43000 travailleurs sur les 250000 recensés dans tout le pays, soit 17 %.

Dans le Nord-Ouest, le mouvement syndical ne gagne du terrain qu'à partir de 1957, c'est à dire seulement dans l'ambiance de liberté consécutive à la loi-cadre, qui entraîne, avec le suffrage universel, l'éclosion de partis innombrables dans tout le pays et où les plus modérés s'efforcent de gagner les masses rurales.

#### ***Le syndicalisme dans les grandes plantations***

C'est à la SO.SU.MAV. centre de concentration de quelque 3000 travailleurs, que le syndicalisme réussit le mieux à s'implanter. Les ouvriers

(35) S. Mallet, "Proletariat", Encyclopédia Universalis, tome 13.

(36) J. Manicacci, *art. cité*.

qualifiés et les cadres moyens en constituent les principaux animateurs et membres.

En 1957, se forme un syndicat indépendant, proche du patronat, hostile à toute grève et regroupant surtout des Comoriens. La même année voit l'implantation d'une section de la C.F.T.C., dont les membres se recrutent surtout parmi les employés de bureau, les ouvriers qualifiés (maçons, mécaniciens) et les cadres moyens (commandeurs...). Au nombre de 500 environ, les membres de la C.F.T.C. de la SO.SU.MAV. ne rejettent pas forcément la grève, mais pensent que c'est un ultime recours. Mais elle n'est jamais allée jusque là, ses revendications ayant souvent été satisfaites par le patronat, pense l'un des dirigeants (37). Enfin, la Fi.Se.Ma. héritière de la C.G.T. s'implante aussi à la SO.SU.MAV. la même année. Elle s'efforce d'attirer à elle la masse des ouvriers de l'usine et même des travailleurs agricoles. Elle revendique en juin 1957 l'application de la semaine de 40 heures, l'amélioration des conditions de travail, le respect de la dignité humaine dans les rapports Européens-Malgaches (38). A Nosy Be, à la C.A.S.N.B., s'est implantée aussi une section de la C.G.T.-F.O. à la satisfaction de l'administration et de la direction de l'entreprise (39).

La pratique syndicale ne s'implante dans le Nord-Ouest qu'à un moment où les conditions sont devenues très favorables. En plus, les activités dans ce domaine se déroulent en ordre dispersé, vu l'existence de plusieurs groupements, qui se concurrencent et se critiquent mutuellement. Ce syndicalisme est largement minoritaire, ne touchant que les cadres moyens, les ouvriers qualifiés et non les manoeuvres ni les travailleurs agricoles, les plus nombreux. Ceux-ci, qui ne font souvent que passer, ne sentent pas la nécessité de se syndiquer, ou craignent les représailles de l'employeur. Le jeu du patronat s'emploie à favoriser les syndicats les plus conciliants, à satisfaire la plupart de leurs revendications, pour isoler les plus intransigeants. Et ces manoeuvres de division réussissent.

Le manque de cohésion d'un mouvement syndical balbutiant est aggravé par le fait que, contrairement à ce qui se produit, par exemple, au Vietnam dans les années 1930, où le "système de plantations est un facteur d'intégration nationale... qui a rendu inopérante la division du pays par les Français en trois entités artificielles" (40), dans le Nord-Ouest, les

(37) Entrevue du secrétaire de la C.F.T.C., qui travaille encore à la SI.RA.MA. d'Ambilobe actuellement.

(38) Cité par le rapport de la direction de la SO.SU.MAV. d'Ambilobe à la SO.SU.MAV. de Marseille en 1961 (Archives de la SO.SU.MAV.-SI.RA.MA. d'Ambilobe).

(39) Rapport mensuel du district de Nosy Be de novembre 1956. 2 D 180 (AN.SOM., Aix).

(40) P. Brocheux, "Le prolétariat des plantations d'hévéas au Viet-nam méridional dans les années 1930", *Le Mouvement Social*, n° 90, janvier-mars 1975, p. 83.

particularismes ethniques persistent. Les travailleurs antandroy, qui n'ont pas le temps de s'intégrer à leur milieu de migration, vivent entre eux, dans des quartiers, voire dans des villages à part, transplantant avec eux les coutumes de leurs régions d'origine. Sans qu'il y ait de véritable discrimination ethnique à proprement parler, les populations antankarana et sakalava n'entretiennent non plus que peu de relations avec ces migrants, réputés violents ou voleurs... Ce manque de relations entre travailleurs d'origines ethniques différentes fait le jeu du patronat, bien entendu, qui se réjouit de ces divisions et les entretient sous couvert du respect des traditions.

Sur le lieu de travail pourtant la différence de conditions de logement, de salaire entre les Européens formant les cadres et les hauts techniciens d'une part, et les Malgaches non qualifiés, mal payés mais qu'on essaie d'attirer et de fixer par certains avantages matériels d'autre part, montre une opposition nette entre deux classes sociales. C'est ainsi qu'en 1954, les quelque 3000 Malgaches gagnent la même masse salariale (soit 300 millions de francs CFA) que les 160 cadres européens. La prise de conscience des travailleurs malgaches de la similitude de leurs intérêts n'a pourtant pas lieu, pour les raisons déjà évoquées, et à cause de l'emprise que continuent à exercer sur les populations locales les structures socio-politiques traditionnelles. Les travailleurs n'adhèrent pas à des partis dont l'idéologie et les objectifs sont proches de leurs intérêts. L'Union du peuple malgache (U.P.M.) créée par des communistes, qui rencontre un succès certain à Diégo-Suarez parmi les travailleurs du port et de l'arsenal, se heurte à l'indifférence des ouvriers de la SO.SU.MAV.. Par contre lorsqu'en février 1957, une section de l'Union des démocrates sociaux de Madagascar (U.D.S.M.), parti regroupant l'aile droite du PADESM est fondé par un *ampanjaka* et des notables de la région, certains ouvriers suivent le mouvement.

Décidément, même pendant cette période de liberté, les travailleurs malgaches ne parviennent pas à prendre conscience de leurs intérêts, ni à se regrouper au sein d'un parti purement ouvrier, qui ne vit jamais le jour à Madagascar. Et la liberté consécutive à l'application de la loi-cadre ne profite guère aux travailleurs. Les structures politico-administratives mises en place sont loin d'inquiéter les grandes sociétés capitalistes implantées à Madagascar. Au contraire, elles les intègrent et contrôlent pratiquement leur fonctionnement. Les responsables politiques en place ne manquent pas non plus de les rassurer. A cause de ces différents facteurs, inhérents ou extérieurs au monde des travailleurs, il n'est pas étonnant que les actions menées par le syndicat le plus entreprenant, la Fi.Se.Ma., se soient soldées par un échec cuisant.



### *La grève de juillet 1958 à la SO.SU.MAV.*

Elle est déclenchée le 10 juillet par la Fi.Se.Ma., c'est-à-dire en pleine période de coupe, au moment où l'usine fonctionne à plein. Organisée sur la base de revendications de hausse de salaires, elle ne devait durer que deux semaines en principe. Aucune satisfaction n'ayant été obtenue le 25 juillet, elle est poursuivie sans limitation de durée. Elle ne réussit à toucher que 348 des 3456 ouvriers (surtout à l'usine et dans les ateliers) et se trouve vouée à l'échec; les grévistes sont expulsés petit à petit de leurs logements. En effet, la Fi.Se.Ma. a dû faire cavalier seul face à l'attitude des autres syndicats. Ces derniers, non seulement n'ont pas soutenu le mouvement de grève, mais encore s'en sont désolidarisés, montrant leur "inquiétude devant la campagne de mensonges entreprise par la Fi.Se.Ma. et leur crainte que la Société ne soit obligée de reprendre les grévistes, ce qui engendrerait des perturbations dans le travail" (41). Cette opposition des syndicats entre eux fait, bien entendu, la joie du patronat, d'autant plus que le tribunal du travail de Diégo-Suarez déboute purement et simplement les grévistes.

Un tel échec n'a pas manqué de se répercuter sur le mouvement syndical ouvrier. Les grévistes n'ont pas suffisamment de formation ni d'expérience, et ne sont pas au courant des questions juridiques. La solidarité des syndicalistes de la Fi.Se.Ma. de Tananarive et de Diégo-Suarez a certes joué, mais elle n'a pas pu durer. Aussi, après le fiasco du mouvement, les grévistes ont-ils eu l'impression d'être bernés (42). Le syndicalisme réformiste, modéré, allait pour longtemps encore, présider aux destinées du monde ouvrier dans le Nord-Ouest et dans tout le pays. Il n'est donc pas étonnant qu'aucune hausse de salaire ne survienne avant 1974, c'est-à-dire seulement avec la chute de la 1<sup>ère</sup> République. En fin de compte, ni leurs comportements propres, ni les conditions politiques locales comme nationales n'ont favorisé une prise de conscience de classe chez les travailleurs du Nord-Ouest. Lorsque la législation en vigueur dans le monde du travail puis l'ambiance politique générale ont permis leur regroupement dans des structures propres à leur lutte, ils n'ont pas été en mesure de profiter de cette situation.

Les ouvriers des grandes plantations du Nord-Ouest ont vu leurs conditions d'existence s'améliorer par rapport à celles imposées par le capitalisme arriéré d'avant-guerre et d'avant la crise de 1930. Avec l'abolition de l'indigénat et du travail forcé en 1946, la colonisation est bien obligée

---

(41) Lettre du 23 août 1958, citée par le rapport du service du personnel à la direction de la SO.SU.MAV. de Marseille (archives de la SO.SU.MAV.-SI.RA.MA. d'Ambilobe).

(42) Entrevue avec Francis Sautron, ancien secrétaire général de la C.G.T. de Diégo-Suarez (1979).

d'offrir un minimum d'avantages matériels à la main-d'oeuvre. Et l'administration y veille d'ailleurs, pour sauvegarder la paix sociale, gage d'une amélioration de la situation économique et d'une stabilité politique. Dans les grandes entreprises agro-industrielles du Nord-Ouest, soucieuses de rentabilité, c'est le succès d'une politique patronale paternaliste. La main-d'oeuvre se stabilise et devient de plus en plus productive, les résultats nets de la Société ne cessent de s'améliorer. Mais la condition ouvrière ne cesse de se détériorer. Dans le pays, les idées nationalistes modérées, peu portées aux changements sociaux triomphent, l'anticommunisme, plus que jamais, se montre virulent. On constate, enfin, que les structures socio-politiques traditionnelles qui ont, depuis le XIXe siècle, montré leur adhésion à la cause française puis coloniale, ne cessent de maintenir leur emprise sur le reste de la population. Le mouvement ouvrier n'est sorti de l'ornière ni pendant la décolonisation, ni sous la première République, qui n'enregistre pratiquement aucun changement par rapport au régime colonial. Mais le mécontentement des travailleurs ne cesse de s'accroître, et lorsque le mouvement de mai 1972 renverse le régime néo-colonial, les travailleurs des grandes plantations du Nord-Ouest bougent à leur tour: ils accueillent avec enthousiasme la nationalisation des entreprises sucrières en 1976.

## SUMMARY

After the Second World War, France decided to provide its overseas territories with the necessary social and economic infrastructure to make their economies competitive. It was expected that private investments would complement public ones. In the North-West, large companies such as the C.A.S.N.B. and especially the SO.SU.MAV. acquired some modern equipment and adopted a social policy designed to keep their working force stable and profitable. They achieve their goals. As for the workers, they did not become fully conscious of their own interests, and the labor movement remained underdeveloped and divided. It is not surprising that the July 1958 strike organized by the Fi.Se.Ma. was largely a failure and that the union struggle in the region was ineffective.



Taorian'ny ady lehibe faharoa dia nanapa-kevitra i Frantsa fa hamatsy ara-pitaovana tena hary fomba ny zana-taniny mba tsy ho mena-mitaha amin'ny zana tanin'ny firenen-kafa izy ireo eo amin'ny lafin'ny toe-karena sy mba hanatsarana ny fari-piainan'ny mponina. Tokony hanatevina ny ezaka ataon'ny fanjakana hanatratra izany fenitra izany ny orin'asa tsy miankina aminy, koa anisan'izany ny C.A.S.N.B. ary indrindra indrindra ny SOSUMAV izay orin'asa hita any amin'ny faritra avaratra andrefana. Nividy fitaovana ahazoana vokatra mahafa-po ireo orin'asa ireo ary nataony izay mety eo amin'ny lafin'ny fitondrana mpiasa mba hamporisihana azy ireo hiezaka hatrany sy hifikitra amin'ny asany. Araka izany dia nahatratra izay fenitra nokendrena ireo orin'asa ireo. Ny mpiasa kosa dia tsy mba nahatakatra izay tena tombon-tsoany hany ka sady vitsy ireo nirotsaka tao amin'ny sendika no nizarazara. Koa tsy nahagaga raha resy tosika tanteraka ireo mpitokona notarihin'ny FISEMA tamin'ny volana jolay 1958 ary raha tsy nandroso ny tolona sendikaly tany amin'ny faritany iny.