



**Université Abderrahmane Mira de Bejaïa**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département des sciences sociales**

## **MEMOIRE DE MASTER**

En vue de l'obtention du diplôme de master en sciences sociales  
*Spécialité* : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

### **Thème**

# **LE RÔLE DE LA SECTION SYNDICALE AU SEIN D'UNE ENTREPRISE PUBLIQUE**

Etude de cas de la section syndicale de l'UGTA au sein de la SONATRACH  
(RTC) de Bejaia

**Réaliser par :**

- Mr Abdelhamid LAZARI
- Mr Massinissa IDIRI

**Encadré par :**

- Pr. Mouhand Akli FARADJI

***SESSION : JUIN 2017***





**Université Abderrahmane Mira de Bejaïa**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département des sciences sociales**

## **MEMOIRE DE MASTER**

En vue de l'obtention du diplôme de master en sciences sociales

*Spécialité* : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

### **Thème**

# **LE RÔLE DE LA SECTION SYNDICALE AU SEIN D'UNE ENTREPRISE PUBLIQUE**

Etude de cas de la section syndicale de l'UGTA au sein de la SONATRACH  
(RTC) de Bejaïa

**Réaliser par :**

- Mr Abdelhamid LAZARI
- Mr Massinissa IDIRI

**Encadré par :**

- Pr. Mouhand Akli FARADJI

***SESSION : JUIN 2017***

## Remerciements :

Tout d'abord, nous tenons à remercier le bon DIEU, le tout puissant de nous avoir donné la bonne santé, ainsi, de nous avoir donné la force dans les moments difficiles d'y parvenir à réaliser ce mémoire.

· Nous tenons à remercier notre encadreur Monsieur FARADJI Mouhand Akli, professeur et doyen de la faculté des sciences humaines et sociales au sein de l'université Abderrahmane Mira de Bejaïa, pour avoir accepté de diriger ce travail, ses précieux conseils, sa collaboration et son soutien inestimable. Nous remercions également tous les enseignants du département de Sociologie notamment Md BELKACEM, Mr LAIFA, Mr NEGROUCHE.

Nos remerciements s'adressent également à notre encadreur au sein de l'entreprise SONATRACH Mr SLIMANI Rachid, chef de service du département juridique et délégué de la section syndicale et coordinateur de la région Est, pour sa gentillesse, sa modestie, sa riche expérience et l'accueil cordial qu'il nous a toujours réservé.

Nos remerciements les plus chaleureux vont à tout le personnel de l'entreprise SONATRACH, en particulier les agents de sécurité, le personnel du département : juridique et informatique, ceux du service des ressources humaines et du département HSE, pour leurs accueils et leurs collaborations.

Nous remercions d'avance les membres du jury qui nous font le grand honneur d'évaluer ce travail.

# Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail, qui est le fruit d'un long parcours de labeur, à la mémoire de mes très chères regrettés : ma mère et mon père.*

*Je le dédie aussi à ma femme, ainsi qu'à mes plus chères enfants que j'aime énormément :*

- *Ma fille ainée Kenza*
- *Ma fille adorable Rima*
- *Mon fils adonis Fayez*
- *Ma fille obéissante Lilia*
- *Mon benjamin sosie Nadjim*

*Enfin, mes dédicaces à tous mes amis particulièrement, Karima, Rachid. Yassine, Lamine. Mon collègue Massinissa et tous ses proches.*

*Abdelhamid*

# Dédicaces

*Je dévoue cet humble travail à :*

**✚ Mes très chers parents :**

- *Ma mère, qui a œuvré pour ma réussite, de par son amour, son soutien, pour toute son assistance et sa présence dans ma vie, reçois à travers ce travail de recherche, l'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude.*
- *Mon père, qui a souvent été pour moi un exemple de persévérance et de courage. Merci pour les valeurs nobles, l'éducation et le soutien permanent venu de toi. Que le bon DIEU fait en sorte que ce travail porte son fruit.*

**✚ Mes frères : Hakim, Ganni, Hamid et Jugughta ; mes sœurs : Nora, Lila, Nacira et Eldjida.**

**✚ Mon frère Hamid, son épouse Lynda et leur fille adorable Messad.**

**✚ Ma sœur Eldjida, son époux Khaled et leur petite fille Chaima.**

**✚ Toute ma famille, ainsi que mes cousins et cousines.**

**✚ Mon chère ami et collègue Abdelhamid et toute sa famille.**

**✚ Mes amis (es) : Nassim, Eljouidi, Juba, Kaci, Ferial, Samira, Yasmina**

**✚ Tous ceux qui me connaissent de prêt ou de loin.**

*Massinissa.*

## **La liste des abréviations :**

- **BIT** : Bureau International du Travail.
- **BTP** : Bâtiment et Travaux Publics.
- **CDT** : Confédération des Démocratique des Travailleurs
- **CGT** : *Confédération Générale du Travail.*
- **CGTT** : Confédération Générale Tunisienne des Travailleurs.
- **CGTU** : Confédération Générale du Travail Unitaire.
- **CISA** : Confédération Internationale des Syndicats Arabes.
- **COSYFOP** : Confédération Syndicale des Forces Productives.
- **CREAD** : Centre de Recherches en Economie Appliquée pour le Développement.
- **CREST** : Centre de Recherche sur l'Emploi, le Syndicalisme et le Travail
- **CSI** : Confédération Internationale des Syndicats.
- **CSI-Afrique** : Confédération Internationale des Syndicats – région Afrique.
- **ENA** : Etoile Nord-Africaine
- **FIS** : Front Islamique du Salut
- **FLN** : Front de Libération Nationale
- **HSE** : Hygiène, Sécurité et Environnement
- **INSPQ** : Institut National de Santé Publique Québec.
- **ISO** : en anglais, International Organisation for Standardization ; en français, Organisation internationale de normalisation.
- **MNA** : *Mouvement national algérien.*
- **MTLD** : Le Mouvement pour le Triomphe des Libertés Démocratiques.
- **OIT** : Organisation Internationale du Travail.
- **OUSA** : Organisation de l'Unité Syndicale Africaine.
- **PPA** : *Parti du Peuple Algérien.*
- **PROMOS** : Processus de Modernisation de SONATRACH.

- **RHC** : Ressources Humaines et Communication.
- **RTC** : Région Transport Centre.
- **SFIO** : Section Française de l'Internationale Ouvrière
- **SIT** : Syndicat Islamique du Travail
- **SNAPAP** : Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique.
- **SONATRACH** : Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures.
- **SOPEG** : Société Pétrolière de Gérance.
- **SPA** : Société Par Action.
- **TRC** : transport par canalisations.
- **UGSA** : Union Générale des Syndicats Algériens.
- **UGTA** : Union Générale des Travailleurs Algériens.
- **UGTM** : Union Générale des Travailleurs au Maroc.
- **UMT** : Union Marocaine des Travailleurs.
- **USTA** : Union Syndicale des Travailleurs Algériens.
- **USTMA** : Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe.



# Sommaire

## Liste des abréviations

## Introduction générale

### Partie théorique

#### Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche.

Avant-propos.....	16
1. Les raisons du choix du thème.....	16
2. L'objectif de cette recherche.....	17
3. La problématique.....	18
4. La formulation des hypothèses.....	23
5. Définition des concepts et notions clés.....	23
6. Démarche méthodologique.....	26
7. La population d'étude.....	29
8. Les difficultés de la recherche.....	30

#### Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche

##### **AXE I : Genèse et histoire du syndicalisme dans les pays industriels.....32**

Avant-propos.....	32
1. Révolution industrielle, mouvement ouvrier et syndicalisme.....	32
2. Aperçu historique du syndicalisme dans trois pays : la Grande-Bretagne, la France et l'États-Unis.....	34

##### **AXE II : La sociologie des syndicats.....37**

Avant-propos.....	37
1. Le rôle social du syndicat.....	37
2. Les deux types de syndicalisme.....	38
3. L'analyse actionnaliste du syndicalisme.....	39
4. Approches théoriques du syndicalisme.....	41
5. L'action syndicale.....	49
6. La crise du syndicalisme.....	51

<b>AXE III : Aperçus historique du mouvement syndical au Maghreb.....</b>	<b>52</b>
Avant-propos.....	52
1. Le mouvement syndical en Tunisie.....	52
2. Apparition et évolution du syndicalisme au Maroc.....	53
3. Le mouvement syndical en Algérie.....	54
4. L'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique.....	60
Conclusion.....	66

### **Partie pratique**

#### **Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil**

Avant-propos.....	70
1. Présentation de l'entreprise SONATRACH.....	70
2. Présentation de la Branche Transport par Canalisations.....	73
3. Présentation de Région Transport Centre (RTC).....	75
4. Présentation de la structure de Département des Ressources Humaines et Communication ....	76
Conclusion.....	77

#### **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

Avant-propos.....	79
1. Présentation de la population d'étude.....	79
2. Analyse thématique des discours.....	81
3. Vérification des hypothèses.....	89

**Conclusion générale :.....93**

**La liste bibliographique :.....98**

**Les annexes**

**La table des matières**

**Résumé**

# **Introduction générale**

Le rôle de la cellule de base – la section syndicale – d'un syndicat s'avère théoriquement très essentiel dans la régulation des relations de travail. C'est à ce niveau que l'on peut observer le jeu concret de l'action syndicale. Il est généralement connu, qu'un syndicat est une association volontaire qui regroupe plusieurs membres exerçant la même profession, dont le but est la défense des intérêts communs.

Or, cette action de défense des intérêts collectifs peut être endogènes et / ou exogènes. On entend par endogène : ce qui veut dire psychologique, donc, relié à l'insatisfaction ; et par exogène : ce qui veut dire culturel et social, donc, reliés aux valeurs, mœurs...etc. dans les deux cas de figures, ces facteurs peuvent avoir comme arrière-plan, d'une part, le type de syndicalisme et d'autre part, le contexte politique et économique qui sont en vigueur. Donc, la prise en considération de tous ces éléments est importante dans une étude qui tente de décrire et d'analyser un cas particulier qui se borne sur le rôle de la section syndicale de l'UGTA au sein de l'entreprise SONATRACH de Bejaia.

Notre attention est portée sur la compréhension de ladite section dans la défense des acquis sociaux des travailleurs, notamment son rôle pour une gestion équitable des œuvres sociales et son intervention dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail, dans un contexte économique caractérisé par une politique d'austérité, qui risque d'engendrer des effets négatifs sur la société, comme la réduction des chances d'accès à l'emploi et l'augmentation du taux du chômage.

Si on pose comme postulat que la section syndicale peut jouer un rôle positif dans la gestion des œuvres sociales, ainsi que l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail. Nous pouvons espérer déduire d'une part, que la présence d'une section syndicale au sein de l'entreprise publique a une double importance à savoir : celui de défendre les acquis sociaux des travailleurs, et par conséquent, réduire leurs insatisfactions et stimuler leurs motivations au travail. D'autre part, prévenir les conflits et augmenter les chances de succès pour l'entreprise.

Concernant notre démarche méthodologique, celle-ci vise la compréhension. Pour cela, nous avons adopté la méthode d'enquête qualitative, car celle-ci est appropriée à la nature de notre objet de recherche qui consiste à repérer le rôle de la section syndicale de l'UGTA à travers les représentations des concernés, à savoir les travailleurs. La technique correspondante

à cette méthode est l'entretien semi directif qui s'effectue par le biais d'un guide d'entretien thématique. Enfin, nous avons adopté la méthode d'analyse thématique qui consiste à relever les différentes formes sous lesquelles le même thème apparaît d'un entretien à l'autre. Et pour parvenir aux objectifs souhaités, nous avons sélectionné une population d'étude représentative de la population mère en respectant le principe de la proportionnalité.

En effet, notre mémoire est composé de deux parties : la partie théorique et la partie pratique, dont chacune d'elle comporte deux chapitres. La première contient un chapitre intitulé le cadre méthodologique de notre recherche, qui regroupe : les raisons du choix du thème ; l'objectif de notre recherche ; la problématique qui s'articule sur le rôle de la section syndicale dans la défense et l'amélioration des acquis sociaux des travailleurs ; la formulation des hypothèses ; la définition des concepts et notions clés ; la démarche méthodologique qui englobe la pré-enquête, justification de la méthode et technique utilisées, et la méthode d'enquête qualitative ; la population d'étude et les difficultés rencontrées au cours de la recherche.

Quant au deuxième chapitre, intitulé le cadre théorique de la recherche, il est composé de trois axes. Le premier axe, celui de la genèse et l'histoire du syndicalisme dans les pays industriels, englobe les titres suivants : révolution industrielle, mouvement ouvrier et syndicalisme, et un aperçu historique du syndicalisme dans trois pays : la Grande-Bretagne, la France et l'États-Unis d'Amérique. Le deuxième axe, celui de l'aperçu historique du mouvement syndical au Maghreb, contient les éléments suivants : le mouvement syndical en Tunisie, apparition et évolution du syndicalisme au Maroc, le mouvement syndical en Algérie, ainsi l'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique. Enfin, le troisième axe, celui de la sociologie des syndicats, comporte les éléments suivants : le rôle social du syndicat, les deux modèles du syndicalisme, l'analyse actionnaliste, les approches théoriques du syndicalisme, l'action syndicale, et la crise du syndicalisme.

En revanche, la deuxième partie – la partie pratique –, elle aussi est composée de deux chapitres. Le premier chapitre renvoie à la présentation de l'organisme d'accueil, qui inclut les éléments suivants : présentation de l'entreprise SONATRACH, présentation de la branche transport par canalisation, présentation de la région transport centre, et la présentation de la structure du département des ressources humaines et communication. En ce qui concerne le deuxième chapitre, celui de l'analyse et interprétation des résultats de l'enquête, contient les

## ***Introduction générale***

---

composantes suivantes : la présentation de notre population d'étude, l'analyse thématique des discours, et la vérification de nos hypothèses de recherche.

Enfin, notre travail s'achève avec une conclusion générale, une liste des références bibliographiques, les annexes, la table des matières et finalement, un résumé.

# **Partie théorique**

# **Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche**



### **Avant-propos [1]**

Ce présent chapitre expose le contenu du cadre méthodologique de cette recherche. Il comporte un ensemble homogène de titres qui regroupent : les raisons du choix du thème, les visées et l'objectif de cette recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts et notions clés, la démarche méthodologique, la population d'étude et les difficultés rencontrées au cours de la recherche.

### **1. Les raisons du choix du thème**

#### **1.1. Les raisons subjectives**

Parmi les raisons subjectives qui nous ont poussés à choisir ce thème, nous évoquons les suivantes :

- Par rapport au terrain, des liens d'amitié, nous ont permis et facilité l'accès.
- L'attention et l'appréciation que nous portons à l'égard du mouvement syndical.

#### **1.2. Les raisons objective**

Concernant les raisons objectives du choix de ce thème, nous avançons les arguments suivants :

- Vus les écrits et les témoignages de quelques auteurs Français tel que : M. Lallement, Andolfatto et Labbé, R. Mouriaux, B. Tonglet... sur le syndicalisme, dont les uns, observent un recule considérable de ce dernier et d'autres, parlent d'une crise et même du déclin du syndicalisme. Nous voyons qu'il est utile de mettre en œuvre nos connaissances acquises durant notre parcours universitaire, dans le but de contribuer à la compréhension de ce phénomène dans le contexte Algérien actuel.
- Faire une appréhension empirique, des représentations qu'ont les travailleurs, à l'égard du rôle de leurs représentants syndicaux dans la défense de leurs intérêts au sein de la SONATRACH.

---

<sup>1</sup>Les notes de bas de page sont citées selon la norme ISO 690 : 2010.

### **2. L'objectif de cette recherche**

Toute recherche scientifique vise un objectif bien précis. Ce dernier est formulé sous forme d'un énoncé plus générale de l'hypothèse de recherche. S'agissant de notre recherche, celle-ci vise à :

- Tenter de mettre en lumière, les différentes représentations que se font les travailleurs vis-à-vis, de la section syndicale de l'UGTA. Et par là, de décrire et comprendre le rôle social, que joue ladite section dans la défense des intérêts des travailleurs, notamment, la responsabilité syndicale en matière de la gestion des œuvres sociales et l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au sein de la SONATRACH de Bejaia.

### **3. La problématique**

L'histoire de l'homme " dénommé travailleur " n'a été qu'une succession de luttes concomitantes, d'une part, contre une nature hostile et ce afin de satisfaire ses besoins et de garantir sa continuité, de l'autre, contre ses semblables pour défendre les intérêts personnels et collectifs selon les contextes, les situations et les règles imposées par l'environnement. En se faisant le chemin, l'humain cumulait des expériences et des connaissances, grâce auxquelles il a pu traverser des époques différentes, caractérisées par la naissance et le déclin de plusieurs civilisations. La plus marquante est d'actualité, son essence remonte aux siècles des lumières de l'Europe, dont les jalons de la pensée universelle ont su contribuer au fondement d'une société qualifiée de moderne et ce, à partir de la révolution industrielle, au cours de laquelle plusieurs phénomènes sociaux sont apparus ( grèves, absentéisme, maladies, Burn out ...etc.), en l'occurrence le mouvement ouvrier qui déplorait les conditions de travail et de vie que lui imposait le patronat, ce prolétariat exacerbé, auquel la bourgeoisie imposait des instructions et des méthodes de travail intensifiées pour augmenter son profit, commençait à s'organiser pour constituer une contre force et c'est ainsi que sont apparues les premiers syndicats dans le but de défendre leurs intérêts.

En effet, dans le but d'endiguer aux problèmes et conflits liés à l'industrialisation, plusieurs penseurs se sont impliqués. Chacun ayant proposé sa vision et la vaste littérature scientifique existante en témoigne davantage. Il demeure utile d'évoquer que les premiers théoriciens du syndicalisme (fin du 19<sup>ème</sup> siècle) se sont inspirés d'idéologies différentes dont les soubassements figurent : Hobbes, Locke, Rousseau, Montesquieu, Marx, Proudhon...etc. En effet, au 18<sup>ème</sup> siècle, la clairvoyance de l'un des éminents philosophes Français Jean-Jacques ROUSSEAU, l'incitait à réfléchir sur le bon mode d'organisation social, ainsi écrit-il : *« Trouver une forme d'association qui défende et protège de la force communes la personne et les biens de chaque associé, et par laquelle chacun, s'unissant à tous n'obéisse pourtant qu'à lui-même, et reste aussi libre qu'avant. Tel est le problème fondamental dont le Contrat Social donne la solution »* [2].

L'émergence du phénomène syndical et l'ampleur du mouvement ouvrier en occident, ont suscité l'intérêt des chercheurs, souvent soutenus par les Etats et les patrons d'entreprises, à mener des études et des investigations, afin de trouver des issues et d'apporter des réponses

---

<sup>2</sup> Rousseau, Jean-Jacques. Du contrat social. Paris : ENAG, 1988, p. 12

## ***Le cadre méthodologique de la recherche***

---

aux multiples problèmes et conflits sociaux. En effet, ils ont donné naissance à plusieurs paradigmes et approches théoriques du syndicalisme présenté en deux vagues par RENAUD Paquet, JEAN-FRANÇOIS Tremblay et ÉRIC Gosselin [3] à partir d'une littérature anglo-saxonne sous forme de synthèse. Pour la première vague théorique qui se situe entre la fin du 19<sup>e</sup> siècle et les années 1930. Ces auteurs distinguent cinq courants : en premier lieu, la conception moraliste du syndicalisme, représentée par Ely (1886) et Ryan (1906) selon lesquels les syndicats auront comme rôle de limiter les effets négatifs du système capitaliste de libre marché et contribueront à développer chez leurs membres leur sens de responsabilité et de la discipline. En second lieu, la conception psychologique de Veblen, Parker, Hoxie et Tannenbaum selon lesquels le syndicat est un instrument qui permet de militer pour des changements visant à rendre les milieux de travail plus humains. En troisième lieu, le syndicalisme d'affaires de Commons et Perlman, selon lesquels les syndicats acceptent les structures politiques et économiques de la société capitaliste, son objectif étant avant tout d'aider ses membres à retirer leur juste part du système en les représentant en tant que groupe dans une société pluraliste. En quatrième lieu, le syndicalisme, comme agent de réforme sociale (Webb et Barnet), même si les approches théoriques de ces derniers se distinguent des trois premières, par sa conception du rôle du syndicalisme, elles attribuent à ce dernier la fonction de la défense des intérêts de ses membres. Enfin, la conception révolutionnaire de DeLeon, Trautman et Haywood, issue de l'idéologie marxiste, conçoit le syndicalisme comme un agent du renversement du capitalisme.

La seconde vague théorique fut développée après la deuxième guerre mondiale dans un contexte très différent (les trente glorieuses), elles sont regroupées sous trois perspectives, celles-ci visent plutôt les effets du syndicalisme ou ses interactions avec le capital. La perspective unitariste (Henry Simon et Milton Friedman) considère les syndicats comme étant contre productifs, car ils nuisent au bon fonctionnement de l'économie en ajoutant inutilement un coût au travail, ce qui crée du chômage. En revanche, la perspective pluraliste (Dunlop, Barbash, Flanders) s'oppose au paradigme unitariste. Dunlop prône l'analyse du syndicalisme comme l'un des acteurs du sous-système social des relations industrielles, lequel est cimenté par le partage d'une idéologie commune. Barbash contribue lui aussi, à cette conception pluraliste, sous cette perspective les travailleurs se syndiquent pour améliorer leurs conditions

---

<sup>3</sup>Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines [en ligne]. URI : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar>. Consulté (le 16/01/2017, à 20 :59 :24)

et réduire le favoritisme ainsi que pour exprimer leurs frustrations. Les syndicats existants tentent de syndiquer de nouveaux membres dans leur poursuite d'idéaux d'égalité et de justice. Pour lui, la direction recherche l'efficacité et les employés l'équité ou la sécurité. Flanders voit dans la négociation collective l'outil privilégié de l'action syndicale ; il considère cette dernière comme un outil qui permet aux salariés de se faire respecter dans le milieu de travail, de participer par l'entremise de leur syndicat à la régulation de leur milieu de travail et à sa démocratisation. Enfin, selon l'approche radicale (Hyman), les syndicats sont vus comme des organisations qui permettent l'action collective des salariés. La négociation collective permet d'en arriver à des ententes qui assurent une production continue.

Au travers de ces soubassements théoriques, des historiens et auteurs contemporains de l'Europe, notamment les français, ont tenté d'analyser le phénomène du syndicalisme dans des perspectives différentes prises en termes de relations professionnelles. L'analyse de Dominique Andolfatto met en exergue un rôle économique et social des syndicats dans les relations professionnelles sur le lieu du travail et plus largement, au niveau de la société globale, il met en exergue deux types de syndicalisme : « *Le syndicalisme libéral et le syndicalisme d'encadrement* » [4]. Michel Lallemand, aussi, reprend dans ses analyses les cadres théoriques, les modes de conflits et de négociation, les formes de régulation du marché du travail et leur évolution. Ainsi conclut-il : « *Aussi dissemblable puisse-t-elle être d'un pays à l'autre, l'histoire des relations professionnelles témoigne d'une capacité d'adaptation étonnante des acteurs du monde du travail* » [5]. En analysant le phénomène syndical, Alain Touraine décrit le mouvement ouvrier dans les pays socialistes ainsi : « il ne s'agit plus en règle générale d'un mouvement à base spécifique et à buts généraux, mais d'un élément direct du système de pouvoir et, au mieux, d'une courroie de transmission » [6].

En effet, la pléthore théorique et les analyses que l'en vient d'examiner, nous offrent différentes explications du phénomène syndical. Chacune, l'aborde selon des optiques et des contextes différents. Cependant, chaque pays soutient et adopte un type de syndicalisme sui generis. De plus, les déclarations de l'OIT sont aussi ratifiées de façon distincte par chacun des pays membres de cette organisation, c'est le dialogue social (bipartite, tripartite), qui est privilégié. Ce que, par conséquent, rend malheureusement difficile, l'appréhension empirique

---

<sup>4</sup>Andolfatto, Dominique et Labbe, Dominique. Sociologie des syndicats. Paris : La découverte, 2000, p. 11

<sup>5</sup> Lallement, Michel. Sociologie des relations professionnelles. Paris : La découverte, 2008, p. 108

<sup>6</sup>Touraine, Alain. Sociologie de l'action [en ligne]. Paris : du Seuil, 1965, p. 457. Disponible sur : <http://classiques.ugac.ca/>. Consulté le 22/03/2017, à 20 :30 :45

du syndicalisme ; aux niveaux de la base, des fédérations et des unions de Wilaya, à savoir : les rôles, les fonctions, les responsabilités et les limites de chacun des acteurs de la vie économique et sociale.

Ainsi donc, le cas de l'Algérie ne fait pas l'anonymat, soit en termes de tendances idéologiques et syndicales, soit en termes d'études et d'analyses du mouvement ouvrier et du syndicalisme Algérien. En effet, le syndicalisme Algérien revêt deux facettes différentes ; la première renvoie à la période coloniale où, beaucoup d'historiens et sociologues, comme le note N. Benallègue-Chaouia, qui situent l'origine du mouvement syndical algérien à la période qui a suivi la première guerre mondiale (1914-1918), où le droit syndical était réservé aux travailleurs européens sous l'égide de la CGT. Ce n'est qu'en 1950, que le syndicat de l'UGSA a été créé en 1954, privilégiant la lutte sociale anti-impérialiste, ainsi que la création de l'UGTA le 24 février 1956 par le FLN, privilégiant le combat anticolonial et ayant pour but, la défense des droits moraux et matériels des Algériens [7].

A la veille de l'indépendance l'Algérie s'est retrouvée sous l'hégémonie du FLN, le parti unique. L'UGTA est mise progressivement sous contrôle de ce dernier. A cet effet, l'UGTA s'est retrouvée progressivement sans perspectives syndicales réelles. D'une part, elle n'a jamais réussi à organiser les ouvriers et d'autre part, son implantation, seul, dans le secteur public. Plusieurs études menées par A. Lamchichi, L. Addi, A. EL-Kenz et S. Chikhi, durant les années 1960 et 1970, période qualifiée d'économie rentière, montrent que le rôle joué par l'UGTA était beaucoup plus la défense des intérêts de l'Etat que ceux des travailleurs. Cependant, la crise économique et sociale des années 80, transforma radicalement le paysage politique, donnant naissance au sein de la nouvelle constitution de 1989 à un pluralisme politique et syndicale. A partir de cette date, l'UGTA acquiert le statut de syndicat autonome, se trouvant essentiellement au sein des entreprises et administrations du secteur public. Toutefois, elle continuait à adopter une position pacifiste et cela au niveau des instances dirigeantes, par contre, au niveau des cellules de base, les syndicats affiliés à l'UGTA ne semblent pas abandonner les attitudes et actions revendicatives en matière de salaires et d'amélioration des conditions de travail [8].

---

<sup>7</sup> Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : [www.djazairress.com/fr/lqo/](http://www.djazairress.com/fr/lqo/). Sans n° de page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2017, à 10:31:57)

<sup>8</sup> Ibid., sans n° de page.

## ***Le cadre méthodologique de la recherche***

---

S'agissant de l'activité syndicale au niveau de la section de base et admettant cette dernière comme étant un sous-système au sein d'une entreprise dont, toutes les définitions ont en communs à considérer que toute entreprise est une organisation qui abrite des moyens humains et matériels ayant un objectif précis. Cependant, les intérêts de ses membres sont divergents. A cet effet, notre regard se borne vers le cas de la SONATRACH de Bejaia, afin de scruter de prêt, cette activité syndicale, en termes de rôle, de pratiques, de conduites et de responsabilités partagées au travail par l'ensemble des acteurs.

À fin de passer au crible la problématique du rôle de la section syndicale au sein de la SONATRACH de Bejaia, nous situons notre thème dans la sociologie des syndicats et des relations professionnelles, et nous adoptons d'une part, la perspective pluraliste, notamment l'approche de Barbash et Flanders, qui s'inscrivent dans ce que Andolfatto et Labbe nomment : le syndicalisme d'encadrement. D'autre part, nous nous appuyons sur le code du travail, particulièrement la loi n°90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, ainsi que, le décret n° 82-303 du 11 septembre 1982 relatif à la gestion des œuvres sociales et le décret exécutif n° 05-09 du 08 Janvier 2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et à la sécurité.

Etant donné, le contexte économique et social, marqué par une politique d'austérité, que traverse l'Algérie actuellement. Il nous paraît important de mener des investigations et de tenter de mettre en lumière, le rôle social que peut jouer le syndicat dans le cadre de ses prérogatives, au sein de ladite entreprise publique. A ce propos, nos interrogations vont dans le sens où, on cherche à répondre aux questions suivantes, à savoir :

- ❖ Quel est le rôle de la section syndicale de l'UGTA dans la défense et l'amélioration des acquis sociaux des travailleurs au sein de l'entreprise SONATRACH, de Bejaia ?
- Quel est le rôle de la section syndicale dans la gestion des œuvres sociales au sein de la SONATRACH, branche de la RTC de Bejaia ?
- Quelle est la tâche de la section syndicale dans le domaine de l'hygiène et la sécurité au travail au sein de la SONATRACH de Bejaia ?

### 4. La formulation des hypothèses

Comme le signale Gordon Mace, une hypothèse peut être aperçue comme « *une réponse anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche. Tremblay et Manheim et Rich la décrivent comme un énoncé déclaratif précisant une relation anticipée et plausible entre des phénomènes observés ou imaginés* » [9].

En effet, pour répondre aux questions précédentes, nous avons supposé les réponses provisoires suivantes :

- **La section syndicale intervient pour une gestion équitable des œuvres sociales au sein de l'entreprise SONATRACH, de Bejaia.**
- **La section syndicale veille à l'amélioration des conditions et l'application des normes relatives à l'hygiène et la sécurité au travail, au sein de l'entreprise SONATRACH de Bejaia.**

### 5. Définition des concepts et notions clés

« *D'une manière générale, un concept est une définition conventionnelle d'un phénomène. En terme simple, c'est un mot ou un ensemble de mot qui désigne et définit une sorte de phénomène... Les concepts sont d'une grande utilité pour l'opérationnalisation du cadre théorique. C'est grâce à eux si l'on peut établir des liens entre les conjectures théoriques et générales du chercheur et le monde empirique, ...* » [10].

#### 5.1. La section syndicale

« *La section syndicale est une institution syndicale pouvant être instituée dans toute entreprise, peu importe son effectif. La section syndicale est formée par un ou des salariés de l'entreprise affiliés au même syndicat. La faculté de constituer une section syndicale est réservée aux seuls syndicats représentatifs. En tant que simple émanation d'un syndicat, la section syndicale n'a pas de personnalité morale. Cette absence de personnalité morale*

---

<sup>9</sup>Mace, Gordon. Guide d'élaboration d'un projet de recherche. Paris : De Boeck. 2<sup>ème</sup> Éd, 1997, p. 35

<sup>10</sup>Depelteau, François. La démarche d'une recherche en sciences humaines. Canada : De boeck, 2000, p. 175-176



*empêche donc la section syndicale de l'entreprise d'être condamnée ou d'agir en justice et de conclure en son nom des accords juridiques » [11].*

### 5.2. Gestion équitable

- **Gestion :** « Action ou manière de gérer, d'administrer, de diriger, d'organiser quelque chose » [12].
- **Équitable :** « Relatif à ce qui a de l'équité, c'est-à-dire qui a une disposition à respecter les droits de chacun » [13].

A partir des deux définitions précédentes, on peut sous-entendre par gestion équitable, le fait de gérer, d'administrer d'une façon juste, légitime et légale, des biens et/ou des services sous forme de prestations au profit des ayants droit.

### 5.3. Œuvres sociales

*« Sont considérées comme œuvres sociales au sens du présent décret, toutes actions ou réalisations tendant à contribuer à l'amélioration du bien – être physique et moral des travailleurs par un complément à la rémunération du travail sous forme de prestations en matière de santé, de logement, de culture et de loisir et, en règle générale, toutes mesures à caractère social visant à faciliter la vie quotidienne du travailleur et de sa famille » [14].*

### 5.4. Normes

D'une façon générale, une norme est un comportement ou une pratique à laquelle les comportements ou les pratiques d'un individu sont tenus de se conformer et qui leur sert donc de référence.

« Norme est un vocable d'origine latine (Norma) qui veut dire (équerre, règle). Une norme désigne une règle à suivre et qui permet de régler certaines conduites ou activités. Dans

---

<sup>11</sup> Dictionnaire du droit du travail. Définition Section syndicale d'entreprise [en ligne], Disponible sur :[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) . Consulté le (11/02/2017, à 23:08:19)

<sup>12</sup>Bibliorom, Larousse © 1996. Microsoft Corporation et Liris Interactive.

<sup>13</sup>INTERNAUTE, Dictionnaire. Équitable : Définition simple et facile [en ligne]. Disponible sur <<http://www.internaute.com/dictionnaire/fr/définition/>>. Consulté le 09/05/2017, à 20 : 45 : 11)

<sup>14</sup> L'UGTA. Extrait de la législation du travail Algérienne relative au thème du séminaire sur : Le syndicat et le comité de participation. [www.iners-ugta.org](http://www.iners-ugta.org). P. 23.

un système juridique (dans le cadre du droit), les normes sont des règles obligatoires édictées par les autorités publiques » [15].

### 5.5. Hygiène au travail

*« L'hygiène au travail est la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien-être des travailleurs et des membres de la communauté (BIT) » [16].*

L'hygiène au travail repose sur **des obligations de l'employeur** : locaux adaptés, mise à disposition d'installations spécifiques (sanitaires, vestiaires, local de restauration...), équipements appropriés, nettoyage et entretien des locaux, des installations régulièrement. Ainsi que, **des comportements individuels** : lavage des mains, port d'équipements de protection, respect des installations ...

### 5.6. Sécurité au travail

*« La sécurité au travail est un état où les dangers et les conditions pouvant provoqué des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel sont contrôlés de manière à préserver la santé et le bien-être des individus et de la communauté. C'est une ressource indispensable à la vie quotidienne qui permet à l'individu et à la communauté de réaliser ses aspirations » [17].*

### 5.7. Entreprise

*« L'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire des biens ou des services pour le marché (INSEE). La sociologie de l'entreprise prend pour objet ses conditions sociales de fonctionnement. Elle mobilise les différentes techniques d'enquête sociologique et démographique. Elle s'intéresse aux formes d'organisation, aux rôles des professions, à l'ascension et au déclin de certains groupes (ingénieurs, financiers, etc.), aux conditions d'accès aux positions dirigeantes, variables selon les pays » [18].*

---

<sup>15</sup> DICO des définitions. Définition de norme - Concept et Sens [en ligne]. Disponible sur : <http://lesdefinitions.fr/norme#ixzz4fdaV34bg>. Consulté le (11/02/2017, à 23 :20 :12)

<sup>16</sup> TRAVAILLER ET SANTE. Définition de l'hygiène au travail [en ligne]. Disponible sur : <https://www.travailleursante.fr/Travail-et-Environnement>. Consulté le /04/ 29)2017, à 13:45:46)

<sup>17</sup> INSPQ. Définition du concept sécurité [en ligne]. Disponible sur : <https://www.inspq.qc.ca/Centre-collaborateur-OMS>. Consulté le 29/04/2017, à 13 :48 :21)

<sup>18</sup> Lebaron, Frédéric. La sociologie de A à Z [en ligne]. Paris : Dunod, 2009, p. 56

### 6. Démarche méthodologique

Nous entendons ici, par démarche méthodologique, l'ensemble des étapes de notre recherche empirique, à savoir : le choix de la méthode et de la technique d'intervention, la sélection de la population d'étude et enfin quelques difficultés rencontrées sur le terrain. Avant d'illustrer les différents points que l'en vient de mentionner, il convient, nous semble-t-il de commencer par la pré-enquête, car elle nous a guidé et servie, en partie, à faire les choix que l'en a évoqué précédemment.

#### 6.1. La pré-enquête

Madeleine Grawitz nous apprend que la pré-enquête consiste à : « *essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaires, analyse de documents) prévus pour effectuer l'enquête* » [19].

Aussitôt que nous étions accueillis sur le terrain en date du 05 mars 2017 au niveau du département chargé des affaires juridiques de la SONATRACH de Bejaia. C'était l'occasion pour nous de nous familiariser avec le terrain dont, nous témoignons et remercions l'accueil chaleureux et convivial qui nous a été réservé par l'ensemble des personnes que nous avons eu la chance de rencontrer durant toute la période du stage.

De suite, nous avons procédé à la collecte d'informations au prît de deux représentants des travailleurs. Nos interrogations portaient sur le rôle social de la section syndicale. À cet effet, nous avons premièrement, pu cerner notre thème, grâce aux informations qui nous ont été livrées, ce qui nous a permis d'une part, de reformuler itérativement nos hypothèses de recherches et d'autre part, d'opter pour la méthode qualitative et de construire un guide d'entretien, pour enfin le tester au prît de trois salariés. En fin, nous avons sélectionné notre population d'étude, avec laquelle nous nous étions mis d'accord, sur le temps et le lieu du déroulement des interviews.

#### 6.2. Justifications de la méthode et de la technique choisies

Même si la vaste littérature qui traite de la méthodologie des sciences humaines et sociale, ne parvient pas à un consensus sur les définitions et l'employabilité des termes méthode

---

<sup>19</sup> Grawitz, Madeleine. Méthodes des sciences sociales. Paris : Dalloz. 11<sup>ème</sup> éd, 2001, p. 550

et technique. Constat fait, lorsqu'on survole les ouvrages qui parlent de la méthode (déductive, hypothético-déductive, inductive), on parle aussi, de méthode quantitative ou qualitative, ou aussi, de méthode d'analyse, de méthode expérimentale, de méthode historique...etc. À cet effet, il convient de préciser la méthode à laquelle nous avons opté, tout en justifiant son choix, ainsi que la technique appropriée.

### 6.3. La méthode d'enquête qualitative

Mathieu Guider définit la méthode comme étant « *l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroger sur la 'méthode', c'est de s'interroger sur la 'voie' (odos en grec) suivie pour mener à bien une recherche* » [20].

Les méthodes qualitatives sont définies comme un « *ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes* » [21]. Les méthodes qualitatives visent d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportements observés. On se base davantage sur l'étude de cas ou de petits nombres d'individu.

L'idée fondatrice étayant notre choix de la démarche qualitative réside d'une part, dans la nature et la spécificité de notre thème de recherche. D'autre part, dans notre volonté d'apprendre et de nous initier à cette façon d'interaction sociale, qui en apprend la rhétorique et qui permette au locuteur de développer des compétences langagières nécessaires.

En effet, la nature de notre objet de recherche qui réside, dans le rôle de la section syndicale de l'UGTA au sein de la SONATRACH, ne pouvait, nous semble-il, être appréhendé en profondeur, qu'à travers les représentations et les témoignages des personnes concernés, à savoir, les employés qui vivent dans l'attente de tirer profit des privilèges offerts par leurs entreprise.

### 6.4. La technique utilisée

« *C'est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée. Les techniques sont, en ce sens, des moyens dont on se sert pour couvrir des étapes d'opérations limitées (alors que la méthode est plus de l'ordre de la*

---

<sup>20</sup>Guidere, Mathieu. *Méthodologie de la recherche*. Paris : Ellipses, 2004, p. 4

<sup>21</sup> Angers, Maurice. *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Alger : Casbah, 1996, p. 60

conception globale coordonnant plusieurs techniques). Ce sont des outils momentanés, conjoncturels et limités dans le processus de recherche : sondage, interview, sociogramme, jeu de rôle, tests... » [22].

L'entretien ou l'entrevue de recherche est une « *technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi, dans certains cas, auprès de groupe, qui permet de les interroger de façon semi-directive en vue de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur les informations* » [23].

Il s'agit d'une démarche compréhensive qui vise à saisir les significations des discours recueillis au prêt des interviewés par le biais de l'entretien, particulièrement, l'entretien semi-dirigé

### 6.5. L'entrevue semi-dirigée

À ce stade, un ensemble de thèmes et de sous-thèmes que l'en souhaite explorer, sont à établir, à partir des hypothèses de recherche reformulées lors de la pré-enquête. Il s'agit d'un guide thématique.

« *L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé* » [24].

Toutefois il faut noter que chaque technique d'investigation a des limites. Parmi les limites de l'entretien, nous retenons le problème de représentativité, d'où la difficulté de la généralisation des résultats.

---

<sup>22</sup>Actouf, Omar. Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations. Montréal : Macintosh, 1987, p. 27

<sup>23</sup> Angers, Maurice. Op.cit. p. 140

<sup>24</sup> Gautier, Benoit. Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données. Canada : Université de Québec. 5<sup>ème</sup> éd, 2009, p. 340

### **6.6. Le guide d'entretien**

Le guide d'entretien est un document établi par l'interviewer au préalable. « Il s'agit d'un système organisé de thèmes, que l'interviewer doit connaître sans avoir à le consulter, à le suivre, ni à le formuler sous forme de questionnaire » [25].

De plus des données personnelles, tel que : l'âge, le sexe...etc. Nous pouvons réserver des espaces pour inscrire d'autres détails de l'entrevue, tel que : date, durée, jour et lieu de la rencontre...etc. Nous trouverons l'intégralité du guide d'entretien dans les annexes.

### **7. La population d'étude**

Notre population d'étude est composée de dix (10) salariés. Elle est extraite à partir d'une population mère, dont l'effectif total est de (286) salariés. Les hommes sont en nombre de (220) et les femmes sont en nombre de (66). Ils sont répartis en trois catégories socioprofessionnelles distinctes, à savoir : les cadres= 152, les agents de maitrises= 117, enfin, les agents d'exécutions= 17.

Par soucis de représentativité, nous avons obéis au principe de la proportionnalité. Ce qui nous a amené à sélectionner selon le sexe, six (06) hommes et quatre (04) femmes et selon la catégorie socioprofessionnelle, quatre (04) cadres, quatre (04) agents de maitrises et deux (02) agents d'exécutions.

---

<sup>25</sup>Blanchet, Alain et Gotman, Anne. L'enquête et ses méthodes : L'entretien. Paris : Armand Colin, 2<sup>ème</sup> éd, 2007, p.63

### **8. Les difficultés de la recherche**

Parmi les difficultés que nous avons rencontrées depuis le lancement de notre projet de fin de cycle, nous évoquons les obstacles suivants :

- Le premier, revoit à une thématique sur laquelle nous avons travaillé et que nous avons dû abandonner, par faute de terrain, ce qui nous a posé un retard important.
- La seconde difficulté réside dans le manque des ouvrages qui comportent les théories du syndicalisme.
- Enfin un dernier obstacle qui se situe au niveau du terrain de notre enquête et qui réside dans notre incapacité à accéder à certains documents de l'entreprise d'accueil, qui pouvaient être utiles pour notre recherche.

### **Conclusion**

Comme nous l'avons mentionné au début, illustrer la démarche méthodologique, c'est mettre en lumière les différentes étapes de cette démarche, tout en veillant à la cohérence, à l'enchaînement et au respect du protocole sur lequel nous étions convenus. En effet, nous l'espérons au moins, que nous avons pu présenter, même, brièvement les arguments et les justifications de nos choix, ainsi que la méthode, la technique, les outils d'interventions, la population d'étude, enfin les difficultés rencontrées.

# **Chapitre II**

## **Le cadre théorique de la recherche**



### **AXE I : Genèse et histoire du syndicalisme dans les pays industriels.**

#### **Avant-propos**

Ce chapitre comporte trois axes, le premier axe expose un bref aperçu de l'histoire du syndicalisme dans les pays industriels. Le deuxième axe met en lumière le rôle social du syndicat, les types de syndicalismes, l'analyse actionnaliste du syndicalisme, et présente partiellement les approches théoriques d'un point de vue sociologique, classiques et contemporaines qui traitent du syndicalisme, ainsi que l'action syndicale et la crise du syndicalisme. Enfin, le dernier axe, énumère les traits du syndicalisme en Tunisie et au Maroc et esquisse les principaux aspects du syndicalisme algérien, notamment, celui de l'UGTA.

#### **1. Révolution industrielle, mouvement ouvrier et syndicalisme**

Le syndicalisme s'avère étroitement lié au mouvement ouvrier qui fut une conséquence de la révolution industrielle en Europe. En effet avant le XVIII<sup>e</sup>, l'histoire et la littérature témoignent de l'existence d'un type de société agraire où, le travail de la terre, s'effectuait par la plupart des gens avec des outils simples en employant des animaux domestiques, principalement dans les campagnes où il y avait une forte concentration des habitants. D'autres apprennent et exercent des métiers : forgerons, charpentiers, potiers... On parle d'un mode de production artisanal. En revanche, vers 1800, il se produit une série d'événements qu'on appelle la révolution industrielle. En très peu de temps, beaucoup de choses se mettent à changer.

##### **1.1. La révolution industrielle**

La révolution industrielle correspond à l'invention des machines, qui ont remplacés les outils traditionnels, avec lesquels s'effectués le travail des hommes et des femmes. Le début remonte à l'invention de la machine à vapeur en Angleterre vers la fin du XVIII<sup>e</sup> ; cette machine qui une sorte de moteur, a permis la fabrication des appareils et des véhicules plus rapides et plus efficaces. Ils sont utilisés partout : dans les champs, dans les usines, dans les transports. Ainsi, la machine à vapeur, qui servait de moteur aux locomotives, amenait le développement des transports. Le chemin de fer et les bateaux à vapeur permettaient la circulation des marchandises sur de grands territoires. Ainsi, on n'avait plus besoin d'un forgeron ou d'un potier dans chaque village pour fabriquer des pinces ou des vases. On peut les faire dans une usine et les distribuer dans tous les villages. À l'époque moderne, les différentes vagues

d'industrialisations qui se succédaient dans les différents pays, émergeaient en réalité de façon décalée dans le temps et dans l'espace selon les pays [1].

### **1.2. Le mouvement ouvrier**

L'invention des machines par des ingénieurs, est accompagnée par un processus d'innovation, dont, les entrepreneurs – désignés patrons – se chargeaient de concrétiser, en construisant des manufactures et des usines dans les villes. Ce qui, provoquait, d'une part, l'élargissement de ces dernières, d'autre part, l'exode massif des populations rurales vers les villes. En effet, la population se met à augmenter de façon importante. L'agriculture ne suffisait plus à faire vivre tout le monde dans les campagnes. Aussi, un grand nombre de personnes arrivaient dans les villes pour essayer de survivre. Évidemment, les métiers traditionnels disparaissent peu à peu. Une grande partie de la population se retrouve dans les villes, sans travail et avec des compétences devenues inutiles. On a de moins en moins besoin de cultivateurs et d'artisans. Pour ces gens, il n'y a qu'une solution : trouver du travail dans les usines qui poussent comme des champignons. C'est ainsi qu'on voit apparaître un nouveau groupe social : les ouvriers et les ouvrières. En effet, tous ces changements engendraient une concurrence féroce entre les compagnies, où, tout le monde veut augmenter ses profits en réduisant les coûts, par : la baisse des salaires, l'allongement des heures de travail (jusqu'à 72 heures par semaine, sans pause) et plus encore, en faisant travailler des femmes et des enfants ; dans certains cas, des familles entières. A cette époque, il n'y avait pas de lois du travail ni de programmes sociaux. Pas de salaire minimum ni de périodes de vacances. Pas d'assurance chômage ni d'assistance sociale. Pas de congé de maternité ni de régime de retraite [2].

Pour les ouvriers et les ouvrières, la vie devient trop difficile. Isolés, ils n'arrivent pas à se faire entendre par les patrons. Ils n'ont pas le choix. Ils doivent s'unir et s'entraider pour se défendre et améliorer leurs conditions de vie. C'est pourquoi ils mettent sur pied les premiers syndicats.

---

<sup>1</sup> Landry, Gilles. Le syndicalisme [en ligne]. Montréal : Lettre en Main, FTQ, 3<sup>e</sup> éd, 2011, p.3-4

<sup>2</sup> Ibid., p. 4-5

### 1.3. Le syndicalisme

Évidemment, les patrons ne sont pas contents. Ils font des pressions sur les gouvernements. Les syndicats sont déclarés hors-la-loi. On met les syndicalistes en prison. Dans certains cas, on va même jusqu'à les tuer. Avec le temps, toutefois, les syndicats regroupent davantage de gens et s'organisent de mieux en mieux. Ils obligent les gouvernements à voter les premières lois du travail, et les employeurs à signer des contrats de travail. La vie des travailleurs et des travailleuses devient moins dure : les salaires augmentent, les heures de travail diminuent et les enfants en bas âge ne sont plus forcés de travailler. Aujourd'hui, les syndicats représentent toutes les catégories de travailleurs et de travailleuses, des ouvriers aux professionnels [3].

### 2. Aperçu historique du syndicalisme dans trois pays : la Grande-Bretagne, la France et l'États-Unis

En effet, les premières formes de syndicalisme ouvrier, héritages des corporations de métier, évoquées par Michel Lallement, voient le jour en Europe et en Amérique du nord. « *Elles sont le résultat d'une minorité d'ouvriers qualifiés (syndicalisme sociétaire), ces derniers, cherchaient à avoir une emprise et un contrôle sur les conditions de travail et d'accès à l'emploi de la main d'œuvre non qualifiée afin d'éviter que cette dernière nuise à leurs salaires. Ainsi, cette minorité d'ouvriers urbains parvenaient à arracher des privilèges (caisses de secours mutuel, caisses de chômage, caisses de retraite...), qui ne favorisent pas les travailleurs moins qualifiés (syndicalisme communautaire)* » [4].

Par référence à l'analyse de Patrick de Laubier, « *La nature du mouvement ouvrier peut être étudiée soit à partir des phases de l'évolution syndicale elle-même (communautaire, sociétaire), soit en considérant ses adversaires et les obstacles s'opposant à son évolution (Etat, patronat, particularisme), ou bien, en se référant aux idéologies et aux croyances qui sont à l'origine des oppositions* » [5]. En effet, l'auteur a tenté d'illustrer l'histoire du syndicalisme, notamment par ses aspects démographiques au sein de sept pays industrialisés, parmi lesquels,

---

<sup>3</sup> Ibid., p. 6-8.

<sup>4</sup> Lallement, Michel. Sociologie des relations professionnelles. Paris : La découverte, 2008, p. 6

<sup>5</sup> De Laubier, Patrick. Histoire et sociologie du syndicalisme XIX<sup>e</sup> – XX<sup>e</sup> siècles. Paris: Masson, 1985, p. 18

on se contente de présenter les cas de trois pays, à savoir la Grande-Bretagne, la France et les États-Unis.

### **2.1. La Grande-Bretagne**

C'est fondamentalement à partir et travers, la Grande-Bretagne, que la révolution industrielle et les phénomènes qui lui sont liés ont connus leurs débuts à la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle. Comme le suggère Patrick De Laubier dans son analyse, le mouvement ouvrier d'origine urbaine, donne naissance à un syndicalisme de type sociétaire formé par des ouvriers hautement qualifiés. Leurs luttes sont axées sur la reconnaissance légale du syndicalisme. L'évolution industrielle engendrait à la fois, l'arrivée d'une immigration d'origine rurale constituée d'ouvriers non qualifiés, auxquels correspond un syndicalisme de type communautaire, dont les aspirations sont limitées, ouvert au grand nombre de salariés, ce qui provoquait la poussée démographique au sein des villes et un taux d'urbanisation particulièrement fort. C'est ainsi que vers 1850, la population urbaine devient majoritaire et le taux d'accroissement naturel des villes est dû, à une majorité d'ouvriers nés en ville, ce qui a pour conséquence, que le syndicalisme de type communautaire se transforme et prend la forme sociétaire, ce dernier, étant reconnu, continue la revendication d'autres droits, tout en étant confronté aux pouvoirs publics et aux employeurs. Il est utile de retenir que le caractère peu idéologique du syndicalisme anglo-saxon est dû à la souplesse politique et à la prospérité matérielle du libéralisme économique [6].

### **2.2. La France**

A la différence de son homologue anglais, le mouvement syndical français tarde à prendre sa forme sociétaire et rencontre des difficultés à organiser, à rassembler et à augmenter ses effectifs. En effet De Laubier fait référence dans son analyse à plusieurs facteurs pour expliquer le retard du mouvement syndical français. Parmi ces facteurs, il met en exergue : la faible croissance démographique, la lente évolution industrielle et le rythme modéré de l'urbanisation avant 1914. Au début du XVIII<sup>e</sup> siècle, la population rurale française était nettement supérieure à la population urbaine. Ce n'est en fait, que vers 1930 que la population urbaine dépasse la population rurale (51,2 % en 1931).

---

<sup>6</sup> Ibid., p. 22-24.

Ceci explique l'aspect communautaire du syndicalisme français d'avant 1914, dont l'idéologie est purement révolutionnaire, ce qui se traduisait souvent par des répressions sanglantes du fait que le mouvement syndical était à l'opposition de l'Etat. A partir de 1936 le mouvement syndical français se heurte à une autre opposition, qui est celle des employeurs, ce qui par conséquent contraignait plus le mouvement syndical français, toute fois il faut noter que le mouvement syndical français demeura rigide et contestataire jusqu'à son déclin vers les années 1960 [7].

### **2.3. Les Etats-Unis**

Si l'on peut repérer des similitudes entre les types de syndicalisme en Europe, cela pourrait être dû à des facteurs culturels et de voisinage. En revanche, l'histoire du syndicalisme américain fait exception et se distingue de ses homologues européens. Selon P. De Laubier, il y a eu plus de trente-deux millions d'immigrants européens entre 1820 et 1916. L'auteur distingue quatre vagues d'immigrants : dans les trois premières vagues « ancienne immigration », celle-ci comptait plus de 80% du total entre 1890 et 1914. Dans la troisième vague « nouvelle vague » qui représente 19,8% la plus impotente car elle fournissait l'essentiel. Il résulte qu'au moment où se forma une classe ouvrière urbaine aux Etats-Unis, entre 1870 et 1914, l'immigration internationale contribua à l'accroissement de la population urbaine.

Les difficultés d'organisation syndicale jusqu'en 1880 sont dû à l'ancienne immigration et aux solidarités nationales. A cet époque et malgré les difficultés signalées que rencontrait l'ancienne immigration à constituer un syndicalisme de type communautaire, une part notable de cette ancienne immigration étaient d'origine urbaine et en mesure de constituer une organisation syndicale, qui par la suite prend un caractère sociétaire. Les ouvriers de la nouvelle immigration, se heurta analogues de l'ancienne immigration, à savoir la force de la solidarité nationale et l'obstacle de la langue. L'intégration sociale des immigrants d'origine européenne aux Etats-Unis et la plasticité des structures sociales expliquent que très vite, l'aspect sociétaire s'imposait [8].

---

<sup>7</sup> Ibid., p. 24-25.

<sup>8</sup> Ibid., p. 27-28.

### AXE II : La sociologie des syndicats

#### Avant-propos

La sociologie des syndicats est une sous discipline de la sociologie. Cette dernière étant « une science qui étudie les sociétés humaines et les faits sociaux » [9].

Le syndicat est un : « Groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels communs » [10]. De là, on peut tenter à un format qui s'attache à la fois à la composition des organisations syndicales, à leur histoire, à leurs différents rôles sociaux dans les entreprises, les administrations publiques...etc.

#### 1. Le rôle social du syndicat

La notion du rôle renvoie à : « *l'ensemble de normes et d'attentes qui régissent le comportement d'un individu du fait de son statut social ou de sa fonction dans un groupe* » [11]. D'une façon générale, les syndicats ont pour rôle la défense des intérêts collectifs et individuels des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. En revanche, la vaste littérature et les différentes perspectives qui ont traité le phénomène syndical, ne trouvent pas consensus entre elles, sur la définition du rôle des syndicats.

La pensée libérale considère ces derniers comme une entrave au fonctionnement du marché du travail. On a également souligné que les revendications syndicales en matière de salaire, rémunération et les règles d'embauches entravent le progrès économique. Par contre, d'autres études montrent qu'au sein des entreprises où existent des syndicats sont plutôt plus efficaces.

Ainsi, le rôle social des syndicats qui consiste à l'amélioration des conditions des salariés, se joue sur le lieu du travail et au niveau de la société globale. Andolfatto et Labbé suggèrent dans leur analyse que « *La principale activité des responsables syndicaux d'entreprise a été de fournir à leurs adhérents une aide individuelle entre les sanctions, les brimades, les multiples incidents de la vie quotidienne au travail : machines dangereuses, mauvaises conditions de travail, heures supplémentaires non payées, congés refusés, etc.* »

---

<sup>9</sup>Bibliorom, Larousse © 1996. Microsoft Corporation et Liris Interactive.

<sup>10</sup> Ibid., sans n° de page.

<sup>11</sup> Ibid., sans n° de page.

[12]. Les mêmes auteurs mettent en lumière le rôle social des syndicats dans les entreprises, qui consiste dans la gestion des œuvres sociales au travers des comités d'entreprise. Comme ils gèrent, aussi, les restaurants d'entreprise, les bibliothèques, les activités culturelles et sportives, les centres de vacances, etc. On a également attribué au comité d'entreprise, qui est composé de représentants de l'employeur et des syndicats, un rôle d'information du personnel sur la situation économique de l'entreprise. Enfin, ce comité doit être consulté sur certaines matières : conditions et sécurité au travail, horaires, congés, plans sociaux, etc.

### **2. Les deux types de syndicalisme**

Il s'agit du syndicalisme de type libéral, qui s'est développé en Europe et en Amérique du nord au début du XIX<sup>e</sup> siècle, sous le signe du libéralisme et qui est un héritage des corporations qui sont des associations de personnes qui exercent une même profession, un même métier ayant pour but la défense de leurs intérêts et privilèges, ainsi que la réglementation de la profession. En outre, le second type est le syndicalisme d'encadrement, qui apparaît dans les pays socialistes et particulièrement en Union soviétique, se caractérise avec ses liens étroits avec le pouvoir politique, que certains auteurs qualifient de représentant de l'Etat au près des travailleurs.

#### **2.1. Le syndicalisme de type libéral**

Comme son nom l'indique, ce syndicalisme et ses revendications sociales ont surgi en « terre libérale », pour reprendre le vocabulaire de Patrick De Laubier. Ce syndicalisme apparaît comme une expression pratique de la liberté au quelle le libéralisme s'opposait, puis progressivement acceptait au cours de l'histoire du mouvement ouvrier. Le but du syndicalisme libéral est la défense des intérêts de ces membres par des procédures pacifiques, électorales et des actions décidées, notamment, des grèves organisées par des leaders syndicales. Pour décrire le syndicalisme libéral, Patrick De Laubier, reprend la distinction proposée par Tönnies Ferdinand à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, entre communauté et société qui traduisent deux aspects du syndicalisme libéral. Le syndicalisme communautaire est composé par des ouvriers d'origine rurales ou / et d'immigrants qu'on nomme prolétaires, pour répondre à des besoins psychosociologiques de (solidarité, de fraternité et entraide, etc.). Il s'agit de personnes déracinées de leur communauté à la recherche d'emploi dans les villes. Cette catégorie

---

<sup>12</sup>Andolfatto, Dominique et Labbe, Dominique. Sociologie des syndicats. Paris : La découverte, 2000, p.11

d'ouvriers non qualifiés, tantôt soumis, tantôt violents, n'arrivant pas à constituer des organisations stables, mais ils représentent un recrutement potentiel pour les syndicats déjà formés. En fait, le succès de ce type de syndicat dépend des idéologies : révolutionnaires, de la foi religieuse et d'autres facteurs d'appartenances ethniques.

Tandis que le syndicalisme sociétaire est créé par des ouvriers qualifiés d'origine urbaine. Ces derniers, ayant acquis une culture citadine, luttent pour obtenir certains avantages d'ordre professionnel. Il faut aussi noter que ce type de syndicalisme se confond avec le mouvement ouvrier et demeure en suite indépendant de l'Etat et du patronat [13].

### **2.2. Le syndicalisme d'encadrement**

Le syndicalisme d'encadrement est le propre des pays socialistes et des régimes autoritaires, il revêt une signification politique, sociale et économique. Ce qui le caractérise par rapport au syndicalisme libéral, se sont ses liens forts avec le pouvoir politique et son rôle d'animation dans la politique économique. En effet, le syndicalisme d'encadrement bénéficie d'un « statut officiel et demeure très dépendant de l'Etat, qui lui fixe les taches d'intégrations sociales des ouvriers et l'accomplissement des plans de productions » [14].

### **3. L'analyse actionnaliste du syndicalisme**

On ne peut négliger ni ignorer la contribution du sociologue français, Alain Touraine, à la compréhension des mouvements sociaux, notamment, le mouvement ouvrier et le phénomène syndical dont les principaux traits de sa sociologie sont décrits dans son ouvrage : *Sociologie de l'action* (1965). L'ensemble de son œuvre se fonde sur la recherche d'une théorie générale de l'action historique, c'est-à-dire de la société sur elle-même. Contrairement à la dialectique de Marx, Touraine, considère que les rapports de classe n'existent que parce que les adversaires participent à un même système d'action historique, ils ont pour enjeu la maîtrise de l'historicité, en d'autres termes le contrôle du model culturel.

---

<sup>13</sup> De Laubier, Patrick. Op.cit. p. 11

<sup>14</sup> Ibid., p. 37-38



Touraine distingue trois types de syndicalismes au sein des pays industrialisés, dont chacun correspond à une perspective théorique d'analyse, qui sont présentées dans le résumé qui suit :

### 3.1. La perspective actionnaliste et le syndicalisme d'opposition

En premier lieu, « *Le mouvement ouvrier manifeste les exigences du sujet historique dans la civilisation industrielle : il est orienté vers le développement économique et la démocratie sociale, vers la création et vers le contrôle par les travailleurs de leur travail. À ce titre il joue un rôle politique et intervient dans la distribution et l'usage du pouvoir économique* » [15].

### 3.2. La perspective fonctionnaliste et le syndicalisme d'intégration

En deuxième lieu, et « *dans la mesure où son influence est reconnue, il entre en contestation et en négociation avec les employeurs et leurs représentants pour améliorer la situation des travailleurs dans le cadre de situations données, des ressources économiques de l'entreprise, de son propre pouvoir de pression, de la force de résistance de l'adversaire, des attitudes de l'opinion publique, etc. Le syndicalisme est cet aspect du mouvement ouvrier qui se réfère non à des exigences générales mais aux possibilités offertes par une situation sociale particulière et à la recherche d'un équilibre mouvant entre des forces opposées* » [16].

### 3.3. L'insatisfaction ouvrière et le syndicalisme de négociation

Enfin, « le mouvement ouvrier s'appuie sur les revendications ouvrières et plus profondément encore sur le mécontentement ouvrier, c'est-à-dire sur une certaine expérience personnellement vécue de fatigue, de bas niveau de vie, d'insécurité d'emploi, de soumission à l'autoritarisme ou à l'arbitraire » [17].

Contrairement au pays capitalistes les plus industrialisés, où, les transformations sociales n'ont conduit ni à une dichotomie de plus en plus marquée des classes sociales ni au progrès d'un mouvement prolétarien révolutionnaire, Touraine voit que, « *c'est dans des sociétés peu industrialisées qu'un pouvoir politique soutenu par des forces populaires,*

---

<sup>15</sup>Touraine, Alain. Sociologie de l'action [en ligne]. Paris : du Seuil, 1965, p.391. Disponible sur : <http://classiques.ugac.ca/>. Consulté le (22/03/2017, à 20 :30 :45)

<sup>16</sup> Ibid., p. 391.

<sup>17</sup> Ibid., p.391.

## Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche

---

*ouvrières ou paysannes ou les deux à la fois, s'est emparé du pouvoir, par la force et le plus souvent à la suite d'une crise nationale ou internationale violente. Notre objet n'est pas de considérer la raison d'être de ce pouvoir, non plus que ses caractères politiques, mais seulement d'observer la situation du mouvement ouvrier dans ce type de régimes, observation difficile et souvent décevante, car le syndicalisme, dans de tels pays, ne semble plus correspondre à la définition générale qui en a été donnée en commençant : il ne s'agit plus en règle générale d'un mouvement à base spécifique et à buts généraux, mais d'un élément direct du système de pouvoir et, au mieux, d'une courroie de transmission » [18].*

### 4. Approches théoriques du syndicalisme

Nos recherches exploratoires, en l'occurrence, les lectures que nous avons effectuées, nous ont conduits sur une synthèse des grandes théories du syndicalisme, élaboré par RENAUD Paquet, JEAN-FRANÇOIS Tremblay et ÉRIC Gosselin [19], à partir d'une littérature anglo-saxonne. Ces auteurs témoignent dans l'avant-propos et signalent ceci :

*« Devant l'absence d'une telle littérature en version française, nous est venue l'idée d'un collectif qui pourrait servir à nos étudiants comme point de départ pour l'étude des théories du syndicalisme. C'est ainsi que nos travaux d'alors ont servi de point de départ à ce document. Ils ont été enrichis par une réflexion qui s'est par la suite poursuivie sous l'éclairage de nouvelles connaissances. Certes, nous avons omis de cette abondante littérature sur le syndicalisme celle produite par l'école sociologique française. L'omission est voulue car l'explication ajoute peu à la richesse de la littérature américaine et britannique qui suffit pour bien saisir l'institution syndicale nord-américaine sous les différentes formes qu'elle a pu prendre au cours du siècle et demi de son histoire » [20]. Cette synthèse est présentée en deux vagues.*

---

<sup>18</sup>Touraine, Alain. Op.cit., p. 457

<sup>19</sup>Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines [en ligne]. Disponible sur : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar>. Consulté le (16/01/2017, à 20 :59 :24)

<sup>20</sup>CREST. Une synthèse des grandes théories du syndicalisme [en ligne]. Disponible sur : [www.uqo.ca/cerest/pdf/CEREST02-1.pdf](http://www.uqo.ca/cerest/pdf/CEREST02-1.pdf). P.1. Consulté le (14/01 /2017, à 23 :16 :18)

### 4.1. La première vague théorique

La première vague théorique se situe entre la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et les années 1930, elle regroupe cinq conceptions théoriques du syndicalisme. Mark Perlman (1958) fut le premier à présenter une synthèse sur les théories du syndicalisme américain. Puis, Larson et Nissen (1987) reprirent avec une typologie quelque peu différente mais dans un ouvrage abondamment documenté. Enfin, quoique britannique, Poole (1981) apporte un éclairage essentiel à l'objet d'étude. Ces trois ouvrages servent de point de départ à cette revue des théories.

#### 4.1.1. La conception moraliste du syndicalisme

Représentée par Ely (1886) et Ryan (1906) selon lesquels les syndicats « *auront comme rôle de limiter les effets négatifs du système capitaliste de libre marché et contribueront à développer chez leurs membres leur sens des responsabilités et de la discipline* » [21]. Ryan apporte un cadre de référence pour le syndicalisme beaucoup plus arrêté, répondant ainsi à certains impondérables du discours d'Ely. Pour lui, le seul type de syndicalisme permettant de soutenir la justice sociale est le type industriel, c'est-à-dire celui qui a vraiment la capacité de créer une fraternité ouvrière.

#### 4.1.2. La conception psychologique

Les auteurs de cette école, Veblen, Parker, Hoxie et Tannenbaum : considèrent que l'avènement des syndicats est directement lié à leur réaction psychologique au travail. En fait, le syndicalisme serait utilisé par les travailleurs comme un "mécanisme de défense" permettant de retrouver un certain équilibre psychique. Selon eux, le syndicat est un instrument qui permet de militer pour des changements visant à rendre les milieux de travail plus humains. Veblen conclut, « *que l'émergence du syndicalisme découle d'un déséquilibre entre les besoins individuels et la réalité du monde industriel* » [22]. Avec l'arrivée de l'industrialisation et plus spécifiquement du rapport homme-machine, les travailleurs souffrent de problèmes d'adaptation en fonction de cette nouvelle réalité externe. Plus précisément, disons que les instincts des individus ne peuvent plus trouver assouvissement à l'intérieur des nouvelles formes "industrielles" d'organisation du travail. Le syndicat est donc un instrument qui permet de

---

<sup>21</sup>Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Op.cit., p. 299

<sup>22</sup>Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines [en ligne]. Disponible sur : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar>. p. 301. Consulté le (16/01/2017, à 20 :59 :24)

## **Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche**

---

militier pour des changements où les instincts individuels seront respectés par le biais de changements qui réhumaniseront les milieux de travail. Le rôle fondamental du syndicalisme est de revendiquer des "conditions de travail" qui permettront de recréer un équilibre interne-externe chez l'individu.

Dans la lignée de Veblen mais avec des visées plus restreintes, Parker (1920) suggère que le syndicalisme est une réaction pathologique à un état de frustration chez les individus. Selon lui, les enfants provenant de classes sociales inférieures jouiraient d'une éducation laissant place à une plus grande autonomie et à une liberté morale largement supérieure comparativement à leur semblable provenant de strates plus fortunées. La sphère du travail, un monde largement structuré, ordonné, et restrictif (surtout pour la classe défavorisée) ferait naître chez les individus ayant reçu une éducation laxiste une frustration inhérente à la restriction instinctuelle. Cette frustration serait la source même de l'activité syndicale et plus spécifiquement des actions de grève, de sabotage et de violence industrielle.

Contrairement à l'approche de Parker qui en appellera à la psychologie individuelle, la contribution de Hoxie se situe au niveau de la compréhension de la psychologie des groupes. Hoxie rejette catégoriquement la conception marxiste qu'il trouve trop téléologique et il adhère à un socialisme beaucoup plus modéré apparenté au socialisme chrétien [23].

Pour Tannenbaum, le mouvement syndical émerge d'un manque d'ajustement à la nouvelle "société" qui provoque la naissance d'un sentiment (inconfort) créant le besoin de se regrouper en association de travailleurs. Dans ce cas, c'est une perte de valorisation sociale collective, une perte d'identité, qui amènera les travailleurs à former des associations. Pour lui, le syndicalisme revêt tantôt un rôle révolutionnaire, tantôt un rôle se voulant contre-révolutionnaire, faisant ainsi passer le but ultime du syndicalisme de l'établissement d'une société égalitaire (renversement du capitalisme) au rétablissement de la société antérieure qui détenait des valeurs morales plus explicites. Pour Tannenbaum, à tout moment les syndicats peuvent épauler un mode d'action révolutionnaire puisque l'opposition des employeurs à la réforme sociale crée un mouvement d'agressivité chez les travailleurs qui devient difficilement contrôlable (Perlman, 1958). L'action syndicale, selon Tannenbaum, est une rébellion inconsciente contre l'individualisme du capitalisme qui amène une perte du sens du travail. Avec une telle privation, l'ouvrier développe un inconfort certain de sa propre valeur sociale.

---

<sup>23</sup> Ibid., p. 301

L'adhésion syndicale lui permet de combler ce vide social, de participer à la création ou la recréation du statut qui lui revient de droit et qui lui a été soutiré [24].

### 4.1.3. Le syndicalisme d'affaires

Selon Commons, « *alors que les salariés européens étaient mobilisés par une conscience de classe, leurs collègues américains étaient motivés par des problèmes communs au niveau du milieu de travail* » [25]. Dans ce contexte, les syndicats devenaient un instrument pour améliorer les conditions de travail et sécuriser les travailleurs face aux employeurs. Les syndicats acceptent les structures politiques et économiques de la société capitaliste, son objectif étant avant tout d'aider ses membres à retirer leur juste part du système en les représentant en tant que groupe dans une société pluraliste. De plus, dans une société pluraliste comme celle des États-Unis, les salariés ne partagent pas une vision commune à l'égard des enjeux politiques, économiques et sociaux. Les syndicats qui s'impliquent dans ces enjeux risquent donc de créer des divisions au sein de leur adhérent et sont conséquemment appelés à disparaître (Commons, 1918). Même si à plusieurs égards la théorie de Commons comporte une dose idéologique en s'inscrivant clairement en faux par rapport à la pensée marxiste qui grandit en Europe, le cœur de son apport repose sur l'observation empirique du jeune mouvement syndical américain.

En revanche, pour Selig Perlman, l'idéologie sera omniprésente et sera confondue à la théorie. En plus de poursuivre l'œuvre de Commons, rejoint aussi ses contemporains de l'école psychologique en avançant que toute théorie du syndicalisme doit inclure une théorie de la psychologie des ouvriers pour mieux comprendre ce qu'ils veulent et à quoi ils aspirent. Cette compréhension permettra de saisir le rôle des institutions dont ils se dotent. Selon Perlman, le type de syndicalisme que connaît une société sera déterminé par la capacité de résistance du capitalisme, le rôle et l'influence des intellectuels ainsi que le degré de maturité du mouvement syndical dans un pays (Poole, 1981). Toujours dans cette même logique, un mouvement syndical mature prônera nécessairement le syndicalisme d'affaires. En effet, les salariés laisseront aux entreprises le soin de gérer la production et se contenteront, par l'entremise de leurs syndicats, de revendiquer de meilleurs salaires et avantages ainsi qu'une plus grande sécurité d'emploi. A un stage immature de son évolution, le syndicalisme sera vulnérable à

---

<sup>24</sup> Ibid., p. 302

<sup>25</sup> Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Op.cit., p. 302

l'influence des intellectuels et démontrera des signes d'activisme social. Sous cette interprétation du syndicalisme, les intérêts défendus sont purement économiques, le système de production capitaliste est accepté et le niveau de l'action syndicale se limite à l'entreprise, la forme privilégiée de l'action étant la négociation collective.

#### 4.1.4. Le syndicalisme, comme agent de démocratie salariale

Même si l'approche théorique de ces derniers se distingue des trois premières, par sa conception du rôle du syndicalisme, elles attribuent à ce dernier la fonction de la défense des intérêts de ses membres. Dans leur ouvrage classique sur le syndicalisme britannique, Sidney et Béatrice Webb (1897) avancent que « *la lutte des travailleurs pour l'obtention de salaires plus élevés exprimait un désir plus large de réduire la domination de l'employeur* » [26]. De façon générale, la théorie du syndicalisme développée par les Webb se situe, du point de vue de sa conception du rôle du syndicalisme, à gauche des trois premières car les structures économiques et politiques doivent être modifiées sans toutefois être renversées. Pour améliorer le sort de leurs membres, La règle commune consiste à appliquer conditions d'emplois uniformes à tous les ouvriers. Cela se fera par "entraide mutuelle", négociation collective ou intervention de l'État. La limitation du nombre a quant à elle pour objet de limiter l'accès à un métier pour ainsi créer une certaine rareté qui augmentera le pouvoir de marchandage des ouvriers qui y sont déjà. Le syndicalisme était une force essentielle pour la démocratie et continuera d'exister afin de protéger la société et les salariés contre l'oppression sociale. Graduellement, son rôle évoluera et il deviendra une association professionnelle visant à maintenir des standards professionnels et à offrir des services éducatifs à ses membres.

En Amérique, Barnett (1926) reprend, l'interprétation théorique du mouvement syndical développée par les Webb, il affirme que les syndicats ne sont efficaces qu'au niveau économique et que leur effet à titre de mouvement social demeure largement secondaire, pour ne pas dire mitigé. Barnett prône un syndicalisme de type industriel qui tend à uniformiser les conditions de l'ensemble des travailleurs. Selon lui, la solution aux problèmes ouvriers réside dans des ententes nationales conjointes propres à des secteurs de l'économie. Ce sont les seules alternatives valables pour protéger les travailleurs contre l'arbitraire et le traitement injuste des

---

<sup>26</sup>Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines [en ligne]. Disponible sur : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar>. p. 304. Consulté le (16/01/2017, à 20 :59 :24)

employeurs, pour favoriser l'émergence d'une paix industrielle et pour contrer les effets néfastes de la concurrence. Bien que Barnett, au début de sa carrière, croit profondément que le syndicalisme est l'instrument privilégié afin d'établir une démocratie industrielle, il changera plus tard d'opinion et se tournera vers l'efficacité d'un mode d'action plus réglementaire ou législatif. Finalement, pour Barnett, il y a eu un revirement dans le rôle social occupé par les syndicats passant d'un agent de propagation de la démocratie industrielle à un simple agent de progrès social ne possédant pas la capacité de rétablir l'équilibre de pouvoir nécessaire. La démocratie industrielle devra donc être actualisée par un autre moyen que celui offert par le syndicalisme.

### 4.1.5. La conception révolutionnaire

S'inspirant de Marx, Lénine et Trotsky : De Leon, Trautman, Deds et Haywood, conçoivent le syndicalisme comme un agent du renversement du capitalisme. « *Ces auteurs ou acteurs ne font pas nécessairement consensus sur la façon d'en arriver au socialisme. Les différences se situent au niveau des rôles immédiats et ultimes du syndicalisme. Le mouvement doit-il poursuivre son action dans les milieux de travail tout en œuvrant sur la scène politique pour arriver démocratiquement à la mise en place du socialisme ou lui est-il mieux de tenter de renverser le système existant ?* » [27].

En effet, DeLeon, propose un syndicalisme révolutionnaire sans faire recours à la violence. Il conçoit que le projet révolutionnaire peut se faire d'une manière structurée et organisée, ainsi, il s'écarte de l'idéologie radicalisée et extrémiste. En revanche, Trautman et Haywood prônent l'anarchisme et la brutalité des actions syndicales. Ils préconisent les actions de sabotage et de violence industrielle, jusqu'au renversement du capitalisme.

## 4.2. La seconde vague théorique

La seconde vague théorique fut développée après la deuxième guerre mondiale. Elles sont regroupées sous trois perspectives, celles-ci visent plutôt les effets du syndicalisme ou ses interactions avec le capital. Les contextes sociopolitiques des années suivant la crise, puis de la seconde guerre mondiale et enfin des 30 glorieuses éloigneront les chercheurs du débat

---

<sup>27</sup> CREST. Une synthèse des grandes théories du syndicalisme [en ligne]. Disponible sur : [www.ugo.ca/crest/pdf/CEREST02-1.pdf](http://www.ugo.ca/crest/pdf/CEREST02-1.pdf). P. 19. Consulté le (14/01 /2017, à 23:16:18)



marxisme-capitalisme au sein duquel la première vague prenait place. Les auteurs se contentent d'une analyse fonctionnelle dans le cadre du système en place sans pour autant négliger les bases idéologiques. Ils évoquent les perspectives unitaristes, pluralistes et radicales où l'objet d'étude sera respectivement l'effet du groupe de pression, le rôle de l'acteur sur la production des règles de travail et la négociation collective. Chacune de ces perspectives est ici brièvement présentée, l'objet premier étant de saisir la place ou le rôle réservé au syndicalisme.

### 4.2.1. La perspective unitariste

Cette perspective est représentée par Henry Simon et Milton Friedman. Henry Simon. Selon ces auteurs, les syndicats sont contre-productifs, car ils nuisent au bon fonctionnement de l'économie en ajoutant inutilement un coût au travail, ce qui crée du chômage » [28]. Cette perspective nie les différences fondamentales d'intérêts entre les travailleurs et les entreprises, entre les détenteurs de capitaux et les producteurs. Sous un tel paradigme, les syndicats sont le résultat d'une mauvaise gestion et non pas d'un besoin naturel des travailleurs de se regrouper pour défendre leurs intérêts. Le travailleur est ici considéré comme un microcosme social. L'intérêt de classe ou de groupe est inexistant. Pour le psychologue industriel, le travailleur recherche la satisfaction de ses besoins, pour l'économiste la maximisation de ses intérêts économiques. Collectivement, ces masses d'individus distincts ne seront certes pas servis par un régime syndical qui traite tous les individus comme des égaux dans l'entreprise, ces derniers étant tous régis par les mêmes règles impersonnelles. Melton Friedman, actualisée par la suite, la thèse économique de Henry Simon (1944). Les monopoles syndicaux doivent être abolis afin de laisser libre cours au marché et à la concurrence, tant nationale qu'internationale. L'intérêt des collectivités et des individus ne peut être que bien servi par le libre cours du marché.

### 4.2.2. La perspective pluraliste

Parmi les auteurs de cette perspective on trouve Dunlop, Barbash et Flanders, qui s'opposent au paradigme unitariste. Dunlop prône l'analyse du syndicalisme comme un des acteurs du sous-système social des relations industrielles, lequel est cimenté par le partage d'une idéologie commune. « *Dunlop est d'avis, que les buts ultimes des syndicats sont d'améliorer le sort des travailleurs au sein de la société capitaliste dont ils acceptent pleinement les inégalités et les structures de pouvoir. Les syndicats rechercheront un meilleur partage des profits de*

---

<sup>28</sup>Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Op.cit., p. 308



*l'entreprise. Ils voudront également assurer pour leurs membres une certaine sécurité d'emploi et une protection contre l'arbitraire. À cette fin, le moyen privilégié par les syndicats sera la négociation de règles de travail permettant d'encadrer et de limiter l'exercice des droits de gérance » [29].* Barbash contribue lui aussi à cette conception pluraliste, sous cette perspective, les travailleurs se syndiquent pour améliorer leurs conditions et réduire le favoritisme ainsi que pour exprimer leurs frustrations. Les syndicats existants tentent de syndiquer de nouveaux membres dans leur poursuite d'idéaux d'égalité et de justice. Pour lui, les conflits qui surviennent dans les relations employés-employeurs ne sont pas pathologiques, mais tout à fait naturels. Ils émergent par la confrontation d'intérêts différents où la direction recherche l'efficacité et les employés l'équité ou la sécurité. Flanders voit dans la négociation collective l'outil privilégié de l'action syndicale ; il considère cette dernière comme un outil qui permet aux salariés de se faire respecter dans le milieu de travail, de participer par l'entremise de leur syndicat à la régulation de leur milieu de travail et à sa démocratisation. D'autres auteurs comme Clegg, Fox et Bain ont ajouté au modèle proposé par Flanders. L'essence demeurera cependant la même et la négociation collective continuera à être considérée comme l'outil central de l'action syndicale.

### 4.2.3. L'approche radicale

S'inspirant de Marx, Hyman considère les syndicats comme des organisations qui permettent l'action collective des salariés. Le syndicalisme permet une plus grande efficacité et une consolidation de la résistance des salariés au capitalisme. Il se trouve à la fois à être une opposition au capitalisme et une composante de ce dernier. Aussi, il peut provoquer des arrêts de la production, mais par l'entremise de la négociation collective permet d'en arriver à des ententes qui assurent une production continue. Selon Hyman, la nature de la relation d'emploi et du système de production capitaliste, sont à l'origine des conflits et des tensions qui surgissent entre les employeurs et les syndicats. Pour Hyman (1989), *« même si le conflit est omniprésent dans les relations patronales-syndicales, il ne fait que rarement surface. Ceci est dû au fait que les parties doivent coopérer de façon constante pour assurer les différentes étapes de la production. De plus, les personnes qui travaillent ensemble, même dans une*

---

<sup>29</sup>Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines [en ligne]. Disponible sur : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar>. P. 309. Consulté le (16/01/2017, à 20 :59 :24)

*situation de supérieur-subordonné, ont tendance à vouloir éviter les désagréments et l'inconfort du conflit. Enfin, bien souvent la direction tente d'humaniser la façon dont elle exerce son pouvoir afin d'obtenir la coopération volontaire. Dans ce contexte, les syndicats sont vus comme des organisations qui permettent l'action collective des salariés » [30].*

En effet, les luttes syndicales ont tendance à se concentrer sur les enjeux monétaires où le compromis est possible par l'entremise de la négociation collective et elles découragent souvent les revendications sur des enjeux traitant du contrôle et du pouvoir dans le milieu de travail. De plus, il n'est pas rare de voir apparaître des conflits entre les membres et la structure hiérarchique du syndicat.

### 5. L'action syndicale

Pour défendre les intérêts individuels et collectifs, les salariés s'organisent et mettent sur pied un syndicat représentatif, à travers lequel, ils expriment leurs revendications (salaires, la durée et les conditions de travail, chômage, sécurité sociale, retraite, œuvre sociale...). Pour faire valoir leurs revendications, les syndicats font recours à un ensemble de moyens et d'actions (la distribution des tracts, la signature de pétitions, les de filets, les meetings, les arrêts de travail, grèves...). L'objectif de l'action syndicale par tous ces moyens est de parvenir à déclencher une négociation collective, au cours de laquelle, les représentants syndicaux tenteront d'imposer au moins certaines revendications.

#### 5.1. Les moyens de l'action syndicale

L'action syndicale s'effectue sur le lieu de travail, elle consiste à informer les salariés par prise de parole, par tracts, affichages, communiqués de presse, par voix de réseaux sociaux, etc.

- **Tracts** : est une « petite feuille ou brochure distribuée gratuitement à des fins de propagande... » [31]. Toutefois, il faut noter que le recours à ce genre de moyens a reculé considérablement.

---

<sup>30</sup> Ibid., p. 311

<sup>31</sup> Antidote, RX. [www.antidote.info](http://www.antidote.info), Septembre 2006, © Druide informatique inc.

- **La manifestation** : est un « rassemblement de personnes occupant un lieu et se comportant de façon à faire entendre leurs revendications aux autorités » [32]. Cette forme d'expression est plus directe, à mesure que, l'identité du groupe des manifestants est dévoilée et par conséquent, peut être en jeu. La manifestation peut aussi gagner la rue, comme elle peut se faire par la voix des médias.
- **La grève** : « c'est une cessation volontaire des collectifs de travail par des salariés, afin de défendre des intérêts communs » [33]. On note toutefois, qu'il y a différentes significations de la grève (grève licite, illicite, grève illimitée, grève générale...). Toutefois, si l'histoire du syndicalisme et du mouvement ouvrier révèle l'existence de grèves violentes, on assiste actuellement à un recule considérable à ce genre de moyens, voir même à un déclin du syndicalisme. Andolfatto Dominique et Labbé Dominique suggèrent que, « l'observation des pratiques syndicales –particulièrement dans le secteur publique – conduit également à souligner l'enjeu que présentent les usagers. Le rapport de force avec l'Etat-patron dépend largement de gêne causé aux usagers des services publics sinon à l'économie dans son ensemble » [34].

### 5.2. Les syndicats et la négociation collective

Si les moyens de l'action syndicale (tract, manifestation, grève...), ont pour but d'imposer une négociation collective, permettant de réguler le rapport de force existant entre employeurs et salariés, qui se traduit, dans le cas d'un accord entre les deux parties, par la signature d'une convention collective, qui est une plate-forme intermédiaire entre la loi et le contrat individuel de travail. Toutefois, elle demeure moins un acquis avantageux pour les salariés, notamment en période de crise et de récession. En effet, depuis l'édification du code de travail par l'OIT, les relations de travail sont régies par des lois qui diffèrent d'un pays à l'autre. Dominique Andolfatto, nous fait remarquer, que mis à part les pays anglo-saxons et ceux de l'Europe du nord, où, ces conventions sont essentielles, car, elles fixent les salaires et les qualifications, la durée du travail, les règles de promotion, de licenciement, etc. En revanche,

---

<sup>32</sup> Ibid., sans n° de page.

<sup>33</sup> Ibid., sans n° de page.

<sup>34</sup> Andolfatto, Dominique et Labbe, Dominique. Sociologie des syndicats. Paris : La découverte, 2000, p. 93

dans les pays socialistes et à économies précaires, le rôle de l'Etat et le poids du politique ont un impact décisif dans la régulation du marché du travail [35].

### 6. La crise du syndicalisme

L'analyse de René Mouriaux (1986) est pertinente pour rendre compte du déclin du syndicalisme, dont il illustre le cas des grands syndicats français. Ainsi il évoque un résumé d'Alfred Gosser (politologue) qui dit « *Tenir les syndicats pour irresponsables est une imposture historique. Et pour pouvoir les déclarer destructeur, il faudrait être sûr que notre société est satisfaisante* » [36]. Les conséquences du chômage qui engendre la diminution du nombre d'adhérent selon les pays. L'absence de l'unité organisationnelle qui facilite les mouvements de départs. La conjoncture économique, le contexte politique, les évolutions des mentalités, des modes de vie et des idéologies. Les interrogations portaient sur l'avenir du syndicalisme, son recule peut-il s'aggraver ?

De plus en plus son rôle devient superflu, du fait que le syndicalisme est tributaire d'un droit du travail étendu et plus précis, dépossédant ainsi la négociation d'une partie de son objet et entretenant une sorte de cercle vicieux. Jusque-là, la mission des syndicats est la défense des intérêts de ses membres. Aujourd'hui n'est-il pas temps de redéfinir l'objet même de l'action syndicale ?

De son côté, Alain Touraine qui avait démontré le déclin du mouvement ouvrier et ayant proposé de remplacer ce dernier par les mouvements (étudiants, écologistes et féministes). Il définit le mouvement social comme la combinaison de trois principes dans un champ d'action historique donné, dont le premier est celui de l'identité qui est la définition de l'acteur (qui peut être un groupe) par lui-même et que cette définition soit consciente. Le second est le principe d'opposition, un mouvement ne s'organise que s'il peut nommer son adversaire. Enfin, le principe de totalité, ce principe n'est rien d'autre que le système d'action historique dont les adversaires, situés dans la double dialectique des classes sociales, se disputent la domination [37].

---

<sup>35</sup> Ibid., p. 95

<sup>36</sup> Mouriaux, René. Le syndicalisme face à la crise. Paris : La découverte, 1986, p. 113

<sup>37</sup> Delas, Jean-Pierre et Milly, Bruno. Histoire des pensées sociologiques. Paris : Dalloz, 1997, p. 156

### **AXE III : Aperçus historique du mouvement syndical au Maghreb.**

#### **Avant-propos**

Cet axe parcourt brièvement et présente successivement quelques aperçus historiques du mouvement syndical au Maghreb. La Tunisie fut le premier pays à connaître le phénomène syndical en 1924 ; en second lieu, le syndicalisme est apparu au Maroc en 1936 ; enfin, l'Algérie a connu un retard, et ce n'est qu'en 1956, que les Algériens ont pu mettre sur pied un syndicat qui portait le nom de l'UGTA.

#### **1. Le mouvement syndical en Tunisie**

À l'août 1924, parti des docks de Tunis, un puissant mouvement de grève gagnait rapidement Bizerte. En quelques jours, les deux grands ports du pays étaient paralysés par les dockers qui réclamaient le salaire unique de 24 francs. Par la suite, tous les grands centres manufacturiers, industriels et miniers du pays étaient gagnés par la fièvre revendicative. Un seul appel était repris par toutes les assemblées de grévistes : l'égalité de salaire pour les travailleurs, Tunisiens et Européens. C'était la première fois que les ouvriers tunisiens, mineurs, dockers, manœuvres ou simples charretiers, se dressaient unis face aux patrons et à leurs lois coloniales qui ne leur reconnaissaient pas les mêmes droits que les ouvriers européens. Dans le processus même de ces grèves, ils constituèrent leurs syndicats et proclamèrent leur confédération : la CGTT en 1924-1925, la première confédération syndicale ouvrière dans l'ensemble de l'empire colonial français. L'existence même de cette confédération nationale était incompatible avec l'ordre colonial. C'est pourquoi elle fut immédiatement combattue avec une extrême vigueur, non seulement par l'administration coloniale et le patronat, mais également par la section tunisienne de la SFIO et la CGT [38].

Parmi les figures historiques du mouvement syndical Tunisien, Tahar Haddad. Il s'est fait le porte-voix de ce combat de la classe ouvrière tunisienne pour son émancipation. Son premier engagement politique fut dans les rangs du parti des notables et des aristocrates tunisiens : le parti Destour, le seul parti indigène à l'époque. Mais l'embrassement des grands centres ouvriers et le déclenchement des grèves à Tunis et à Bizerte donnèrent une direction

---

<sup>38</sup> Haddad, Tahar. La naissance du mouvement syndical tunisien, traduction et préface de Mohamed Ben Larbi [en ligne]. Paris : Hamattan, 2013, p. 11

radicalement opposée à son engagement politique. En effet, l'occupation majeure de T. Haddad c'était d'analyser les causes profondes du déclin que connaît la société tunisienne dans son organisation sociale et économique, mais également dans ses pesanteurs intellectuelles, héritées d'un dogmatisme religieux jalousement gardé par une caste d'ulémas fermement rivés à un savoir désuet et inadapté aux exigences de son temps. Ainsi, les questions abordées par Haddad - la condition ouvrière, la condition de la femme, l'enseignement - sont au cœur des préoccupations d'une société qui prend peu à peu conscience de la nécessité de se transformer, tant dans son organisation politique et sociale que dans la structure même de rapports sociaux anachroniques (rapport homme/femme, métayage) en relation avec l'exigence qui prenait corps dans toutes les couches sociales, comme l'annonce d'une transformation radicale des conditions de vie : l'indépendance. C'est-à-dire l'émancipation de toutes ses potentialités de toute forme de tutelle et de soumission [39].

### **2. Apparition et évolution du syndicalisme au Maroc**

Au Maroc, le mouvement syndical et le multipartisme datent de l'indépendance (1956), les concepts de la société civile et de mouvements sociaux sont relativement nouveaux dans le débat public. Apparus avec l'ouverture et l'élargissement du champ des libertés publiques, concrétisés par la libération des détenus politiques, une multitude de mouvements sociaux contestataires se sont renforcés et imposés sur la scène publique. Le syndicalisme marocain est d'apparition récente ; la première loi sur les syndicats professionnels date seulement de 1936. Léa marocanisation du mouvement syndical et, plus exactement, la reconnaissance du droit syndical pour les travailleurs nationaux ne sont intervenues que bien après cette date. Ces dernières années, avec l'avènement du nouveau Code du travail, le droit syndical est de plus en plus reconnu et les syndicats ont plus de pression concernant la défense des droits des salariés.

Le syndicalisme marocain est d'apparition récente ; la première loi sur les syndicats professionnels date seulement de 1936. La marocanisation du mouvement syndical et, plus exactement, la reconnaissance du droit syndical pour les travailleurs nationaux ne sont intervenues que bien après cette date. Ces dernières années, avec l'avènement du nouveau Code du travail, le droit syndical est de plus en plus reconnu et les syndicats ont plus de pression concernant la défense des droits des salariés. Au début du protectorat, on rencontrait seulement

---

<sup>39</sup> Ibid., p. 11-13

dans les villes des artisans qui étaient groupés en corporations dirigées par le « amine » et le « mohtassib ». Cette corporation préfigurait une sorte de « syndicats de métiers ». C'est donc avec l'afflux de travailleurs européens (français surtout) et la constitution d'une classe ouvrière marocaine qu'apparurent les premiers « syndicats de fait » telle la centrale française (CGT, France, 1929) qui n'avait aucun rapport avec les syndicats dans leur conception actuelle [40].

Ayant opté pour le pluralisme politique, le Maroc s'est engagé très tôt sur la voie de la pluralité syndicale. L'article 3 de la Constitution stipule que « les organisations syndicales (...) concourent à l'organisation et à la représentation des citoyens ». Ainsi, le syndicalisme a fait son entrée au Maroc pendant la période coloniale à l'initiative du parti communiste marocain. Toutefois, il faut attendre l'avènement de l'indépendance pour voir émerger le syndicat de l'UMT, fondée en 1955 et précurseur de l'action syndicale dans le pays. D'autres centrales verront le jour suite à des scissions au sein de l'UMT : UGTM, et ensuite la CDT, qui ensemble animeront pendant longtemps la vie syndicale nationale, avant que d'autres syndicats ne fassent leur apparition sur la scène publique [41].

### **3. Le mouvement syndical en Algérie**

En s'appuyant sur les études historiques, les articles et d'autres sources, nous allons présenter dans ce qui suit, le mouvement syndical algérien et ce, depuis son apparition jusqu'à ses récents développements. En d'autres termes, nous allons tenter de rappeler les conditions historiques dans lesquelles ce mouvement a pris naissance, son évolution, ses principaux acteurs, ses objectifs et ses enjeux à travers les différentes phases de son histoire. Ainsi, commençant d'abord à présenter la période d'avant 1962, date de l'Indépendance nationale et ensuite, à celle qui s'étend depuis cette date jusqu'à la fin des années 1980. Après cela, nous allons montrer l'apparition du nouveau syndicalisme, au lendemain des émeutes populaires d'Octobre 1988 qui ont marqué le début d'une nouvelle époque. Elle est différente, notamment, par l'adoption d'un pluralisme politique et syndical. Enfin, nous essayerons de présenter le mouvement syndical à l'heure actuelle.

---

<sup>40</sup>Cloud, Front. Généralité sur le syndicalisme [en ligne]. Disponible sur <https://d1n7iqsz60b2ad.cloudfront.net/>. Consulté le (13/01/2017). p. 4

<sup>41</sup> Ibid., p. 5

### 3.1. Le mouvement syndical avant l'indépendance

Beaucoup d'historiens et sociologues, à l'instar de R. Gallissot, N. Benallègue-Chaouia et A. Djaghloul, situent l'origine du mouvement syndical algérien à la période qui a suivi la Première Guerre mondiale (1914 -1918). Avant cette date, aucun mouvement syndical au sens moderne du terme n'a vraiment existé. Deux éléments essentiels pourraient expliquer cette situation. D'une part, la quasi-inexistence, avant cette date, d'une industrie dans le pays et d'autre part, l'interdiction de s'organiser imposée par les autorités coloniales aux Algériens en vertu des dispositions du « Code de l'indigénat ». En revanche, le premier syndicat en Algérie aurait vu le jour en 1880 à Constantine dans l'Imprimerie. De son côté, N. Benallègue-Chaouia souligne que : « *un mouvement syndical embryonnaire existait en Algérie avant la promulgation de la loi du 21 mars 1884 autorisant les associations professionnelles* » [42] et que c'est en 1878, qu'aurait été née à Alger la première organisation syndicale. Selon l'historienne, cette dernière aurait concerné des ouvriers sur métaux et des ouvriers lithographes.

Mais cela n'avait concerné en fait que des travailleurs d'origine européenne. C'est après 1918 que des changements concernant les travailleurs algériens se sont opérés en Algérie et en France. En effet, la grande guerre et la reconstruction qui l'a suivie ont donné naissance à un nouveau phénomène : une émigration plus importante des Algériens vers la métropole. À cet effet, c'est en France, que se constituent les premiers noyaux de militants syndicaux algériens, à l'intérieur de la C.G.T et de la C.G.T.U. Le premier élément important à retenir à ce sujet, en France notamment, c'est qu'à cette époque de colonialisme, le mouvement syndical algérien- les travailleurs algériens en France- se confondit presque entièrement avec le mouvement national dans sa lutte pour l'indépendance. En effet, c'est entre les mains du mouvement syndical que naquit en 1926 le premier parti nationaliste algérien : ENA. Par ailleurs, en Algérie, le syndicalisme algérien demeura faible et s'il se pratiquait, c'était au sein de la CGTU. Cette dernière a réussi, par rapport aux autres organisations, à mobiliser, même partiellement, le prolétariat algérien. C'était surtout à cause de sa position par rapport à la question de l'indépendance que les Algériens y adhéraient. Néanmoins, par rapport à la CGT des années 1920, c'est la CGTU qui s'intéressait le plus aux travailleurs algériens.

---

<sup>42</sup> Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : [www.djazairress.com/fr/lqo/](http://www.djazairress.com/fr/lqo/). Sans page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2017, à 10 :31:57)



## Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche

---

Par ailleurs, dans son témoignage livré à N. Djabi, le syndicaliste K. Lakhdar déclare, entre autres, que c'est vers les années 1943-1944, suite à l'abolition du Code de l'indigénat, que les Algériens commençaient à se mêler directement à l'activité syndicale dans le cadre de la CGT. En effet, s'il est désormais question de la CGT et non de la CGTU, c'est que les deux tendances se sont réunifiées à la faveur de la lutte antifasciste des années 1934-35 et antinazie durant la Seconde Guerre mondiale où la priorité a été donnée à la libération de la France et à la reconstruction. Toutefois, K. Lakhdar soutient que cette participation restait restreinte par le fait que les Algériens étaient minoritaires dans les secteurs économiques. Et c'est pour cette raison, poursuit-il, que les militants avaient « *décidé d'élargir leur champ d'action et aller vers les travailleurs des campagnes, là où il y a eu une grande concentration d'Algériens* » [43]. En réalité, l'essentiel du prolétariat algérien se concentrait, en plus du secteur agricole, dans deux autres secteurs : les mines et les ports (dockers). Mais c'est en 1947 qu'un militant du PPA, Rihani Saddok, aurait fondé un syndicat de commerçants à Alger. En réalité, ce syndicat n'ayant pas pu s'installer dans les unités économiques que sous formes de cellules clandestines à caractère politique, car chez les nationalistes c'est la conscience nationale qui prenait largement le dessus, c'est chez les petits commerçants, les coiffeurs, les gargotiers... que le mouvement syndical nationaliste va se placer. Cela n'empêchait pas l'existence de beaucoup de militants nationalistes au sein des syndicats CGT. Pour ces syndicalistes les directives du PPA-MTLD étaient plus observées que celles émanant des instances syndicales. À cet effet, pour contrecarrer la CGT, une commission ouvrière ou syndicale avait été créée en 1947 ou 1952, selon les versions, au sein du MTLD sous la présidence de l'ancien cégétiste et nationaliste Aïssat Idir.

En résumé, sous l'occupation coloniale, le mouvement nationaliste est devenu plus radical encore après les événements sanglants du 8 Mai 1945, pour lequel l'indépendance nationale passe largement avant les luttes sociales, très critique vis-à-vis de la CGT, plus soucieuse de la défense des intérêts des travailleurs européens, ne ménagea pas ses efforts pour d'une part placer ses militants au sein de cette même instance syndicale et d'autre part de mettre en place clandestinement ses propres structures ouvrières dont cette commission syndicale des années 1947. Dans les années 1950, le mouvement syndical algérien, sous l'occupation coloniale, a atteint le terme de son évolution. Schématiquement, il se présentait comme suit.

---

<sup>43</sup> Djabi, Nasser. Kaidi Lakhdar : une histoire du syndicalisme algérien, Entretiens. Alger : Chihab, 2005, p. 79

D'une part, il y avait un mouvement syndical plus ou moins classique, légal, travaillant sous l'égide du mouvement communiste et de la CGT privilégiant la lutte sociale anti-impérialiste. Il a abouti à la création, en 1954, de l'Union Générale des Syndicats Algériens (UGSA). Et d'autre part, un autre mouvement, clandestin, mais plus populaire, activant au sein des partis nationalistes notamment le PPA-MTLD qui donnait une priorité au combat anticolonial. Il a abouti à la création, le 24 Février 1956, de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA). Selon K. Lakhdar, « *un autre syndicat algérien, appartenant au MNA, a été fondé le 07 Février 1956. Il s'agit de l'Union Syndicale des Travailleurs Algériens (USTA)* » [44]. Sa création s'inscrivait clairement dans le cadre de la lutte que menait vainement le MNA contre le FLN pour le contrôle du mouvement national. Avec le déclenchement de la guerre de libération le 1er Novembre 1954 et son intensification par la suite, c'est le politique et le militaire qui en ont pris nettement et définitivement le dessus. Les militants de l'UGTA ou même ceux de l'UGSA, contraints eux aussi à l'activité clandestine, vont connaître plus de répression. Beaucoup ont connu l'emprisonnement, la torture et même la liquidation physique dans les geôles coloniales comme cela a été le cas pour Aïssat Idir après son arrestation au mois de mai 1956. Ainsi, et pour probablement la majorité de ces syndicalistes, c'est l'action politique et la lutte armée qui vont remplacer l'activisme syndical et ce, jusqu'à l'indépendance nationale concrétisée en 1962. Seule l'UGTA sera officiellement reconnue après cet événement jusqu'à la fin des années 1980 [45].

### 3.2. Le mouvement syndical de 1962 à 1989

En effet, sous l'occupation coloniale, l'UGTA se lança dès sa naissance dans la lutte politique pour l'indépendance. Et bien que déclarant son autonomie organique par rapport au FLN qui a réussi à déclencher et encadrer l'insurrection armée à partir de 1954, elle n'a cessé de le relayer de façon totale et inconditionnelle ; le note A. Djaghloul. Après le recouvrement de l'indépendance, la question du statut de l'organisation syndicale UGTA s'était posée. Dans un pays ayant emprunté la voie du monolithisme, car le FLN, après avoir conduit la lutte de libération, se transforma en parti unique, l'UGTA est progressivement mise sous contrôle du parti. Elle a acquis le statut d'organisation de masses. Cette situation a engagé l'UGTA sur la

---

<sup>44</sup> Ibid., p. 206

<sup>45</sup> Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : [www.djazairress.com/fr/lqo/](http://www.djazairress.com/fr/lqo/). Sans n° de page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2017, à 10 :31 :57)

## **Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche**

---

voie d'un syndicalisme plus bureaucratique que revendicatif. Ainsi, l'activité syndicale, notamment au niveau des cellules de base, se limitait au domaine salarial. Mais, se trouvant sous surveillance du parti et de l'administration, L'UGTA a toujours été conduite à soutenir les orientations politiques et économiques menées par les gouvernements successifs de l'après-indépendance tout en critiquant le luxe et les privilèges que s'arroge la nouvelle caste bourgeoise et bureaucratique.

Au terme de cette logique, l'UGTA se serait progressivement trouvée, sans perspectives syndicales réelles. D'une part, elle n'a jamais réussi à organiser les ouvriers agricoles, comme a été le souhait de ses fondateurs et d'autre part, si son implantation a été effectuée automatiquement dans le secteur public, cela n'a jamais été le cas pour le secteur privé hormis celui des entreprises détenues par les étrangers. Globalement, durant cette période d'économie étatiste, c'est le centre, comme le notait A. Lamchichi, qui a donné les impulsions nécessaires à la machine économique tant au niveau du rythme de l'accumulation, qu'au niveau des priorités sectorielles budgétaires et financières. Ceci d'une part, d'autre part et surtout, les restrictions imposées au capital privé n'ont pas été accompagnées de mesures en faveur de l'autonomie et de la pluralité d'organisations syndicales, qui aurait traduit un souci d'institutionnalisation du conflit capital-travail et de prise en charge par les travailleurs eux-mêmes de leurs revendications. C'est ainsi que L. Addi, évoquant l'état du syndicalisme de cette époque, le résumait en disant que « l'UGTA était le représentant de l'Etat auprès des travailleurs et non l'inverse » [46]. Ce contexte dans lequel s'inscrivait ce type de syndicalisme à tendance bureaucratique a été également analysé par A. El-Kenz. Etudiant la situation qui prévalait en Algérie des années 1960 et 1970, il souligna que les relations qui liaient l'Etat à la société relevaient d'une sorte de pacte social établi entre le premier et la seconde où, grâce à la rente, l'industrialisation a été menée non seulement comme œuvre de développement mais aussi comme justice sociale. Cet Etat, qualifié de populiste, a réussi, dans le cadre de ce pacte et grâce à cette rente, à pacifier la situation sociale en diminuant notamment le taux de chômage. C'est que ce régime était disposé, comme le soulignait Chikhi, certes à répondre aux revendications mais à la condition que celles-ci s'exprimaient à l'intérieur du pouvoir et non à l'extérieur ou contre lui. Dans ce contexte, il faut noter que depuis l'indépendance jusqu'à la fin des années 1970, les actions ouvrières étaient peu nombreuses. Des grèves éclataient ici et là, mais elles

---

<sup>46</sup> Ibid., Sans n° de page.

restaient concentrées dans le secteur des BTP et les petites unités du secteur privé. Quant au seul syndicat officiel de l'époque, il se chargeait beaucoup plus d'empêcher les protestations ouvrières que de les encadrer où les faire aboutir. Au bout du processus, un tel syndicat, fortement étatisé, s'est avéré inadapté à l'évolution des contradictions sociales et finit tout naturellement par se décrédibiliser. Et il s'en va trouver profondément ébranlé. La crise économique dont les origines remontent, selon plusieurs études, à la fin des années 1970, aggravée par la forte chute des cours de pétrole en 1985, le contexte international de plus en plus contraignant et enfin les émeutes d'Octobre 1988, vont donner naissance à un nouveau paysage politique et syndical.

### **3.3. L'émergence du mouvement syndical autonome**

Toutefois ces événements et la dynamique qu'ils avaient déclenchée aboutirent à l'émergence de plusieurs partis politiques et de syndicats dit autonomes. Il semble que c'est au cours de ce vaste mouvement de grèves de 1988 et 1989, que vont naître les premiers noyaux du syndicalisme dit autonome en Algérie. C'était surtout sous forme de comités ayant encadré les nombreuses protestations au sein des entreprises publiques durant cette époque qu'il a fait son apparition. Généralement, ces comités s'étaient formés en se démarquant, chaque fois que les conditions le permettaient, des instances habituelles de l'UGTA. Mais, cela n'a pas toujours été le cas. Ont pris part à ces comités, de nombreux travailleurs, parfois des activistes, choisis soit en dehors des syndicalistes de l'UGTA, soit parmi ceux-ci, quand ils ont gardé la confiance de leurs collègues. Parfois, ils étaient des anciens syndicalistes écartés ou ayant quitté de leur propre initiative les instances officielles de l'UGTA. Parmi ces comités, ceux des complexes sidérurgiques d'El-Hadjar et pétrochimique d'ARZEW où les délégués syndicaux donnèrent naissance, soutient Chikhi, à la première intersyndicale autonome, la COSYFOP.

En vertu des dispositions d'une loi promulguée en 1990, après l'adoption de la nouvelle constitution en février 1989, beaucoup de syndicats non affiliés à l'UGTA ont été créés, parmi eux, la SNAPAP. Mais le principal rival de l'UGTA au début des années 1990 fut le SIT, organisation créée et contrôlée par des militants du FIS. Parallèlement, l'UGTA tient son huitième congrès au mois de juin 1990. Pour ne pas provoquer la cassure de l'organisation et pour faire face aux pressions provenant aussi bien des concurrents extérieurs que des contestataires à l'intérieur, l'UGTA se trouva dans l'obligation de rompre quelque peu avec les attitudes contractées du temps où elle n'était qu'une officine du parti unique. Elle adopta de

nouveaux statuts où est déclarée sa transformation en un syndicat revendicatif autonome du Parti et de l'Etat. Mais en réalité, cela ne va pas se concrétiser dans les faits. Au contraire, la dépendance de l'UGTA par rapport aux gouvernements allait continuer de manière un peu différente mais tout aussi forte et constante.

#### **4. L'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique**

En effet, l'UGTA, même après avoir déclaré l'acceptation du pluralisme syndical, ne semble pas avoir vraiment voulu renoncer à son statut de « syndicat unique ». Ainsi, d'une enquête publiée en 1994, il ressortit que 54 % des membres de son Conseil national s'étaient clairement prononcés contre le pluralisme syndical [47].

Mais il faut rappeler que c'est à travers le rôle joué pour contrecarrer le SIT que l'UGTA a semble-t-il retrouvé son ancienne ligne de conduite. Cela a débuté par la grève nationale des 12 et 13 juin 1990 à laquelle elle a appelé. Bien que des revendications professionnelles aient été soulevées, personne n'ignorait que l'enjeu était politique : empêcher le SIT d'investir le monde du travail et priver ainsi le FIS d'un moyen dont il se serait servi dans sa lutte pour le pouvoir. Après la dissolution du FIS et du SIT, au lendemain de l'arrêt du processus électoral en janvier 1992 et l'apparition de la violence et les actes terroristes, l'UGTA s'engagea entièrement dans la vie politique et la lutte anti-terroriste. Mais, aujourd'hui, alors que la situation sur les plans sécuritaire et politique a nettement changé, face aux nombreux syndicats autonomes, engagés pour la plupart dans la voie de la revendication, l'UGTA semble bien continuer à adopter une position souvent « pacifiste ». Mais rendre compte de l'activité de l'UGTA impose nécessairement la distinction entre deux niveaux au moins, celui des cellules de base d'une part, et celui des instances dirigeantes, d'autre part.

En effet, pour le sociologue Algérien MERANI Hacène, la distinction entre ces deux niveaux repose sur les divergences existantes entre les logiques d'action de l'un et l'autre niveau. Ainsi, si les tendances pacifistes semblent généralement l'emporter vis-à-vis des politiques gouvernementales, au sein des instances dirigeantes, au niveau des cellules de base, les syndicats affiliés à l'UGTA ne semblent pas abandonner les attitudes et actions revendicatives chaque fois que la situation l'exige et le permet. Toutefois, même à ce niveau, les positions des organes centraux ont tendance à limiter les actions des militants des unités économiques et

---

<sup>47</sup>Ibid., sans n° de page.

administratives. Toutefois, selon MERANI, les principales tendances qui semblent marquer à l'heure actuelle l'activité des unités de base se trouvent essentiellement dans les entreprises et administrations du secteur public. Ainsi, il est d'abord à constater que c'est la conduite revendicative : en matière de salaires et d'amélioration des conditions de travail qui est privilégiée, notamment dans quelques entreprises publiques rentables où ayant les moyens qui leur permettent de procéder à ces améliorations. C'est le cas entre autres de Sonatrach, des banques, des compagnies d'assurances, etc. Mais dans les nombreuses entreprises défailtantes, les syndicats UGTA sont engagés dans une autre voie. C'est celle qui consiste à œuvrer à la réussite de la privatisation éventuelle de ces unités à laquelle ce syndicat s'était d'abord opposé mais qu'il a finalement plus ou moins acceptée selon les circonstances et les cas. Il s'agit notamment de la préservation des emplois ou bien, si la privatisation doit être précédée par une compression d'effectifs, de négocier les conditions de départ tel qu'il a été le cas pour le complexe sidérurgique d'El-Hadjar. Réussir la privatisation veut également dire, pour les syndicats d'entreprises concernées, que celles-ci ne soient pas bradées. Autrement dit, qu'elles soient cédées dans la transparence et qu'elles ne s'effectuent pas dans l'opacité ou dans le cadre du gré à gré tant redouté par les syndicats. Tel avait été le cas, par exemple, pour les unités d'Asmidal d'Annaba et d'Arzew.

En tout cas, et comme l'a rappelé N. Djabi, L'UGTA « préfère avoir pour partenaire L'Etat-patron » [48], et l'une de ses caractéristiques essentielles est incontestablement sa quasi-inexistence dans le secteur privé. Mais cela est, à vrai dire, valable pour tout le mouvement syndical algérien. C'est dans ce contexte qu'il faut placer les récentes déclarations du secrétaire général de l'UGTA qui s'est réjoui du fait que l'Etat a décidé de garder désormais 51 % des capitaux des entreprises concernées par le processus de la privatisation. En fait, cette option est une des conséquences de l'amélioration des recettes publiques engendrée par l'augmentation des prix du pétrole dans les marchés internationaux avant les récentes chutes provoquées par la crise économique du système capitaliste.

### 4.1. L'UGTA et le dialogue social

Le Tripartisme a été mis en place en novembre 1991 (1ere Tripartite : Gouvernement-UGTA- Patronat), et ce à de l'UGTA lors de la tenue de la 1ere Bipartite Gouvernement- UGTA

---

<sup>48</sup>Merani, Hacène, 2009. Op.cit., sans n° de page.

qui s'est tenue en octobre 1990. La consultation tripartite a débouché sur la conclusion d'un pacte national économique et social en octobre 2006. A ce jour, il y a eu 14 Biparties.

Le processus du dialogue social s'inscrit en droite ligne des stipulations de la Convention n° 144 du BIT sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. Les tripartites périodiques et le pacte national économique et social signé en 2006 est en voie d'enrichissement et de reconduction. Un groupe de travail tripartite demandé par la 13<sup>ème</sup> Tripartite de décembre 2009 et confirmé par la 14<sup>ème</sup> Tripartite de septembre 2011, a été installé le 30 octobre 2011.

Egalement, l'UGTA a proposé lors de la Tripartite de 2005 (11<sup>ème</sup>) la révision du code de travail. Depuis, un groupe de travail tripartite s'est attelé à l'observation du monde du travail et à une réflexion sur son élaboration. Par ailleurs, l'UGTA a sollicité l'assistance du BIT. L'UGTA a proposé l'institutionnalisation de ce cadre du dialogue entre partenaire gouvernemental et partenaires sociaux et économiques, avec la mise en place de structures de suivi par ces mêmes partenaires afin d'éviter que ce processus ne soit une chasse gardée de l'Etat [49].

### 4.2. L'UGTA au plan organisationnel

Structuration de l'organisation [50] :

- 32 Fédération.
- 48 Union de wilaya (départementales).
- 200.000 élus syndicaux.
- 1.875 520 adhérents – Année 2011.

### 4.3. L'UGTA au plan international

Affiliation de l'UGTA aux organisations syndicales internationales [51] :

- **USTMA** : Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe.
- **OUSA** : Organisation de l'Unité Syndicale Africaine.
- **CISA** : Confédération Internationale des Syndicats Arabes.

---

<sup>49</sup> L'Ugta. Note sur l'action syndicale en Algérie. Alger, Avril 2013, p. 8

<sup>50</sup> Ibid., p. 8.

<sup>51</sup> Ibid., p. 8-9

- **CSI** : Confédération Internationale des Syndicats.
- **CSI-Afrique** : Confédération Internationale des Syndicats – région Afrique.
- **OIT** : Organisation Internationale du Travail.

### 4.4. Les missions de l'UGTA

Selon l'article 12 du règlement intérieur de la section syndicale, l'UGTA se fixe pour missions [52] :

- De défendre les droits matériels, moraux, sociaux et économiques, individuels et collectifs des travailleurs.
- De défendre l'amélioration constante du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs et des retraités.
- De défendre l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleuses et des travailleurs et de leurs familles ainsi que celles des groupes sociaux.
- De promouvoir le droit de négociation collective.
- De défendre les acquis sociaux et leur approfondissement, ainsi que la juste répartition du revenu national.
- D'agir pour valoriser les compétences et soutenir les fonctionnaires et agents des institutions de l'Etat dans l'amélioration de leurs conditions de vie, de travail et de leur pouvoir d'achat.
- D'agir pour la promotion et le respect de la législation sociale nationale en vigueur.
- De promouvoir l'action des œuvres sociales et de la mutualité au profit des travailleuses et des travailleurs et des retraités, dans tous les secteurs d'activité.
- De développer les activités de solidarité.
- D'agir pour la promotion d'un syndicalisme unifié.
- De développer la prise de la conscience syndicale, le militantisme et la solidarité par la formation syndicale.
- D'étendre et d'élargir l'action de l'information syndicale, l'utilisation de l'audiovisuel, et la création de publications y compris par le biais du partenariat.
- D'agir pour l'élargissement de la base syndicale par des actions soutenues de syndicalisation des travailleuses et des travailleurs dans les institutions et

---

<sup>52</sup>L'Ugta. Statut générale de l'UGTA. Règlement intérieur de la section syndicale, Union de la wilaya de Bejaia, p. 2



administrations relevant de la fonction publique et dans les secteurs socio-économiques et culturels publics et privé.

- De défendre le droit à la formation, à la santé, à l'emploi, à la protection sociale et à vivre dignement dans le lieu de travail, au sein de la famille et de la collectivité.
- D'agir pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- D'agir contre toute forme d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, la précarité, le travail des enfants, le harcèlement, le racisme, la xénophobie, et toutes les exclusions.
- D'agir pour que prévalent les idéaux de liberté, d'équité, de fraternité et de solidarité dans le monde de travail et dans la société en général.
- D'agir pour l'émancipation de la liberté d'opinion et d'expression de l'action syndicale pour la protection du droit de grève et de la défense des libertés syndicales, ainsi que des droits syndicaux.
- D'agir pour le développement du secteur public, et participer à la promotion de l'activité économique privée créatrice de richesse et d'emploi.
- De défendre les libertés syndicales et les droits syndicaux.
- De promouvoir les conventions et recommandations de l'OIT.
- De renforcer et de développer les liens de fraternité et de coopération avec les organisations syndicales nationales, régionales et internationales pour la défense des intérêts communs.
- De développer les liens de solidarité avec notre communauté et les travailleurs Algériens installés à l'étranger, ainsi qu'avec le mouvement associatif en vue de renforcer la coopération avec l'UGTA.

### **4.5. Droits et obligations des travailleurs dans les relations de travail**

La loi N° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et les employeurs [53].

L'article 5 de cette loi, stipule que les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants : l'exercice du droit syndical régit par la loi N° 90-14 du 2 juin 1990, modifiée et

---

<sup>53</sup> L'UGTA. Extrait de la législation du travail Algérienne relative au thème du séminaire sur : Le dialogue social et la législation du travail. Alger, [www.iners-ugta.org](http://www.iners-ugta.org). P. 01

complétée par la loi N° 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance N° 96-12 du 10 juin 1996 ; la négociation collective ; recours à la grève ; l'hygiène, sécurité et médecine du travail, etc. Concernant ce dernier droit, il est régi par la loi n°88-07 du 26 janvier 1988. En effet, dans le cadre de relation de travail, les travailleurs ont également le droit à une occupation effective, à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail, au versement régulier de la rémunération, aux œuvres sociales, etc. La gestion de ces œuvres est régie par le décret n° 82-303 du 11 septembre 1982.

Cependant, selon l'article 7 de la présente loi, les travailleurs ont aussi les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail : accomplir, au mieux de leur capacités, les obligations liées à leur poste de travail en agissant avec diligence et assiduité... ; observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation ; accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité ; participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et la sécurité ; etc.

### **4.6. Droits et devoirs des adhérents vis-à-vis de la section syndicale**

Tous les adhérents quel que soit leur rang dans la hiérarchie de l'UGTA, sont soumis aux mêmes devoirs et jouissent des mêmes droits [54].

L'article n° 14 du règlement intérieur de la section syndicale stipule que tout adhérent à l'UGTA a le droit :

- A l'exercice syndical, conformément aux statuts et règlement intérieur de l'UGTA.
- D'élire et d'être élu au sein des instances et des structures de l'UGTA.
- De pratiquer la critique dans le cadre des statuts et du règlement intérieur de l'UGTA et de contribuer en toute liberté dans la déontologie syndicale, aux débats, aux votes, à la prise de décision et à l'élaboration des programmes d'action de l'UGTA.

---

<sup>54</sup> L'Ugta. Statut générale de l'UGTA. Op.cit. p. 3

## ***Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche***

---

- D'assurer sa défense personnelle et/ou d'être assisté par son représentant parmi les syndicalistes de l'UGTA devant les instances chargées d'apprécier son activité et son comportement.
- A la formation syndicale.
- De démissionner et de motiver sa démission.

En revanche, l'article 15 du même règlement intérieur de la section syndicale stipule que tout adhérent à l'UGTA s'engage à :

- Se conformer aux principes et objectifs de l'UGTA tels que définis dans les statuts et le règlement intérieur et les résolutions du congrès.
- Appliquer les orientations et décisions des instances syndicales hiérarchiquement supérieures.
- Participer à la concrétisation du programme et des actions définis par l'UGTA.
- Œuvrer à la pratique de la démocratie qui s'accompagne du respect des valeurs syndicales, de l'éthique et de la solidarité dans l'exercice de son activité et de son mandat syndical.
- Contribuer au renforcement de l'unité et œuvrer principalement à la cohésion de l'UGTA.
- S'acquies de sa cotisation syndicale et ne pas adhérer à un autre syndicat.

### **Conclusion**

Le chapitre précédent comporte trois axes. Le premier axe a présenté la genèse du phénomène syndicale au XIX<sup>e</sup> siècle dans les pays industriels, son évolution historique et son lien avec le mouvement ouvrier. En effet, la révolution industrielle avait permis la fabrication de machines et la construction d'usines au sein des villes qui, de plus en plus, provoquaient l'immigration et l'exode des populations rurales à la recherche du travail. C'est ainsi qu'on voit apparaître le phénomène du mouvement ouvrier qui contestait les conditions difficiles de travail qui donna naissance à ce que l'on a coutume d'appeler syndicalisme. Le deuxième axe est un survol du rôle social des syndicats, des modèles du syndicalisme, l'analyse actionnaliste du syndicalisme, les différentes approches théoriques du syndicalisme depuis son apparition jusqu'à nos jours, l'action syndicale et la crise du syndicalisme. Enfin, le troisième axe est un bref aperçu du mouvement syndical au Maghreb, notamment en Tunisie et au Maroc. Concernant le cas de l'Algérie, l'histoire et la littérature témoignent et illustre deux périodes du syndicalisme Algérien : la première renvoie à la période coloniale, où le droit syndical était réservé aux occupants. La deuxième renvoie à celle de l'Indépendance de l'Algérie. Pendant cette période, le syndicalisme algérien revêt deux aspects différents qui sont déterminés par les contextes économiques et politiques. Le premier est celui du syndicat unique UGTA, de 1962 jusqu'à 1989. Le second est celui du pluralisme syndical, de 1989 jusqu'à nos jours.

# **Partie pratique**

## **Chapitre III**

### **Présentation de l'organisme d'accueil**

## Avant-propos

Le secteur des hydrocarbures a toujours été le pilier principal de l'économie nationale depuis l'indépendance. A cet effet, l'Algérie a confié la mission de l'exploitation de ses ressources énergétiques à la société nationale SONATRACH étant donné qu'elle demeure le principal acteur du secteur économique en Algérie.

### 1. Présentation de l'entreprise SONATRACH [1]

#### 1.1. Historique

Au lendemain de l'indépendance, l'Etat Algérien a pris la décision de s'approprier ses richesses pétrolières et gazières, et de se doter d'un instrument de développement réunissant toutes les conditions de sa souveraineté, par la création de la SONATRACH.

La SONATRACH est une entreprise publique algérienne, dont l'acronyme signifie : Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures. C'est le 31 décembre 1963, que naît officiellement la SONATRACH selon le décret n°63-491 paru au journal officiel du 10/01/1964. Elle est considérée comme un acteur majeur de l'industrie pétrolière surnommé la *major africaine*. SONATRACH est classée la première entreprise d'Afrique. Elle avait pour activité le transport et la commercialisation des hydrocarbures. Sa création avait pour but de couvrir à long terme les besoins nationaux en hydrocarbures et le financement de la nation par l'apport de devises ainsi que la gestion du domaine minier national des hydrocarbures.

En effet, la société SONATRACH a subi une série de changements et de réformes dont la première phase fût la signature du décret présidentiel N°66-296 en 1966, qui a permis l'extension de ses activités sur l'ensemble des phases du processus de production des hydrocarbures à savoir l'exploration, recherche, production, transport, transformation et commercialisation.

Une deuxième phase considérée comme un grand tournant de l'histoire du pays, fût la nationalisation des hydrocarbures le 24 février 1971.

---

<sup>1</sup> La SONATRACH. Présentation de l'entreprise [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 1

Une troisième phase de restructuration en 1982, dans le but de recentrer SONATRACH sur sa vocation initiale, a donné naissance à 17 nouvelles entreprises.

Une quatrième phase marquée par les grands bouleversements économiques sur le plan national et international a conduit à la mise en œuvre d'un projet de modernisation appelé « PROMOS » dont l'acronyme signifie le Processus de Modernisation de SONATRACH élevant cette dernière au rang des grands groupes pétroliers internationaux en 1992.

La cinquième phase fût celle des nouveaux statuts organisant SONATRACH en société par actions (SPA) en date du 11 février 1998.

## 1.2. Missions et objectifs de LA SONATRACH

L'Algérie tire 95 % de ses recettes de l'exploitation et de la vente des hydrocarbures. Le gaz et le pétrole sont donc la principale source de financement de l'économie et cette réalité ne devrait pas changer avant longtemps.

SONATRACH est une entreprise internationale par son domaine d'activité - industrie, pétrolière et gazière -, primordiale à la nation par son poids économique, et nationale par son histoire et son orientation. Ces trois caractéristiques, à priori porteuses de logiques spécifiques, se rejoignent en fait sur les avantages et les impératifs d'une SONATRACH rénovée, adaptée aux normes de ses métiers, performante, orientée vers la création de richesses et de valeurs ajoutées en Algérie et en international. SONATRACH, compagnie pétrolière et gazière de dimension internationale, doit adapter ses stratégies et son mode de fonctionnement aux normes internationales, celles que partagent ses concurrents et ses partenaires.

### 1.2.1. Ses missions

Elle a pour mission tant en Algérie qu'à l'étranger :

- La protection, la recherche et l'exploitation d'hydrocarbures ainsi que la maintenance des installations pétrolières.
- Le développement, l'exploitation et la gestion des réseaux de transport, de stockage et de chargement des hydrocarbures.
- La transformation et le raffinage des hydrocarbures.



- La diversification des marchés et des produits à l'exportation.
- Le développement des techniques modernes de gestion par la formation continue de ses cadres.
- L'approvisionnement de l'Algérie en hydrocarbures à court, moyen et long terme.

### 1.2.2. Ses objectifs

Parmi ses objectifs visés, nous pouvons citer :

- Le renforcement de ses capacités technologiques.
- Le développement international et le partenariat.
- La diversification de son portefeuille d'activité.
- La maîtrise continue de ses métiers de base.

### 1.3. Le profil de SONATRACH

La SONATRACH regroupe de nombreux métiers :

- Des métiers de la chaîne pétrolière et gazière qui en font un groupe intégrant de l'amont à l'aval les métiers de base traditionnels d'une compagnie pétrolière et gazière ;
- Des métiers de la sphère parapétrolière, forage, géophysique, services et travaux pétroliers ;
- Des métiers de soutien, pose et réparation de canalisations, transport maritime des hydrocarbures, engineering, construction et montage industriel ;
- Diverses activités qui prolongent ou diversifient son portefeuille.

### 1.4. Organisation de SONATRACH

La nouvelle organisation de SONATRACH de septembre 2000 est influencée par les objectifs et le style de management qui sont :

- Une décentralisation « responsabilisante » qui octroie aux managers opérationnels une marge de manœuvre, réactivité et capacité de créativité dans la conduite de leurs activités ;

- Un centre qui oriente et organise les structures décentralisées, pour assurer leur cohérence. Elle crée aussi les opportunités et anticipe les tendances.

L'organisation du groupe se résume en trois sphères :

1. **La présidence** : Dans un rôle de société mère, assurant les fonctions de pilotage stratégique, de cohérence et d'appui.
2. **Structures fonctionnelles** : Assurent la coordination des stratégies, des politiques et des activités du groupe, en élaborant les instruments de pilotage, et en fournissant appui et expertise aux structures opérationnelles.
3. **Structures opérationnelles par métiers** : Erigées en ensemble homogène d'activités, fonctionnant selon les règles d'une entreprise autonome dans le cadre des objectifs stratégiques de la présidence.

## 2. Présentation de la Branche Transport par Canalisations [2]

L'Activité Transport par Canalisations est un maillon important de la chaîne des hydrocarbures et ce, d'un point de vue historique, stratégique et opérationnel. L'histoire de SONATRACH a débuté avec cette activité lorsqu'elle s'est lancée dès 1966 dans la construction du premier oléoduc algérien, l'OZ1, d'une longueur de 805 Km, reliant Haoud El Hamra à Arzew.

Depuis, notre réseau de transport par canalisations n'a eu de cesse de se densifier et de se complexifier en fonction du développement des activités de l'Amont et de l'Aval pétrolier et gazier de SONATRACH, en national et en international.

La longueur du réseau de transport des hydrocarbures dépasse aujourd'hui les 19 000 Km et le nombre de pipelines est passé de un (01) à trente-sept (37). Trois gazoducs transcontinentaux nous relient à l'Europe à travers les pays du Maghreb.

---

<sup>2</sup> La SONATRACH. Présentation de la Branche Transport par Canalisation [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 4

### 2.1. Historique de TRC

Les premières expéditions du pétrole brut à partir de Haoud-El-Hamra au port de Bejaia ont été réalisées en 1959, par l'oléoduc de diamètre vingt-quatre (24) pouces « OB1 », suivi d'un autre oléoduc de même diamètre reliant le terminal de In Amenas au port tunisien de la Skhira en 1961.

La première expédition de gaz a été réalisée par un gazoduc reliant Hassi R'Mel à Arzew durant la même année.

Au lendemain de l'indépendance nationale, le réseau de transport des hydrocarbures s'est renforcé par la réalisation d'une vingtaine d'ouvrages à savoir (OZ1, OG1, OK1, OH2, GK1, GM1, GZ2, GG1, etc.).

### 2.2. Missions de TRC

La branche transport par canalisations a pour missions :

- Gestion et exploitation des ouvrages et canalisations de transport d'hydrocarbures ;
- Coordination et contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de production et de commercialisation ;
- La maintenance, l'entretien et la protection des ouvrages et canalisations ainsi que l'exécution des révisions générales, des machines tournantes et équipements y afférents ;
- La conduite des études, la réalisation et la gestion des projets de développement des ouvrages et canalisations.

### 2.3. Organisation de la TRC

L'organisation de la branche transport par canalisations est axée autour de quatre directions suivantes :

- Direction Finances et Juridique (DFJ) ;
- Direction Administration Siège (DAS) ;
- Direction Ressources Humaines (DRH) ;

- Direction Organisation et Planification (DOP).

Ainsi que trois divisions qui sont :

- Division Maintenance (MTN) ;
- Division Exploitation (EXL) ;
- Division Etude et Développement (EDV).

### 3. Présentation de Région Transport Centre (RTC) [3]

La région transport centre RTC, l'une des sept régions de la division exploitation, est chargée de l'exploitation de 2 oléoducs, 1 gazoduc et le port pétrolier.

- Oléoduc Haoud-El-Hamra – Bejaia : c'est le premier pipe-line installé en Algérie par la société pétrolière SOPEG (société pétrolière de gérance). Il est d'une longueur de 660 KM, un diamètre de 24 pouces et une capacité de transport de 17 million de tonnes par an (MTA) de pétrole brut et de condensât vers le terminal marin de Bejaia et à la raffinerie d'Alger ;
- Oléoduc Beni Mansour – Alger : il est d'une longueur de 130 KM et d'un diamètre de 16 pouces, issue d'un piquage sur l'oléoduc Haoud-El-Hamra – Bejaia, il alimente depuis 1970 la raffinerie d'Alger située à Sidi Arcine d'une moyenne de 30 MTA ;
- Gazoduc Hassi R'Mel – Bordj-Menail : il est d'une longueur de 437 KM et d'un diamètre de 42 pouces. Ce dernier assure l'approvisionnement de toutes les villes et pôles industriels du centre du pays, en gaz naturel depuis 1981, sa capacité est de 7 milliard de M<sup>3</sup> par an ;
- Le port pétrolier de Bejaia : il se compose de 2 postes de chargement de navires par lesquels s'effectue le chargement de navires jaugeant jusqu'à 80.000 tonnes à partir d'un parc de stockage du pétrole brut composé de 16 bacs à toit flottants dont 12 à capacité de 35.000 m<sup>3</sup>, et 4 bacs à capacité de 50.000m<sup>3</sup> ainsi qu'un bac pour réserve d'eau à capacité de 2.900m<sup>3</sup>.

La RTC gère aussi les stations suivantes :

---

<sup>3</sup> La SONATRACH. Présentation de la Région Transport Centre [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 6

- SP1 Bis : station de pompage située à DJEMAA (EL OUED) ;
- SP2 : station de pompage située à Biskra ;
- SP3 : station de pompage située à M'sila ;
- SBM : station de pompage située à Beni Mansour ;
- GG1 : Terminal de Bordj Menail ;
- GG1 : Base de travaux de Medjdel (M'sila) ;
- Terminal Sidi Arcine (Alger) ;
- Terminal arrivé et le port pétrolier (Béjaia).

#### 4. Présentation de la structure de Département des Ressources Humaines et Communication [4]

Le département (RHC) fait partie de la sous-direction administration, il a comme objectif, la prospection et le recrutement du potentiel humain. Sa préservation et son développement rentre dans le cadre de réaliser une meilleure performance possible.

##### **4.1. Les Taches du département (RHC)**

Parmi ces taches on peut citer :

- Elaborer les rapports mensuels, et trimestriels.
- Recruter le personnel permanent et temporaire.
- Traiter les mouvements des agents (promotion, mutation...),
- Elaborer le plan de recrutement et celui de formation.

Ce département est structuré en services qui sont :

---

<sup>4</sup> La SONATRACH. Présentation de la structure du département RHC [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 8

- **Service de gestion prévisionnelle :** il a trois (03) missions principales :
  - Mettre à jour les informations relatives aux personnels, afin de préparer le rapport mensuel et bilan.
  - Elaborer des plans de recrutements.
  - Faire des prévisions à moyen terme afin de détecter les besoins de recrutement qui doit représenter à la hiérarchie pour approbation.
  - Assister les structures de la direction dans la gestion des carrières et le suivi des mouvements professionnellement (mutation, promotion, détachement) des agents de la RTC afin d'aboutir à une fiche de synthèse.
- **Service recrutement, formation :** Son rôle est l'acquisition de personnel selon les besoins de l'entreprise et suivant les missions qui lui sont assignées tel que :
  - Exploitation de plan de recrutement
  - Etablissement des demandes de vocation du personnel. C'est dans cette section que repose la présélection des candidats dans le cas d'un recrutement externe.
  - Planifier et élaborer des plans de formation émise par les différentes Structures.
- **Cellule de Communication :** Elle est incluse dans l'organigramme depuis le 27 Décembre 2005.

## Conclusion

Prétendre à une conclusion exhaustive, à propos des activités de la SONATRACH, suppose la mise en exergue d'une synthèse générale, qui illustre et rend compte de tous les enjeux existants, nous paraît illusoire, du fait, que cette entreprise possède des sites implantés dans différents endroits du territoire de l'Algérie. En revanche, on se focalise sur la zone d'activité de Bejaia (RTC), qui s'occupe du transport du gaz et du pétrole. A cet effet, une direction composée d'un effectif de 288 salariés, se charge, de contrôler, d'organiser et de coordonner avec le reste des zones d'activités.

## **Chapitre IV**

### **Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

### **Avant-propos**

Ce chapitre contient les éléments suivants : présentation de la population d'étude selon le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, l'expérience professionnelle, et la situation matrimoniale ; l'analyse thématique des discours et enfin, la vérification des hypothèses.

### **1. Présentation de la population d'étude**

Le but de présenter la population d'étude, est de mettre en lumière les caractéristiques personnelles des enquêtés ; on les nomme aussi, variables d'états : comme le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle...etc. elles interviennent significativement, dans l'analyse thématique et serviront comme base, pour l'interprétation des différents discours produit par les interviewés. On note, toutefois, et selon les informations qui nous ont été livrées par les membres de l'exécutif de la section syndicale, que la grande majorité, à savoir plus de 90% des salariés de l'entreprise sont des adhérents dans la section syndicale.

#### **1.1. Selon le sexe**

Notre population d'étude se compose d'un total de dix (10) enquêtés, dont cinq (05) sont de sexe féminin et toutes adhérentes à la section syndicale et cinq (05) sont de sexe masculin, dont quatre (04) sont adhérents et un (01) non adhérent. Ce nombre restreint d'interviewé est dû : d'une part, à la technique de l'entretien, qui n'est pas adaptable à un échantillon élargi, de l'autre, à la redondance des réponses et des informations produites par les interviewés.

Le choix de la population nous est apparu à cet égard déterminant. La nature de notre problématique suggérait que soit représentés en nombre égal – pour rendre crédibles les comparaisons – les deux genres formant la stratification sociale de l'entreprise. L'adhésion massive de la femme au syndicat, au sein de l'entreprise SONATRACH, peut rendre compte : de l'ambiance qui règne au travail, de leur intérêt à être affiliées à un syndicat, leurs motivations, ainsi que, les représentations qu'elles se font vis-à-vis de leurs délégués syndicaux.

#### **1.2. Selon l'âge**

Concernant l'indice de l'âge de nos enquêtés, celui-ci varie, entre trente-quatre (34) et cinquante-huit (58) ans, que nous avons repartis en deux catégories distinctes.



## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

La première catégorie d'âge est celle ayant entre Trent quatre et quarante-cinq (34-45) ans, dont quatre (04) sont des femmes, et trois (03) sont des hommes ; avec un total de sept sur dix (07 /10) des enquêtés.

La deuxième catégorie d'âge est celle ayant entre quarante-cinq et soixante (45-60) ans, ladite composante est formée de trois (03) hommes dont deux (02) sont des adhérents, et un seul élément non adhérent ; avec un total de trois sur dix (03 /10) des enquêtés.

L'âge des interviewés peut être révélateur des différentes perceptions, aspirations et attentes de chacun vis-à-vis de leur représentant syndicaux. Il est vraisemblable de croiser des avis différents, et les raisons peuvent êtres multiples. On peut penser aux contextes socioéconomique, politique et culturel dont les uns et les autres ont évolués, les niveaux d'instructions, ...etc. autant de facteurs peuvent s'associer aux caractéristiques de l'âge, du sexe et par conséquent, peuvent influencer les attitudes, la perception, les conduites...etc.

### **1.3. Selon la catégorie socioprofessionnelle**

Le profil socioprofessionnel de notre population d'enquête est constitué de trois (03) catégories distinctes : en premier, nous avons les cadres en nombre de quatre (04), ensuite nous avons les agents de maitrises en nombre de quatre (04) enfin, nous avons les agents d'exécutions en nombre de deux (02).

Un tel choix qui consiste, à recueillir des avis sur le rôle de la section syndicale au prêt de trois catégories socioprofessionnelle différentes, concoure à transposer et à confronter par rigueur scientifique ces différents avis et perceptions pour ensuite en faire une comparaison enfin, pouvoir tirer une conclusion.

### **1.4. Selon l'expérience professionnelle**

S'agissant de l'expérience professionnelle de notre population d'étude au sein de la SONATRACH, celle-ci oscille entre 08 et 13 ans d'expérience. Ce facteur peut rendre compte de l'acquisition d'une « identité et d'une culture » [1]. Propre à l'entreprise. Et par conséquent, peut influencer les conduites, les comportements, les représentations de chacun des membres.

---

<sup>1</sup> Sainsaulieu, Renaud. Sociologie de l'entreprise. Paris : Presses de sciences PO et Dalloz, 2<sup>ème</sup> éd, 1997, p.194

### 1.5. Selon la situation matrimoniale

Nous avons constaté que la totalité de nos enquêtés sont mariés et pères de familles. Cet indice peut être révélateur d'un sens de responsabilité, d'éveil et d'intérêt que peut avoir chacun de nos interviewés dans son milieu de travail. D'où, est-il dans l'intérêt de la majorité à se montrer solidaire et unis avec ses représentants syndicaux, dans le but de se faire entendre par l'employeur, s'agissant de la défense de leurs droits et de leurs intérêts.

## 2. Analyse thématique des discours

Pour reprendre les propos d'Alain Blanchet et Anne Gotman, qui suggèrent que l'analyse par entretien se justifie lorsqu'on étudie des processus et des modes d'organisation individuels qui renvoient à l'action. L'analyse thématique est « *cohérente avec la mise en œuvre de modèles explicatifs de pratiques ou de représentations* » [2]. A cet effet, nous allons procéder à l'analyse thématique horizontale qui consiste à relever les différentes formes sous lesquelles, le même thème apparaît d'un entretien à l'autre. En effet, vu la spécificité de notre thème de recherche qui s'articule sur le rôle de la section syndicale au sein de l'entreprise SONATARCH, nous avons choisis une démarche qui consiste de tenter un repérage de ce rôle à travers les avis et les représentations de notre population d'étude, afin de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses.

Par rigueur méthodologique et compte tenu de la garantie de l'anonymat que nous avons promis à nos interlocuteurs, nous avons opté pour une initiative qui va permettre la localisation des interviewés. Selon le sexe, nous indiquerons : féminin et masculin. Selon l'âge, nous utiliserons les sigles ci-après : A<sub>1</sub> = première catégorie d'âge [34-45] et A<sub>2</sub> = deuxième catégorie d'âge [46-60]. Pour la catégorie socioprofessionnelle, nous utiliserons les initiales suivantes : C = cadre, M = agent de maîtrise et E = agent d'exécution.

### 2.1. L'importance accordée par les salariés de la SONATRACH à la section syndicale

Afin de scruter en profondeur la perception et les représentations qu'en ont nos enquêtés, à l'égard de la section syndicale, et dans le but d'objectiver les différents discours recueillis. Sachant que, théoriquement le syndicalisme est un mouvement ayant pour objet de

---

<sup>2</sup> Blanchet, Alain et Gotman, Anne. L'enquête et ses méthodes : L'entretien. Paris : Armand Colin, 2<sup>ème</sup> Ed, 2007, p.96.

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

grouper les personnes exerçant une même profession, en vue de la défense de leurs intérêts. Notre première interrogation adressée à nos interviewés, portait sur ce qu'ils pensent et ce que le syndicalisme en Algérie peut signifier pour eux. En effet, cette démarche vise d'une part, à accrocher nos interviewés et de l'autre, à pouvoir faire contraste de leurs opinions avec ce que le code de travail dicte et particulièrement la loi n°90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance n° 96-12 du 10 juin 1996.

À cet effet, les propos recueillis n'étaient pas dupe de significations qui témoignent, nous semble-t-il, d'une faible culture syndicale au niveau macro, chez la majorité des sujets rencontrés. Deux postures ont été recensées au pré de notre population d'étude :

La première posture soutenue par 3/10 de nos interviewés, concerne les tenants d'un avis qui converge vers l'idée d'un syndicalisme qui représente l'Etat au près des travailleurs.

Cet avis est exprimé par l'un des enquêtés de sexe masculin et de catégorie d'âge A<sub>1</sub>, par les propos suivant : « *le syndicat de l'UGTA est un instrument qui sert les intérêts du pouvoir* » et il ajoute ceci : « *c'est est une entité politique qui sert les intérêts de l'Etat* »

Un second intervenant ayant les mêmes caractéristiques du précédent, met l'accent sur la main mise et le contrôle total du secteur public par l'Etat, ce qu'il exprime était ainsi : « *il n'existe pas à mon avis de culture syndicale en Algérie...les hauts responsables de l'UGTA courent derrière leurs intérêts personnel .... D'ailleurs on les voit pendent les compagnes électorales, combien même ils soutiennent le pouvoir qui est en place* ».

Nous pouvons affirmer que leurs avis coïncident avec les écrits et la littérature qui ont traité du syndicalisme en Algérie. Il est aussi vraisemblable que l'expérience et le vécu soient des facteurs qui peuvent rendre intelligible un phénomène aussi complexe qu'est le syndicalisme.

Quant à la seconde posture soutenue par 7/10 de l'ensemble des interviewés, affichaient des avis disparates et souvent lacunaires. Par rapport à la question qui portait sur ce qu'est le syndicalisme en Algérie, leurs réactions étaient ; soit des « mimiques », soit des interjections tel que « *euh...vous savez le syndicalisme en Algérie !? C'est flou...* », Ou bien encore, sans avis, en s'exprimant par « *je ne sais pas quoi dire* », ou enfin, en évitant carrément de répondre.

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

Là aussi, nous pouvons postuler, que les raisons qui se cachent derrière les hésitations, la neutralité et les difficultés rencontrées par nos interlocuteurs pour donner leurs avis sur le syndicalisme en Algérie, peuvent renvoyer aux caractéristiques personnelles des personnes interrogés, tel que, l'âge, le sexe, l'expérience...etc. Sachant qu'il s'agit d'une catégorie d'âge plus jeune, dont figure l'ensemble des enquêtés de sexe féminin, ces mêmes caractéristiques peuvent être à la base du désintérêt constaté auprès de la majorité des enquêtés à l'égard du syndicalisme en Algérie au niveau macro.

En revanche, au niveau micro, les discours recueillis auprès des interviewés sur la question qui consistait à donner leurs avis sur leur section syndicale, étaient dans l'ensemble positif et en faveur des membres de l'exécutif et ceux du conseil. Quoique, l'action syndicale au sein de l'entreprise SONATRACH s'exerce au sein des commissions paritaires qui sont composées de six (06) membres pour chaque commission, dont trois (03) représentants le syndicat et trois (03) représentants la direction ou l'employeur. Il est clair que la symétrie dans la représentativité peut entraver l'activité syndicale, et de ce fait, lorsqu'il n'y a pas consensus au sein d'une commission sur un problème quelconque, dans ce cas c'est le directeur qui tranche. Constat tiré sur les limites de la section syndicale, mais reste que les personnes interrogées n'hésitaient pas à afficher leur sympathie, leur attachement, et leur penchant à l'égard des membres de la section syndicale. Nous avons recensé les propos suivants :

L'un des interviewés de sexe masculin et appartenant à la catégorie d'âge A<sub>1</sub>, et de catégorie socioprofessionnelle M, avance ceci : « *la section syndicale est une interface entre les salariés et la direction, il assiste les ouvriers dans la résolution des petits conflits d'ordre professionnels ou social. Je peux dire qu'à l'échelle réduite, le rôle du syndicat est plutôt positif que négatif.....parce que imagine-toi une entreprise sans syndicat, ça va être quoi ? Ça va être une anarchie. Donc c'est une façon de canaliser les ouvriers, normalement dans le bon sens ; c'est le syndicaliste qui voit mieux les petits problèmes ; il les voit mieux que la direction* ».

Un autre intervenant de sexe féminin, d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle C, avance les propos suivant au sujet de leurs représentants syndicaux : « *actuellement nous avons une section syndicale qui est composé de membres, qui sont tous des universitaires, ils sont tous diplômés et ils ont tous un niveau d'instruction. Donc, tout le monde arrive à communiquer avec eux.... Je crois que le niveau d'instruction compte beaucoup dans le travail syndical, ce qui à mon avis leurs facilitent la tâche, lorsqu'il s'agit de plaider en faveur des employés* »

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

« *Moi-même, j'ai voté pour la réélection de l'équipe actuelle, d'ailleurs c'est leur second mondât, ils font bien leur travail et chaque fois qu'on leurs expose nos problèmes, ils font toujours de leurs mieux et parfois, au-delà de leurs prérogatives pour défendre des causes bien fondées.... Pour moi un vrai syndicaliste, c'est celui qui donne plus de son temps et non pas uniquement pendant les moments de travail, et c'est ce que nous constatons avec les membres actuels de notre section syndicale* ». Propos tenus par un agent de M, de sexe masculin et de catégorie d'âge A<sub>1</sub>

Par référence aux avis et représentations de nos interviewés à l'égard de leur section syndicale, nous pouvons déduire que ladite section de l'entreprise est un partenaire social incontournable. De ce fait, il peut servir les intérêts des travailleurs en défendant leurs droits légitimes, dans le cadre d'une réglementation issue de la législation du travail, des lois en vigueur et celle du contrat de travail. Comme il peut servir les intérêts de l'employeur (dans ce cas l'Etat). Car, on ne saurait penser aux intérêts des travailleurs, sans veiller à la pérennité de l'entreprise, qui nous offre la chance de se promouvoir et de se réaliser.

### **2.2. Le rôle de la section syndicale dans la gestion des œuvres sociale**

La stratégie qui a guidé cette enquête, qui consiste à mettre en lumière le rôle de la section syndicale, ne saurait s'écarter de ce qui est édicté par la législation du travail en matière de la gestion des œuvres sociales, en l'occurrence : le décret n° 82-303 du 11 septembre 1982 relatif à la gestion des œuvres sociales, qui stipule dans son article 2, que « la gestion des œuvres sociales (ce qui représente 3% de la masse salariale) est assurée par les travailleurs de l'organisme employeur, par l'intermédiaire de leurs représentants et dans le cadre d'organes et de structures créés à cet effet » [3]. Nous indiquons à posteriori, que ladite tâche est confiée par le syndicat de l'entreprise SONATRACH, à une direction qui se charge de la gestion de ces œuvres ou prestations. Cette information nous a été fournie par le président de la section syndicale de la SONATRACH. Ses affirmations étaient de cet ordre :

« *Vu les sommes colossales qui sont réservées à ces œuvres, nous avons jugés utile de confier la gestion de ses œuvres à une direction, dénommée : direction ou commission des*

---

<sup>3</sup> L'UGTA. Extrait de la législation du travail Algérienne relative au thème du séminaire sur : Le syndicat et le comité de participation. Alger : [www.iners-ugta.org](http://www.iners-ugta.org), p. 27

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

*œuvres sociales, tout en veillant de prêt à ce qu'il y ait une gestion équitable de ces prestations ».*

Les réactions des interviewés sur la nature des œuvres proposées par leur entreprise, font apparaître une multitude de prestations dont dispose et propose la SONATRACH à ses salariés. Nous avons pu constater que ces prestations portent sur quatre dimensions à savoir : a) la dimension matérielle, b) la dimension culturelle, c) la dimension sociale, d) la dimension loisirs.

Concernant les représentations de notre population d'étude, du rôle de la section syndicale dans la gestion des œuvres sociales. Nombreuses sont parmi nos enquêtés 8/10, les réactions qui attestent, sur la vigueur et le caractère combatif et persuasif de leurs représentants, dans la défense des acquis et la réalisation de nouveaux exploits. Certains interviewés affichent même leur satisfaction. Nous en signalerons les propos significatifs suivants :

*« Il est vrai que parmi les motifs de notre adhésion, en gros, c'est de préserver nos droits...de pouvoir régler les problèmes que nous rencontrons au travail, mais il ne faut pas oublier leur rôle social, ils œuvrent beaucoup dans ce sens... il essayent de nous aménager des petits espaces de jeux pour nos enfants...ils ont créé une petite section sport...ils ont pu créer une petite école de comptabilité ouverte pendant les week-ends pour nos enfants (ceux qui ont le niveau terminal). Ils organisent des petites réceptions comme cette année par exemple ils ont célébré la journée mondiale de la femme (le 8 mars) ...etc. Propos tenus par un enquêté de sexe féminin, de catégorie d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle C.*

Un second interviewé de sexe masculin, de catégorie d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle M. nous fait part de ceci :

*« Il y a certainement beaucoup de prestations au niveau de notre entreprise, tel que, le hidj, elaoumra, les voyages organisées, l'aide pour l'achat de véhicule, de logements...etc. moi personnellement je n'ai pas participé, mais j'observe quand même que beaucoup d'employé ont déjà bénéficié et à chaque fois le syndicat intervient pour donner son avis ».*

Un troisième enquêté de sexe masculin, de catégorie d'âge A<sub>2</sub> et de catégorie socioprofessionnelle M, déclare ceci :

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

*« À mon avis, la direction a pris le dessus en ce qui concerne la gestion des œuvres sociale, avant le syndicat avait son mot à dire, mais actuellement ils interviennent pour émettre leurs avis et pas plus que ça ».*

Ce qui ressort à première vue des différents propos recueillis au prît de notre population d'étude, témoignent d'une part, que l'entreprise SONATRACH propose une armada de prestations à ses employés. Cela paraît évident, vu son prestige et le taux élevé de valeur ajoutée qu'elle crée, à savoir qu'elle est l'acteur principal du secteur économique en Algérie. D'autre part, nous relevons, à travers les différents témoignages des interviewés que la section syndicale de l'UGTA contribue à l'acquisition, à l'amélioration et à la préservation des acquis sociaux des employés.

### **2.3. Le rôle de la section syndicale dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et sécurité au travail**

Avant tous commentaires, il est important de mentionner l'implication et la responsabilité attribuées par la législation du travail, à la section syndicale en matière de contrôle, de veille et d'exécution des normes d'hygiène et de sécurité au travail. En effet, le décret exécutif n° 05-09 du 08 Janvier 2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et à la sécurité, stipule dans l'article 8 : « la commission d'entreprise est chargée de coordonner et d'orienter les activités d'unité » [4]. Cette commission est aussi composée de six (06) membres, dont trois (03) sont des représentants du syndicat et les trois (03) autres, sont des représentants de la direction. Elle se réunit au moins une fois par mois, elle est chargée d'établir les procès-verbaux des réunions qui seront consignés sur le registre d'hygiène et de sécurité. Ce registre est mis à la disposition de l'inspecteur de travail ainsi qu'à tout corps d'inspection et de contrôle légalement habilité.

Nul doute que les questions qui touchent aux conditions d'hygiène et de sécurité au travail intéresseraient, comme nous l'avons supposé, les responsables qui sont sensés veiller et être vigilants pour garantir et assurer un climat favorable de travail, qui protège les personnes et les biens, de tous les aléas éventuels. Constat fait et nos différents entretiens nous l'ont plusieurs fois confirmé. Comme ils ont révélé une prise de conscience omniprésente de la

---

<sup>4</sup> L'UGTA. Extrait de la législation du travail Algérienne relative au thème du séminaire sur : Le dialogue social et la législation du travail. Alger, [www.iners-ugta.org](http://www.iners-ugta.org), p. 28



## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

sensibilité du site et des mesures à prendre par chacun en cas d'incident. Parmi les propos les plus significatifs, nous évoquons les suivants :

Un enquêté de sexe féminin, de catégorie d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle C, avance ceci sur l'état actuel des conditions d'hygiène et de sécurité :

*« À un moment donné l'hygiène ici à la SONATRACH ! S'était.... Sincèrement... on a frôlé la catastrophe, je vous donne un exemple, la cantine, là où on mange, s'était une vraie calamité. Je vous donne l'exemple de certains bureaux qui sont restés à l'abandon, ils sont nichés par des pigeons.... La sécurité aussi, je ne pense pas qu'on est les meilleurs et pourtant on devait l'être... mais, je pense que nous avons ici des techniciens en HSE qui sont bien formés, on a eu un sinistre en février 2016, c'était une foudre qui s'est battue sur l'un des back de pétrole, mais sur place, ils ont pu neutraliser l'incendie provoquée par la foudre...avec l'intervention des pompiers, on a pu évacuer nos enfants vers la crèche de la SONATRACH, il n'y avait pas blessés.... Ils ont fait un travail extraordinaire ».*

Un second interviewé de sexe masculin, de catégorie d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle E, affiche un certain contentement par rapport aux conditions d'hygiène et de sécurité.

*« Je peux dire que dans l'ensemble, les choses sont acceptables, mais on peut améliorer les conditions de travail, vu que l'entreprise dispose de beaucoup de moyens matériels et financiers... et plus particulièrement au niveau des endroits les plus sensibles, car la négligence peut nuire au personnel mais aussi, à l'environnement ».*

En fin, mis à part 4/10 des enquêtés dont figurent deux hommes et deux femmes, du département HSE, qui n'avaient pas d'avis sur la question de l'hygiène et de la sécurité, en tenant des propos tel que : *« nous avons un service qui s'occupe de l'hygiène et de la sécurité, ainsi, qu'un médecin de travail... ils peuvent vous donner des informations sur ça ».* En revanche les réponses du reste des enquêtés vont dans la même optique que celle des deux premiers interviewés. Nous citons quelques avis, comme :

*« Si on se compare à d'autres entreprises étatiques voisines, on peut dire qu'ici nous n'avons pas à se plaindre, mais à mon avis, on peut être mieux que ça.... A mon avis c'est aussi une question de culture...comme un proverbe dit : un esprit sain, dans un corps sain ». Propos d'un enquêtés de sexe féminin, de catégorie d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle C ».*



## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

« Pour la question de l'hygiène, peut-être qu'il y a des choses à améliorer.... Comme certains services et certains bureaux qui doivent être réaménagés...en revanche, pour ce qui relève de la sécurité au travail, je pense que ce n'est pas mal...d'ailleurs le passé témoigne de l'absence de cas de victimes d'accidents au travail ». Ce, dont témoigne un enquêté de sexe masculin, de catégorie d'âge A<sub>2</sub> et de catégorie socioprofessionnelle M ».

Pour ce qui est du rôle de la section syndicale et de son intervention dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail, l'enquête révèle qu'un peu moins de la moitié, à savoir quatre sur dix (4/10) de nos interviewés, qui sont de sexe féminin et de catégorie d'âge A<sub>1</sub> ne disposent pas d'informations sur l'implication du syndicat et la responsabilité que lui confie la législation du travail. La majorité de leurs propos se converge vers l'idée que, « cette tâche revient au service HSE ».

En revanche, le reste des enquêtés à savoir, six sur dix (6/10), témoignent sur l'implication de leurs représentants syndicaux dans les problèmes et les questions qui renvoient à l'hygiène et la sécurité au travail. Voici quelques propos :

« La section syndicale a beaucoup œuvré pour l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, en l'occurrence la rénovation de la cantine.... C'était grâce au combat mené par nos représentants que le projet de la rénovation a abouti, .... Mais il reste que la direction prend le monopole dans la prise de décisions ». Déclaration d'un enquêté de sexe féminin, de catégorie d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle C.

« À mon avis, la section syndicale fait de son mieux pour améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité et la preuve, ce sont les visites répétitives qui sont rendues par l'inspecteur de travail », témoignage d'un enquêté de sexe masculin, de catégorie d'âge A<sub>1</sub> et de catégorie socioprofessionnelle M.

Le reste des avis recueillis allaient dans le même sens, nous avons retenu des propos, tel que « c'est une bonne équipe qui active pour améliorer les conditions de travail ».

« Nous avons l'opportunité de les avoir ici présent.... Sinon, on n'imagine pas comment s'entreprendre avec la direction...pour nous le syndicat nous sert de relai et c'est positif ».

Ces avis coïncident avec les propos que nous avons recueillis lors de la pré-enquête, avec deux membres du conseil de la section syndicale et par conséquent, peuvent suppléer les propos qui soutiennent, l'idée d'un rôle positif de ladite section. En effet, ces derniers nous ont

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

fait part, de la responsabilité qui pèse sur eux, à l'égard de l'application des normes d'hygiène et de sécurité, en nous montrons même des documents qui sont des écrits et des rapports établis par l'exécutif de la section syndicale et qui justifient leurs implication, et que nous aurions aimé avoir comme preuve, si ce n'est le règlement qui interdisait la délivrance de tels documents, en l'occurrence, la loi n° 90-11 du 21 Avril 1990 relative aux relations de travail et plus précisément l'article 7 de ladite loi.

Il nous est apparu, que les différents avis, que nous avons pu repérer dans les discours de nos interviewés témoignent d'une part, d'un état plus au moins satisfaisant, de conditions d'hygiène et de sécurité au travail au sein de la SONATRACH de Bejaia. D'autres parts, nous retenons que la section syndicale joue un rôle positif dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail.

### **3. Vérification des hypothèses**

Cette étape consiste à, confronter les hypothèses de la recherche avec les propos recueillis, au prêt des enquêtés et vérifier en même temps s'il y a compatibilité avec l'approche théorique que nous avons adopté. Pour cela, il s'agit de décrire objectivement (notre façon de voir), les conduites et les représentations des enquêtes (leurs façons de voir). Dans le but d'infirmer ou de confirmer nos hypothèses.

#### **3.1. Première hypothèse**

Vu les propos recueillis au prêt de nos enquêtés, sur l'interrogation qui portait sur l'importance que ces derniers (enquêtes) accordés à leur section syndicale. L'ensemble des interviewés affichaient beaucoup de satisfaction à l'égard des membres de leurs section syndicale. Il est évident pour nous de prendre en considération les représentations, que se font nos enquêtés des membres de la section syndicale.

En revanche, nous pouvons penser au contexte économique actuel, qui est caractérisé par une politique d'austérité que traverse notre pays, les situations de crise et même les menaces du chômage peuvent étayer les consciences des membres de l'entreprise et accroître leur attachement au syndicat, donc cet attachement va ici de pair avec le souci de se voir lésé dans son travail. Donc, vu la conjoncture économique et les risques qu'elle peut engendrer, ça demeure acceptable que les

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

---

interviewés éprouves de la satisfaction à l'égard de leurs représentants, quitte à sauver un minimum d'intérêts et de droits.

De même, pour la question qui portait sur le rôle joué par ladite section dans la gestion des œuvres sociales, la majorité des interviewés (8/10) ont témoigné d'une part, sur l'existence et l'abondance des prestations (œuvres sociales) que l'en repère dans les dimensions citées plus haut et dont dispose et propose la SONATRACH à ses employés. D'autre part, sur la bonne foi, l'engagement et l'intervention de leurs représentants, pour une gestion équitable des prestations (œuvres sociales) au sein de leur entreprise.

Omettre les représentations des interviewés, à l'égard de leurs représentants à savoir, les membres de la section syndicale serait une posture anti méthodologique. En outre, prétendre à une conclusion aussi peu représentative pourrait ressembler à une gageure. Nous nous y autoriserons néanmoins dans l'idée d'ouvrir la voie à une problématique sur les raisons sous-jacentes qui peuvent être à l'origine des représentations relevées au prêt de nos enquêtés.

Quoique nous avons constaté un faible niveau d'information de nos enquêtés, sur ce que la loi prescrit en l'occurrence le décret n° 82-303 du 11 septembre 1982 relatif à la gestion des œuvres sociales. A savoir, que pendant la période de notre enquête, à chaque fois qu'on abordait la question des œuvres sociales, les enquêtés nous parlaient de la direction des œuvres sociales, ignorant plusieurs fois l'implication du syndicat dans la gestion de ses prestations. En revanche, lorsqu'on les interrogés sur le rôle de leurs représentants, les propos mentionnés plus haut sont très significatifs.

Enfin, il nous semble évident de nous référer aux propos et aux avis de nos enquêtés. Sachant que ces derniers, nous semble-il, n'étaient pas contraints de donner leurs avis, hors de ce qu'ils pensaient et voyaient. De plus, n'ayant pas repéré le moindre indice de favoritisme dans les propos recueillis au pré des interviewés, quant à la gestion des œuvres sociales. À cet effet, nous pouvons conclure que notre hypothèse est confirmée, et que la section syndicale joue un rôle important par son intervention pour une gestion équitable de ces œuvres au sein de la SONATRACH de Bejaia.

### 3.2. Deuxième hypothèse

En se référant aux propos et aux avis de notre population d'étude, sur la question qui revoit au rôle de la section syndicale dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail. On décèle, là aussi, qu'un peu plus de la moitié de nos interviewés (6/10) tenaient des propos, qui témoignent sur l'implication et la contribution des membres de la section syndicale dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail. Nous reprenons à titre d'exemple la citation de l'un des enquêtés, dont on peut remarquer la véracité « *la preuve, ce sont les visites répétitives qui sont rendues par l'inspecteur de travail, sur demande de nos représentants* ». Reprenons une fois de plus une citation qui atteste que les membres de la section syndicale interviennent pour l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail « *La section syndicale a beaucoup œuvré pour l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, en l'occurrence la rénovation de la cantine.... C'était grâce au combat mené par nos représentants que le projet de la rénovation a abouti...* »

D'autre part, on ne peut négliger d'interpréter les propos de ceux qui n'y voient pas que le syndicat est directement mêlé et impliqué dans la problématique de l'hygiène et de la sécurité au travail. À cet effet, deux lectures nous paraissent possible.

Donc, il s'agit de 4/10 de nos enquêtés qui travaillent dans le département HSE, ces derniers refusaient carrément d'admettre l'idée que la section syndicale joue un rôle dans le domaine de l'hygiène et la sécurité au travail. Cette posture peut démêler plusieurs vérités, en premier, nous pouvons penser à la profession, en d'autres termes, il se peut que ce soit une façon pour eux, de dire qu'ils sont les garants de l'hygiène et de la sécurité au travail, quoique les propos recueillis témoignent d'un état plus au moins satisfaisant de conditions d'hygiène et de sécurité au travail. Nous pouvons penser aussi, à un manque d'informations de ces enquêtés sur la responsabilité qui pèse sur la section syndicale en matière de veille pour l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail. A cet effet, et en s'appuyant sur la majorité des propos de nos interviewés, qui témoignent sur le rôle important de la section syndicale dans l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail. Nous pouvons dire que notre hypothèse est confirmée.

# **Conclusion générale**

## Conclusion générale

---

S'interroger sur le rôle de la section syndicale de l'UGTA, notamment, dans la gestion des œuvres sociales et dans l'amélioration des conditions ainsi que, l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail, au sein de l'entreprise SONATRACH, c'est tenter, autant que possible d'éviter toutes tentatives d'extrapolation afin, d'élaborer une grille synthétique de ce rôle dont l'importance nous semble de taille, vu, l'enjeu considérable que ces variables peuvent receler, à savoir, que théoriquement et légalement les intérêts et les droits sociaux des travailleurs sont garantis et protégés. Avant de présenter nos résultats empiriques, rappelons que, la conjoncture économique et politique actuelle est plus au moins favorable et que, le jeu se fait entre trois acteurs de l'entreprise, à savoir : l'employeur, la section syndicale et les employés.

En puisant dans l'histoire et la littérature Algérienne, les écrits qui portent sur ce qu'est l'entreprise publique en Algérie, témoignent sur un passé où, l'entreprise publique Algérienne était sous contrôle total de l'Etat et souvent mal gérée. SAID CHIKHI fut l'un des auteurs qui a dévoilé le but du pouvoir, qui s'est lancé dans un projet d'industrialisation durant les années 1960-1970, et qui, selon lui, le but n'était pas la production mais « la socialisation du peuple Algérien », dont voici un extrait de l'un de ses articles : « *De fait, tout indique qu'aucun élément de la gestion de la force de travail ne semble, jusqu'en 1976-1978, pouvoir se définir dans l'optique de la productivité de travail.... En effet, que ce soit le règlement intérieur, ou le système de rémunération.... Tout cela vise moins à obtenir des gains de productivité qu'à discipliner la force de travail....* »[1].

Pareil pour le syndicat de l'UGTA, dès sa naissance elle se lança dans la lutte politique pour l'indépendance au côté du FLN. Après l'indépendance l'UGTA est progressivement mise sous contrôle du parti unique, comme le note A. Djaghloul. Elle a toujours été conduite à soutenir les orientations politiques et économiques menées par les gouvernements successifs de l'après-indépendance. Même, après le pluralisme politique et la création des syndicats autonome, l'UGTA, demeurent un allié de l'Etat.

---

<sup>1</sup>Chikhi, Said. Le travail en usine [en ligne]. Cahiers du CREAD n° 4, 4ème trimestre, 1984, p. 3. Disponible sur : <http://www.cread.dz/index.php/les-cahiers-du-cread.html>. Consulté le 10/05/2017.

## Conclusion générale

---

Toutefois, on note comme l'a souligné MERANI Hacène [2], qu'à partir des années 2000 il faut distinguer entre l'action pacifiste des instances dirigeantes de l'UGTA et la conduite revendicative des cellules de bases au sein des entreprises et administrations publiques, notamment les plus rentables.

Partant de ce constat du passé plus au moins récent, qui atteste que la cellule de base (section syndicale) se distingue des hautes instances de l'UGTA par ses attitudes revendicatives et défensives, focalisées sur les salaires et l'amélioration des conditions de travail et cela, en dépit, d'autres contraintes tel que, l'autorité de l'Etat employeur et les mesures restrictives du code du travail, qui limitent et réduisent considérablement l'exercice du droit syndical. À cet effet, nous pouvons anticiper nos résultats, tout en tentant d'en faire la démonstration par des arguments qui nous semblent, avoir des portées crédibles.

Actuellement, et plus qu'avant les membres de la section syndicale de l'UGTA au sein de l'entreprise SONATRACH et ce, malgré toutes les contraintes et les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur droit syndical, ils parviennent à jouer un rôle considérable dans la défense et l'amélioration des acquis sociaux des travailleurs. En effet, si la loi N° 90-11 d'Avril 1990 relative aux relations de travail (modifiée et complétée), notamment les articles de 93 à 113, assigne la gestion des œuvres sociales aux travailleurs et leurs représentants. En revanche, dans son article publié dans le Quotidien d'Algérie, M. Lefhel écrivait ceci : « *En complicité avec la Direction Générale de l'entreprise, le Syndicat National SONATRACH s'est attribué injustement les prérogatives d'un Comité de Participation depuis la promulgation de ladite loi, et a confié illégalement la gestion des œuvres sociales des travailleurs SONATRACH à l'entreprise et ce, conventionnellement depuis le 22/11/1994* » [3].

Encore que cet enjeu des intérêts sociaux semble préoccuper davantage les travailleurs, compte tenu des attentes et du profit que ses derniers peuvent en tirer. Il s'ensuit que la mobilisation des travailleurs et leurs appuis sur leurs représentants, peut s'avérer, nous semble-il, le bon moyen d'y parvenir, à arracher leurs droits dans un cadre légal, légitime et équitable. Constat fait, dont la majorité des interviewés en témoignent.

---

<sup>2</sup> Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : [www.djazairess.com/fr/lqo/](http://www.djazairess.com/fr/lqo/). Sans n° de page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2017, à 10:31:57)

<sup>3</sup> Lefhel, Mohamed. Gestion hors la loi des œuvres sociales SONATRACH [en ligne]. Disponible sur : [lequotidienalgerie.org](http://lequotidienalgerie.org). Sans n° de page. Publié dans le Quotidien d'Algérie le 11/11/2012. Consulté le (20/03/2017, à 22 :59 :01)

## ***Conclusion générale***

---

Quoique la problématique de l'hygiène et de la sécurité au travail, semble évidente qu'elle attire l'attention des travailleurs, du fait que la négligence de tels mesures au travail, peut engendrer des effets néfastes sur la motivation et le bien-être au travail, sur la santé et de façon générale sur la vie des travailleurs. Seulement, les résultats montrent d'une part, que l'état de l'hygiène particulièrement est plus au moins satisfaisant ; quant à la sécurité au travail, il semble que les conditions sont acceptables. D'autre part, bon nombre des interviewés (4/10) semble ignorer l'implication directe et la responsabilité attribuée par la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène et la sécurité à leurs représentants, pour qui, cette responsabilité selon eux, relève du département HSE. Nous pouvons penser à un manque d'informations dont peuvent disposer ces sujets à l'égard du code du travail. Ainsi que le fait d'être du domaine, comme le cas des deux enquêtés qui déniaient l'implication des syndicats dans un domaine qu'ils considéraient, le leur.

En revanche, nous avons pu recueillir des propos significatifs et des informations au prêt de (6/10) des interviewés, qui prouvent que la section syndicale intervient efficacement au sein d'une commission chargée de l'hygiène et la sécurité au travail (CHS) et c'est la seule commission dont les décisions son exécutoire. Ces enquêtés insistaient sur le caractère combatif de leurs représentants, en mettant l'accent sur les efforts déployés par leurs représentants pour améliorer les conditions d'hygiène et particulièrement les conditions de sécurité en indiquant les visites répétitives de l'inspecteur du travail sur demande de leurs représentants.

En effet, tenter de donner certains éléments de réponse à la problématique de la préservation et l'amélioration des acquis sociaux des travailleurs au sein d'une entreprise publique par l'intermédiaire de leurs représentants, peut inciter les managers et les responsables à mieux saisir le climat qui règne au sein de l'entreprise, pour entreprendre les mesures adéquates, qui garantissent à la fois les intérêts des travailleurs et la pérennité de l'entreprise.

A ce stade nous pouvons avancer que, quoiqu'il se dise ou s'écrit sur le syndicat de l'UGTA, sui generis, la cellule de base. Notre recherche révèle, que malgré les contraintes parfois abusives de l'Etat employeur, les restrictions des libertés syndicales qu'impose le code du travail et le laisser aller des instances dirigeantes de l'UGTA, il semble qu'il y ait des hommes, qui disposent de volonté et de facultés qui leurs permettent de défendre leurs intérêts et ceux de leurs collègues de travail. Nous devons reconnaître que le rôle d'un vrai syndicaliste n'est pas une simple tâche « on peut se sentir parfois comme étant, entre le marteau et l'enclume ». Lorsqu'un syndicaliste adopte des attitudes revendicatives, même pacifiquement,



## ***Conclusion générale***

---

il peut encourir des risques qui peuvent parfois lui être fatales. Et lorsqu'il adopte des stratégies de silence dans certains cas, là où, il n'arrive pas à défendre l'indéfendable, dans ce cas, des jugements de culpabilités lui seront émis par ses collègues de travail. Selon cette logique, la question du droit syndical ne mérite pas qu'elle soit inversée ? Le syndicalisme ne devient-il pas une obligation ou bien un impératif pour tous ceux qui sont « assujettis » ? Benoît Tonglet suggère pour sa part ceci : « il s'agit de redéfinir le concept du syndicalisme face au nouvel esprit du capitalisme, de revoir les conditions de sa crédibilité, de dégager les lignes d'une nouvelle sensibilité syndicale » [4]

Quoiqu'il en soit, l'important à retenir dans cette étude est que, il est vrai que le syndicalisme au niveau macro (instances supérieures) est en déclin, particulièrement, du fait de sa politisation. Toutefois, il faut aussi retenir qu'au niveau micro (cellules de bases), son rôle dans la défense des intérêts sociaux des travailleurs, n'est pas négligeable. Seulement, on peut se poser la question suivante : si tel est le cas de la section syndicale de l'entreprise SONATRACH, qu'en est-il des autres sections au sein d'autres entreprises ou administrations publiques ? Enfin, Pour se faire une idée, il suffit de se rendre compte de l'absence du syndicat, sinon, de son interdiction au sein des entreprises privées en Algérie.

Au final, nous reconnaissons que la problématique du rôle sociale de la section syndicale comme cellule de base, ne peut être puisée et appréhendée en profondeur, par la seule technique qui consiste à repérer des indices de fonctionnement d'un acteur de l'entreprise, qui est la section syndicale par les représentations d'une population très restreinte, donc peut représentative. Pour cela, nous pouvons suggérer pour ceux qui, ce sujet peut leurs être intéressant, de se poser les questions suivantes :

- En quoi un syndicat (en tant qu'association volontaire) peut être utile et servir de mieux pour la société ?
- Quelle est la définition qu'un syndicat doit se donner de lui-même, pour consolider sa souveraineté ?
- Quels sont les nouveaux défis auxquels sont confrontés les syndicats ?

---

<sup>4</sup> Tonglet, Benoît. Pour un nouvel esprit syndical. France : L'harmattan, 2004, p.124

## **La liste bibliographique**

### Ouvrages méthodologiques

- ANGERS, Maurice. *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Alger : Ed. Casbah université, 1996. 381 p.
- BLANCHET Alain et GOTMAN Anne. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris : Ed. Armand colin, 2<sup>ème</sup> éd, 2007.126 p.
- BLANCHET, Alain et all. *Les techniques d'enquête en sciences sociales*. Paris : Ed. Dunod, 2<sup>ème</sup> éd, 2000. 197 p.
- DEPELTEAU, François. *La démarche d'une recherche en sciences humaines*. Canada : Ed. De Boeck, 2000. 417 p.
- GAUTHIER, Benoit. *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*. Canada : Ed. Université de Québec 5<sup>ème</sup> éd, 2009. 767 p.
- GRAWITZ, Madeleine. *Méthodes des sciences sociales*. Paris : Ed. DALLOZ DELTA, 10<sup>ème</sup> éd, 2001. 1019 p.
- MACE, Gordon. *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*. Canada : Ed. De Boeck, 2<sup>ème</sup> éd, 1991. 119 p.
- QUIVY, Raymond et CAMPENHOUDT, Luc van. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Ed. Dunod, 1995. 256 p.

### Ouvrages théoriques

- ANDOLFATTO, Dominique et LABBE, Dominique. *Sociologie des syndicats*. Ed : La découverte, Paris, 2000. 123 p.
- DE LAUBIER, Patrick. *Histoire et sociologie du syndicalisme XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup>*. Paris :Ed. Masson, 1985. 191 p.
- DELAS Jean-Pierre et MILLY Bruno. *Histoire des pensées sociologiques*. Paris : Ed. Dalloz, 1997. 327 p.
- DJABI, Nasser. *Kaidi Lakhdar : une histoire du syndicalisme Algérien*. Alger : Ed. Chihab, 2005. 335 p.
- LALLEMENT, Michel. *Sociologie des relations professionnelles*. Paris : Ed. La découverte, 2008. 121 p.
- MOURIAUX René. *Le syndicalisme face à la crise*. Paris : Ed. La découverte, 1986. 128 p.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Du contrat social*. Paris : Ed. ENAG, 1988. 193 p.

- SAINSAULIEU, Renaud. Sociologie de l'entreprise. Paris : Ed. Presses de sciences PO et Dalloz, 2<sup>ème</sup> éd, 1997. 477 p.
- TONGLET Benoit. *Pour un nouvel esprit syndical : du feu et de l'esprit*. Paris : Ed. L'Harmattan, 2004. 150 p.

### Ouvrages électroniques

- HADDAD Tahar, *La naissance du mouvement syndical tunisien, traduction et préface de Mohamed Ben Larbi*. Paris : Ed. Hamattan, 2013. 224 p. Disponible sur : <http://www.librairieharmattan.com>.
- LANDRY, Gilles. *Le syndicalisme* [en ligne]. Montréal : Ed. Lettre en Main, FTQ, 3<sup>e</sup> éd, 2011. 36 p. disponibles sur : [www.lettresenmain.com](http://www.lettresenmain.com).
- LEBARON, Frédéric. *La sociologie de A à Z* [en ligne]. Paris : Ed. Dunod, 2009, 123 p. disponible sur : [www.dunod.com](http://www.dunod.com).
- TOURAINE, Alain. *Sociologie de l'action* [en ligne]. Paris : du Seuil, 1965, p.391. Disponible sur : <http://classiques.uqac.ca/>.

### Articles

- CHIKHI, Said, 1984. *Le travail en usine* [en ligne]. Cahiers du CREAD n° 4, 4<sup>ème</sup> trimestre. Disponible sur : <http://www.cread.dz/index.php/les-cahiers-du-cread.html>. Les cahiers du CREAD, Alger, ISSN 1012-0009, ZDB-ID 8569630. - Vol. 4.1984, p. 5-35. Consulté le 10/05/2017.
- LEFHEL, Mohamed, 2012. *Gestion hors la loi des œuvres sociales SONATRACH* [en ligne]. Disponible sur : [lequotidienalgerie.org](http://lequotidienalgerie.org). Consulté le 2017/03/20.
- MERANI Hacène, 2009. *Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours* [en ligne], disponible sur : [www.djazairess.com/fr/lqo/](http://www.djazairess.com/fr/lqo/). Publié dans le Quotidien Oran. Consulté le 13/02/2017.
- PAQUET Renaud, TREMBLAY Jean-François et GOSSELIN Eric. *Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines* [en ligne], disponible sur : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar>. Relations industrielles, vol. 59, n° 2, p. 295-320. DOI : 10.7202/009543ar. 27 p. consulté le 16/11/2017.

### Dictionnaires électroniques

- ANTIDOT, RX. [www.antidote.info](http://www.antidote.info), Septembre 2006, © Druide informatique inc.
- BIBLIOROM, Larousse © 1996. Microsoft Corporation et Liris Interactive.

### Sites web

- CLOUD, FRONT. Partie I : généralité sur le syndicalisme [en ligne]. Disponible sur <<https://d1n7iqsz60b2ad.cloudfront.net/>>. Consulté le 13/01/2017.
- CREST. Une synthèse des grandes théories du syndicalisme [en ligne]. Disponible sur <[www.uqo.ca/cerest/pdf/CEREST02-1.pdf](http://www.uqo.ca/cerest/pdf/CEREST02-1.pdf)>. Consulté le 14/01 /2017.
- DICO des définitions. Définition de norme - Concept et Sens [en ligne]. Disponible sur <<http://lesdefinitions.fr/norme#ixzz4fdaV34bg>>. Consulté le 11/02/2017.
- [Dictionnaire du droit du travail](#). Définition Section syndicale d'entreprise [en ligne], Disponible sur <[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)>. Consulté le /02/11.2017
- INSPQ. Définition du concept sécurité [en ligne]. Disponible sur <<https://www.inspq.gc.ca/Centre-collaborateur-OMS>>. Consulté le 29/04/2017.
- INTERNAUTE, Dictionnaire.Équitable : Définition simple et facile[en ligne]. Disponible sur <<http://www.internaute.com/dictionnaire/fr/définition/>>. Consulté le 09/05/2017.
- TRAVAILLER ET SANTE. Définition de l'hygiène au travail [en ligne]. Disponible sur <<https://www.travailleursante.fr/Travail-et-Environnement>>. Consulté le /04/ 29 .2017

### Documents relatifs au syndicat de l'UGTA (textes réglementaires)

- L'UGTA, Extrait de la législation du travail Algérienne relative au thème du séminaire sur : *Le dialogue social et la législation du travail*. Disponible sur : [www.iners-ugta.org](http://www.iners-ugta.org). 47 p.
- L'UGTA. Extrait de la législation du travail Algérienne relative au thème du séminaire sur : *Le syndicat et le comité de participation*. Alger. Disponible sur : [www.iners-ugta.org](http://www.iners-ugta.org). 30 p.
- L'UGTA. *Note sur l'action syndicale en Algérie*. Avril 2013. 7 p.
- L'UGTA. *Statut générale de l'UGTA : Règlement intérieur de la section syndicale*, Union de la wilaya de Bejaia. 19 p.

## **Les annexes**

**Université Abderrahmane Mira de Bejaïa**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Sous le thème**

**Le rôle de la section syndicale dans la défense des acquis sociaux au sein d'une entreprise publique**

**Etude du cas de la section syndicale de l'UGTA au sein de la SONATRACH (RTC) de Bejaïa**

Bonjour, nous sommes, moi-même Abdelhamid et mon collègue Massinissa, étudiants en sociologie du travail et des ressources humaines. Nous menons une étude pour l'obtention d'un diplôme de Master en ladite filière. Cette étude se borne à décrire le rôle de la section syndicale dans la défense des acquis sociaux au sein de la SONATRACH, activité RTC de Bejaïa.

Par votre accord d'être interviewé, vous nous rendriez un grand service, tout en contribuant à une meilleure appréhension et compréhension du rôle que joue le syndicat dans la défense des intérêts sociaux des travailleurs au sein de la RTC. Votre participation sera d'une grande importance pour faire avancer les connaissances du domaine syndical.

Si vous n'y voyez pas d'objection, je vais enregistrer vos propos pour mieux les retenir, mais vous pouvez être assuré que le tout sera effacé dès la fin de la recherche. Donc, si vous voulez bien répondre aux questions qui suivent, cela ne prendra que quelques minutes de votre temps. C'est anonyme. Merci à l'avance.

**Réaliser par :**

- Mr. Massinissa IDIRI
- Mr. Abdelhamid LAZARI

**Encadré par :**

- Pr. Mouhand Akli FARADJI

## **Annexe n° 1 : Guide d'entretien destiné aux salariés de la SONATRACH**

### **AXE I : Les données personnelles**

- 1- Âge
- 2- Sexe
- 3- Situation matrimoniale
- 4- Niveau d'instruction
- 5- Catégories socioprofessionnelles
- 6- Expérience professionnelle

### **AXE II : L'importance de la section syndicale pour les salariés**

- 7- Que pensez-vous du syndicalisme en Algérie ?
- 8- Pouvez-vous nous parler de la section syndicale au sein de votre entreprise ?
- 9- Etes-vous adhérent à la section syndicale de votre entreprise ?  
- Oui  - Non 
  - Dans les deux cas, pourquoi ?
- 10- Que pensez-vous de la section syndicale dans votre entreprise ?

### **AXE III : Le rôle de la section syndicale dans la gestion des œuvres sociales**

- 11- Pouvez-vous nous parler des différentes œuvres sociales proposées par votre entreprise ?
- 12- Pouvez-vous nous décrire le rôle de la section syndicale dans la gestion de ces œuvres ?
- 13- Que pensez-vous du rôle joué par vos représentants dans la gestion de ces services ?

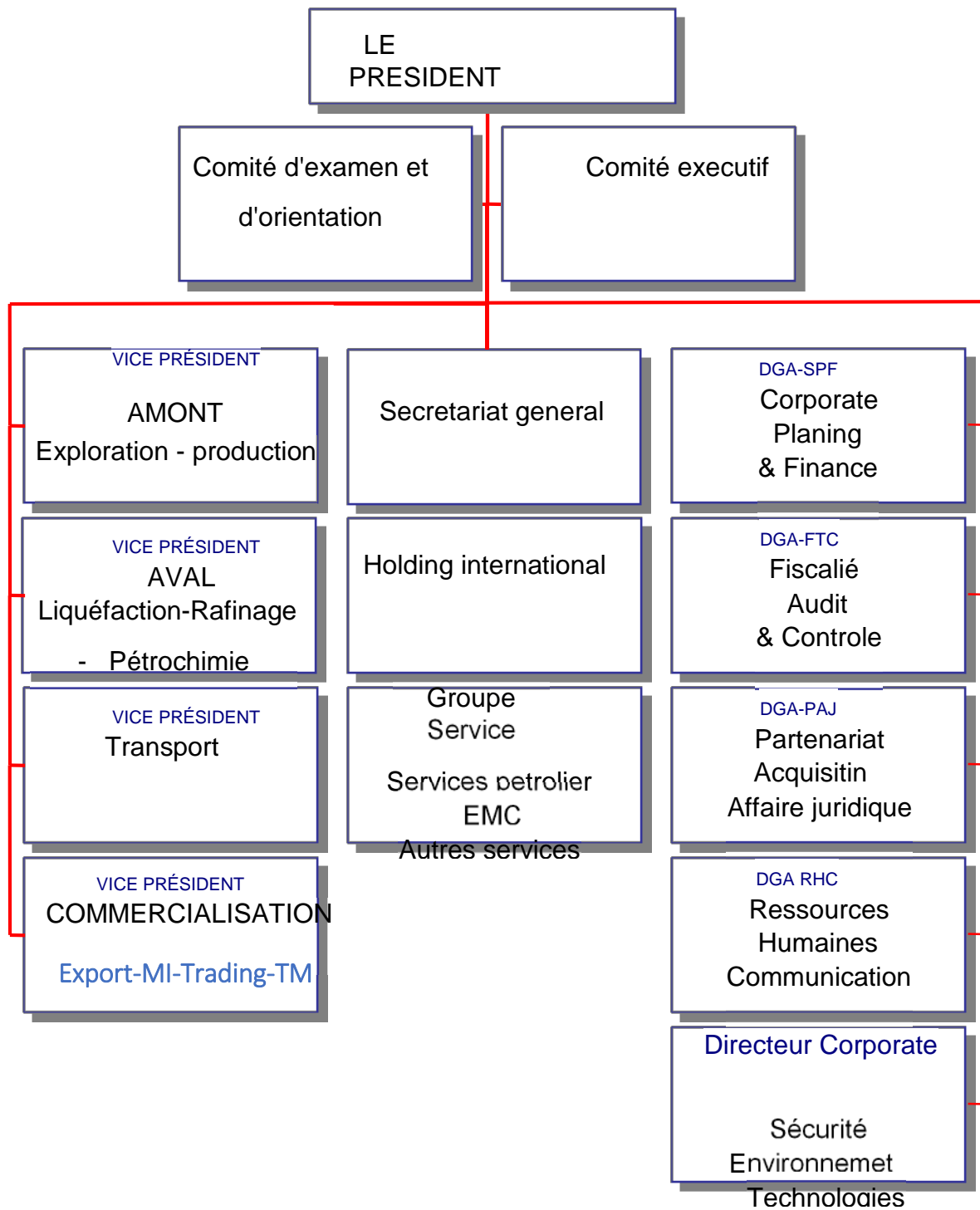
### **AXE IV : Le rôle de la section syndicale dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail**

- 14- Pouvez-vous nous parler des conditions de travail au sein de cette entreprise ?
- 15- Aimez-vous bien nous parler du rôle de la section syndicale dans l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail dans votre entreprise ?
- 16- Quel est votre point de vue, quant à l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail ?

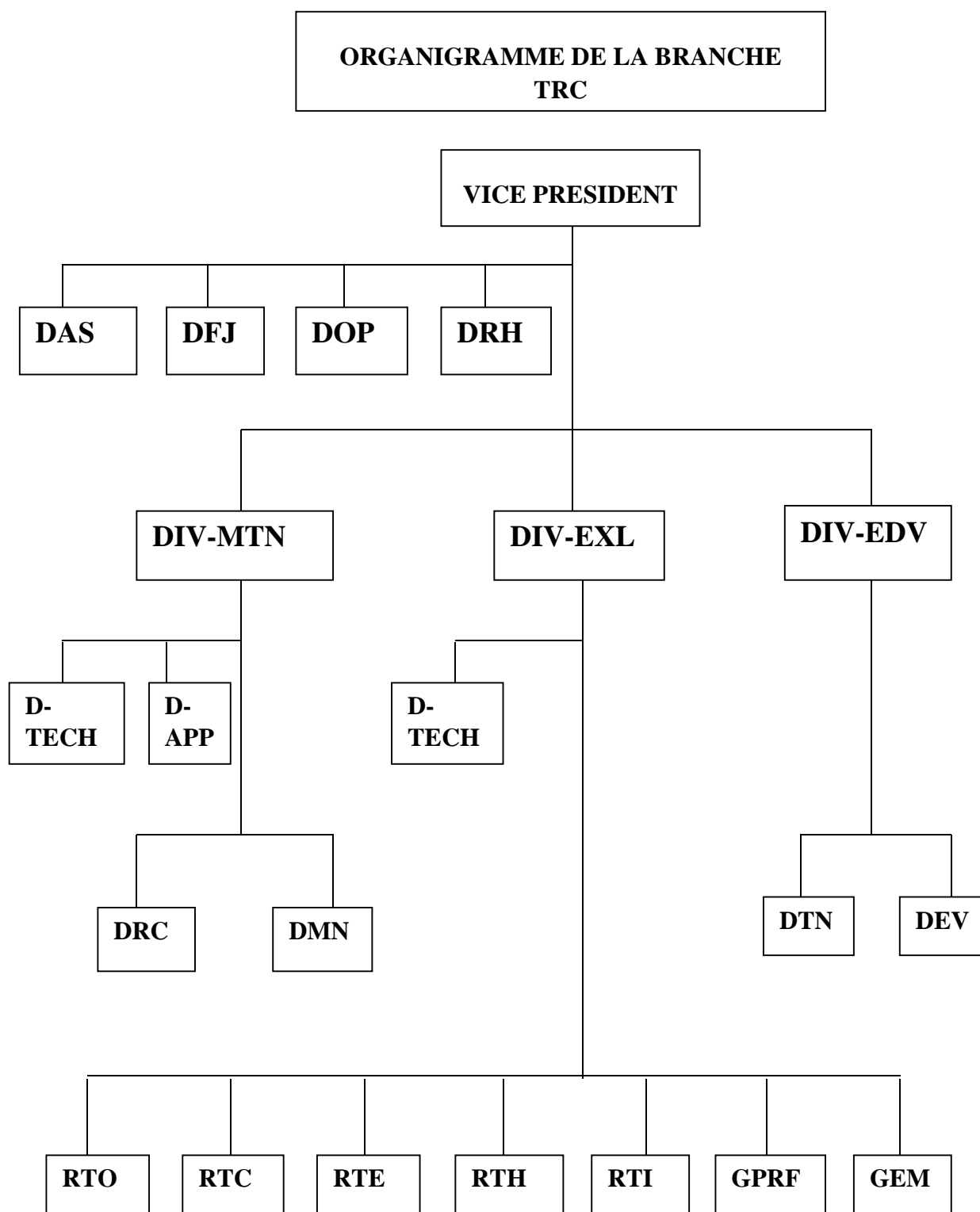
**MERCI D'AVOIR BIEN VOULU REpondre à nos questions.**



Annexe n° 2 : Organigramme de la SONATRACH [1]



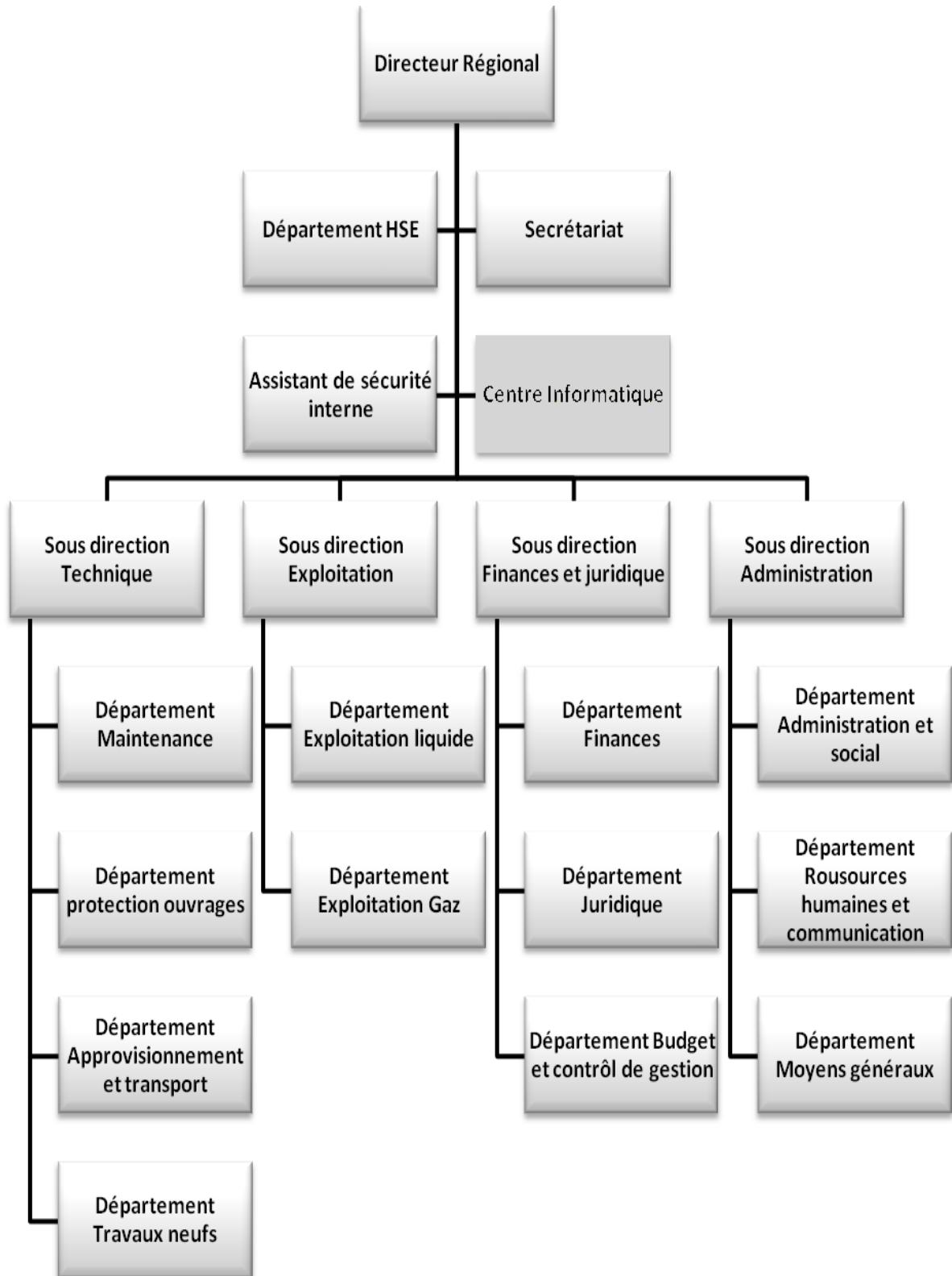
Annexe n° 3 : Organisation de la TRC [2]



<sup>1</sup> La SONATRACH. Organigramme de la Sonatrach [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 3

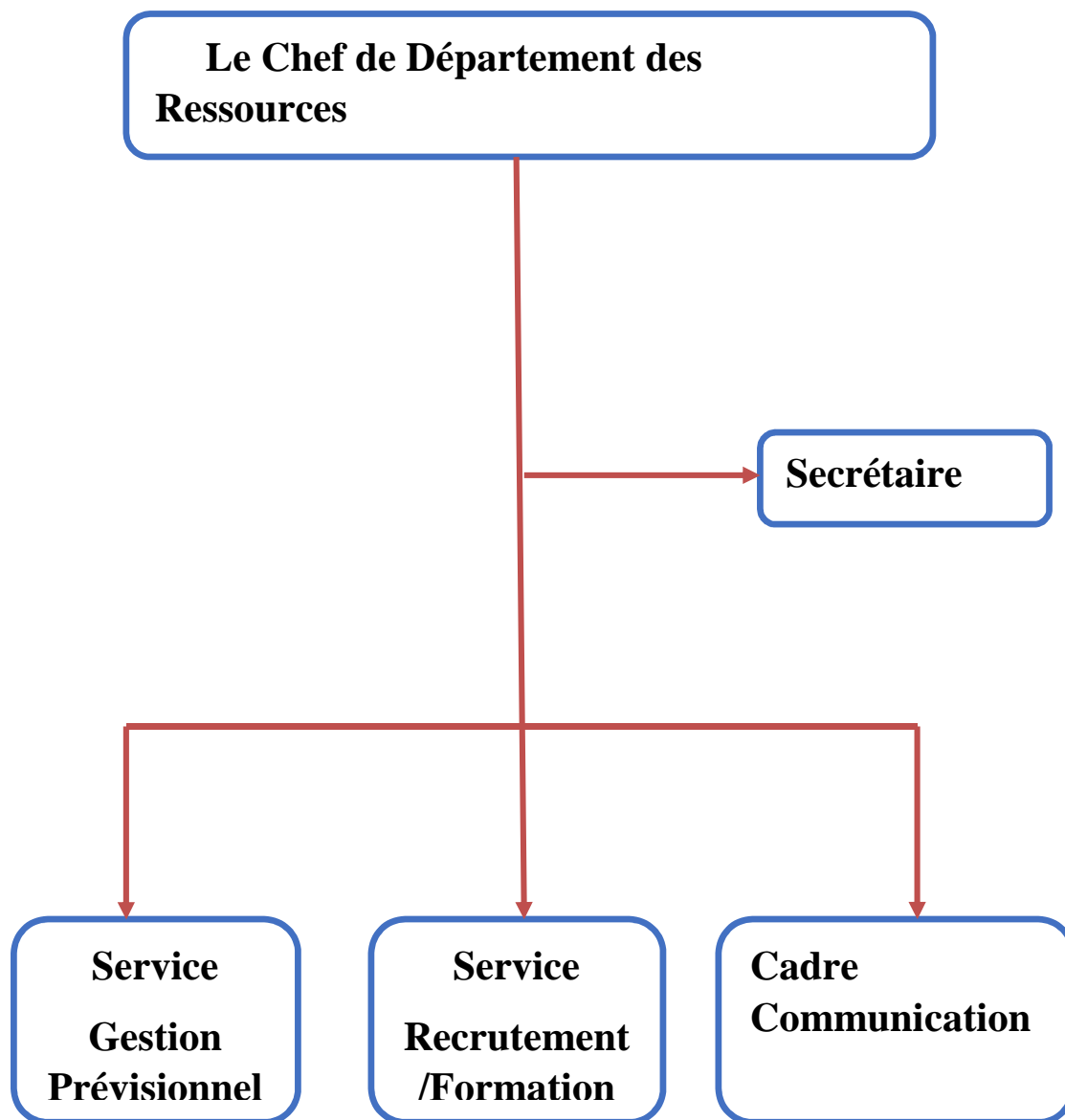
<sup>2</sup> La SONATRACH. Organigramme de la TRC [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 5

Annexe n° 4 : Organisation de la RTC [3]



<sup>3</sup> La SONATRACH. Organigramme de la RTC [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 7

Annexe n° 5 : Organigramme du Département RHC [4]



<sup>4</sup> La SONATRACH. Organigramme du département RHC [en format Word]. Bejaia, document livré le 05/03/2017. P. 8

## **La table des matières**

# Table des matières

Liste des abréviations

Sommaire

Introduction générale

## Partie théorique

### Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Avant-propos.....	16
1. Les raisons du choix du thème.....	16
1.1. Les raisons subjectives.....	16
1.2. Les raisons objective.....	16
2. L'objectif de cette recherche.....	17
3. La problématique.....	18
4. La formulation des hypothèses.....	23
5. Définition des concepts et notions clés.....	23
5.1. La section syndicale .....	23
5.2. Gestion équitable.....	24
5.3. Œuvres sociales .....	24
5.4. Normes.....	24
5.5. Hygiène au travail .....	25
5.6. Sécurité au travail .....	25
5.7. Entreprise.....	25
6. Démarche méthodologique.....	26
6.1. La pré-enquête.....	26
6.2. Justifications de la méthode et de la technique choisies .....	26
6.3. La méthode d'enquête qualitative .....	27
6.4. La technique utilisée .....	27
6.5. L'entrevue semi-dirigée .....	28
6.6. Le guide d'entretien.....	29
7. La population d'étude.....	29
8. Les difficultés de la recherche.....	30
Conclusion.....	30

## Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche

<b>AXE I : Genèse et histoire du syndicalisme dans les pays industriels.</b>	<b>32</b>
Avant-propos.....	32
1. Révolution industrielle, mouvement ouvrier et syndicalisme.....	32
1.1. La révolution industrielle .....	32
1.2. Le mouvement ouvrier .....	33
1.3. Le syndicalisme .....	34
2. Aperçu historique du syndicalisme dans trois pays : la Grande-Bretagne, la France et l'États-Unis	34
2.1. La Grande-Bretagne.....	35
2.2. La France .....	35
2.3. Les Etats-Unis.....	36
<b>AXE II : La sociologie des syndicats.....</b>	<b>37</b>
Avant-propos.....	37
1. Le rôle social du syndicat.....	37
2. Les deux types de syndicalisme.....	38
2.1. Le syndicalisme de type libéral .....	38
2.2. Le syndicalisme d'encadrement .....	39
3. L'analyse actionnaliste du syndicalisme.....	39
3.1. La perspective actionnaliste et le syndicalisme d'opposition.....	40
3.2. La perspective fonctionnaliste et le syndicalisme d'intégration .....	40
3.3. L'insatisfaction ouvrière et le syndicalisme de négociation .....	40
4. Approches théoriques du syndicalisme.....	41
4.1. La première vague théorique.....	42
4.1.1. La conception moraliste du syndicalisme .....	42
4.1.2. La conception psychologique.....	42
4.1.3. Le syndicalisme d'affaires .....	44
4.1.4. Le syndicalisme, comme agent de démocratie salariale .....	45
4.1.5. La conception révolutionnaire.....	46
4.2. La seconde vague théorique.....	46
4.2.1. La perspective unitariste.....	47
4.2.2. La perspective pluraliste .....	47
4.2.3. L'approche radicale.....	48
5. L'action syndicale.....	49

5.1.	Les moyens de l'action syndicale.....	49
5.2.	Les syndicats et la négociation collective.....	50
6.	La crise du syndicalisme.....	51
	<b>AXE III : Aperçus historique du mouvement syndical au Maghreb.</b>	<b>52</b>
	Avant-propos.....	52
1.	Le mouvement syndical en Tunisie.....	52
2.	Apparition et évolution du syndicalisme au Maroc.....	53
3.	Le mouvement syndical en Algérie.....	54
3.1.	Le mouvement syndical avant l'indépendance.....	55
3.2.	Le mouvement syndical de 1962 à 1989.....	57
3.3.	L'émergence du mouvement syndical autonome.....	59
4.	L'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique.....	60
4.1.	L'UGTA et le dialogue social.....	61
4.2.	L'UGTA au plan organisationnel.....	62
4.3.	L'UGTA au plan international.....	62
4.4.	Les missions de l'UGTA.....	63
4.5.	Droits et obligations des travailleurs dans les relations de travail.....	64
4.6.	Droits et devoirs des adhérents vis-à-vis de la section syndicale.....	65
	Conclusion.....	67

## **Partie pratique**

### **Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil**

	Avant-propos.....	70
1.	Présentation de l'entreprise SONATRACH.....	70
1.1.	Historique.....	70
1.2.	Missions et objectifs de LA SONATRACH.....	71
1.2.1.	Ses missions.....	71
1.2.2.	Ses objectifs.....	72
1.3.	Le profil de SONATRACH.....	72
1.4.	Organisation de SONATRACH.....	72
2.	Présentation de la Branche Transport par Canalisations.....	73
2.1.	Historique de TRC.....	74
2.2.	Missions de TRC.....	74
2.3.	Organisation de la TRC.....	74



3. Présentation de Région Transport Centre (RTC)	75
4. Présentation de la structure de Département des Ressources Humaines et Communication	76
4.1. Les Taches du département (RHC).....	76
Conclusion.....	77

## **Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête**

Avant-propos.....	79
1. Présentation de la population d'étude	79
1.1. Selon le sexe.....	79
1.2. Selon l'âge.....	79
1.3. Selon la catégorie socioprofessionnelle .....	80
1.4. Selon l'expérience professionnelle .....	80
1.5. Selon la situation matrimoniale.....	81
2. Analyse thématique des discours.....	81
2.1. L'importance accordée par les salariés de la SONATRACH à la section syndicale.....	81
2.2. Le rôle de la section syndicale dans la gestion des œuvres sociale.....	84
2.3. Le rôle de la section syndicale dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et sécurité au travail .....	86
3. Vérification des hypothèses.....	89
3.1. Première hypothèse .....	89
3.2. Deuxième hypothèse .....	91
<b>Conclusion générale .....</b>	<b>93</b>
<b>La liste bibliographique .....</b>	<b>98</b>

### **Les annexes**

- Annexe n° 1 : Guide d'entretien destiné aux salariés de la SONATRACH
- Annexe n° 2 : Organigramme de la SONATRACH
- Annexe n° 3 : Organisation de la TRC
- Annexe n° 4 : Organisation de la RTC de Bejaia
- Annexe n° 5 : Organigramme du Département RHC

### **La table des matières**

### **Résumé**

# **Le rôle de la section syndicale au sein d'une entreprise publique**

Etude de cas de la section syndicale de l'UGTA au sein de la SONATRACH (RTC) de Bejaia.

## ***Résumé***

Que peuvent faire les syndicats face à la mondialisation ? à l'heure actuelle, l'Algérie comme beaucoup d'autres pays du tiers monde, est condamnée à déployer tous les efforts nécessaires à son développement, afin de garantir sa survie et sa pérennité. A cet effet, l'implication de tous les partenaires économiques, sociaux, politiques... est indispensable pour mettre le pays sur de bonnes rails, qui vont lui permettre et garantir le succès et le progrès.

L'entreprise économique comme le cas de la SONATRACH est l'un des partenaires sur lequel l'économie de l'Algérie est fondée. Donc, on peut déduire qu'une bonne gestion des rentes pétrolières aura des retombées positives sur la société et garantira la croissance économique, et permettra ainsi, la stabilité pour le pays.

Cette même entité économique abrite différents acteurs dont l'objectif est le même, en revanche, les intérêts sont divergents. Parmi ces acteurs, figure la section syndicale de l'UGTA, qui fait l'objet de notre étude. Pour rendre compte de cette réalité, il faut, toutefois distinguer entre deux niveaux d'analyses, à savoir : le

niveau Macro d'une part, celui des instances dirigeantes (le syndicat de l'UGTA), qui adoptent des positions pacifistes, qu'on peut qualifier comme représentants de l'Etat aux prés des travailleurs. D'autre part, le niveau Micro, celui des cellules de bases (section syndicale de l'UGTA), qui adoptent des attitudes et des actions revendicatives.

En effet, ce constat s'est avéré confirmé à travers notre modeste recherche, qui nous a révélé que ladite section de l'entreprise SONATRACH joue un rôle incontournable et appréciable dans la régulation des relations de travail, sui generis, son apport pour une gestion équitable des œuvres sociales, ainsi que son intervention dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail au sein de la SONATRACH. Quoique, l'action de base rencontre des entraves telles que, celle de l'Etat employeur qui détient le pouvoir décisionnel, le code du travail qui limite le champ d'action syndicale et les attitudes pacifistes des instances dirigeantes qui, parfois ont tendance à limiter les actions des militants des cellules de bases.

