

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Mémoire de fin de cycle**

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

**Thème :**

**L'interaction socioprofessionnelle entre syndicat-  
administration dans une entreprise publique**

**Le cas pratique : NAFTAI GPL (Unité de Bejaia).**

**Réalisé par :**

**M<sup>elle</sup> KARA Sabrina**

**M<sup>elle</sup> KEBACHE Hanane**

**Encadré par :**

**Mr. ZERROUK Ahcene**

**Session : juin 2014**

# **Remerciement**

*Tout travail de recherche n'est jamais totalement l'œuvre d'une seule personne, à cet effet, on tient à exprimé notre remerciement à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce travail.*

*Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et notre remerciement au bon dieu qui nous a donné la volonté, la patience, le courage et le savoir pour réaliser ce modeste de travail.*

*Nous remercions également notre encadreur Mr ZERROUK Ahcene qui nous à apporté son soutien et son courage.*

*Ainsi, nous remercions l'ensemble du personnel de l'entreprise **NAFTAL** de Bejaia de nous avoir accueilli, plus particulièrement Mr KARA MUSTAFA pour son chaleureuse accueilles et ses conseils durant la période de notre stage pratique.*

*Sans oublier on tient à remercier Mr ACHOUR Abdel Hamid pour son aide et son encouragement moral et matériel.*

# Dedicace

## ✓ *Je dédie ce travail.....*

- ✓ A la mémoire de mes grands parents paternel, **Alloua et Ouardia**, à la mémoire de ma grand- père maternelle, Qui ont été toujours dans mon esprit et dans mon cœur, je vous dédie aujourd'hui ma réussite. Que Dieu, le miséricordieux, vous accueille dans son éternel paradis. Et sans oublier ma grande mère maternelle, **Zahra**, que dieu la garde pour moi.
- ✓ A celui qui est toujours présent, qui m'a appris le sacrifice et les valeurs de noble de la vie, à celui qui m'a soutenu en toute circonstance
  - ❖ Mon père « **Saïd** » que j'aime
- ✓ A la femme la plus belle à mes yeux, à celle qui m'a soutenu à tout moment et grâce à elle je n'ai jamais manqué de volonté et motivation
  - ❖ Ma mère « **Malika** » que j'adore
- ✓ A celle qui m'ont donné le bonheur et amour mes sœurs : **Samira, Kenza, chanaiz**
- ✓ A celui que j'adore mon petit frère **Mokrane**
- ✓ A mon futur mari « **Hakim** » pour son soutien moral et matériel, sans ton aide et sans tes encouragements ce travail n'aurait vu le jour
- ✓ A tous mes oncles et tantes ainsi que leurs familles
- ✓ A mon binôme **Hanane** et toutes sa familles
- ✓ A mes futur beaux- parents, **mohand-arabe** et **Malika**, que dieu vous garde
- ✓ A mes futur beaux frères et sœurs ainsi leurs enfants
- ✓ A mes copines : **Amina, Katia, Samira, kahina**
- ✓ A tous mes amis de fin d'étude master 2 sociologie du travail et des ressources humaines
- ✓ A tous ceux que j'aime, à tous ceux qui m'aiment, je dédie ce travail

Sabrina

# Dedicace

✓ *Je dédie ce travail.....*

- A l'homme de ma vie, mon exemple éternel, mon soutien moral et source de joie et de bonheur, celui qui s'est toujours sacrifié pour me voir réussir mon père « **Mohamed** »
- A la lumière de mes jours, la source de mes efforts, la flamme de mon cœur, ma vie et mon bonheur ; maman que j'adore « **Djamila** »
- Aux personnes dont j'ai bien aimé la présence dans ce jour, à tous mes frères et mes sœurs, mes neveux et mes nièces, ma belle-sœur, mes beau frères
- Ainsi à tous mes oncles et tantes, cousins et cousines. Aussi à la mémoire de ma grand-mère que j'aime beaucoup « **Yamina** » que dieu t'accueille en son vaste paradis. Ainsi qu'à ma grand « **Hadda** » que dieu la garde
- A ma binôme **SABRINA**, et toute sa famille, Aux personnes qui m'ont toujours aidé et encouragé, qui étaient toujours à mes côtés, et qui m'ont accompagné durant mon chemin d'études supérieures, à mes collègues d'études, mes copines : **Lydia, Sonia, micha, assia** et sans oublier **Lola**

*Hanane*

# **LA LISTE DES ABREVIATIONS**

Liste des abréviations :

| <b>Lista des abréviations</b> | <b>significations</b>  |
|-------------------------------|--|
| <b>UGTA</b>                   | Union Générale Des Travailleurs  |
| <b>UGSA</b>                   | Union Générale Des Syndicats Algérien  |
| <b>FLN</b>                    | Front De Libération National   |
| <b>SIT</b>                    | Syndicat International Du Travail  |
| <b>SNAPAP</b>                 | Syndicat National Autonome Du Personnelle  |
| <b>SAP</b>                    | Syndicat Autonome Des Paramédicaux   |
| <b>CNAPEST</b>                | Conseil National Autonome Des Professeurs de L'enseignement<br>Secondaire et Technique |
| <b>SNAPSY</b>                 | Syndicat National Algérien des Psychologues  |
| <b>PPA</b>                    | Parti de Peuple Algérien   |
| <b>CGT</b>                    | Confédération Générale du Travail  |
| <b>CGTU</b>                   | Confédération Générale du Travail  |
| <b>FSM</b>                    | Fédération Syndical Mondiale   |
| <b>MSAC</b>                   | Le Mouvement Syndical Algérien Contemporaine   |
| <b>SNOSP</b>                  | Syndicat National Des officiers de la santé publique                                   |
| <b>APN</b>                    | Assemblée populaire national   |
| <b>CNFT</b>                   | Commission national des femmes travailleuses   |
| <b>GPL</b>                    | Gaz Pétrole Liquéfiée  |

# **SOMMAIRE**

# Sommaire

## Introduction

### Partie théorique

#### Chapitre 1 : Le cadre méthodologique de recherche

|   |    |
|---|----|
| 1- Les raisons de choix du thème.....     | 04 |
| 2- Les objectifs de la recherche.....     | 04 |
| 3- La problématique.....                  | 05 |
| 4- Les hypothèses.....                    | 11 |
| 5- Les définitions des concepts clés..... | 12 |
| 6- La démarche méthodologique.....        | 14 |
| 7- L'échantillonnage.....                 | 18 |
| 8- Les difficultés rencontrées.....       | 19 |

#### Chapitre 2 : Historique du mouvement syndical au monde

|  |    |
|--|----|
| 1- L'origine et historique du mouvement syndicaux..... | 20 |
| 2- Les deux modèles du syndicalisme.....               | 22 |
| 3- Le syndicalisme et classe sociale.....              | 24 |
| 4- Le syndicalisme contemporain.....                   | 26 |
| 5- La section syndicale d'entreprise.....              | 27 |
| 6- La liberté des syndicats.....                       | 28 |
| 7- L'efficacité des syndicats.....                     | 30 |

#### Chapitre 3 : Entreprise et origine de mouvement syndicale en Algérie

|  |    |
|--|----|
| 1-Syndicat et classe ouvrière.....                         | 32 |
| 2- La naissance du mouvement syndical algérien.....        | 32 |
| 3 - Les syndicats autonomes.....                           | 41 |
| 4 - La place des femmes dans l'UGTA.....                   | 43 |
| 5 - Les fondements et les structures de l'UGTA.....        | 44 |
| 6 - Quelques dates dans la vie de l'UGTA.....              | 50 |
| 7 Les objectifs économiques et sociaux de l'UGTA.....      | 52 |
| 8- L'entreprise algérienne.....                            | 54 |
| 8.1- La naissance des entreprises publique en Algérie..... | 54 |
| 8.2- L'essor des entreprises privé en Algérie.....         | 55 |
| 8.3- Quelques perspective que l'état à vissé.....          | 57 |
| 8.4- L'historique du secteur hydrocarbure en Algérie.....  | 59 |

### Partie pratique



## **Chapitre 4 : Présentation et Analyse des résultats**

### **Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil NAFTAL :**

|   |    |
|---|----|
| 1- NAFTAL, filiale de SONATREACH.....                         | 60 |
| 2- Situation géographique. ....                               | 61 |
| 3- La nature juridique de NAFTAL. ....                        | 61 |
| 4- L'offre de NAFTAL.....                                     | 62 |
| 5- Les moyens de NAFTAL.....                                  | 64 |
| 6- Les missions et les objectifs de NAFTAL. ....              | 67 |
| 7- Présentation de la section syndicale de l'entreprise. .... | 68 |
| 8- Missions et objectifs de la section syndicale. ....        | 68 |

### **Sections 2 : Analyse et interprétation des données :**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 1- L'analyse des résultats. ....     | 70 |
| 2- Vérification des hypothèses. .... | 86 |

**Conclusion**

**Liste bibliographique**

**Les annexes**

# **INTRODUCTION**

### **Introduction**

De nos jours, il est difficile de retracer dans la distinction ou l'opposition que la sociologie contemporaine établit entre ce qu'elle appelle la société moderne et la société traditionnelle, puisque cette distinction entre deux types extrêmes de la société forme le fond de scène d'une bonne partie de la sociologie, dont on trouve un milieu naturel et un milieu technique. C'est précisément dans un milieu naturel que vie et s'organise la société traditionnelle, par contre le milieu technique interpose entre l'homme et la nature un réseau de machines, de techniques complexes, de connaissances, et d'objets fabriqués, transformés, et adaptés.

Toutes les sociétés assignent une place centrale au travail, qui est une activité déployée pour un objet précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort contre une rémunération dont le but est de contribuer à une production des biens et des services. Donc le travail occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humains. Il est la source d'insertion sociale, de développement personnel, de reconnaissance du rôle sociale, de construction de richesse, d'identité et aussi un facteur d'émancipation et d'autonomie, le cas des sociétés occidentales dans leur dynamique au cours de l'histoire et le présent de toutes les sociétés en émergence. Tandis que la société algérienne est sur tous les plans et dans les domaines dans sa structure verticale et horizontale, une société en transition au plan politique en transition vers la démocratie, sur le plan politique en transition vers la société de consommation sur le plan économique, en transition vers la culture de masse dans le domaine culturel, en transition vers la rationalisation des comportements sociaux sur le plan social. Après s'être transformé physiquement et matériellement, ne s'est défait de sa prudence séculaire devant les bouleversements de toute nature, chose qui a provoqué de nouveaux espaces de liberté et de négociation après la chute du bloc de l'est, Ce qui a mené à

l'apparition de nouveaux groupes sociaux modernes dans une société traditionnelle, comme les partis politiques, les associations et les syndicats.

Ces derniers qui représentent le thème de notre recherche est un phénomène social qui mérite d'être étudié et analysé profondément, chose que nous engagerons de faire dans une entreprise économique publique qui est (NAFTAL), en suivant le plan suivant :

Le premier chapitre intitulé ; le cadre méthodologique de la recherche, on a présenté dans ce chapitre l'aspect méthodologique de notre travail, commencent par les raisons et les objectifs du choix de thème, l'élaboration de la problématique, la formulation des hypothèses jusqu'à la définition des concepts clés, la méthode et la technique utilisé, le choix de l'échantillon et les difficultés rencontrés.

Le deuxième chapitre intitulé ; l'historique de mouvement syndicale au monde, les deux modèles du syndicalisme, le syndicalisme contemporain, la section syndical d'entreprise, la liberté des syndicats et l'efficacité des syndicats.

Le troisième chapitre intitulé ; l'entreprise et l'origine de mouvement syndical en Algérie, on a présenté le syndicalisme pendant la guerre de libération nationale, le syndicalisme après l'indépendance, le mouvement syndical Algérien contemporain, les syndicats autonomes, la place des femmes dans l'UGTA, les fondements et enfin les structures de l'UGTA et les objectifs économique et sociale de l'UGTA

Le quatrième chapitre intitulé ; le cas pratique, on a divisé en deux sections :

- la présentation de l'entreprise d'accueils NAFTAL, on a présenté son historique, ses missions et ses objectifs, ainsi on a présenté l'analyse et l'interprétation des données.

- l'analyse des données, l'interprétation des résultats et la vérification des hypothèses.

# **PARTIE THEORIQUE**

# **Chapitre I**

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

### **1- Les raisons de choix du thème**

Indépendamment de tous jugements de valeur, nous pouvons distinguer deux raisons essentielles qui ont motivées le choix de notre sujet d'étude; l'une est subjective et l'autre objective.

La raison subjective se résume tout simplement à notre curiosité de découvrir le monde du syndicat, d'identifier les modes d'interaction socioprofessionnelles entre administration et syndicat dans l'entreprise publique algérienne.

La raison objective s'articule autour de la volonté de connaître, comment le syndicat appréhende les situations de conflit, et comment les gèrent-ils ? De savoir le rôle et le statut du syndicat au sein de la société Algérienne.

### **2- Les objectifs de la recherche**

- Déterminer l'impact de la présence du syndicat dans la vie sociale.
- Connaître la réalité des syndicats Algériens, de voir si vraiment ils sont créés dans le but de défendre des intérêts collectifs des travailleurs, ou bien, pour des privilèges personnels.
- Définir le type de la relation entre administration et représentants des travailleurs.



### 3- La problématique

Au lendemain de l'indépendance nationale, le pays à hériter une situation économique désastreuse. L'appareil productif en panne, main d'œuvre non qualifié ; ni paysanne ni ouvrière, absence de ressources financières, manque du savoir faire, taux de chômage très élevé de la population active....etc. Face a cette réalité, une nouvelle orientation de la politique économique du pays fut adopter par les pouvoir publics, en entreprenant un développement planifié, accompagné par la récupération graduelle mais systématique des ressources naturelles ainsi que tout le patrimoine productif du pays. Cette démarche consiste à développer et fructifier toutes les potentialités productives du pays, dans le cadre de la politique de nationalisation. Une économie dirigée, basé sur la rente pétrolière, consolidant ainsi le monopole exclusif de l'état et l'orientation de l'appareil productif vers une stratégie de l'industrie industrialisant. Cela a permis à une vague importante de la population active en chômage, de faire son éruption dans le monde du travail (secteur productif industriel), sans aucune qualification, ni identité ouvrière. Le discours politique de l'époque baser sur une idéologie socialiste, fait du travailleur un associer avec l'état; l'ouvrier avec sa force de travail et l'état par les moyens de production « société national ». La main mise de l'état sur le processus de production apparait avec force, a chaque initiative visant l'organisation des travailleurs. Le concept syndicat, durant cette époque était incompatible avec la logique de l'état, d'ailleurs, la charte et code de la gestion socialiste des entreprises évoque le concept de « l'assemblée des travailleurs », sous tutelle de la seule organisation UGTA, pour y adhérer ou être membre, il faut être militant du parti unique. Les syndicalistes formés lors de la colonisation ont été récupère, pour certains d'entre eux, pour occuper des postes de responsabilité politique, de ce fait, écarter du mouvement syndical.

Sous l'effet du choc pétrolier des années quatre-vingt, et face la crise financière du pays, l'Algérie s'engage dans des réformes économiques, pour parler, pour la première fois, de l'économie du marché et d'entreprises nationales, sans pour autant préparer le travailleur à ces changements. Les mutations politiques et économiques du pays ont fait apparaître une nouvelle forme de revendications. Une certaine organisation des travailleurs fait formes avec de nouvelles exigences liées aux problèmes socioprofessionnels. Les réformes ayant touché les relations de travail par le nouveau code du travail (relation de travail, le régime des retraites, le syndicat, le comité de participation, le droit à la grève, les maladies et accident de travail ....etc.). Néanmoins, l'implication du syndicat dans les événements politiques, à fait de lui, un élément qui joue le rôle de la recherche des équilibres voir des compromis entre les travailleurs et l'état. Ce nouveau rôle ne permet certainement pas l'émergence d'une élite syndicale dévouer à la lutte au coté des travailleurs pour l'amélioration des conditions de travail. Ceci à contribuer à l'étouffement des nouvelles structures syndicales dans le cadre du pluralisme syndical.

Depuis une vingtaine d'année, la mondialisation a été évoqué à tout propos comme une donnée à la fois nouvelle, irréversible et s'imposant à tous ; la mondialisation qui est un processus multiformes et probablement ancien même si ses formes varient dans le temps liées aux évolutions des différentes sociétés. nous vivons dans une économie en mondialisation et non dans une économie mondialisée, car ce phénomène est une évolution « la mondialisation est une évolution qui tantôt s'accélère, tantôt ralentit en empruntant des formes diverses »<sup>1</sup> , on peut listé les quatre dimensions majeurs du processus de ce dernier comme la dimension commerciale, le cas de l'Algérie à partir de 1994 avec le plan d'ajustement dont on trouve les échanges internationaux qui représente un énorme volume et jouent un rôle très important pour les principes

---

<sup>1</sup> -BARBUSSE Beatrice et G. Dominique, *La société en fiche*, Edition Ellipse, Paris, 2005, p 378.

économiques national, la dimension productive qui est une partie importante de la croissance, la dimension financière très largement dérèglementée depuis la fin des années 1970, et de nos jours dans notre pays le système monétaire et financier international fonctionne à une échelle globale, enfin la dimension socioculturelle à travers la tendance à l'homogénéisation des systèmes de valeurs et de mode de vie, la mondialisation ne concerne pas les seules activités économiques (production, échange et financement), elle s'inscrit dans l'histoire sociale, elle renvoie aux conditions et aux règles de vie collective, aux systèmes de valeurs et aux normes et règles sociales.

Pour K. Marx « le fonctionnement de l'économie repose sur les rapports de propriété entre les classes dont les dépendants, l'organisation de la production, la répartition des richesses, les échanges, la consommation, la satisfaction des besoins »<sup>1</sup>. ce que nous constatons dans les changements économiques et sociaux dans l'Algérie des années 1990, il s'agit de rapports d'exploitation économiques, le fruit du travail des uns est plus au moins largement accaparé par les autres, le système économique actuel dont le mode de régulation fondamentale et la coordination sont assurés par le libre jeu de marché selon le principe de l'offre et de la demande; contrairement à l'économie dirigée de l'Algérie après l'indépendance la prise de la décision est décentralisée et par nature entre les mains de chacun des acteurs. Les logiques économique et les stratégies sectorielle le cas de notre pays après l'ouverture de son marché qui semblent être les éléments essentiels voir incontournable de tout développement du pays, sont marqués par des caractères dialectique relevant de l'existence d'un milieu défavorable d'une part, de l'existence de volants inextinguible de dépassés les contraintes de ces milieux défavorables, d'autre part ce milieu est délimité par deux types de contraintes. Les contraintes financière, c'est à dire les investissements, les multi national 1994. Leurs amortissement et le

---

<sup>1</sup>-BARBUSSE Beatrice, op.cit., p 20.

remboursement de la dette et la contrainte de la gestion, c'est-à-dire ; l'instauration d'une gestion capable de réaliser l'équilibre financier interne et externe.

En plus de cette évolution, notre pays a connu une ouverture remarquable dans les libertés des individus et des groupes, partie politique, associations, syndicats...Ets. Ces derniers qui ont fleurés pratiquement dans tous les secteurs, notamment économique, malgré la domination chronique de l'UGTA et l'émergence du secteur privé. Rien empêche le contre-pouvoir existe dans la culture institutionnel de l'Algérie contemporaine, et bien sûr avec l'apparition de nouveau conflits du travail.

En générale les entreprises regroupent plusieurs catégories des travailleurs, le salarié loue sa force de travail à l'employeur en échange d'une rémunération qui peut être supérieur ou inférieur à sa tache de travail, ce qui engendra une mauvaise régulation entre les acteurs professionnels. Ces conflits sont double, d'une part, entre ceux qui produisent les choses et ceux qui n'en produisent pas et d'autre part, a l'intérieure des deux groupes a chacun selon son travail, «ces conflits ne sont pas uniquement matériels mais se traduisent également par des luttes dans la représentation »<sup>1</sup>.

Dans certaines entreprise algérienne, on trouve des salariés qui travaillent dans des conditions pénible, peu gratifiantes, mal payés, un manque d'hygiène et de sécurité qui conduisent à des maladies professionnel, pour cela les travailleurs ont recours à se constituer sous la convention de la loi 90/14 en organisation syndicales a l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux. Le syndicalisme présente un aspect juridique et un aspect sociologique, un syndicat réunit un certain nombre d'individus qui comptent obtenir plus de résultats en se groupant qu'en restant isolés « le syndicats se définit comme un

---

<sup>1</sup> -HENNI Ahmed, *Le cheikh et le patron*, Alger, 1993, p 41.

groupement de personne constitué suivant les prescriptions légales pour la défense permanente d'intérêts professionnels »<sup>1</sup>.

Le syndicalisme est le rouage essentiel de la vie économique et sociale de l'entreprise algérienne, car sa petite histoire la prouve, d'ailleurs elle se confond avec les mouvements issus du monde ouvrier qui était une conséquence de la révolution industrielle, arrivant à l'apparition du système de corporation qui monopolise, avec l'accord du pouvoir public, l'embauche, l'agrément et la formation, donc ce même syndicalisme est devenu un thème d'actualité dans notre société.

Le syndicalisme est d'abord une défense collective d'intérêt qui ne sont pas seulement économiques mais qui ont toujours un fondement économique ou professionnel « le syndicalisme n'aurait pas existé s'il n'avait pas été avant tout une défense collective des salaires, de l'emploi et des conditions de travail, pour empêcher les employeurs d'imposer à des salariés isolés des conditions draconiennes d'emploi et rémunération »<sup>2</sup>. Les syndicats ont été une grande force pour l'humanité et la démocratisation du capitalisme, car ils équilibrent le pouvoir des employeurs issu du fait qu'ils possèdent le capital et maîtrisent la production. Ces derniers sont une importante source de dignité humaine dans le milieu du travail, et une force plus vaste pour la justice économique et d'une certaine façon, facilitent le fonctionnement du marché du travail. Au lendemain de l'indépendance l'Algérie contemporaine a connu un développement économique et structurelle remarquable ce qui a mener la classe prolétaire à s'organiser pour se défendre et défendre les organisations, ce qui a pousser les autorités algérienne a créé et reconnaître l'UGTA comme le seul et unique syndicat algérien, crée le 24.02.1956. Par contre les travailleurs algériens avaient

<sup>1</sup> - R.COULTEAU, *Législation sociale*, 2<sup>ème</sup> Edition, Dunod, Paris, 1963, p 20.

<sup>2</sup> - TOURAIN Alain, *Syndicalisme et mouvements ouvrier*, Edition Seuil, Paris, 1974, P 222.

auparavant milité dans les syndicats existants tels que la confédération générale du travail.

Après les événements de 1988 et l'ouverture démocratique et économique, la société algérienne assiste à l'apparition d'autres organismes de défense des salariés de l'état et du privé dans tous les domaines économiques, le cas de « NAFTAL » qui est une entreprise qui a pour mission principale la distribution et la commercialisation des produits pétroliers et raffinés sur le marché national.

Pour mieux comprendre ce phénomène du « le syndicalisme », nous avons élaboré notre problématique qui consiste à trouver des réponses aux questions suivantes:

-Quelle est l'impact de la présence d'une culture et d'une stratégie de l'interaction socioprofessionnelle syndicat-administration sur la gestion des situations conflictuelles dans une entreprise publique?

Et pour cela, par rapport à ce qui précède, notre problématique majeure dans ce travail, nous incite à poser ces questions spécifiques:

-quelle est la relation entre l'existence d'une culture syndicale et la gestion d'une entreprise ?

-quelle est le rôle des interactions socioprofessionnelles dans le traitement des situations conflictuelles dans une entreprise?

-quelle est l'impact de la présence du syndicat sur l'existence d'une culture institutionnelle?

### 3 – Hypothèses :

Selon François Dépelteau, l'hypothèse est une réponse provisoire à la question de départ, issu de la théorie dans une démarche hypothético-déductive, cette réponses provisoire sera corroboré ou falsifiée lors de la prochaine étape de la démarche scientifique »<sup>1</sup>.

Pour répondre à la question de recherche, on a proposé trois réponses provisoires qui sont : « des propositions de réponses à la question posée ».<sup>2</sup>

Notre recherche s'appuie sur les hypothèses suivantes :

- a- La culture syndicale représente un support social dans la détermination de la nature de gestion d'une entreprise.
- b- Le traitement des situations conflictuelles dépend de la nature des interactions socioprofessionnelle dans l'entreprise.
- c- L'existence d'une culture institutionnelle est déterminée par la présence d'une structure syndicale au sein d'une entreprise.

---

<sup>1</sup> - DEPELTEAU François, *La démarche d'une recherche en science humaines*, Edition de Boeck, Canada, 2000, p 162.

<sup>2</sup> - GRAWITZ Madeline, *Méthode des sciences sociales*, 11<sup>ème</sup> Edition, Dalloz, paris, 2001, p398.

#### 4 – Définition des concepts clés:

Le concept est un élément très important dans toute recherche, car il organise la réalité en retenant les caractères significatifs.

**Les concepts à définir sont :**

**a) Le syndicat :**

«Est une structure revendicatif qui a pour mission défendre les intérêts moraux et matérielle des travailleurs, s’organises se base de statu et règlement de l’UGTA, notamment la loi 90/14 »<sup>1</sup>.

**b) Situation conflictuelle :**

« Ensemble d’éléments important, appartenant à plusieurs « contexte » qui caractérisent et définissent pour un ensemble de personnes en tension et ou en hostilité, l’environnement restreint dans le quelle elles se trouvent. Le manager doit analyser et neutraliser les conflits, nos formations apportent des méthodes d’analyses et de résolution de ces conflits adaptées au différents cas rencontré »<sup>2</sup>.

La situation conflictuelle « le concept provient du marxisme qui observe la société comme lieu de conflit permanents entre les classes sociales dont les intérêts sont contradictoires ».<sup>3</sup>

**c) La culture institutionnelle :**

« La notion de la culture institutionnelle désigne, quant à elle, un ensemble de production et de significations auxquelles s’identifient ou s’opposent des

<sup>1</sup> - GRAWITZ Madeleine, *lexique de la science sociales*, 7<sup>ème</sup> Edition, Dalloz, paris, 2000, p 386.

<sup>2</sup> - <http://www.enov-formation.com/tag-86/> mot clé-situation conflictuelle. Le 11/03/2014 à 11h06.

<sup>3</sup> - MOULAJANI Akbar, *Dictionnaire de sociologie contemporaine*, 1<sup>ère</sup> Edition, Zagros, Paris, 2004, P 163.



acteurs d'une institution. Elle est l'unité de changement la plus complexe d'une situation de formation »<sup>1</sup>.

- **Définitions opérationnelles :**

- d) La structure syndicale :**

La structure syndicale c'est la composition sociale des personnes élu par l'ensemble des travailleurs au sein de l'organisme, généralement elle se fait selon des textes réglementaires prévus par la loi 90/14.

- e) Support social :**

C'est une force sociale d'origine professionnelle, présente pour aider les travailleurs à gérer leurs carrières.

- f) Interactions socioprofessionnelles :**

C'est la réaction réciproque, un échange entre deux entités sociales qui exerce une activité, ayant en commun des caractéristiques professionnelles et sociales dans un milieu du travail.

- g) La culture syndicale :**

La réalité est que la culture syndicale change rapidement, le marché de travail évolue et les syndicats voient arriver dans leurs rangs de nouvelle génération des travailleurs avec des intérêts différents. Ces nouveaux travailleurs se voient accueillis et écouter, et leurs intérêts bien représenté, la culture syndicale est socialement partagée par des quantités de connaissances et des qualités de pratique inégale dans la société. Donc, c'est un ensemble de valeur d'habitudes et de traditions propre au syndicat dans une entreprise.

---

<sup>1</sup> -COLLETTE Mvoto Meyong, *culture institutionnelle et apprentissage en ligne en Afrique*, Université d'Ottawa, CANADA, 2000, P 52.

## 5 - la démarche méthodologique :

**La pré-enquête :** « Est une phase de terrain assez précoce dont le but essentielle est d'aider à construire une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soit valides, fiables, renseignés, argumentées et justifiées. La pré-enquête permet de fixer en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ces hypothèses »<sup>1</sup>.

Dans les recherches scientifiques, cette pré-enquête est une phase indispensable et très importante, à laquelle il faut recourir, car elle nous permet d'explorer le terrain et nous aide à éclairer l'ambiguïté du thème et les difficultés qui peuvent limiter la recherche.

Notre pré-enquête à débuter le 05/01/2014 terminé au mois de mars 2014. Ces mois étaient bénéfiques, pour mieux connaître le terrain ainsi que la population d'étudiée, voir sa fonction dans « GPL »NAFTAL, où on a acquit un ensemble d'informations très importants.

Nous avons étaient accueillis dans le département des ressources humaines, qui a son tour nous a présenté la population concernés « les syndicalistes ».

Durant cette période de pré-enquête, on a effectué des entretiens avec cette population, où on a abordé le sujet ; la relation entre syndicat et administration au sein d'une entreprise NAFTAL, on a réalisé quelques entretiens avec huit (08) syndicalistes et parmi eux le chef de personnel qui est un ancien syndicat.

C'est évident que la méthode de recherche est déterminée en fonction de la nature de notre objet d'étude. Toute recherche scientifique est caractérisée par

---

<sup>1</sup> - ACTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations*, Edition Macintosh, Montréal, 1987, P 37.

une méthode et les techniques qui guident et orientent le chercheur vers la réalisation et la concrétisation des objectifs auxquels elle est destinée.

### **5-1 Le choix de la méthode:**

« La méthode est constitué d'un ensemble de règles, qui dans le cadre d'une science donnée, sont relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiées en tant tels. Elle se traduit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche »<sup>1</sup>.

Nous avons constaté durant notre recherche que le choix de la méthode est déterminé par la nature et la sensibilité du thème, ce dernier nous a imposé de travailler avec la méthode qualitative, parce que cette analyse est adéquate à l'étude d'un nombre très réduit de syndicalistes dans l'entreprise, et aussi, dans cette enquête on a étudié un échantillon restreint par rapport à la population choisi par l'étude, notre objectifs ici c'est la compréhension du phénomène tel qu'il est.

### **5-2 La technique utilisée :**

La technique est comme la méthode, une réponse à un « comment ? ». C'est un moyen d'atteindre un but, mais qui se situe au niveau des faits ou des étapes pratiques « la technique est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et un moment précis de la recherche, cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée »<sup>2</sup>.

Dans toutes les recherches scientifiques, il est indispensable de cibler des techniques de recherche correspondantes à la taille de l'échantillon choisi, à partir de là comme nous l'avons souligné précédemment, nous avons adopté pour la méthode qualitative, les données à recueillir sous formes d'opinion, nous

<sup>1</sup> -ACTOUF Omar, op cites, P 27.

<sup>2</sup> - Ibid, P 68.

amènerait à utiliser deux techniques de recherche, l'observation et l'entretien semi directif, c'est pour cette raison; la taille de notre échantillon est restreinte et pour avoir des résultats fiable, nous devons participer au déroulement de l'enquête par l'entretien semi directif, pour faciliter l'expression des enquêtés visés par l'étude, où les questions qui sont posées au départ, sont des questions claires, simples et précises.

- **L'observation :**

Elle se définit comme « la considération attentive des faits afin de les mieux connaître et de collecter des informations à leur propos. Toutes fois, l'observation peut prendre des formes différentes et s'exercer dans des contextes différents »<sup>1</sup>, parmi les diverses techniques de la sociologie, l'observation est celle qui implique la proximité physique la plus durable et la gamme la plus diversifiée de conduite, d'interactions et de méthodes.

Notre observation est directe qui à durer plus d'un mois, nous a permis de voir le fonctionnement de la section syndicale et les différentes relations qui peuvent existé entre l'administration et les syndicalistes, on à observer leurs comportements non verbal, les gestes, les mimiques...Etc.

- **L'entretien :**

L'entretien revêt des processus fondamentaux des communications et d'interaction humaine, il engage deux personnes en vis-à-vis. A ce titre il ne peut être considéré comme un simple questionnaire où on est dans une relation anonyme, des rapports sociaux se jouent dans un entretien, ce dernier est un questionnement orale ou discussion avec un individu qui porte sur un sujet prédéterminé dont on veut approfondir certains aspect à travers les réponses de l'interviewée.

---

<sup>1</sup> - Boulet Del Bayle Jean Louis, *Initiation aux méthodes des sciences sociales*, Edition L'Hartmann, Paris, 2000, P 37.

Les méthodes d'entretiens « se distinguent par la mise en œuvre des processus fondamentaux de communication, et d'interaction humaine. Correctement mise en valeur, ces processus permettent au chercheur de retirer de ses entretiens des informations et des éléments de réflexion très riches et nuancés »<sup>1</sup>.

Selon Maurice Angers, l'entretien est une « technique direct d'investigation scientifique utilisé auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certain cas, auprès de groupe qui permet de l'interroger de façon semi directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaitre en profondeur les informations »<sup>2</sup>.

- **Entretien semi directif :**

« En ce sens qu'il n'est ni entièrement ouvert, ni entièrement fermé. En générale le chercheur dispose d'un certain nombre de thème ou de questions guides, relativement ouvertes, sur lesquelles il souhaite que l'interviewé réponde, mais il ne pose pas forcément toutes les questions dans l'ordre dans lequel il les a noté et sous leur formulation exacte, il y a l'avantage de liberté pour le chercheur mais aussi pour l'enquêté. Autant que possible, le chercheur laisse venir l'interviewé afin que celui-ci puisse parler ouvertement, dans les mots qu'il souhaite et dans l'ordre qui lui convient »<sup>3</sup>.

Notre guide d'entretien contient une série de questions qui sont réparties en axes principaux :

- Le premier axe est basé sur les données personnelles des enquêtés.
- Le deuxième axe consiste la recherche d'une culture syndicale.

---

<sup>1</sup> - QUIVY Raymond et autre, *Manuel de recherche en science sociales*, 2ème Edition, Dunod, Paris, 1995, P 194.

<sup>2</sup> - MAURICE Angers, *Initiation pratique à la méthodologie de science humaine*, Edition Casbah, Alger, 1996, P 95.

<sup>3</sup> - LEFEVRE Nicolas, *méthodes et techniques d'enquête*, le 02.03.2014, à 23h25, P2.

- Le troisième axe consiste sur l'interaction socioprofessionnelle dans l'entreprise.
- Le quatrième axe consiste sur la présence de la structure syndicale au sein d'une entreprise.

Nous avons exploité les données du terrain avec la méthode de l'analyse thématique horizontale, cette procédure qui « est défait en quelque sorte la singularité du discours et découpe transversalement ce qui, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème. Elle ignore ainsi la cohésion singulière de l'entretien et cherche une cohésion thématique inter-entretiens. La manipulation thématique consiste ainsi à jeter l'ensemble des éléments signifiants dans une sorte de sac à thèmes ».<sup>1</sup>

- **L'échantillonnage :**

L'échantillon « vient du vieux français **eschandillon** qui veut dire « échelle pour mesurer »<sup>2</sup>.

Extraire un échantillon, c'est de choisir, « selon les critères définis à l'avance, un certain nombre d'individus parmi les individus composant un ensemble, défini, afin de réaliser sur eux des mesures ou des observations qui permettront de généraliser les résultats à l'ensemble premier »<sup>3</sup>.

Dans notre recherche la population mère est connue, elle englobe l'ensemble des syndicalistes au sein de l'entreprise économique NAFTAL, elle se compose de 13 de syndicats, qui ont des grades professionnels très divers, l'échantillon a été sélectionné par la méthode de « boule de neige » et le nombre d'enquêtés est de (08).

---

<sup>1</sup> - BLANCHET Alain et autres, *L'enquête et ses méthodes (l'entretien)*, 2<sup>ème</sup> Edition, Armand Colin, Paris, 2007, P 96.

<sup>2</sup> - ACTOUF Omar, op.cit. P72.

<sup>3</sup> - ACTOUF Omar, Ibid. P 73.

Cette dernière, permet à partir d'un ou quelques individus présentant les caractéristiques étudiés, de compléter l'échantillon soit par bouche à oreille soit intervenant toutes les personnes présentant ces caractéristique au hasard des rencontres, mais pas dans le but de généraliser.

**L'échantillon(Boules de neige)** : « c'est une technique qui consiste à ajouter à un noyau d'individus, tous ceux qui en relation avec eux, et ainsi de suite il est alors possible de dégager le système de relations existant dans un groupe, qu'un échantillon probabiliste classique n'aurait pas permis de découvrir »<sup>1</sup>.

## 6 - Les difficultés rencontrées :

L'ors d'élaboration de notre projet de recherche, on a rencontré des difficultés énormes chaque phase de recherche commençant de la théorie jusqu' à la pratique sur le terrain et cela pour les causes suivantes :

- ✓ La complexité du thème, qui est un thème rarement traité au sein de notre université.
- ✓ Les obstacles du système bibliothèque.
- ✓ La difficulté d'accès aux entreprises pour réaliser notre enquête sur le thème et revient à la polysémie de concept syndicat, car qui dit syndicat dit problème.

---

<sup>1</sup> - GAUTHIER Benoît, *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*, Edition Québec, Canada, 2003, P 226.

## **Chapitre II**

# **Historique du mouvement syndical au monde**



### 1- L'origine et historique du mouvement syndical

Face aux défis économiques, sociaux, technologiques et l'étendue des conflits de travail, la présence d'un cadre organisé "syndicat" est un facteur clé de stabilité dans une entreprise. Il y a, sur ce point aujourd'hui consensus, les dirigeants savent que la stabilité socioprofessionnelle donne à l'entreprise un avantage compétitif déterminant. L'importance accordée aux syndicats est relativement récente, les acquis des travailleurs émergent lentement dans la première moitié du XXe siècle, se sont imposés en tant que partenaire social dans la seconde moitié. La considération du facteur humain dans l'entreprise à connue de divers formes. L'avènement du taylorisme (Organisation Scientifique du Travail), à démontré que l'on pouvait accroître l'efficacité du travail des salariés. Ses méthodes ont abouti à la parcellisation des tâches ou à la spécialisation et ont fait sentir le besoin d'améliorer la formation des salariés. L'organisation scientifique du travail a permis d'exploiter au maximum les capacités des salariés. A partir de là, l'exigence d'amélioration des conditions de travail des salariés prend forme, suite à l'accroissement du taux d'accidents de travail, l'épuisement, l'augmentation des heures de travail,...etc. dans un cadre par fois spontané et autrefois organisé. "Pendant cette période, la réglementation sociale se développe avec des textes sur l'emploi des enfants(1841), le contrat d'apprentissage (1855), l'inspection du travail (1874 et 1892), les accidents du travail (1898), la durée de travail (1900 et 1905), le conseil des prud'hommes (1905), le repos dominical (1906), la création du ministère du Travail (1906), les retraites ouvrières et paysannes (1910),l'hygiène et la sécurité(1913)"<sup>1</sup>. Tous ces acquis grâce à la mobilisation de la classe ouvrière derrière des revendications légitimes ayant permis a l'avènement du droit syndical et la reconnaissance de la représentativité des salarié.

---

<sup>1</sup> - PERETTI Jean-Marie, *Ressources Humaines*, 8<sup>ème</sup> Edition, Paris, 2003, P 5.

Les mouvements syndicaux apparaissent avec le développement de la taille des organisations à la suite du développement technologique, social, politique et économique liées à l'industrialisation. Il est nécessaire ici, de définir l'industrialisation en disant qu'elle est le résultat de l'application de l'énergie mécanique à la machine. Au début, les choses n'étaient pas compliquées puisqu'on utilisait l'énergie de la vapeur pour faire exécuter aux machines des tâches simples; de ce fait, les objectifs économiques et idéologiques du mouvement syndical reflète les changements provoqués par l'industrialisation. Les vecteurs utilisés pour atteindre ces objectifs sont nombreux ; ce sont des institutions aussi diverses que les partis politiques, les coopératives, les organisations culturelles, ou les syndicats, on assiste à l'abolition des corporations en 1871, mais il faut attendre la fin de ce siècle pour que les syndicats soient reconnus (1875 la grande Bretagne, 1884 la France).

« Aux Etats-Unis, le mouvement syndical est avant tout économique et dépasse rarement ce que l'on appelle l'unionisme ouvrier, alors que les mouvements européens sont plus étendus et ont des objectifs aussi bien économiques que politiques et sociaux »<sup>1</sup>.

La période de clandestinité du syndicalisme français aux débuts du XIXème siècle, il n'existe aucune législation sociale et la majorité de la population française vit dans la misère. La classe ouvrière réunit des travailleurs ruraux, des petits artisans et une minorité de prolétaires d'usines qui travaillent régulièrement plus de quatorze à quinze heures par jours. Les mauvaises conditions de travail et la sous-alimentation provoquent de nombreuses maladies. La révolution industrielle s'accélère en France face au développement massif de la classe ouvrière et grâce à l'arrivée des républicains modères au

---

<sup>1</sup> - RAY Marshall et BRIAN Rungeling, *L'Amérique des syndicats*, Edition ECONOMICA, Paris, 1978, P 5.

pouvoir, l'état le Giffre et décide d'aborder la loi le chapelier « le 21 mars 1884, la reconnaissance des syndicats par la loi Waldeck-Rousseau de 1884 »<sup>1</sup>.

## **2 - Les deux modèles du syndicalisme :**

L'histoire du syndicalisme se définit à travers l'affrontement entre deux concepts fondamentalement opposés: le «syndicalisme de collaboration de classes» ou «syndicalisme réformiste» et le «syndicalisme de classes» ou «syndicalisme révolutionnaire».

### **2-1 -le syndicalisme réformiste (ou de collaboration de classe) :**

Le syndicat réformiste est la forme la plus ancienne du syndicalisme. De l'après, la révolution française et surtout au début du 18ème siècle, lors de la révolution industrielle, les salariés dont le nombre grandit vite, vont tenter de se grouper pour pouvoir se défendre contre le patronat, ce qui développe des luttes très importantes dont la plus marquante est la « révolte des canuts » Lyonnais ou 40.000 ouvriers du textile cessent le travail en novembre-décembre 1831 pour faire respecter le tarif minimal qu'ils venaient d'obtenir ils seront écrasé par l'armée.

Il faudra attendre 1884, après la commune de paris (1871), pour que la législation française autorise la création des syndicats professionnels de salariés. Pendant toute une période où les luttes s'accroissent, les travailleurs s'organisent contre l'exploitation capitaliste, pour vendre leur force de travail à un prix qui leur permet de vivre. « A l'imitation de la pratique syndicale(le trade-unionisme) en Grande-Bretagne, les tenants du réformisme préconisent la collaboration avec le patronat et une liaison étroite entre les syndicats et le parti chargé de défendre

---

<sup>1</sup>- LAROCHE Patrice, *Les relations sociales en entreprise*, Edition DUNOD, Paris, 2009, P 7.

les intérêts de la classe ouvrière tel est le cas du parti travailliste en Grande-Bretagne »<sup>1</sup>.

## 2-2- Le syndicalisme révolutionnaire (ou de lutte de classe) :

« Le syndicaliste révolutionnaire trouve ses origines dans la théorie anarchiste »<sup>2</sup>. L'affrontement de la conception marxiste et de la conception réformiste traverse toute l'histoire de la C.G.T. Voici un bref rappel des grandes étapes de ce combat :

-1848, dans le «manifeste» K. Marx et F. Engels montrent que la société moderne se ramène à deux classes fondamentales irréductiblement opposées; les travailleurs et les capitalistes, ils en déduisent la nécessité de combattre le capitalisme jusqu'à le faire disparaître. L'influence du marxisme sera profonde mais touchera seulement une avant-garde limitée.

-1895 : naissance de la CGT qui inscrit en tête de ses statuts «la suppression du patronat». La CGT n'en devient pas pour autant un syndicat de classe, le réformisme y occupe des positions dominantes très fortes.

-1914-1918 va révéler la faiblesse de son idéologie et de ses pratiques, en particulier, celles de son groupe dirigeant qui soutient la bourgeoisie capitaliste pendant la première guerre c'est «l'union sacrée». Seule une minorité s'en distingue, combat le groupe dirigeant et lutte contre la guerre dans des conditions extrêmement dures.

-la révolutions d'octobre en 1917 puis la création de l'union soviétique, celle de la « troisième communiste » en 1920 auront de forte répercussions dans la CGT. Les syndicalistes «révolutionnaires» progressent beaucoup mais restent cependant minoritaires.

<sup>1</sup> -GEORGE Lapassade, LAURAU René, *Clefs pour la sociologie*, collection dirigée par Luc Decaunes, 5<sup>ème</sup> Edition Paris, 2002, P 88.

<sup>2</sup> -<http://www.site.communiste.org>, le 10/01/2014, a 14h05, P 6.

-Au congrès de Lille, en 1921, nouveaux progrès des révolutionnaires. La direction réformiste de la CGT décide la scission.

-Au 1922, les révolutionnaires prennent acte de ce fait et créent la CGTU (CGT unitaire), majoritaires, ils en partagent la direction avec d'autres courants (anarcho-syndicaliste en particulier).

-1936, avec le front populaire, réformiste et révolutionnaire se trouvent dans un seul syndicat la CGT.

-1940-1943, 1947, scission, réunification, nouvelle scission avec la création de FO en 1947. L'affrontement réformiste/révolutionnaires qui n'a jamais cessé se poursuit aujourd'hui.

-D'autres syndicats ont été créés : la CFTC puis CFDT, les syndicats de cadres (CGE), des syndicats autonomes, la FEN, la FSU etc. tous d'orientation réformiste, ils sont tous dirigés par des réformistes et leurs positions sont inévitablement réformistes. Tous ont été créés pour combattre le syndicat de lutte de classe.

### 3 - Syndicalisme et classe sociale :

« Face à la diversité des formes du syndicalisme, on rencontre une multiplicité d'interprétations de son évolution. Parmi celle-ci, on retiendra quatre conceptions caractéristiques. Les unes (la première et la dernière) insistent sur les fondements matériels ou politiques de la revendication; les deux autres sur les composantes subjectives d'une classe »<sup>1</sup>.

La première conception, très courante, met l'accent sur les bonnes raisons, économiques ou sociales, que peut avoir un groupe de se révolter. On pointera, l'insuffisance des salaires, l'exclusion de la participation sociale ou la

---

<sup>1</sup> -MARCELLE Stroobants, *Sociologie du travail*, 3<sup>ème</sup> Edition Armand Colin, Paris, 2010, P 95.

domination. Ces raisons, que les acteurs en révolte invoquent les premiers, ne suscitent pourtant pas la contestation à tous les coups.

La deuxième conception entreprend de définir positivement une mobilisation défensive. Si la misère ne suffit pas à produire un soulèvement, c'est qu'il faut, pour se révolter, avoir des intérêts communs à défendre, un métier, une culture commune. Tel est le sens constructif que donne SEGRESTIN à la « corporation ». A nouveau, l'histoire abonde en exemples et contre-exemples.

La troisième conception, tire les leçons des deux précédentes. Pour que la revendication dépasse le niveau d'un groupe de pression et qu'un courant puisse la relayer, il faut non seulement une identité de groupe, mais aussi une identité de classe.

La quatrième conception inverse ces derniers raisonnements en insistant sur les facteurs politiques qui précèdent l'action collective. Dans ce cas, ce n'est plus un mouvement qui s'organise spontanément puis se politise, mais les rouages institutionnels et les mécanismes de la négociation collective qui conditionnent la mobilisation.

La conscience ouvrière, tout d'abord, n'est pas homogène. Elle comporte deux composantes, la «conscience fière» et la «conscience prolétarienne». Cette dernière, typiquement celle du manoeuvre, se définit par défaut, par la misère de sa condition. Toujours prête à se révolter, elle manque d'envergure politique et se cantonne dans la revendication salariale. Seuls les ouvriers de métier ont des intérêts positifs à défendre, un savoir-faire, une autonomie. Pour que le syndicalisme parvienne à se transformer en un mouvement ouvrier, il faut que soient surmontées les tensions entre les deux pôles de son identité. D'autres conditions doivent être réunies, une culture industrielle et la perception d'un conflit. Les entreprises et les syndicats partagent des valeurs communes, celles de l'industrie, du travail, du progrès technique. C'est cette toile de fond qui rend

visibles les disparités, qui permet à un groupe social de percevoir qu'un autre groupe est en train de s'approprier le produit du travail collectif.

#### **4 - Le syndicalisme contemporain :**

Les origines idéologiques des syndicats remontent aussi loin que l'émergence des premiers mouvements prolétaires qui se propagent en Europe au cours de la révolution industrielle. Le syndicalisme fut tout d'abord établi pour défendre les droits collectifs des travailleurs auprès des compagnies. Les employeurs dans l'esprit de productivité et de développement caractéristique de cette époque, se livraient à l'exploitation des masses, trop pauvres et démunies pour s'insurger contre la mentalité brutale et mercantile dominante. Dans ces conditions, les ouvriers se devaient de se battre pour un minimum de respect ainsi que pour des conditions de travail un tant soit peu décentes. L'ébauche de ce qui allait plus tard devenir, les syndicats offrit aux travailleurs des grandes industries un moyen pour se rassembler, de même qu'une tribune où exprimer leur point de vue. De telles organisations permirent ensuite aux employés de mettre en commun leurs ressources et de s'organiser dans le contexte de la lutte entre les classes sociales. Le syndicalisme contemporain se trouve confronté à de nombreux problèmes qu'on peut regrouper autour de trois idées essentielles semble s'observer. Tout d'abord, une certaine désaffection à son égard, qui se traduit en particulier parce qu'on peut appeler la désyndicalisation, cela se manifeste au moment même, au plan interne. Le syndicalisme se trouve devoir faire face à un nombre de tâches accrues qu'il parvient parfois difficilement à assumer. Enfin, la mondialisation des activités qui s'est accentuée et qu'on traduit quelque fois par le terme de globalisation de l'économie, constitue pour lui un nouveau défi.

« Quel que soit la lointaine tradition influant sur la doctrine de l'action syndicale, la principale fonction du syndicat dans les pays industrialisés consiste aujourd'hui dans la représentation des travailleurs salariés, la négociation de conventions collectives avec les syndicats patronaux et le dialogue avec les pouvoirs publics sur les grandes orientations de la législation sociales et du droit du travail »<sup>1</sup>. Pour que les syndicats puissent mener à bien cette mission, la pluparts des législations nationales leurs reconnu d'importance prérogatives, généralement fondées sur un critère de représentativité.

## **5 - La section syndicale d'entreprise :**

Une section syndicale est une entité ayant pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle est constituée à l'initiative d'un syndicat, représentatif ou non, ayant des adhérents dans l'entreprise. Elle peut être crée quels que soient le statut, l'objet et les effectifs de cette entreprise, sans condition de forme et de publicité. Désormais, tout syndicat représentatif ou non ; doit créer une section syndicale.

« La section syndicale n'a pas la personnalité juridique, c'est le syndicat qui demeure la cellule de base et qui reste libre de créer ou non la section d'entreprise »<sup>2</sup>.

### **5-1-l'exercice du pouvoir syndical :**

D'abord l'affichage libre des communiqués sur les panneaux créés à cette intention est un droit pour toutes les sections syndicales. La liberté syndicale comporte une double limitation tenant d'une part à l'application des dispositions sur la presse, et d'autre part, au fait que ce droit d'expression s'inscrit nécessairement dans l'objet même des syndicats professionnels.

---

<sup>1</sup>- PATRICK De Laubier, *Histoire et sociologie du syndicalisme*, Paris, 1985, P 139.

<sup>2</sup>- PHILIPPE de Bercegol, et autre, *Droit du travail*, Edition EDUCAPOLE gestion, Paris, 1995, P 54.



L'exercice du pouvoir syndical se manifeste aussi par la diffusion de publications et tracts et par des réunions syndicales dans un local fourni par les entreprises de plus de 200 salariés. Chaque adhérent du syndicat a le droit de participer aux réunions au moins une fois par mois.

### **5-2-La sanction du pouvoir syndical :**

L'atteinte à l'exercice du pouvoir syndical est susceptible d'entraîner des poursuites en particulier en cas de discrimination fondée sur l'appartenance ou l'activité syndicale ou une discrimination entre organisations syndicales. Il doit s'agir d'une discrimination intentionnelle qui, pour tomber sous le coup de la loi pénale, peut porter sur la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, avantages sociaux, les mesures disciplinaires ou le licenciement.

## **6 - Liberté des syndicats :**

«Les syndicats devraient adopter des règles de conduite qui garantissent la pratique de la liberté. (Par la gestion de crèches, de dispensaires, d'hôtels de villégiature) ». <sup>1</sup>

- Tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leurs choix (le pluralisme syndicale), ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.
- Les organisations de travailleurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.
- Les organisations de travailleurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation,

---

<sup>1</sup>- [Http://www.syndicat.org](http://www.syndicat.org), univers des experts, Le 06/01/2014, à 14h50.

fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs.

- Les syndicats ne seront pas susceptibles d'être dissous ou suspendus sur décisions administrative.
- Le droit des syndicats à la protection de leurs lieux, leurs correspondances et leurs communications téléphoniques.
- Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
- Les organisations de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des employeurs, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
- La protection des fonds et des capitaux des organisations des travailleurs contre n'importe quelle ingérence des autorités gouvernementales.
- Le droit des organisations des travailleurs de négocier collectivement afin d'organiser les conditions de travail et les autres points affectant leurs membres.
- Le droit des organisations des travailleurs de pratiquer leurs activités à l'intérieur des entreprises et dans les lieux de travail.
- La protection des représentants des travailleurs de tout préjudice ou acte pouvant leur porter atteinte (les décisions non justifiées par l'administration de compagnies) pour avoir agi conformément à ce que leur confère le droit syndical.
- Le droit des travailleurs et des organisations syndicales à la grève pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux.
- Encourager les autorités concernées à ratifier les conventions internationales sur la liberté syndicale.
- S'engager à respecter les libertés et les droits individuels et publics accordés par la déclaration universelle des droits de l'homme, et

s'engager à protéger et garantir ces droits comme la base pour la liberté syndicale.

### **7- L'efficacité des syndicats :**

« L'efficacité d'un syndicat se détermine par sa capacité à atteindre ses objectifs. L'efficacité de l'organisation est mesurée au niveau national, mais dans le cadre de la mondialisation et son impact social et économique; suite à la diversité des objectifs des syndicats et leur différence d'un pays à un autre, l'efficacité sera mesurée par les règles de conduite générales qui s'appliquent aux actions syndicales en générales »<sup>1</sup>.

Les syndicats adopteraient des règles de conduite qui leur permettraient d'améliorer leur efficacité et les aideraient à accomplir leurs objectifs.

Ces règles incluent :

- Mettre en place une structure syndicale professionnelle, sectorielle et géographique à la lumière d'une structure professionnelle/économique, son développement probable, la distribution des populations actives parmi ces structures, aussi sur la base des structures d'organisation d'employeurs.
- L'élaboration d'un plan stratégique allant sur plusieurs années, à travers un processus démocratique dans le syndicat, incluant ses revendications, ses priorités et ses formes d'action dans le cadre d'une vision à long terme pour concrétiser la justice sociale.
- Adopter des formes d'action syndicale pour atteindre les revendications des travailleurs, en particulier la négociation collective et les méthodes de pression démocratiques comme les grèves et les manifestations.
- Accorder une grande importance aux campagnes comme une forme de pression pour accomplir les revendications, notamment après que les gouvernements se soient retiré des tripartites et après l'effondrement des

---

<sup>1</sup> - [Http://www.syndicat.org](http://www.syndicat.org), univers des experts, Le 06/01/2014, à 14h50.

systemes de négociation collective, avec le contrôle des institutions financières internationales, de l'organisation mondiale du commerce et des sociétés multinationales, des politiques sociales et économiques dans les différents pays.

- Substituer le modèle d'organisation des syndicats au modèle de service actuellement en vigueur et qui est incapable de défendre les intérêts des travailleurs dans le cadre de la mondialisation, et la nécessité des syndicats à agir en organisant des campagnes et en mobilisant les membres et impliquant dans les sections menées.
- Adhérer sérieusement et avec efficacité aux syndicats internationaux comme une condition nécessaire à une action efficace au niveau local dans le cadre de la mondialisation et l'influence des institutions commerciales et financières internationales dans l'économie des différents pays.
- Participer activement aux différents réseaux de sociétés civiles locaux et internationaux, particulièrement ceux travaillant pour le respect des droits de l'homme, les droits des femmes, combattant la pauvreté et défiant les politiques de l'organisation mondiale de commerce pour une mondialisation plus juste pour les individus et les peuples.
- Unir les travailleurs sans tenir compte de leurs appartenances ethniques, nationales, religieuses ou politiques, afin de faire face au fondamentalisme et aux conflits civils qui menacent les sociétés nationales et l'unité de l'état; en défendant les droits de l'homme, la citoyenneté et les intérêt socio-économiques.

## **Chapitre III**

# **Entreprise et origine du mouvement syndicale en Algérie**

### **1- Syndicat et classe ouvrière :**

Bien des raisons, portent à croire que les relations historiques entre la classe ouvrière et le syndicat ont relevé une sorte de chassé-croisé: lorsque le syndicat semble fort, la classe ouvrière est relativement faible, et inversement lorsque celle-ci semble constituer un puissant mouvement social, le syndicat est d'une capacité de mobilisation plutôt réduite. Nous proposons d'étudier ces relations entre la classe ouvrière et le syndicat, en nous appuyant sur la dimension historique qui s'étale de 1962 à nos jours.

#### **❖ classe ouvrière :**

«L'analyse de la formation et du développement de la classe ouvrière nous a conduit à repérer deux segments historiques. Le premier correspondrait à la période allant de 1945 à 1974, le second de 1975 à nos jours»<sup>1</sup>. Si à l'indépendance, la classe ouvrière était faible, le syndicat était, en revanche relativement fort. C'est grâce à la grande détermination politique des syndicalistes et des militants socialistes, que tous les organismes des services publique, chemin de fer, écoles, hôpitaux, postes, sont restés en fonctionnement et ce malgré le départ massif des employés français et les destructions de l'OAS. Notre syndicat est né des besoins de la population de notre pays, de ses souffrances et de ses déceptions, de ses espoirs et de ses désirs .Il est le produit de la révolte de la société colonisée, après des années de violation, de droit de l'homme et du citoyen, de discrimination politique et d'exploitation économique. Dans cette brève description, nous allons, nous intéresser d'abord à la période d'avant 1962.

### **2- La naissance du mouvement syndical Algérien :**

« Le premier syndicat colonial est créé en 1880, à Constantine, par les travailleurs des imprimeries »<sup>2</sup>. Du fait de la quasi-inexistence, avant la première

---

1 – CHIKHI Said, *mouvement social et modernité*, in, « NAQD/SARP », mars 2001, P 157.

2 –BOUTEFNOUCHET Mostafa, *les travailleurs en Algérie*, ENAP, Alger, 1984, P 131.

guerre mondiale, d'une industrie dans le pays, beaucoup de sociologues, notamment, A. Djaghoul situent l'origine du mouvement syndical Algérien à la période qui a suivi (1914-1918). On s'accorde à considérer qu'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. Il est difficile d'imaginer donc, l'émergence d'une activité syndicale en Algérie.

Le mouvement syndical algérien était composé de militants aguerris par une longue expérience de combats, menés sur les lieux de travail et au sein de la société, contre les formes insidieuses, d'exclusion, de discrimination et d'exploitation. Les premiers syndicats ont été formés par des Européens en 1890 dans le constantinois, avec des plâtriers, des forgerons, des travailleurs du livre etc. Le mouvement gagna ensuite les autres corporations, à l'exception toutefois, de l'agriculture ou, en dehors de l'encadrement constitué de colons. La masse des ouvriers agricoles, se recrutait exclusivement chez les autochtones musulmans en réaction au code de l'indigénat. Ces syndicats faisaient partie de la confédération générale du travail, créée en 1895 et qui pouvait, conformément à la loi de 1884 sur les organisations et associations professionnelles, confédérer les divers mis en place.<sup>1</sup>

#### **A- Le syndicalisme pendant la guerre de libération nationale :**

L'histoire du syndicalisme plonge ses racines dans l'histoire du mouvement national (fédération internationale des ligues des droits de l'homme), au cœur de la révolution, l'UGTA répondait à l'objectif stratégique de la révolution de se doter d'une organisation syndicale ayant pour mission de faire participer les travailleurs

---

<sup>1</sup> -BADAOUÏ Mohamed Sofiane et AMAZIGHE .K, *le mouvement syndical Algérien*, in, « origine, réalité et volonte d'autonomie, N° 130204, volume 5, Edition MARCENNE, 2000.

à la lutte libératrice, parmi les membres fondateurs de l'UGTA ,on relevait les noms qui sont demeurés dans la mémoire collective algérienne : Aissat Idir, Ben-Aissa Atallah, Bourouiba Boualem, Ali Yahya Madjid. En effet, « la fondation de l'union générale des travailleurs Algériens (UGTA) est le premier syndicat Algérien à voir le jour crée le 24 février 1956 est la résultante de la maturation de la conscience politique et sociale des travailleurs Algériens et de leurs luttes contre l'oppression et l'exploitation coloniales. N'ayant pas eu d'autre choix, les travailleurs algériens avaient auparavant milité dans les syndicats existants tels que la confédération Générale du Travail et la Confédération Générale du Travail Unitaire. Ils participèrent dans ce cadre à plusieurs mouvements de grèves, notamment en 1920 et en 1936, grèves qu'ils ont actionnées pour réclamer les droits qui leur étaient refusés. Profitant du climat crée par le développement de l'action politique menée par les organisations politiques du mouvement national. Ils combattirent ainsi le code de l'indigénat, imposant leur droit d'adhérer à des syndicats et à les diriger»<sup>1</sup>.

Cette évolution fut interrompue par la deuxième guerre mondiale, au cours de laquelle les syndicats et les partis politiques furent interdits. L'interdiction fut levée après le départ des alliés en Afrique du Nord, sans toute fois mettre fin à la répression coloniale, dont les événements du 8 mai 1945, où 45 mille victimes sont tombées sous les balles de l'armée française. Les luttes des travailleurs Algériens furent couronnées par la suite, par une loi qui leur accorda le droit d'association, mais ne pouvant plus s'accommoder de la faiblesse de leur représentation au sein des organisations syndicales et de leurs directions. Ils créèrent, en 1947, le comité de coordinations des syndicats confédérés d'Algérie, doté d'une commission exécutive, d'un bureau et d'un secrétariat. Ce fut le premier pas vers la séparation avec la C.G.T. Les structures mises en place furent algérianisées dès le début des années 50 et l'organisation syndicale algérienne put

---

<sup>1</sup> - Document publié par *l'union générale des travailleurs*, Edition Tassili, Alger, 2006, P 6.



fonctionner comme une centrale indépendante. Cette autonomie fut consacrée par sa participation au congrès de la Fédération Syndicale Mondiale (F.S.M) en 1953 à Vienne. La jonction entre les luttes du mouvement syndical algérien et celle du mouvement national, s'est faite naturellement et depuis longtemps. D'abord l'oppression et l'exploitation ainsi que la répression s'abattaient sur tout le peuple algérien démuné dans sa grande majorité. Le travailleur algérien avait pris conscience de la discrimination dont il était victime ainsi que des privilèges consentis aux européens.

Parallèlement à l'activité au sein des syndicats français existant, le parti du peuple Algérien (P.P.A) à constituer en son sein une commission centrale ouvrière dirigée par Aissat Idir. A partir de 1947, et durant la deuxième année de la révolution armée, la nécessité fut ressentie par le F.L.N, d'élargir la base en mobilisant les travailleurs, d'où la convergence entre le mouvement syndical et la révolution de libération nationale, «les mois, de février à mai 1956 constituent la période pendant laquelle le premier secrétaire générale dirige directement le mouvement syndical »<sup>1</sup>.

Plusieurs rencontres eurent lieu entre ABANE Ramdane et AISSAT Idir et des syndicalistes de la première heure, elles préparent la naissance de l'UGTA, le 24 février 1956 ; une organisation chargée de mobiliser les travailleurs pour lutter contre le colonialisme et son injustice dans le cadre de la lutte de libération nationale. Naturellement, la répression coloniale ne tarda pas à s'abattre contre les dirigeants et les travailleurs. Les membres de la direction sont arrêtés le 24 mai 1956 dont AISSAT Idir qui, malgré son acquittement par le tribunal, fut enlevé par les parachutistes, torturé et brûlé sauvagement. Il décéda de l'assassiné le 27 juillet 1959.

---

<sup>1</sup> - Mohamed Fares, « AISSAT Idir », *Document et témoignage sur le syndicalisme algérien*, Edition ENAG, Alger, 2010, P 89.

**B- Le développement syndical après l'indépendance:**

Dans l'Algérie indépendante, l'UGTA n'avait d'autre alternative que de s'investir dans l'œuvre de développement et de redressement du pays en commençant par contribuer à l'effacement des séquelles du colonialisme et de sa politique de la terre brûlée, «entre le 19 mars et le 5 juillet 1962, l'UGTA dont les militants libérés ou de retour de Tunis et Paris, se regroupent et rejoint le FLN dans toutes ses actions contre l'organisation secret (OAS)et la préparation de l'indépendance »<sup>1</sup>.

Le premier congrès de l'UGTA en février 1963, par l'intrusion des forces de police au sein même de la salle de conférences, consacrée la mainmise du pouvoir public sur la centrale syndicale, l'événement de la charte national 1971 qui se base sur la révolution et la construction du socialisme, par un ensemble d'organisations public qui sont destinés à la satisfaction des exigences de la population afin d'avoir les grands rôles politiques, économiques, sociaux et culturels, 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 en masse a l'UGTA afin de développer le pays et le servir a jamais.

«Le deuxième congrès de l'UGTA (23-28 mars 1965), le muselage de l'UGTA au premier congrès a vite fait sentir ses effets négatifs »<sup>2</sup>. L'UGTA perdait son encadrement le plus dynamique et le plus militant au profit d'un encadrement plus officiel et plus conforme à la ligne du pouvoir.

Le pouvoir politique devant un malaise social et syndical profond, tente de redresser la situation, il propose de faire appel à une organisation syndicale plus représentative des travailleurs. Le second congrès a pour objectif d'éliminer l'impression néfaste laissée par le premier, les débats furent organisés de façon

<sup>1</sup> - BOUTEFNOUCHET Mustafa, op.cit., p 136.

<sup>2</sup> - BOUTEFNOUCHET Mustafa, Ibid, p137.

plus démocratique, le nouveau secrétariat est élu sur une liste plus crédible que l'ancien. Mouloud OUMEZIANE est le nouveau secrétaire général, il déclare en cérémonie de clôture, la tendance révolutionnaire et gestionnaire de l'UGTA sous le guide d'un parti d'avant-garde. Le programme du congrès prône le passage de la révolution nationale populaire à la révolution socialiste. Il préconise la participation effective des travailleurs dans la gestion, la cogestion admise, codifiée et appliquée dans le secteur privé, et la possibilité du recours à la grève comme forme d'action dans ce secteur. Par contre dans le secteur autogéré, le recours à la grève constitue un non-sens et doit être absolument proscrit.

Deux mois après la fin au 2<sup>ème</sup> congrès, le colonel BOUMEDIENNE destitue BENBELLA et prend le pouvoir. L'UGTA a fait craindre une réaction syndicale violente (grève générale), mais le 27 juin 1965 la commission exécutive de l'UGTA communique un ralliement conditionnel au pouvoir, que le 19 juin 1965 soit une ouverture véritable pour les révolutionnaires. L'UGTA adopte la politique qui sera la sienne jusqu'au 3<sup>ème</sup> congrès, affirmer le caractère positif du 19 juin 1965 et lutter pour la défense des acquis révolutionnaires qu'elle estime menacés.

« Le troisième congrès 1969, à partir de 1967, les observateurs notent l'émergence d'éléments de clarification pour la compréhension du rôle de l'UGTA dans la société »<sup>1</sup>. Les entreprises privées (étrangères) passent progressivement sous le contrôle de l'état. Au niveau de l'association organique entre le parti et le syndicat, le parti à l'occasion de l'organisation du 3<sup>ème</sup> congrès, décide de prendre en main les désignées de l'organisation syndicale. Le FLN en pleine réorganisation, en 1968, (Kaid Ahmed), décide de «placer» toutes les organisations nationales sous l'autorité directe du commissariat national du parti, car le parti représente les masses populaires organisées et son devoir sera de renforcer toutes organisations nationales. Interviennent des événements majeurs

---

<sup>1</sup> - BOUTEFNOUCHET Mustafa, Ibid, P 139.

pour l'UGTA, la décision de créer un syndicat de paysans: l'UNPA, connaîtra son congrès constitutif en 1974, le secrétaire général de l'union est Eulmi Mohamed. Le soutien de la G.S.E promulguée en 1971 en dehors de l'action syndicale comme cadre générale de l'action et de l'intégration ouvrière aux entreprises. L'UGTA est appelée à mettre en œuvre des moyens de mobilisation pour aider à la réussite de ces plans dont dépend, en grande partie, le projet de société esquissé à travers le développement de l'industrie, puis de l'agriculture »<sup>1</sup>.

« Le cinquième congrès de l'UGTA 1978 Anatomie d'un congrès (1), l'UGTA organisation de masse pionnière est née dans le feu de la guerre de libération, le 24 février 1956. Elle connaît une existence officielle courte et violente, puisque trois mois à peine après sa création, la direction de l'UGTA, Aissat Idir en tête, est arrêtée vêt emprisonnée par les forces d'occupation »<sup>2</sup>. Mais l'arme de défense politique, la grève fut utilisée par les masses laborieuses contre l'occupant.

« L'UGTA depuis le 8<sup>ème</sup> congrès n'est plus une organisation de masse depuis qu'elle a conformé ses statuts à la constitution et à la loi relative à l'exercice du droit syndical lors de son 8<sup>ème</sup> congrès tenu du 26 au 28 juin 1990 »<sup>3</sup>. Ce congrès a été marqué par de vifs affrontements entre les tenants du maintien du statu quo, d'une part, et d'autre part, les partisans d'un changement radical et d'une rupture brutale avec les méthodes et principes de l'unicité syndicale. Une voie médiane en est issue et l'on assiste progressivement à un début de mutations et à l'émergence de cadres syndicalistes issus de la base ou proches d'elle et sensibles à ses préoccupations. Les statuts ont été adaptés et recentrés sur les véritables préoccupations du monde du travail et des travailleurs. C'est ainsi, que l'objet de l'organisation est défini dorénavant comme suit : l'UGTA a pour objet l'organisation, la mobilisation et l'encadrement des travailleurs pour la réalisation

<sup>1</sup> - BOUTEFENOUCHE Mustafa, P 140-141.

<sup>2</sup> - Ibid. P 142.

<sup>3</sup> - **l'union générale des travailleurs**, op cite, P 29.

de la justice sociale dans le cadre des valeurs nationales. A cet effet, elle a «pour tâches essentielles notamment de :

- Défendre les droits fondamentaux des travailleurs.

-Défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs, veiller à l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie et s'opposer à toute tentative arbitraire ou d'exploitation.

- Garantir aux travailleurs le droit à un travail stable et rémunéré, préserver l'emploi et offrir l'égalité des chances en la matière.

- œuvrer à l'amélioration du pouvoir d'achat du travailleur et à la préparation équitable du revenu national.

- Orienter les œuvres sociales en contrôlant leur développement en permanence au profit des travailleurs, veiller à leur assurer une gestion démocratique et animer le mouvement coopératif en vue de répondre aux besoins essentiels des travailleurs.

- Développer la conscience intellectuelle et la formation syndicale, culturelle et scientifique des travailleurs.

Le 8<sup>ème</sup> congrès a, par ailleurs, décidé de s'orienter vers la reconstruction de syndicats de branches en retournant à l'organisation jugée la plus propice à recréer une plus grande solidarité professionnelle des travailleurs.

### **C - Le mouvement syndical Algérien contemporain :**

**L'UGTA : une domination glorieuse :**

« Pour mieux rendre compte de la situation actuelle du syndicalisme en Algérie, nous pensons qu'il serait judicieux de distinguer entre L'UGTA d'une part, et l'ensemble des syndicats dits «autonomes»,d'autre part, tant leurs objectifs, leurs stratégies, leurs acteurs et leurs rapports avec le pouvoir sont

différents. Au «partenaire syndical unique» comme nous l'avant déjà rappelé, force est de constater, que l'UGTA a l'instar des autres organisations dites de «masses», a toujours été instrumentalisée par les gouvernements successifs pour contrôler le monde de travail et prévenir les conflits dans le cadre des choix politiques adoptés par les pouvoirs publics. Mais, au lendemain du séisme politique d'octobre 1988, et l'émergence de partis politiques et de syndicats autonomes, la donne a quelque peu changé. 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». Une enquête publiée en 1994, fait ressortir que 54 % des membres de son conseil national s'étaient clairement prononcé contre le pluralisme syndical. Jusqu'à l'heure actuelle, sa position à ce sujet reste ambiguë. Pour s'en convaincre, il suffit par exemple de se référer aux déclarations de l'actuel premier responsable de l'UGTA. Il aurait déclaré au mois de Mars 2014 n'avoir aucune «animosité» à l'endroit des autres syndicats. Or, au mois de juillet dernier, concernant ces mêmes syndicats, il aurait précisé ne pas les reconnaître. 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 »<sup>1</sup>. Bien que des revendications professionnelles aient été soulevées, personne n'ignorait que l'enjeu était politique: empêcher le Syndicat International du Travail d'investir le monde de travail et priver ainsi le FIS d'un moyen dont il se serait servi dans sa lutte pour le pouvoir.

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

---

<sup>1</sup> - <http://www.Algérie-tpp.org>, le 25/03/2014, à 21h.

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.

**a- Les syndicats autonomes :**

Nous avons rappelé plus haut que les premiers noyaux, ou plus exactement les événements ayant donné l'idée de la création des syndicats autonomes sous leur forme actuelle, sont nés pendant le mouvement protestataire dont les entreprises ont été le théâtre au lendemain des émeutes d'Octobre 1988. Nous avons également noté que le syndicat islamique du travail (SIT), principale rival de L'UGTA, au début des années 1990, a été dissout quelque temps après l'annulation des élections législative de Décembre 1991. Mais beaucoup d'autres syndicats ont été également créés et continuent aujourd'hui encore à peser tant bien que mal sur la scène syndicale et dans des conditions très difficiles pour eux. Parmi les organisations qui marquent le plus, le paysage syndicale en Algérie à l'heure actuelle, nous pouvons citer: le Syndicat Nationale Autonome du Personnel de l'Administration Publique (SNAPAP ), que nous avons déjà évoqué, le Conseil National des Enseignants Supérieur (CNES), le Syndicats National des Officiers de la Santé Publique , le Syndicat Autonome des Paramédicaux (SAP), le Conseil National Autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Technique (CNAPEST), le Syndicat National Algérien des Psychologues (SNAPSY), et bien d'autres organisations syndicales. L'essentiel de ces syndicats se sont répartis entre deux sortes de Centrale temporaires à savoir l'intersyndicale et la coordination syndicale, quel que soit le poids réel et le degré de représentativité de ces entités qui sont, en tout cas, différents selon l'une ou l'autre organisation. Il est à remarquer que ces syndicats, regroupent dans l'ensemble une main d'œuvre particulière, ils concernent des personnels du secteur public possédant de haut niveaux d'instruction et de formation professionnelle, ce sont entre autres, des médecins, des pilotes, des enseignants du supérieur et du secondaire, des cadres et agents de l'administration, des officiers

de la marine marchande, des techniciens, des psychologues, des magistrats...etc. Toutefois, ces syndicats activistes le plus souvent dans un contexte très hostile, il n'est pas rare par exemple, de voir leurs cadres suspendus de leur emploi ou poursuivis devant les tribunaux. Leurs appels à la grève et autres formes de protestation sont de plus en plus déclarés «illégaux». Mais ces entraves et cette situation ne semblent pas décourager les militants et adhérents de ces organisations, même si, elles ont tendance à créer des scissions au sein de ces syndicats et des affrontements entre les militants sur les attitudes à adopter vis-à-vis de telle ou telle situation, donnant ainsi naissance aux deux camps éternels: «les radicaux d'une part et les modérés d'autre part»<sup>1</sup>.

De par l'employeur et parfois la radicalité de leur prestations, les couches impliquées dans le mouvement syndical, semblent exprimer un mécontentement très fort et une forme violente, d'améliorer leurs conditions de travail et de vie et réhabiliter leur statut dont la détérioration a été tout au long de ces années de crise et de réformes, des plus fortes. Ces couches se distinguent également par leur tendance à vouloir s'organiser librement dans les syndicats indépendants, parfois de s'entraider dans les moments difficiles à œuvrer inlassablement, tout en étant conscients de leurs conditions, des enjeux sous-tendent leur lutte, à l'instauration d'un pluralisme syndical réel. Cela nous amène à déduire que le mouvement dont la détérioration est considérée comme l'une des caractéristiques fondamentales de la société algérienne de ces dernières années. Ces couches d'intellectuels-techniciens semblent désormais, engagées dans un pénible mouvement de protestation dont l'enjeu d'épouserait le domaine strictement socioprofessionnel, car c'est de la place et du statut de ces couches dans la structure sociale qu'il s'agit. Ce mouvement se rapprochait peut-être de celui évoqué par le sociologue français Alain Touraine, quand ils se transforment en des acteurs de changement sociopolitique. Or, dans une de ses interventions, le chef du gouvernement déclaré devant les députés de l'Assemblée populaire Nationale (APN), en date du



25 mai 2005, que l'UGTA était un «syndicat dont nous sommes fiers et qui revendique un million d'adhérents»<sup>1</sup>. En revanche, et à propos du CNAPEST, syndicats des enseignants du secondaire non agréé à cette époque, il dit le droit syndical doit se faire tout en respectant les lois de la république. Celui qui se réveille le matin et décide de déposer un préavis de grève de 15 jours sera sanctionné. Ces déclarations reflètent bien la position des pouvoirs publics, ou du moins certains d'entre eux, vis-à-vis de l'UGTA d'une part, et des autres syndicats d'autre part. Cette attitude gouvernementale, ne semble pas avoir évoluée, ne manque pas de soulever des questions chez les observateurs de la vie syndicale de notre pays. La marginalisation des syndicats dit autonomes, par les pouvoirs publics, et la participation de la seule UGTA aux différentes négociations sociales à caractère nationale, semble étayer la deuxième option. En tous cas, les syndicats autonomes semblent bien continués à œuvrer pour l'aboutissement de leurs revendications parfois avec une détermination qui aurait surpris les observateurs notamment chez des catégories connues habituellement par leur comportement pacifique comme l'enseignant. En réalité, l'engagement de ces acteurs dans la protestation sociale et loin d'être une caractéristique nationale.

### **La place des femmes dans l'UGTA :**

« Il existe au sein de l'UGTA une commission nationale des femmes travailleuses (CNFT) décidé lors des assises d'octobre 2000 et qui a pour objectif de prendre en charge les questions spécifiques à la condition de la femme. La CNFT est composée de 91 membres représentant les travailleuses des 48 wilayas du pays. Mais il serait erroné de croire que par le seul fait de l'existence de la CNFT, la question centrale de l'implication de la femme dans le syndicat soit réglée, loin s'en faut, et la preuve la plus éloquent est donnée par le taux dérisoire de participation de femmes au dernier congrès de l'UGTA: huit femmes délégués sur huit cent participant ! Cela donne en tout cas une idée du chemin qui reste à parcourir pour parvenir à faire entendre la voix de celles qui représentent la

moitié de la population du pays. La place de la femme dans l'UGTA est indissociable de la condition féminine en Algérie. Bien que sous représentés encore dans le monde de l'économie, au double plan de leur nombre et de l'exercice de responsabilités, les femmes sont néanmoins de plus en plus actives dans le secteur structuré. Depuis le début des années 70, les activités qualifiées caractérisent l'emploi féminin avec plus de 53% des femmes qui ont un niveau d'instruction secondaire ou supérieur, contre 25 % chez les hommes.

Mme Soumia SALHI a déclaré que l'entreprise publique a sauver l'emploi et les acquis sociaux menacés par le suicide économique libérale, les travailleuses sont souvent les premières touchées par les compressions, elles souffriront plus que les hommes de la disparition du secteur public, elles sont mises en danger par les précarisations qui se généralise et perdent leur meilleur atout, si l'état se désengage de l'effort d'éducation généralisé »<sup>1</sup>.

### **Les fondements et structures de l'UGTA :**

« L'union Générale des travailleurs Algériens, par abréviation l'UGTA, est une organisation syndicale revendicative, libre et indépendante de toute tutelle partisane, administrative et patronale. Elle est unitaire, démocratique et ouverte à l'ensemble des travailleurs algériens salariés, vivant du produit de leur travail manuel et intellectuel et assimilés, n'employant pas à leur service d'autres travailleurs »<sup>2</sup>.

L'UGTA puise sa force dans l'unité, l'organisation et la mobilisation de ses adhérents pour la réalisation de la justice sociale, dans le cadre des principes de novembre 1954. A cet effet, elle a pour tâche essentielle de défendre les intérêts matériels et moraux de tous les travailleurs, de veiller à l'amélioration de leur conditions de travail et de vie et de s'opposer à toute tentative d'arbitraire ou d'exploitation, d'œuvrer à la préservation de l'emploi, à l'amélioration du

---

<sup>1</sup> - <http://www.syndicat.org>, Le 20/03/2014, à 12h30.

<sup>2</sup> - *Union générale des travailleurs*, op cite p 16.

pouvoir d'achat des travailleurs et à la répartition équitable du revenu national. L'adhésion à la centrale syndicale est libre. Elle est garantie à tous les travailleurs salariés ou assimilés, manuels ou intellectuels, aux retraités, aux demandeurs d'emploi. Les adhérents à L'UGTA sont égaux en droit et en devoir, tout adhérent a le droit d'élire et d'être élu au sein des instances de l'organisation. Tout adhérent a le droit de pratiquer la critique et l'autocritique en toute liberté dans le cadre du règlement intérieur, et de contribuer en toute liberté aux débats, aux votes, aux avis, à la prise de décisions et à l'élaboration des programmes d'action de l'UGTA. Les adhérents à l'UGTA s'engagent à se conformer aux principes et objectifs de la centrale tels que définis dans les statuts et règlement intérieur, à appliquer les orientations et décisions des instances syndicales hiérarchiques.

#### **Les structures :**

**La section syndicale :** la section syndicale constitue la cellule de base de l'UGTA.

**Les Structures horizontales sont :** L'union locale et l'union de wilaya

#### **Les structures verticales :**

-le syndicat d'entreprise

-le syndicat de branche ou du secteur d'activité

-le syndicat national et la fédération nationale.

La structure horizontale accomplit les missions syndicales sur une base géographique.

La structure verticale accomplit les missions syndicales socioprofessionnelles d'un secteur donné.

**Instances et structures nationales :**

Les instances nationales de l'UGTA sont :

- Le congrès
- La commission exécutive nationale

Le congrès est l'instance suprême de l'UGTA, il réunit en session ordinaire tous les (05) cinq ans, il peut être convoqué en session extraordinaire.

Le congrès discute toutes les questions d'ordre politique, organique, social et culturel se rapportant aux conditions de vie et de travail des travailleurs ainsi qu'au fonctionnement de l'UGTA.

La commission exécutive nationale est l'instance suprême dans l'intervalle de deux congrès, elle est responsable devant le congrès.

Les attributions de la commission exécutive nationale: l'élection du secrétaire général et des membres du secrétariat national, l'application des décisions et recommandations du congrès et la définition des grandes lignes du programme d'action de l'UGTA.

**Le secrétariat national :**

Le secrétariat national est composé de treize (13 membres), dont un secrétaire général responsable devant la commission exécutive nationale qui les élit parmi ses membres, le secrétariat national est l'instance exécutive et de gestion de la commission exécutive nationale.

Il est responsable de la gestion administrative et financière de l'organisation syndicale. Il représente l'UGTA dans toutes les activités de la vie nationale et garantit l'activité permanente au niveau de la centrale syndicale. Le secrétariat évalue le fonctionnement et le contrôle de toutes les activités de l'UGTA. Il veille

à l'application des décisions des commissions exécutives nationales de l'UGTA dans tous les domaines.

Le secrétariat national est composé en plus du secrétaire général de 12 secrétaires nationaux chargés des tâches définies comme suit :

- l'organique.
- finances, administration et patrimoine.
- conflits sociaux.
- relations de travail, conventions collectives et législation.
- l'emploi et la formation professionnelle.
- économie et études.
- solidarité et l'action sociale.
- fonction publique.
- relations extérieures et immigration.
- éducation et de la formation syndicale.
- relations générales.
- information et publications.

**Missions:**

L'union de wilaya : l'union de wilaya est l'instance syndicale de la structure horizontale de l'UGTA au niveau de la Wilaya. Elle regroupe l'ensemble des unions locales organisées dans son territoire géographique.

L'union de wilaya assume les fonctions générales du syndicat et a pour tâche : d'organiser, d'orienter, d'assister et de contrôler les actions des structures locales,

aussi, de veiller à leur fonctionnement normal conformément au statut et règlement intérieur. L'union de wilaya agit avec les structures verticales de l'organisation dans la prévention et le règlement des problèmes socioprofessionnels des travailleurs, en étroite collaboration avec les instances locales.

### **L'union locale :**

L'union locale est l'instance syndicale horizontale de l'UGTA au niveau d'un territoire donné. Elle regroupe l'ensemble des conseils syndicaux créés; elle a pour tâche d'organiser les travailleurs au sein de l'UGTA, de créer, de renouveler les sections syndicales, de défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs.

### **La section syndicale :**

La section syndicale est la cellule de base de l'UGTA. Elle est le trait d'union entre les structures horizontales et verticales. Elle regroupe l'ensemble des travailleurs adhérents de l'unité ou du lieu de travail, et sa capacité de mobilisation dépend de la force du mouvement syndical dans son ensemble. Elle a pour tâche essentielle de défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs. Le conseil syndical est créé par l'union locale dans toute unité ou lieu de travail. Au plan interne, la section syndicale est constituée de: l'assemblée générale des syndicats, le conseil syndical et le bureau syndical.

### **➤ Martyr de la révolution: AISSAT IDIR**

Aissat Idir a été le premier secrétaire général de l'UGTA, il est né le 11 juin 1915 à Djamaa- S'haridj. Après des études primaires dans son village et des études secondaires à Tizi-Ouzou, il se rendit en Tunisie où il put suivre des cours de droit et de sciences économiques. Après le service militaire et sa

démobilisation à la fin de la deuxième guerre mondiale, il brilla sur le plan professionnel à Alger et accéda au poste de cadre supérieur.

De par son engagement dans le mouvement national, il fut licencié. Puis recruté dans une autre entreprise, il s'intéressa de plus près aux questions syndicales. Il collabora au journal du PPA la Nation Algérienne, fut chargé de diriger la Commission Centrale Ouvrière, puis s'engagea dans les rangs du FLN à l'occasion de rencontres avec Aban Ramdane qui aboutirent à la naissance de l'UGTA le 24 Février 1956.

Trois mois après, la répression coloniale s'abat sur les dirigeants de l'UGTA.

AISSAT Idir fut arrêté le 24 Mai 1956, jugé et acquitté; mais arrêté par les parachutistes du général Massu, il fut torturé et assassiné à l'hôpital Maillot le 27 juillet 1959.

➤ **Martyr de la république : BENHAMOUDA Abdelhak**

« Abdelhak BENHAMOUDA, secrétaire général de l'UGTA de 1990 à 1997 est natif de Constantine. Issu d'une famille modeste, il exerça le métier d'enseignant pour devenir directeur d'école. Frappé par l'injustice et la bureaucratie, il s'engagea dans l'action syndicale, d'abord dans la fédération de l'éducation. Il montra des talents de leader et de grandes capacités de dialogue et de négociation. Ce parcours le porta à la tête de l'UGTA en 1990. C'était dans les conditions de crise économique et politique profonde dans le pays, il défendra les fondements de la République avec acharnement contre les exactions du terrorisme et de l'intégrisme. Il fallait affirmer la nécessité de poursuivre la démocratisation du pays. Il rejeta les accusations de faire de l'UGTA un instrument politique et élaborait en même temps une stratégie revendicative à la centrale pour faire face aux retombées sociales des restructurations des années 90.

Benhamouda Abdelhak assassiné le 28 Janvier 1997 pour rejoindre les milliers de martyrs de la démocratie »<sup>1</sup>.

• **Quelques dates dans la vie de l'UGTA :**

- 1<sup>er</sup> Novembre 1954 : Déclenchement de Révolution de libération nationale.
- 1955 : Série de rencontres entre Aban Ramdane et Aissat Idir.
- 24 Février 1956 : Création de l'UGTA.
- Durant 1956 : Adhésion de plus 100.000 travailleurs.
- 6 Avril 1956 : Parution du 1<sup>er</sup> Numéro du journal l'Ouvrier Algérien.
- 24 Mai 1956 : Vague de répression coloniale contre les dirigeants et leur arrestation dont Aissat Idir.
- 30 juin 1956 : Attentat à la bombe contre le siège de l'UGTA.
- 5 Juillet 1956 : Grève nationale des travailleurs avec la participation de la population.
- 1<sup>er</sup> Novembre 1956 : En accord avec UGTT (Tunisie) et l'UMT (Maroc), l'UGTA organise une journée d'unité d'action: la grève est suivie au Maroc et en Tunis.
- 9 Novembre 1956 : L'imprimerie ou est édité l'Ouvrier algérien à Alger est plastiquée.
- Décembre 1956 : Participation de l'UGTA à la conférence intersyndicale nord-africaine à Casablanca- Maroc.
- 28Janvier 1957 au 3 Février 1957 : Grève générale de huit jours à l'occasion du débat sur l'Algérie à l'ONU.
- Février 1957 : Création de l'Amicale générale des travailleurs algériens en France (A.G.T.A).
- Juillet 1957 : l'UGTA participe au congrès de la CISL en Tunisie et y adhère.
- 27 juillet 1959 : Assassinat de Aissat Idir sous la torture coloniale.

---

<sup>1</sup> - *Union Générale des Travailleurs*, op cite, P 12.



- 2 mai 1961 : Bombe au port d'Alger.
- 17-20 janvier 1963 : Premier Congrès de l'UGTA.
- 23 Février 1963 : Révolution et travail se substitue à L'Ouvrier Algérien.
- 23-25 Mars 1965 : Deuxième Congrès de l'UGTA.
- 5-9 Mars 1969 : Troisième Congrès de l'UGTA.
- 24 Février 1971 : le président HOUARI BOUMEDIENE annonce la nationalisation des hydrocarbures à la Maison du peuple.
- 2-6 Avril 1973 : Quatrième Congrès de l'UGTA.
- 25- 29 Avril 1978 : Cinquième Congrès de l'UGTA.
- 5-9 Avril 1982 : Sixième Congrès de l'UGTA.
- 25- 27 Mars 1986 : Septième Congrès de l'UGTA.
- 26-29 juin 1990 : Huitième Congrès de l'UGTA.
- 23-25 octobre 1990 : Premier bipartite UGTA gouvernement.
- 12-13 mars 1991 : première grève générale suivie à 90%.
- 11Avril 1991 : Deuxième Bipartite.
- 15Septembre 1991 : Troisième Bipartite.
- 18-22 Novembre 1992 : Première Tripartite (Gouvernement- UGTA – Patronat).
- Janvier 1992 : Création du Comité National de la Sauvegarde de la l'Algérie (CNSA), présidée par le secrétaire général de l'UGTA Abdelhak Benhamouda.
- 5 et 17 Janvier 1994 : Quatrième bipartite.
- 28-29 Octobre 1994 : Deuxième Tripartite.
- 27- 30 Décembre 1994 : Neuvième Congrès de l'UGTA.
- 17 Avril 1995 : Troisième Tripartite.
- 3 Mai 1995 : Quatrième Tripartite.
- 25- 26 et 29 Juin 1995 : Cinquième Bipartite.
- 29- 30 Aout 1996 : Sixième Tripartite.
- 28 Janvier 1997 : Assassinat d'Abdelhak Benhamouda.

- 24-25 Avril 1997 : Septième Tripartite.
- 26-27 Mars 1998 : Sixième Bipartite.
- 29-30 Juin 1998 : Huitième Tripartite.
- 27-28 Septembre 1998 : Septième Bipartite.
- 18-20 Octobre 2000 : Dixième Congrès de l'UGTA et création de la Commission Nationale des Femmes Travailleuses.
- 23-24 Novembre 2000 : Neuvième Tripartite.
- 13 Octobre 2001 : Huitième bipartite.
- 10 Novembre 2001 : Mouvement syndical de solidarité initié par l'UGTA en contribution aux secours de la population touchée par les inondations de Bab El-Oued.
- Mai 2003 : Mouvement syndical de solidarité initié par l'UGTA pour la contribution à la prise en charge de la population touchée par le séisme de Boumerdes.
- 4-5 Septembre 2003 : Dixième Bipartite.
- 9-10 Octobre 2003 : Dixième Tripartite.
- 14 Octobre 2004 : Onzième Bipartite.
- 3-4 Mars 2005 : Onzième Tripartite.

#### **-Objectifs économiques et sociaux de l'UGTA**

Pour l'UGTA, la finalité de ce pacte économiques et social est de réunir les meilleures conditions pour la réalisation, dans un cadre concerté et consensuel, les objectifs essentiels suivants :

- a) Engager la relance économiques et assurer un niveau élevé et soutenu de la croissance garantissant le développement économiques et social global et durable.
- b) Réduire le chômage, notamment le chômage des jeunes et des femmes, la mise en œuvre d'une politique nationale d'emploi, permettant la création de postes d'emplois et garantissant des revenus décents, pour mettre fin à la marginalisation, à l'exclusion et à toutes les formes de travail précaire.

- c) Garantir une redistribution juste des résultats de cette croissance pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs et de leur famille; ainsi que leurs besoins fondamentaux et leur permettant l'accès aux services vitaux, particulièrement l'éducation, la formation, le logement, la santé l'eau, l'énergie...etc.
- d) Favoriser les mesures d'accès à la consommation pour l'amélioration du niveau de vie des travailleurs et de leur familles.
- e) Améliorer les conditions de travail des salariés, ainsi que leur salaire qui récompense leurs effort dans la stimulation à la productivité.
- f) Valoriser le travail comme instrument d'épanouissement avec un vrai salaire comme élément de progrès.
- g) Mobiliser les compétences nationales et les valoriser, pour mener efficacement le développement économiques et social.
- h) Rendre effective et développer la relation Université-Entreprise, Formation professionnelle-Entreprise.
- i) Développer et améliorer le service public en tant que moteur du développement.
- j) Structurer les politiques communes, notamment la politique industrielle coordonnée et la politique fiscale harmonisée pour répondre au développement durable de l'emploi.
- k) Soutenir et développer l'activité économique au niveau local.
- l) Valoriser le soutien du secteur financier à la croissance économique.
- m) Dynamiser la croissance par l'investissement public.
- n) Renforcer les capacités de l'Etat dans ses missions de régulation.

o) Adapter et moderniser nos structures administratives par la formation, la recherche, l'innovation, enfin tout ce qui fera la force d'une nation moderne du XXIème siècle.

## **8 - L'entreprise algérienne :**

- L'entreprise publique

Le secteur public algérien se définit comme l'ensemble des entreprises dont le capital est détenu directement ou indirectement par l'Etat. Il comprend 1400 entreprises, affiliées à 36 sociétés de gestion et de participation (hors secteur des hydrocarbures).

### **1 - La naissance de l'entreprise publique en Algérie :**

Au lendemain de son indépendance, l'Algérie s'est engagé dans une politique du développement économique par le billet de l'entreprise public sous la politique de l'industrie industrialisante.

« Les premiers signes de création de l'entreprise public c'est avec le décret de mars 1963, qui a confié les réserves agricoles et les réserves de l'industrie à des comités de gestion constitués de travailleurs élus, avec un président désigné par l'administration »<sup>1</sup>.

Entre 1965 et 1970, on assiste à l'apparition d'une vingtaine de sociétés nationales dans le secteur de l'industrie, dans le but du développement économique et la création de l'emploi, tel que le transport (SNTV), la finance (BNA), l'agriculture (ONLAIT), etc.

Durant la période de 1971 jusqu'à 1982, on remarque l'existence de 150 entreprises avec 1000 unités de production des biens et des services. L'état est le détenteur des ressources financières qui viennent des hydrocarbures.

« On attend jusqu'à 1982 pour que l'état élabore un plans qui se nomme (La rétraction organique), qui consiste à faire un découpage de l'entreprise mère en

---

<sup>1</sup> - ISLI Mohand Arezki, « *la création de l'entreprise en Algérie* », In, « cahier du CREAD », N° 73, 2005, P 52.

entités plus petites et plus spécialisées », l'état donc a décidé de réduire la taille de cette entreprise mère, en respectant un certain nombre de principes :

- Principe de spécialisation par famille de produits.
- Séparation de la fonction de production de la fonction de commercialisation.
- Séparation de la fonction de la production de l'investissement. La restriction par région (spécialisation).

On arrive à 1988, c'est l'adoption de la réforme dite (l'autonomie de l'entreprise publique), avec la libéralisation du commerce intérieur et extérieur, Dans un cadre juridique de la même année, l'état adopte une réforme afin que l'entreprise publique devienne autonome et avec un caractère moins politique et plus économique.

« Il convient de noter que toutes les entreprises publiques de la première génération n'ont jamais pu donner leurs fruits, sur tout dans la satisfaction du marché local, et rendre l'Algérie comme une force économique. Car la livraison était destinée pour quelques pays d'Afrique et quelques pays d'Europe de l'Est dans un cadre politique »<sup>1</sup>.

## **2 - L'essor de l'entreprise privée en Algérie :**

« L'Algérie a adopté le principe de la privatisation des secteurs publics, qui est le résultat de la combinaison de nombreux facteurs tant endogène qu'exogène : Le choc pétrolier qui a réduit la principale source de financement externe de l'industrialisation, la crise de l'endettement et les nouvelles croyances véhiculées par le courant libéral face aux socialismes vécus auparavant en Algérie »<sup>2</sup>.

Tous ces facteurs vécus qui ont obligé l'Algérie à instaurer de types de politiques de promotion; l'une est la politique de promotion de l'investissement privé, l'autre est l'ANSEJ.

<sup>1</sup> - ISLI Mohand Arezki, op cites P 52.

<sup>2</sup> - *ibid.*, P 60.

Entre 1982 et 1993, c'est l'événement de la nouvelle direction politique dans le pays. L'entreprise privée va connaître les premières ouvertures destinées d'abord à la réhabilitation, puis au développement. Pour cela l'état a ordonné des décrets qui ont nettement favorisés le secteur privé et surtout avec l'investissement étranger, avec un taux qui ne dépasse pas les 40% pour une entreprise étrangers ».

En 1990, c'est pour la première fois que l'état a introduit la liberté de l'investissement en Algérie le décret 90-10.

« Dès 1993 à ce jour, l'état a mis définitivement l'investissement privé sur le même pied d'égalité que l'investissement public, et assure la liberté d'investir à tous promoteur privé national et étranger »

« En 1997, dans le cadre de la promotion des jeunes, l'état à créer une mission de promouvoir les micros entreprises, avec un soutien technique et financier apporté aux jeunes âgés entre 19et 35 ans, c'est l'ANSEJ »

Enfin, c'est bien de citer que le domaine d'activité économique de l'entreprise privé en Algérie varie selon des considérations spécifiques à chaque phase de son évolution :

- Les activités de sous-traitance (1980)
- Les activités d'importations, avec la libéralisation du commerce extérieur (1990)
- Les activités de service, avec l'immigration.
- Des cadres du secteur public vers le secteur privé (au milieu des années 80)

### **3- Les quelques perspectives que l'état a visées :**

Aujourd'hui, l'état a visé quelques perspectives dans le but de la création de l'entreprise, telle que :

#### **3.1 La privatisation des entreprises publiques :**

Le processus de privatisation des entreprises publiques engagé depuis la loi de 1995 à nos jours, enregistre que des opérations symboliques. Les enjeux politiques et sociaux continuent de peser sur cette action, et les toutes prochaines années, seront probablement décisives car elles verront, soit le processus de privatisation accéléré et la majorité des entreprises privatisées, soit la fermeture à cause de la dégradation technique et financière.

#### **4- L'historique du secteur des Hydrocarbures en Algérie<sup>1</sup>**

Le pétrole apparaît en Algérie dès l'époque phénicienne. Ahmed Saïd a noté que « l'exploitation des « sources » de pétrole a en fait débutée en 1200 avant J.C par les phéniciens qui possédaient certains comptoirs le long de la côte algérienne. Les byzantins au 5ème siècle, les arabes au 7ème siècle et les turcs au 15ème siècle, continuèrent cette exploitation. Il faut ajouter que les résidus bitumeux (dus au suintement d'huiles à la surface du sol) on fait leurs preuves comme corps imperméable puisqu'ils servaient de colmatant aux redoutables felouques »<sup>1</sup>.

Les premiers puits de pétrole forcés en Algérie sont ceux d'Ain ZEFT en 1885 et TIOUNET en 1915 au Sud-ouest de RELIZANE. Les découvertes étant essentielles. Le plus souvent à la suite de suintement à la surface.

Après la seconde guerre mondiale, la place acquise par le pétrole dans le monde a poussé le pouvoir coloniale de l'époque à intensifier l'exploitation en Algérie. La découverte du gisement d'Oued Guetterini (Littéralement rivière de goudron) en 1948 à 150 Km au Sud d'Alger et son exploitation en 1949, a encouragé la recherche. C'est ainsi que les forages de HASSI MESSAOUD et de HASSI REMEL en 1956 ont permis de découvrir de gisements très importants, la production a commencée en 1957.

---

<sup>1</sup>-Mahiot Rabah, *Le pétrole algérien*, ENPA, Alger, 1947, P106.

Après l'indépendance le pétrole est devenu un enjeu politique de première importance. L'Etat algérien voulait construire une industrie pétrolière et gazière, a créé la SONATRACH le 31 décembre 1963. A cette époque, la distribution et la commercialisation des produits pétroliers sur le marché national dépendaient entièrement des grandes sociétés internationales telles ESSO, SHELL, BRITISH PETROLIUM, TOTAL.

A partir de 1965, les compétences de la société nationale SONATRACH ont été élargies considérablement. Le décret n° 66-292 du 22 septembre 1966 aménage le sigle qui devient « Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation et la Commercialisation des Hydrocarbures ».

Durant la deuxième moitié des années 60, l'économie pétrolière mondiale a vécu de profondes transformations avec l'émergence des Etats comme acteurs de premiers ordres sur la scène pétrolière mondiale. En Algérie, un événement marquant allait se produire le 24 février 1971, les pouvoirs publics ont pris la décision de nationaliser les gisements de gaz naturel et les transports terrestres (y compris les canalisations) du pétrole et du gaz se trouvant sur le territoire national ainsi que l'accroissement de la participation algérienne, relevée à 51% dans les sociétés pétrolières françaises. Les nationalisations ont redonnées à SONATRACH une nouvelle dimension. Ses responsabilités se sont accrues de manière considérable. Son rôle dans la politique pétrolière du pays devient déterminant.

A partir de 1971, le développement de SONATRACH est devenu l'instrument de la souveraineté de l'Etat algérien. Elle s'est attachée au fil des années à construire une base industrielle dans le domaine des Hydrocarbures.

Le secteur des Hydrocarbures occupe une place importante dans l'économie nationale. Il représente 97% des exportations du pays, il emploie actuellement jusqu'à 160 mille personnes.

Aujourd'hui, SONATRACH cherche à se transformer en groupe international. Les actions pour développer l'amont international ne cessent de se développer. Le



partenariat avec les compagnies internationales s'élargit. Parallèlement SONATRACH fait face à la compétition concurrentielle où la réussite dépend de la pertinence de la stratégie, la maîtrise des TIC, de l'innovation, du management et de l'organisation. Dans cette compétition, on peut considérer que la maîtrise de la ressource informationnelle sera déterminante.

# **PARTIE PRATIQUE**

## **Chapitre IV**

### **Présentation et l'analyse des résultats**

- **Présentation générale de l'organisme d'accueils NAFTAL\* :**

## **2. NAFTAL, filiale de SONATRACH**

NAFTAL, est une société nationale de commercialisation et de distribution des produits pétroliers, filiale de SONATRACH, créée en 1987<sup>1</sup>. Sa mission essentielle consiste à distribuer et à commercialiser des produits pétroliers sur le marché national. Elle intervient en qualité d'intermédiaire entre les fournisseurs nationaux et étrangers (raffineurs, manufacturiers et autres producteurs) et les utilisateurs de produits pétroliers implantés essentiellement en Algérie. Bien que, depuis l'année 2002, elle cherche à s'internationaliser en essayant de pénétrer les marchés de certains pays limitrophes.

### **- L'historique de NAFTAL :**

Créée par décret n° 80-101 du 06 avril 1980, l'expertise ERDP/NAFTAL a été constituée par le transfert des structures, moyens et biens, activité et personnel détenus et gérés auparavant par SONATRACH. L'ERDP/NAFTAL est entrée en activité le 1<sup>er</sup> janvier 1982. Sa mission consistait à prendre en charge le raffinage et la distribution des produits pétroliers en Algérie.

En 1987, elle a connu une autre restructuration instituée par le décret n° 87/189 du 27 août 1987 qui s'est concrétisée par la création de deux entreprises:

- NAFATAL chargée de raffinage du pétrole.
- NAFTAL chargée de la distribution et de la commercialisation des produits pétroliers sur le marché national.

NAFTAL a bénéficié du monopole de la distribution des produits pétroliers de la date de sa création jusqu'à la fin des années 90. Bien que la libéralisation de

---

\*ces informations été remise par le responsable des ressources humaines, dans un support papier (historique, guide...).

la distribution des produits pétroliers a débutée de manière effective quelques années auparavant avec le lancement des unités de fabrications des bitumes et par l'importation de pneumatiques par les privés nationaux dès 1991.

### **3. Situation géographique de NAFTAL (Bejaia) :**

Le district GPL NAFTAL est situé à l'arrière port de Bejaïa. Cette position géographique est stratégique du fait qu'il a une façade vers le port. Ce qui lui donne l'avantage de faciliter l'approvisionnement direct de la raffinerie vers le port par cabotage.

Le GPL NAFTAL est délimité par :

Nord : RN n°09 et l'unité de Cevital

Sud : Oued Seghir et SONATRACH

Est : RN n°09 allant vers Sétif et Jijel

Ouest : une impasse ECOTAL

### **4. Nature juridique de NAFTAL :**

NAFTAL est dotée d'un statut, qui fait d'elle, un établissement public à caractère commercial placé sous la tutelle du ministère de l'énergie. Elle est sous contrôle étatique tant en jouissant d'une autonomie financière, NAFTAL filiale à 100% du SONATRACH est une société par action au capital de 15.650.000.000,00 DA. Ses actions avec l'Etat sont régies par les règles du droit public.

Elle a un aspect d'un organe délibérant et conseil d'orientation et de surveillance, composé de hauts fonctionnaires, d'un représentant des consommateurs, tous désignés par l'administration et de représentant du personnels.

## 5. L'offre de NAFTAL :

NAFTAL pratique une politique de distribution dite extensive, c'est-à-dire qu'elle s'attache à couvrir l'ensemble du territoire national. Son offre est très diversifiée. Elle est composée de plusieurs gammes de produits et services.

### - Les carburants « terre »

- Essence normale.
- Essence super.
- Essence sans plomb.
- Gaz oil.
- GPL/carburant.

### - Les carburants Aviation

- Le carburéacteur jet A1.
- Le Kérosène (jet déclassé).
- L'essence AVGAS 100LL.

### - Les carburants marins

- Le Fuel oil Bunker C.
- Le fuel oil BTS.
- Le gaz oil.

### - Les gaz pétrole liquéfiés –GPL-

- Le Butane conditionné.
- Le Butane en Vrac.
- Le Propane conditionné.
- Le Propane en Vrac.

### - Les lubrifiants

- Les huiles/moteurs diesel.
- Les huiles/moteurs essence.
- Les huiles de transmission.

- Les huiles industrielles.
- Les huiles spéciales automobiles.
- Les graisses.
- Les lubrifiants/marine.
  - **Les produits spéciaux**
  - La paraffine.
  - Les huiles aromatiques.
  - Les essences spéciales.
  - Le toluène.
  - Le xylène.
  - Le methmix (aviation).
    - **Les bitumes**
    - Les bitumes purs.
    - Les bitumes oxydés.
    - Les bitumes fluidifiés.
    - Les émulsions de bitumes.
      - **Les pneumatiques**
      - Les pneumatiques « tourisme ».
      - Les pneumatiques « poids lourds ».
      - Les pneumatiques « véhicules utilitaires ».
      - Les pneumatiques « génies civils ».
      - **Les prestations de service**
      - Services de vidange-lavage-graissage.
      - Services de maintenance des équipements et installations (volucompteurs, cuves, citernes...).
      - Installation d'équipements de distribution.

## 6. Les moyens

Les atouts de NAFTAL sont nombreux, à savoir :

Des capacités de distribution de plus de 5 millions de tonnes de produits pétroliers.

Un réseau de distribution, 1800 stations de services, qui assurent la couverture de l'ensemble de territoire nationale.

Un personnel qui capitalise une expérience de plus de 30 années dans le domaine de la distribution.

- Un effectif de plus de 30 000 employés.
- 43 centres enfutés GPL.
- 67 centres carburants.
- 16 centres bitumes.
- 52 relais GPL.
- 20 centres de stockage et de distribution des lubrifiants.
- 24 dépôts aviations.
- 06 centres marins.
- 6000 véhicules et engins.

### \* Les différents départements du GPL et leurs tâches.

#### **Chef département personnel et moyens communs**

- Tâches et responsabilités :
  - Assure le bon fonctionnement des moyens de la zone.



- Assure la gestion et l'administration du personnel de la zone et les centres.
- Assiste le directeur de la zone dans la définition des politiques à suivre et des stratégies à mener pour atteindre les objectifs assignés à la zone.
- Met à la disposition de la zone des ressources humaines appropriées en qualité et veille au développement continu de ses connaissances.

### **Chef département finances et comptabilité**

- Tâches et responsabilités
  - Coordonne les activités du département.
  - Suit le personnel de son département.
  - Coordonne la préparation périodique et annuelle des situations comptables.
  - Assure les travaux d'analyses financières et comptables.

### **Chef département commercial**

- Tâches et responsabilités :
  - Contrôle les activités de la commercialisation.
  - Etablit les objectifs statistiques de la zone.
  - Identifie les actions correctives.
  - Etablit le budget annuel des ventes.
  - Etablit le plan marketing de la zone.

**Chef département technique et maintenance**

- Tâches et responsabilités :

- Coordonne et supervise les activités des services sous sa responsabilité.
- Assiste le directeur de zone dans l'élaboration de politiques de la zone en matière de maintenance des installations fixes et machines tournantes.
- Etudie l'opportunité et approuve toute demande d'investissement de gestion courante émanant des centres emplisseurs et centres vrac de la zone.
- Engage des réflexions et faits des propositions à la division dans le cadre de modification visant l'amélioration des installations.

**Chef département exploitation**

- Tâches et responsabilités

- Définit les moyens humains et matériels nécessaires pour atteindre les objectifs de production et de stockage à court et moyen terme des unités.
- Suit les performances des moyens de transport au niveau de l'ensemble des centres relevant de la zone.
- Elabore le budget de transport.
- Anime et stimule le personnel du département dans l'exécution de ses tâches : évalue leurs performances.

## **7. Missions et objectifs du district GPL de Bejaia**

### **7- 1 -Missions :**

Le district GPL de Bejaia comprend géographiquement Bejaia, Jijel et quelques communes de la willaya de Bouira (Chorfa), parmi ses missions nous citons :

- L'approvisionnement, le stockage, le conditionnement et la distribution des produits GPL pour la satisfaction des besoins des clients rattachés à sa zone.
- Assurances de la gestion des activités et du patrimoine de l'entreprise qui lui sont rattachés.
- Application des politiques et procédures de l'entreprise en matière de gestion de maintenance et de sécurité.
- Le bon suivi du développement des infrastructures.

Réalisation des plans directeurs de distribution arrêté par l'entreprise et assister les autres unités en cas de besoin.

### **7- 2- Les objectifs :**

- Organiser et développer la commercialisation et la distribution des produits GPL.
- Connaitre les différents marchés de la GPL et les besoins actuels.
- Satisfaire sa clientèle dans les meilleures conditions d'efficacité et du coût.
- Prononcer, participer et veiller à l'application de la normalisation et du contrôle de la qualité des produits.
- Organiser et coordonner les activités de programmation des approvisionnements du ravitaillement et de distribution des différents centres de stockage répartis à travers trois wilayas (Bejaia, Bouira, Jijel).

- Assurer l'approvisionnement et la commercialisation des produits GPL sur l'ensemble des trois wilayas.
- Elaborer des plans en liaisons avec d'autres districts visant la couverture du marché national en produits GPL.

### **8 - Présentation de la section syndicale (UGTA) à NAFTAL:**

A partir de 1982, la section syndicale (UGTA) a vu le jour au sein de l'entreprise NAFTAL. Pour cela, la section syndicale est venue pour défendre les intérêts moraux et matériels des travailleurs et la participation effective à l'édification économique et sociale tel que déclaré par cette tutelle qui est la première base syndicale créée en Algérie en 1956.

Aujourd'hui la section syndicale essaie de garder les mêmes principes qui ont été instaurés par l'entreprise NAFTAL.

Cette section est orientée par la loi 90/14 bien structurée, et bien organisée car chaque trois ans une assemblée générale aura lieu afin de désigner 10 élus

- **- Mission et objectifs de la section syndicale :**

La section syndicale de NAFTAL s'est engagée depuis sa création, dans la protection des droits des travailleurs en premier lieu, et assurer la continuité de l'entreprise et sa bonne réputation en deuxième. Pour cela, elle s'inscrit dans un cadre de lutte pour :

- Amélioration des conditions des travailleurs au sein de l'entreprise.
- Assurer la sécurité et l'hygiène des travailleurs.
- Défendre les intérêts des travailleurs.
- Assurer la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise en tant que partenaire sociale.

Aujourd'hui l'objectif principal de la section syndicale est de trouver une issue pour les divers problèmes de l'entreprise et ceux subis par les travailleurs.

- **La présentation de la population d'étude (échantillon):**

- **Selon le sexe :**

On retient à partir de la composante du groupe, que la majorité des élus syndicaliste de notre échantillon est du sexe masculin, avec une présence de sept(07) sur la totalité de huit (08) membres, la seule femme est chargée du secrétaire.

L'implication de la femme dans l'action du militantisme syndical dans cette entreprise est très timide, du fait de la division sociale du travail; parce que la femme accumule le travail de l'extérieur et les tâches ménagères, ce qui démontre son indisponibilité, contrairement à l'homme. Le poids des tabous socioculturels qui rétrécissent la marge de manœuvre des femmes en présence de l'homme.

- **selon l'âge :**

D'après les données statistiques de notre échantillon, les enquêtés sont âgés entre 27 et 60ans, répartis en deux catégories d'âges:

La première catégorie se situe entre 27 et 40ans représentée par trois(03) membres.

La deuxième catégorie est celle de 41 à 60ans avec cinq (05) membres.

L'indice d'âge nous révèle, ici, l'état d'esprit des membres de la section syndicale, car la majorité des membres ont vécue dans l'entreprise pendant que le syndicat (UGTA) représente beaucoup plus les intérêts de l'état nation que ceux des salariés. Durant cette période, le syndicat est un segment du pouvoir politique. Toutefois, le désintéressement des jeunes a l'engagement syndical, ne reflète pas réellement un conflit de génération avec les anciens, la cohabitation existe (3/8 membres), mais plutôt une approche différente de la

lutte syndicale. Une nouvelle culture syndicale, différente de l'ancienne, se forme certainement avec les nouveaux recrues qui ont vécu les mutations économiques et politiques du pays. Les jeunes syndicalistes ont plus de qualifications et de niveau d'instruction par rapport aux anciens, ce qui donne plus de crédit à l'action syndicale. Le maintien du monopole syndical par les anciens dans l'entreprise, relève de la nature du secteur stratégique dont elle se situe l'entreprise (énergie), qui ne supporte pas, certainement des conflits d'ordre socioprofessionnels ou syndicaux. Le facteur de l'expérience professionnelle joue un rôle prépondérant entre les membres de la section syndicale.

**- Selon le niveau d'instruction :**

Concernant l'indice du niveau d'instruction, on distingue deux catégories. La première représentée par les membres ayant un niveau d'instruction moyen qui sont en nombre de deux (02). La seconde, représentée par ceux qui ont un niveau d'instruction supérieur avec six(06) membres. Cette tendance permet aux membres de bien appréhender les conflits, de créer les conditions d'une interaction socioprofessionnelle entre syndicat et administration. Ainsi démontre le niveau de culture syndicale chez les membres. Néanmoins, cet aspect permet à l'UGTA d'entretenir son image toute en maintenant son rôle de compromis entre travailleurs et syndicat d'une part et entre syndicat et l'état d'autre part.

**- Selon la situation familiale :**

On a recensé que la majorité des membres de la section syndicale sont mariés et pères de familles (07/08 membres). Cet indice reflète réellement la stabilité sociale des membres du syndicat.

- **Analyse thématique des résultats**

- **L'entreprise NAFTAL méfiante ou non du syndicat :**

Pour répondre à la problématique de notre thème on a posé la question suivante :

« Les entreprises publiques sont toujours méfiantes du syndicat. C'est le cas de NAFTAL, comme les autres syndicalistes en reconnus ? »

L'objectif de cette question est de pousser les interrogés à donner plus de détails sur la relation entreprise NAFTAL / section syndicale. On a remarqué à travers l'analyse des réponses, qu'il existe deux tendances; dont on trouve la majorité des membres interrogés (06/08 membres) ont répondu que l'entreprise NAFTAL n'est pas méfiante du syndicat. Cela indique que l'actuelle section syndicale n'a pas connue de conflits pouvant altérer la relation syndicat/Direction d'une part, d'autre part, les pouvoirs publics ne lésinent pas sur les moyens pour empêcher l'apparition d'un mécontentement dans le secteur. Considérant que c'est une entreprise forte au niveau économique et qu'elle est gérée par l'état et structurée socialement par la centrale syndicale. Une conviction chez les membres de la section syndicale que le syndicat est un partenaire sociale, qui joue un rôle en matière de gouvernance sociale et économique, en défendant les intérêts et résoudre les problèmes du monde de travail. Ils interviennent dans les conditions de travail, le développement de la formation continue, et à la norme sociale. Néanmoins, nous avons constaté une certaine méfiance de la part de l'administration par rapport à l'influence externe que peut exercer les syndicats autonomes sur l'environnement de l'entreprise. La nouvelle génération de syndicalistes a tendance vers plus d'autonomie, ce qui met l'administration dans une situation de prudence et de ne pas accepter la création de syndicat autonome.



Les interrogés ont insistés que l'entreprise NAFTAL n'est pas méfiante du syndicat au point de l'avoir répéter six fois. Une de ces réponses:

*«Ce n'est pas notre cas, NAFTAL n'a jamais été jamais méfiante du syndicat et que c'est un partenaire social ».*

Pour eux c'est le privé qui est méfiant, par contre l'état encourage la structure syndicale pour défendre les intérêts de l'entreprise et les droits des travailleurs dans le secteur économique nationale. De ce fait, une symbiose règne entre les membres du syndicat et l'administration. Le syndicat s'inscrit dans le processus et le mode de fonctionnement de l'entreprise.

Pour la deuxième tendance de réponse, on dénote l'expression d'une certaine méfiance du syndicat suit un déficit de représentativité dans l'entreprise. En claire la question de légitimité de la structure syndicale est posée. De ce fait, une remise en cause claire du rôle du syndicat dans l'entreprise est affichée. Le syndicat, pour certains, agit par opportunisme à la recherche d'intérêts personnel des individus. Le statut de syndicaliste ouvre la voie pour la promotion dans le poste et autres avantages au détriment de l'action syndicale qui se place comme interlocuteur des salariés. Dont on trouve la réaction de deux enquêtés comme suit :

*« NAFTAL se méfier du syndicat parce que ce derniers attire beaucoup de problème ».*

Cette réaction explique que certains membres du syndicat trouvent que leur travail est restreint par la société, a vrais dire que l'action syndicale risque de dévoilé les défaillances et les lacunes structurelles du système de gestion de l'entreprise; c'est-à-dire, mettre la main sur des irrégularités qui concernes les travailleurs. Ce qui rend l'entreprise méfiante, en plus de l'intérêt personnel que montrent les syndicalistes par rapports à leurs carrières personnelles

dépend de l'entreprise. Elle même inquiète les dirigeants de celle-ci qui ont pour but de protégé les intérêts de l'entreprise avant tout.

**- la tendance politique des syndicats :**

Nous avons traité cet axe en posant la question suivante:

« Chaque syndicats a une tendance politique, que pensez-vous ? »

A travers cette question, on essaie d'analyser l'influence des tendances voir des couleurs politiques, des membres de la section syndicale sur l'action syndicale. Au cours de notre enquête, on a remarqué que la plupart des membres de notre échantillon ne répondent pas clairement à cette question, donnant ainsi l'impression de l'autonomie de leur action par rapport à la chose politique. Néanmoins, ils ne cachent pas que la politique du pays à une certaine influence sur l'activité syndicale, soit positivement ou bien négativement. La majorité des enquêtés six (06/08 membre) reconnaissent influence négative de cette politique sur l'activité syndical en Algérie. Cette influence fait du syndicat un appareil au service de l'état, il exécute les décisions arrêtées au niveau central, particulièrement dans le secteur dit stratégique comme l'énergie. Le contrôle de l'état est total. De ce fait, l'action syndicale a perdu de son sens revendicatif. Nous avons développé la dimension historique de la création du syndicat dans le pays, particulièrement après le recouvrement de l'indépendance nationale, dans les précédents chapitres, que la politique du syndicat est exclusivement la reconstruction de l'appareil économique du pays. Un personnel syndical sur mesure qui incarne cette politique. Cet état de fait, a discrédité l'action et l'existence même du syndicat, ce qui ne motive pas les travailleurs à y adhérer.

Cette négligence du terme «tendance politique» provient de la méfiance à l'égard des partis politiques, et que pour eux, l'opinion politique n'est pas importante vue que le syndicat est toujours sous l'emprise de par l'UGTA qui

appartiens déjà à l'état. C'est pour cela on a trouvé des difficultés à avoir d'information sur ce qui concerne cette question, et pour eux il ne devrait pas y'avoir une tendance politique, ce qui a été exprimé par l'un des enquêtés :

*«Je néglige cette question parce que je suis contre la politique».*

*«Pour moi le syndicat d'un côté et la politique dans l'autre côté».*

Les syndicats ont génétiquement un mode de fonctionnement basé sur le conflit et la revendication, aussi au sein de l'entreprise le rôle syndical est défini précisément par le code de travail, et que leur travail demande de défendre les droits socioprofessionnels des travailleurs. Il faut bien noter aussi que les syndicats ont une vision relativement figée de l'entreprise.

Pour la deuxième catégorie de réponse on a conclu que la minorité des interrogés deux(02) sur huit(08),ils ont adhéré au syndicat juste pour faire un changement et non pas pour gérer et répondre à leurs intérêts, pour eux l'entreprise est toujours guidée par l'état ainsi que le syndicat appartient à l'UGTA, pour cela, il voit que l'UGTA restera le seul interlocuteur social du gouvernement ; ce qui veut dire, pour eux la tendance politique au niveau de l'entreprise ça ne pose pas de problème tant que c'est l'état qui gère tout, mais derrière tout ça ils ont un but celui de rapporter un changement dans l'entreprise, afin de pouvoir créer à l'avenir des syndicats autonomes.

**- Les facteurs qui attirent et qui éloignent les ouvriers du syndicat :**

Pour répondre à notre thème de recherche on a posé la question suivante :

« Quel sont les facteurs qui attirent et éloignent les ouvriers du syndicat ? »

Cette question est posée pour distinguer entre les facteurs qui attirent et ceux qui éloignent l'ouvriers du syndicat. Nous avons constaté que l'un des facteurs qui attire les ouvriers vers syndicat c'est leurs besoins d'amélioré leurs situations sociale et économique, cette condition peut se justifier par cette majorité de travailleurs qui adhèrent à la section syndicale. L'organisation syndical doit convaincre les salaries et que tous sera assuré par l'intervention syndicale ; qui veut dire un syndicat a toujours la possibilité d'intervenir et de demander des dommages et des intérêts dans un procès, qui serait engagé entre un salaries et son employeurs au sujet de l'application d'une condition ou accord collectif. Ses salaries adhèrent en cas des problèmes et des conflits à l'intérieure de l'entreprise, ils peuvent faire appel au syndicat facilement parce qu'ils ont déjà fait confiance au syndicat pour défendre leurs droits socioprofessionnelle et d'amélioré leurs mode de vie, mais aussi adhère au syndicat s'explique pas par leur besoin ni comme un devoir mais c'est comme un fruit de la pression du collectif de travail. Le syndicat se situe pour le règlement des conflits individuels et collectifs du travail.

Ce que a été exprimé par certain enquêtés :

*« Le syndicat trouve toujours des solutions pour tous les problèmes qui peuvent exister à l'intérieur de l'entreprise, les travailleurs voient le syndicat comme un avocat ».*

*« Pour moi je défends les travailleurs quoi que ce soit le problème, bien sûre on ne sort pas de la réglementation ».*

Le syndicat est considéré comme un instrument de lutte contre les injustices du travail, et ils sont impliqués et concernés par la création de l'entreprise.

Ainsi, ce qui concerne les facteurs qui éloignent les salariés du syndicat c'est le manque de confiance, pour eux le syndicaliste est considéré comme un type de manipulation, et ils cherchent que leurs intérêts personnels. Les travailleurs ont une mauvaise image sur les syndicats, parce que ce dernier ne fait pas son travail comme il faut. Il n'y a pas seulement un manque de confiance qui ne laisse pas les travailleurs adhérer, mais aussi parce que ces derniers ne sont pas dans le besoin du syndicat, ils voient qu'ils sont capables et sont prêts à défendre leurs droits socioprofessionnels et leurs intérêts personnels.

Ces enquêtés ont répondu :

*« Ce qui éloigne les travailleurs, c'est le manque de confiance au syndicat ».*

**- Relation entre syndicat/administration :**

Pour répondre à notre sujet de recherche on a posé la question suivante :

« Dans la plus part des cas, les relations entre les syndicats et l'administration sont tendus, quel est le cas de votre situation ? »

Ce qui nous à pousser à cette question c'est de découvrir si il y a une bonne ou une mauvaise relation entre la structure syndicale et l'administration.

On à constater que (08) huit sur huit (08) des enquêtés ont répondu qu'il y a une bonne relation entre syndicat et l'administration, cela explique qu'a l'intérieur de l'entreprise, il n'existe aucun conflit entre eux, il ya une bonne entente avec le directeur, et une bonne collaboration qui crée de la confiance entre eux. Donc le syndicat est considéré comme un département dans cette entreprise, ainsi un service au niveau de l'administration raison de plus il est de l'intérêt du syndicaliste d'avoir une bonne relation avec l'administration pour faciliter la défense des travailleurs, parce que la présence d'un syndicaliste assure un équilibre entre les ententes des salariés et les besoins de l'entreprise.

**- Revendication syndicale vis-à-vis de l'administration :**

Cette question est choisie en vue de découvrir la manière avec laquelle les syndicats mènent leurs revendications à l'intérieur de l'entreprise.

Pour cela on a choisie cette question : comment menez-vous vos revendications syndicales vis-à-vis de l'administration ?

Les revendications syndicales c'est l'action de revendiquer, de réclamer, pour un syndicat les revendications prend la forme d'un texte ou d'une convention, qui veut dire un accord de volonté conclu entre les syndicats et le directeur. Cette convention est proposée à l'employé et qui fera éventuellement l'objet de négociation afin de défendre les droits et les intérêts de leurs adhérents. Il existe différents niveau de négociation, les revendications syndicales au sein d'une entreprise NAFTAL sont faite à partir des réunions mais la méthode de communication verbale direct avec le directeur, la communication est important au sien d'une entreprise, en transmettant aux salariés les informations obtenues lors de réunion, mais toujours ces syndicats préfèrent la communication avec (06) tendance sur (08) cela explique que la communication verbale est un instrument plus important pour discuter de tous les problèmes d'une manière générale, et faire écouter tous les syndicats et convaincre sur place le directeur, parce que les syndicats et directeur communiquent en temps réel et si un message n'est pas compris la rétroaction est immédiate, chaque personne peut demander des explications.

Ce qui à exprimer des interrogées :

*« On préfère la communication face à face, verbale, le dialogue ».*

Pour la deuxième catégorie ont répondu qu'ils préfèrent que les revendications serons faite d'une manière écrite parce qu'elle consiste à transmettre un message à son interlocuteur non pas de façon verbale mais par

écrite, exige donc d'être écrit, signer par les membres du syndicat, et en cas de problème il y'aura une preuve concrète. Dans la communication écrite le directeur lit le message sans écouter les syndicats, il ne peut pas avoir une explication en temps réel, la forme du message l'écrit doit être lisible et compréhensible, le vocabulaire utilisé est plus élaboré que dans une communication orale, l'écrit doit permettre d'identifier rapidement le problème.

Ce qui a été exprimé par l'un des enquêtés :

*« Je préfère la communication par écrit, parce que c'est une preuve ».*

*« Obligé l'écrit pour avoir la confiance ».*



### - le pouvoir informel entre syndicat et entreprise

Nous avons traité ce thème avec la question suivante :

« Quel est le pouvoir informelle dans votre entreprise et syndicat ? »

A travers cette question on essaie d'illustré les divers lacunes qui peuvent exister à l'intérieur de l'entreprise et le syndicat, pour cela on a distingué qu'il ya deux catégories de réponse.

La première catégorie a déclaré qu'il existe aucun pouvoir informel au sein de notre entreprise, cela veut dire qu'il se manifeste par l'emploi de diverse stratégie par des individus qui tente d'obtenir des avantages dans une organisation, ce qui explique que le pouvoir informel est un pouvoir exercer de manière non officiel, qui n'est pas déclaré à l'avance, qui n'est pas soumis a des règles strictes.

D'après la majorité des réponses six (06) sur huit (08) enquêtés ont dit qu'ils sont contre le pouvoir informel et que sa reviens à la personne elle-même, sa conscience.

Cette entreprise fonctionne selon des règles formelle qui veut dire officielles pas discrète, comme le confirme certain interrogée :

*« Ya pas de pouvoir informelle dans l'entreprise, 34 ans d'expérience je suis convaincu ».*

Pour la deuxième catégorie on a remarqué que la minorité des interrogé deux(02) sur huit(08) disent que le pouvoir informel existe a l'intérieur de l'entreprise cela s'explique que le syndicat voie que le directeur utilise un certain pouvoir informel vis-à-vis de l'entreprise ce qui a engendré des ruptures au niveau de l'administration et le syndicat. Ce qui a été dévoilé par l'un des enquêté :

« *J'ai su qu'il existé un pouvoir informel qui été discret mais je les dévoilé au niveau de syndicats* ».

- **appréciation du droit syndical 90/14 :**

Pour répondre à la préoccupation juridique de notre étude nous avons posé la question suivante :

« Quelle appréciation donnez-vous à la législation de droit syndical 90/14 ? »

On a posé cette question en vue de vérifier si la loi 90/14 à apporter des évolutions ou des changements au sein de entreprise.

On a distinguée entre deux catégories, la majorité des enquêtés cinq (05) sur huit (08) ont répondu que la loi 90/14 à apporter des changements à l'intérieur de l'entreprise, parce que, avant le travailleur est considère comme un esclave ; il travail toutes ses heures, même des heures supplémentaire, y a pas des jours de repos, ni des congés, le travailleurs n'arrive pas à réclamé ses droits vis-à-vis de son employeur par crainte de perde son poste de travail, il préfère travailler mieux de quitté l'entreprise, tandis que à l'arrivée de la loi 90/11 relative aux relation de travail dont le travailleur commencera à découvrir ses droits et ses obligations à l'intérieure de l'entreprise, les durés légales de travail, le droit à la formation et promotion en cours d'emploi, etc. et ce que concerne la loi 90/14 a fait des grands changements au niveau de l'entreprise et des travailleurs, « les travailleurs salariés d'une part et les employeurs d'autre part ont le droit de fonder à cette effet des organisations syndicale ou d'adhéré, de façon libre et volontaire, à des organisations syndicales existantes à la seule condition de se conformer à la législation en vigueur et aux statuts de ces organisations syndicales »<sup>1</sup>. Ce dernier est une

<sup>1</sup> - [www.droit-afrique.com/images/.../Algérie%20-%20Droit%20syndical.pdf](http://www.droit-afrique.com/images/.../Algérie%20-%20Droit%20syndical.pdf). Modalités d'exercice du droit syndical. Loi n°90-14 du 2 juin 1990 modifiée. La date de consultation 22/04/2014. À 18h42.

association de personne dont l'objectif est la défense des intérêts professionnels communs ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectif et individuelle des travailleurs.

Ce qui a été exprimé par certains enquêtés :

*« J'apprécie beaucoup la loi 90/14 ».*

Pour la deuxième catégorie, la minorité des interrogés de (02) sur (08) ont répondu que la loi 90/14 n'a pas vraiment apporté des changements à l'intérieur de l'entreprise et aussi ce qui concerne les droits des travailleurs, cette dernière a été traitée juste théoriquement et pas appliquée pratiquement, ainsi elle est venue pour faire connaître nos droits mais actuellement c'est juste l'article qui change.

Ce qui annonce l'un des interrogés :

*« La loi 90/14 est juste théorique et pas pratique ».*

- **La relation entre les syndicats et l'autorité politique en Algérie :**

Pour examiner cette relation nous avons interprété les enquêtes pour la question suivante :

« Que pensez-vous de la relation entre les syndicats et l'autorité politique en Algérie ? »

Cette question a été choisie pour sa sensibilité par rapport aux syndicats.

La majorité des interrogés ont répondu que le syndicat (l'UGTA) n'a aucune relation avec l'autorité politique parce que le syndicat est un simple travailleur pour défendre les droits des autres travailleurs et l'entreprise au même temps, tant dis que l'autorité politique appartient à l'état c'est elle qui donne des ordres alors que le syndicat lui peut être autonome loin de tous pouvoirs, ce qui va engendrer des conflits entre le syndicat et la politique qui détient tous.

Pour la deuxième catégorie de réponse on a remarqué que la minorité des interrogés trois(03) sur huit(08) ont dit qu'il existe une relation entre le syndicat et l'autorité politique vu que le syndicat est géré par l'état qui est le central du pays et qui détient le pouvoir de toute entreprise que ce soit économique ou pas, alors pour eux il ne voit pas de problème tant que tout est géré par l'état.

L'UGTA est un appareil politico-idéologique entre les mains du pouvoir politique en Algérie.

- **Vérification des hypothèses :**

Nos hypothèses telles qu'elles ont été posées au début de la recherche sont semis a la vérification pour les confirmées ou infirmées, ainsi la vérification de ces hypothèses tiendra compte des fréquences des réponses apportées aux questions témoins de l'entretien. Comme résultat de cette vérification nous avons la présentation suivante :

1<sup>ère</sup> hypothèse :

En vue des fréquences que donnent les réponses des enquêtés ciblés, nous avons confirmé que la culture syndicale représente un support social et cela pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dans l'entreprise, qui veut dire, elle est considérée comme un ensemble de valeurs, d'habitude et de traditions propre au syndicat dans l'entreprise avec lesquelles les travailleurs défendent leurs intérêts et automatiquement leurs carrières, dont on a constaté que l'entreprise « NAFTAL » n'est pas méfiante du syndicat vue que c'est une entreprise forte au niveau économique, et que le syndicat est un partenaire social. En ce qui concerne l'opinion politique, on trouve qu'il n'est pas important, vu qu'il est toujours géré par UGTA qui appartient déjà à l'état. Ainsi pour la meilleure gestion de l'entreprise, les syndicats sont considérés comme des instruments de lutte contre les injustices au travail, et ils sont impliqués et concernés par le fonctionnement de l'entreprise.

2<sup>ème</sup> hypothèse :

En se référant aux fréquences qu'offrent les résultats recueillis au niveau de la 2eme hypothèse, le point de vue des enquêtés et d'après les réponses, on, a constaté qu'il n'existe pas de conflits au sein de l'entreprise, mais vue que le but de nous question c'est de chercher les conflits qui peuvent exister entre les syndicats et l'administration, et d'après nos résultats , on a constaté qu'il existe une transparence, une certaine normalité par rapport au réglementation. Et qu'il

est de l'intérêt du syndicat d'avoir une bonne relation avec l'administration pour faciliter l'action que mène les syndicats pour défendre les droits des travailleurs, qui sont faite à partir des assemblés et que les syndicats sont contre le pouvoir informel tant que l'entreprise fonctionne selon les règles officielles, alors il ne devrait pas y avoir un pouvoir informel.

3<sup>eme</sup> hypothèse :

Pour la derniers hypothèse qui consiste à vérifier la relation de causalités entre l'existence d'un syndicat et l'apparition d'une culture institutionnel dans l'entreprise NAFTAL, nous avons constaté que cette dernier et soumise a l'existence d'un syndicat malgré sa nature de dépendance vis-à-vis de l'état, cela mène à l'apparition de certaines valeurs et normes ainsi que certain comportement propre au milieu professionnel de NAFTAL, ce qui prouve l'existence d'un lien très fort entre le syndicat et la culture institutionnel des travailleurs.

# **CONCLUSION**

### **Conclusion :**

Le syndicat reste un facteur d'enjeu primordial pour l'entreprise algérienne, même si des évolutions fortes, dont nous avons voulu le faire l'écho dans cette étude, ont traversé ce domaine depuis quelques années, si l'on cherche à éclairer l'avenir, on essayant de ne retenir de ces évolutions que les éléments structurels, on peut sans doute indiquer trois directions.

L'organe syndical est un groupe social dont l'homogénéité est discutable, semble voué à vivre des situations de plus en plus diversifiées, certains repères classiques de l'appartenance à ce groupe ont déjà disparus ou se sont atténués, par exemple, la mission revendicative est la plus souvent diffus, dans les positions de plus en plus nombreuses d'animation ou de projet, ou l'on, n'est ni « revendiquer plus d'acquis », ni simple protecteur préserver ce qui existe comme acquis. Les attentes des salariés sont plus complètes, plus pressantes, plus personnelles, en même temps que moins claire avec une place dans la stratégie de revendication, les objectifs sont de même pour l'entreprise. Toutefois, la combinaison des facteurs historiques et culturels ont donné naissance à des structures sociales segmentaires qui ont fini par conditionner, voire déterminé, le comportement, les valeurs et les idées politiques du groupe sociale. Les membres de la section syndicale de NAFTAL, trouvent leur homogénéité dans un espace social créé par leur appartenance à un groupe socialement et culturellement unitaire. L'entreprise se situe dans un secteur dit stratégique, ainsi classée par les pouvoirs publics, donne aux salariés des garanties d'une prise en charge sociale par l'état, et que la présence du syndicat n'est qu'un régulateur pour préserver ce monopole.



L'avènement du pluralisme syndical et les changements dans la politique de l'emploi depuis le début des années 90 brouillent les voies d'accès au syndicat, en dehors des voies royales qui se pérennisent. Dans le secteur stratégique, il n'est plus permis de se structurer en dehors de L'UGTA, même si il existe des volontés parfois individuelle s de tournés vers les syndicats dit autonome. Nous avons souligné qu'au sein même de la structure syndicale de l'entreprise, certain membres manifestent, le souhait d'aller vers un syndicat autonome, particulièrement chez les membres jeunes. Mais la tendance générale se réserve a rester sous la tutelle de l'UGTA pour préserver l'équilibre entre l'entreprise et salariés.

L'interaction socioprofessionnelle entre syndicat et entreprise est un enjeu majeur de la stabilité socio professionnelle de la vie économique. Le syndicat possède encore un statu particulier mais en même temps, certain éléments essentiels de son rôle sont banalisés. Pour l'entreprise, le syndicat continu de bénéficier d'un intérêt particulier, il constitue un facteur de sa stabilité.

La valeur socio économique que représente l'entreprise NAFTAL de part son appartenance a un secteur clé de l'économie du pays, d'autre part, produisent des conflits collectifs qui peuvent être classés comme atteinte à l'ordre public, le déclenchement d'une journée de grève par exemple entraine des répercutions économique et sociales sans précédent. De ce fait, la structure syndicale locale, ne déroge pas à la règle et à l'objectif de la création de l'UGTA, à savoir la construction d'un compromis entre l'état et les travailleurs.

Nous ne croyons pas pour autant à une dilution prochaine du rôle de l'UGTA, tant celle-ci est ancrée dans les mentalités.

# **LA LISTE BIBLIOGRAPHIQUE**

# La liste bibliographique

## Les ouvrages théoriques :

1. BARBUSSE Beatrice et G. Dominique, *la société en fiche*, Edition Ellipse, paris2005.
2. BUSSEMMAULT Chantal et PRELET Martine, *Économie et gestion de l'entreprise*, 4ème Edition, Educapole Vuibert, Paris, 2006.
3. Bercegol Pierre, et autre, *Droit du travail*, Edition EDUCAPOLE, Paris, 1995.
4. BOUTEFNOUCHET Mustafa, *la société algérienne en transition*, Edition OPU, Alger, 2004.
5. COLLETTE Mvoto Meyong, *culture institutionnelle et apprentissage en ligne en Afrique*, université d'Ottawa, CANADA, 2000.
6. GEORGE Lapassade, LAURAU René, *Clefs pour la sociologie*, collection dirigée par Luc Decaunes, 5<sup>ème</sup> Edition Paris, 2002,
7. GUY Rocher, *introduction à la sociologie générale* : l'organisation sociale, Edition HMH, Paris, 1968.
8. Henni Ahmed, *le cheikh et le patron*, Alger, 1993.
9. LAROCHE Patrice, *Les relations sociales en entreprise*, Edition DUNOD, Paris, 2009.
10. Mahiot Rabah, *Le pétrole algérien*, ENPA, Alger, 1947
11. MARCELLE Stroobants, *Sociologie du travail*, 3<sup>ème</sup> Edition Armand colin, Paris, 2010.
12. Mohamed Fares, « AISSAT Idir », *Document et témoignage sur le syndicalisme algérien*, Edition ENAG, Alger, 2010.
13. MOULAJANI Akbar, *Dictionnaire de sociologie contemporaine*, 1<sup>er</sup> Edition, Zagros, paris, 2004.

14. PATRICK De Laubier, *Histoire et sociologie du syndicalisme*, Paris, 1985.
15. PERETTI Jean Marie, Ressources humaines, 8<sup>ème</sup> Edition, Dunod, paris, 2003.
16. RAY Marshall et BRIAN Rungeling, *L'Amérique des syndicats*, Edition ECONOMICA, Paris, 1978.
17. R. COUTEAU, *Législation sociale*, 2<sup>ème</sup> Edition, Dunod, Paris, 1963.
18. TOURAIN Alain, *syndicalisme et mouvements ouvrier*, Edition seuil, paris, 1974.

**Les ouvrages méthodologiques :**

22. Actouf omar, *Méthodologie des sciences sociales et approches qualitative des organisations*, Edition Macintosh, Montréal, 1987.
23. BLANCHET Alain et autres, *L'enquête et ses méthodes (l'entretien)*, 2<sup>ème</sup> édition, Armand Colin, Paris, 2007.
24. Boulet Del Bayle Jean Louis, *Initiation aux méthodes des sciences sociales*, Edition L'Hartmann, paris, 2000.
25. DEPELTEAU François, *La démarche d'une recherche en science humaines*, édition de Boeck, Canada, 2000.
26. GAUTHIER Benoît, *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*, Edition Québec, Canada, 2003.
27. GRAWITZ Madeline, *Méthode des sciences sociales*, 11<sup>ème</sup> Edition, Dalloz, paris, 2001.
28. GRAWITZ Madeleine, *lexique des sciences sociales* ,7<sup>ème</sup> Edition, Dalloz, paris, 2000.
29. MAURICE Angers, *Initiation pratique à la méthodologie de science humaine*, Casbah, Alger, 1996.

30. QUIVY Raymond et autre, *Manuel de recherche en science sociales*, 2<sup>ème</sup> édition, Dunod, paris, 1995.

**Les revues :**

31. BADAoui Mohamed Sofiane et AMAZIGHE .K, *le mouvement syndical Algérien*, In, « origine, réalité et volante d'autonomie », N° 130204, volume 5, Edition MARCENNE.

32. ISLI Mohand Arezki, *la création de l'entreprise en Algérie*, In, « cahier du CREAD », n°73, Alger, 2005.

33. CHIKHI Saïd, *mouvement social et modernité*, In, « NAQD/SARP », mars 2001.

**Webographie :**

<http://www.enov-formation.com/tag-86/> mot clé-situation conflictuelle.

<http://www.syndicat.org>, univers des experts.

<http://www.site communiste.org>

[http://www. Méthodes et techniques d'enquête.org](http://www.Méthodes et techniques d'enquête.org)

**Document officielle :**

Document publié par l'**union générale des travailleurs**, Edition Tassili, Alger, 2006.

# **ANNEXE**

**Université Abderrahmane mira de Bejaia**

**Faculté des lettres et des sciences sociales**

**Département sociologie**

**Sous le thème :**

**L'interaction socio-professionnelle syndicat-administration dans une  
entreprise publique**

Le Cas pratique : Entreprise NAFTAL district GPL (Bejaia)

**Réaliser par :**

M<sup>elle</sup> KARA Sabrina

M<sup>elle</sup> KEBACHE Hanane

**Encadré par :**

ZERROUK Ahcene

Ce guide d'entretien sera exploité dans le cadre de notre mémoire qui s'intitule « l'interaction socioprofessionnelle entre syndicat-administration dans une entreprise publique » pour l'obtention de notre diplôme de master en sociologie du travail et des ressources humaines.

Il à pour objectif de défendre les droits des travailleurs dans l'entreprise NAFTAL. Vos réponses nous permettrons de recueillir des points important qui nous aiderons a complété notre rechercher et de répondre à notre problématique.

## **Un guide d'entretien**

### **Axe1 :**

#### **I - les données personnelles :**

- 1- Quel âge avez-vous ?
- 2- Quel est votre niveau d'étude ?
- 3- Combien de temps Avez –vous travailler à NAFTAL ?

### **Axe2 : la culture syndicale représente un support social**

- 1 - les entreprises publiques sont toujours méfiantes du syndicat, c'est le cas de NAFTAL comme les autres syndicalistes en reconnu ?
- 2 Chaque syndicat à une tendance politique, que pensez –vous ?
- 3 – Quel sont les facteurs qui attire ou éloigne les ouvriers de votre syndicat ?

### **Axe3 : la situation conflictuelle au sein de l'entreprise**

- 4 – Dans la plus part des cas, les relations entre les syndicats et l'administration sont tendue. Quel est le cas de votre situation ?
- 5 – Comment menez –vous vos revendication syndicale vis –à- vis de l'administration ?
- 6 – Quel est le pouvoir informel dans votre entreprise et syndicat ?

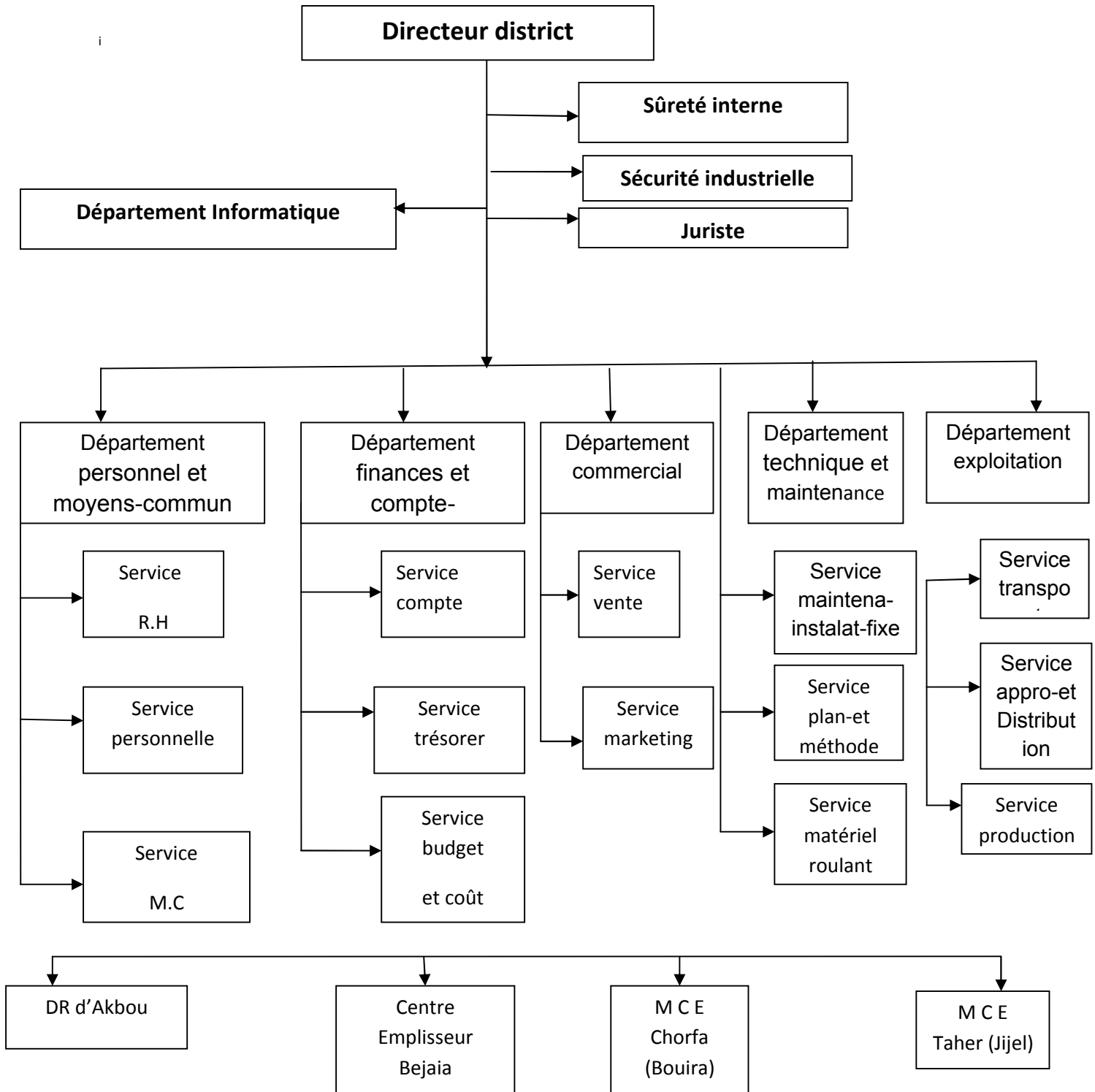
### **Axe4 : la structure syndicale au sein de l'entreprise**

- 7 – Quel est l'appréciation donnez –vous à la législation de droit syndical 90/14 ?
- 8 – Que pensez –vous de la relation entre les syndicats et l'autorité politique en Algérie ?



## L'ORGANIGRAMME :

Le schéma suivant illustre le nouvel organigramme arrêté par la branche GPL d'Alger depuis 2001 :







**UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS ALGERIENS**  
**FEDERATION NATIONALE DU PETROLE, DU GAZ ET DE LA CHIMIE**  
**SYNDICAT NATIONAL NAFTAL**  
*Conseil syndical du DISTRICT GPL DE BEJAJA*

