

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Facultés des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Thème

**Le rôle de l'action syndicale dans l'amélioration
des conditions de travail**

Etude pratique : Hôpital d'Akbou

Mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme de Master en
sociologie du Travail et des Ressources Humaines.

Réalisé par :
Saidi Yasmina

Encadré par
Dr: Bouzid Nedjouda

Année universitaire
2017/2018

Remerciement

Remerciements :

Je suis ravi d'avoir mené ce travail à terme. Tout travail de recherche n'est jamais l'œuvre d'une seule personne. A cet effet je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance et mes vifs remerciements à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce modeste travail.

Avant tout, je remercie le dieu qui nous a donné le courage et la volonté de pouvoir arriver jusqu'à la fin et d'achever ce travail.

Mes remerciements particuliers à l'égard de ma promotrice madame Bouzid Nedjouda

Je remercie également l'organisme d'accueil EPH d'Akbou, et les salariés qui ont accepté de répondre à mes questions.

Enfin, j'adresse mes sincères remerciements à ma famille, ma mère qui m'a poussé à terminer ce travail, mon père, mon frère, et à tous mes proches et amis qui m'ont toujours soutenu et encouragé tout au long de mon parcours.

Dédicaces

Dédicace

Je dédie ce modeste travail de fin d'études avec profonde gratitude et sincèrement à :

Mon cher père qui a sacrifié sa vie pour ma réussite et qui nous a éclairé le chemin par son conseil judicieux.

A celle qui m'a transmis la vie, l'amour, le courage, à toi chère maman toutes mes joies, mon amour et ma reconnaissance.

À mon plus cher frère que j'aime énormément : Nabil, et ma belle sœur Ghania.

Je le dédie à mon cher époux Wahid, et toute ma belle famille.

Je le dédie aussi à mes oncles et tante, et à toute personne qui me connais.

SAIDI Yasmina

Sommaire

Sommaire

La liste des abréviations

La liste des tableaux

Introduction générale

Chapitre I: Problématisation de l'objet.

Préambule

1. Les raisons du choix du thème.....	3
2. Les objectifs de la recherche.....	3
3. Les études antérieures.....	4
4. La problématique de la recherche.....	17
5. Les hypothèses de la recherche.....	21
6. La définition des concepts.....	22

Conclusion

Chapitre II: Méthodologie et techniques de recherche

Préambule

1. Présentation de l'organisme d'accueil.....	28
2. La définition de la population d'enquête.....	29
3. Présentation de l'échantillon.....	30
4. Présentation de l'enquête.....	30
5. Présentation de la méthode appliquée.....	31
6. Présentation de la technique utilisée.....	32

Conclusion

Chapitre III : L'action syndicale et les conditions du travail

Section I : L'action syndicale

Préambule

1. Histoire et évolution de mouvement syndical en Algérie34
2. L'émergence du mouvement syndical autonome39
3. L'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique.....44
4. Les deux types de syndicalisme.....51

Conclusion

Section II : Les conditions de travail

Préambule

1. Définition et évolution des conditions de travail57
2. Types de conditions de travail59
3. Les variantes sociales des conditions de travail60
4. Les facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyses des conditions de travail61
5. L'analyse et l'amélioration des conditions de travail62

Conclusion

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

Préambule

1. Présentation de la population d'étude64
2. Discussion du tableau65

Section 1 : l'action syndicale et les conditions de travail

Préambule

1. L'action syndicale et l'amélioration des conditions de travail.....68
2. Analyse et interprétation de l'hypothèse principale72

Section 2 : l'action syndicale et les conditions matérielles de travail

1. L'action syndicale et l'amélioration des conditions matérielles de travail74
2. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse secondaire.....83

Section 3 : l'action syndicale et les conditions organisationnelles et sociale de travail

1. L'action syndicale et l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales de travail87
2. Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse de travail94

Conclusion

Conclusion générale

Bibliographie

Les annexes

La liste des abréviations

La liste des abréviations :

ACT : amélioration des conditions de travail.

BIT : Bureau International du Travail.

BTP : Bâtiment et Travaux Publics.

CASNOS : la caisse nationale de sécurité sociale des non salariés.

CDT : Confédération des Démocratique des Travailleurs

CGT : Confédération Générale du Travail.

CGTU : Confédération Générale du Travail Unitaire.

CISA : Confédération Internationale des Syndicats Arabes.

CNAC : caisse nationale d'assurance chômage.

CNAS : caisse nationale des assurances sociales.

CNR : caisse nationale des retraités.

COD : contribution d'ouverture de droit.

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.

CT : condition de travail.

DRH : direction des ressources humaines.

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 Standardisation ; 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.

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.

USTA : Union Syndicale des Travailleurs Algériens.

USTMA : Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe.

La liste des tableaux

Liste des tableaux :

N ^o	tableaux	page
01	la distribution des effectifs selon les caractéristiques socioprofessionnelles.	62

Introduction générale

Introduction générale

Entant que cellule sociale la section syndicale d'un syndicat s'avère théoriquement très essentiel dans la revendication des droits des travailleurs dans le but d'améliorer leurs conditions de travail. C'est à ce niveau que l'on peut observer le jeu concret de l'action syndicale. Il est généralement connue, qu'un syndicat est une association volontaire qui regroupe plusieurs membres exerçant la même profession, dont le but est la défense des intérêts communs, collectifs, endogène et /ou exogène. On entend par endogène : Ce qui est produit par la structure elle-même en dehors de tout apport extérieur, donc il est relié à l'insatisfaction, par opposition à exogène : Qui provient de l'extérieur, se produit à l'extérieur (de l'organisme, d'un système), Culturel et social, donc reliés aux valeurs, mœurs...etc, c'est un facteur de développement endogène¹. 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 ; d'analyser un cas particulier qui se focalise sur le rôle de la section syndicale de l'UGTA au sein de l'hôpital d'Akbou.

Notre attention est portée sur la compréhension de ladite section dans la défense des acquis sociaux des travailleurs, 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 l'amélioration de ces conditions de travail. Nous pouvons espérer déduire d'une part, que la présence d'une section syndicale au sein de l'organisation 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'hôpital.

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

¹ Dictionnaire Larousse, définition endogène et exogène[en ligne]. Disponible sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/endogène/29340>. Consulté le (25/05/2018 à 13:11:24).

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 : Une partie théorique et méthodologique, et une partie pratique, dont chacune d'elle comporte des chapitres ; La première contient trois chapitres, le premier intitulé par la problématisation de l'objet de notre recherche, qui regroupe : les raisons du choix du thème, l'objectif de notre recherche, les études antérieures, la problématique qui s'articule sur le rôle de la section syndicale dans la défense et l'amélioration des conditions de travail, les hypothèses de la recherche, la définition des concepts et notions clés.

Le deuxième chapitre intitulé la méthodologie et la technique de recherche englobe ; la présentation de l'organisme d'accueil, la définition de la population d'enquête, les caractéristiques de la population d'enquête, présentation de l'échantillon d'étude, la pré-enquête, la méthode appliquée, les techniques utilisées, et la présentation des axes du guide d'entretien.

Le troisième chapitre, contient l'action syndical et les conditions de travail qui englobe deux sections, la première intitulée : L'histoire et évolution de mouvement syndical en Algérie, L'émergence du mouvement syndical autonome, L'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique, et Les types de syndicalisme. La seconde intitulée les conditions de travail, qui englobe ; la définition et l'évolution des conditions de travail, les types de conditions de travail, les variantes sociales des conditions de travail, les facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyses des conditions de travail, et l'analyse et l'amélioration des conditions de travail.

En revanche, la deuxième partie contient l'analyse et interprétation des résultats, qui englobe ; Analyse et interprétation des résultats de l'enquête, Présentation de la population d'étude, Analyse thématique des entretiens, et vérification des hypothèses.

Enfin, notre travail s'achève avec une conclusion générale, une liste des références bibliographiques, les annexes.

Partie théorique

Le cadre méthodologique de la recherche

Chapitre I:

Problématisation de l'objet

Préambule :

Ce présent chapitre expose le contenu du cadre théorique et méthodologique de cette recherche. Il comporte un ensemble homogène de titres qui regroupent : les raisons du choix du thème, les objectifs de cette recherche, des études antérieures, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés.

1. Les raisons de choix du thème :

Notre recherche porte sur l'action syndicale et son impact sur l'amélioration des conditions de travail au sein l'établissement hospitalier d'Akbou.

Parmi les raisons qui nous ont motivées à choisir ce sujet, nous citons :

- Acquisition des connaissances concernant l'action syndicale d'une façon générale et comment cette dernière aide à l'amélioration des conditions de travail.
- 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 l'hôpital d'Akbou.
- Identifier, analyser et prévoir les conditions de travail tout en respectant les objectifs de l'organisation et ceux des salariés à court, moyen et long terme.

2. Les objectifs de la recherche :

Pour mener notre recherche, nous avons fixés des objectifs à atteindre qui sont à la fois d'ordres généraux et spécifiques.

2.1. L'objectif global :

Expliquer le lien existant entre l'action syndicale et l'amélioration des conditions de travail au sein de l'EPH d'Akbou.

2.2. Les objectifs spécifiques :

- Avoir l'avis du personnel sur les conditions du travail d'une manière générale au sein de leur hôpital.
- Déterminer l'impact de l'action syndicale sur l'amélioration des conditions de travail, la satisfaction, le savoir faire et les comportements du personnel de l'hôpital d'Akbou.

3. Les études antérieures :

3.1. 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, élaborées par RENAUD Paquet, JEAN-FRANÇOIS Tremblay et ÉRIC Gosselin¹, à partir d'une littérature anglosaxonne. Ces auteurs témoignent dans l'avant-propos et signalent : « *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* »². Cette synthèse est présentée en deux vagues.

3.1.1. La première vague théorique :

La première vague théorique se situe entre la fin du XIXe 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.

3.1.1.1. La conception moraliste du syndicalisme :

Représentée par Ely (1886) et Ryan (1906) selon qui 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* »³. Ryan

¹ 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 (16/01/2018, à 20 :59 :24).

² CREST. Une synthèse des grandes théories du syndicalisme [en ligne]. Disponible sur : www.uqo.ca/crest/pdf/CEREST02-1.pdf. P.1. Consulté le (14/01 /2018, à 23 :16 :18).

³ Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Op.cit., p. 299

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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.

3.1.1.2 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 conclue, « *que l'émergence du syndicalisme découle d'un déséquilibre entre les besoins individuels et la réalité du monde industriel* »⁴. 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 militer 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.

⁴Paquet, 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 (16/01/2018, à 20 :59 :24).

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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 chrétien⁵. 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 contrerévolutionnaire, 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. 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 soutiré⁶.

3.1.1.3. 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* »⁷. 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

⁵ Ibid., p. 301.

⁶ Ibid., p. 302.

⁷ Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Op.cit., p. 302.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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 stade immature de son évolution, le syndicalisme sera vulnérable à 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.

3.1.1.4. 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* »⁸. 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

⁸ 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 (16/01/2018, à 20 :59 :24)

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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 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, croie 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.

3.1.1.5. 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*

La partie théorique et méthodologique de la recherche

scène politique pour arriver démocratiquement à la mise en place du socialisme ou lui est-il mieux de tenter de renverser le système existant ? »⁹.

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 reversement du capitalisme.

3.1.2. 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 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.

3.1.2.1 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 chômage¹⁰. 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

⁹ CREST. Une synthèse des grandes théories du syndicalisme [en ligne]. Disponible sur : www.uqo.ca/cerest/pdf/CEREST02-1.pdf. P. 19. Consulté le (14/01 /2017, à 23:16:18).

¹⁰ Paquet, Renaud ; Tremblay, Jean-François et Gosselin, Eric, 2004. Op.cit., p. 308.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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.

3.1.2.2. 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 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* »¹¹. 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.

¹¹ 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 (16/01/2018, à 20 :59 :24).

3.1.2.3. 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 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* »¹².

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.

¹² Ibid., p. 311.

3.2. Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail :

La problématique des conditions de travail telle qu'on la trouve aujourd'hui dans la littérature scientifique dans les méthodes d'analyse qui la rendent accessible à un large public, se trouve influencée par un premier courant de pensée d'ordre psychologique, parti du mouvement des relations humaines aux Etats Unis pour aboutir à la démocratie industrielle, enfin la nouvelle discipline : l'ergonomie. [Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail à l'homme, c'est-à-dire de concevoir des postes de travail, des installations, des systèmes où ils travaillent avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité].

3.2.1. Le courant psychosociologique Américain :

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930 à 1970 les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : Elton Mayo, A. Maslow, D. Mc Gregor et F. Herzberg.

3.2.1.1. E. Mayo :

En 1927 E. Mayo allait par ses expériences démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs, l'expérience montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs de leur parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances.

On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production¹³.

3.2.1.2. A. Maslow (1954) :

Le premier postule une hiérarchie des besoins, dès que les besoins élémentaires, besoins psychologiques et besoins de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfaction : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail¹⁴.

¹³ MARIEM Noel et autres, analyser les conditions de travail, édition entreprise moderne, 1982, p7.

¹⁴ Ibid. p 8.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

En fin s'il atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.

Ce modèle a eu une énorme influence : en effet il permet d'associer à chaque niveau de besoins, des stimulants appropriés si pour le niveau élémentaire, il s'agit de l'argent qui permet de satisfaire les besoins psychologiques et d'avoir une certaine sécurité, dès qu'on le dépasse, il faut d'autres incitants au travail : promotion, valorisation des individus.

3.2.1.3. D. Mc Gregor :

D. Mc Gregor (1960) dans ses théories X et Y, oppose deux images de travailleurs, telles que se représentent les employeurs, l'une est la théorie X, est celle de l'ouvrier paresseux auquel on ne peut faire confiance, auquel on ne peut confier une responsabilité et qui doit être contrôlé en permanence, c'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail.

L'autre est celle d'un ouvrier désireux d'acquiescer des responsabilités souhaitant s'épanouir au travail ayant un esprit créatif.

Selon D. Mc Gregor, c'est l'image que l'on se fait du travailleur, qui aura un travailleur de confiance, qui lui laisse des responsabilités le verra capable d'en prendre.

3.2.1.4. F. Herzberg :

Récemment, les travaux de F. Herzberg (1966) ont apporté un nouvel éclairage à ces conceptions. Il distingue dans une situation de travail deux types de facteurs ; les facteurs dits « d'ambiance » et les facteurs « valorisant ».¹⁵

3.2.1.4.1. Les facteurs d'ambiances :

Conditions matérielles de travail politique et administration de l'entreprise, rémunération, sont les sources de mécontentement s'ils n'ont pas le niveau désiré, mais leurs amendements n'entraîne qu'une satisfaction éphémère, comme l'annonce F. Herzberg « *une bonne ambiance évite un bonheur réel semble exiger un certain niveau de développement psychologique* ».

¹⁵ MARIEM Noel et autres, opcit, p 8.

3.2.1.4.2. Les facteurs valorisants :

Accomplissement, reconnaissance, travail proprement dit, responsabilité et avancement contribuent très peu au mécontentement au travail, mais ils sont sources de satisfaction durable.

Par la manière dont il privilégie la motivation dans son analyse et sa hiérarchie implicite des besoins matériels étant secondaire puisqu'ils ne participent pas au bonheur de l'individu.

Herzberg est bien l'héritier du mouvement des relations humaines à la limite une entreprise peut motiver ses travailleurs, et les satisfaire sans passer une amélioration matérielle des conditions de travail¹⁶.

3.2.2. Le courant de la démocratie industrielle :

C'est en Norvège 1961 que ces nouvelles idées allaient s'implanter, ou nait un projet de démocratie industrielle qui allait être soutenu par le patronat et par les syndicats, il vise à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et à « rechercher les moyens de réunir des conditions plus favorables à la participation du personnel dans son environnement immédiat qui constitue une base de démocratisation de lieu de travail différente et peut être plus important que les systèmes officiels de représentation, lesquels semblaient avoir atteint leurs limites, tout au moins provisoirement ». des expériences, pilotes ont vu le jour, couronnées de succès et bientôt reprise de façon plus large en suède¹⁷.

Les principes qui guidèrent ces expériences étaient ceux élaborés par le Tavistock, est système sociotechnique pour fonctionner harmonieusement, elle doit optimiser conjointement les sous systèmes qui la composent pour satisfaire global, complète, tenter de diminuer la monotonie de certaines taches en favorisant la relation entre poste¹⁸.

¹⁶ MARIEM Noel et autres, opcit, p 8.

¹⁷ Ibid. page 9.

¹⁸ Ibid. page 10

3.2.3. La nouvelle discipline (l'ergonomie) :

Cette nouvelle discipline a pu de définir comme traitent l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail de l'homme, c'est-à-dire concevoir des postes de travail, des installations des systèmes ou il travail avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

Ces connaissances proviennent de très diverses disciplines : psychologie, médecine, sociologie, soit des sciences de l'homme et physique, mécanique, thermodynamique, électricité, etc. soit des sciences de l'ingénieur, appliquées aux machines, mariage difficile entre la technique et l'humain, mais indispensable puisque c'est la relation harmonieuse entre l'homme, la machine, et l'environnement physique et social¹⁹.

Pour Noulin « c'est l'étude scientifique des conditions psychologique et sociologique de travail, et des relations entre l'homme et la machine, son objectif est de contribuer à la conception ou à la transformation des situations de travail, non pas seulement dans leur aspects technique, mais également dans le respect de la santé et de sécurité des hommes, et avec un maximum de confort et l'efficacité ».

Dans ce sens, le champ d'intervention l'ergonomie contribue à l'aménagement de situations de travail, conformes aux notions de santé et de sécurité des salaires, dans le même temps, l'intervention ergonomique répond aux nations de développement technique et de production de l'entreprise²⁰. On distingue deux types de l'ergonomie :

3.2.3.1. Ergonomie de correction :

Il s'agit de l'ergonomie de correction des situations de travail, ergonomie d'enquête et de réorganisation, elle répond directement à des anomalies, se traduisant le souvent soit par une atteinte au confort de travail, à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à un problème de production en qualité ou en quantité, l'action ergonomique montre ici clairement ses succès mais aussi ses limites.

¹⁹ Ibid. p 11.

²⁰ PIERRE Catilina, MARIE Claire Roure Mariotti, médecine et risque au travail, édition Masson, paris, 2002, p 596.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

Le repérage des dysfonctionnements, incidents ou presque accidents est un élément essentiel à ce type d'action. Leur analyse permet de établir les logiques qui les lient de façon à expliciter les incohérences d'un système et à le corriger.

Les décideurs et les opérateurs eux-mêmes peuvent opposer certains nombres de réticences à l'action ergonomiques liées à la crainte de faire apparaître des insuffisances ou des défaillances du système initialement mis en place au coût généré par les modifications ou à la perte d'avantages compensateurs (primes).

3.2.3.2. Ergonomie de conception :

Ergonomie de projet ou d'organisation, elle intervient très précocement en amont des situations de travail, il s'agit d'un temps précieux pour projeter la place de l'homme au travail dans le système futur, se poser les bonnes questions et trouver le meilleur rapport coût et efficacité.

Ce type d'intervention exige une grande expérience et une grande objectivité des bureaux d'études et des services d'organisation du travail avec l'appui d'un médecin.

Un des versants de l'ergonomie de conception concerne l'aménagement de nouveaux espaces de travail ou d'ateliers : l'expérience tirée de l'existant permet de faire des choix judicieux applicables aux nouvelles installations²¹.

²¹ PIERRE Catilina, MARIE Claire Roure Mariotti, opcit, p 596.

4. Problématique de la recherche:

Le mouvement syndical peut être relativement considéré comme un phénomène nouveau par rapport à d'autres phénomènes sociaux. Toutefois, il n'y a pas une définition admise à l'unanimité, qui peut englober toutes les tendances et les idéologies relatives. Néanmoins, on peut dire que l'acceptation la plus discutée et celle de Trowe, qui s'énonce que « le syndicat est une organisation qui vise comme objectif la réalisation des intérêts des salariés, selon des moyens légaux et légitimes ».

Pour l'analyse sociologique du mouvement syndical, on peut citer l'analyse d'Alain Touraine. En effet, ce dernier trouve que l'action syndicale doit être analysée de trois points de vue complémentaires. D'abord l'action syndicale est la défense collective des intérêts des travailleurs ; ces intérêts ont toujours des fondements économiques, malgré qu'ils ne soient pas toujours d'ordres économiques. Ensuite l'auteur propose de prendre en compte le fait que les luttes syndicales sont limitées ; Elles visent à modifier la position de l'action syndicale dans l'échelle hiérarchique ou dans la modification de la répartition du bénéfice dans l'organisation. Dans un autre niveau Alain Touraine propose d'analyser le syndicalisme dans une dimension plus globale de la société ; en effet, le syndicat ne cherche pas seulement à modifier les règles du jeu économique et politique, mais en tant qu'acteur collectif, il conteste les orientations générales de la société.

Il est possible de décrire l'histoire du mouvement syndical selon une démarche ternaire : sa naissance s'opère dans une période où il lui faut faire reconnaître sa légalité, son essor se réalise ensuite dans le cadre d'une législation qui définit sa nature et son domaine d'intervention ; son institutionnalisation se marque enfin sa consécration constitutionnelle au plan national et plus généralement par une mise en place d'instances syndicales à différents niveaux

La partie théorique et méthodologique de la recherche

y compris au niveau international avec une Organisation internationale du travail (O.I.T.). Trois caractéristiques marquent l'histoire du mouvement syndical ouvrier dans les grandes nations occidentales, les premières à s'industrialiser : une série de révoltes ouvrières, la lutte pour imposer une reconnaissance légale, les efforts pour trouver des formes d'organisation originales. Partout, les premières manifestations spécifiquement ouvrières sont violentes. Les nouvelles machines sont perçues comme créatrices de chômage. Mais, bien plus encore, l'exploitation qui n'est contestée par personne et la misère ouvrière, qui caractérisent la première phase de l'industrialisation, et que révèlent en Grande-Bretagne les rapports des inspecteurs de fabrique, ou en France les enquêtes ouvrières comme celle du docteur Villermé se traduisent par des révoltes réprimées avec violence ; celle des canuts de la Croix-Rousse à Lyon (1831) est l'une des plus célèbres. La classe ouvrière cherche parfois aussi une issue à ses problèmes dans l'agitation politique, comme en Grande-Bretagne avec le mouvement chartiste.

Les premières apparitions de mouvement syndical donc remontent au 18^{ème} siècle, suite à la révolution industrielle qu'avait connue l'Angleterre, celle-ci s'est propagée dans un premier temps à l'Europe, en suite il à envahie le reste du monde. En effet, La révolution industrielle, avait pour conséquence la séparation des producteurs directs ; qui sont les artisans et les paysans, des moyens de production²², ce qui a pour résultat la destruction du système de production féodale, cette destruction s'est matérialisé à travers la séquestration et la dépossession, qui à permet l'installation définitive et durable de nouveau système en l'occurrence le capitalisme, ce dernier ce base sur une nouvelle relation entre les salariés et les propriétaires de moyen de production.

²² محمود أيت مدور، الحركة العمالية الجزائرية إبان الحقبة الاستعمارية (1830-1962): بين النضالات الاجتماعية والكفاح التحرري، الجزائر: دار هومة، 2015، ص.26.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

La nouvelle société est caractérisée par la stratification de la société en deux classes sociales : belligérantes en l'occurrence la bourgeoisie et le prolétariat. Ce fait a donné entre autre naissance à l'organisation syndicale, comme moyen pour faire face à l'exploitation qui caractérise le mode de production capitaliste. De ce fait l'Europe avait connu plusieurs protestations et de révolutions ouvrières, qui avaient pour objectif l'amélioration de conditions ouvrières à travers la reconnaissance des droits d'organisation. Dans ce sillage les Anglais étaient les premiers à avoir arraché la loi qui reconnaît la légitimité des syndicats en 1875, alors que les Français devaient attendre l'année 1884.

Pour ce qui est du cas de l'Algérie, dans le même contexte de guerres et de colonisation, La situation sociale sera plus aggravée durant la 2^{ème} guerre mondiale, face à une économie de guerre imposée aux algériens, était caractérisée par le recul de l'activité économique, la crise d'approvisionnement, l'érosion du pouvoir d'achat, la crise du chômage, et la détérioration de l'enseignement. Les événements du 8 mai 1945 vont ensuite donner un coup d'accélérateur au combat syndical .En Algérie le syndicalisme est resté pour longtemps sous l'égide des syndicats français, toutefois le 1^{er} congrès du Mouvement des Triomphes des Libertés Démocratiques (MTLD), donnera naissance à la commission centrale des affaires sociales et syndicales dirigées par Aissat Idir²³. Le début de la guerre froide provoquera ; la scission de la Confédération Général du Travailleurs «CGT», et la naissance de Force Ouvrière, le schisme de la Fédération Syndicale Mondiale «F.S.M», et l'apparition de la Fédération des Syndicats Libres «CISL». Cette période connaîtra par ailleurs une participation plus grande des travailleurs algériens à la vie et aux luttes syndicales en Algérie comme en France. Viendra ensuite la période de 1954 à 1962, qui a vu l'éclatement du premier parti nationaliste algérien (le P.P.A «Partie de Peuple Algériens»), qui poussera le Comité

²³ Boualem BOUROUIBA, les syndicalistes algériens : leurs combat de l'éveil à l'indépendance, Alger : Co-édition ENAG et Dahlab, 2001, p.39.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

Révolutionnaire de l'Unité et de l'Action «CRUA» à préparer le terrain pour déclencher la guerre de libération nationale qui entraînait un chamboulement complet des données du problème algérien avec la création de l' Union Général des Travailleurs Algériens «UGTA» qui va associer totalement notre prolétariat au combat libérateur sans pour autant renoncer à réfléchir aux problèmes de l'après- indépendance²⁴ .

A la veille de l'indépendance, l'UGTA s'est retrouvée sous l'emprise du Front de Libération National «FLN», est devenue une organisation satellite au service d'un régime autoritaire et d'un parti unique, qui lui a fait perdre son rôle de locomotive pour la défense des intérêts réels de la classe ouvrière algérienne, fragilisée par une guerre révolutionnaire qui a pour durer. 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 acquière le statut de syndicat autonome, se trouvant essentiellement au sein des organisations et des 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 n'ont pas abandonné les attitudes et actions revendicatives en matière de salaires, et d'amélioration des conditions de travail. Mais d'une autre part, cette centrale syndicale a perdu son rayonnement à cause de l'apparition des syndicats autonomes, impliqués davantage dans la défense réelle des intérêts des travailleurs, en vue d'une réelle amélioration des conditions du travail. Cette période avait connu des actions syndicales d'envergure dans tous les secteurs d'activité, notamment dans le secteur de l'enseignement et de la santé. S'agissant des syndicats depuis leur événement, ont eu un impact très significatif sur l'amélioration des conditions des travailleurs. En agissant sur quatre axes

²⁴ Merani, Hacène.com/fr/lqo/. Sans n^o de page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2018, à 10 :31 :57)

La partie théorique et méthodologique de la recherche

principaux: l'organisation du travail, la gestion des compétences, l'encadrement, et le dialogue social. Ces derniers sont des actions importantes pour l'amélioration des conditions de travail. Notre recherche va porter sur le rôle de l'action syndicale dans l'amélioration des conditions de travail des praticiens de la sante au sein de l'hôpital d'Akbou dans le but de répondre à la problématique suivante : **Par quels moyens l'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail des praticiens de santé au sein de l'hôpital d'Akbou ?**

5. Les hypothèses de la recherche :

Toute recherche est structurée autour d'une ou plusieurs hypothèses ou cette dernière soit une proposition ou une explication que l'on se contente d'énoncer sans prendre position sur son caractère véridique, c'est-à-dire sans l'affirmer ou la nier. Il s'agit donc d'une simple supposition, appartenant au domaine du possible ou du probable. Une fois énoncée, une hypothèse peut être étudiée, confrontée, utilisée, discutée ou traitée de toute autre façon jugée nécessaire.

Donc l'hypothèse est une réponse provisoire aux problèmes posés dans la recherche, elle explique la relation entre des phénomènes qui demandent d'être vérifiés.

Les hypothèses :

Hypothèse principale: L'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou.

Hypothèse secondaire 1: L'action syndicale contribue significativement dans l'amélioration des conditions matérielles de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou.

Hypothèse secondaire 2: Outre les conditions du travail, l'action syndicale contribue dans l'amélioration des conditions organisationnelle, et sociales au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou.

6. Définition des concepts :

6.1. Syndicat :

La notion du syndicat fait partie de notre vocabulaire quotidien, mais peu d'entre nous ont connaissance l'origine étymologique, en effet celui-ci vient du latin, que lui-même avait emprunté au grec. Dans le mot syndicat il ya l'élément grec « syn » qui est un préfixe, qui évoque une idée d'union d'action, de pensée et de sentiment (syn = sympathie, synchronisation, etc.). L'autre élément de la langue grec « diké », il signifie en latin la justice. De ce fait, le mot syndikos désigne celui qui accompagne quelqu'un en justice. « Voila pour les origines, il faudra attendre le 15ème siècle pour voir apparaitre le mot syndicat, dans la langue Française, il désigne l'homme qui défend les intérêts d'une communauté »²⁵.

Un syndicat est une association de personnes qui a pour but de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres (employés, ouvriers, cadres, patrons, professions libérales).

Le syndicat cherche à faire aboutir des revendications en matière de salaires, de conditions de travail, de prestations sociales...etc. Dans les pays capitalistes, les syndicats peuvent être classés en plusieurs grandes tendances : syndicat de collaboration, réformiste ou révolutionnaire avec, en particulier, l'anarcho-syndicalisme.

Donc Le syndicat est une association de salaires ayant pour objet ; la défense d'intérêt professionnels.

6.2. Section syndicale :

Définition opératoire: Est une institution constituée au sein de l'entreprise, afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des membres du syndicat.

Une section syndicale est un groupement de salariés qui, à l'initiative d'un syndicat représentatif, est chargé par ce dernier, au sein d'une même entreprise ou d'un établissement, de faire valoir les intérêts moraux ou matériels, collectifs ou individuels de ses membres. La section syndicale n'a en principe pas de personnalité morale ; elle ne peut exercer aucune action juridique. Toute action doit être intentée par le syndicat. Les dispositions légales

²⁵ SEMIL ROBERT, dictionnaire de sociologie, P, 159.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

n'autorisent la désignation par une organisation syndicale que d'un seul représentant de la section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Mais, si un syndicat n'a pas été reconnu comme représentatif au sein d'un établissement, il peut cependant y désigner un représentant de la section syndicale.

Donc la section syndical est une institution constituée au sein de l'entreprise, afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des membres du syndicat.

6.3. Action syndicale :

L'action syndicale s'inscrit dans plusieurs domaines tels que la revendication, la négociation, la contestation et l'action en justice. Les organisations syndicales consacrent une part de leur activité à leur existence propre. La vie interne est destinée à assurer les conditions de leur intervention sur l'extérieur. Le champ dans lequel les organisations syndicales sont amenées à intervenir concerne des thèmes tels que l'indemnisation du chômage, la législation concernant l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail, les congés parentaux, le logement, l'assurance maladie, les procédures de règlement des conflits de travail, les systèmes de retraite ou la politique salariale (notamment dans la fonction publique).

Donc le cœur de l'activité syndicale se situe néanmoins dans la revendication et la négociation.

6.4. Le mouvement ouvrier :

«Rassemble l'ensemble des acteurs sociaux (organisations politiques, syndicat, coopératives, journaux, individus) qui placent leurs espoirs de transformation sociale dans l'action collective des ouvriers, des travailleurs et des dominés. Ce sont non seulement des ouvriers en action, mais ceux qui créent les conditions intellectuelles, culturelles, matérielles de l'action et de la structuration du mouvement »²⁶.

Donc le mouvement ouvrier marqué par des actions collectives, revendicative et défendant des causes ou des intérêts.

²⁶ Http: www.la-revenche-des-ses.fr/ dossier docs 10.doc (consulter le 28-01-2018)

6.5. Le conflit ouvrier :

Un conflit est une relation antagonique entre deux ou plusieurs unités d'action dont l'une au moins tend à dominer le champ ouvrier de leurs rapports. L'existence d'un conflit suppose en effet deux conditions apparemment opposées: d'une part, des acteurs, ou plus généralement des unités d'action délimitées par des hiérarchies, et qui ne peuvent donc être des «forces» purement abstraites; de l'autre, une interdépendance de ces unités qui constituent les éléments d'un système.

Le conflit ouvrier désigne de façon générale l'affrontement entre les acteurs d'organisation sur le fonctionnement et les buts de l'établissement, la répartition des revenus, l'organisation des institutions, les orientations politiques, etc. A l'inverse les conflits ouvriers désignent tout un ensemble de conflits secondaires qui forment autant de clivages dont est constituée l'organisation: conflits religieux, ethniques, linguistiques. Ainsi bien que les conflits ouvriers se raccrochent à de nombreux phénomènes quotidiens (grèves, manifestation, boycott, etc.).

Donc le conflit ouvrier comporte de nombreux sous entendus politiques, doit être distingué de la concurrence de la sélection ou de la compétition.

6.6. Revendication :

Etymologie : du latin vindicare, revendiquer, réclamer, s'attribuer, s'arroger, chercher à recouvrer. Une revendication est l'action de revendiquer, de réclamer ce que l'on considère comme étant un droit. Le terme revendication, en matières politique, sociale, syndicale, désigne aussi ce que l'on revendique. Pour un syndicat, une revendication prend la forme d'un texte ou d'une convention qui est proposée à l'employeur et qui fera éventuellement l'objet de négociation²⁷.

Dans son sens général, le mot revendication est employé pour désigner une réclamation tendant à faire reconnaître en justice un droit contesté par un tiers. Une revendication est l'action de revendiquer, de réclamer ce que l'on considère comme étant un droit. C'est une action de réclamer une amélioration (de salaire, des conditions de travail...).

²⁷ Toupictionnaire : le dictionnaire de politique. (En ligne), <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Revendication.htm>, 10/02/2018 à 13:00. (Mal formé)

La partie théorique et méthodologique de la recherche

Donc, le terme revendication, en matières politique, sociale, syndicale, désigne aussi ce que l'on revendique, pour un syndicat, une revendication prend la forme d'un texte ou d'une convention qui est proposée à l'employeur et qui fera éventuellement l'objet de négociation.

6.7. La négociation :

La négociation est une recherche d'un accord, centrée sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables entre deux ou plusieurs interlocuteurs. Cette recherche d'accord implique la confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points de négociation, que chaque interlocuteur va tenter de rendre compatibles par un jeu de concessions mutuelles.

La négociation est l'action de négocier, c'est-à-dire traiter une affaire avec quelqu'un, discuté sur les conditions d'un arrangement afin de parvenir à un accord ou une convention satisfaisante pour toutes les parties

Les syndicats peuvent négocier avec l'État ou les employeurs afin de défendre les droits et les intérêts de leurs adhérents. Il existe différents niveaux de négociation : accords nationaux interprofessionnels ou de branche d'activité (ex: médecins, banque), accords au niveau de l'entreprise ou d'un regroupement de petits établissements.

La délégation doit, en règle générale, comprendre le délégué syndical de l'organisation concernée par les négociations.

Donc La négociation est une démarche par laquelle la direction et les organisations syndicales se rencontrent pour exprimer leurs positions en vue d'aboutir à un accord.

6.8. La protestation syndicale :

« Action de protester se résume à exprimé son désaccord vis-à-vis de quelque chose, de s'indigner, de se révolter contre un fait établie en manifestant son opposition »²⁸.

Les travailleurs expriment sa vive préoccupation devant la portée et la gravité des allégations formulées dans ce cas et qui concernent par exemple la mort et les blessures de nombreuses personnes, intervenues au cours de manifestations de protestation syndicale contre des augmentations importantes du coût de la vie.

²⁸ Définition : protestation, Le dictionnaire Cordial, (en ligne), <https://www.cordial.fr/dictionnaire/definition/protestation.php>, consulté à (15:37:51, le 15/05/2018).

La partie théorique et méthodologique de la recherche

Donc, la protestation vise à mobiliser les travailleurs, elle se distingue toutefois des formes de revendication d'une meilleure protection, Pour une présentation de la construction et du fonctionnement.

6.9. Manifestation syndicale:

« Etymologie : de latine manifestation. Une manifestation est le fait de rendre manifeste, de se manifester ou l'action de manifester. En politique ou dans la vie sociale, une manifestation est une action collective, un rassemblement organisé dans un lieu public ou un défilé sur la voie publique, ayant pour objectif de rendre public le mécontentement ou les revendications d'un groupe, d'un parti, d'un collectif, d'une ou plusieurs organisations syndicales, etc. La manifestation peut aussi avoir un caractère symbolique ou de soutien à une cause. Elle est l'un des éléments de l'expression démocratique »²⁹.

Donc la grève s'accompagne généralement d'une manifestation destinée à faire connaître à l'opinion les motivations du conflit, mais des manifestations existent également hors des périodes de grèves (ex : défilé traditionnel du 1er Mai, au cours duquel les grandes centrales syndicales font connaître leurs revendications majeures).

6.10. La grève :

« Etymologie : du latin grava (mot d'origine gauloise), sable, gravier. Par extension, plage de sable La grève est un arrêt du travail par les salariés d'une entreprise ou d'un service pour la défense de leurs intérêts communs »³⁰.

La grève est une épreuve de force pendant laquelle les salariés grévistes ne sont pas rémunérés tandis que l'employeur voit son activité et ses bénéfices diminuer. Venant en appui à une revendication collective ou à la défense d'intérêts communs, la grève a pour objectif de faire pression sur les dirigeants d'entreprises ou les pouvoirs publics en vue d'une négociation ou pour obtenir la satisfaction de revendications: augmentation de salaire, amélioration des conditions de travail, avantages spécifiques, annulation d'une décision, etc.

En France, la grève a été progressivement légalisée à partir de 1864 (loi Ollivier du 25 mai 1864). Le droit de grève a été reconnu par la Constitution de 1946 (alinéa 7). La grève

²⁹ Toupictionnaire : le dictionnaire de politique. (En ligne), <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Manifestation.htm>, 10/02/2018 à 12:17

³⁰ Toupictionnaire : le dictionnaire de politique. (En ligne), <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Greve.htm>, 10/02/2018 à 12:52.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

peut être interdite à certaines professions: militaires, gardiens de prison, douaniers, pompiers, etc.

Donc La grève est la dénomination donnée à un mouvement collectif pris à l'initiative de tout ou partie du personnel d'une entreprise, destiné en général à contraindre l'employeur à la négociation des conditions de travail et de rémunération.

6.11. Les conditions de travail :

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc.).

Donc c'est l'ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques qui caractérise un environnement de travail pour le travailleur.

Conclusion :

Comme nous l'avions mentionné au début, illustrer la démarche théorique et 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 raisons et les objectifs de nos choix, ainsi que les études antérieures, notre problématique de la recherche avec les hypothèses, pour terminer notre chapitre, nous avons données des définitions des concepts.

Chapitre II:
Méthodologie et techniques de recherche

Préambule :

Dans ce chapitre, nous avons présentés l'organisme d'accueil et la population d'enquête, ainsi que l'échantillon et la pré-enquête, son oublié les méthodes et les techniques utilisé. Pour terminer notre chapitre, nous avons présenté les techniques de guide d'entretien.

1. Présentation de l'organisme d'accueil :

L'hôpital civil d'Akbou est un établissement public de santé datant d'avant l'indépendance. Avant sa construction, le siège de l'hôpital civil d'Akbou était sis à l'ancien hôpital situé à la haute ville et construit en 1872.

En 1959, il a été décidé de construire une nouvelle structure hospitalière à la nouvelle ville et les travaux commencent en 1960. Le nouvel hôpital est réceptionné en 1962 et fut inauguré le 21 novembre 1968. L'activité hospitalière est transférée vers le nouvel hôpital baptisé au nom du chahid lieutenant AKLOUL Ali en 1970.

La couverture de la population en matière des prestations de soins et d'hospitalisation de toutes les régions environnantes, ce qui est concrétisé avec le décret exécutif n⁰ 97-466 du 02 décembre 1997 fixant les règles de création, d'organisation et de fonctionnement des secteurs sanitaire. Le secteur sanitaire d'Akbou crée en application de ce dispositif coure alors est situé au versons sud de la vallée de la Soummam, limité au nord par la Daïra de Azazga (wilaya de Tizi Ouzou), au sud par la wilaya de Bordj Bou Areridj, à l'est par les Daïras de Sidi-Aich es Bni Ourtilane (wilaya de Setif) et à l'ouest par la Daïra de Ain El Hammam (wilaya de Tizi Ouzou), et la Daïra de M'Chdellah (wilaya de Bouira), du fait, il couvre six (06) daïâtes composées de quinze (15) communes.

La promulgation du décret exécutif n⁰ 07-140 du 19 mai 2007 portant création, organisation et fonctionnement des Etablissements Publics Hospitaliers et des Etablissements Publics de Santé de Proximité a eu pour conséquence la création de deux (02) EPSP, en l'occurrence ce lui de Tazmalt et celui de Seddouk.

2. La définition de la population d'enquête :

Selon AKTOUF Omar, « *la population d'étude désigne l'ensemble d'indifférencié des élément parmi lesquels seront choisis ceux auprès qui effectueront les observations* »³¹. Le but de présenter la population d'étude, est de mettre en lumière les caractéristiques des enquêtés ; on les nomme aussi, variables d'états : comme le genre, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle...etc. elles interviennent significativement, dans l'analyse thématique et serviront comme base, pour l'interprétation des différents entretiens produit par les interviewés. On note, toutefois, et selon les informations qui nous ont été livrées par les membres de la section syndicale, que la grande majorité, à savoir plus de 70% des salariés de l'organisation sont des adhérents dans la section syndicale.

La population visée dans notre enquête soit les travailleurs de l'EPH d'Akbou. La population d'enquête est la base d'échantillonnage qui doit obligatoirement recouvrir la même signification.

Notre population d'étude est composée de 12 enquêtés. Elle est extraite à partir d'une population mère, dont l'effectif total est de 256 salariés. Les hommes sont en nombre de 09 et les femmes sont en nombre de 3. Ils sont répartis aux trois catégories socioprofessionnelles distinctes, à savoir :

- 03 agents administratifs
- 06 Agents de maîtrise
- 03 Agents d'exécution

3. Présentation de l'échantillon :

La technique d'échantillonnage d'après Jean Louis LOUBET DEL BAYAL « la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers. »³².

Notre population mère est l'EPH d'AKBOU qui contient l'effectif 256 adhérent au syndicat de l'UGTA. Dans le cadre de notre recherche on a choisis 12 employés.

³¹ Omar AKTOUF. Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives. Montréal ; Presse de l'université, 1987, p 72.

³² Jean Louis LOUBET DEL BAYAL, initiation aux méthodes des sciences sociales, paris : éd l'harmattan, 2000, p.92.

4. Présentation de l'enquête :

A ce niveau précis, des recherches de stage nous ont permis de prendre connaissance de quelques entreprises et établissements publics, ainsi nous avons focalisé notre attention sur l'EPH d'Akbou, notre pré-enquête a duré de 4 mois.

Cette démarche nous a conduits à l'élaboration d'un guide d'entretien, et avoir des informations sur les sanctions administratives au sein de l'EPH d'Akbou, aussi de nous familiariser avec le terrain et de cerner les techniques de collecte des données. Ces informations ont été complétées grâce au stage pratique qui nous a été accordé.

Dans le but de valider notre question de départ, nous avons d'abord procéder à une pré-enquête qui nous a permis de vérifier sur le terrain la pertinence des données sollicitées relativement à nos hypothèses.

Notre enquête avait duré de 4 mois. Soit entre le 23 janvier Jusqu'au 15 mai au niveau de l'EPH d'Akbou. Cette pré-enquête était basée sur quelques questions libres adressées aux : comptable, 2 médecin généraliste, femme de ménage, infirmier spécialiste surveillant médical, agent de service maternité, chargé de l'inventaire+chef de bureau des moyens généraux, cuisinier, surveillant général, directeur de service des activités de santé, chef de cuisiniers. Choisis aléatoirement. C'était l'occasion pour nous de nous familiariser avec le terrain dont nous témoignons, et remercions l'accueil chaleureux de l'équipe.

De suite, nous avons procédé à la collecte d'informations. Nos interrogations portaient sur l'action syndicale et son impact sur l'amélioration des conditions matérielles et immatérielles de travail. 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 prêt de 13 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. Ces questions ont pour objectif de cerner le thème d'étude et de porter à l'élaboration finale de notre guide d'entretien.

5. Présentation de la méthode appliquée (méthode qualitative):

Toutes les méthodes d'analyse donnent des résultats présentant un certain degré d'incertitude, qui doit être pris en compte lorsqu'on choisit la méthode à utiliser à une fin particulière. Cette incertitude peut avoir des incidences importantes lorsqu'une concentration donnée d'une substance constitue un niveau d'intervention. Le client et l'analyste doivent être bien d'accord sur la manière dont les données doivent être utilisées si l'analyste doit produire des résultats de qualité (c'est-à-dire aptes à leur emploi). La situation mérite un examen plus approfondi.

« La méthode est un ensemble de règles ou de procédés pour atteindre un objectif »³³, elle change selon la diversité des thèmes posée dans le cadre théorique et les objectifs tracés.

La méthode appropriée durant notre étude est la méthode qualitative, Les méthodes qualitatives sont définies comme un «ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes»³⁴.

C'est la recherche qui produit et analyse des données descriptives, telles que les paroles écrites ou dites et le comportement observable des personnes (Taylor et Bogdan, 1984). Elle renvoie à une méthode de recherche intéressée par le sens et l'observation d'un phénomène social en milieu naturel. Elle traite des données difficilement quantifiables. Elle ne rejette pas les chiffres ni les statistiques mais ne leur accorde tout simplement pas la première place.

6. Présentation de la technique utilisée (entretien semi-directif) :

Pour pouvoir analyser les hypothèses, afin de les confirmer ou de infirmer, il est nécessaire d'utiliser des méthodes et techniques adéquates pour récolter les informations, et bien sûr de mesurer le phénomène à étudier afin d'arriver à des résultats objectifs.

« Les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir les données dans la réalité. Si les impliquant des orientations générales quand aux façons d'aborder un objet d'étude, les techniques indiquent comment accéder à l'information que cet

³³ Grawitz Madelaine ; lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition Dalloz, paris, 2002, p 275.

³⁴ Angers, Maurice. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Alger : Casbah, 1996, p. 60.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

objet est susceptible de fournir, ces techniques qui représentent les principaux moyens d'investigation de la réalité sociale »³⁵.

On peut dire qu'il n'y a pas une grande différence entre méthode et technique, sauf que cette dernière est une réponse à un (comment ?) ; comme le dit Grawitz « *c'est le moyen par lequel on peut atteindre un but, face à des faits ou des étapes pratiques* ».

Dans le but d'analyser les données et leurs explications. Pour éclairer la relation qui est mise dans le cadre théorique, on a fait une analyse thématique.

6.1. L'entretien semi-directif (l'entrevue semi-dirigée) :

« 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'interview »³⁶.

6.2. Analyse des entretiens :

Selon R.MUCCHIELLI, l'analyse de contenu est l'une « *des méthodes sûres dont nous aurons à faire l'inventaire, rechercher les informations qui s'y trouvent, dégager le sens ou les sens de ce qui y est présenté, formuler et classer tout ce que contient ce documents ou cette communication* »³⁷.

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.

Notre analyse s'est basée sur l'analyse des entretiens par thème, qui veut dire que chaque question de notre guide d'entretien devient un thème qu'on analyse, on cherche des thèmes qui se ressemblent et on leur fait une analyse.

Cette analyse nous permettra d'expliquer et de comprendre les données recueillies sur le terrain et de connaître la relation avec notre domaine de recherche.

³⁵ MAURICE ANGERS. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Alger : Casbah, 1997, p 66.

³⁶ Gautier, Benoit. Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données. Canada : Université de Québec. 5ème éd, 2009, p. 340.

³⁷ Roger MUCCHIELLI, l'analyse de contenu des documents et des communications, 8ème éd., paris : ESF;1998, p.23.

6.3. L'analyse thématique :

Avec l'analyse thématique, nous abordons le travail d'analyse qualitative faisant intervenir des procédés de réduction des données. L'analyste va en effet faire appel, pour résumer et traiter son corpus, à des dénominations que l'on appelle les « thèmes » ou, expression synonyme « thématissations ». On parle aussi parfois de « sous-thèmes » pour se référer à la décomposition de certains thèmes. Nous pouvons expliciter les trois étapes initiales fortes de l'analyse thématique assistée par ordinateur : sélection, classification et pondération. Ces étapes précèdent et préparent l'étape de l'interprétation qui est du ressort du chercheur et qu'il conduit selon ses orientations méthodologiques choisies. En ce qui nous concerne, les étapes se sont opérées de la façon suivante :

6.4. Les axes de guide entretien :

Pour faire notre entretien, en a devisé le travail selon 4 axes :

1. Les caractéristiques de la population d'étude.
2. L'action syndicale et l'amélioration des conditions du travail.
3. L'action syndicale et l'amélioration de conditions matérielles des travailleurs au sein de l'EPH d'Akbou
4. l'action syndicale et l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales de travailleurs au sien de l'EPH d'Akbou.

Chapitre III :

L'action syndicale et les conditions du travail

Section I : L'action syndicale

La partie théorique et méthodologique de la recherche

Préambule :

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 défilés, 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.

1. Histoire et évolution de mouvement syndical en Algérie :

1.1. Le mouvement syndical avant l'indépendance :

Beaucoup d'historiens et sociologues, à l'instar de R. Gallissot, N. Benallègue-Chaouia et A. Djaghoul, 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* »³⁸. 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

³⁸ Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : www.djazairress.com/fr/lqo/. Sans page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2018, à 10: 31:57)

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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.

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* »³⁹. 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 gargoniers... 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 Aissat 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

³⁹ Djabi, Nasser. Kaidi Lakhdar : une histoire du syndicalisme algérien, Entretiens. Alger : Chihab, 2005, p. 79.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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.

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)* »⁴⁰. 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 Aissat 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 1980⁴¹.

⁴⁰ Ibid., p. 206.

⁴¹ Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : www.djazairress.com/fr/lqo/. Sans n° de page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2018, à 10 :31 :57).

1.2. Le syndicalisme pendant la guerre de libération national :

L'union général des travailleurs Algériens « UGTA », crée le 24/02/1956 par AISSAT Idir et autres, est le premier syndicat en Algérie avoir le jour, il est un prolongement de mouvement de libération national, « *il est surtout un outil politique de sensibilisation des travailleurs. Les membres fondateurs sont essentiellement des syndicalistes Algériens de la CGT et de la CFT* »⁴².

Il est vrai que beaucoup de problème sont pris en charge, mais « *le syndicalisme a aussi joué un rôle de sensibilisation, à l'instar des autres organisations comme l'équipe national du FLN et l'organisation des étudiants* »⁴³.

1.3. Le syndicalisme entre 1993 jusqu'à 1988 :

Le premier congrès de l'UGTA en février 1963, par l'intrusion des forces de polices au sein même de la salle des conférences, consacrée la main mise du pouvoir public sur la centrale syndicale.

L'avènement de la charte national 1976 qui se base sur la révolution démocratique et la construction de socialisme, par un ensemble d'organisations publics qui sont destinés a la satisfaction des exigences de la population afin d'avoir les grands rôles politique, économiques, sociale et culturelle dans le but d'un développement réussit et pour bien construire le socialisme. Cela veut dire, organisé les paysans avec la création de l'UNPA, et la jeunesse avec la création de l'UNJA, et surtout organisés les travailleurs avec l'adhésion au masse a l'UGTA afin de développer le pays et le servir jamais.

1.4. Le syndicalisme de 1988 à nos jours :

Après les évènements d'octobre 1988, les travailleurs Algériens profitant de l'esquisse d'ouverture démocratique, constituent des organisations syndicales autonomes par rapport au pouvoir et par rapport à l'UGTA. « *Les luttes du mouvement syndicale étudiant vont être l'élément fondateur du syndicalisme autonome algérien qui émergera après la promulgation de la constitution de 1989 et des lois sociales 90-14 et 90-02. Car les cadres syndicaux des syndicats autonomes représentatifs étaient militants ou dirigeants dans le mouvement*

⁴² [http:// les deux modèles de syndicat.com /](http://lesdeuxmodèlesdesyndicat.com/) (page consulté le 26/01/2018).

⁴³ Le syndicalisme en Algérie, « constat et perspectives », 29 avril 2002, Alger, p1.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

syndical étudiants des années 1970 et 1980. Il faut rappeler pour la mémoire historique que c'est le sacrifice des jeunes en octobre 1988 qui va émettre la formation des syndicats autonomes à partir de 1989 grâce à la constitution de 1989 qui consacre le pluralisme syndicale et aux lois sociale 90-14 et 90-02 »⁴⁴.

La promulgation de la loi 90-14 du 02 juin 1990, arrive un peut afin de réglementer la vie syndicale des travailleurs algériens, profitant de l'ouverture démocratique dans le but de constituer des organisations syndicales autonomes par rapport au pouvoir et par rapport à l'UGTA. L'engouement des travailleurs et leur adhésion en masse dans les rangs de ces organisations, remettent en cause le monopole de l'UGTA. Ce pluralisme, mal perçu par le pouvoir, pousse les autorités à favoriser le syndicat appareil.

Aujourd'hui les travailleurs Algériens des services publics et privés jouissent officiellement du droit de liberté syndicale et du droit de grève mais la législation algérienne recèle des contradictions qui ont permis à l'autorité algérienne de transgresser la législation internationale. Les organisations syndicales, unions, fédérations et confédérations ont uniquement le droit de se constituer indépendamment par profession, branche ou secteur d'activité.

En effet, cinquante-trois syndicats autonomes activent aujourd'hui dans le secteur de la fonction publique et le secteur économique public, dans le cadre des lois 90-14 et 90-02 issues de la constitution. « *Ce sont en majorité des syndicats de corporation : fonctionnaires de l'administration, enseignants, médecins, pilotes, officiers de la marine marchandes, techniciens de la maintenance aérienne, comptable, inspecteurs de travail et inspecteurs des impôts »⁴⁵.*

Les autorités algériennes ont toujours refusé d'enregistrer des syndicats qu'elles ne contrôlent et ne remettent pas le récépissé d'enregistrement ou l'accusé de réception du dossier, ce refus n'est bien-sûr pas notifié officiellement. Le conseil des lycées d'Alger et le conseil national autonome des professeurs de l'enseignement supérieur et technique en sont des exemples récents.

⁴⁴ CHERBAL. F. Elwatan : contribution à l'analyse du mouvement syndicale autonome (en ligne) ; <http://analyse.de.mouvement.syndicale.autonome.com/> (page consulté le 26/11/2017).

⁴⁵ Ibid. p 2.

2. 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.

2.1. Qui sont les syndicalistes :

Il existe peu d'études sur la sociologie des représentants de personnel et les matériaux statistiques disponibles sont rares, une enquête a été réalisée en France par le ministère du travail en 1993, sur les élus aux comités d'entreprise. Il ressort de ces travaux que les militants syndicaux étaient à cette époque :

La partie théorique et méthodologique de la recherche

- Plutôt des hommes, ceux-ci représentaient 68% des élus, c'est-à-dire que la population non syndiqué est plus féminisés.
- Plutôt âgés que les salariés qu'ils représentaient près de 50 % d'entre eux avaient plus de 40 ans.
- Plus anciens dans l'entreprise que les avaient élus, 67% d'entre eux avaient plus de dix ans d'ancienneté.
- Plus diplômés, ils avaient une position professionnelle plus élevés 50% des élus étaient des ouvriers qualifiées, 35% d'entre eux étaient agent de maîtrise ou cadres.

Donc les militants syndicaux constituent un groupe relativement bien intégré à l'entreprise et dont les caractéristiques sociologiques sont sensiblement différentes de celle de la population qu'ils sont sensée représentés.

2.2. Pourquoi devient-on syndicaliste :

Jusqu'à une époque récente, le recrutement dans l'entreprise répondait souvent à des considérations locales et parfois familiales, il s'est constitué dans certaines régions de véritables lignées de syndicalistes. Surtout dans des bassins d'emploi aux traditions industrielles anciens. Mais ces grandes lignées familiales ont tendance à s'éteindre.

L'éducation, la mobilité sociale et géographique, la transformation des modes de recrutements des entreprises laissent chaque jour moins de place à la tradition familiale.

« Ce recul va naître un mouvement de jeunes et d'autres vocations militantes apportaient aux mouvements syndicaux deux grandes familles de militants »⁴⁶.

- Ceux dont les convictions se nourrissent de desseins idéologiques, il s'agissait de lutter contre le patronat et les bourgeois, de travailler à l'émancipation des travailleurs et quelques fois de créer les conditions objectives d'une révolution prolétarienne.
- Ceux dont les convictions se nourrissent de desseins idéologiques, il s'agissait de lutter contre le patronat et les bourgeois, de travailler à l'émancipation des travailleurs et quelques fois de créer les conditions objectives d'une révolution prolétarienne.
- Ceux que leurs convictions morales, humanistes ou religieuses portaient à se mettre au service des travailleurs et des opprimés. Donc aujourd'hui, les vocations syndicales sont assez souvent le fruit de hasard de la vie.

⁴⁶ DANIEL Labbe et autres, les relations sociales dans l'entreprise, édition LIASONS, Paris, 1999, p 95.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

On devient syndicaliste par ce qu'on a le sentiment d'avoir été victime d'une injustice personnelle, on cherche alors dans la fonction syndicale un moyen d'assouvir son ressentiment, ce mode d'engagement produit des militants centrés sur leur propre personne rarement satisfait et peu apte à la négociation.

Aussi, on s'engage dans l'action syndicale après une rencontre avec un collègue à l'envergure charismatique et s'initie à la fonction dans le sillage de cet inspirateur.

« Un événement fortuit et un changement qui survient dans la vie de l'entreprise peut provoquer un engagement, mais ces engagements sont souvent de courte durée motivés par des problèmes spécifiques et cessent avec leur disparition »⁴⁷.

Ainsi, on devient syndicaliste car il faut bien que quelqu'un s'en occupe ou par des prédispositions personnelle, par goût de l'aventure, ou parce que se sent mal ou peu reconnu dans son activité professionnelle.

Dans certaines entreprises de moyenne ou petite taille, on devient syndicaliste à la demande de l'employeur, ou par goût de pouvoir.

On peut s'engager dans la voie syndicale par désir de reconnaissance, cette fonction peut permettre de sortir de l'anonymat (rencontrer l'employeur, apparaître dans les médias...).

On peut être attiré par le statut, dans certaines grandes entreprises, la fonction syndicale permet de rompre avec la monotonie.

Dans les périodes difficiles, la fonction syndicale permet en outre de disposer d'une protection et un abri pour ceux qui se sentent menacés dans leurs activités professionnelles.

2.3. Les attitudes les plus courantes :

« Le monde des militants syndicaux est bigarre, on y rencontre une multitude de tempéraments, en examinant la manière dont ils privilégient leurs relations et les priorités qu'ils s'accordent, on distinguera plusieurs profils de syndicaliste »⁴⁸. Selon qu'ils s'attachent :

⁴⁷ HACHIMI Madouche, *L'entreprise et l'économie algérienne quel avenir*, Ed Laphomic, Alger, 1989. P 96.

⁴⁸ Ibid. P 7.

2.3.1. A la préservation de leurs propres intérêts :

Ceux ces compris que le rôle de représentant offrait des avantages non négligeables et qui utilisent les moyens qui y sont attaches pour mener une vie déconnecté des contraintes quotidiennes d'entreprise.

Sont souvent des rentiers de la fonction, jeunes et instruits, doté d'une forte personnalité, très individualiste, deviennent de véritables leader charismatique en situation de crise. Ils prennent peu de risques et peut être d'accord avec tout ce qu'on lui propose, dès l'instant où l'on ne remet pas en cause sa propre situation.

2.3.2. A la sauvegarde du droit et des institutions :

Ce sont des militants qui s'envisagent la vie de l'entreprise qu'au travers des prérogatives des institutions représentatives dans les quelles ils sont élus.

Ils sont de véritables gardiens du droit et soumettent tout changement au crible des dispositions légales et conventionnelles, ils ont recours, en toutes circonstances aux démarches procédurières qui leur permettent de faire respecter le droit et les prérogatives institutionnelles, et d'entraver ou tarder la mise en œuvre d'un changement auquel ils s'opposent.

Ces militants assument leur engagement syndical dans les conseils d'administration de la sécurité sociale. Ils se coupent progressivement de la vie sociale de leur entreprise et rendent compte directement aux structures syndicales.

2.3.3. A la relation avec les ouvriers :

Cette catégorie se compose des gens dévoués, serviables, attentif, ils s'impliquent souvent dans la gestion des œuvres sociales, certaines d'entre eux se spécialisent dans l'action juridique.

Mais au contraire des procédurières, ils vont chercher dans la vie courante, dans l'application des droits, des conventions, ils peuvent s'adonner eux-mêmes la défense des salaires et sont parfois très efficaces.

Certaines d'entre eux se cantonnent dans un rôle exclusif de porte parole de la base (les salaires). Pour eux les salaires ont toujours raisons, quels que soient les désirs qu'ils expriment.

2.3.4. Au dialogue ou au conflit avec la direction :

Il arrive que, dans certaines entreprises, la direction s'entoure d'alliés aux qu'elle à parfois recours dans les situations difficiles, en générale ils sont peu fiables dans la durée et peuvent devenir agressifs et contestataires lorsque les circonstances ont changes.

Ainsi, il arrive que syndicaliste fait de la direction ou de directeur l'adversaire centrale, cela par principe, idéologie, il répète infatigablement un discours convenu et reste imperméable, tout à la vie d'entreprise qu'aux désirs des salariés, il peut parfois pratiquer une virulence verbale prévisible dans le cadre des réunions des instances de représentations.

En fin, il existe évidemment des hommes de convictions qui savent parfois accompagner le changement avec pertinence, qui répond aux intérêts des salariés et ceux de l'entreprise.

2.4. L'UGTA et le dialogue social

Le Tripartisme a été mis en place en novembre 1991 (1^{ère} Tripartite : Gouvernement-UGTA- Patronat), et ce à de l'UGTA lors de la tenue de la 1^{ère} Bipartite Gouvernement-UGTA 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^{ème} Tripartite de décembre 2009 et confirmé par la 14^{ème} Tripartite de septembre 2011, a été installé le 30 octobre 2011.

Egalement, l'UGTA a proposé lors de la Tripartite de 2005 (11^{ème}) 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'Etat⁴⁹.

⁴⁹ L'UGTA. Note sur l'action syndicale en Algérie. Alger, Avril 2013, p 8.

3. 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 syndical⁵⁰.

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 administratives. Toutefois, selon MERANI, les principales tendances qui semblent marquer à l'heure actuelle l'activité des unités de base se trouvant essentiellement

⁵⁰ Ibid., sans n° de page.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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* »⁵¹, 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.

3.1. 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.

⁵¹ Merani, Hacène, opcit. Sans n° de page.

- Tracts : est une « *petite feuille ou brochure distribuée gratuitement à des fins de propagande...* »⁵². Toutefois, il faut noter que le recours à ce genre de moyens a reculé considérablement.

3.2. Les pratiques syndicales en Algérie :

« Les pratiques syndicales en Algérie sont monopolisées par les trois acteurs principaux dans un contexte (dialogue sociale): l'Etat, le patronat et l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA). Mais le monopole syndical revient à l'UGTA. Pourtant, les SNAPAP, SNPEP, CNES et SATEF et de nombreuses autres structures et organisations syndicales autonomes sont présentes dans quasiment tous les domaines d'activité et sont du point de vue de la représentativité, parfois nettement mieux assis que les organes de l'UGTA »⁵³.

D'ailleurs, l'exercice du droit syndical en Algérie n'est certes plus ce qu'il était du temps du parti et de la pensée unique, mais il reste encore très largement dépendant du pouvoir en place depuis plus de trente ans. Alors même que dès le début des années 1990, les textes législatifs avaient consacré l'ère du pluralisme syndical, celui-ci n'apparaît aujourd'hui que comme un pluralisme de façade.

3.3. 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.

⁵² Antidote, RX. www.antidote.info, Septembre 2006, © Druide informatique INC.

⁵³ KETTAB Sahra. Algérie : les violations des droits de l'homme en Algérie, (En ligne) ; [http : // Résumé n° 8 les violations des libertés syndicales.com](http://Résumé n° 8 les violations des libertés syndicales.com). (Consulté le 26/11/2017).

3.4. L'UGTA au plan organisationnel

Structuration de l'organisation⁵⁴ :

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

3.5. L'UGTA au plan international

Affiliation de l'UGTA aux organisations syndicales internationales⁵⁵ :

- USTMA : Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe.
- OUSA : Organisation de l'Unité Syndicale Africaine.
- CISA : Confédération Internationale des Syndicats Arabes.
- CSI : Confédération Internationale des Syndicats.
- CSI-Afrique : Confédération Internationale des Syndicats – région Afrique.
- OIT : Organisation Internationale du Travail.

3.6. Les missions de l'UGTA :

Selon l'article 12 du règlement intérieur de la section syndicale, l'UGTA se fixe pour missions⁵⁶ :

- 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.

⁵⁴ Ibid. p 8.

⁵⁵ Ibid. p 8-9.

⁵⁶ L'UGTA. Statut générale de l'UGTA. Règlement intérieur de la section syndicale, Union de la wilaya de Bejaia, p. 2

La partie théorique et méthodologique de la recherche

- 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 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.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

- 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.

3.7. Droits et obligations des travailleurs dans les relations de travail

La loi Ne 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 employeurs⁵⁷.

L'article 5 de cette loi, stipule que les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants : l'exercice du droit syndical régi par la loi Ne 90-14 du 2 juin 1990, modifiée et complétée par la loi Ne 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance Ne 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 ne88-07 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.

⁵⁷ 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. P. 01.

3.8. 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 droits⁵⁸.

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.
- 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.

⁵⁸ L'UGTA. Statut générale de l'UGTA. Op.cit. p. 3.

4. Les deux types de syndicalisme :

Préambule :

Il s'agit du syndicalisme de type libéral, qui s'est développé en Europe et en Amérique du nord au début du XIXe 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.

4.1. 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 XIXe 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 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 patronat⁵⁹.

⁵⁹ De Laubier, Patrick. Op.cit. p. 11.

4.2. 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* »⁶⁰.

- La manifestation : est un « *rassemblement de personnes occupant un lieu et se comportant de façon à faire entendre leurs revendications aux autorités* »⁶¹. 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* »⁶². On note toutefois, qu'il y a différentes significations de la grève (grève licite, illicite, grève illimité, 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 gène causé aux usagers des services publics sinon à l'économie dans son ensemble* »⁶³.

4.3. 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

⁶⁰ Ibid., p. 37-38.

⁶¹ Ibid., sans n° de page.

⁶² Ibid., sans n° de page.

⁶³ Andolfatto, Dominique et Labbe, Dominique. Sociologie des syndicats. Paris : La découverte, 2000, p. 93.

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, 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 travail⁶⁴.

4.4. 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* »⁶⁵. 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 domination⁶⁶.

⁶⁴ Ibid., p. 95.

⁶⁵ Mouriaux, René. Le syndicalisme face à la crise. Paris : La découverte, 1986, p. 113.

⁶⁶ Delas, Jean-Pierre et Milly, Bruno. Histoire des pensées sociologiques. Paris : Dalloz, 1997, p. 156.

5. La sociologie des syndicats :

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»⁶⁷.

Le syndicat est un : « Groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels communs »⁶⁸. 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.

5.1. 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»⁶⁹. 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. »⁷⁰. 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

⁶⁷ Bibliorom, Larousse © 1996. Microsoft Corporation et Liris Interactive.

⁶⁸ Ibid., sans n° de page.

⁶⁹ Ibid., sans n° de page.

⁷⁰ Andolfatto, Dominique et Labbe, Dominique. Sociologie des syndicats. Paris : La découverte, 2000, p.11.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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.

5.2. L'analyse actionnalisme 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.

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 :

5.2.1. La perspective actionnalisme 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* »⁷¹.

5.2.2. 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*

⁷¹ Touraine, Alain. *Sociologie de l'action* [en ligne]. Paris : du Seuil, 1965, p.391. Disponible sur : <http://classiques.uqac.ca/>. Consulté le (22/03/2018, à 20 :30 :45).

La partie théorique et méthodologique de la recherche

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 »⁷².

5.2.3. 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 »⁷³.*

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, 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 »⁷⁴.*

Conclusion :

La section précédente comporte quatre éléments, le premier c'est l'histoire de mouvement syndical en Algérie, le deuxième c'est l'émergence de ce mouvement syndical autonome, puis le troisième contient l'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique. Enfin, les deux types de syndicalisme.

⁷² Ibid., p. 391.

⁷³ Ibid., p.391.

⁷⁴ Touraine, Alain. Opcit., p 457.

Section II : Les conditions de travail

Préambule :

La deuxième section contient la définition et l'évolution des conditions de travail, ces types et ces variantes sociales, ces facteurs pris en compte dans les méthodes d'analyse. Pour le terminer avec une analyse et amélioration des conditions de travail.

1. définition et évolution des conditions de travail :

Les conditions de travail ne comportent pas uniquement des aspects matériels ; la vie relationnelle y participe tout autant, ainsi que le statut de l'emploi (statut professionnel, la durée du contrat, l'ancienneté, etc.). Le contenu de ce concept n'a pas la simplicité qu'il présente.

D'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leurs lieux de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement du travail du travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, etc).

1.1. la notion de condition de travail :

Nous pouvons citer quelques définitions :

1.1.1. H. SAVALLE :

Il a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction « les conditions intrinsèques du travail liées directement aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier. Elles associent des dispositifs statutaires en tenant la relation du salaire à son travail ; l'environnement global du travail »⁷⁵.

1.1.2. VOLKOFF :

« Les bonnes conditions de travail peuvent être exprimées comme telle ; se sont celles qui donnent aux travailleurs la liberté de travail favorable à sa santé ». Donc des déterminants de l'espérance de vie de l'absentéisme et notamment des maladies professionnelles⁷⁶.

En fin nous pouvons retenir la définition suivante : « c'est l'ensemble des facteurs qui influencent les conditions de travail, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des sujets ».

⁷⁵ CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines, 2^{ème} édition, Amand Colin, Paris, 1997, p 168.

⁷⁶ GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, les conditions de travail, édition la découverte, Paris, 2002.

1.2. Evolution des conditions de travail :

plusieurs causes en fait le thème des conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise, ce qui a provoqué différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les diverses manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprise, se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour les conditions de travail⁷⁷.

Entre 1955 et 1975 : ce sont vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel, le taux d'accident de travail à diminué d'un tiers grâce à des progrès d'améliorations des conditions de travail.

Des nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

- En 1973 on consacré le concept « conditions de travail » et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.
- La loi du 06 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail machine, appareil produits utilisés, mais également formation pratique à sécurité de chaque salarié à son poste de travail. Ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

Au plan national, le dialogue dans la définition des politiques, renforcé et systématisé par la création du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels qui assure la concertation avec partenaires sociaux jouent un rôle déterminant.

La loi du 23 décembre 1982, crée la comité d'hygiène de la sécurité et des conditions de travail (CHCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS, la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé.

⁷⁷ ROUSTANG Gay, le travail autrement, édition Brdas, paris, 1989, p 66.

2. Les types de condition de travail :

Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière des ergonomes qui peuvent en faire l'analyse (et éventuellement chercher à trouver des moyens de les améliorer ou d'en réduire les effets négatifs). Les inspecteurs du travail chargés de contrôler l'application de droit de travail dans ce domaine et des médecins de travail chargés d'un contrôle parodique de la santé.

Les conditions de travail sont considérés comme des conditions pathogènes qui se situent à la frontière entre le travail et la santé, elles ont des conséquences des maladies ou comme facteur de risque en favorisant d'autres tout en ayant une influence sur le bien être selon M.DE MONTMOLLIN nous pouvons distinguer trois types de conditions :

- 2.1. Les conditions physiques :** Qui consistent en caractéristiques des outils, des machines, de l'environnement inondait du poste de travail (éclairage, bruit, chaleur, etc).
- 2.2. Les conditions organisationnelles :** Comprennent les horaires des cadences, des procédures prescrites.
- 2.3. Les conditions sociales :** contiennent essentiellement la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport.

Les conditions de travail soit physiques, organisationnelles ou sociales se constituent en ensemble assises fondamental sur lequel doit. En effet, se reposer l'entreprise pour parvenir d'une part à mettre à la disposition des salariés une bonne situation de travail et à garantir leur bien-être. Et de l'autre part, elles permettent à l'entreprise de maintenir sa survie en visant plus exactement la production et la productivité.

3. Les variantes sociales des conditions de travail :

Les conditions de travail sont souvent utilisées dans les discours politiques, ce qui permet notamment de forger une identité collective.

3.1. Les ouvriers et les cadres :

Bien qu'en déclin avec la montée en puissance des services de l'économie, les ouvriers restent soumis à des conditions extrêmes pénibles sur le plan physique (port de charge lourds, travail dans la saleté, etc), le machinisme accru s'accompagne d'ailleurs de contraintes supplémentaires pour eux, notamment par l'importance du travail de nuit (le capital est rentabilisé au maximum au détriment du confort des ouvriers), ceux-ci restent également soumis à une hiérarchie forte.

Les cadres se distinguent en particulier par une protection physique vis-à-vis l'environnement, le lieu de travail est propre, ils ont peu d'efforts physiques à réaliser (sauf éventuellement au niveau visuel).

Ils disposent d'une forte autonomie pour réaliser leurs objectifs, il s'agit d'une catégorie ambivalente ou la relative liberté dont ils disposent se payent avec un avertissement personnel assez lourd, notamment en terme d'horaires (flexibles, ils doivent s'adapter aux demandes des clients, à l'activité exceptionnelle, etc).

3.2. Le service public :

De nombreux cadres et peu d'ouvriers avec de nombreuses professions en contact avec le public (enseignants, policiers, etc), avec des horaires typiques plus rependus, la variabilité des horaires est plus grande dans le service public mais elle est mieux régulée. Le problème se situe dans les pensions qui peuvent apparaître dans le contact avec les usages (population pauvre de plus en plus nombreuse).

3.3. Les indépendants :

Lorsque les professions se rapprochent, les conditions de travail sont semblables. Des points de vue des conditions de travail, les petits exploitants sont en première ligne au marché, ils peuvent bénéficier de l'organisation de l'entreprise pour éviter le contact direct avec la clientèle, mais les contraintes sur les horaires sont acceptées comme faisant partie du travail⁷⁸.

⁷⁸ MARIE France Cristofori, bilan des ressources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel, centre d'étude de l'emploi, octobre, 2003.

4. Les facteurs pris en compte dans les méthodes des conditions de travail :

Parmi les facteurs qu'on trouve les plus fréquemment dans les méthodes d'analyse des conditions de travail ;

4.1. L'environnement :

Il concerne la température, le bruit, l'éclairage, les vibrations, la toxicité des produits et de l'atmosphère. Ces derniers posent des problèmes qui touchent les personnes telle que : la fatigue nerveuse et de perte auditive, augmentation de rythme cardiaque tandis que diminue l'irrigation sanguine des muscles, du cerveau et des organes de la digestion dont l'organisme humain peut s'adapter⁷⁹.

4.2. La charge physique :

C'est une dépendance énergétique nécessaire pour effectuer un travail, l'analyse de la charge physique procède habituellement par décomposition en termes de charge dynamique et de charge statique ou posturale.

L'analyse dynamique consiste à réparer les différents types d'efforts développés au cours du poste de travailleur en notant la durée et la fréquence de ceux-ci. Selon les méthodes, l'estimation s'effectue directement sous forme de cotation ou bien indirectement.

L'analyse posturale s'appuie sur les études de Schmidt effectuées pour les différentes postures, il s'agira donc de repérer par l'observation des différentes positions prises par les travailleurs durant le travail⁸⁰.

4.3. La charge mentale :

Toute activité de travail implique une activité mentale, plus au moins complexe selon le type de tâche exécutée. Contrairement aux facteurs décrits précédemment, et malgré les études nombreuses réalisées sur la charge de travail mental, il n'existe pas de normes rigoureusement définies ou de méthode d'évaluation satisfaisante de cet aspect de la contrainte de travail.

Des indices de surcharge et de fatigue tels que les évanouissements ou « crises de nerfs » peuvent être observés sur les chaînes de montage, la détérioration des performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation des tâches doivent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale⁸¹.

⁷⁹ MARIEM Noel et autres, analyser les conditions de travail, édition entreprise moderne, 1982, p36.

⁸⁰ Ibid. page 45.

⁸¹ MARIEM Noel et autres, opcit, p 46

5. L'analyse et l'amélioration des conditions de travail :

Le travail peut représenter un coût sur le plan humain. Au premier niveau, il impose au salarié une dépense qui sera en fonction des activités physiques (dépense d'énergie), ou mentales (effort demandé au salarié) génératrice de fatigue.

Au deuxième niveau, il peut occasionner des maladies professionnelles réversibles ou non, des dommages corporels à l'occasion d'accidents ; il peut également susciter des dommages psychologiques s'il est réalisé dans des situations rationnelles difficiles génératrices de stress.

L'amélioration des conditions de travail a toujours constitué une préoccupation pour tous les syndicats et les organisations professionnelles.

L'intervention sur les conditions de travail mobilise les médecins, les ergonomes, mais également les psychologues de travail⁸². Elle nécessite en premier lieu un diagnostic qui porte (Jordi Lier, 1982) sur trois rubriques :

- Les conditions résultantes du travail lui-même : La conception du poste, le contenu du travail, les dépenses physiques et mentales, l'hygiène et la sécurité.
- Les conditions résultantes de l'environnement immédiat du poste : l'environnement physique, environnement psychosocial, le monde de rémunération.
- Les conditions résultantes de l'insertion de l'entreprise dans son milieu : les horaires, le trajet.

Ces trois rubriques sont également complétées par une information générale sur l'entreprise (secteur d'activité, taille, organisation, indices de dysfonctionnement) et par une information sur le processus de production (identification des différentes unités, des flux matériels et informationnels qui les irriguent, des échanges et des dépendances qui les relient entre elles). Le diagnostic peut être effectué à partir des grilles, parmi ces dernières on trouve ;

- Grille de LEST (laboratoire d'économie et de sociologie du travail), publiée par Guéland et al 1980, grille de l'ANACT de Piolet et Mobile 1984, grille de SAVIEM.

⁸² LOUCHE Claude, introduction à la psychologie de travail et des organisations, édition Armand Colin, Paris, 2007, p 147.

La partie théorique et méthodologique de la recherche

Ces grilles fournissent en premier lieu une définition opérationnelle de tous les éléments de la situation de travail à considérer, second lieu des normes justifiées par la recherche au niveau de l'ambiance sonore par exemple.

Des tableaux intégrant tous ces facteurs permettant un diagnostic précis, ils constituent des bases solides pour intervenir de manière efficace sur les conditions de travail à leurs améliorations⁸³.

Au-delà des grilles, le psychologue de travail devra bien mesurer que l'action correctrice de l'organisation, est directement dépendante de la conception du comportement humain qu'il se fait. Ensuite, il fournira à tous les membres de l'organisation des repères conceptuels et méthodologiques qui permettront d'analyser la situation et de bâtir des solutions. Enfin, il va les aider à prendre du recul sur d'éventuelles marges de liberté que la technique laisserait et qui pourront constituer de possibles champs d'action⁸⁴.

Conclusion :

Dans cette section, on a touché les différents points qui contiennent les conditions de travail pour approcher l'idée de quoi s'agit-ils, on commence par une définition, puis leurs évolutions, ces types, on a essayé de donner ces variantes sociales et ces facteurs. Enfin, une analyse de l'amélioration des conditions de travail.

⁸³ LOUCHE Claude, opcit, p 45.

⁸⁴ Ibid. page 149.

Partie pratique
Analyse et interprétation des données

Chapitre IV :

Analyse et interprétation des résultats de l'enquête

Préambule :

Ce chapitre contient les éléments suivants : présentation de la population d'étude selon le genre, l'âge, poste occupé, enceinté, et la situation matrimoniale, enfin l'analyse thématique des discours et la vérification des hypothèses.

1. Présentation de la population d'enquête :

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 genre, 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.

Tableau 1: la distribution des effectifs selon les caractéristiques socioprofessionnelles :

Enquêté	Genre	Age	Poste occupé	ancienneté	Situation matrimoniale	Ancienneté au syndicat
Aziz	homme	36 ans	coordinateur des équipes dans le service hémodialyse	13 ans	Marié	01 année
Abdallah	homme	45 ans	Comptable	23 ans	Marié	20 ans
Mounir	homme	37 ans	Médecin généraliste	3 ans	Célibataire	01 année
Linda	Femme	45 ans	Femme de ménage	21 ans	Célibataire	10 ans
Farid	homme	50 ans	Infirmier spécialisé « surveillent médical »	28 ans	Marié	01 année
Naima	Femme	46 ans	Médecin généraliste	17 ans	Divorcé	01 année
Farida	Femme	54 ans	Agent de service maternel	24 ans	Divorcé	20 ans
Djamel	homme	53 ans	Chargé de l'inventaire et chef de bureau des moyens généraux	31 ans	Marié	01 année
Hamza	homme	29 ans	Cuisinier	2 ans	Célibataire	01 année
Mohand Arab	homme	46 ans	Surveillent général	18 ans	Marié	01 année
Ali	homme	50 ans	Directeur de service des activités de santé	28 ans	Marié	11 ans
Samir	homme	32 ans	Chef cuisinier	16 ans	Célibataire	10 ans

Source : enquête sur terrain

2. Discussion du tableau :

D'après le tableau, notre population d'étude se compose d'un total de douze (12) enquêtés, dont neuf (09) sont de genre masculin, et trois (03) sont de genre féminin.

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.

Concernant l'indice de l'âge de nos enquêtés, celui-ci varie, entre vingt-neuf (29) et cinquante quatre (54) ans.

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 être 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 genre et par conséquent, peuvent influencer les attitudes, la perception, les conduites...etc.

Le profil socioprofessionnel de notre population d'enquête est constitué de six (06) catégories distinctes : en premier, nous avons les cadres administratifs en nombre de trois (03), ensuite nous avons les médecins généraliste en nombre de deux (02), les infirmiers en nombre de uns (01), les agents d'entretiens en nombre de trois (03), les agents de cuisine en nombre de deux (02). Enfin, agent de service uns (01).

Concernant l'ancienneté au syndicat, cinq sur douze (5/12) de notre population d'étude ont une ancienneté de dix à vingt ans (10 à 20 ans), le reste des enquêtés équivalent de sept sur 12 (7/12) ont une année (01 année) d'ancienneté.

Un tel choix qui consiste, à recueillir des avis sur le rôle de la section syndicale au prêt de sept 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.

S'agissant de l'expérience professionnelle de notre population d'étude au sein de l'hôpital d'Akbou, celle-ci oscille entre deux (02) et trente-uns (31) 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, et les représentations.

Concernant la situation matrimoniale, notre population d'étude est composée de quatre (04) célibataire, et six (06) mariés ayant de uns (01) à trois (03) enfants, et deux (02) divorcés.

Ceci 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.

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

Préambule :

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 nature de notre thème de recherche qui s'articule sur l'impacte de l'action syndicale sur l'amélioration des conditions de travail au sein de l'hôpital d'Akbou. 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.

Cette étape consiste à confronter les hypothèses de la recherche avec les propos recueillis auprès des enquêtés, et vérifier en même temps s'il y a compatibilité avec l'approche théorique que nous avons adoptée. Pour cela, il s'agit de décrire objectivement notre façon de voir les conduites et les représentations des enquêtés dans l'objectif d'infirmer ou de confirmer nos hypothèses. Pour bien mener notre étude et analyse, nous allons procéder à prendre en détail l'avis de chacune des composantes de notre variante d'enquêtés, tout en soulignons leur expérience au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou. Ce qui va se présenter en deux sections, chaque une d'elle représente une hypothèse. Pour cela, notre hypothèse principale c'est ; « **l'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou** ». Les deux suivantes sections contiennent les deux hypothèses secondaires voir ; « **l'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions matérielles de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou** », et « **outre les conditions matérielles de travail, l'action syndicale contribue dans l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou** ».

Section 1 :

l'action syndicale et les conditions de travail

Hypothèse principale : « L'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou ».

- En ce qui concerne le mouvement syndical, notre premier enquêté, Aziz qui est un coordinateur des équipes dans l'hémodialyse et avec une ancienneté d'une année (01), a répondu négativement à notre question : « *Il n'a pas de mouvement, si il ya des actions syndical, l'hôpital d'Akbou soi pas dans cette étape en trouve pas l'aide, en plus je ne trouve pas des grèves, et je n'ai aucune idée sur la manière de négociation* ». Donc, il a affirmé l'inexistence de mouvement syndical. Comme aussi il rejette l'idée d'existence des actions collectives, et cela en vue de l'état dégradant de l'hôpital qui n'est pas manifesté. Hors il souligne les grèves menées de temps à autres tout en ignorant les manières de négociation prise par le syndicat.
- Contrairement a son collègue, Abdallah comptable avec une ancienneté au syndicat de vingt (20) ans déclare : « *Oui, le syndicat a de mouvement revendicatif pour les intérêts des travailleurs, avec des actions collectif entre les syndicats temps que il y a un pluralisme syndical pour revendiqué les droits des travailleurs, c'est des manifestations réussites, il y a des grèves notionnel mais local c'est rares, c'est des piques de grève qui dure de 10 a 30 minutes, Le syndicat ce réuni entre eux puis il remet la plateforme de revendication socioprofessionnel, il demande la réunion avec le directeur si il raccorde, le syndicat aborde les sujets de problèmes qui vont les réglés sur place et les autre a Lang terme. En utilise la négociation pour avoir notre condition forcément au moins pour satisfaire le minimum de nos revendication* ». Donc, il a confirmé qu'un mouvement revendicatif existe sur le terrain, suivit des actions collectives entre les diverses syndicats qui vont faire le plus possible pour la réussite de leurs manifestations, mais loin de mené des grèves locales a part celles au niveau national. Pour la manière de négociation prise par le syndicat, les membres se réunissent entre eux, retire une plateforme de revendication socioprofessionnelle et demande une réunion avec le directeur pour aborder les différents sujets et problèmes en attendant des résultats immédiats et autres à long terme.
- Concernant le médecin généraliste Mounir avec une (01) année d'ancienneté au syndicat ajoute : « *C'est un mouvement associatif qui revendique les droits des travailleurs et qui lute pour ça, Il n y a pas d'action proprement dite mais on espère qu'il y'auras, Il n y a pas des manifestations, c'est juste des revendications qui sont exprimés auprès de directeur sur les problèmes rencontré a l'hôpital d'Akbou, J'espère bien qu'il y'auras des grèves, parce que c'est le seul moyen de revendiqué non droits, concernant la manière de négociation,*

elle est classique, face à face avec directeur », il s'est exprimé positivement, tout en soulignons qu'une dynamique associative a bien lieu au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou, et qui lutte pour les droits des travailleurs tout en suspendant les actions collectives des syndicats. Il nous déclare que des manifestations non élargies ont eu lieu mais en espace limité avec le directeur. Hors, pour les grèves, il nous affirme qu'il est important qu'ils aient lieu et s'abstenir de faire de manière classique vis-à-vis au directeur.

- Pour Linda femme de ménage ayant une ancienneté au syndicat de dix (10) ans confirme l'existence du mouvement syndical mais sans actions opératoires à part des réunions avec le directeur, et il a souligné que des grèves eurent lieu exemple des vacataires : *« Il y a un aide de syndicat avec leur mouvement, il y a des actions syndical, mais il n'y a pas des manifestations, il y a des grèves par exemple sur les vacataire, et il fait des réunions avec le directeur ».*

- Cependant, Farid infirmier spécialisé, avec une ancienneté au syndicat d'une année (01), confirme et partage le même avis de ses collègues concernant la présence d'un mouvement et des actions syndicales mais sans manifestations réelles, pour la manière de négociation il nous a parlé des propositions, des préavis et des réunions : *« oui, il y a de mouvement syndical au sein de notre établissement hospitalier, il fait des actions collectives, les manifestations sont au niveau notionnel, il fait des grèves, des propositions des préavis et des réunions ».*

- Pour Naima, médecin généraliste avec une ancienneté syndical d'une année (01) a répondu avec pessimisme à propos des résultats de mouvement syndical qui ne rapporte pas de solutions à leurs problèmes exposés ce qui confirme son absence sur le terrain tout comme les actions syndicales voir aucune manifestation à part les réunions : *« Je pars plus au réunion puisque rien est important, il n'y a pas de mouvement syndical, temps qu'on pose certaine problèmes mais rien à était résolu, Temps que je ne me participe pas au réunion donc je ne m'intéresse pas si il y a des actions ou non, Il n'y a pas des manifestations, A mon avis la grève me ramène rien et ne améliore pas mes conditions matériels ou outre condition de travail, donc pour moi il n'y a pas des grèves, il fait des réunions pour négocié leurs intérêts ».*

- Du côté de l'agent de service maternité, Farida vingt (20) ans d'ancienneté au syndicat, il s'est exprimé aussi positivement sur la réalité de mouvement syndical qui mène à l'actions collectives. Désormais elle souligne la rareté des manifestations, et pour les grèves ou bien pique de grève selon elle, ont toujours eu lieu lorsque il y'a un dépassement à leurs

encontre et qui se termine avec des réunions au directeur : *« il fait de mouvement pour revendiquer nos droits, avec des actions collectives, les manifestations sont rares, lorsque il y'a un manque de respect vers une infirmière ou quelqu'un d'autre, le syndicat fait des protestations, ou une pique de grève, alors en sort a la cours pour revendiqué leur droit, il fait les négociations avec des réunions et des grèves ».*

- Voir aussi l'avis de Djamel le chef des moyens généraux avec une ancienneté au syndicat d'une année (01) a répondu que les problèmes des travailleurs sont bien pris en charge par le mouvement syndical, et suivit des actions syndicales de fait qu'ils ont le droit de sortir et faire de réunions avec d'autres conseils, et prendre des décisions et informer les autres par des affiches. Sans trop se référé aux manifestations qui n'ont pas lieu au sein de l'établissement, de moins il existe des réunions avec le directeur qui aboutissent de moins à résoudre la moitié des problèmes, hors les problèmes qui dépasse la capacité de la direction, le syndicat fait recours pour la DSP suivit d'une grève illimité jusqu'à la satisfaction de leur revendications : *« il y a de mouvement par rapport a les problèmes des travailleurs, en fait plusieurs actions au moment de problème rencontré, c'est notre force, en travail pas hiérarchiquement, en travail dans l'énorme. Au moment de l'urgence en a le droit de sortir pour faire une réunion entre le conseil pour décidé quoi faire, en suite en fait des affichage pour informé les autres travailleurs, Il n y a pas des manifestations puisque on na pas le droit de sortir ailleurs, les grèves durent maximum trois jours, en plus on a le service minimum qui travail pendant la grève puisque temps que c'est un hôpital en a pas le droit de laissé les maladies. On fait des réunions, en discute avec le directeur pour fixé la date, et la on prépare les points sur lesquels on va parler, donc il va régler la moyenne puisque surement il ne va pas régler tout si le problème dépasse l'administration. Et si notre problème sera pas réglé ou on n'est pas satisfait, on écrit à le DSP. Et la on rentre dans une grève jusqu'a l'arrive de cette dernière ».*

- Pour Hamza, cuisinier ayant une ancienneté au syndicat d'une année (01), a souligne que le syndicat exerce bien des mouvements à l'intérieure de l'EPH d'Akbou et aussi des actions sans manifestations, mais il déclare que les grèves ont souvent leurs fruits et souvent accompagner d'un dialogue avec le directeur : *« le syndicat fait des mouvements à l'intérieur de l'EPH d'Akbou, d'après ce que je voie, oui il fait des actions, Je n'ai jamais vu des manifestations, je peux dire que les grèves faites par le syndicat améliorent les conditions des travailleurs, il fait des négociations par le dialogue ».*

- Le mouvement syndical vu d'un angle déficient par Mohand Arab, un surveillant général avec une année (01) d'ancienneté au syndicat, mentionne deux côtés opposés de mouvement, voir un positif qui s'agit des revendications des droits des travailleurs, et un autre négatif ; voir les agissements de syndicat qui font obstacle à la direction, et leur bon fonctionnement. Et pour les actions syndicales, il nous parle des années précédente là où il y'a une excellente prise en charge pour les retraités, il inaugure des fêtes occasionnelles...etc sans faire allusion aux manifestations, comme il a souligné des grèves pacifiques qui se terminent par le dialogue et les réunions : *« Il a un côté beau comme revendique les droits des travailleurs, et un côté mauvais lorsque il fait des obstacles à la direction. Par rapport à les années précédentes elles sont bien, il fait des fêtes pour les retraités, les fêtes pour les travailleurs, il inquiète sur les employés qui sont malades, et il prend en charge leur situation, il ne fait pas des manifestations, les grèves ne sont pas agressifs, il négocié par le dialogue et des réunions ».*
- Bien que, Ali directeur de service des activités de santé, ancienneté au syndicat onze (11) ans a souligné l'existence du mouvement syndical vis-à-vis les problèmes rencontrés. Pour les actions collectives, il déclare que le syndicat participe en collaboration avec les œuvres sociales, exemple des fêtes occasionnelles voir aussi dans le cas des petites manques il recouvre les frais. Hors il a éloigné que les manifestations et les grèves pacifiques avec une manière classique : *« Il est actif vis-à-vis les problèmes rencontrés, Il participe par collaboration avec les œuvres sociale, par exemple réalisé les fêtes occasionnel, dans le cas de petit manque il achète, il aide un travailleur lorsque il n'a pas des moyenne surtout dans ça vie personnel, Il n y a pas de manifestation, les grèves sont pacifiques avec une manière classique ».*
- Pour Samir ancienneté au syndicat dix (10) ans, partage le même avis, c'est que le mouvement syndical régit bien face aux problèmes rencontrés pour revendiquer les droits des travailleurs. Il désélectionne les manifestations, sauf les grèves qui se font d'une manière classique et qui aboutissent à des résultats positifs : *« Oui, il ya un mouvement syndical dans notre établissement, donc il revendique les droits des travailleurs et il travail main à main avec la direction, les actions syndicales sont dans l'énorme et compréhensif, il n y a pas des manifestations, les grèves sont bonnes temps qu'elles ramènent des choses de bien, la manière de négociation est une manière classique ».*

Analyse et interprétation des résultats de l'hypothèse principale :

« L'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou ».

D'après l'étude de terrain menée auprès de l'établissement hospitalier d'Akbou, et avoir analysé les résultats des enquêtés, nous avons constaté les résultats suivantes :

- La présente étude vise à vérifier l'existence d'une relation de cause à effet entre l'action syndicale et l'amélioration des conditions de travail. Pour vérifier ceci, nous avons mis en œuvre cinq (05) questions qui concernent le mouvement syndical, l'action collective menée par le syndicat, les manifestations, les grèves, et la manière de négociation. Pour la première hypothèse « L'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou ».
- D'après les résultats obtenus, nous avons constaté que dix sur douze (10/12) des enquêtés ont affirmé que les revendications faites par l'action syndicale est un moyen pour améliorer les conditions de travail. Contre deux sur douze (2/12) pour ceux qui sont en désaccord. Ceci démontre que le personnel croit à l'intérêt de l'action syndicale dans l'amélioration des conditions de travail.
- Onze sur douze (11/12) soit la majorité des enquêtés ont confirmé que l'action collective est le moyen le plus adéquat pour améliorer les conditions de travail, et dans ce sens que l'établissement hospitalier d'Akbou investit beaucoup dans les actions collectives à fin de permettre au travailleurs l'adaptation aux différentes mutations et exigences de leurs postes.
- Concernant les manifestations, les résultats obtenus remontent à l'inexistence de cette variable. La totalité des enquêtés ont justifié que le syndicat est loin de faire des manifestations, sauf lorsqu'il s'agit d'un regroupement entre les syndicats sur l'échelle nationale « *Il n'y a pas de manifestation puisque on n'a pas le droit de sortir ailleurs* » (déclaration de Djamel président du l'UGTA au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou).
- D'après la pré-enquête, les réponses des enquêtés confirment notre quatrième variable relative à la grève qui dure maximum trois jours donc c'est des piques de grève, et dans le cas où c'est un hôpital ils n'ont pas le droit de laisser les malades, pour cela il y a un service minimum qui travaille.
- Ce qui concerne la dernière question, la totalité de nos enquêtés de différents secteurs d'activité déclarent que la manière de négociation prise par le syndicat est pacifique et dans

l'énorme, il utilise le langage et des réunions comme premier moyen de revendication puis il réalise des piques de grève, l'important c'est que le syndicat ramène une amélioration des conditions de travail après chaque réunion ou grève, puisque avant tout il revendique les droits des travailleurs temps que c'est lui défendeur.

- D'après cette enquête, et les réponses recréés par les enquêtés, notre hypothèse principale concernant l'action syndicale et l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou est confirmé par dix sur douze (10/12) de notre population d'étude.

Section 2 :

L'action syndicale et les conditions matérielles de travail

La première hypothèse secondaire : « *L'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions matérielles des travailleurs au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou* ».

La stratégie qui a guidée notre enquête, consiste la première hypothèse secondaire qui se focalise sur l'action syndicale et sa contribution à l'amélioration des conditions matérielles des travailleurs au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou, la réaction des enquêtés sur les conditions de travail sont de plus aux moins centrées sur la réalité existante sur le terrain, c'est ce que nous allons constater dans l'ensemble de questions posés, et les réponses variées entre la satisfaction et l'insatisfaction.

- Concernant l'espace de travail, Aziz trouve que la surface de travail est bonne mais il y'a un manque à cause de la décharge de l'hôpital, les moyens de la climatisation, et la mauvaise qualité de matériel, cela d'une part, comme il a souligné l'existence d'un bon équipement : « *La place de travail bien mais il ya un manque au niveau de la surface à cause de la décharge de l'hôpital et le moyen de climatisation faible et le manque de qualité si non il ya un bon équipement* ».

En suite Abdallah déclare que l'espace est calme, ils travaillent parfaitement et à l'aise avec un bon équipement mais il reste toujours un manque à t-il terminé : « *C'est un espace calme et tout est beau, En travail parfaitement alaise avec un bon équipement mais il ya toujours un manque* ».

Mounir nous ajoute:« *Il ya un défaut des moyens au niveau de matériel, de médicament, la capacité et la qualité d'accueil, et le manque d'effectif* ».

Naima souligne qu'il y'a un grand manque concernant l'espace de travail : « *Temps que ce service est nouveau alors je viens de m'installé donc il ya beaucoup de manque concernant l'espace de travail* ».

Hamza ajoute : « *l'espace de travail est moyenne, il me manque l'internet dans notre bureau* ».

Mohand Arab dis que l'espace de travail est moyen, comme il a souligné le manque d'internet : « *Mon espace de travail est moyenne, il me manque l'internet dans mon bureau* ».

Ali avance l'idée de manque de sécurité et que le monde extérieur est très agressifs : « *On a le problème de manque de sécurité, le monde extérieur est très agressif* ».

Samir aussi nous a parlé de manque de climatisation, ce qui ramène une très grande difficulté de travail surtout pendant l'été et le mois de ramadan : « *Il est moyen, par rapport à ce que l'EPH d'Akbou a comme moyenne. Mon espace de travail est bonne mais il manque la condition de climatisation puisque dans l'été c'est très chaud avec l'approchement de ramadan* ».

Par contre Linda a son tour, nous a parlé d'une satisfaction complète avec la disponibilité de toutes les conditions matérielles qui lui ont permis de faire seule le travail : « *La place de travail est bien avec la disponibilité de toutes les conditions matérielles Je fais tout le travail seul* ».

Farida, quand elle nous a déclaré que tout est excellent et elle travaille dans des bonnes conditions : « *Temps que ce service est nouveau alors je viens de m'installé donc il y a beaucoup de manque concernant l'espace de travail* ».

Djamel affirme que les moyens sont disponibles mais de bas qualité: « *Il est moyen* ».

Ensuite Farid confirme que tout est bien : « *Tout est bien, mon espace de travail est bien* ».

- Pour le niveau de transport personnel, nous avons constatés et récolté une même réponse pour tous les enquêtés c'est que il ne y'a pas de moyens de transport. A ce sujet, Ali le Directeur de service des activités de santé nous a déclaré : « *il ya pas de moyen de transport personnel, dans les années précédent plus exactement entre 1999 et 2001, le syndicat a ramené un transport pour le personnel, mais notre directeur d'aujourd'hui il utilise ce moyen pour les démissions administratifs et de déplacé pour un similaire à Bejaia ou à Alger* ».
- Concernant l'existence d'un service de restauration, nous avons subi une confirmation par « *oui* ».
- Pour la qualité de la restauration les réponses sont variées, elle est moyenne pour six sur douze (6/12) des enquêtés. Par contre les autres enquêtés on répondu comme suit : Mounir : « *c'est une restauration de classe moyenne avec un défaut de service où le médecin* ».

s'il rate l'heure il ne trouve pas de quoi de restauré à défaut d'existence d'agent affecté à cette tâche ».

Farida : *« Cette année et avec le nouveau effectif, il y'a une amélioration dans le goût des repas ».*

Hamza : *« On essaie d'améliorer le goût des repas ».*

Arab : *« Moyenne part rapport aux années précédentes, il y'a une amélioration a partir de cette année avec les nouveau effectifs de cuisinier ».*

Et Ali souligne que : *« Il y'a une amélioration par rapport aux années précédentes, c'est un problème de budget».*

Samir : *« On fais des efforts avec ce qu'on a comme ingrédients et moyens pour préparer de bon repas ».*

Au sujet de prix de repas, L'ensemble des enquêtés ont répondu que le prix est symbolique. D'ailleurs ils relient la mauvaise qualité de la restauration a cette somme, pour cela Aziz déclare : *« Le prix de 15 dinar c'est la cause de manque de restauration puisque si le prix est élevé en peut réclamer ».*

Naima ajoute : *« Temps qu'on paye juste 15 dinar, on va ne pas attendre un grand menu ».*

En suite Hamza souligne que : *« Le prix il est symbolique par rapport à les prix des ingrédients utilisé, puisque avec 15 dinars on peut ramener rien ».*

- Pour la question de moyen de protection, la majorité de nos enquêtés trouvent que les moyen sont disponibles pour éviter les accidents de travail, hors que Aziz souligne un risque au moment d'utilisation des produits nocifs ce qui est dû à un manque de personnel : *« Il ya des moyennes de protection les bavettes et les lunettes mais il y'as de risque au moment de l'utilisation de produit nocif a cause de manque de personnel ».*
- Concernent Le volume d'horaire, notre population d'enquête ce devise aux trois catégories, il est de huit (8) heures pour six sur deuze (6/12) des enquêtés. De dix heures (10) 2/2 pour Linda, Farid et Hamza. De douze heures (12) 2/2 pour : Arab et Samir. Enfin,

Mounir quatorze heures (14) 2/2. La première catégorie a un droit de deux jours de repos par contre les deux autres catégories travaillent deux jours et prennent deux jours de congé.

- Pour la question de répartition des tâches, notre entité interrogé s'est partagée en deux catégories différentes ; Linda infirme l'existence de la répartition des tâches au sein de l'établissement.

Ainsi que Naima ajoute : *« Je compte sur personne et j'attends personne pour faire le travail, alors je fais mon travail d'examiné le patient seule ».*

Mohand Arab : *« Concernant la surveillance je fais la tache tout seul, et concernant le bureau de mouvement en partage les taches ».*

Et Ali : *« C'est moi qui fais tout les taches, puisque ça m'arrive des fois d'être seul dans la direction ».*

Ensuite Mounir déclare : *« Il ya le deuxième médecin avec lequel je partage les taches mais ça reste insuffisant ».*

Et Farida souligne qu'il travail seul.

Par contre le reste des enquêtés ont répondu comme suit : Pour Aziz, déclare que malgré qu'il s'absente, il y'a quelqu'un qui le remplace : *« Il ya une répartition des tache même si je m'absente il ya qui remplace ».*

Abdallah, explique que la répartition se différencie d'un service à l'autre : *« Il ya une répartition des taches selon les services ».*

Samir à son tour confirme l'existence de la répartition des tâches : *« On devise le travail, chaque un réalise leur tâche ».*

- Le manque d'effectif impose les enquêtés à faire un travail chargé, à ce sujet, nous avons souligné les réponses suivantes : Mounir : *« effectivement j'ai un travail chargé ».* Linda : *« Chargé à cause de manque d'effectifs ».*

Farid, Djamel et Hamza : *« Oui, très chargé ».*

Naima : *« Oui d'ailleurs en est au weekend et je travail. Je ne trouve même pas le temps pour reposé ou resté avec ma fille ».*

Mohand Arab ajoute : « *Plus au moins chargé* ». Et Ali « *Très, très chargé* ». Enfin Samir : « *Oui effectivement* ».

Par contre les deux dernier déclarent comme suit : Abdallah : « *Pas vraiment chargé, mais de temps à autre* ». Farida : « *chargé de temps à autre* ».

- Concernant l'outil informatique, six sur deuze (6/12) des enquêtés ont confirmé son existence avec les réponses suivantes : Aziz : « *il y'a le moyen de l'informatique* ».

Abdallah : « *les outils développer avec des logiciels nouveaux* ».

Farid « *Oui développer* ».

Farida : « *oui, la secrétaire utilise l'outil informatique* ».

Djamel : « *oui, il y'a tout* ». Ali : « *oui, il y'a* ».

En suite, quatre sur deuze (4/12) des enquêtés souligne le problème de l'existence de cet outil, on prend leurs réponses comme suit : Mounir : « *l'outil informatique n'est pas développer* ».

Naima : « *Je l'utilise pas, en plus il ya pas une secrétaire pour l'outil informatique, tout est empanne. Alors il ya pas de l'outil informatique* ».

Mohand Arab : « *oui, il y'a l'outil informatique, mais il est très ancien ce qui empêche le bon déroulement de travail* ».

Et Samir déclare qu'il est moyen.

Par contre, deux sur deuze (2/12) des enquêtés on souligné comme suit : Linda : « *je n'ai pas l'accès pour utilisé l'outil informatique tant que ma tâche et femme de ménage* ».

Et Hamza : « *moi, personnellement je ne l'utilise pas* ».

Dans le cas de manque du matériel, on a posé la question suivante : qui va intervenir pour la réclamation ? Les enquêtés ont répondu comme suit : Aziz : « *C'est moi qui réclame, il y'a la maintenance géré par la sous direction* ».

Abdallah : « *le chef de service qui va réclamer a la direction* ».

Mounir et Farida déclare : « *C'est le chef de service qui va signaler le manque de matériel* ».

Linda, Ali et Samir vont réclamés. Pour Farid c'est le surveillant qui réclame. Naima : « *Personne ne réclame, normalement c'est au chef de service mais il ya pas une répartition des tâches* ».

Djamel : « *Tout une chaîne ; le responsable de bureau va informer l'ingénieur informatique puis soit il répare le matériel soit l'administration va acheter un autre* ».

Hamza : « *Je réclame au chef de cuisine, par exemple sur le manque d'effectif il faut voir avec l'administration* ».

Mohand Arab a son tour déclare : « *C'est moi temps que je suis le surveillant général* ».

- Pour cela, on interroger les enquêtés sur la position de syndicat dans le cas de manque de matériel, d'une façon générale de la condition de travail, les réponses sont comme suit : Aziz souligne : « *Le syndicat est dehors de ça puisque il ne peut pas améliorer si l'organisation il n'a pas de budget* ».

Abdallah : « *Préserve l'outil de travail pour que le travailleur travaille dans des bonnes conditions* ».

Mounir : « *Normalement il va jouer un rôle très important, mais les syndicats d'aujourd'hui c'est beaucoup plus des intérêts politiques, et il se préoccupe pas de ce genre de revendication* ».

Linda a déclaré que le syndicat l'aide au maximum possible : « *Oui il m'aide le maximum possible* ».

Farid ajoute que ce dernier règle nos problèmes : « *En réglé le problème nous même* ».

Farida : « *Le syndicat me facilite les tâches au moment de manque ou lorsque j'ai besoin de voir l'administration, d'ailleurs il m'a aidé pour avoir une somme d'argent par l'administration pour soigné ma mère* ».

Djamel : « *Il a le droit de regarder, il n'a pas le droit d'imposer. Au moment de manque il va intervenir pour voir le directeur* ».

Hamza : « *Lorsque on est besoin de quelque soit je vais chercher le syndicat pour m'aider* ».

Mohand Arab déclare que le syndicat revendique.

Ali : *« Il fait des observations puis il nous informe. Il ramène des matériels par exemple les chaises ».*

Ensuite, Samir ajoute : *« Il nous facilite les tâches lorsque on a un manque il va intervenir pour parlé avec la direction ».*

Par contre Naima déclare : *« Le syndicat il a aucune position pour moi temps que il fait rien ».*

- Et pour confirmé ce qu'il améliore les conditions de travail et pour confirmé la position de syndicat au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou, nous avons interrogés les enquêtés par la question suivante : Quels sont les moyens qui peuvent évaluer vos conditions de travail d'après vous ? Les réponses sont comme suit : Pour Aziz, il a répondu que le manque de matériel est un résultat de budget, si l'établissement n'a pas des moyens nos conditions de travail ne peuvent pas s'améliorer : *« Il ya manque de matériel a cause de budget ».*

Abdallah déclare : *« nos conditions de travail ne sont pas parfaitement efficace mais si on veut améliorer nos conditions il faut commencé par acquérir de bons effectifs dirigeants puis ce que on a un problème dans la hiérarchie tant que nos supérieurs ne sont pas responsables sur nos conditions de travail, pour cela ma position dans le syndicat comme membre de bureau sa m'aide a revendique sur ce sujet ».*

Mounir ajoute : *« A mon avis elles sont moyennes, et comme l'EPH d'Akbou n'est pas un CHU donc j'espère que la direction de la santé et de la population améliore ces conditions ».*

Linda souligne le manque d'effectif pour atteindre des bonnes conditions de travail il faut tout d'abords avoir des effectifs : *« Le manque d'effectifs ».*

Pour Farid et Samir, ils ne nous on pas répondu sur la question.

Naima déclare: *« Il ya un manque des moyens matériels et les effectifs, donc pour améliorer les conditions de travail, il faut tout d'abord régler ces manques ».*

Djamel ajoute : *« Il faut faire attention sur les matériels utilisé, si non les conditions sont moyennes».*

Ainsi Hamza souligne : « *Il y a un manque, mais on regarde les intérêts de travailleurs et celle de l'établissement ça veut dire on vérifié si la maladie bien mangé, bien soigné, et leur corsage. Donc dans les normes sont moyennes* ».

Mohand Arab déclare qu'il y a beaucoup de manques qu'on ne peut pas régler, donc il faut faire recours à l'état : « *il ya beaucoup de manque que l'établissement ne peut pas le réglé à cause de manque de budget, alors il faut faire recours à l'Etat* ».

Par contre Farida, elle nous a déclaré que ses conditions de travail sont bonnes : « *Mes conditions sont bonnes* ».

- A partir des réponses des enquêtés, notre enquête nous a permis de dégager les missions assignés au syndicat ; c'est de préservé l'outil de travail et mettre le travailleur dans des bonnes conditions de travail, c'est le syndicat qui joue le rôle de l'interlocuteur entre le travailleur et l'administration, il défend et revendique les droits des travailleurs, facilite les tâches concernant le contacte avec la direction, aider la direction. Pour cela on a pris quelques réponses des enquêtés sur ce sujet.

Linda déclare : « *Il ma fait une facilité pour avoir une somme d'argent, et une facilité pour avoir de matériel électroménager, il organise des sorties au l'été pour prendre les enfants aux excursions, fêté le 8 mars, il revendique les droits des travailleurs* ».

Ainsi que Djamel représentant de l'UGTA au sein de l'établissement EPH d'Akbou, souligne : « *les missions du syndicat temps que je suis leur représentant, c'est de ne pas stresser le travailleur, il ne faut pas le menacé, il faut lui maitre dans des bonnes conditions de travail* ».

Par contre Mounir et Naima s'ont doute de la position de syndicat, le premier déclare : « *Le syndicat à perdu ça vocation revendicative, le militantisme deviens dans le cadre de ce syndicat lucratif et obéit à des logiques purement politiques* ».

Naima ajoute : « *Je ne sais pas c'est quoi le rôle de syndicat, puisque il parle pour rien* ».

- Les avantages de l'action syndicale face à l'amélioration des conditions de travail à partir des réponses des enquêtés ; c'est un partenaire social qui défend les droits des travailleurs, joue la légitimité historique, en effet la création de l'UGTA remonte à la guerre

de libération national, de ce fait, il est très connue sur la seine syndicale nationale, il intervient pour régler les problèmes des travailleurs, il satisfait leurs intérêts, il a plusieurs relations avec l'extérieur ce qui lui donne un avantage de réussir dans la vie socioprofessionnelle. A ce propos Djamel déclare : « *Le syndicat très utile, on travail bénévolement bien sur, on enrichi de connaître les gens, et des personnalités, défendre sur l'établissement dans lequel on travail parce que il ma donné un nom et une connaissance, et j'ai connais les gens de haut classe, des médecins, des directeurs, la DSP, des wali, on n'est des rassembleurs* » (président du l'UGTA au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou).

- Concernent les limites de la section syndical, nous avons constaté les réponses suivantes ; Abdallah : « *C'est quant l'administration à des limites par rapport a leur budget donc elle ne peut pas satisfait les revendications faites par le syndicat* ». Mounir : « *L'indiscipline des militants, manque de compétence et d'expérience syndical au quel s'ajoute le manque de moyen financier et de logistique* ».

Ainsi Linda : « *Le syndicat peut pas maitre les postes vacataire comme titulaire, il ne peut pas régler le problème d'effectif* ».

Farid : « *Il ne peut pas faire le travaille de l'administration comme recruté et gradé les postes* ».

Farida : « *Il ne peut rien faire lorsqu'il s'agit la question de budget* ».

En suite Djamel : « *On n'a pas le droit de dépassé les règlements soi de syndicat soi de l'établissement. On ne peut pas défendre sur un travailleur qui refait l'erreur puisque on est que des membres de syndicat alors on a juste le droit de parlé avec l'administration pour qu'elle soi pas très sévère avec lui* ».

- La structuration de l'action syndical pour améliorer les conditions de travail, chaque uns des membres du bureau s'occupe d'une tâche C'est une structure pyramidale, un président et son adjoint, le secrétaire, et les membres supplient et les membres permanent, a ce propos Djamel déclare : « *Structuré par rapport à les taches de chaque un, il va faire une tournée sur les travailleurs pour avoir les problèmes de chaque uns* ».
- Il procède par des écrits et des réunions, si la tutelle de l'administration ne veut rien savoir, le syndicat de l'UGTA passe a d'autre action comme une pique de grève jusque a y'allé a une grève des fois limité mais généralement l'administration reprend favorablement par le dialogue avant de passé a les autres actions.

Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse secondaire :

« L'action syndicale contribue à l'amélioration des conditions matérielles des travailleurs au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou ».

Nous avons abordé ce thème avec des modalités pratiques et vérifiables, pour analyser à quel degré l'action syndicale permet-elle l'amélioration des conditions matérielles de travail, dans l'analyse des données, nous avons obtenu les résultats suivants :

L'établissement hospitalier d'Akbou face aux multiples défis, prend conscience de l'importance de l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales qui est une grande étendue dans la vie de l'organisation dès lors cette dernière investi dans l'amélioration et explore tout ces champs :

- Selon nos enquêtés, onze sur douze (11/12) ils n'ont pas un bon espace de travail, concernant la surface est mauvaise à cause de la décharge de l'hôpital, l'éclairage, climatisation, une mauvaise qualité des outils, mais il y a un bon équipement de travail. Par contre un sur douze (01/12) des enquêtés a confirmé que leur espace de travail est bon.
- La totalité des enquêtés ont confirmés l'inexistence de moyen de transport, la déclaration de Ali directeur de service des activités de santé avec ancienneté au syndicat de onze (11) ans : *« il n y a pas de transport personnel, dans les années précédentes plus exactement entre 1999 et 2001, le syndicat ramené un transport pour le personnel. Mais notre directeur d'aujourd'hui il utilise ce moyen pour les démissions administratifs et de déplacé pour un similaire à Bejaia ou à Alger »*. Donc les anciens membres de syndicat d'UGTA ont ramené un transport personnel pour les travailleurs de l'établissement hospitalier d'Akbou, par là nous avons confirmés que le syndicat essaye d'améliorer les conditions matérielles des travailleurs.
- La totalité des enquêtés ont confirmés aussi l'existence de service de la restauration au sein d'établissement hospitalier d'Akbou, mais avec une mauvaise qualité à cause de manque au niveau de budget, deux sur douze (2/12) des enquêtés ont relié ce caractère de la restauration au prix de plat, d'après leurs avis si le prix est élevé, les travailleurs peuvent revendiquer sur la qualité, en plus le prix élevé va aider dans l'amélioration de cette restauration

- La totalité des enquêtés ont confirmé l'existence des moyens de protection lorsque ils utilisent des produits nocifs, uns enquêté sur deuze (01/12) ajoute : « *Il ya des moyennes de protection les bavettes et les lunettes mais il y'as de risque au moment de l'utilisation de produit nocif a cause de manque de personnel* » (coordinateur des équipes dans le service hémodialyse avec une ancienneté au syndicat d'une année). Qu'il veut dire que le travail au sein de l'hôpital exerce un risque sur la santé des travailleurs.
- Nous avons constatés trois catégories des travailleurs selon le volume d'horaires, la première s'agit des personnes qui travaillent huit heures (08) dans la journée avec droit à deux jours de weekend, à ce propos une enquêtés annonce « *ma volume horaire c'est 8 heures par jour. Si tu soi contient tu vas travailler juste tes heures, et si tu soi incontinent tu sors avant l'heure* » (Naima médecine généraliste hommes avec ancienneté au syndicat d'une année), les deux dernières catégories qui travaillent deux jours et droits de deux jours de weekend (2/2).
- Concernant la répartition des tâches, huit sur deuze (8/12) des enquêtes ont confirmés l'existence de cette variable, par contre quatre sur deuze des enquêtés travaillent seul, « *Je compte sur personne et j'attends personne pour faire le travail, alors je fais mon travail d'examiné le patient seul* » (Naima médecine généraliste hommes avec ancienneté au syndicat d'une année).

Ali directeur de service des activités de santés avec une ancienneté au syndicat de onze ans (11) ajoute : « *C'est moi qui fais tout les taches, puisque ça m'arrive des fois d'être seul dans la direction* ».
- D'après les deux variable précédente, nous avons constatés que le travail des enquêtés est très chargé sur tout pour les travailleurs des deux dernières catégories qu'on a annoncés au haut à cause de manque des effectifs et la mauvaise qualités des moyens utilisés, Naima médecine généraliste hommes avec ancienneté au syndicat d'une année déclare : « *Oui, mon travail est très chargé, d'ailleurs en est au weekend et je travail. Je ne trouve même pas le temps pour reposé ou resté avec ma fille* ».
- Concernant l'outil informatique il est de qualité ancienne par rapport a le développement technologique, huit sur deuze (8/12) des enquêtés utilisent cet outil, par contre quatre sur deuze (4/12) des enquêtés, n'ont pas l'accès a cause de leurs poste occupé, Linda femme de ménage ancienneté au syndicat dix (10) ans déclare : « *Je n'ai pas l'accès pour utilisé l'informatique* ».
- Dans le cas de manque de matérielles, les enquêtes vont faire recours au chef de service par un écris ou un appel téléphonique, par la nous avons interrogés les enquêtés sur la

position de l'action syndicale dans cette cas, pour constaté que huit sur deuze (8/12) des enquêtés demandent de l'aide au syndicat pour facilité le contacte soi avec le chef de service ou avec l'administration pour satisfaire le manque. Farida agent de service maternel avec une ancienneté au syndicat de vingt ans déclare : « *Le syndicat me facilite les tâches au moment de manque, ou lorsque j'ai besoin de voir l'administration* ».

Ali directeur de service des activités de santés avec une ancienneté au syndicat de onze ans (11) ajoute : « *Il fait des observations puis il nous informe. Il ramène des matériels par exemple les chaises* ».

Par contre, quatre sur deuze (4/12) des enquêtes ne voyant pas la place de l'action syndicale dans le cas de manque du matériel, d'ailleurs Aziz coordinateur des équipes dans le service hémodialyse avec une année (01) d'ancienneté au syndicat annonce : « *Le syndicat est dehors de ça puisque il ne peut pas améliorer si l'organisation il n'a pas de budget* ».

Mounir médecin généraliste avec une année (01) d'ancienneté au syndicat ajoute : « *Normalement Il va jouer un rôle très important, mais les syndicats d'aujourd'hui c'est beaucoup plus des intérêts politiques, et il se préoccupe pas de ce genre de revendication* ».

Puis Djamel chargé de l'inventaire et chef du bureau des moyens généreux annonce : « *Il a le droit de regarde, il n'a pas le droit d'imposé. Au moment de manque il va intervenir pour voir le directeur* ». Cela indique que a partir de pluralisme syndicale, UGTA a perdu ça position pour prendre en charge de ces petites manque, en plus il a juste le droit d'observé le manque et le signalé auprès de direction.

- Pour cela, nous avons interrogé les enquêtes sur les moyens qui peuvent améliorés leurs conditions de travail, puisque dans la question présidente nous avons un doute à propos de la position du l'action syndicale face à l'amélioration des conditions du travailleur, la totalité des enquêtés ont signalés le manque de budget, les effectifs, et la qualité des moyens matériels utilisés, donc pour amélioré les conditions de travail, il faut faire recours à ces trois obstacles. Concernant la confirmation de la position de l'action syndicale, les trois problèmes dépasse leurs capacités il est hors de les réglés.

- Concernant les missions du l'action syndicale, c'est de préservé l'outil de travail et mettre le travailleur dans des bonnes conditions de travail, c'est le syndicat qui joue le rôle de l'interlocuteur entre le travailleur et l'administration, il défend et revendique les droits des travailleurs, facilite les tâches concernant le contacte avec la direction, c'est un observateur qui signale les manques et les problèmes rencontrés autour des travailleurs auprès de directions, donc le syndicat travail main a main avec l'administration.

- D'après les réponses des enquêtés concernant les avantages de l'action syndicale face à l'amélioration des conditions matérielles des travailleurs, nous avons constatés que l'UGTA jouit de la légitimité historique, en effet ça création remonte à la guerre de libération national, de ce fait il est très connu sur la sein syndical national, en plus il est très utile temps qu'il travail bénévolement, ce qui permet aux membres de syndicat d'enrichir de connaitre les gens de haut classe, des médecins, des directeurs, la DSP, des wali et des personnalités, etc. donc ils sont des rassembleurs qui défendent sur l'établissement dans lequel il travail.
- Concernant les limites de l'action syndicale, elle ce résume d'après les réponses de la totalité des enquêtés ; dans incapacité d'offrir les effectifs qui manquent, et de renouvelé le matériel a cause de manque de budget.
- Donc le rôle de l'action syndicale à propos de l'amélioration de conditions matérielles de travail, c'est d'intervenir en cas de manque ou de problème temps que c'est lui l'intermédiaire entre les travailleurs et l'administration.

Section 3 :

L'action syndicale et les conditions organisationnelles et sociales de travail

La deuxième hypothèse secondaire : « *Outre les conditions matérielles du travail, l'action syndicale contribue dans l'amélioration des conditions organisationnelles, et sociales des travailleurs au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou* ».

Pour répondre à cette hypothèse, nous à enquêtés sur les conditions organisationnelles et sociales de travail.

- À cet effet, nous avons commencés par la question des relations hiérarchiques pour constaté qu'elles sont bonnes, d'ailleurs Mounir déclare : « *C'est des bonnes relations hiérarchique malgré que l'administration est un peut sévère, mais les relations horizontales sont bonnes* ».

Avec Djamel qui ajoute : « *Il y a des haut et des bas, à moi personnellement lorsque le directeur me règle mes affaires et est-ouvert pour le dialogue, on a une bonne relation* ».

Sauf Farida qui a déclarée : « nous les femmes de ménage personne ne nous valorise » (agent de service maternité avec une ancienneté de vingt ans au syndicat).

Et Naima qui ajoute : « *avec l'administration !toujours en conflits* »

- Pour la question de relation verticale, nous avons constatés qu'elles sont bonnes aussi, sauf Naima quelle a répondu comme suit : « *je n'ai pas de relations intimes avec mes collègues, c'est une bonne relation de travail seulement* » (médecine généraliste avec une ancienneté d'une année au syndicat).

- Concernant la relation avec le public extérieur et avec les malades, nous avons trouvés des réponses variantes ; cinq sur deuze (5/12) des enquêtés déclarent ; « *nous avons aucun problème avec le monde extérieur, et nos relations avec les malades sont bonnes* ».

Farida ajoute : « *c'est des bonnes relations, on parle avec eux par un grand respect, et on fait un bon accueil malgré de temps à autre ils sont sauvages, mais moi personnellement il faut que je sois gentil avec eux* ».

Puis Ali déclare : « *je fais un bon accueil sans faire la différence entre les personnes, j'aide tout me monde* ».

Par contre Abdallah signale : « *des fois il y'a des malades qui ne sont pas satisfaits selon les moyens de l'hôpital, donc il ya toujours des mécontente puisque il ya un manque* ».

Mounir a son tour ajoute : « *c'est des relations difficiles à géré vu le stress permanant des patients et leurs accompagnateurs et de plus en plus ils sont plus exigeant, et*

dans plusieurs cas ils deviennent agressifs, cet état de fait est constaté dans tout les services allons de la simple consultation au une urgence ».

On arrive a la déclaration de Naima qui ajoute : *« sa dépend, il ya des jeunes gens comme il ya des reconnaissant parce que il ya aussi le comportement, donc je travail avec les hommes, alors il me faut être dure ce qu'il donne la peur de ses hommes vers moi, dans la réalité, je ne suis pas dure mais il faut que je donne ce visage pour avoir le respect ».*

Djamel déclare : *« le public est un peu difficile mais on essaie de géré la situation quand même ».*

- La question des moyens de communication utilisés dans l'établissement de l'EPH, les réponses des enquêtés sont comme suit ; pour Aziz il utilise le fixe.

Abdallah : *« Les écrits, les requêtes, l'internet et des boites email ».*

Mounir : *« C'est des moyens classiques tel que le téléphone fixe, toutefois un système d'information par écrits tel que les rapports, les cahiers de charge et de consigne est tenu à jour ».*

Linda elle utilise juste le face à face: *« Les invitations, les convocations et les affichages et par ordre de service ».* Naima : *« Mon téléphone, d'ailleurs je termine mon forfait sur les autres médecins lorsque je fais mes contacts ».*

Farid : *« Le fixe pour les contacts avec les autres services, on utilise le face à face entre collègue de même service. Et même avec l'administration on déplace vers elle si on a besoin de quelque soi. Dans le cas de problème en utilise l'écrit ».*

Djamel et Mohand Arab ils utilisent le fixe et les écrits.

Hamza utilise le fixe ou il déplace.

Ali utilise le fixe, les écrits, les emails.

Enfin, Samir il utilise le fixe, les écrits et le face à face.

- A propos de la question de bruit au travail, les questions des enquêtés sont comme suit ; cinq sur douze (5/12) des enquêtés ont déclarés qu'il n y a pas de bruit.

Par contre Mounir déclare : *« Oui, il y'a de bruit des chantiers qui vient de l'extérieurs de l'établissement plus le klaxonnement des voitures et les moments de visite ».*

Naima ajoute : *« tout le temps il y'a de bruit, d'ailleurs on réclame pour ça ».*

Farida déclare aussi : *« de temps à autre et lorsque on accueil aux plusieurs grossesse ».*

Djamel ajoute : *« oui il y'a de bruit surtout au moment des événements, l'hôpital est très touché ».*

Enfin, Hamza souligne : « *Oui, il y'a du bruit, mais c'est obligé de supporté puisque c'est nous la cause de ce bruit* ».

- Concernant la question de répétition des gestes de travail, tout les enquêtés ont confirmé par : « *oui, ils sont répétitives* ». Pour cela, en a abordé la question de la pression de travail et le stress, en a constaté que la plupart des enquêtés souffrent pendant leur travail à causes de ces deux facteurs, Mounir déclare a ce propos : « *Oui bien sur en subit énormément de pression, vu le stress engendré par le manque de moyen, les gardes rapprochées et la charge de travail* ».

Mohand Arab ajoute : « *Lorsque tu travailles avec le social et les autorités tu trouve toujours de la pression et de stress* ».

Par contre Aziz et Abdallah ont répondu par : « *non, je n'ai pas la de pression au travail ni de stress* ».

- En suite, en a traité sur la question de soutien, est ce que le climat de travail est stimulant, les enquêtés ont confirmés cette question par les réponses suivantes; Aziz : « *Le climat et stimulant et le soutien par le directeur* ».

Abdallah : « *Oui chaque un travail leur tache donne un climat stimulant, l'entente entre les travailleurs donne un soutien, si le travailleur stress il va le dépassé temps que il ya de volonté entre l'ensemble* ».

Farid : « *Oui, puisque je travail entre les femmes qui me donne de soutient donc il est stimulant* ».

Djamel : « *Oui ça va je le trouve stimulant, et je trouve de soutient de la part de mes collègues* ».

Hamza : « *Oui ça va il est stimulant. La question de soutient c'est ma mère qu'elle m'encourage* ».

Mohand Arab : « *Oui il est stimulant, le soutient par le personnel* ».

Ali : « *Oui il est stimulant, je trouve de soutient par le directeur* ».

Enfin, Samir : « *Oui il est stimulant puisque on a la volonté, il ya de soutient par les supérieurs* ».

Par contre, les deux enquêtés ont répondu négativement sur notre question, Mounir déclare : « *Non pas de tout, à chaque fois que j'ai une garde je me fais de la peine, plus en est livré à nous même* ».

Avec Naima : « *Non aucun soutient, contraire on déstabilise* ».

- Concernant l'existence d'une relation de confiance et de respect, tout les enquêtés ont la confirmé sauf Naima qui déclare : « *Non, juste avec les infirmières oui, si non les autres il ya aucun confiance* ».
- Nous avons constatés a partir des réponses des enquêtés que leurs travail est valorisé, ainsi que leurs présence dans l'établissement de l'EPH d'Akbou est importante.
- Les tâches des enquêtés sont bien définies, plus une bonne cohésion de l'équipe, avec une direction transparente. Et une réussite au travail, Djamel déclare a ce propos : « *Oui très bien, d'ailleurs il ya des inspecteurs qui sont passé par la et ils ma félicité sur le travail que j'ai réalisé dans l'établissement* ». Puis on a confirmé l'existence des postes pour promotion, et les formations faites par l'établissement aux travailleurs qui ne sont pas capables. Pour avoir arrivé à confirmé la stabilité des travailleurs dans leurs postes de travail.
- Concernant la question de manque au niveau des conditions physiques, organisationnelles, et sociales, qui va intervenir pour réclamer, les réponses des enquêtes sont comme suit ; Aziz : « *J'ai des moyennes qu'il faut donc lorsque je veux avoir une journée de repos l'administration va m'aidé mais dans le cas où je fatigue je démissionne* ».
Abdallah : « *Le conseil médical et l'administration* ».
Mounir : « *C'est l'administration qui va institut des lois et des notes pour rappeler à l'ordre* ». M^{lle} Linda : « *Si j'ai un manque je vais réclamer moi-même* ».
Farid : « *C'est le surveillant général qui réclame* ». M^{me} Naima, Mr Hamza, Mr Ali, et Samir : « *Le chef de cuisine va réclamer* ».
Mohand Arab : « *Moi-même* ».
Farida : « *J'ai aucun manque dans les conditions immatériels, en plus je ne lâche pas mes droits. Dans le cas où je reçois une geste qui me stresse ou un mauvais comportement je réclame* ».
Djamel : « *On essaie de ce calmé premièrement, mais lorsque le manque immatériel nous dépasse je réclame au directeur* ».
- Les moyens de réclamation sont généralement par des écrits, des appels téléphoniques, le face à face par un dialogue, des réunions, Djamel ajoute : « *Par écrits, elles seront transmise au conseil médicale qui se tien chaque année* ».
- Concernant la position du syndicat dans le cas de manque de ces moyens, les enquêtés ont confirmé qu'il est l'avocat des travailleurs, à ce propos Abdallah déclare : « *Le syndicat aide le travailleur avec les revendications et des réclamations, si le travailleur est stressé* ».

dans leur poste le syndicat va réuni avec le directeur pour changer leur poste ou une demande de congé ».

- Le rôle de l'action syndicale est primordial tant qu'il revendique sur les droits de travailleurs, puis il essaie de créer un climat d'ambiance entre les travailleurs, d'ailleurs Djamel déclare : *« C'est d'observé le manque et le réglé, donc on aide le directeur à remarqué le manque, puis il essaie de le réglé ».*

Ali ajoute : *« Il nous informe dans le cas de manque ou de problème ».*

- Concernant les objectifs de la section syndicale face à l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales des travailleurs, c'est de satisfaire les besoins de loisirs avec une création des petites espaces vers comme des jardins à l'intérieur de l'établissement, pour se reposer et soulager, au même temps pour créer des bonnes relations entre les travailleurs. Pour cela Djamel déclare : *« Notre objectif c'est de créer un bon climat de travail et de satisfaire les conditions des travailleurs, et aussi de donner une bonne image pour l'hôpital ».*

- Pour les avantages de la section syndicale pour l'amélioration des conditions de travail, nous avons constatés les suivantes ; c'est d'avoir des bonnes relations avec les travailleurs et ainsi avec le monde extérieur, Djamel confirme à ce sujet : *« Il est très connu sur l'échelle nationale ».*

Avec Abdallah qui ajoute : *« Les avantages de syndicat c'est la recherche de bon climat de travail ».*

Naima aussi souligne : *« Il fait qu'est ce qu'il veut, à la liberté par l'administration ».*

- Concernant les limites de la section syndicale dans l'amélioration des conditions de travail, ils ont déclaré que le manque de budget freine la satisfaction des revendications, à ce propos, Abdallah souligne : *« La difficulté de transmettre les revendications pour l'amélioration de conditions matérielles qui sont la source de difficultés immatérielles ».*

Farid ajoute : *« Malgré le syndicat me soulage mais il ne peut pas faire plus puisque même lui c'est un regroupement des travailleurs comme les autres ».*

En suite Djamel : *« lorsqu'il s'agit d'une mauvaise gestion d'effectif, il est difficile pour le syndicat de changer leur comportement ».*

- Pour les différents moyens utilisés par le syndicat pour améliorer les conditions de travail, nous avons recueilli les informations suivantes ; il utilise les réunions, les affichages, les PV, le dialogue, les grèves, les revendications, Abdallah ajoute à ce sujet : *« Par écrit beaucoup plus, par des réunions, des réclamations soit adressé au directeur ou à la DSP ».*

Djamel nous ajoute : *« La revendication par le dialogue, les réunions, et les grèves ».*

- Après, nous avons interrogés les enquêtés sur la question de pouvoir et de puissance du syndicat, pour confirmé leur existence au sein de l'EPH d'Akbou. Les réponses sont positives, d'ailleurs Abdallâh déclare à ce propos : *« Oui, notre syndicat à un pouvoir de négociation surtout lorsque il est appuyé par des actions syndicales. J'espère que l'action syndicale va apporter une amélioration des conditions de travail matérielles et immatérielles. A ce moment on vit beaucoup d'insuffisances en terme de moyen ce qui engendre un stress permanant au moment de la réalisation des taches ».*

Djamel ajoute : *« Il a un grand pouvoir et une grande puissance, puisque l'UGTA à une grande histoire à raconté. C'est le premier syndicat qui à défendu sur les droits des travailleurs, par contre ces autre syndicat ont trouvé toutes est réglé. Notre obstacle commence au moment de multiparti politique et multi syndical puisque ce mouvement à devisé le peuple algérien. Mais comme même, on essais de régler au moins une moitié de nos problème, surtout les problèmes obstacles ».*

- Pour terminer notre enquête, nous avons ajoutée deux questions concernant toujours l'importance du syndicat l'UGTA, donc a ce propos les réponses des enquêtés sont positives, M Abdallâh déclare : *« On ne peut pas rester son syndicat, leur existence dans l'établissement est obligatoire ».* Mr Samir ajoute : *« Leur existence est essentielle puisque c'est le seul syndicat qui ramène nos droits ».*

Farida aussi souligne : *« Il faut l'existence de ce syndicat dans notre hôpital puisque en ne peut rester travaillé son syndicat ».*

- Notre dernière question c'était ; si on gèle le syndicat, ça sera quoi vos situation au sein de cet établissement ? Et par la, nous avons confirmés nos hypothèses de recherche, puisque d'après les réponses des enquêtés, nous avons constatés que l'existence de syndicat est très obligatoire si non, ça sera une anarchie, Aziz dit a ce sujet : *« en ne peut pas défendre nos droits si en ne fait pas recours au syndicat, Si le syndicat arrête, les travailleurs perdre tout leurs droits ».*

Abdallâh déclare : *« Ça sera une anarchie total si l'établissement reste son syndicat ».*

Linda ajoute : *« On ne peut pas travailler ».*

Farid déclare aussi : *« c'est le syndicat qui a amélioré nos conditions de travail soi matériels ou immatériels ».*

Farida souligne : *« A leur absence ça sera la vie de la jungle ».*

Hamza mentionne : *« On ne peut pas travailler dans les conditions pareilles si le syndicat absente ».*

Mohand Arab a son tour cite : « On ne peut pas travailler son syndicat puisque c'est lui notre avocat ».

Enfin Samir ajoute : « *En va perdre nos droits sur tout si la direction va pensée juste à leur bénéfice et s'intéresse pas à nous comme des personnes* ».

Par contre Ali le directeur de service des activités de santé, explique le cas de l'établissement et celui des travailleurs dans le cas de l'inexistence de syndicat, voilà leur déclaration : « *Il peut fonctionner normale son syndicat mais les travailleurs perdre leurs pouvoir* ».

Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse secondaire

« Outre les conditions du travail, l'action syndicale contribue dans l'amélioration des conditions organisationnelle, et sociales au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou ».

- Nous avons abordé ce thème dans l'objectif de découvrir les autres conditions de travail qui sont satisfais par l'action syndicale, tel que les conditions organisationnelles et sociale. Pour mené cette recherche au but, nous avons commencé d'interrogés les enquêtés sur les relations horizontal, neuf sur deuze (9/12) des enquêtés ont confirmés qu'il ya des bonnes relations horizontal. Par contre trois sur deuze (3/12) des enquêtés trouve une difficulté avec la hiérarchie, Linda femme de ménage avec une ancienneté de dix ans au syndicat déclare : « nous les femmes de ménage personne nous valorise ».

Naima médecine généraliste avec une année d'ancienneté au syndicat ajoute : « Avec l'administration toujours au conflit ».

Puis Djamel chargé de l'inventaire et chef de bureau des moyens généreux avec une ancienneté d'une année au syndicat explique dans cette déclaration : « Il ya des haut et des bas, à moi personnellement lorsque le directeur règle mes affaire et ouvert pour le dialogue, on a une bonne relation ».

D'après l'analyse des avis des enquêtés, nous peuvent dire qu'il ya des bonnes relations hiérarchique entre les postes qui travail dans le même secteur professionnelle.

- Concernant les relations verticales, la majorité des enquêtés ne trouvent pas des problèmes avec les collègues qui travaillent dans le même secteur d'activité, donc ils ont des bonnes relations verticales sauf une enquêté qui trouve une difficulté de ce comporté avec leur collègues de travail, pour cela elle préfère d'être objective avec eux : « Je n'ai pas de relation intime avec mes collègues, c'est une relation de travail seulement » (Naima médecine généraliste avec une année d'ancienneté au syndicat).

- La moitié des enquêté équivalent de six sur deuze (6/12) ont des bonnes relations avec le publique extérieur et avec les malades, l'autre moitié des enquêtés trouve une grande difficulté de ce comporté avec eu, temps qu'il est très agressif lorsque il ne reçoit pas un bonne accueil d'après leurs déclaration, Abdallah comptable avec une ancienneté de vingt ans au syndicat annonce : « Des fois il y a des malades qui ne sont pas satisfaits selon les

moyennes de l'hôpital donc il y a toujours des mécontentes puisque il y a un manque dans l'accueil et le matériel ».

Mounir médecin généraliste avec une année d'ancienneté au syndicat : *« C'est des relations difficiles à gérer vu le stress permanent des patients et leurs accompagnateurs et de plus en plus ils sont plus qu'exigent et dans plusieurs cas ils deviennent agressifs. Cet état de fait est constaté dans tous les services, allant de la simple consultation aux vraies urgences ».*

Naima médecine généraliste avec une année d'ancienneté au syndicat ajoute : *« Ça dupant, il y a des jeunes gens et il ya des reconnaissant, vis-à-vis le comportement temps que je travail avec les hommes, il me faut d'être dure, ce qu'il donne la peur de ces hommes vers moi, mais dans la réalité je ne suis pas dure, c'est juste il faut que je donne ce visage pour qu'ils me respectent ».*

- Concernant les moyens de communications utilisés par les enquêtes, ils ont déclarés ; l'écrit, le fixe, les emails, et le face à face
- La totalité des enquêtés ont confirmés que leurs geste de travail sont répétitive, ce qui engendre le facteur de la pression et de stress. Mais temps que le climat est stimulant, plus le soutien entre les travailleurs de l'établissement, les enquêtés peuvent dépasser cette état.
- D'après les réponses de la totalité des enquêtés, nous avons constaté qu'il ya une pris en charge envers les malades, donc il y a un bon accueil.
- La totalité des enquêtés ont confirmés que leurs travail est valorisé
- Nous avons confirmés d'après la réponse de la totalité des enquêtés ; que les tâches de travail sont bien définies avec une bonnes cohésion de l'équipe, et une transparence de direction ce qui permet une réussite au travail et une stabilité professionnelle, plus l'existence des postes pour promotion et des formations chargé par l'établissement.
- Dans le cas de manque au niveau des conditions organisationnel et sociales, les enquêtés vont faire recours au syndicat immédiatement, temps que c'est lui le défenseur des droits de travailleur, par la nous avons trouvés que l'action syndicale prend ça position face à l'amélioration des conditions organisationnelle et sociales des travailleurs.
- Le rôle de l'action syndicale face à l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales d'après les enquêtés ; c'est de protégé la sécurité des travailleurs, et d'offrir les moyens de loisir au maximum possible pour que le travailleur exerce leur tâche tranquillement.

- Les objectifs de l'actions syndicales face à l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales des travailleurs; c'est de maitre la fin au système libéralise temps que c'est un syndicat socialiste.
- Les avantages de l'action syndicales face à l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales des travailleurs ; c'est que les membres de l'UGTA ont le droit de défendre les intérêts et les droits de travail, plus il a un pouvoir et une puissance remarquable au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou.
- Les limites de l'action syndicale face à l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales des travailleurs ; c'est lorsque la direction ne contient pas avec eu.
- Par la, nous avons constatés l'importance de l'action syndicale dans l'établissement hospitalier d'Akbou. D'après les déclarations des enquêtés, nous avons constatés que la présence de l'UGTA est obligatoire temps qu'elle est le seul revendicateur et défenseur des travailleurs. Si nous défonctionne la tâche du syndicat, ça sera une anarchie totale au sein de l'établissement, où l'administration va pensée à leur gain sans prendre aux considérations les revendications des travailleurs.

Conclusion générale

Conclusion général :

S'interroger sur le rôle de la section syndicale de l'UGTA, notamment, dans l'amélioration des conditions de travail soit matériels ou immatériels des praticiens de la santé à l'intérieur de l'hôpital d'Akbou, 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'organisation publique en Algérie, témoignent sur un passé où, l'organisation 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. Djaghoul. 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.

Toutefois, on note comme l'a souligné MERANI Hacène², 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 organisations 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

¹ Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : www.djazairess.com/fr/lqo/ . Sans n° de page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2018, à 10:31:57)

² Merani, Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne]. Disponible sur : www.djazairess.com/fr/lqo/ . Sans n° de page. Publié dans le Quotidien d'Oran. Consulté le (13/02/2018, à 10:31:57)

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'hôpital d'Akbou 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.

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. Quoique la problématique de l'amélioration des conditions de 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 des conditions de travail particulièrement est plus au moins satisfaisant ; quant à la sécurité au travail, il semble que les conditions sont acceptables. 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 considèrent. En revanche, nous avons pu recueillir des propos significatifs et des informations au prêt de (6/12) des interviewés, qui prouvent que la section syndicale intervient efficacement au sein d'une commission chargée de l'amélioration des conditions de travail, 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 de travail, 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 organisation 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'EPH, pour entreprendre les mesures adéquates, qui garantissent à la fois les intérêts des travailleurs et la pérennité de l'organisation.

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, 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 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* »³.

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'hôpital d'Akbou, qu'en est-il des autres sections au sein d'autres hôpitaux 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 ne 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 ?

³ Tonglet, Benoît. Pour un nouvel esprit syndical. France : L'harmattan, 2004, p.124

liste

Bibliographique

1. Les ouvrages :

1.1. Ouvrage méthodologique :

ANGERS, Maurice. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Alger : Ed. Casbah université, 1996. 381 pages.

BLANCHET Alain et GOTMAN Anne. L'enquête et ses méthodes : l'entretien. Paris : Ed. Armand colin, 2ème éd, 2007.126 pages.

BLANCHET, Alain et all. Les techniques d'enquête en sciences sociales. Paris : Ed. Dunod, 2ème éd, 2000. 197 pages.

BOUALEM Bourouiba, les syndicalistes algériens : leurs combat de l'éveil à l'indépendance, Alger : Co- édition ENAG et Dahlab, 2001.

DEPELTEAU, François. La démarche d'une recherche en sciences humaines. Canada : Ed. De Boeck, 2000. 417 pages.

GAUTHIER, Benoit. Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données. Canada : Ed. Université de Québec 5ème éd, 2009. 767 pages.

GRAWITZ, Madeleine. Méthodes des sciences sociales. Paris : Ed. DALLOZ DELTA, 10ème éd, 2001. 1019 pages.

MACE, Gordon. Guide d'élaboration d'un projet de recherche. Canada : Ed. De Boeck, 2ème éd, 1991. 119 pages.

محمود أيت مدور، الحركة العمالية الجزائرية إبان الحقبة الاستعمارية (1830-1962): بين النضالات الاجتماعية والكفاح التحرري، الجزائر: دار هومة، 2015 . 463. صفحة

QUIVY, Raymond et CAMPENHOUDT, Luc van. Manuel de recherche en sciences sociales. Paris : Ed. Dunod, 1995. 256 pages.

1.2. Ouvrages théoriques

ANDOLFATTO, Dominique et LABBE, Dominique. Sociologie des syndicats. Ed : La Découverte, Paris, 2000. 123 pages.

La liste bibliographique

DE LAUBIER, Patrick. Histoire et sociologie du syndicalisme XIXe -XXe. Paris : Ed. Masson, 1985. 191 pages.

DELAS Jean-Pierre et MILLY Bruno. Histoire des pensées sociologiques. Paris : Ed. Dalloz, 1997. 327 pages.

DJABI, Nasser. Kaidi Lakhdar : une histoire du syndicalisme Algérien. Alger : Ed. Chihab, 2005. 335 pages.

LALLEMENT, Michel. Sociologie des relations professionnelles. Paris : Ed. La découverte, 2008. 121 pages.

MOURIAUX René. Le syndicalisme face à la crise. Paris : Ed. La découverte, 1986. 128 pages.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. Du contrat social. Paris : Ed. ENAG, 1988. 193 pages.

SAINSAULIEU, Renaud. Sociologie de l'entreprise. Paris : Ed. Presses de sciences PO et Dalloz, 2ème éd, 1997. 477 pages.

TONGLET Benoit. Pour un nouvel esprit syndical : du feu et de l'esprit. Paris : Ed. L'Harmattan, 2004. 150 pages.

2. Dictionnaires :

BRUNO Alain, dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd Ellipses, Paris, 2005.

BOUDON Raymond et autres, dictionnaire de sociologie, éd Larousse, Paris, 2003.

3. Web graphie :

3.1. Ouvrages électroniques :

HADDAD Tahar, La naissance du mouvement syndical tunisien, traduction et préface de Mohamed Ben Larbi. Paris : Ed. Hamattan, 2013. Disponible sur : <http://www.librairieharmattan.com>.

LANDRY, Gilles. Le syndicalisme [en ligne]. Montréal : Ed. Lettre en Main, FTQ, 3^e éd, 2011. disponibles sur : www.lettresenmain.com.

LEBARON, Frédéric. La sociologie de A à Z [en ligne]. Paris : Ed. Dunod, 2009, disponible sur : www.dunod.com.

TOURAINÉ, Alain. Sociologie de l'action [en ligne]. Paris : du Seuil, 1965, disponible sur : <http://classiques.uqac.ca/>.

3.2. Articles :

CHIKHI, Saïd, 1984. Le travail en usine [en ligne]. Cahiers du CREAD n° 4, 4ème trimestre. Disponible sur : <http://www.cread.dz/index.php/les-cahiers-ducread.html>. Les cahiers du CREAD, Alger, ISSN 1012-0009, ZDB-ID 8569630. - Vol. 4.1984, Consulté le 10/05/2018.

MERANI Hacène, 2009. Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours [en ligne], disponible sur : www.djazairiess.com/fr/lqo/. Publié dans le Quotidien Oran. Consulté le 13/02/2018.

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. DOI : 10.7202/009543ar. consulté le 16/01/2018.

3.3. Dictionnaires électroniques :

ANTIDOT, RX. www.antidote.info. Septembre 2006, © Druide informatique Inc.

BIBLIOROM, Larousse © 1996. Microsoft Corporation et Liris Interactive.

3.4. Sites web :

CLOUD, FRONT. Partie I : généralité sur le syndicalisme [en ligne]. Disponible sur <https://d1n7iqsz60b2ad.cloudfront.net/>. Consulté le 13/01/2018.

CREST. Une synthèse des grandes théories du syndicalisme [en ligne]. Disponible sur www.uqo.ca/crest/pdf/CEREST02-1.pdf. Consulté le 14/01 /2018.

DICO des définitions. Définition de norme - Concept et Sens [en ligne]. Disponible sur <http://lesdefinitions.fr/norme#ixzz4fdaV34bg>. Consulté le 11/02/2018.

La liste bibliographique

Dictionnaire du droit du travail. Définition Section syndicale d'entreprise [en ligne], disponible sur www.editions-tissot.fr. Consulté le /02/11/2018

INSPQ. Définition du concept sécurité [en ligne]. Disponible sur <https://www.inspq.qc.ca/Centre-collaborateur-OMS>. Consulté le 29/04/2018.

INTERNAUTE, Dictionnaire. Equitable : Définition simple et facile[en ligne]. Disponible sur <http://www.internaute.com/dictionnaire/fr/définition> .Consulté le 09/05/2018.

TRAVAILLER ET SANTE. Définition de l'hygiène au travail [en ligne]. Disponible sur <https://www.travailleursante.fr/Travail.-et-Environnement>. Consultée /04/ 29/2018 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.

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.inersugta.org.

L'UGTA. Note sur l'action syndicale en Algérie. Avril 2013.

L'UGTA. Statut générale de l'UGTA : Règlement intérieur de la section syndicale, Union de la wilaya de Bejaia.

Les annexes

Guide d'Entretien

Annexe n° 1 : Guide d'entretien destiné aux travailleurs d'hôpital d'Akbou

AXE I : Les caractéristiques de la population d'étude

1. genre
2. Âge
3. Poste occupé
4. ancienneté
5. Situation matrimoniale

AXE II : L'action syndicale et l'amélioration des conditions du travail

1. Comment est-il le mouvement syndical dans votre organisation ?
2. Comment évaluez-vous les actions collectives menées par le syndicat ?
3. Comment évaluez-vous les manifestations faites par l'action syndicale ?
4. Comment évaluez- vous les grèves faites par l'action syndicale ?
5. Décrivez- moi la manière de négociation pris par le syndicat ?

Axe III : l'action syndicale et l'amélioration de conditions matérielles des travailleurs au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou

1. Comment trouvez-vous l'espace de travail selon la ; surface, éclairage, climatisation, outil, équipement, etc. ?
2. Avez-vous de transport personnel ?
3. Avez-vous un service de restauration ?
4. Comment trouvez-vous cette restauration ?
5. Vous dites quoi sur le prix de repas ?
6. Dans le cas où vous utilisez des produits nocif pendant le travail, avez-vous des moyens de protection ?
7. Quelle est le volume d'horaire de vos journées de travail ?
8. Vous faites comment pour la répartition des tâches ?
9. Avez-vous un travail chargé ?
10. Vous trouvez comment vous outil informatique ?
11. Dans le cas de manque de matériel, qui réclamé et comment ?
12. Quelle est la position du syndicat dans ce cas ?

13. Comment pouvez-vous évaluez vos conditions matérielles de travail ?
14. Quel est le rôle de l'action syndicale face à l'amélioration de vos conditions de travail ?
15. Quels sont les objectifs du syndicat face à l'amélioration de conditions de travail ?
16. Quels sont les avantages de l'action syndicale face à cette amélioration ?
17. Quelles sont les limites de l'action syndicale face à cette amélioration ?

Axe IV : l'action syndicale et l'amélioration des conditions organisationnelles et sociales de travailleurs au sein de l'établissement hospitalier d'Akbou.

1. Vous trouvez comment vos relations horizontales ?
2. Vous trouvez comment vos relation verticale ?
3. Vous trouvez comment vos relation avec le publique extérieur ?
4. Décrivez-moi vos moyens de communication ?
5. Avez- vous de bruit au travail ?

Expliquez

6. Vos gestes de travail sont-elles répétitives ?
7. Trouvez-vous de la pression et de stress élevé pendant le travail ?

Expliquez.....

8. Trouvez-vous le climat de travail stimulant et de soutien qui permet a réaliser les tâche de travail malgré le stress ?

Expliquez

9. Est-ce qu'il y a une pris en charge satisfaisant envers les malades ?

Expliquez.....

10. Est-ce que votre travail est valorisant ?

Expliquez.....

11. Trouvez-vous que les tâches sont bien déterminées ?

12. Trouvez-vous une existence de bonne cohésion d'équipe de travail ?
13. trouvez-vous la direction est transparente ?
14. avez-vous une réussite au travail ?
15. il y a-t-il une politique de promotion au sein de votre établissement ??
16. trouvez-vous que l'organisation envoi les travailleurs pour faire une formation ?
17. est ce que votre travail est stable ?
18. dans le cas de manque au niveau des conditions organisationnelles et sociales de travail, qui réclamé et comment?
19. où la position de l'action syndicale dans ce cas ?
20. quel est le rôle de l'action syndicale face à l'amélioration des conditions physique, organisationnelles, et sociales ?
21. quels sont objectif de l'action syndicale face à cette amélioration ?
22. quels sont les avantages de l'action syndicale face à cette amélioration ?
23. quels sont ces limites face à cette amélioration ?
24. comment trouvez-vous le pouvoir et la puissance de votre syndicat au moment de revendication ?
25. est ce que l'existence du syndicat est importante dans cet hôpital ?
- Comment ?.....
26. si on gèle le syndicat, ça sera quoi votre situation ?