

UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BÉJAIA



Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion  
Département des Sciences de Gestion

## MÉMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de  
MASTER EN SCIENCES DE GESTION

Option : Management des Ressources Humaines

L'INTITULÉ DU MÉMOIRE

### **Essai d'analyse des relations professionnelles entre l'entreprise SONATRACH et son partenaire social l'UGTA**

**Réalisé par :**

AIT MOKHTAR Samy  
BAKRI Aissa

**Dirigé par :**

M. OTMANI Kamel

**Session Juin 2024**

# Remerciements

**N**ous exprimons toute notre gratitude envers DIEU, le Tout-Puissant, pour nous avoir octroyé la santé et la force nécessaires pour mener à bien ce travail.

**N**ous adressons nos plus sincères remerciements à Monsieur OTMANI Kamel pour avoir accepté avec bienveillance la responsabilité de diriger notre travail. Nous lui exprimons notre sincère reconnaissance et notre plus profond respect pour son engagement et son soutien.

**N**os sincères remerciements vont également à l'ensemble du personnel de SONATRACH pour leur accueil chaleureux et leur précieuse collaboration. Nous souhaitons tout particulièrement remercier Monsieur IKHLEF K. et Monsieur SAIDANE L. pour leur contribution essentielle à la réalisation de notre recherche.

**N**ous ne saurions oublier de remercier tous les enseignants qui ont contribué à notre formation universitaire.

**N**ous remercions les membres du jury pour leur évaluation attentive et leur précieux retour sur notre travail.

## Dédicace

*Je tiens à dédier ce travail*

*À mes très chers parents, pour leur patience infinie, leur soutien inlassable, leur aide inestimable, et en témoignage de mon profond amour et respect pour leurs immenses sacrifices.*

*À mon frère et à ma sœur, pour leur présence indéfectible à mes côtés.*

*À toute la famille AIT MOKHTAR.*

*À mon cher ami Amine.*

*Et enfin à tous ceux qui ont contribué à ma formation et à la réalisation de ce travail.*

**SAMY**

## Dédicace

*Mes dédicaces vont à mes chers parents qui ont toujours été présents, avec leur soutien et leur précieuse aide dont ils ont fait preuve pendant toutes ces années.*

*À tout le reste de ma famille, grands et petits.*

*Et aussi à tous mes professeurs, depuis le premier seuil que j'ai franchis, du primaire jusqu'à ce jour.*

**AISSA**

# *Sommaire*

## **Sommaire**

<b>Introduction générale</b> .....	<b>01</b>
<b>Chapitre I : Le mouvement syndical</b> .....	<b>07</b>
Section 01 : L'évolution du syndicalisme à l'échelle internationale .....	<b>04</b>
Section 02 : Le mouvement syndical en Algérie .....	<b>17</b>
<b>Chapitre II : Les enjeux socioprofessionnels au travail</b> .....	<b>33</b>
Section 01 : Les conditions socioprofessionnelles .....	<b>33</b>
Section 02 : Œuvres sociales, hygiène et sécurité en entreprise.....	<b>41</b>
<b>Chapitre III : Analyse des relations professionnelles entre l'entreprise SONATRACH et son partenaire social l'UGTA</b> .....	<b>50</b>
Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil .....	<b>50</b>
Section 02 : Présentation de la méthodologie de recherche et interprétation des résultats.....	<b>60</b>
<b>Conclusion générale</b> .....	<b>91</b>

## *Liste des abréviations*

<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CGT</b>	Confédération Générale du Travail
<b>CGTU</b>	Confédération Générale du Travail Unitaire
<b>COS</b>	Commission des Œuvres Sociales
<b>CPHS</b>	Commission Paritaire d'Hygiène et Sécurité
<b>DRGB</b>	Direction Régionale de Béjaïa
<b>GEM</b>	Gazoduc Enrico Mattei
<b>GRH</b>	Gestion des Ressources Humaines
<b>HSE</b>	Hygiène, Sécurité et Environnement
<b>MTA</b>	Millions de Tonnes par An
<b>OMC</b>	Organisation Mondiale du Commerce
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>RTC</b>	Région Transport Centre
<b>RTE</b>	Région Transport Est
<b>RTH</b>	Région Transport Haoud-El-Hamra
<b>RTO</b>	Région Transport Ouest
<b>SONATRACH</b>	Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures
<b>UGTA</b>	Union Générale des Travailleurs Algériens

## *Liste des tableaux*

<b>Numéro</b>	<b>Titre du tableau</b>	<b>Page</b>
<b>01</b>	La répartition de l'effectif selon le sexe	64
<b>02</b>	La répartition de l'effectif selon l'âge	65
<b>03</b>	La répartition selon le niveau d'instruction	66
<b>04</b>	La répartition selon les catégories socioprofessionnelles	67
<b>05</b>	La répartition selon l'ancienneté	68
<b>06</b>	La répartition selon le type de contrat	69
<b>07</b>	La répartition des réponses selon le niveau de satisfaction des conditions de travail	70
<b>08</b>	La répartition des réponses selon l'évaluation de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle	71
<b>09</b>	La répartition des réponses selon l'évaluation de l'efficacité de la section syndicale	72
<b>10</b>	La répartition des réponses concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions de travail	73
<b>11</b>	La répartition des réponses concernant la facilitation du dialogue social par la section syndicale	75
<b>12</b>	La répartition des réponses selon l'évaluation de la communication entre la section syndicale et les employés	76
<b>13</b>	La répartition des réponses concernant le bénéfice personnel des œuvres sociales	77
<b>14</b>	La répartition des réponses concernant le rôle de la section syndicale dans la défense des droits des employés pour l'accès aux œuvres sociales	78
<b>15</b>	La répartition des réponses concernant l'implication de la section syndicale dans la gestion et le suivi des œuvres sociales	79
<b>16</b>	La répartition des réponses concernant le niveau de poids et d'influence de la section syndicale	80
<b>17</b>	La répartition des réponses concernant l'estimation du respect des normes de sécurité et d'hygiène	81
<b>18</b>	La répartition des réponses concernant l'évaluation des conditions d'hygiène et de sécurité	83
<b>19</b>	La répartition des réponses concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité	84
<b>20</b>	La répartition des réponses concernant le contrôle et la surveillance de la section syndicale	85
<b>21</b>	La répartition des réponses concernant les témoignages d'interventions de la section syndicale	86

## *Liste des figures*

<b>Numéro</b>	<b>Intitulé de la figure</b>	<b>Page</b>
<b>01</b>	La représentation graphique de l'effectif selon le sexe	64
<b>02</b>	La représentation graphique de l'effectif selon l'âge	65
<b>03</b>	La représentation graphique selon le niveau d'instruction	66
<b>04</b>	La représentation graphique selon les catégories socioprofessionnelles	67
<b>05</b>	La représentation graphique selon l'ancienneté	68
<b>06</b>	La représentation graphique selon le type de contrat	69
<b>07</b>	La représentation graphique des réponses selon le niveau de satisfaction des conditions de travail	70
<b>08</b>	La représentation graphique des réponses selon l'évaluation de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle	71
<b>09</b>	La représentation graphique des réponses selon l'évaluation de l'efficacité de la section syndicale	73
<b>10</b>	La représentation graphique des réponses concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions de travail	74
<b>11</b>	La représentation graphique des réponses concernant la facilitation du dialogue social par la section syndicale	75
<b>12</b>	La représentation graphique des réponses selon l'évaluation de la communication entre la section syndicale et les employés	76
<b>13</b>	La représentation graphique des réponses concernant le bénéfice personnel des œuvres sociales	77
<b>14</b>	La représentation graphique des réponses concernant le rôle de la section syndicale dans la défense des droits des employés pour l'accès aux œuvres sociales	78
<b>15</b>	La représentation graphique des réponses concernant l'implication de la section syndicale dans la gestion et le suivi des œuvres sociales	79
<b>16</b>	La représentation graphique des réponses concernant le niveau de poids et d'influence de la section syndicale	81
<b>17</b>	La représentation graphique des réponses concernant l'estimation du respect des normes de sécurité et d'hygiène	82
<b>18</b>	La représentation graphique des réponses concernant l'évaluation des conditions d'hygiène et de sécurité	83
<b>19</b>	La représentation graphique des réponses concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité	84
<b>20</b>	La représentation graphique des réponses concernant le contrôle et la surveillance de la section syndicale	85
<b>21</b>	La représentation graphique des réponses concernant les témoignages d'interventions de la section syndicale	86



# *Introduction générale*

### Introduction générale

À l'ère de la mondialisation croissante et des avancées technologiques rapides, la gestion stratégique des ressources humaines s'est imposée comme un élément essentiel pour assurer le succès et la durabilité des entreprises. Désormais, les ressources humaines jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement et la compétitivité des entreprises à l'échelle internationale. Les organisations doivent constamment s'ajuster face à des défis démographiques en évolution constante, comme le vieillissement de la population active, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains domaines ou encore l'émergence de nouvelles générations de travailleurs avec des attentes variées.

De plus, les évolutions socio-économiques complexes, comme l'augmentation des préoccupations environnementales, les modifications des structures familiales et des modes de vie, ainsi que l'évolution des valeurs sociétales, posent une pression supplémentaire sur les entreprises pour revoir leurs méthodes de gestion des ressources humaines. Face à cette situation, une gestion efficace des ressources humaines est devenue essentielle afin de garantir la compétitivité et la durabilité à long terme des entreprises.

Il est clair que les politiques et les pratiques de la GRH ont une influence majeure sur différents aspects essentiels de la vie de l'entreprise. Elles ont un impact direct sur la productivité des employés en garantissant le recrutement, la formation et la motivation des personnes adéquates pour accomplir leurs tâches de manière optimale. Elles jouent un rôle clé dans la satisfaction et l'implication des employés, en instaurant un cadre de travail favorable à l'épanouissement personnel et professionnel. De plus, elle favorise la rétention des talents, qui offre des possibilités de développement, des conditions de travail attractives et une reconnaissance adéquate des contributions individuelles. Cependant, au-delà de ces aspects opérationnels, les ressources humaines ont également un impact stratégique dans la création de valeur ajoutée pour l'entreprise. En alignant les politiques RH aux objectifs stratégiques de l'organisation, en encourageant l'innovation et en développant une culture d'entreprise solide, les ressources humaines jouent un rôle crucial dans la différenciation concurrentielle.

Devant ces enjeux complexes, les entreprises à travers le monde s'efforcent constamment d'améliorer leurs pratiques RH afin de s'adapter aux évolutions de leur environnement et de maintenir un avantage concurrentiel important par rapport à leurs concurrents. Elles investissent dans le développement de stratégies RH innovantes, font recours à des technologies de pointe

pour optimiser les processus de gestion des talents, et mettent en place des programmes de formation et de développement adaptés aux besoins spécifiques de leur main-d'œuvre.

En Algérie, l'industrie des hydrocarbures représente un pilier fondamental de l'économie nationale. Entre 2016 et 2021, les hydrocarbures ont constitué à hauteur de 19 % du PIB en Algérie, représentant 93 % des exportations de marchandises et 38 % des recettes budgétaires. Les ressources énergétiques abondantes du pays permettent à ce secteur stratégique de s'appuyer largement pour stimuler sa croissance économique et générer des revenus considérables. Cependant, afin de maximiser l'utilisation de ces ressources naturelles précieuses, il est essentiel de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée, compétente et motivée, capable de travailler dans des conditions souvent exigeantes et évoluant dans un environnement de travail sain, sûr et équitable.

C'est dans ce contexte que la gestion efficace des relations professionnelles entre les entreprises du secteur des hydrocarbures et leurs partenaires sociaux dont les syndicats, présente une importance capitale. En effet, les pratiques RH et le dialogue social sont largement influencés par l'organisation syndicale, elle permet aux entreprises de maintenir un avantage concurrentiel en adaptant leurs pratiques à l'environnement économique et social changeant, et ce, en assurant des conditions socio-professionnelles optimales pour les employés et en respectant les normes sociales et les droits du travail. Une collaboration harmonieuse et constructive avec ces acteurs sociaux est non seulement essentielle pour instaurer un environnement favorable à une performance durable, mais également pour garantir le respect strict des normes sociales, des droits et des conditions de travail des employés.

Au cours des dernières décennies, le syndicalisme en Algérie a subi des changements importants, notamment avec la transition vers le pluralisme politique et économique à partir des années 1990. Au cours de cette période, de nouveaux syndicats sectoriels et professionnels ont émergé, remplaçant ainsi « le monopartisme syndical » de l'époque précédente. Dans la lutte pour les droits des travailleurs, les syndicats ont également joué un rôle, comme lors de la grève nationale de deux jours en 1996, qui a conduit à des accords favorables pour les employés du secteur public.

SONATRACH, la société nationale des hydrocarbures d'Algérie, occupe une place primordiale dans cette dynamique. En tant que qu'acteur majeur de l'industrie pétrolière, ses pratiques en matière de GRH et de dialogue social reflète une importance particulière, étant observée attentivement par diverses parties prenantes. Ainsi, l'étude approfondie de sa relation

avec l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA), principal syndicat du pays, permettra de comprendre les enjeux spécifiques liés à la GRH dans ce secteur clé de l'économie algérienne. Cette relation étroite entre l'UGTA et SONATRACH s'étend sur de nombreux domaines, notamment les accords collectifs de travail. Depuis début février 2021, plusieurs accords collectifs ont été signés entre la direction générale de SONATRACH et l'UGTA, ce qui démontre la volonté de la compagnie d'assurer le bien-être de ses employés et de respecter les droits des travailleurs

En examinant attentivement cette relation, il sera possible de mettre en lumière les enjeux spécifiques liés à la GRH dans ce secteur sensible, ainsi que les bonnes pratiques à promouvoir pour relever ces défis de manière efficace et durable. L'objectif de cette étude est d'analyser les mécanismes de la collaboration SONATRACH-UGTA afin de repérer les éléments qui favorisent l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés, tout en maintenant un équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise.

Ainsi, la question principale qui constitue le fil conducteur de cette recherche est la suivante :

***Quel est le rôle du partenaire social UGTA dans l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés au sein de l'entreprise SONATRACH ?***

En outre, afin de rendre opérationnelle cette problématique, nous l'avons éclatée en deux questions secondaires suivantes :

- **Le partenaire social UGTA constitue – t – il une partie prenante dans la gestion des œuvres sociales au sein de l'entreprise SONATRACH ?**
  
- **Le partenaire social UGTA a-t-il un droit de regard et d'action en matière de surveillance et de promotion des normes de sécurité et d'hygiène au travail au sein de SONATRACH ?**

Pour mener à bon port notre travail de recherche, nous avons émis deux hypothèses que nous essayons de vérifier au terme de ce modeste travail.

## **Hypothèses de recherche**

- **H1** : Le partenaire social UGTA joue un rôle significatif en tant que partie prenante dans la gestion des œuvres sociales au sein de l'entreprise SONATRACH.
- **H2** : Le partenariat entre SONATRACH et l'UGTA accorde un droit de regard et d'action à l'UGTA en matière de surveillance et de promotion des normes de sécurité et d'hygiène au travail au sein de SONATRACH.

## **Objectifs de la recherche**

- Évaluer le rôle du syndicat UGTA dans l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés au sein de SONATRACH.
- Déterminer comment l'interaction entre l'entreprise SONATRACH et son partenaire social l'UGTA influence la gestion des œuvres sociales, ainsi que la promotion des normes de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail.
- Étudier l'impact des actions syndicales de l'UGTA sur la promotion de normes de sécurité et d'hygiène au travail chez SONATRACH, contribuant ainsi à un environnement professionnel plus sûr et plus sain pour les employés.
- Identifier les bonnes pratiques et les stratégies gagnantes dans la gestion des relations professionnelles adoptées par SONATRACH en collaboration avec l'UGTA, qui pourraient servir de modèle pour d'autres entreprises clés de l'économie algérienne, voire au-delà.

## **Raisons de choix du thème**

Le choix de ce thème a de nombreuses et profondes motivations. En tant qu'étudiants passionnés par le domaine des ressources humaines, notre motivation réside dans notre volonté profonde de saisir pleinement l'influence que l'action syndicale peut avoir sur les conditions socio-professionnelles. La recherche de connaissances dépasse largement la simple curiosité ; elle résulte d'une véritable volonté de comprendre les mécanismes qui influencent nos futurs environnements professionnels.

Nous sommes convaincus qu'afin de réussir dans le domaine des ressources humaines, il est primordial de saisir en détail l'action syndicale et de reconnaître son impact indéniable sur la

dynamique de l'organisation. En examinant ce sujet complexe, notre objectif est d'acquérir les compétences et les perspectives indispensables pour réussir dans nos futures carrières. En fin de compte, dans un contexte professionnel en constante évolution, où les interactions entre employeurs et employés sont importantes, il est essentiel d'avoir une compréhension approfondie des dynamiques syndicales afin de développer des politiques RH efficaces et éclairées.

Notre curiosité intellectuelle va au-delà d'une simple exploration théorique. Nous sommes résolument engagés à explorer comment l'action syndicale peut réellement améliorer les conditions socio-professionnelles. En étudiant attentivement les situations concrètes où les syndicats ont joué un rôle crucial dans l'amélioration des conditions socio-professionnelles, notre objectif est de tirer des enseignements précieux et des idées concrètes. Grâce à cette méthode, nous pourrions approfondir notre compréhension des pratiques RH qui encouragent un environnement de travail équitable et favorable à la productivité.

### **Méthodologie**

En ce qui concerne la méthode que nous adopterons dans cette étude, nous nous concentrerons sur une approche quantitative afin d'analyser les dynamiques et les impacts des relations professionnelles entre SONATRACH et son partenaire social, l'UGTA. Nous avons opté pour cette méthode pour pouvoir évaluer et mesurer de manière précise les divers aspects de cette relation. En utilisant une approche quantitative, nous serons en mesure d'analyser de manière approfondie les informations recueillies, ce qui nous permettra d'obtenir des résultats précis et statistiquement concluants.

Afin de réussir cette étude, nous utiliserons des informations primaires, comme les enquêtes à réaliser auprès des employés membres de la section syndicale, ainsi que des informations secondaires provenant de sources officielles et documentaires. Nous pourrions évaluer de manière approfondie l'influence des actions de l'UGTA sur les politiques sociales et les pratiques de gestion de SONATRACH en analysant les données quantitatives.

En optant pour cette méthodologie, notre objectif est d'acquérir une compréhension approfondie des interactions entre SONATRACH et l'UGTA, tout en offrant des résultats concrets et mesurables. Grâce à cette approche, nous pourrions atteindre efficacement les objectifs fixés pour notre étude. À l'issue de nos travaux, nous formulerons des

recommandations pertinentes, qui seront fondées sur les résultats concrets obtenus grâce à notre enquête sur le terrain.

*Chapitre I*  
*Le mouvement syndical*



## **Introduction du chapitre**

Le syndicalisme, au cœur des relations sociales et économiques, a été crucial dans l'histoire du travail et des luttes ouvrières. Dans ce chapitre, nous examinerons l'évolution du syndicalisme à l'international, en abordant ses origines, ses défis actuels et son impact sur la stabilité des entreprises.

En parcourant différentes périodes historiques et contextes nationaux, nous étudions l'histoire des syndicats, depuis leurs luttes pour être reconnus officiellement jusqu'à leurs actions pour défendre les travailleurs. En analysant ces dynamiques, nous voulons comprendre comment le syndicalisme a influencé les relations de travail et aidé à l'évolution des droits des travailleurs dans un monde en perpétuel changement.

## **Section 01 : L'évolution du Syndicalisme à l'Échelle Internationale**

### **1. L'origine du mouvement syndical**

Face aux multiples défis économiques, sociaux et technologiques, ainsi qu'aux conflits persistants sur le lieu de travail, la présence d'un cadre organisé tel que le syndicat revêt une importance cruciale pour la stabilité au sein d'une entreprise. Il est largement reconnu aujourd'hui que les dirigeants sont conscients du fait que la stabilité socioprofessionnelle confère à l'entreprise un avantage compétitif décisif. L'émergence de l'importance des syndicats est un phénomène relativement récent, marqué par une lente reconnaissance des droits des travailleurs au cours de la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle, pour ensuite devenir un acteur incontournable en tant que partenaire social au cours de la seconde moitié. La prise en compte de la dimension humaine au sein de l'entreprise a revêtu différentes formes au fil du temps.

L'émergence du taylorisme, connu également sous le nom d'Organisation Scientifique du Travail (OST), a démontré la possibilité d'augmenter la productivité des travailleurs. Les techniques qu'il a instaurées ont abouti à une division des tâches et à une spécialisation, mettant ainsi en lumière l'importance de renforcer la formation des employés. Le travail organisé de manière scientifique a permis de maximiser les capacités des employés. Dès lors, la nécessité d'améliorer les conditions de travail des employés commence à se développer en raison de l'augmentation des accidents de travail, de l'épuisement, de l'augmentation des heures de travail, etc., dans un contexte parfois spontané et parfois organisé.

« Au cours de cette période, de nombreuses réglementations sociales sont mises en place, incluant des lois sur le travail des enfants (1841), le contrat d'apprentissage (1855), l'inspection du travail (1874 et 1892), les accidents du travail (1898), la durée du 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), ainsi que l'hygiène et la sécurité (1913) »<sup>1</sup>.

Les progrès réalisés ont été rendus possibles grâce à la mobilisation des travailleurs autour de revendications légitimes, ce qui a abouti à la mise en place du droit syndical et à la reconnaissance de la représentation des salariés. Les mouvements syndicaux ont émergé en parallèle à l'expansion des organisations, à mesure que se développaient les domaines technologique, social, politique et économique associés à l'industrialisation. Il est essentiel, à ce stade, de définir l'industrialisation comme le processus résultant de l'application de l'énergie mécanique à la production. Initialement, la situation était relativement simple, car l'énergie de la vapeur était utilisée pour exécuter des tâches rudimentaires avec des machines. Ainsi, les objectifs économiques et idéologiques des mouvements syndicaux reflètent les transformations induites par l'industrialisation.

Plusieurs vecteurs ont été employés pour atteindre ces objectifs, comprenant des institutions telles que les partis politiques, les coopératives, les organisations culturelles et les syndicats. Malgré l'abolition des corporations dès 1871, il a fallu attendre la fin du siècle pour que les syndicats obtiennent une reconnaissance officielle, comme en témoignent les dates de 1875 pour la Grande-Bretagne et 1884 pour la France.

« Aux États-Unis, les syndicats se concentrent principalement sur des questions économiques, se limitant souvent à l'unionisme ouvrier. En revanche, en Europe, les mouvements syndicaux sont plus diversifiés et poursuivent des objectifs économiques, politiques et sociaux. »<sup>2</sup>.

Pendant la période de clandestinité du syndicalisme français au début du 19<sup>e</sup> siècle, alors qu'aucune législation sociale n'était en place, la majorité de la population française vivait dans des conditions de grande précarité. La classe ouvrière regroupait des travailleurs ruraux, de petits artisans et une minorité d'ouvriers d'usines qui étaient soumis à des journées de travail régulières dépassant souvent quatorze à quinze heures. Les mauvaises conditions de travail et la sous-alimentation étaient à l'origine de nombreuses maladies parmi cette population.

---

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

<sup>2</sup> RAY Marshall et BRIAN Rungeling, **L'Amérique des syndicats**, Edition ECONOMICA, Paris, 1978, P 5.

La révolution industrielle s'est intensifiée en France avec l'essor massif de la classe ouvrière. L'arrivée des républicains modérés au pouvoir a également contribué à ce phénomène. « Sous l'impulsion de l'État, le gouvernement a abordé la question de la législation sociale, symbolisée par l'abrogation de la loi Le Chapelier le 21 mars 1884, et aboutissant à la reconnaissance des syndicats par la loi Waldeck-Rousseau de 1884 »<sup>3</sup>.

## 2. Les deux courants du syndicalisme

L'histoire du syndicalisme se caractérise par la confrontation de deux courants fondamentalement contradictoires : d'un côté, le syndicalisme réformiste, qui cherche des améliorations progressives dans le système économique et social existant ; et de l'autre, le syndicalisme révolutionnaire, qui prônant des changements radicaux et la lutte contre le système capitaliste.

### 2-1- Le syndicalisme réformiste :

Le syndicalisme réformiste est l'un des premiers types de syndicalisme organisé. Depuis l'après-révolution française, et surtout au début du 19e siècle avec l'émergence de la révolution industrielle, les travailleurs, dont le nombre augmentait rapidement, ont tenté de s'unir pour protéger leurs intérêts contre le patronat. Cette période a été caractérisée par des luttes ouvrières importantes, dont la « révolte des canuts » à Lyon. Environ 40 000 ouvriers du textile ont arrêté de travailler en novembre-décembre 1831 afin de faire respecter les tarifs minimaux qu'ils venaient d'obtenir, mais cette révolte a été réprimée par l'armée.

Ce n'est qu'en 1884 que la législation française a permis la formation des syndicats professionnels de salariés. Durant cette période de tensions accrues, les travailleurs se sont organisés pour lutter contre l'exploitation capitaliste, cherchant à négocier le prix de leur force de travail à un niveau leur permettant de subvenir à leurs besoins. Inspirés par le modèle du trade-unionisme britannique, les partisans du réformisme ont prôné la collaboration avec les employeurs et un lien étroit entre les syndicats et le parti politique chargé de défendre les intérêts des travailleurs.

« En s'inspirant du modèle syndical britannique (le trade-unionisme), les partisans du réformisme prônent la coopération avec les employeurs et une étroite collaboration entre les

---

<sup>3</sup> LAROCHE Patrice, **Les relations sociales en entreprise**, Edition DUNOD, Paris, 2009, P 7.

syndicats et le parti politique qui défend les intérêts de la classe ouvrière, comme c'est le cas du Parti travailliste en Grande-Bretagne »<sup>4</sup>.

## 2-2- Le syndicalisme révolutionnaire :

« Les racines du syndicalisme révolutionnaire remontent à la théorie anarchiste ».<sup>5</sup> L'opposition entre la conception marxiste et la conception réformiste a été un élément central dans l'histoire de la Confédération Générale du Travail (CGT). Voici un bref rappel des grandes étapes de ce combat :

- En 1848, dans leur "Manifeste", Karl Marx et Friedrich Engels ont exposé que la société moderne se réduisait à deux classes fondamentales antagonistes : les travailleurs et les capitalistes. Ils ont ainsi préconisé la lutte contre le capitalisme jusqu'à son élimination. Bien que l'influence marxiste ait été significative, elle a surtout touché une avant-garde limitée.

- En 1895, avec la fondation de la CGT, l'objectif de "la suppression du patronat" a été inscrit en tête de ses statuts. Néanmoins, la CGT n'a pas entièrement adopté une posture de syndicat de classe, le réformisme occupant des positions dominantes au sein de son organisation.

- La période de 1914-1918 a mis en lumière les faiblesses idéologiques et pratiques de la CGT, notamment celles de son leadership qui a soutenu la bourgeoisie capitaliste pendant la Première Guerre Mondiale, s'engageant ainsi dans ce que l'on a appelé "l'union sacrée". Seule une minorité a désavoué cette position, s'opposant au leadership et luttant contre la guerre dans des conditions particulièrement difficiles.

- Les événements de la Révolution d'Octobre en 1917 et la formation de l'Union Soviétique, ainsi que l'émergence de la "Troisième Internationale Communiste" en 1920, ont eu des répercussions importantes au sein de la CGT. Bien que les syndicalistes "révolutionnaires" aient gagné en influence, ils sont demeuré en minorité dans l'organisation.

- Au congrès de Lille en 1921, les révolutionnaires ont réalisé de nouveaux progrès au sein de la CGT. En réponse, la direction réformiste de la CGT a pris la décision de scissionner.

---

<sup>4</sup> GEORGE Lapassade, LAURAU René, **Clefs pour la sociologie**, collection dirigée par Luc Decaunes, 5ème Edition Paris, 2002, P 88.

<sup>5</sup> <http://www.sitecommunistes.org/index.php/france/syndicats>, Consulté le 01/04/2024, à 19:05.

- En 1922, les révolutionnaires ont officiellement fondé la CGTU (Confédération Générale du Travail Unitaire) en reconnaissance de cette scission. Majoritaires, ils ont partagé la direction de la CGTU avec d'autres courants, notamment les anarcho-syndicalistes.
- En 1936, avec la formation du Front Populaire, les courants réformistes et révolutionnaires ont été réunis au sein d'un seul syndicat, la CGT.
- Entre 1940 et 1943, ainsi qu'en 1947, des périodes de scission, de réunification et de nouvelle scission ont marqué l'histoire syndicale, aboutissant à la création de la Force Ouvrière (FO) en 1947. L'affrontement entre réformistes et révolutionnaires, qui persiste jusqu'à aujourd'hui, s'est perpétué à travers ces événements.
- D'autres syndicats ont vu le jour, tels que la CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) devenue plus tard la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail), ainsi que des syndicats de cadres (CGE), des syndicats autonomes, la FEN (Fédération de l'Éducation Nationale) et la FSU (Fédération Syndicale Unitaire). Tous partagent une orientation réformiste, avec des dirigeants et des positions inhérentes à cette perspective. Leur création s'est souvent justifiée par un désir de s'opposer au syndicat défendant la lutte des classes.

### 3. Syndicalisme et classe sociale

« Devant la diversité des formes de syndicalisme, différentes interprétations de son évolution émergent. Parmi celles-ci, quatre conceptions se distinguent. Certaines (la première et la dernière) mettent l'accent sur les aspects matériels ou politiques des revendications, tandis que les deux autres se concentrent sur les aspects subjectifs d'une classe ».<sup>6</sup>

La première approche, largement répandue, se concentre sur les raisons économiques ou sociales qui peuvent entraîner une révolte d'un groupe. Les premiers motifs invoqués par les acteurs de la révolte sont des salaires insuffisants, l'exclusion sociale ou la domination. Toutefois, ces motifs ne provoquent pas forcément la contestation.

La seconde approche vise à définir positivement une mobilisation défensive. S'il n'y a pas de révolte par la pauvreté seule, c'est parce qu'il faut, pour se révolter, avoir des intérêts

---

<sup>6</sup> MARCELLE Stroobants, **Sociologie du travail**, 3ème Edition Armand Colin, Paris, 2010, P 95.

communs à défendre, comme un métier ou une culture commune. C'est dans cette optique que le sociologue français SEGRESTIN comprend le concept de "corporation". Cette conception est encore une fois illustrée par de nombreux exemples et contre-exemples dans l'histoire.

La troisième approche s'inspire des deux précédentes. Afin que la revendication ne se limite pas à un groupe de pression et qu'un mouvement puisse la défendre, il faut non seulement une identité de groupe, mais aussi une identité culturelle.

Ces raisonnements sont renversés par la quatrième approche qui met l'accent sur les conditions politiques qui précèdent l'action collective. Dans cette situation, il ne s'agit plus d'un mouvement qui se produit spontanément puis se politise, mais des structures institutionnelles et des mécanismes de négociation collective qui sont à l'origine de la collectivité.

#### **4. Le syndicalisme contemporain**

Les origines idéologiques des syndicats remontent à l'émergence des premiers mouvements prolétaires en Europe pendant la révolution industrielle. Le syndicalisme a été initialement conçu pour protéger les droits collectifs des travailleurs face aux entreprises. Les employeurs, motivés par l'efficacité et l'innovation de l'époque, exploitaient les travailleurs, qui étaient souvent trop démunis pour contester la mentalité impitoyable et mercantile prévalente. Dans ces conditions, les ouvriers devaient se battre pour obtenir un minimum de respect et des conditions de travail acceptables.

L'apparition de ce qui allait devenir les syndicats a offert aux travailleurs des grandes industries un moyen de se rassembler et une plateforme pour exprimer leurs opinions. Ces organisations ont permis aux employés de mutualiser leurs ressources et de s'organiser dans le contexte de la lutte des classes sociales.

Le syndicalisme contemporain fait face à plusieurs défis, notamment la désaffection à son égard, souvent appelée désyndicalisation, qui se manifeste même au sein des organisations. En outre, le syndicalisme doit s'adapter à l'augmentation des tâches qu'il doit assumer, parfois avec difficulté. Enfin, la mondialisation des activités économiques, également connue sous le terme de mondialisation de l'économie, pose de nouveaux défis aux syndicats.

« Peu importe la tradition lointaine qui influence la doctrine de l'action syndicale, la fonction principale du syndicat dans les pays industrialisés réside désormais dans la représentation des travailleurs salariés, la négociation de conventions collectives avec les syndicats patronaux, et le dialogue avec les autorités publiques concernant les grandes orientations de la législation sociale et du droit du travail »<sup>7</sup>. Pour mener à bien leur mission, la plupart des législations nationales accordent aux syndicats des prérogatives importantes, souvent basées sur un critère de représentativité.

## **5. La section syndicale d'entreprise**

Une section syndicale est une entité chargée de défendre les intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle est créée à l'initiative d'un syndicat, qu'il soit représentatif ou non, qui compte des adhérents au sein de l'entreprise. Sa création est possible modifiant le statut, de l'objet ou des effectifs de l'entreprise, et ce, sans aucune exigence de forme ou de publicité spécifique. Aujourd'hui, tout syndicat, qu'il soit représentatif ou non, doit constituer une section syndicale.

« La section syndicale ne possède pas de personnalité juridique, c'est le syndicat qui demeure l'unité de base et qui conserve le pouvoir de décider de la création ou non d'une section d'entreprise ».<sup>8</sup>

### **5-1- Exercice du pouvoir syndical :**

Les sections syndicales ont le droit d'afficher librement leurs communiqués sur les panneaux prévus à cet effet. Cependant, cette liberté est encadrée par les dispositions relatives à la presse et doit s'inscrire dans les objectifs des syndicats professionnels.

L'exercice du pouvoir syndical comprend également la diffusion de publications et de tracts, ainsi que l'organisation de réunions syndicales dans des locaux fournis par les entreprises employant plus de 200 salariés. Chaque adhérent du syndicat a le droit de participer à ces réunions au moins une fois par mois.

### **5-2- Sanctions en cas d'atteinte à l'exercice du pouvoir syndical :**

---

<sup>7</sup> PATRICK De Laubier, **Histoire et sociologie du syndicalisme**, Paris, 1985, P 139.

<sup>8</sup> DE BERCEGOL Philippe, et autre, **Droit du travail**, Edition EDUCAPOLE gestion, Paris, 1995, P 54.

Toute atteinte à l'exercice du pouvoir syndical peut entraîner des poursuites, notamment en cas de discrimination fondée sur l'appartenance ou l'activité syndicale, ou en cas de discrimination entre différentes organisations syndicales.

Pour être passible de sanctions pénales, la discrimination doit être intentionnelle et peut concerner des aspects tels que la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, les avantages sociaux, les mesures disciplinaires ou le licenciement.

## 6. La liberté des syndicats

« Le droit de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs est la condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sain. Néanmoins, l'application de ces droits et principes soulève toujours des difficultés dans de nombreux pays. Il arrive que, dans certains pays, la liberté syndicale soit déniée à certaines catégories de travailleurs (comme les fonctionnaires, les gens de mer, les travailleurs des zones franches d'exportation), que les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs soient suspendues illégalement ou fassent l'objet d'actes d'ingérence, et, dans des cas extrêmes, que des syndicalistes soient arrêtés ou exécutés ».<sup>9</sup>

Tous les travailleurs ont le droit, sans distinction, de créer et de rejoindre des organisations syndicales de leur choix, conformément au principe de pluralisme syndical. Les organisations syndicales ont la liberté de rédiger leurs propres statuts et règlements, d'élire leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités, ainsi que de définir leur programme d'action.

Ces organisations peuvent former des fédérations et des confédérations, et s'y affilier, ainsi qu'adhérer à des organisations internationales de travailleurs. Les syndicats ne peuvent être dissous ou suspendus par décision administrative.

### Protection et droits des syndicats :

Les syndicats bénéficient d'une protection de leurs locaux, de leurs correspondances et de leurs communications téléphoniques.

---

<sup>9</sup> Organisation Internationale du Travail. "**Normes du travail**" (en ligne). Disponible sur : <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standard>, Consulté le 01/04/2024 à 20:22.



Les travailleurs doivent être protégés contre toute forme de discrimination qui porterait atteinte à leur liberté syndicale en matière d'emploi.

Les organisations de travailleurs doivent être protégées contre toute ingérence des employeurs dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Les fonds et capitaux des organisations syndicales doivent être protégés contre toute ingérence des autorités gouvernementales.

Les syndicats ont le droit de négocier collectivement pour organiser les conditions de travail et d'autres aspects touchant leurs membres.

Ils ont également le droit de mener leurs activités à l'intérieur des entreprises et des lieux de travail.

Les représentants syndicaux doivent être protégés contre tout préjudice ou acte qui pourrait leur nuire en raison de l'exercice de leurs droits syndicaux.

Les syndicats ont le droit de faire grève pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux.

Les autorités compétentes devraient être encouragées à ratifier les conventions internationales sur la liberté syndicale.

Il est essentiel de respecter les libertés et droits individuels et publics, tels que garantis par la déclaration universelle des droits de l'homme, et de s'engager à protéger ces droits comme fondement de la liberté syndicale.

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

Les syndicats envisageaient d'adopter certaines règles de conduite pour améliorer leur efficacité et atteindre leurs objectifs. Ces règles comprennent les éléments suivants :

- Structure syndicale : Créer une structure syndicale professionnelle, sectorielle et géographique basée sur les structures professionnelles et économiques actuelles et leur évolution probable, ainsi que sur la répartition des populations actives et les structures d'organisation des employeurs.

- Plan stratégique : Élaborer un plan stratégique sur plusieurs années par le biais d'un processus démocratique au sein du syndicat, incluant ses revendications, ses priorités et ses modes d'action, dans le cadre d'une vision à long terme pour atteindre la justice sociale.

- Formes d'action syndicale : Adopter des formes d'action syndicale pour atteindre les revendications des travailleurs, notamment la négociation collective et les méthodes de pression démocratiques telles que les grèves et les manifestations.

- Campagnes : Accorder une grande importance aux campagnes comme moyen de pression pour atteindre les revendications, en particulier face aux gouvernements qui se retirent des négociations tripartites et à l'influence des institutions financières internationales, de l'Organisation mondiale du commerce, et des sociétés multinationales sur les politiques sociales et économiques.

- Modèle d'organisation : Remplacer le modèle de service des syndicats par un modèle d'organisation plus efficace dans le contexte de la mondialisation, en mettant l'accent sur la mobilisation des membres et leur participation active aux campagnes et aux actions menées.

- Adhésion internationale : S'engager sérieusement et efficacement dans les syndicats internationaux pour renforcer l'efficacité des actions au niveau local face à la mondialisation et à l'influence des institutions commerciales et financières internationales.

- Réseaux de sociétés civiles : Participer activement aux réseaux de sociétés civiles locales et internationales, notamment ceux œuvrant pour le respect des droits de l'homme, des droits des femmes, la lutte contre la pauvreté, et la promotion d'une mondialisation plus juste pour les individus et les peuples.

- Union des travailleurs : Rassembler les travailleurs sans tenir compte de leurs appartenances ethniques, nationales, religieuses ou politiques, afin de lutter contre le fondamentalisme et les conflits civils qui menacent les sociétés et l'unité de l'État, tout en défendant les droits de l'homme, la citoyenneté et les intérêts socio-économiques.

## Section 2 : Le mouvement syndical en Algérie

### 1. Syndicalisme et classe ouvrière :

« Les rapports historiques entre la classe ouvrière et le syndicat ont été souvent expliqués par un schéma de va-et-vient : quand le syndicat semble être puissant, la classe ouvrière est relativement faible, et vice versa »<sup>10</sup>. Cette dynamique laisse entendre que la force perçue du syndicat est inversement corrélée à celle de la classe ouvrière en tant que mouvement social. Pour étudier ces liens, nous suggérons d'examiner leur dimension historique, allant de 1962 à aujourd'hui.

#### Classe ouvrière :

« En examinant la formation et l'évolution de la classe ouvrière, nous identifions deux périodes historiques distinctes. Le premier segment s'étendrait de 1945 à 1974, tandis que le second va de 1975 à nos jours »<sup>11</sup>. Au moment de l'indépendance, la classe ouvrière algérienne était relativement faible, mais le syndicat se distinguait par sa vigueur. La persévérance politique des syndicalistes et des militants socialistes a joué un rôle crucial dans le maintien opérationnel de divers services publics tels que les chemins de fer, les écoles, les hôpitaux et les postes, malgré le départ en masse des employés français et les dommages causés par l'Organisation armée secrète (OAS).

Le syndicat trouve son origine dans les besoins de la population algérienne, ses souffrances, ses désillusions, mais aussi ses espoirs et ses aspirations. Il est le fruit de la révolte de la société colonisée après des années de violations des droits de l'homme, de discrimination politique et d'exploitation économique.

### 2. L'histoire du mouvement syndical en Algérie

Avant la Première Guerre mondiale, il y avait peu d'industrie en Algérie. Certains sociologues, comme A. Djaghloul, pensent que le mouvement syndical algérien a vraiment démarré après la guerre (1914-1918). Avant cette période, il n'y avait pas vraiment de syndicats comme on les connaît aujourd'hui. Deux raisons principales expliquent cela. D'abord, il n'y avait pas beaucoup d'industrie avant cette période. Ensuite, les autorités coloniales interdisaient

---

<sup>10</sup> DJERBAL Daho et BENGUERNA Mohamed, **Mouvement social et modernité : Hommage à Saïd Chikhi**, Alger, NAQD, SARP, 2001, P 157.

<sup>11</sup> Ibid.

aux Algériens de s'organiser, en utilisant le code de l'indigénat. Donc, il était difficile d'avoir des syndicats en Algérie à cette époque.

Les militants du mouvement syndical algérien avaient beaucoup d'expérience dans les combats pour les droits des travailleurs, sur les lieux de travail et dans la société. Les premiers syndicats ont été créés par des Européens dès 1890 dans le Constantinois, avec des métiers comme plâtriers, forgerons, et travailleurs du livre. Ensuite, d'autres métiers ont rejoint le mouvement, sauf ceux de l'agriculture, où la plupart des travailleurs étaient des autochtones musulmans, en réaction au code de l'indigénat. « Ces syndicats étaient rattachés à la Confédération Générale du Travail, établie en 1895. Conformément à la loi de 1884, cette confédération avait l'autorité pour fédérer les diverses structures établies »<sup>12</sup>.

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

Le syndicalisme durant la guerre de libération nationale en Algérie a ses origines dans le mouvement national. L'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA), fondée le 24 février 1956, jouait un rôle crucial en mobilisant les travailleurs dans la lutte pour l'indépendance. Parmi les membres fondateurs de l'UGTA, il y avait des figures emblématiques telles que Aissat Idir, Bourouiba Boualem, Tahar Gaïd et Ali Yahya Madjid. L'émergence de cette organisation reflétait la maturation de la conscience politique et sociale des travailleurs algériens, forgée par leurs luttes contre l'oppression coloniale

Avant la fondation de l'UGTA, les travailleurs algériens s'étaient impliqués dans des syndicats existants, tels que la Confédération Générale du Travail (CGT) et la Confédération Générale du Travail Unitaire (CGTU), participant à divers mouvements de grève pour revendiquer leurs droits. Profitant du contexte politique créé par les organisations nationalistes, ils ont combattu le code de l'indigénat pour obtenir le droit d'adhérer aux syndicats et d'y occuper des postes de responsabilité. Ainsi, le syndicalisme en Algérie pendant la guerre de libération était intimement lié à la lutte pour l'indépendance nationale.

La progression du mouvement syndical a été entravée par la Seconde Guerre mondiale, durant laquelle les syndicats et les partis politiques ont été interdits. Bien que cette interdiction ait été levée après le débarquement des Alliés en Afrique du Nord, la répression coloniale persistait, comme en témoignent les événements tragiques du 8 mai 1945, où des milliers de personnes ont été tuées par l'armée française. Par la suite, les travailleurs algériens ont obtenu

---

<sup>12</sup> BADAQUI Mohamed Sofiane et MAZIGHI Kamel, **Le mouvement syndical Algérien : origines, réalités et volonté d'autonomie**, volume 5, N° 130204, Editions MERSENNE, 2013, P 1.

le droit d'association, mais leur faible représentation au sein des syndicats et de leurs directions ne leur convenait plus. En 1947, ils ont donc créé le Comité de Coordination des Syndicats Confédérés d'Algérie, marquant ainsi le début de leur séparation avec la C.G.T. Cette structure a été algérianisée au début des années 50, permettant à l'organisation syndicale algérienne de fonctionner de manière indépendante. Cette autonomie a été officiellement reconnue lors de sa participation au congrès de la Fédération Syndicale Mondiale à Vienne en 1953. La convergence entre le mouvement syndical algérien et le mouvement national était naturelle et ancienne, car l'oppression et l'exploitation touchaient l'ensemble du peuple algérien.

Parallèlement à leur implication dans les syndicats français, le Parti du Peuple Algérien (P.P.A) a créé une commission ouvrière centrale dirigée par Aissat Idir. À partir de 1947, et surtout pendant la révolution armée, le Front de Libération Nationale (FLN) a ressenti la nécessité d'élargir sa base en mobilisant les travailleurs, ce qui a conduit à une convergence entre le mouvement syndical et la lutte pour la libération nationale. « Les mois de février à mai 1956 marquent la période où le premier secrétaire général a dirigé directement le mouvement syndical »<sup>13</sup>.

Des discussions entre ABANE Ramdane, AISSAT Idir et d'autres syndicalistes ont précédé à la création de l'UGTA le 24 février 1956. Cette organisation visait à mobiliser les travailleurs dans la lutte contre le colonialisme. Cependant, la répression coloniale s'est rapidement abattue sur ses dirigeants. AISSAT Idir, bien qu'acquitté par le tribunal, a été enlevé par les parachutistes, torturé et est décédé des suites de ses blessures le 27 juillet 1959.

## **B - L'évolution du syndicalisme après l'indépendance :**

Dans le contexte de l'Algérie indépendante, l'UGTA devait s'engager pleinement dans les efforts de développement et de reconstruction du pays. Cela impliquait notamment de participer à l'élimination des séquelles du colonialisme et de sa politique destructrice. « Pendant la période allant du 19 mars au 5 juillet 1962, l'UGTA, avec la participation de ses militants libérés ou revenant de Tunis et Paris, se rallie au FLN dans toutes ses actions contre l'Organisation Armée Secrète (OAS) et dans la préparation de l'indépendance »<sup>14</sup>.

Le premier congrès de l'UGTA en février 1963 a été marqué par l'intervention des forces de police à l'intérieur même de la salle de conférences, symbolisant ainsi le contrôle du

---

<sup>13</sup> FARES Mohamed et KADDACHE Mahfoud, **AISSAT Idir : Document et témoignage sur le syndicalisme algérien**, Edition ENAG, Alger, 2010, P 89.

<sup>14</sup> BOUTEFNOUCHET Mostefa, **Les travailleurs en Algérie**, ENAP / ENAL, Alger, 1984, P 131.

gouvernement sur le syndicat. La Charte Nationale de 1971 a ensuite été promulguée, s'appuyant sur les principes de la révolution et de la construction du socialisme. Elle prévoyait la mise en place d'un ensemble d'organisations publiques destinées à répondre aux besoins de la population et à lui accorder un rôle central dans les domaines politique, économique, social et culturel, dans le but de favoriser un développement réussi et la construction d'une société socialiste. Cela impliquait notamment l'organisation de la jeunesse à travers l'Union Nationale de la Jeunesse Algérienne (UNJA), des paysans par le biais de l'Union nationale des paysans algériens (UNPA), et surtout la mobilisation massive des travailleurs au sein de l'UGTA afin de contribuer au développement durable du pays.

« Le deuxième congrès de l'UGTA (23-28 mars 1965) a rapidement mis en évidence les effets négatifs de la répression de l'UGTA lors du premier congrès »<sup>15</sup>. L'UGTA a connu une perte de son leadership le plus dynamique et militant, remplacé par une direction plus conforme aux intérêts du pouvoir en place. Face à un malaise social et syndical croissant, le pouvoir politique a cherché à rétablir la situation en favorisant une organisation syndicale plus représentative des travailleurs. Le deuxième congrès a été conçu pour corriger les erreurs du premier, avec des débats organisés de manière plus démocratique et l'élection d'un nouveau secrétariat jugé plus crédible. Mouloud OUMEZIANE a été nommé nouveau secrétaire général, annonçant une orientation révolutionnaire et gestionnaire sous la direction d'un parti d'avant-garde.

Le programme du congrès a prôné la transition de la révolution nationale populaire à la révolution socialiste, avec une participation accrue des travailleurs à la gestion, notamment par la cogestion dans le secteur privé. Cependant, la grève était considérée comme inappropriée dans le secteur autogéré. Deux mois après le congrès, le colonel BOUMEDIENNE prend le pouvoir, remplaçant ainsi BENBELLA à la tête du gouvernement. Bien que l'UGTA ait suscité des craintes de réactions syndicales violentes, elle a finalement conditionnellement rallié le pouvoir, considérant l'événement du 19 juin 1965 comme une opportunité pour les révolutionnaires. Cette politique a été maintenue jusqu'au troisième congrès, marquée par la défense des acquis révolutionnaires perçus comme menacés.

« À partir de 1967, les observateurs remarquent l'apparition d'éléments clarifiant le rôle de l'UGTA dans la société »<sup>16</sup>. Les entreprises privées étrangères sont progressivement

---

<sup>15</sup> BOUTEFNOUCHET Mostefa, Ibid, P 137.

<sup>16</sup> BOUTEFNOUCHET Mostefa, Ibid, P 139.

nationalisées sous le contrôle de l'État. Lors du troisième congrès, le parti décide de prendre en main la direction de l'UGTA, marquant ainsi une étroite association entre le parti politique et le syndicat. En 1968, dans le cadre de la réorganisation du FLN, toutes les organisations nationales sont placées sous l'autorité directe du commissariat national du parti, afin de renforcer leur lien avec les masses populaires.

Plusieurs événements marquants ont affecté l'UGTA, notamment la création de l'Union Nationale des Paysans (UNPA) en 1974, dirigée par Eulmi Mohamed. Le soutien de la Grande Charte Sociale et Économique, promulguée en 1971, a également influencé l'action syndicale en intégrant les travailleurs dans les entreprises. L'UGTA est appelée à mobiliser ses ressources pour soutenir ces initiatives, cruciales pour le développement économique et social du pays.

« Le cinquième congrès de l'UGTA en 1978 met en lumière l'histoire de l'UGTA, une organisation de masse née dans le feu de la guerre de libération le 24 février 1956. Elle connaît une existence officielle brève et violente, puisque trois mois à peine après sa création, la direction de l'UGTA, avec à sa tête Aissat Idir, est arrêtée par les forces d'occupation »<sup>17</sup>. Mais l'arme de défense politique, la grève fut utilisée par les masses laborieuses contre l'occupant.

« Depuis qu'elle a ajusté ses statuts à la constitution et à la loi relative à l'exercice du droit syndical lors de son 8ème congrès, l'UGTA n'est plus une organisation de masse »<sup>18</sup>.

Le 8ème congrès, qui s'est tenu du 26 au 28 juin 1990, a été marqué par des affrontements entre ceux qui voulaient maintenir le statu quo et ceux qui demandaient un changement radical dans les méthodes et principes de l'unicité syndicale. Une voie intermédiaire a émergé, conduisant à des mutations progressives et à l'émergence de nouveaux cadres syndicaux sensibles aux préoccupations de la base. Les statuts ont été révisés pour se concentrer sur les véritables besoins des travailleurs. Ainsi, l'objectif de l'UGTA est redéfini pour inclure l'organisation, la mobilisation et l'encadrement des travailleurs en vue de promouvoir la justice sociale dans le cadre des valeurs nationales. Le congrès a également décidé de reconstruire les syndicats de branches pour renforcer la solidarité professionnelle des travailleurs.

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

Pour mieux comprendre le paysage syndical actuel en Algérie, il est pertinent de distinguer l'UGTA des syndicats autonomes en raison de leurs objectifs, stratégies, acteurs et relations

---

<sup>17</sup> Ibid, P 140-141.

<sup>18</sup> Ibid, P 142.

avec le pouvoir, tous différents. Historiquement, l'UGTA, tout comme d'autres organisations dites de "masses", a souvent été utilisée par les gouvernements successifs pour contrôler la main-d'œuvre et prévenir les conflits selon les choix politiques en place. Cependant, après les événements politiques d'octobre 1988 et l'émergence de partis politiques et de syndicats autonomes, la dynamique a changé. Bien que l'UGTA ait déclaré accepter le pluralisme syndical, des enquêtes ont révélé des résistances internes à cette évolution. L'attitude de l'UGTA à l'égard des autres syndicats reste ambiguë, entre une apparente ouverture et un refus de reconnaissance. Son implication dans la contestation du Syndicat International du Travail a réaffirmé sa position dominante, notamment lors de la grève nationale des 12 et 13 juin 1990.

Aujourd'hui, malgré l'évolution de la situation sécuritaire et politique et la présence croissante de syndicats autonomes, l'UGTA semble souvent adopter une position plus conciliatrice. Toutefois, pour comprendre son activité, il est crucial de distinguer entre son action au niveau des cellules de base et celle des instances dirigeantes.

### 3. L'émergence des syndicats autonomes

Les événements à l'origine de la création de syndicats autonomes sous leur forme actuelle sont la promulgation de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 et les réformes démocratiques mises en œuvre par la constitution de 1989, qui à la suite des émeutes d'octobre 1988, ont instauré le principe du pluralisme politique. Le Syndicat Islamique du Travail (SIT), principal concurrent de l'UGTA au début des années 1990, a été dissous peu après l'annulation des élections législatives de décembre 1991. Cependant, de nombreux autres syndicats ont également vu le jour et continuer d'influencer la scène syndicale, bien que dans des conditions difficiles.

« On distingue deux vagues de syndicats autonomes : ceux qui sont nés entre 1990 et 1993, au cœur des réformes démocratiques initiées en 1989, et ceux qui ont émergé à partir des années 2000. Les premiers ont bénéficié d'une reconnaissance juridique immédiate, tandis que les seconds ont dû faire face à plusieurs années de refus d'enregistrement par le ministère du Travail, n'obtenant l'autorisation d'exercer qu'à la fin des années 2000 »<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> BEDDOUBIA Siham, **Les syndicats autonomes en Algérie, initiateurs des luttes démocratiques ?**, Confluences Méditerranée, vol. 111, no. 4, 2019, PP. 119-134. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-confluences-mediterranee-2019-4-page-119.htm>. Consulté le 02/04/2024 à 16:22.



« En 2018, il existe en Algérie, selon les sources officielles du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité sociale, 65 syndicats autonomes dont 33 syndicats de la fonction publique »<sup>20</sup>. Cependant, suite au mouvement de protestations populaires de 2019, 19 nouveaux syndicats ont été reconnus cette même année, dont 13 dans le secteur de la fonction publique. Parmi les organisations syndicales les plus influentes aujourd'hui, nous pouvons citer le Syndicat Autonome des Travailleurs de l'Éducation et de la Formation (SATEF), le Syndicat National Autonome du Personnel de l'Administration Publique (SNAPAP), le Conseil National des Enseignants Supérieurs (CNES), le Conseil National Autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Technique (CNAPEST), le Syndicat National des Praticiens de la Santé Publique (SNPSP), le Syndicat Autonome des Paramédicaux (SAP), entre autres.

Ces syndicats se sont regroupés au sein de deux centrales temporaires, l'Intersyndicale et la Coordination syndicale, même si leur influence réelle et leur degré de représentativité est variable d'une organisation à une autre. Il est important de souligner que ces syndicats regroupent principalement des travailleurs du secteur public ayant un haut niveau d'instruction et de formation professionnelle, notamment des médecins, des pilotes, des enseignants de l'enseignement supérieur et secondaire, des cadres et agents de l'enseignement supérieur et secondaire, des officiers de la marine marchande, des techniciens, des psychologues, des magistrats, et bien d'autres encore.

Ces syndicats opèrent souvent dans un environnement particulièrement hostile. Par exemple, il n'est pas rare que leurs dirigeants soient suspendus de leur emploi ou traduits en justice. Les appels à la grève et d'autres formes de protestation sont de plus en plus qualifiés d'illégaux. Malgré ces obstacles, cette situation n'a pas découragé les militants et adhérents de ces organisations. Cependant, ces difficultés peuvent engendrer des divisions internes et des conflits entre les militants quant aux approches à adopter face à différentes situations. Cela conduit fréquemment à la formation de deux camps opposés, qui se disputent les orientations stratégiques à suivre.

Les groupes impliqués dans le mouvement syndical expriment souvent un mécontentement intense et adoptent parfois des approches radicales pour améliorer leurs conditions de travail et de vie, ainsi que pour réhabiliter leur statut qui s'est gravement détérioré pendant les années de crise et de réformes. Ces groupes se distinguent également par leur désir de s'organiser librement dans des syndicats indépendants et de se soutenir mutuellement lors de moments clés,

---

<sup>20</sup> Ibid.

tout en reconnaissant la réalité de leurs conditions et des enjeux sous-jacents à leur lutte pour établir un véritable pluralisme syndical. Cela conduit à la conclusion que le mouvement, marqué par sa dégradation, est devenu l'une des caractéristiques fondamentales de la société algérienne ces dernières années. Ces groupes d'intellectuels et de techniciens sont désormais engagés dans un mouvement de protestation ardu qui dépasse le domaine strictement socioprofessionnel, remettant en question la place et le statut de ces groupes dans la structure sociale. Ce mouvement s'apparente peut-être à celui décrit par le sociologue français Alain Touraine, lorsque les acteurs se transforment en agents de changement sociopolitique.

Malgré tout, les syndicats autonomes continuent de travailler ardemment pour atteindre leurs objectifs, parfois avec une détermination inattendue de la part de groupes généralement connus pour leur comportement pacifique, tels que les enseignants. En réalité, l'engagement de ces acteurs dans la protestation sociale n'est pas une caractéristique propre à l'Algérie.

#### **4. Les fondements et les 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 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.

« L'UGTA, active depuis 1956, reste le seul partenaire social officiellement reconnu pour les négociations collectives. En 2014, elle revendiquait 2 156 219 membres, représentant 39,5 % des 5 452 634 salariés déclarés, avec une répartition de 53 % dans l'administration publique, 27 % dans le secteur économique privé, et 21 % dans le secteur économique public. En 2017, elle déclarait représenter 2 737 925 travailleurs »<sup>21</sup>.

Le syndicat tire sa force de l'unité, de l'organisation et de la mobilisation de ses membres en vue de réaliser la justice sociale dans le cadre des principes de novembre 1954. À cette fin, sa mission principale est de défendre les intérêts matériels et moraux de tous les travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, et de s'opposer à toute forme d'arbitraire ou

---

<sup>21</sup> BEDDOUBIA Siham, Ibid.

d'exploitation. Il s'efforce également de préserver l'emploi, d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs et d'assurer une répartition équitable du revenu national.

L'adhésion à la centrale syndicale est libre et ouverte à tous les travailleurs salariés ou assimilés, qu'ils soient manuels ou intellectuels, ainsi qu'aux retraités et demandeurs d'emploi. Les membres de l'UGTA bénéficient de l'égalité en droits et devoirs, permettant à chacun d'élire et d'être élu au sein des instances de l'organisation. Ils jouissent de la liberté de critiquer et d'exercer l'autocritique selon le règlement intérieur, ainsi que de participer librement aux débats, votes, avis, prises de décisions et élaboration de programmes d'action de l'UGTA.

Les membres de l'UGTA s'engagent à respecter les principes et objectifs de la centrale définis dans les statuts et règlements intérieurs, ainsi qu'à suivre les orientations et décisions des instances syndicales supérieures.

### **Les structures :**

« L'UGTA comprend 32 fédérations, 325 syndicats, 960 syndicats d'entreprises, 48 unions de wilayas, 250 unions locales, 62 728 sections syndicales, 250 coordinations de wilayas et 48 coordinations de femmes travailleuses »<sup>22</sup>.

Les structures syndicales au sein de l'UGTA sont organisées de manière à assurer une gestion efficace des missions syndicales, à la fois sur le plan géographique et professionnel. La section syndicale constitue l'unité de base de l'UGTA, offrant un point d'ancrage local pour les membres et leurs activités.

Les structures horizontales comprennent l'union locale et l'union de wilaya, qui couvrent respectivement les zones plus petites et plus grandes d'une région. Elles sont chargées de mener à bien les missions syndicales dans un cadre géographique spécifique, assurant ainsi une représentation équilibrée et adaptée aux besoins locaux.

Les structures verticales sont orientées vers les secteurs d'activité spécifiques. Elles incluent le syndicat d'entreprise, qui représente les travailleurs au sein d'une entreprise particulière, le syndicat de branche ou du secteur d'activité, qui couvre les travailleurs d'un domaine spécifique, et le syndicat national ainsi que la fédération nationale, qui agissent à un niveau plus large pour représenter les intérêts professionnels au sein de chaque secteur.

---

<sup>22</sup> Ibid.

En résumé, les structures horizontales et verticales permettent à l'UGTA de mener à bien ses missions syndicales de manière cohérente, répondant aux besoins spécifiques des travailleurs à la fois sur le plan géographique et professionnel.

### **Les instances nationales :**

Les instances nationales de l'UGTA jouent un rôle central dans la gouvernance de l'organisation syndicale. Elles comprennent le congrès et la commission exécutive nationale.

Le congrès est l'instance suprême de l'UGTA. Il se réunit en session ordinaire tous les cinq ans et peut également être convoqué en session extraordinaire si nécessaire. Lors de ses réunions, le congrès aborde les questions d'ordre politique, organique, social et culturel, en lien avec les conditions de vie et de travail des travailleurs, ainsi qu'avec le fonctionnement général de l'UGTA.

La commission exécutive nationale est l'instance suprême entre deux congrès. Elle est responsable devant le congrès et joue un rôle clé dans la gestion de l'organisation syndicale. Les attributions de la commission exécutive nationale comprennent l'élection du secrétaire général et des membres du secrétariat national, l'application des décisions et recommandations du congrès, ainsi que la définition des grandes orientations du programme d'action de l'UGTA.

### **Le secrétariat national :**

Le secrétariat national de l'UGTA est composé de trois membres, dont un secrétaire général qui est élu parmi eux et est responsable devant la commission exécutive nationale. Cette instance est chargée de la gestion administrative et financière de l'organisation syndicale. Elle représente l'UGTA dans toutes les activités de la vie nationale, assurant une présence permanente au niveau de la centrale syndicale.

Le secrétariat national joue un rôle important dans l'évaluation 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. En plus du secrétaire général, le secrétariat national comprend 12 secrétaires nationaux chargés des tâches spécifiques suivantes :

- L'organique ;
- Les finances, l'administration et le patrimoine ;
- Les conflits sociaux ;
- Les relations de travail, conventions collectives et législation ;
- L'emploi et la formation professionnelle ;

- L'économie et les études ;
- La solidarité et l'action sociale ;
- La fonction publique ;
- Les relations extérieures et l'immigration ;
- L'éducation et la formation syndicale ;
- Les relations générales ;
- L'information et les publications.

### **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 situées dans son territoire géographique.

L'union de wilaya a plusieurs missions générales du syndicat à accomplir. Tout d'abord, elle doit organiser, orienter, assister et contrôler les actions des structures locales. En outre, elle s'assure que leur fonctionnement est conforme aux statuts et aux règlements intérieurs.

De plus, l'union de wilaya collabore avec les structures verticales de l'organisation pour prévenir et résoudre les problèmes socioprofessionnels des travailleurs. Elle travaille en coopération étroite avec les instances locales pour atteindre ces objectifs.

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

L'union locale est l'instance syndicale horizontale de l'UGTA au niveau d'un territoire spécifique. Elle regroupe l'ensemble des conseils syndicaux établis dans cette zone géographique. L'union locale a pour mission d'organiser les travailleurs au sein de l'UGTA, de créer et de renouveler les sections syndicales, ainsi que de défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs.

### **La section syndicale :**

La section syndicale constitue l'unité fondamentale de l'UGTA. Elle assure la liaison entre les structures horizontales et verticales de l'organisation syndicale. Elle regroupe l'ensemble des travailleurs adhérents d'une unité ou d'un lieu de travail, et sa capacité de mobilisation dépend de la vigueur du mouvement syndical dans son ensemble.

La tâche principale de la section syndicale est de défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs. L'union locale crée le conseil syndical dans chaque unité ou lieu de travail. Sur

le plan interne, la section syndicale est composée de l'assemblée générale des syndicats, du conseil syndical et du bureau syndical.

### **Les figures de proues de l'UGTA**

#### **AISSAT IDIR, Martyr de la Révolution**

Aissat Idir, né le 11 juin 1915 à Djemaà-N'essaridj (Tizi Ouzou), fut le premier Secrétaire Général de l'UGTA. Après des études primaires et un passage en Tunisie, il intégra les Ateliers Industriels de l'Air où il gravit les échelons jusqu'à devenir cadre supérieur.

Licencié en 1945 pour ses activités syndicales, il adhéra à la CGT, s'intéressant à son fonctionnement. Il collabora au journal clandestin "Nation Algérienne" du Parti du Peuple Algérien (PPA) et s'opposa à la séparation du parti nationaliste.

À 38 ans, Idir rejoint le combat initié par le FLN et rend possible la création de l'UGTA en 1956 pour émerger des militants contribuant à la libération. Il organisa la rédaction de tracts, circulaires et du journal "L'Ouvrier Algérien".

Le 24 mai 1956, Idir et 40 autres dirigeants sont arrêtés, l'UGTA passant dans la clandestinité. Au congrès de la Soummam en août 1956, il est désigné au Conseil Nationale de la Révolution Algérienne (CNRA) sous un nom d'emprunt.

Acquitté en 1958 mais immédiatement ré-arrêté, Idir est torturé et transféré à l'hôpital Maillot d'Alger. Sa mort tragique le 27 juillet 1959 provoqua une vague de protestations internationales dénonçant ce crime.

#### **ABDELHAK BENHAMOUDA, Martyr de la République**

Abdelhak Benhamouda est né en décembre 1941 à Constantine. Issu d'une famille modeste, les valeurs profondes du pays lui ont été inculquées, notamment par son père imam.

Opiniâtre et travailleur acharné, il entama une carrière d'enseignant, devenant rapidement directeur d'école dans les années 80. Il ressentit alors les ravages de l'injustice, des passe-droits et d'une administration inefficace.

Désireux de s'impliquer, il se tourna vers l'action syndicale pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Affilié à la Fédération de l'éducation, il montra des qualités de leader respecté, porté sur le dialogue.

Il gravit rapidement les échelons pour devenir Secrétaire général de l'UGTA en juillet 1990, dans un contexte de crise économique et de changements profonds.

Face à la menace du mouvement islamiste à partir de 1991, Benhamouda s'impliqua fortement pour défendre les fondements républicains, malgré les accusations d'avoir fait de l'UGTA un instrument politique.

Il imprima une stratégie de lutte revendicative face aux accords d'ajustement structurel avec le Fonds Monétaire International (FMI), voulant consacrer l'indépendance du syndicalisme algérien.

### **5. Les objectifs économiques et sociaux de l'UGTA :**

L'UGTA vise à créer les conditions optimales pour atteindre les objectifs économiques et sociaux suivants de manière concertée et consensuelle :

- a)** Relancer l'économie et garantir une croissance soutenue pour un développement global et durable ;
- b)** Réduire le chômage, en particulier chez les jeunes et les femmes, en mettant en place une politique nationale de l'emploi pour créer des emplois décents et éliminer la marginalisation et la précarité du travail ;
- c)** Assurer une juste redistribution des fruits de la croissance pour améliorer le niveau de vie des travailleurs et de leurs familles, en garantissant l'accès aux services essentiels tels que l'éducation, la santé, le logement, etc. ;
- d)** Faciliter l'accès à la consommation pour améliorer le niveau de vie des travailleurs et de leurs familles ;
- e)** Améliorer les conditions de travail et les salaires des salariés pour reconnaître leurs efforts et stimuler la productivité ;
- f)** Promouvoir le travail comme moyen d'épanouissement avec des salaires justes comme moteur de progrès ;
- g)** Mobiliser les compétences nationales pour promouvoir le développement économique et social ;

- h) Renforcer la collaboration entre l'université, la formation professionnelle et les entreprises ;
- i) Améliorer les services publics en tant que moteur du développement ;
- j) Structurer les politiques communes, notamment en matière industrielle et fiscale, pour favoriser un emploi durable ;
- k) Soutenir et développer l'activité économique au niveau local ;
- l) Valoriser le soutien financier au secteur privé pour stimuler la croissance économique ;
- m) Dynamiser la croissance grâce à l'investissement public ;
- n) Renforcer les capacités de l'État dans ses missions de régulation ;
- o) Moderniser les structures administratives par la formation, la recherche et l'innovation pour construire une nation moderne au 21<sup>e</sup> siècle.

## 6. L'état actuel de l'UGTA

« Même après avoir déclaré accepter le pluralisme syndical, l'UGTA semble ne pas avoir réellement voulu délaissé son statut de « syndicat unique ». Une enquête datant de 1994 révèle que 54 % des membres de son Conseil national étaient contre le pluralisme syndical »<sup>23</sup>.

L'UGTA semble avoir renoué avec son ancienne stratégie en s'opposant au SIT, notamment lors de la grève nationale de juin 1990, dont l'enjeu politique était de contrer l'influence du SIT. Après la dissolution SIT en janvier 1992, et face à l'émergence de la violence terroriste, l'UGTA s'est pleinement engagée dans la vie politique et la lutte contre le terrorisme.

Désormais, malgré les changements significatifs sur les plans sécuritaire et politique, et malgré la présence croissante de syndicats autonomes axés sur les revendications, l'UGTA semble adopter une position souvent pacifiste. Cependant, pour comprendre son activité, il est nécessaire de distinguer entre ses cellules de base et ses instances dirigeantes.

Selon le sociologue algérien MERANI Hacène, cette distinction entre les deux niveaux repose sur des divergences dans les logiques d'action. Bien que les instances dirigeantes semblent favoriser une approche pacifique vis-à-vis des politiques gouvernementales, les syndicats

---

<sup>23</sup> MERANI Hacène, **Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours**, (en ligne). Disponible sur : <https://djazairiess.com/fr/lqo/>. Publié dans le Quotidien d'Oran, 2009. Consulté le 02/04/2024, à 22:31



affiliés à l'UGTA au niveau des cellules de base ne semblent pas hésiter à adopter des actions revendicatives lorsque la situation le demande.

Dans les unités économiques et administratives, les actions des militants sont souvent restreintes par les organes centraux. Actuellement, les unités de base, notamment dans le secteur public, se concentrent principalement sur des revendications salariales et l'amélioration des conditions de travail. Dans certaines entreprises publiques rentables comme SONATRACH, les banques et les compagnies d'assurances, ces améliorations sont possibles. Cependant, dans les entreprises en difficulté, les syndicats UGTA adoptent une approche différente, en travaillant à faciliter la privatisation éventuelle de ces unités. Bien que l'UGTA ait initialement opposé à la privatisation, elle l'a acceptée dans certains cas, en négociant notamment pour préserver les emplois ou obtenir des conditions de départ favorables, comme cela a été le cas pour le complexe sidérurgique d'El-Hadjar. Pour les syndicats d'entreprises concernées, réussir la privatisation signifie également s'assurer que les entreprises ne sont pas vendues à un prix dérisoire et que le processus se déroule de manière transparente, évitant les transactions douteuses, comme cela s'est produit avec les unités d'Asmidal d'Annaba et d'Arzew

« L'UGTA indépendante des partis politiques, est devenu un partenaire social majeur. Sa position dominante découle à la fois de sa représentativité authentique dans le monde du travail et de la nature réaliste et constructive de ses propositions. Elle entretient des liens directs avec le gouvernement, intervenant au plus haut niveau lors de crises sociales telles que la détérioration des conditions de vie et de travail des salariés, les menaces sur les emplois, les fermetures d'entreprises ou les tentatives de privatisations brutales »<sup>24</sup>. Ces dernières années, l'UGTA a permis de préserver les droits des travailleurs en matière de salaires, de garanties sociales pour les chômeurs et de sauvegarde des emplois, en négociant âprement aux niveaux national, sectoriel et des entreprises, que ce soit en bipartite ou tripartite.

Face à l'ouverture économique vers l'Europe ou de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), l'UGTA adopte un discours réaliste. Elle n'est pas opposée à cette ouverture mais demande qu'elle se fasse progressivement, de manière organisée et en prenant en compte les intérêts de toutes les parties. L'UGTA déplore le manque de clarté et de visibilité dans les programmes économiques et sociaux. Pour peser davantage, elle s'allie aux organisations patronales, publiques et privées, pour résister aux menaces d'une ouverture mal préparée sur

---

<sup>24</sup> Secrétariat Général de l'UGTA. **Naissance de l'UGTA, un parcours syndical** (en ligne). Disponible sur : <https://ugta-dz.com/static/medias>. Publié sur le site officiel de l'UGTA. Consulté le 02/04/2024, à 23:43.

l'emploi et l'économie. L'UGTA est ainsi au cœur des débats en Algérie, portant la voix des centaines de milliers de travailleurs qu'elle représente et de leurs familles, premières touchées par les mesures économiques.

« Rapporté à l'Algérie, le sujet de la mondialisation a été largement discuté au sein des structures de l'UGTA, qui a joué un rôle important, il est juste de le souligner, en expliquant et en sensibilisant le monde du travail sur la nature et l'impact de la mondialisation ».<sup>25</sup> Une réflexion s'imposait au sein du mouvement syndical pour adapter ses actions de défense des travailleurs à ce nouveau contexte mondial. En adoptant une approche réaliste, l'UGTA cherche les alliances nécessaires, en Algérie et à l'international, pour construire une mondialisation plus juste et humaine, en s'inspirant du mouvement de libération nationale et en resserrant ses liens avec les autres syndicats africains, arabes, européens et nord-américains.

### **Conclusion du chapitre :**

En conclusion, le mouvement syndical demeure un acteur incontournable dans le contexte économique et social mondial. De ses origines marquées par les luttes ouvrières à sa place actuelle en tant que partenaire social majeur, le syndicalisme a su s'adapter aux évolutions de la société et des entreprises.

Malgré les défis rencontrés, tels que la désyndicalisation et la mondialisation, les syndicats continuent de jouer un rôle crucial dans la défense des droits des travailleurs, la négociation de conventions collectives et le dialogue avec les autorités.

En étudiant l'histoire et les différentes facettes du syndicalisme, nous prenons conscience de son importance dans la construction d'une société plus juste et équitable, où les travailleurs sont au cœur des préoccupations.

---

<sup>25</sup> Ibid.

## *Chapitre II*

### *Enjeux socioprofessionnels au travail*

## Introduction du chapitre

Dans ce chapitre, nous aborderons les conditions socio-professionnelles des travailleurs, une thématique importante du monde du travail. Nous définirons ce concept en explorant ses différentes dimensions, son évolution historique et ses composantes clés telles que les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail, la formation ou encore l'équilibre vie professionnelle/personnelle. Nous explorerons le rôle primordial des œuvres sociales, ces prestations offertes par les entreprises dans le but d'améliorer le bien-être des salariés. Nous traiterons alors des enjeux fondamentaux qui sont l'hygiène et la sécurité au travail, en décrivant les acteurs impliqués, et les mesures concrètes de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre.

À travers ces deux sections, nous étudierons l'importance d'offrir de bonnes conditions socio-professionnelles aux travailleurs. Cela constitue un aspect crucial pour leur bien-être physique, leur motivation et leur épanouissement, tout en étant un élément déterminant de la performance et de la compétitivité des entreprises.

## Section 01 : Les conditions socio-professionnelles

### 1. Définition des conditions socio-professionnelles

Les conditions socio-professionnelles font référence à l'ensemble des circonstances et des éléments liés à l'environnement de travail et à la situation sociale des individus dans le cadre de leur emploi ou de leur activité professionnelle. Cela comprend divers éléments, notamment les conditions de travail, les relations interpersonnelles au travail, les perspectives de carrière, les rémunérations, les avantages sociaux, les politiques de l'entreprise, la culture organisationnelle, la sécurité au travail, les opportunités de formation et de développement professionnel, ainsi que les normes et les valeurs sociales en vigueur dans la société et dans le milieu professionnel. En résumé, les conditions socio-professionnelles décrivent l'ensemble des facteurs sociaux et professionnels qui impactent la vie et le bien-être des individus dans le cadre de leur travail.

On peut distinguer trois dimensions principales aux conditions socio-professionnelles :

- **La dimension individuelle :** Elle fait référence aux caractéristiques spécifiques de chaque individu, comme son niveau de qualification, son parcours professionnel, ses compétences, ses aspirations et sa situation personnelle.

- **La dimension organisationnelle** : Elle concerne les aspects de l'entreprise où l'individu exerce son activité, tels que sa taille, son domaine d'activité, sa culture organisationnelle, ses politiques de gestion des ressources humaines, ses conditions de travail et ses opportunités d'évolution.
- **La dimension contextuelle** : Elle concerne le contexte socio-économique et institutionnel dans lequel chacun vit, comme les normes sociales, les politiques publiques, l'état du marché du travail et les interactions entre les divers acteurs sociaux.

Notons que les conditions socio-professionnelles ne sont pas figées. « L'éducation et la formation tout au long de la vie sont essentielles pour permettre aux individus de s'adapter aux mutations du marché du travail et de réussir dans l'économie de demain »<sup>26</sup>. Elles évoluent tout au long de la vie d'un individu, en fonction de ses choix personnels, des changements intervenus dans son organisation et de la situation économique.

## 2. L'évolution des conditions socio-professionnelles

L'évolution des conditions socio-professionnelles a connu beaucoup de changements au fil des siècles, chaque époque a subi des transformations sociales, économiques et politiques. Cependant, c'est à partir de la Révolution industrielle du 18<sup>e</sup> siècle que les conditions de travail ont pris un tournant décisif.

Avant cette période, la majeure partie de la population travaillait dans l'agriculture ou l'artisanat, avec des conditions de vie et de travail souvent précaires et dépendantes des aléas climatiques ou des conflits armés. Le système féodal, présent pendant une grande partie du Moyen Âge en Europe occidentale, liait étroitement les paysans à leurs seigneurs, ce qui leur offrait peu de mobilité sociale ou professionnelle.

L'industrialisation a profondément transformé le monde du travail. Beaucoup de gens ont quitté les campagnes pour travailler dans les villes, principalement dans des usines. Cependant, les conditions de travail étaient souvent très mauvaises : journées longues, absence de protection sociale, et exploitation des femmes et des enfants. Tout cela a conduit à la création des premiers

---

<sup>26</sup> Bureau international du Travail. **Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement (Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session)**. Genève, 2008, P 63.

mouvements ouvriers et syndicats, qui demandaient de meilleures conditions de vie et de travail.

Au 19<sup>e</sup> siècle, des penseurs comme Karl Marx ont critiqué l'exploitation des travailleurs par le capitalisme. « Des lois sociales ont commencé à apparaître, comme la limitation du travail des enfants en Angleterre en 1833. En France, la journée de travail a été réduite à 12 heures en 1848, puis à 10 heures en 1900 »<sup>27</sup>.

Le 20<sup>e</sup> siècle a marqué un tournant important avec l'instauration de législations sociales et la reconnaissance des droits des travailleurs. En France, les congés payés ont été introduits en 1936 et la sécurité sociale en 1945. Les conventions collectives et les négociations salariales sont devenues courantes, améliorant les conditions de travail et les salaires.

Cependant, les nouvelles technologies, comme l'automatisation et la numérisation, ont profondément changé le monde du travail ces dernières années. De nouvelles formes d'emploi, comme le télétravail et l'ubérisation (la plateformes) ont émergé. Les questions de la qualité de vie au travail, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et de la formation continue sont devenues essentielles.

La mondialisation a également apporté de nouveaux défis, comme les délocalisations d'entreprises vers des pays à main-d'œuvre moins chère et la concurrence élevée à l'échelle mondiale. Ainsi, l'évolution des conditions socio-professionnelles reflète de profonds changements de nos sociétés, influencés par de nombreux facteurs économiques, sociaux, politiques et technologiques.

Voici quelques changements importants qui ont marqué cette évolution :

- **La transformation technologique** : La technologie a profondément changé la nature du travail. L'automatisation, l'intelligence artificielle et la robotique ont modifié les types d'emplois disponibles, créant de nouveaux domaines d'opportunités tout en rendant certains emplois obsolètes.

- **La flexibilité du travail** : La demande croissante de flexibilité au travail a conduit au développement du travail à distance, des horaires flexibles et des formes d'emploi non traditionnelles comme le travail indépendant et le freelancing. La récente crise de la COVID-

---

<sup>27</sup> JARRIGE François et REYNAUD Bénédicte. **La durée du travail, la norme et ses usages en 1848**. Genèses, 2011, P 70.

19 a renforcé cette évolution. Beaucoup d'entreprises ont dû rapidement adopter le travail à distance en raison des mesures de confinement et de distanciation sociales.

- **La diversité et l'inclusion** : Les entreprises ont pris conscience de l'importance de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail, reconnaissant que des équipes diversifiées peuvent être plus innovantes et performantes. Cela a conduit à porter une grande attention à la représentation des minorités et des groupes sous-représentés dans le milieu professionnel.

- **L'équilibre travail / vie personnelle** : Les travailleurs exigent de plus en plus un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les congés payés, les programmes de bien-être au travail et les initiatives qui visent à réduire le stress et l'épuisement professionnel sont devenus plus importantes.

- **L'évolution des attentes en matière de rémunération et d'avantages** : Les travailleurs cherchent des emplois offrant des salaires compétitifs, des avantages sociaux séduisants et des opportunités de progression professionnelle.

- **La formation et le développement professionnel** : Les travailleurs recherchent des opportunités de formation et de développement professionnel pour rester compétitifs sur le marché du travail.

- **Les normes de sécurité et de santé au travail** : Les normes de santé et de sécurité au travail s'améliorent au fil du temps, notamment sur la prévention des accidents de travail, la santé mentale des travailleurs et la promotion du bien-être sur le lieu de travail.

### **3. Les composantes des conditions socio-professionnelles :**

Ces différentes composantes ont souvent été au cœur des luttes syndicales historiques, qui avaient pour but d'améliorer le quotidien des travailleurs et à défendre leurs droits fondamentaux. Parmi les principales composantes, on peut citer :

- **Les salaires et les avantages sociaux** : Cette composante essentielle couvre la rémunération des travailleurs ainsi que les avantages complémentaires (assurances, retraites, congés payés, primes) qu'ils reçoivent en échange de leur travail effectué. Historiquement, les premiers combats des syndicats concernaient l'augmentation des salaires et la défense du

pouvoir d'achat des travailleurs. Les syndicats restent des acteurs clés dans les négociations salariales et dans la préservation d'un niveau de rémunération et d'avantages sociaux corrects.

- **Les conditions de travail** : Ce sont tous les aspects de l'environnement professionnel dans lequel les employés exercent leurs activités (horaires, sécurité, environnement de travail, ergonomie des postes, etc.). Après les batailles salariales, l'amélioration des conditions de travail est rapidement devenue une priorité syndicale (réduction du temps de travail, normes de sécurité, droit de grève). « L'action syndicale a permis des avancées considérables en matière de durée du travail et de conditions de sécurité, mais la lutte doit se poursuivre pour garantir des conditions de travail dignes. »<sup>28</sup>. De nombreuses conventions collectives historiques ont permis des avancées majeures sur ces aspects (semaine de 40h, etc).

- **Les politiques de Ressources Humaines** : Recrutement, promotion, formation, évaluation des performances. Les syndicats cherchent à influencer sur ces processus RH cruciaux afin de garantir l'équité, la transparence et la non-discrimination envers leurs membres. Certaines conventions régissent les procédures encadrant ces processus.

- **La sécurité au travail** : Prévention des risques professionnels et des accidents du travail. C'est un combat de longue date des syndicats, notamment dans les secteurs à risque (BTP, industries lourdes, etc).

« Les données disponibles démontrent que les syndicats, la représentation des travailleurs et les représentants pour la sécurité jouent un rôle crucial dans l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs de l'Union européenne. Des études réalisées principalement dans les pays anglo-saxons et nordiques ont montré que les lieux de travail dotés de syndicats sont plus sûrs et obtiennent de meilleurs résultats en matière de sécurité et de santé au travail »<sup>29</sup>.

- **La santé mentale au travail** : Bien-être psychologique, gestion du stress. Une préoccupation récente à laquelle les syndicats ont dû s'adapter, encore trop souvent négligée au profit des risques physiques. « S'agissant de la santé mentale au travail, il est important que les syndicats participent à la gestion des risques, arrêter l'ordre de priorité des actions à mener, élaborent des plans d'action et assurent leur suivi et leur évaluation. Il faudrait aussi que les syndicats suscitent une meilleure compréhension de la santé mentale et du bien-être mental au

---

<sup>28</sup> Bureau international du Travail. **Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement**. OP CIT, P 68.

<sup>29</sup> MENENDEZ María, et al. **L'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail: Une perspective européenne (le projet EPSARE)**. Rapport 107, Institut Syndical Européen, 2009, P 34.



travail, fassent changer les attitudes face aux troubles de santé mentale afin de réduire la stigmatisation, encouragent les comportements de recherche d'aide, mettent en place des mécanismes de lutte contre le harcèlement au travail et protègent les victimes et soutiennent les personnes souffrant de troubles de la santé mentale ».<sup>30</sup>

- **La formation et le développement professionnel** : Les syndicats militent pour le maintien et le développement des compétences, favorisant l'employabilité. Certaines conventions régissent un droit individuel à la formation financée par l'employeur.

- **La communication interne** : Transparence de l'information, consultation des salariés. Un enjeu syndical afin d'éviter les décisions arbitraires de la direction et de préserver le dialogue social.

- **L'équilibre vie professionnelle / personnelle** : Congés familiaux, horaires flexibles, télétravail. Une revendication montante pour permettre aux employés une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle.

Si historiquement les syndicats se sont d'abord concentrés sur les aspects salariés, matériels et de sécurité physique, leur champ d'action s'est progressivement élargi pour couvrir des dimensions plus qualitatives du travail (épanouissement, équilibre de vie, reconnaissance, etc.).

Les stratégies d'action syndicale ont aussi évolué, dépassant parfois le cadre strict de la négociation collective : campagnes de sensibilisation, recours juridiques, mobilisation citoyenne, création de labels/chartes, etc.

## 4. Les facteurs influençant les conditions socio-professionnelles

### 4-1- Les facteurs individuels

Le parcours professionnel de chaque personne joue un rôle essentiel dans son bien-être professionnel et social. Le niveau d'éducation et de formation, les compétences et l'expérience, l'état de santé et la situation familiale sont des facteurs individuels. Un haut niveau d'éducation et de formation permet d'accéder à des postes plus rémunérés. L'expérience et les compétences sont des avantages précieux sur le marché du travail.

---

<sup>30</sup> IndustriAll Union. **La santé mentale, une part importante de la santé et la sécurité.** (en ligne). Disponible sur : <https://www.industriall-union.org/fr/la-sante-mentale-une-part-importante-de-la-sante-et-la-securite>. Consulté le 16/04/2024 à 19:52.

Il est crucial de maintenir une bonne santé physique et mentale afin de garantir une performance constante au travail. Aussi, les choix professionnels peuvent être influencés par les responsabilités familiales, comme les horaires de travail et la mobilité..

#### 4-2- Les facteurs liés à l'emploi

Les caractéristiques de l'entreprise et du poste occupé influencent également les conditions socio-professionnelles. « Un environnement de travail sain et sécuritaire n'est pas option, mais un droit fondamental des travailleurs et une responsabilité des employeurs »<sup>31</sup>.

Différents éléments jouent un rôle : le domaine d'activité a souvent un impact sur les conditions et les salaires, tandis que la taille de l'entreprise peut influencer les avantages sociaux et les opportunités professionnelles. La stabilité et la sécurité de l'emploi sont influencées par le type de contrat, qui peut être à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).

De la même manière, le degré de responsabilité dans un poste peut entraîner une rémunération plus élevée et des conditions de travail plus avantageuses. Finalement, les conditions de travail, qu'elles soient physiques ou psychologiques, ont un impact essentiel sur le bien-être et la santé des employés.

#### 4-3- Les facteurs organisationnels

Il s'agit là des pratiques managériales et les politiques mises en place par les entreprises et les institutions. Un style de management participatif encourageant le dialogue social peut améliorer les conditions de travail et la satisfaction des salariés. Une culture d'entreprise forte et positive contribue à un climat social favorable et une meilleure qualité de vie au travail.

Les politiques sociales, telles que les aides à la garde d'enfants ou les programmes de formation continue, peuvent également améliorer le bien-être des employés. La législation du travail, en définissant les droits et obligations, joue un rôle crucial dans la protection des travailleurs. De plus, la négociation collective entre syndicats et employeurs établit des conventions qui définissent les conditions de travail minimales. « Un dialogue social sain et une négociation collective effective permettent de conditions de travail équitables. »<sup>32</sup>

#### 4-4- Les facteurs contextuels

---

<sup>31</sup> Organisation Internationale du Travail. **Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail** (en ligne) Disponible sur : <https://www.ilo.org/fr/resource/declaration-de-1998-de-loit-relative-aux-principes-et-droits-fondamentaux>. Consulté le : 16/04/2024 à 20:22.

<sup>32</sup> Ibid. Consulté le : 16/04/2024 à 20:36.

C'est l'influence de l'environnement socio-économique. En effet, l'état de l'économie nationale et du secteur d'activité peut avoir un impact sur les conditions de travail et les salaires. De même, le niveau de vie général d'un pays influe sur les attentes des travailleurs en termes de conditions de travail et de rémunération.

## **5. Les stratégies pour l'amélioration des conditions socio-professionnelles**

Pour améliorer les conditions de travail, une approche globale est nécessaire, impliquant différentes actions. Tout d'abord, un dialogue social renforcé entre employeurs, syndicats et pouvoirs publics est essentiel pour trouver des solutions équilibrées. Cela peut inclure l'amélioration des salaires, une meilleure conciliation entre travail et vie privée, ou encore des horaires de travail plus flexibles, et éventuellement, promouvoir des formules de travail flexibles, comme le télétravail.

Investir dans la formation continue et le développement des compétences est aussi important. Cela permet aux travailleurs de s'adapter aux changements du marché du travail et d'améliorer leurs perspectives de carrière. La sécurité et la santé au travail doivent également être une priorité, avec des réglementations renforcées pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles.

Lutter contre les discriminations à l'embauche et garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes sont également essentiels pour une société plus juste. Améliorer les systèmes de protection sociale et impliquer davantage les travailleurs dans les décisions au sein des entreprises sont également des leviers importants. Une collaboration entre pouvoirs publics, partenaires sociaux et entreprises est essentielle pour relever ces défis et améliorer durablement les conditions de travail.

Promouvoir un leadership participatif peut encourager la diversité des idées et des perspectives, favoriser un environnement de travail respectueux et égalitaire, et renforcer le sentiment d'appartenance des employés. « Le leadership participatif et inclusif valorise la diversité des idées et des perspectives et contribue à créer un environnement de travail respectueux où les employés se sentent écoutés et valorisés »<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> CAUVIN Pierre. **Le leadership, dans : La Cohésion des équipes, Pratique du team building**. ESF Sciences humaines, 2020, P 111.

Reconnaître et récompenser les réalisations et les contributions des employés peut renforcer leur motivation, leur engagement et leur satisfaction au travail.

Une gestion efficace des conflits peut également contribuer positivement, en mettant en place des mécanismes de résolution des conflits efficaces, cela peut aider à prévenir et à gérer les tensions relationnelles au sein de l'entreprise, ce qui encourage un climat de travail positif.

## **Section 02 : Œuvres Sociales, Hygiène et Sécurité au travail**

### **1. Les œuvres sociales**

#### **1-1- Définition**

Les œuvres sociales représentent un ensemble de prestations et d'avantages accordés par les entreprises à leurs salariés, en complément de leur rémunération principale. Elles regroupent « toutes les actions ou réalisations tendant à contribuer à l'amélioration du bien-être physique et moral des travailleurs par un complément à la rémunération du travail sous forme de prestations en matière de santé, de logement, de culture et de loisirs et, en règle générale, toutes mesures à caractère social visant à faciliter la vie quotidienne du travailleur et de sa famille »<sup>34</sup>. Cette définition large englobe donc diverses activités comme le sport, les crèches, les excursions, les centres aérés ou encore l'assistance sociale.

#### **1-2- Les différentes formes d'œuvres sociales**

Les œuvres sociales prennent de multiples formes afin de répondre aux divers besoins des travailleurs et de leurs familles. Elles peuvent tout d'abord se présenter sous forme d'aides financières directes, telles que des primes exceptionnelles lors d'événements importants de la vie (naissance, mariage, décès, etc.) ou encore des allocations pour frais de scolarité, de logement ou de santé. Ces aides ponctuelles permettent d'alléger les charges des salariés à certaines périodes.

Mais au-delà de l'aspect financier, les œuvres sociales englobent également la mise en place d'infrastructures et de services dédiés au bien-être des travailleurs. On peut citer par exemple la

---

<sup>34</sup> Ministère du travail de la République Algérienne. **Arrêté n°2 du décret n°82-179 du 15 mai 1982**. Journal Officiel de la République Algérienne, P 709.

création de crèches et garderies d'enfants au sein même de l'entreprise ou à proximité, ce qui facilite l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les parents.

Les activités sportives et de loisirs sont aussi encouragées à travers les œuvres sociales, que ce soit par l'accès à des installations sportives, l'organisation d'événements récréatifs ou encore l'offre de séjours dans des centres de vacances pendant les congés.

Certaines entreprises proposent également des services d'accompagnement et de conseil, comme de l'assistance administrative, juridique ou psychologique pour aider les salariés à faire face à diverses situations de la vie.

Un autre aspect important des œuvres sociales concerne également l'accès au logement, avec parfois la possibilité d'obtenir des prêts avantageux ou des logements sociaux à tarifs réduits pour les salariés.

« Par ailleurs, le décret n°96-74 du 3 février 1996 est venu compléter les dispositions initiales en intégrant spécifiquement la promotion du logement à caractère social dans le champ des œuvres sociales. L'accès à un logement décent pour les salariés et leur famille constitue en effet une préoccupation sociale majeure, d'où l'intérêt d'y consacrer une partie du budget dédié aux œuvres sociales »<sup>35</sup>.

### **1-3- Les objectifs essentiels des œuvres sociales**

L'objectif premier des œuvres sociales est d'améliorer les conditions de vie des salariés en leur offrant un ensemble de services et d'avantages qui dépassent le simple cadre professionnel. Ces prestations visent en à favoriser leur bien-être général, à la fois sur le plan physique et moral, en répondant à certains de leurs besoins fondamentaux (logement, santé, loisirs, etc.).

Les œuvres sociales ont également des objectifs immatériels mais tout aussi importants. Elles contribuent au renforcement du lien social entre les travailleurs, favorisant ainsi la cohésion d'équipe et les échanges entre collègues. Elles permettent aussi de développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise, renforçant ainsi l'engagement et la fidélité des salariés envers leur employeur.

Pour l'entreprise, la mise en place d'œuvres sociales représente un investissement à part entière dans les conditions de travail et l'environnement professionnel de ses collaborateurs. En

---

<sup>35</sup> CHAIBI Azzedine. **Les œuvres sociales en Algérie: Faisons le point** (en ligne). LinkedIn, Disponible sur : <https://www.linkedin.com/pulse/les-œuvres-sociales-en-algérie-faisons-le-point-azzedine-chaibi>. Consulté le 22/04/2024, à 21:52.

améliorant leur bien-être au quotidien et en renforçant leur motivation, ces dispositifs peuvent avoir des retombées très positives sur la productivité générale des équipes et la performance globale de l'entreprise. Ils constituent donc un atout indéniable pour renforcer la compétitivité de l'entreprise, en facilitant l'attraction et la fidélisation des meilleurs talents sur un marché de l'emploi concurrentiel.

#### **1-4- L'engagement syndical dans les œuvres sociales**

Dans le cadre de la mise en place des politiques sociales, les syndicats peuvent jouer un rôle important en participant aux négociations avec l'employeur pour définir les avantages et les services offerts aux salariés. Grâce à leur connaissance du terrain, ils sont capables d'identifier les besoins spécifiques des travailleurs et de proposer des solutions adaptées. De plus, ils veillent à ce que les œuvres sociales soient équitables, transparentes et accessibles à tous les salariés, sans discrimination.

Pour le suivi de ces politiques, les représentants des travailleurs assurent un rôle de surveillance afin de garantir que les engagements de l'employeur sont respectés. Ils peuvent mettre en place des mécanismes de suivi et de feedback pour évaluer l'efficacité des prestations offertes et recueillir les avis des salariés. Si des problèmes sont constatés, les délégués syndicaux interviennent pour défendre les intérêts des travailleurs et demander les ajustements nécessaires. En agissant de cette manière, les syndicats renforcent la légitimité et l'efficacité des politiques sociales en entreprise, en veillant à ce qu'elles répondent aux besoins des travailleurs et contribuent à améliorer leur bien-être au travail.

#### **1-5- La Commission des Œuvres Sociales (COS)**

« La COS est un organe paritaire obligatoire dans toutes les entreprises algériennes de plus de 9 travailleurs permanents. Elle constitue un organe dédié à la surveillance, la protection et l'information des salariés en matière d'œuvres sociales et culturelles »<sup>36</sup>.

La COS est composée de membres désignés par la structure syndicale, le comité de participation ou élus par les travailleurs. Ses principales missions sont d'élaborer les programmes d'actions sociales et culturelles, de suivre et contrôler leur exécution, de recenser les besoins et décider des actions à entreprendre. La COS a pour rôle de fournir des avantages

---

<sup>36</sup> Ministère du travail de la République Algérienne. **Décret 82 – 303 du 11 septembre 1982 relatif à la gestion des œuvres sociales**. Journal Officiel de la République Algérienne, P 1251.

aux salariés, en leur facilitant l'accès à la culture et aux loisirs, et en améliorant leurs conditions de travail. Son champ d'action est limité aux domaines sociaux, culturels, sportifs et de loisirs.

La commission élabore un programme annuel et évalue régulièrement sa mise en œuvre par la structure de gestion concernée. Les membres de la COS se réunissent tous les mois. En fin d'année, ils dressent un bilan des activités sociales et culturelles réalisées.

## 2. L'hygiène au travail

### 2-1- Définition

L'hygiène du travail est la discipline qui s'occupe de l'environnement professionnel de manière à ce qu'il soit optimal pour la santé et le bien-être des travailleurs. Elle s'intègre dans le vaste domaine de la santé au travail en complément de la médecine du travail, de l'ergonomie et de la sécurité.

« Selon la définition du Bureau International du Travail (BIT), l'hygiène du travail est la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien-être des travailleurs et des membres de la communauté »<sup>37</sup>.

### 2-2- L'importance de l'hygiène au travail

Le respect des règles d'hygiène est d'une importance capitale non seulement dans la vie quotidienne, mais surtout dans le contexte professionnel où l'exposition aux produits chimiques toxiques et aux contaminants biologiques est souvent plus intense et prolongée. La mise en place de mesures d'hygiène au travail, pratiquement simples à appliquer, permet de réduire les risques de maladies professionnelles. Ces mesures doivent précéder et accompagner l'utilisation d'équipements de protection individuelle ainsi que la mise en place d'installations de protection collective.

Également, l'hygiène au travail et la propreté des locaux jouent un rôle crucial dans l'image de marque de l'établissement, elles contribuent à la satisfaction des employés et à la qualité de l'accueil. Cette responsabilité repose à la fois sur l'employeur, qui doit mettre à disposition des installations sanitaires, des vestiaires, des espaces de restauration propres, ainsi que sur les

---

<sup>37</sup> Preventica. **Définition de l'hygiène du travail** (en ligne). Disponible sur : <https://www.preventica.com/dossier-hygiene-travail>. Consulté le 23/04/2024, à 16:34.

comportements individuels, tels que le lavage des mains et le port des vêtements de travail appropriés.

Afin d'intégrer l'hygiène aux comportements quotidiens des travailleurs, il est essentiel de fournir une information et une formation sur les bonnes pratiques d'hygiène personnelle sur le lieu de travail, notamment dans les métiers salissants, tels que ceux du BTP et de l'assainissement, ainsi que dans les secteurs fortement exposés aux risques chimiques et biologiques, tels que l'industrie agroalimentaire, l'agriculture, l'élevage et les établissements de soins.

### 2-3- Le rôle des acteurs de l'hygiène au travail

La gestion de l'hygiène au travail implique une collaboration entre plusieurs acteurs clés, chacun ayant un rôle spécifique à jouer pour assurer un environnement de travail sain :

- **L'employeur** : Il assume la responsabilité principale d'assurer la sécurité et la santé des salariés en mettant en place des mesures de prévention des risques professionnels et en respectant les réglementations en vigueur. Ses obligations comprennent la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées, la formation des salariés sur les risques et les mesures de prévention, la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) et d'installations sanitaires adéquates, l'organisation d'exercices d'évacuation et de secours, la maintenance des équipements et le maintien de la propreté des lieux de travail.

- **Le service de santé au travail** : Il joue un rôle indépendant en conseillant l'employeur et les salariés sur la prévention des risques professionnels et la protection de la santé au travail. Ses missions consistent à réaliser la surveillance de l'état de santé des salariés par le biais de visites médicales, à conseiller l'employeur sur l'organisation du travail et les conditions de travail, à informer les salariés sur les risques professionnels et les mesures de prévention, ainsi qu'à participer aux enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- **Les représentants des salariés** : Ils jouent un rôle de surveillance en représentant les intérêts des salariés en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Ils peuvent alerter l'employeur en cas de présence de risques professionnels et de dangers potentiels, demander des mesures de prévention supplémentaires, et contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Ils agissent ainsi comme un contrepoids positif pour garantir la prise en compte des préoccupations des salariés dans la gestion des risques professionnels.



- **La Commission Paritaire d'Hygiène et Sécurité (CPHS) :** « C'est un organe paritaire obligatoire dans les entreprises algériennes de plus de 9 travailleurs. Elle constitue un organe de surveillance, de protection et d'information des salariés en matière d'hygiène et de sécurité au travail »<sup>38</sup>. Au niveau de l'entreprise SONATRACH, la CPHS compte 6 membres, parmi lesquels 3 représentants syndicaux et 3 représentants du service de direction. Elle est chargée de garantir l'application de la réglementation, de proposer des améliorations requises, d'être impliquée dans les initiatives visant à sécuriser les méthodes de travail, à choisir les équipements et à assurer la protection. Elle effectue aussi des contrôles sur les lieux de travail afin de vérifier les conditions d'hygiène, de salubrité, de respect des règles et de l'utilisation adéquate des dispositifs de protection. La CPHS évalue les résultats des inspections et peut faire appel au médecin du travail et à des experts externes. Elle se réunit tous les mois et enregistre ses travaux dans un registre d'hygiène et de sécurité.

### 3. La sécurité au travail

#### 3-1- Définition

La sécurité au travail est un élément clé pour prévenir les risques professionnels et protéger la santé et la sécurité des travailleurs. « Elle consiste en un ensemble de mesures et de pratiques mises en place afin de protéger les travailleurs contre les accidents de travail et les maladies professionnelles »<sup>39</sup>.

Cela inclut la prévention des accidents, la gestion des risques, la protection contre les dangers physiques, chimiques et biologiques, ainsi que la prévention des accidents liés à la mobilité et à l'ergonomie. Pour mieux protéger les salariés, il est important de modifier les équipements, de changer les procédures et de fournir des formations à la sécurité.

#### 3-2- La prévention des risques au travail

« La sécurité sociale a été progressivement introduite par le pouvoir colonial pour protéger la population européenne en Algérie. Dès 1920, la première loi de sécurité sociale instaurée

---

<sup>38</sup> Ministère du Travail de la République Algérienne. **Loi du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène et à la sécurité, et à la médecine du travail (Loi 88-07)**. Journal Officiel de la République Algérienne, P 88.

<sup>39</sup> VEIL Claude. **La sécurité du travail, dans : Vulnérabilités au travail**. Editions Érès. Toulouse, 2012, P 125.

dans le pays couvrait les risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, marquant ainsi une étape importante dans la protection des travailleurs »<sup>40</sup>.

Au cours du 20<sup>e</sup> siècle, des lois de plus en plus protectrices ont été mises en place dans les entreprises. En plus de la responsabilité des chefs d'entreprise, qui encourage à adopter une politique de prévention, les tarifs liés à la sécurité au travail créent aussi une incitation supplémentaire à investir dans ce domaine. Ainsi, les entreprises qui mettent en place des mesures efficaces de prévention peuvent réduire leurs coûts d'assurance et d'indemnités versées en cas d'accidents du travail

C'est le cas de l'entreprise SONATRACH qui accorde une grande importance à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la protection de l'environnement. « Elle s'engage à prévenir les risques, à assurer la sécurité de ses actifs et à veiller à ce que tous les dispositifs de maîtrise des risques soient fonctionnels et efficaces. De plus, SONATRACH développe le leadership et l'engagement de tous ses managers, impliquant ainsi tous ses employés dans la maîtrise des risques. L'entreprise se conforme également aux exigences légales et réglementaires en matière de HSE, et met en place les dispositions nécessaires visant l'excellence »<sup>41</sup>.

Ces engagements soulignent l'importance de ne pas ignorer les préoccupations humaines et sociales sous prétexte des priorités financières : un accident cause toujours un traumatisme au sein de l'entreprise. Pour mettre en place une politique de sécurité efficace, il faut d'abord réaliser un audit pour identifier les risques et les moyens de les prévenir. Chaque année, l'entreprise doit également présenter un programme d'actions concernant l'hygiène et la sécurité pour l'année suivante.

Les données sur les accidents du travail sont essentielles : en les analysant avec des méthodes modernes, les entreprises peuvent mieux prévenir les accidents. Enfin, grâce aux efforts déployés par les entreprises en matière de sécurité, on observe aujourd'hui une réduction des accidents du travail.

### **3-3- Règles de sécurité en milieu professionnel :**

---

<sup>40</sup> LYGRISSE Jean. **Histoire de la sécurité sociale en Algérie 1930-1962**. Association pour l'étude de l'histoire de la sécurité sociale. Paris, 1983, P 46.

<sup>41</sup> **Déclaration générale de la politique HSE de l'entreprise SONATRACH**, par le Président Directeur Général Toufik HAKKAR, Alger, 2021. Disponible sur : <https://sonatrach.com/politique-hse>. Consulté le 24/04/2024 à 18:05.

Les locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent être maintenus en état de propreté, offrir des conditions d'hygiène et de salubrité adéquates, et être dégagés de tout encombrement. Les installations et dispositifs techniques de sécurité doivent être entretenus et vérifiés régulièrement.

L'employeur doit également respecter des normes spécifiques concernant l'aération et l'assainissement des locaux, l'éclairage (avec autant que possible une lumière naturelle suffisante), le chauffage, la protection contre le bruit, et l'aménagement des postes informatiques pour limiter le stress, la fatigue visuelle, les troubles musculo-squelettiques et les rayonnements émis par les écrans. Il doit aussi assurer la protection contre le tabac, fournir des installations sanitaires appropriées, organiser la restauration du personnel et signaler clairement les zones de danger.

### **3-4- Mesures pour garantir la sécurité au travail :**

Afin d'établir un milieu de travail sûr et sain, réduisant au minimum les risques d'accidents et d'incidents, il est crucial de déployer un ensemble de mesures. Ces mesures incluent une formation adéquate du personnel ainsi que la mise en place d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail :

- a)** Mettre à disposition des formations adéquates aux employés sur les risques spécifiques à leur poste de travail et les procédures de sécurité à suivre, et organiser régulièrement des séances de formation de remise à niveau sur la sécurité.
- b)** Fournir les équipements de protection individuelle (EPI) appropriés (casques, lunettes, gants, chaussures de sécurité, etc.) adaptés aux risques, et s'assurer que les employés portent les EPI requis.
- c)** Installer une signalisation claire et visible pour identifier les zones dangereuses et délimiter physiquement les zones à risque élevé avec des barrières.
- e)** Inspecter régulièrement les équipements, machines et installations pour détecter les défauts, et effectuer une maintenance préventive.
- f)** Identifier, étiqueter et stocker correctement les produits chimiques et matières dangereuses, et former les employés à leur manipulation en toute sécurité.
- g)** Mettre en place un système documenté de gestion des risques professionnels, et effectuer régulièrement des audits et des évaluations des risques.

**h)** Constituer une commission paritaire de santé et sécurité avec des représentants employeurs et employés ; cette démarche est conforme aux obligations légales qui exigent aux employeurs de mettre en place des Commissions Paritaires d'Hygiène et de Sécurité (CPHS).

### **Conclusion du chapitre**

En conclusion, ce chapitre démontre l'importance des conditions socio-professionnelles dans le monde du travail actuel. Les attentes des travailleurs ont évolué au-delà des salaires pour inclure des aspects comme l'équilibre vie privée/professionnelle, le bien-être au travail et la sécurité. Les œuvres sociales mises en place par les entreprises jouent un rôle clé pour répondre à ces attentes, tout comme les politiques d'hygiène et de sécurité.

En fin de compte, offrir de bonnes conditions socio-professionnelles reste un avantage compétitif important, il permet d'attirer, de fidéliser et de motiver les employés. Il est donc essentiel que les employeurs, les syndicats et les autorités publiques collaborent afin d'améliorer continuellement ces conditions

## *Chapitre III*

*Analyse des relation professionnelles  
entre l'entreprise SONATRACH et son  
partenaire social l'UGTA*

---

## Introduction du chapitre

Ce chapitre se divise en deux sections principales. La première section présente l'entreprise SONATRACH, organisme d'accueil, en retraçant son histoire, ses activités et son organisation interne. Nous accordons une attention particulière à la Direction Régionale de Béjaïa (DRGB), l'entreprise au sein de laquelle s'est déroulée l'étude. Nous avons détaillé ses missions, ses différents segments organisationnels et son organigramme afin de bien cerner le contexte de l'organisme et son importance stratégique.

La deuxième section expose la méthodologie de recherche adoptée pour cette étude, l'analyse et l'interprétation des données recueillies, l'analyse critique et les recommandations, ainsi que la discussion des résultats et la vérification des hypothèses.

### Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil

SONATRACH « Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures », est une entreprise pétrolière et gazière spécialisée dans le transport, la commercialisation et la transformation des produits hydrocarbures.

Créée le 31 décembre 1963, l'entreprise algérienne se caractérise par une riche histoire et expérience dans le secteur des hydrocarbures.

#### 1. Histoire et développement de la SONATRACH

À sa création, SONATRACH était chargée de la transportation et de la commercialisation des produits hydrocarbures.

En 1964, SONATRACH a lancé son premier projet : la construction du premier oléoduc (pipeline) algérien surnommé par elle-même "OZ1". La construction de ce dernier a été confiée à la société britannique Constructors John Brown (CJB). D'une longueur de 805 km, cet oléoduc a été conçu pour relier Haoud El Hamra à Arzew. L'oléoduc "OZ1" a été finalisé et mis en service en 1966.

En 1965, un accord entre l'Algérie et la France a été établi pour créer une association coopérative entre SONATRACH et l'Entreprise de Recherches et d'Activités Pétrolières (ERAP) française, lesquelles se sont partagé la superficie du Sahara à parts égales (50/50) pour

l'exploration et la production, ainsi que pour la recherche et l'exploitation des champs découverts.

En 1966, le statut de la société a été modifié pour élargir son activité en y ajoutant la production, la recherche et la transformation des hydrocarbures.

Mais ce n'est que le 24/02/1971, lorsque les hydrocarbures ont été nationalisés par le décret n°71/64, que les changements suivants ont été apportés :

- A) La participation algérienne dans toutes les sociétés pétrolières françaises a été portée à 51% afin d'en assurer le contrôle effectif.
- B) La nationalisation des gisements de gaz naturel.
- C) La nationalisation du transport terrestre, c'est-à-dire de l'ensemble des canalisations se trouvant sur le territoire national.

Ce qui donne à la société le droit total de récupération des richesses pétrolières et gazières du pays.

En 1981, l'organisme pétrolier algérien a été restructuré pour améliorer son efficacité, donnant naissance à 18 entreprises, telles que : NAFTAL, l'Entreprise Nationale de Services aux Puits (ENSP), l'Entreprise Nationale des Industries Pétrochimie (ENIP), l'Entreprise Nationale de Grands Travaux Pétroliers (ENGTP) et l'Entreprise Nationale de Canalisations (ENAC).

En 1985, SONATRACH a également été réorganisée pour inclure de nouvelles activités : exploitation et recherche, exploitation des systèmes d'hydrocarbures et transformation du gaz, transport par canalisation et commercialisation.

Cette transformation a conduit à la mise en place d'un nouvel organigramme, mettant en avant quatre activités principales : Transport par Canalisation, Amont, Aval et Commercialisation. Le transport par canalisation est divisé en sept régions, chacune ayant son propre réseau de transport :

- Région transport ouest (RTO) Oran Arzew
- Région transport centre (RTC) Bejaia
- Région transport In Amenas
- Région d'Oued Refera (GEM) Tébessa

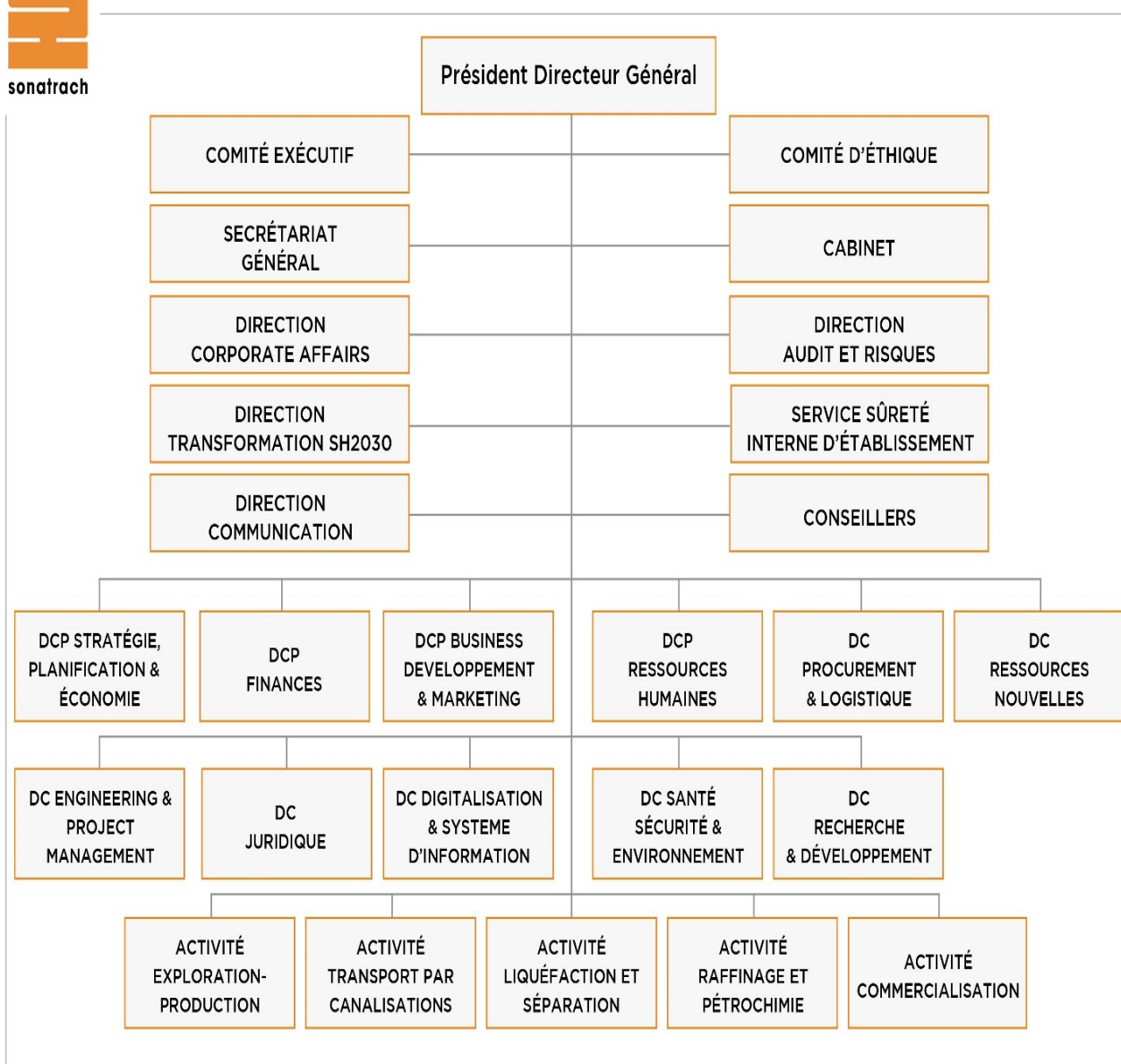
- GDPE Arracha
- Région transport (RTE) Skikda
- Région transport Haoud El Hamra (RTH) Hassi Messaoud

Chaque région possède un réseau de transport avec des stations de pompage le long de l'oléoduc, allant de Haoud El Hamra jusqu'au terminal.

## 2. Organigramme de la macrostructure de SONATRACH



ORGANIGRAMME DE LA MACROSTRUCTURE DE SONATRACH



Source : Document interne à la SONATRACH.



### **3. Présentation de la DRGB**

Le siège de la DRGB (Direction Régionale de Béjaïa), se trouve à 2 km au sud-ouest de la ville de Béjaïa. Il est délimité au nord par la voie ferrée, à l'est par l'Oued S'ghir, et à l'ouest par l'Oued Soummam et la route nationale 09.

Le terminal, entièrement clôturé, s'étend sur une superficie totale de 516.135 m<sup>2</sup>. Parmi cette surface, 7.832 m<sup>2</sup> sont couverts, tandis que 43.688 m<sup>2</sup> sont occupés par des bacs de stockage. De plus une zone de 3.800 m<sup>2</sup> est dédiée au stockage supplémentaire.

#### **3-1- Évolution de la DRGB**

L'oléoduc reliant le gisement pétrolier de Haoud El Hamra au Terminal Marin de Béjaïa a commencé son activité en novembre 1959, ayant une capacité de transport de 4,65 millions de tonnes par an (MTA). Le remplissage initial du pipeline à la station de pompage n°1 - SP1 - a débuté le 30 octobre 1959, et le brut est arrivé au Terminal Marin de Béjaïa le 19 novembre 1959. Le premier pétrolier, l'ALTAIR, a accosté au port de Béjaïa le 30 novembre 1959 et est parti, après chargement, le 1er décembre 1959.

En 1960, le port de Béjaïa a été équipé d'une station de déballastage pour récupérer les produits pétroliers présents dans l'eau par décantation. Un nouvel appontement, l'appontement B (postes 2 et 3), a également été construit et mis en service. En juin 1961, 10 millions de tonnes de brut avaient été chargées au port pétrolier de Béjaïa, atteignant 50 millions de tonnes le 20 septembre 1964.

Le pic de chargement a été atteint en 1970, avec 16,403,064 tonnes, constituant la plus grande quantité jamais enregistrée dans la région. À la fin des années soixante, l'État algérien a progressivement repris le contrôle de ses ressources énergétiques, jusqu'à leur nationalisation en 1971. Dans ce contexte, un autre pipeline, l'OG1, a été inauguré en 1970. Ce pipeline, d'une longueur de 131 km et d'un diamètre de 16", est une extension de l'OB1, transportant le brut de la Station de Béni Mansour à la raffinerie de Sidi Arcine – Alger, avec une capacité de transport de 3 MTA.

En 1981, le gazoduc GG1 reliant Hassi R'Mel à Bordj Ménaïel a été mis en service. Ce gazoduc, long de 437 km et d'un diamètre de 42", approvisionne en gaz naturel toutes les villes

---

et pôles industriels du centre du pays, avec une capacité de transport de sept milliards de mètres cubes par an.

Le 15 septembre 2005, un poste de chargement en mer, le SPM (Single Point Mooring), a été inauguré. Ce poste offshore permet de ravitailler et de charger les pétroliers de 300 000 tonnes et plus, même dans des conditions climatiques sévères. Un essai réussi a été effectué avec le pétrolier SKS Trinity, chargé de 280 000 tonnes de condensat.

### **3-2- Missions de la DRGB**

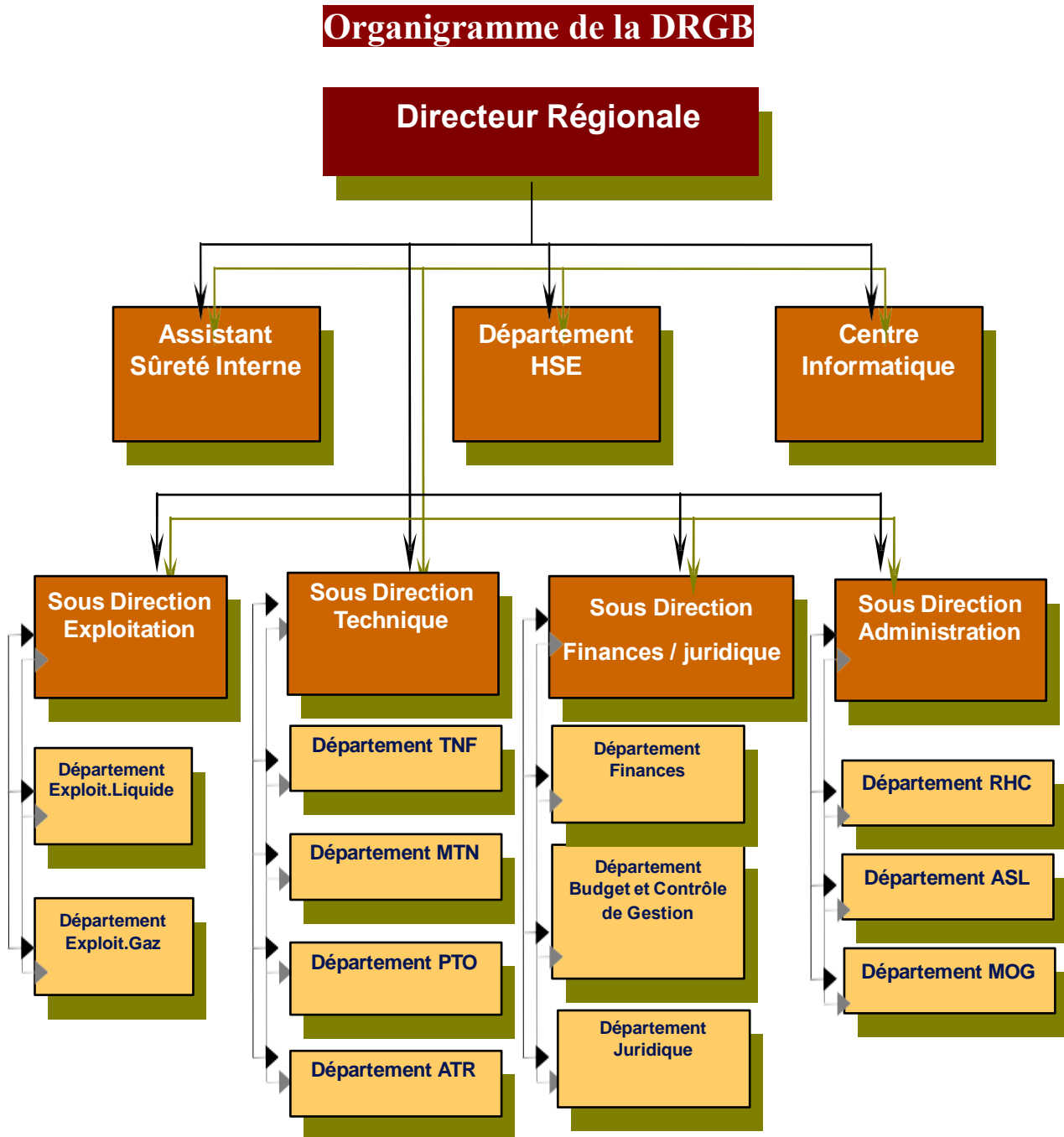
Cette organisation est chargée de la gestion de deux sites d'oléoducs, d'un site de gazoduc et de quatre stations de pompage :

- L'oléoduc de Haoud El Hamra à Bejaia, d'une longueur de 668 km et d'un diamètre de 24 pouces.
- L'oléoduc de Béni Mansour à Bejaia, puis à Sidi Arsine (Alger), d'une longueur de 131 km et d'un diamètre de 16 pouces.
- Le gazoduc de Hessi Ramel à Menaiel (Boumerdes), d'une longueur de 436 km et d'un diamètre de 42 pouces.

De plus, elle supervise quatre stations de pompage :

- La station SP1 BIS à Djamaa (el oued).
- La station SP2 à Biskra.
- La station SP3 à Msila.
- La station SP4 à Béni Mansour (Bejaia).

3-3- Organigramme de la DRGB



Source : Document interne à la SONATRACH.

---

## 4. Description de la structure organisationnelle de la DRGB

### Direction Régionale :

La direction régionale est responsable de la conception, de la coordination et du contrôle des actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise. Elle est composée d'un directeur régional, de quatre sous-directeurs, de deux départements, d'un conseiller à la sûreté interne et d'un secrétariat.

### - Département Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) :

Ce département a pour mission de protéger les biens de la direction et de prévenir les incendies. Il comprend :

- **Service Prévention** : Établit des relations entre les différents départements.
- **Service Intervention** : Intervient en cas de dysfonctionnement ou de problèmes techniques.
- **Service Surveillance** : Prend en charge la prévention et la surveillance des dépôts.
- **Service Environnement** : Gère les problèmes environnementaux et les questions de la population.

### - Centre Informatique :

Le centre informatique est composé de quatre services :

- **Service Développement** : Développe diverses applications sur micro-ordinateurs.
- **Service Exploitation** : Exploite les applications et programmes développés, et remet les résultats aux utilisateurs.
- **Service Technique** : Offre du support et de la formation aux utilisateurs.
- **Sûreté Interne** : Sa mission est de protéger les ressources humaines, le matériel et les biens de la direction.

### 4-1- Sous-direction Juridique/Finances :

La sous-direction juridique/finances est composée de trois départements :

- **Département Juridique** : Le département juridique veille à la légalité des transactions.

- **Département Budget et Contrôle de Gestion** : Sa mission est d'élaborer et de suivre le budget de l'entreprise, assurant ainsi une allocation optimale des ressources financières.

- **Département Finance** : Ce département prend en charge la gestion comptable et financière de la DRGB.

#### 4-2- Sous-direction Administration :

- **Département Ressources Humaines** :

Ce département est composé de trois services :

- **Service Formation** : Responsable de la formation du personnel de l'organisation.
- **Service Planification** : Étudie les besoins des différentes structures et gère le recrutement et la promotion.
- **Service Étude de Langue** : Forme les enseignants pour l'enseignement de la traduction et la documentation au personnel.

- **Département Administration et Social** :

Ce département comprend cinq services :

- **Service Personnel** : Gère l'ensemble du personnel.
- **Service Relations Industrielles** : Divisé en deux sections :
- **Section Contentieuse** : Entretient les relations avec l'inspection du travail.
- **Section Relations du Travail** : Gère les relations avec les commissions conformément au règlement intérieur de la direction.
- **Service Prestations Sociales** : Gère les avis des agents et les problèmes de remboursement des frais médicaux

- **Département Moyens Généraux** :

Ce département est structuré en trois services :

- **Service Intendance** : Assure les avantages en matière d'hôtellerie, hébergement et restauration des fonctionnaires.
- **Service Intérieur** : Gère les biens mobiliers, les fournitures de bureau et les produits d'entretien. Il se compose de trois sections : économat, reproduction et relations extérieures.
- **Service Entretien** : Responsable de l'entretien des bâtiments, comprenant des sections pour la peinture, la maçonnerie, la menuiserie et le jardinage.

#### 4-3- Sous-Direction Technique :

##### - Département Maintenance :

Le département maintenance assure le bon fonctionnement des machines et est composé de cinq services :

- **Service Méthode** : Propose de nouvelles méthodes de maintenance et élabore des plans de maintenance pour les biens de l'unité. Il comprend trois sections : inspection, préparation et statistique.
- **Service Mécanique** : Gère la préparation, la gestion, le contrôle et la sécurité des installations et des biens.
- **Service Électricité** : Maintient les installations électriques et les moyens nécessaires pour cette maintenance.
- **Service Instrumentation** : Réunit les moyens nécessaires pour la réparation et la réalisation des ouvrages. Il inclut également des sections pour l'atelier et les interventions.
- **Service Télécommunication** : Fonctionne dans toute la société et se trouve dans toutes les stations. Il comprend des sections de communication radio, télex et exploitation.

##### - Département Protection des Ouvrages :

Ce département est chargé de protéger et d'entretenir les ouvrages de la DRGB, notamment les pipelines et les réservoirs. Il se compose de quatre services :

- **Service Corrosion** : Protège les canalisations contre la corrosion grâce à une protection cathodique.

- **Service Entretien des Réservoirs de Stockage** : S'occupe de la réparation des réservoirs.
- **Service Réparation et Construction** : Gère tout ce qui concerne les pipelines et la protection cathodique.
- **Service Entretien des Lignes** : Effectue les opérations d'entretien des pistes le long des pipelines et les travaux de génie civil liés au pompage.

#### - Département Travaux Neufs :

Ce département veille à la réalisation des différents travaux d'aménagements et de constructions. Il est divisé en deux services :

- **Service Étude** : Prend en charge les dossiers de plans, les notices de calcul et le lancement des appels d'offre.
- **Service Suivi de Réalisation** : S'occupe de la réalisation des projets après validation et signature. Il consulte tous les départements pour toute demande de travail liée à l'exploitation.

#### - Département Approvisionnements et Transport :

Ce département veille à la disponibilité des pièces de rechange, des équipements et des moyens de transport. Il comprend plusieurs services :

- **Service Achat** : Gère la réception des demandes d'achats et exprime les besoins des structures.
- **Service Gestion** : Assure la bonne commande et réception du matériel.
- **Service Matériel** : Assure le réapprovisionnement du stock. Il comprend quatre sections : gestion du stock, ordonnancement, magasin et parc tubes.
- **Service Entretien et Réparation** : Garantit la disponibilité des véhicules pour le transport.
- **Service Transport** : Conduit le matériel demandé par les stations ou chantiers et assure le transport des personnes en mission.

---

#### **4-4- Sous-Direction Exploitation :**

La mission de cette sous-direction est d'organiser les programmes de transport du pétrole brut, du condensat et du gaz dans des conditions optimales de sécurité et de coût. Elle est composée de deux départements : le Département Exploitation Gaz et le Département Exploitation Liquide.

### **Section 02 : Présentation de la méthodologie de recherche et interprétation des résultats**

Dans cette partie, nous analyserons les données collectées par le biais de questionnaires afin d'évaluer l'impact du partenaire social UGTA sur l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés au sein de l'entreprise SONATRACH, en utilisant une méthode d'étude empirique.

« L'étude empirique est une technique de recherche fondée sur l'observation et l'expérience, elle recueille des informations appelées "données empiriques". Ces données, une fois analysées, permettent de tester et de répondre à une ou plusieurs hypothèses initiales. Contrairement à une approche théorique ou un raisonnement abstrait, cette méthode consiste à tester les hypothèses de manière concrète. Les études empiriques peuvent être classées en trois principaux types : qualitative, quantitative et mixte »<sup>42</sup>.

Dans le cadre de notre recherche, nous avons opté pour une approche quantitative, visant à collecter une grande quantité de données (échantillon important) afin de repérer des régularités et de proposer des conclusions scientifiquement viables.

Nous expliquerons les différentes étapes de notre étude, en présentant la méthodologie de recherche adoptée, les outils de collecte de données employées et les méthodes d'analyse des résultats. Enfin, nous terminerons par l'interprétation des résultats obtenus.

## **1. La méthodologie de recherche**

### **1-1- Présentation de l'étude**

---

<sup>42</sup> Scribbr. **Étude empirique : Définitions, méthodes, analyse et exemple** (en ligne) Disponible sur : <https://www.scribbr.fr/methodologie/etude-empirique/>. Consulté le 05/06/2024 à 16:45.



Dans cette étude, nous avons adopté une approche quantitative visant à collecter des données mesurables à l'aide d'outils mathématiques et statistiques, dans le but d'obtenir des résultats fiables. Pour approfondir notre compréhension de l'impact du partenaire social UGTA, qui est la section syndicale au niveau de SONATRACH DRGB, sur l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés, nous avons effectué un stage d'un mois, du 5 mai au 4 juin 2024, au niveau de SONATRACH DRGB. Afin de recueillir les informations nécessaires, nous avons utilisé un questionnaire comme principal outil de collecte de données, ce qui nous a permis d'approcher directement les employés et de récolter les données pertinentes pour notre étude.

### **1-2- Objectifs de l'étude**

Notre étude vise à atteindre plusieurs objectifs principaux :

- Déterminer le rôle de la section syndicale dans l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés au sein de l'entreprise SONATRACH ; Nous voulons comprendre l'impact de l'action syndicale sur les conditions de travail, ce qui nous permettra d'acquérir une expertise précieuse sur les dynamiques entre les syndicats et les entreprises.
- Distinguer la position de la section syndicale en tant que partie prenante dans la gestion des œuvres sociales au sein de SONATRACH ; Nous voulons savoir dans quelle mesure l'UGTA participe à la gestion de ces œuvres sociales et comment cette participation influence les conditions de vie des employés.
- Evaluer si la section syndicale dispose d'un droit de regard et d'action en matière de surveillance et de promotion des normes de sécurité et d'hygiène au travail au sein de SONATRACH ; Nous cherchons à comprendre comment elle contribue à l'amélioration des normes de sécurité et d'hygiène, et l'impact de cette contribution sur le bien-être des employés.

### **1-3- Les outils de collecte des données**

Dans le cadre de notre approche quantitative, nous avons choisi le questionnaire comme outil de collecte de données. Cet outil permet de quantifier et de comparer les informations, offrant à un grand nombre de personnes la possibilité de s'exprimer et permettant une remontée d'informations directe du terrain.

---

Selon le sociologue Jean-Claude Combessie, « Le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations et hypothèses préalablement constituées »<sup>43</sup>.

Nous avons donc élaboré un questionnaire en nous référant à notre cadre théorique et conformément aux besoins de notre étude sur le terrain.

De ce fait, nous avons structuré notre questionnaire de vingt-et-une (21) questions selon quatre (4) axes, incluant des questions ouvertes et fermées :

- Le premier axe englobe six (06) questions sur les données personnelles, dont l'objectif est d'identifier les caractéristiques des répondants ;
- Le deuxième axe traite, à travers six (06) questions, du rôle de la section syndicale UGTA dans l'amélioration des conditions de travail, dont l'objectif est de comprendre comment cette section contribue à l'amélioration des conditions de travail ;
- Le troisième axe, avec quatre (04) questions, traite de l'implication de la section syndicale UGTA dans la gestion des œuvres sociales, dont l'objectif est d'évaluer la participation et l'impact de la section syndicale dans la gestion des œuvres sociales ;
- Le quatrième axe traite, à travers cinq (05) questions de l'hygiène et de la sécurité au travail, dont l'objectif est de déterminer si la section syndicale contribue à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail.

Pour mener à bien notre enquête, nous avons suivi un processus méthodique en plusieurs étapes. Nous avons commencé par distribuer les exemplaires du questionnaire aux participants ciblés. Ensuite, nous avons récupéré les questionnaires remplis. Enfin, nous avons procédé au dépouillement des réponses afin d'analyser les données recueillies.

#### **1-4- Echantillon de l'étude**

Pour notre étude, nous avons opté pour un échantillonnage de convenance. « L'échantillon de convenance est une méthode d'échantillonnage qui consiste à sélectionner des individus ou des éléments de la population simplement parce qu'ils sont facilement disponibles ou accessibles à l'enquêteur. Contrairement à d'autres méthodes d'échantillonnage plus rigoureuses et probabilistes, telles que l'échantillonnage aléatoire ou stratifié, l'échantillonnage de

---

<sup>43</sup> COMBESSIE Jean-Claude. « III. Le questionnaire », Jean-Claude Combessie éd., La méthode en sociologie. La Découverte, 2007, PP 33-44.

---

convenance ne repose pas sur des techniques statistiques pour garantir la représentativité de l'échantillon. Au lieu de cela, il se base sur des critères pratiques tels que la proximité géographique, la disponibilité des individus ou d'autres facteurs facilitant la collecte de données »<sup>44</sup>.

Dans le contexte de notre étude, nous avons opté pour cette méthode en raison de contraintes de temps, notamment une durée de stage courte, et également pour la facilité d'accès aux membres affiliés à la section syndicale de SONATRACH DRGB.

Nous avons distribué 45 questionnaires à des employés de différents départements, dont les ressources humaines, le juridique, la finance, l'approvisionnement et le transport. Ces questionnaires ont été proposés à des membres affiliés de la section syndicale UGTA, représentant une partie significative de l'effectif total de 307 membres. Les participants appartenaient à différentes catégories socioprofessionnelles, allant de l'exécution aux cadres. Sur les 45 questionnaires distribués, 40 ont été récupérés et jugés exploitables pour notre analyse. Ce choix d'échantillonnage de convenance nous a permis d'obtenir des données pertinentes pour éclairer notre étude.

### **1-5- Méthode d'analyse des résultats du questionnaire**

Dans notre étude, nous avons choisi la méthode d'analyse par tris à plat en utilisant Microsoft Excel. Les résultats seront examinés question par question. Cette approche nous permettra d'analyser les données recueillies à partir du questionnaire distribué aux employés de la DRGB. Elle nous permettra de comprendre la perception des salariés en ce qui concerne les pratiques de la section syndicale et son rôle dans l'amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles. Cela nous aidera à identifier les points de vue et les besoins des employés concernant l'action syndicale et à évaluer son impact sur leur bien-être au travail.

---

<sup>44</sup> ROYER Isabelle, et ZARLOWSKI Philippe. « Chapitre 8. Échantillon(s) », Raymond-Alain Thiétart éd., *Méthodes de recherche en management*. Dunod, 2014, pp. 219-260.

## 2. Analyse et interprétation des données recueillies

Dans la suite de notre étude, nous tentons d'analyser les divers résultats obtenus grâce aux questionnaires.

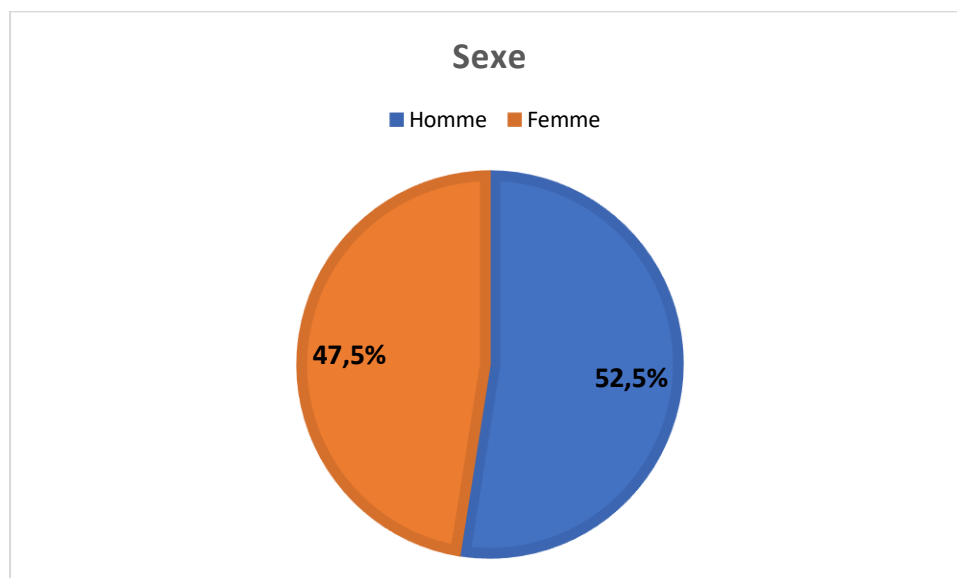
### Axe n°01 : Les données personnelles

#### Question 01 : Quel est votre sexe ?

Tableau n°01 : La répartition de l'effectif selon le sexe

Sexe	Effectif	Pourcentage
Homme	21	52,5%
Femme	19	47,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Figure n°01 : La représentation graphique de l'effectif selon le sexe



Sur les 40 participants à l'enquête, 21 sont des hommes (52,5%) et 19 sont des femmes (47,5%).

Cette répartition équilibrée entre hommes et femmes montre une bonne représentation des deux sexes parmi les employés questionnés. Cet équilibre est avantageux pour l'étude car il permet d'obtenir des points de vue variés sur l'impact du partenaire social UGTA sur les conditions socio-professionnelles des employés. Ainsi, les résultats de l'enquête sont plus

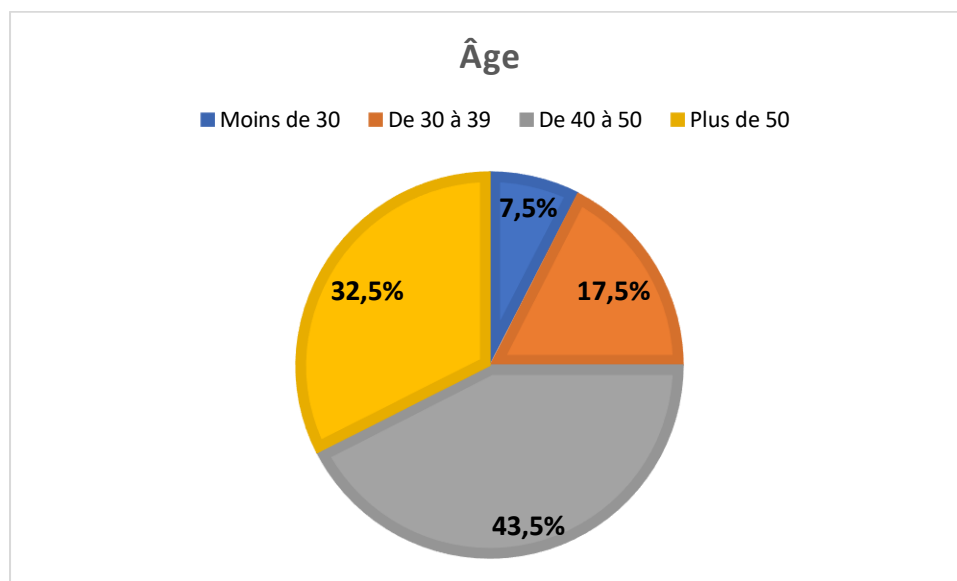
fiables et les opinions de tous les employés sont mieux illustrés, sans être influencés par un sexe plus que l'autre.

### Question 02 : Quel est votre âge ?

**Tableau n°02 : La répartition de l'effectif selon l'âge**

Âge	Effectif	Pourcentage
Moins de 30	3	7,5%
De 30 à 39	7	17,5%
De 40 à 50	17	42,5%
Plus de 50	13	32,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°02 : La représentation graphique de l'effectif selon l'âge**

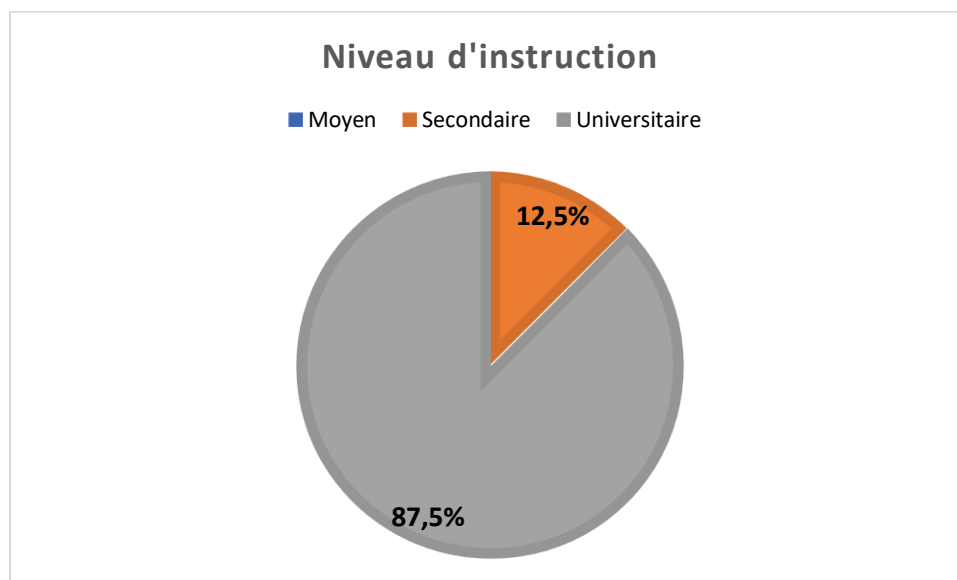


La majorité des employés se trouvent dans la tranche d'âge de 40 à 50 ans (42,5%). Les employés âgés de plus de 50 ans représentent 32,5% de l'échantillon. Les tranches d'âge moins représentées sont celles de 30 à 39 ans (17,5%) et les moins de 30 ans (7,5%).

Cette répartition montre que la majorité des personnes interrogées ont une longue expérience professionnelle. Les résultats refléteront surtout l'avis des travailleurs les plus expérimentés, qui sont bien représentés.

**Question 03 : Quel est votre niveau d'instruction ?****Tableau n°03 : La répartition selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage
Moyen	0	0%
Secondaire	5	12,5%
Universitaire	35	87,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°03 : La représentation graphique selon le niveau d'instruction**

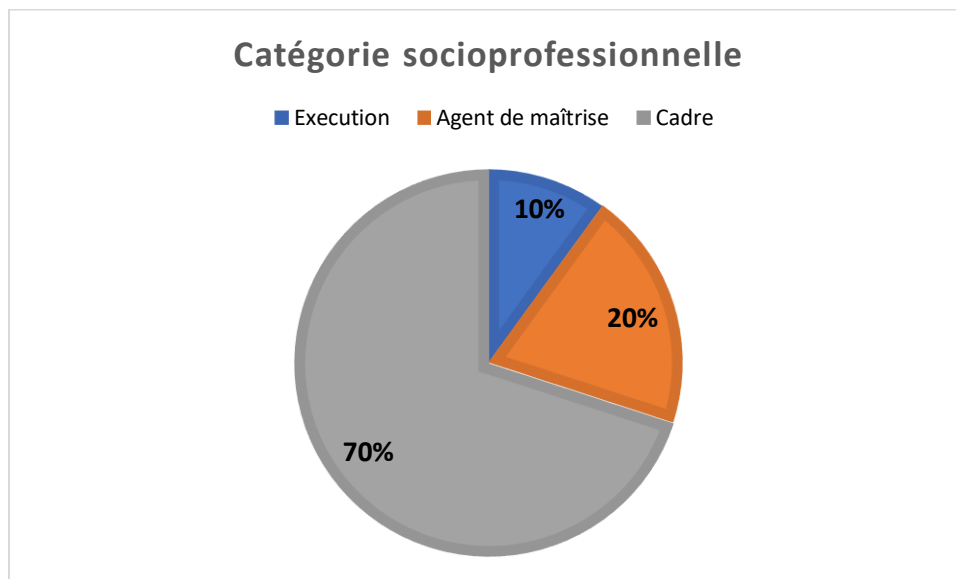
La grande majorité des interrogés (87,5%) ont un niveau d'instruction universitaire. Les employés ayant un niveau secondaire représentent 12,5%, tandis qu'aucun des interrogés n'a un niveau d'instruction moyen.

Le niveau élevé d'instruction parmi les répondants montre que la majorité d'entre eux possèdent des diplômes supérieurs. Cela pourrait refléter une population d'employés occupant des postes nécessitant des compétences spécialisées. Les conclusions tirées de l'étude seront donc principalement influencées par les opinions des employés hautement instruits.

**Question 04 : Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?****Tableau n°04 : La répartition selon les catégories socioprofessionnelles**

Catégorie	Effectif	Pourcentage
Exécution	4	10%
Agent de maîtrise	8	20%
Cadre	28	70%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°04 : La représentation graphique selon les catégories socioprofessionnelles**



La majorité des répondants appartiennent à la catégorie des cadres (70%), suivis par les agents de maîtrise (20%) et enfin les employés d'exécution (10%).

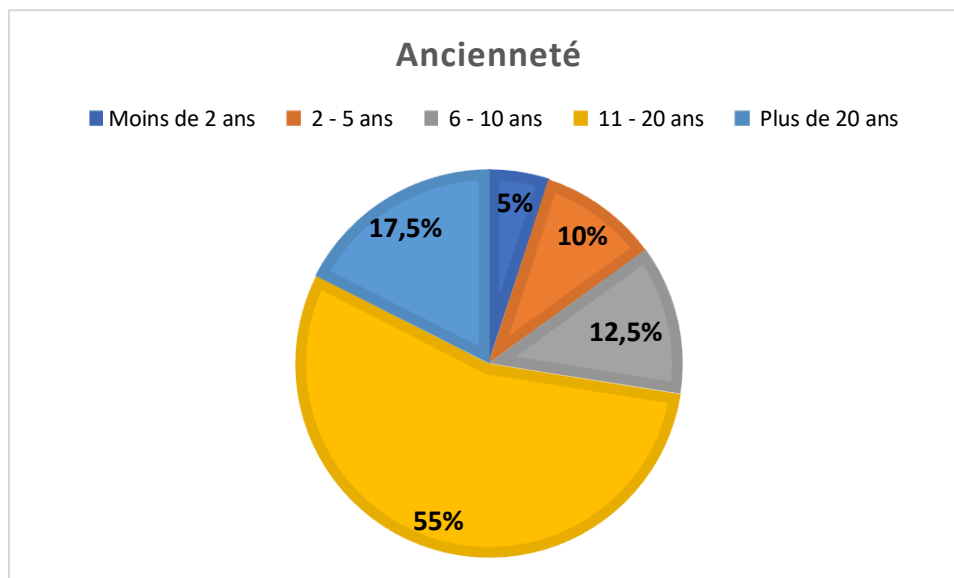
Les cadres ont généralement plus de responsabilités et d'autorité dans leur travail. Ils peuvent donc avoir un avis différent des agents de maîtrise et des employés d'exécution sur le rôle et l'efficacité de la section syndicale. Les agents de maîtrise et les employés d'exécution apportent une diversité de points de vue.

**Question 05 : Combien d'années d'ancienneté cumulez-vous au sein de cette entreprise ?**

**Tableau n°05 : La répartition selon l'ancienneté**

Ancienneté	Effectif	Pourcentage
Moins de 2 ans	2	5%
De 2 à 5 ans	4	10%
De 6 à 10 ans	5	12,5%
De 11 à 20 ans	22	55%
Plus de 20 ans	7	17,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°05 : La représentation graphique selon l'ancienneté**



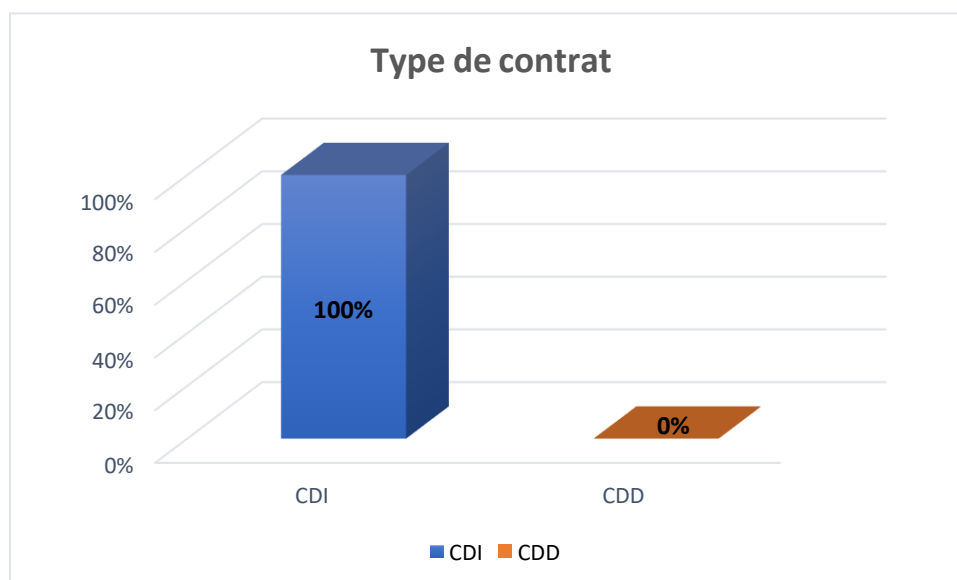
La majorité des répondants (55%) ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise SONATRACH. Les employés ayant plus de 20 ans d'ancienneté représentent 17,5%, tandis que ceux avec 6 à 10 ans d'ancienneté constituent 12,5% de l'échantillon. Les employés avec moins de 5 ans d'ancienneté (regroupant les moins de 2 ans et de 2 à 5 ans) totalisent 15%.

Cette répartition montre que l'échantillon est majoritairement composé d'employés ayant une longue expérience au sein de l'entreprise. Cette importante ancienneté peut indiquer une bonne stabilité de l'emploi et une fidélité des employés de la SONATRACH. Les opinions des employés seront donc majoritairement influencées par ceux ayant une longue expérience, ce qui peut apporter une vision approfondie sur l'évolution des conditions socio-professionnelles sur le long terme.



**Question 06 : Quel est le type de votre contrat ?****Tableau n°06 : La répartition selon le type de contrat**

Type de contrat	Effectif	Pourcentage
CDI	40	100%
CDD	0	0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°06 : La représentation graphique selon le type de contrat**

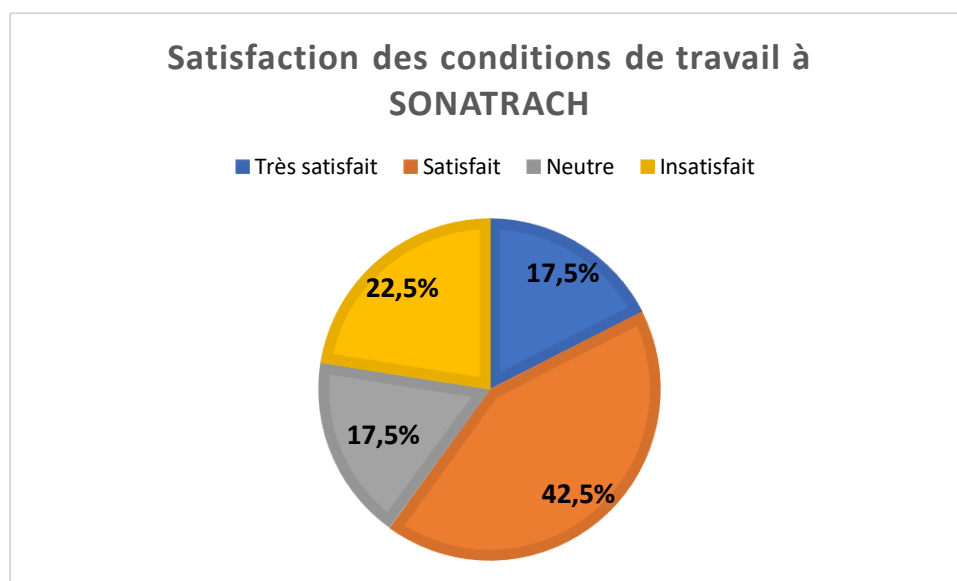
Tous les répondants de l'enquête ont un contrat à durée indéterminée (CDI). Aucun employé interrogé ne possède de contrat à durée déterminée (CDD).

Cela indique une stabilité de l'emploi parmi les répondants. La totalité des employés en CDI indique une situation d'emploi stable et sécurisée. L'absence de répondants en CDD nous permet donc de nous concentrer uniquement sur l'évaluation de la section syndicale du point de vue de travailleurs possédant un emploi stable et un CDI.

**Axe n°02 : Le rôle de la section syndicale UGTA dans l'amélioration des conditions de travail****Question 07 : Êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail actuelles chez SONATRACH ?**

**Tableau n°07 : La répartition des réponses selon le niveau de satisfaction des conditions de travail**

Taux de satisfaction	Effectif	Pourcentage
Très satisfait	7	17,5%
Satisfait	17	42,5%
Neutre	7	17,5%
Insatisfait	9	22,5%
Très insatisfait	0	0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°07 : La représentation graphique selon le niveau de satisfaction des conditions de travail**

La majorité des répondants sont satisfaits (42,5%) ou très satisfaits (17,5%) de leurs conditions de travail chez SONATRACH, ce qui représente un total de 60% de satisfaction. Également, 17,5% des employés sont neutres, tandis que 22,5% sont insatisfaits. Aucun répondant n'a indiqué être très insatisfait.

Les résultats montrent que la majorité des employés sont satisfaits de leurs conditions de travail. Cependant, une partie des employés ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail et ont encore des attentes non comblées. Cela signifie que même si la situation est plutôt positive

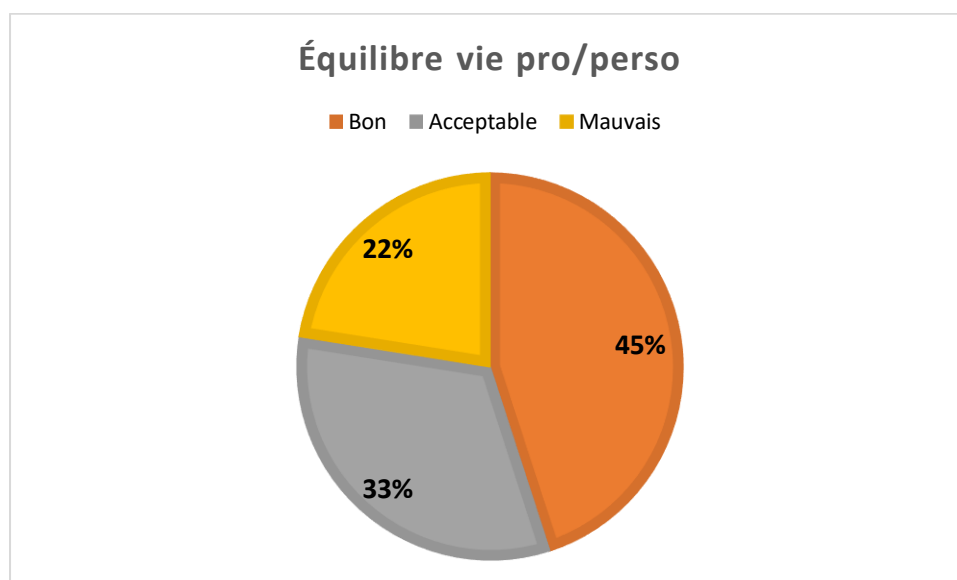
dans l'ensemble, il y a des aspects à améliorer. Il faudra accorder une attention particulière à ces employés insatisfaits, pour améliorer les conditions de travail pour tous.

**Question 08 : Comment évaluez-vous l'équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle ?**

**Tableau n°08 : La répartition des réponses selon l'évaluation de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle**

Équilibre vie pro/perso	Effectif	Pourcentage
Très bon	0	0%
Bon	18	45%
Acceptable	13	33%
Mauvais	9	22%
Très mauvais	0	0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°08 : La représentation graphique selon l'évaluation de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle**



La majorité des répondants (45%) évaluent leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle comme bon, tandis que 33% le jugent acceptable. En revanche, 22% des employés

trouvent cet équilibre mauvais. Aucun des répondants ne le considère comme très bon ou très mauvais.

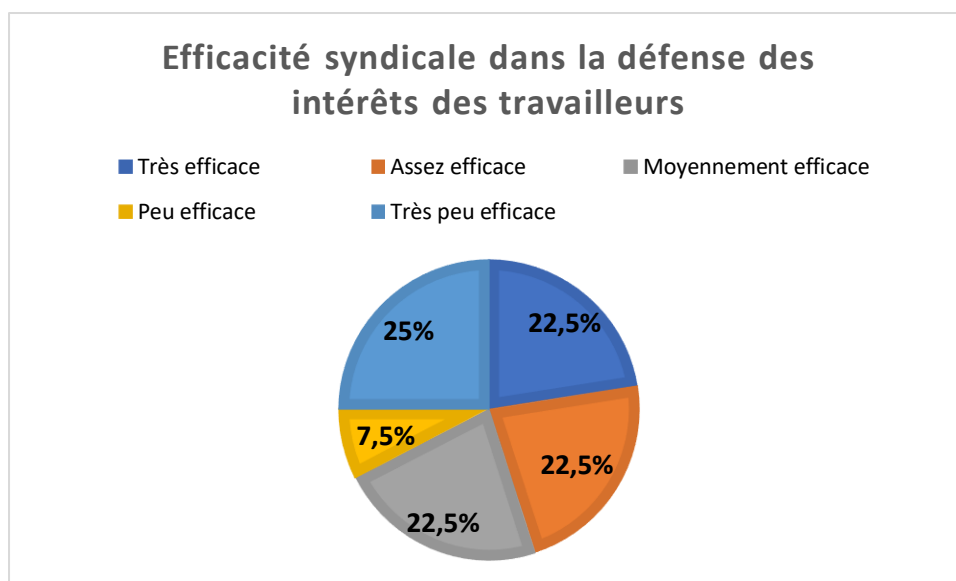
Ces résultats indiquent que, la plupart des employés parvient à bien équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Ils sont satisfaits ou trouvent cet équilibre acceptable. Cependant, un groupe important d'employés (22%) rencontre des difficultés à maintenir cet équilibre vie pro/perso. Le syndicat pourrait avoir un rôle important à jouer. Il pourrait identifier les facteurs qui créent ce déséquilibre, pour ensuite proposer des solutions pour améliorer l'équilibre vie pro/perso de tous les employés. Cela permettrait d'augmenter leur bien-être au travail.

**Question 09 : Comment évaluez-vous l'efficacité de la section syndicale dans la défense des intérêts des travailleurs de l'entreprise ?**

**Tableau n°09 : La répartition des réponses selon l'évaluation de l'efficacité de la section syndicale**

<b>Efficacité de la section syndicale</b>	<b>Effectif</b>	<b>Pourcentage</b>
Très efficace	9	22,5%
Assez efficace	9	22,5%
Moyennement efficace	9	22,5%
Peu efficace	3	7,5%
Très peu efficace	10	25%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°09 : La représentation graphique selon l'évaluation de l'efficacité de la section syndicale**



Les avis des employés sont partagés concernant l'efficacité de la section syndicale. Les répondants considérant la section syndicale comme très efficace, assez efficace ou moyennement efficace sont tous égaux à 22,5%. Cependant, 7,5% trouvent la section peu efficace et 25% la trouvent très peu efficace.

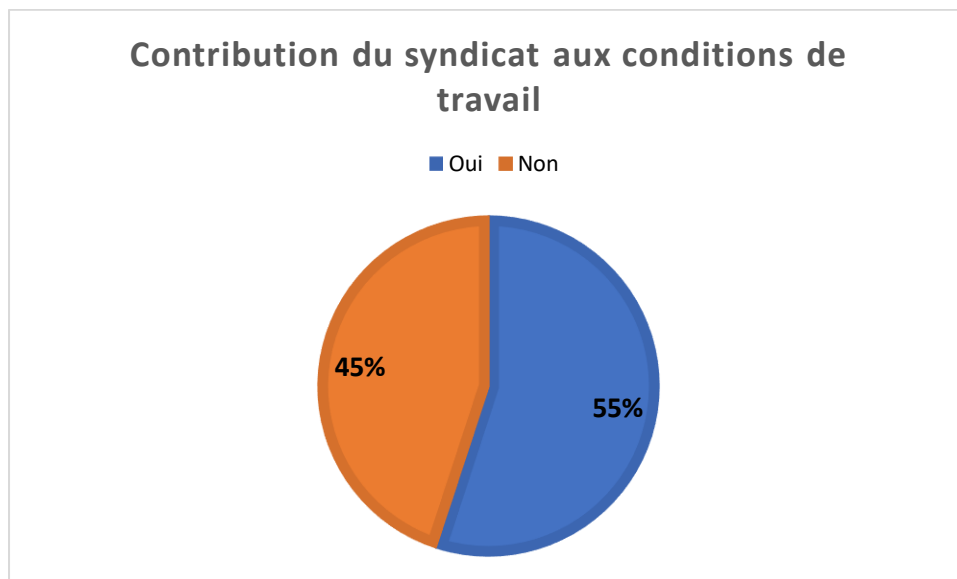
Cette répartition montre des opinions divergentes sur l'efficacité de la section syndicale. Environ deux tiers des personnes interrogées (67,5%) trouvent que le syndicat est au moins moyennement efficace. Mais un tiers (32,5%) considère que le syndicat est peu ou très peu efficace. Cela montre qu'une partie importante des employés n'est pas satisfaite du travail de la section syndicale, et que leurs attentes ne sont pas remplies.

**Question 10 : Pensez-vous que la section syndicale contribue à l'amélioration de vos conditions de travail ? (Si oui, de quelle manière, si non, pourquoi ?)**

**Tableau n°10 : La répartition des réponses concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions de travail**

Amélioration des conditions de travail	Effectif	Pourcentage
Oui	22	55%
Non	18	45%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°10 : La représentation graphique concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions de travail**



La majorité des employés (55%) estime que la section syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail. Les commentaires des répondants qui ont répondu "Oui" indiquent une reconnaissance des efforts de la section syndicale dans divers domaines, notamment l'écoute des besoins, la défense des droits des travailleurs, l'intervention lors des réunions avec la direction et la protection des acquis des travailleurs.

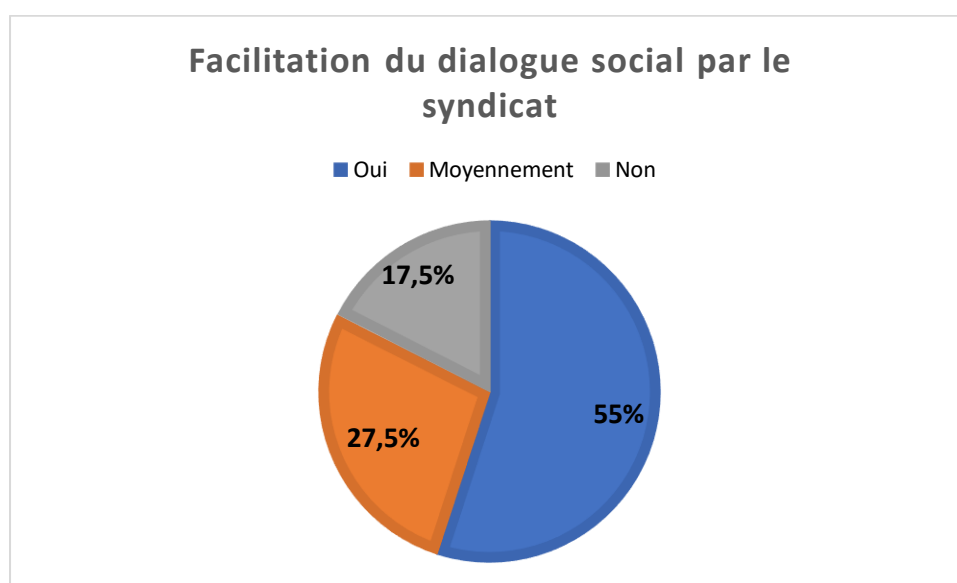
Pour ceux qui ont répondu "Non" (45%), plusieurs raisons sont mentionnées, telles que l'influence politique sur le syndicat, l'inadéquation des conditions matérielles et les manquements en termes d'indemnités. Ces points de vue montrent une perception de l'inefficacité ou du manque d'indépendance du syndicat.

**Question 11 : Selon vous, la section syndicale facilite-t-elle le dialogue social constructif avec la direction de l'entreprise ?**

**Tableau n°11 : La répartition des réponses concernant la facilitation du dialogue social par la section syndicale**

Facilitation du dialogue social	Effectif	Pourcentage
Oui	22	55%
Moyennement	11	27,5%
Non	7	17,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°11 : La représentation graphique concernant la facilitation du dialogue social par la section syndicale**



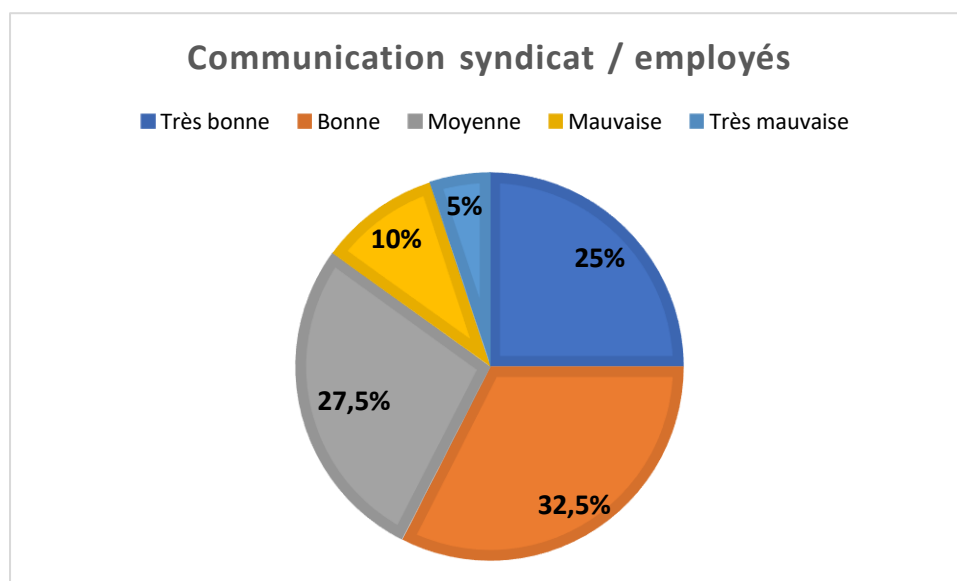
Une majorité des répondants (55%) estime que la section syndicale facilite le dialogue social constructif avec la direction, tandis que 27,5% considèrent cette facilitation comme moyenne et 17,5% pensent qu'elle n'existe pas.

Les résultats montrent que plus de la moitié des employés reconnaissent le rôle positif de la section syndicale dans la facilitation du dialogue social. Cependant, une partie non négligeable d'employés (45%) perçoit cette facilitation comme moyenne ou inexistante, il est donc nécessaire pour la section syndicale d'améliorer ses efforts de communication et de médiation pour mieux répondre aux attentes des employés et renforcer la bonne entente dans l'entreprise.

**Question 12 : Comment évaluez-vous la communication entre les représentants de la section syndicale et les employés ?**

**Tableau n°12 : La répartition des réponses selon l'évaluation de la communication entre la section syndicale et les employés**

Communication syndicat/employés	Effectif	Pourcentage
Très bonne	10	25%
Bonne	13	32,5%
Moyenne	11	27,5%
Mauvaise	4	10%
Très mauvaise	2	5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°12 : La représentation graphique selon l'évaluation de la communication entre la section syndicale et les employés**

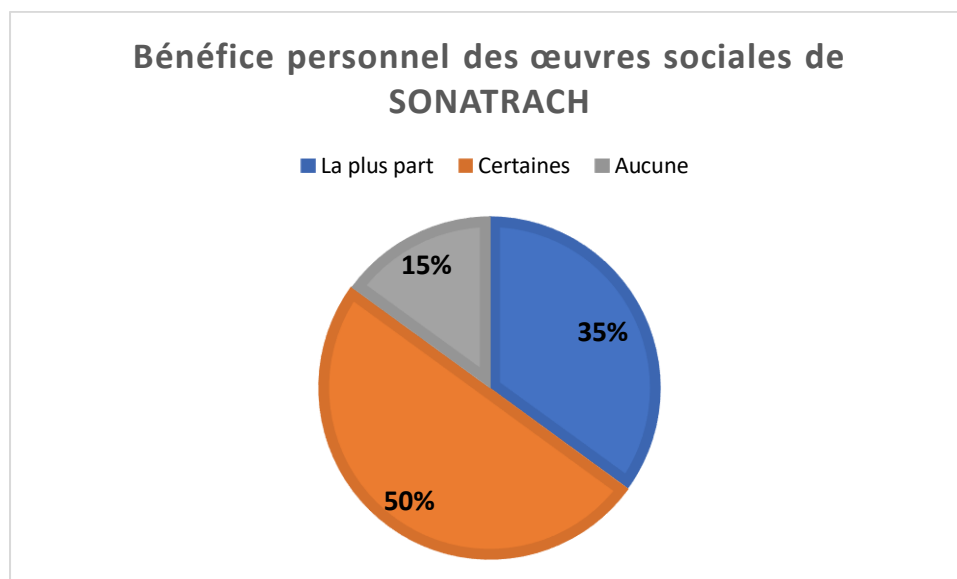
La majorité des répondants (57,5%) évalue la communication entre la section syndicale et les employés comme bonne ou très bonne. Cependant, 27,5% la considèrent moyenne, et 15% la jugent mauvaise ou très mauvaise.

Ces résultats montrent que, bien que la communication soit généralement perçue positivement, il existe encore des zones d'amélioration. Le syndicat devrait faire des efforts pour améliorer la transparence de sa communication avec les employés.



**Axe n°03 : Implication de la section syndicale UGTA dans la gestion des œuvres sociales****Question 13 : Bénéficiez-vous personnellement des différentes œuvres sociales proposées par SONATRACH ?****Tableau n°13 : La répartition des réponses concernant le bénéfice personnel des œuvres sociales**

Bénéficiaire des œuvres sociales	Effectif	Pourcentage
La plupart	14	35%
Certaines	20	50%
Aucune	6	15%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°13 : La représentation graphique concernant le bénéfice personnel des œuvres sociales**

La moitié des répondants (50%) bénéficient de certaines œuvres sociales, tandis que 35% bénéficient de la plupart et 15% n'en bénéficient pas du tout.

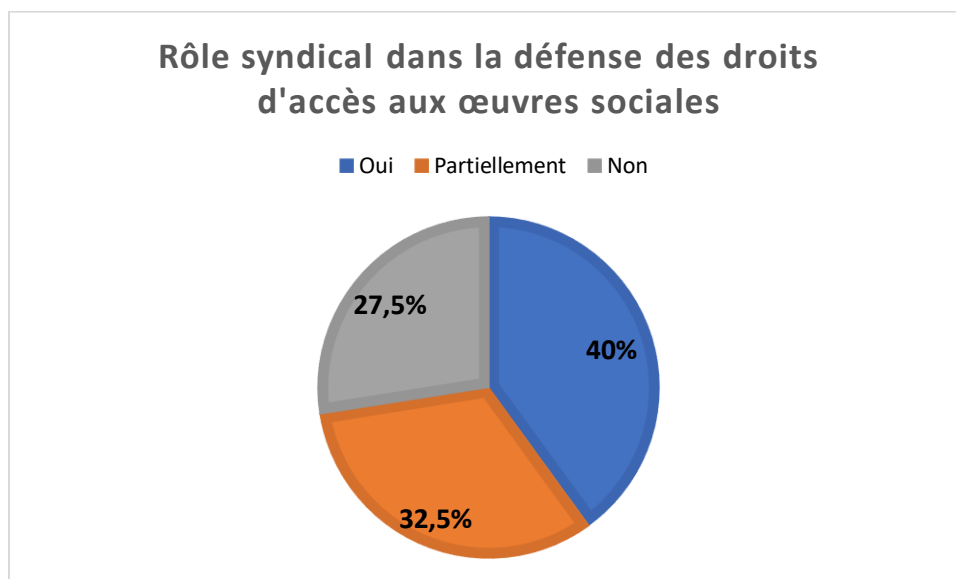
Ces résultats montrent que la plupart des employés bénéficient des services et avantages sociaux offerts par SONATRACH, leur entreprise, même si le degré de ce bénéfice varie.

**Question 14 : Selon vous, la section syndicale joue-t-elle un rôle satisfaisant dans la défense des droits des employés de SONATRACH en matière d'accès aux œuvres sociales ?**

**Tableau n°14 : La répartition des réponses concernant le rôle de la section syndicale dans la défense des droits des employés pour l'accès aux œuvres sociales**

Défense des droits des employés pour l'accès aux O.S	Effectif	Pourcentage
Oui	16	40%
Partiellement	13	32,5%
Non	11	27,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°14 : La représentation graphique concernant le rôle de la section syndicale dans la défense des droits des employés pour l'accès aux œuvres sociales**



Seulement 40% des répondants estiment que la section syndicale joue un rôle satisfaisant dans la défense des droits des employés en matière d'accès aux œuvres sociales. 32,5% considèrent ce rôle comme partiellement satisfaisant, tandis que 27,5% ne le jugent pas satisfaisant.

Ces résultats montrent qu'avec plus de 70% des employés voyant au moins une contribution partielle, les efforts déployés par le syndicat sont perçus positivement, bien que des

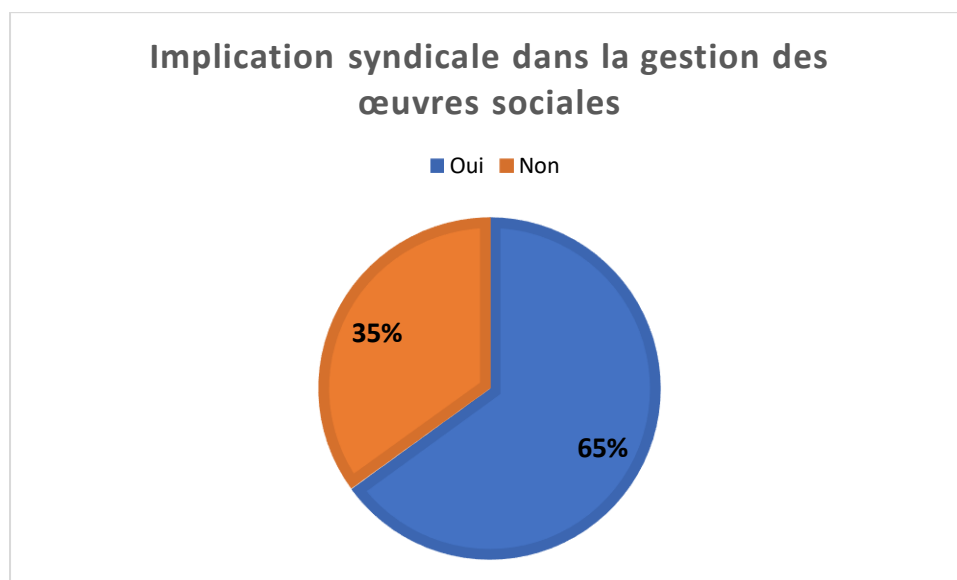
améliorations restent souhaitables. En effet, une partie importante des employés lui trouvent une performance insuffisante dans ce domaine, ce qui nécessite une intensification des efforts du syndicat pour mieux répondre aux besoins de tous les employés.

**Question 15 : La section syndicale est-elle réellement impliquée dans la gestion et le suivi des œuvres sociales ? (Si non, qui est donc selon vous, principalement responsable de la gestion des œuvres sociales ?)**

**Tableau n°15 : La répartition des réponses concernant l'implication de la section syndicale dans la gestion et le suivi des œuvres sociales**

Implication	Effectif	Pourcentage
Oui	26	65%
Non	14	35%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°15 : La représentation graphique concernant l'implication de la section syndicale dans la gestion et le suivi des œuvres sociales**



La majorité des répondants (65%) estime que la section syndicale est réellement impliquée dans la gestion et le suivi des œuvres sociales, tandis que 35% ne le pensent pas.

Ceux qui ont répondu "Non" ont indiqué que d'autres entités comme l'administration, la direction des œuvres sociales, le service social, ou la commission des œuvres sociales de SONATRACH sont responsables de cette gestion.

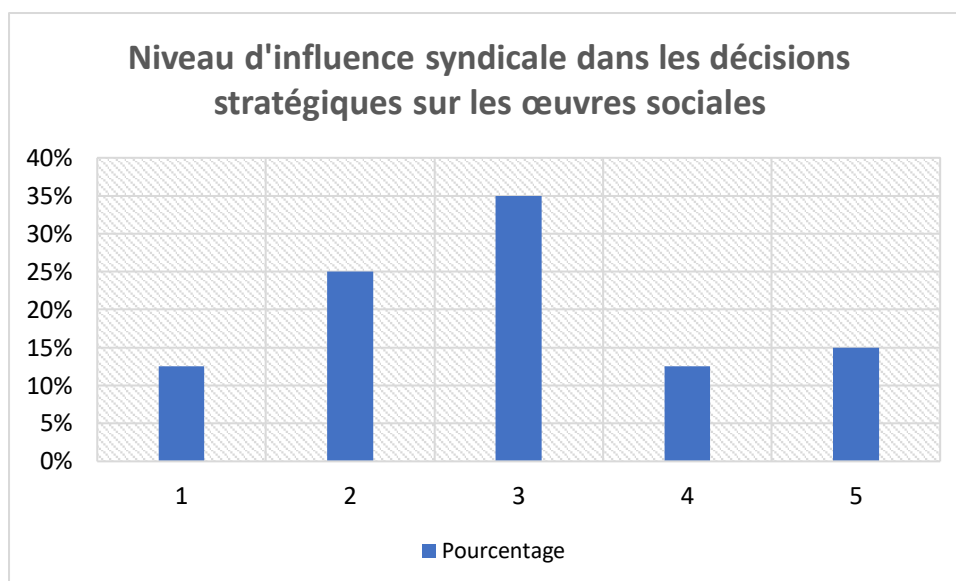
Il est important de clarifier que la gestion des œuvres sociales chez SONATRACH est assurée par une structure spécialisée constituée par l'organisme employeur. Cette structure est placée sous le contrôle de la Commission des Œuvres Sociales (COS), qui est composée de membres désignés par la section syndicale et approuvés par l'autorité compétente. Bien que la section syndicale fasse partie de cette commission, elle n'a pas un rôle exclusif dans la gestion, mais plutôt de supervision et de contrôle. Cela peut expliquer pourquoi certains employés pensent que le syndicat est moins impliqué dans les activités des œuvres sociales.

**Question 16 : Sur une échelle de 1 à 5, quel niveau de poids et d'influence la section syndicale a-t-elle actuellement dans les décisions stratégiques de l'entreprise concernant les œuvres sociales ?**

**Tableau n°16 : La répartition des réponses concernant le niveau de poids et d'influence de la section syndicale**

Influence de la section syndicale	Effectif	Pourcentage
1	5	12,5%
2	10	25%
3	14	35%
4	5	12,5%
5	6	15%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°16 : La représentation graphique concernant le niveau de poids et d'influence de la section syndicale**



La majorité des répondants évalue l'influence de la section syndicale sur les décisions stratégiques concernant les œuvres sociales comme étant moyenne à faible, avec 35% lui donnant une note de 3, 25% une note de 2 et 12,5% une note de 1. Seuls 27,5% lui attribuent une note de 4 ou 5.

Ces résultats indiquent que les employés perçoivent l'influence de la section syndicale sur les décisions stratégiques comme étant plutôt modérée.

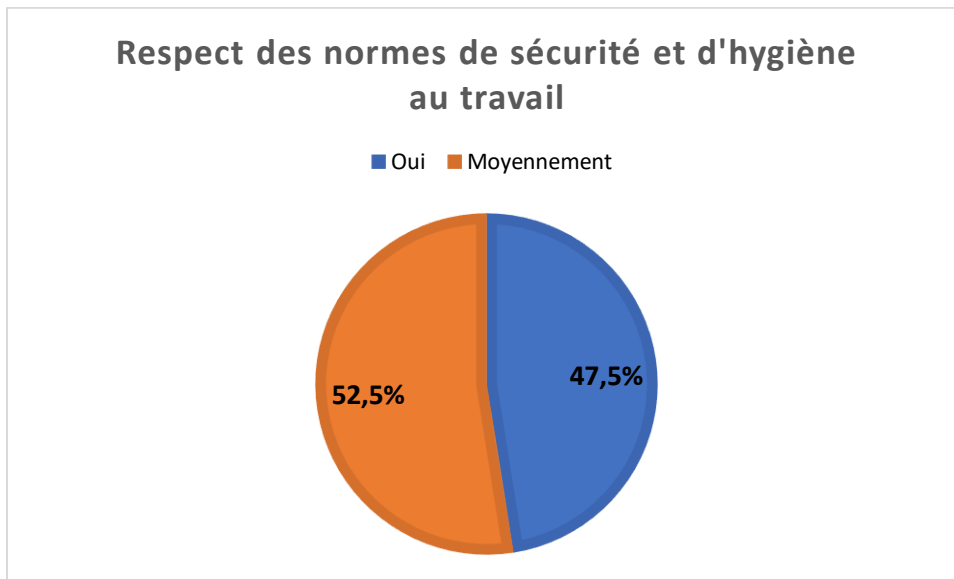
#### **Axe n°04 : Engagement de la section syndicale UGTA sur les questions d'hygiène et de sécurité**

**Question 17 : Estimez-vous que votre entreprise respecte les normes de sécurité et d'hygiène au travail ?**

**Tableau n°17 : La répartition des réponses concernant l'estimation du respect des normes de sécurité et d'hygiène**

Respect des normes d'hygiène	Effectif	Pourcentage
Oui	19	47,5%
Moyennement	21	52,5%
Non	0	0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°17 : La représentation graphique concernant l'estimation du respect des normes de sécurité et d'hygiène**



Près de la moitié des répondants (47,5%) estiment que leur entreprise respecte les normes de sécurité et d'hygiène au travail, tandis que 52,5% jugent ce respect comme moyen. Aucun répondant n'estime que les normes ne sont pas respectées.

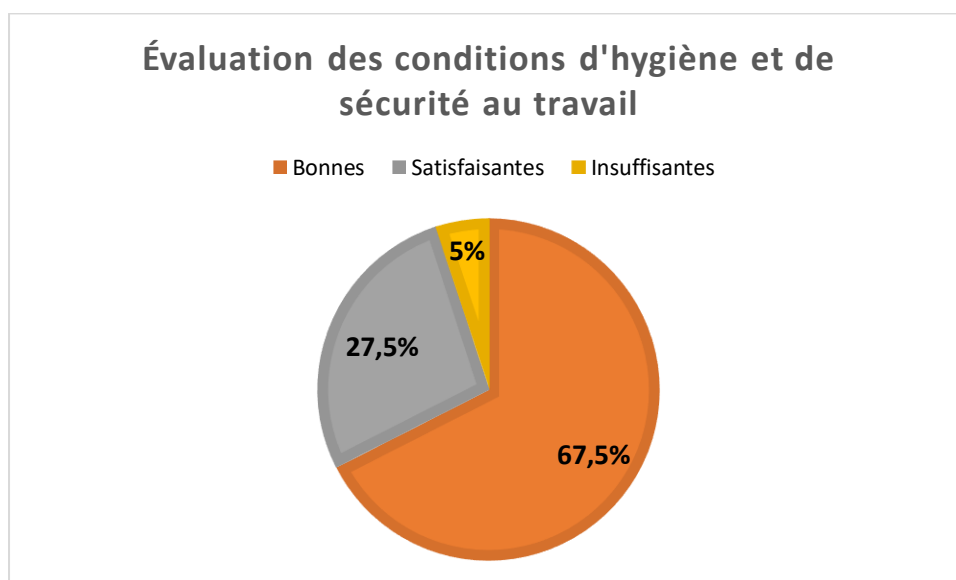
Ces résultats montrent que les employés ont une opinion globalement positive concernant le respect des normes de sécurité et d'hygiène au travail, même si la majorité la considère comme moyenne.

**Question 18 : Comment évaluez-vous les conditions d'hygiène et de sécurité dans votre environnement de travail ?**

**Tableau n°18 : La répartition des réponses concernant l'évaluation des conditions d'hygiène et de sécurité**

Évaluation des conditions H & S	Effectif	Pourcentage
Excellentes	0	0%
Bonnes	27	67,5%
Satisfaisantes	11	27,5%
Insuffisantes	2	5%
Très insuffisantes	0	0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°18 : La représentation graphique concernant l'évaluation des conditions d'hygiène et de sécurité**



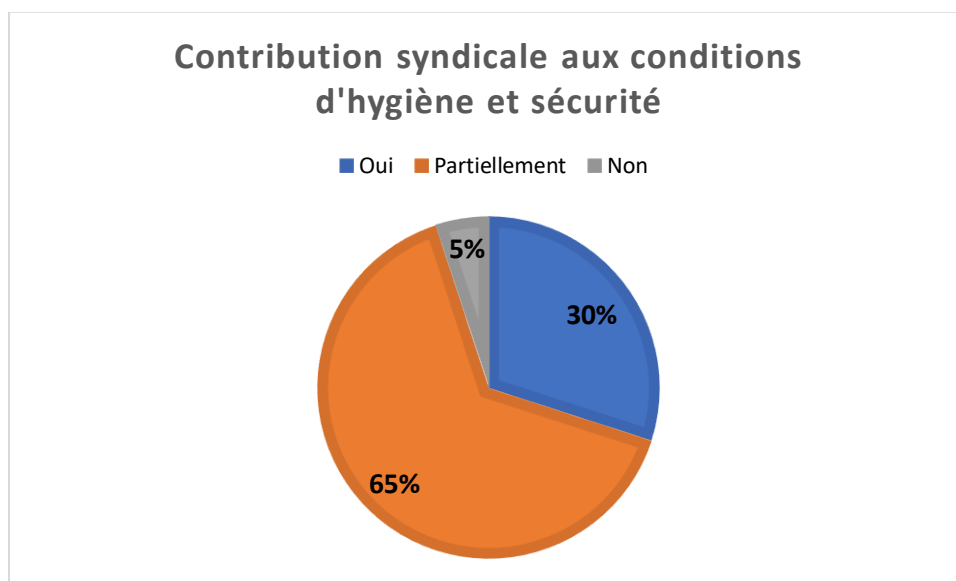
La majorité des répondants (67,5%) évaluent les conditions d'hygiène et de sécurité dans leur environnement de travail comme bonnes, tandis que 27,5% les trouvent satisfaisantes et 5% insuffisantes.

Ces résultats indiquent une opinion globalement positive des employés concernant les conditions d'hygiène et de sécurité. La section syndicale doit continuer à travailler avec la direction pour améliorer continuellement ces conditions.

**Question 19 : La section syndicale contribue-t-elle à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail ?**

**Tableau n°19 : La répartition des réponses concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité**

Contribution à l'amélioration des conditions H & S	Effectif	Pourcentage
Oui	12	30%
Partiellement	26	65%
Non	2	5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°19 : La représentation graphique concernant la contribution de la section syndicale à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité**

La majorité des répondants (65%) sont d'avis que la section syndicale contribue partiellement à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail, tandis que 30% estiment qu'elle y contribue pleinement et 5% pensent qu'elle n'y contribue pas.

Ces résultats indiquent que les employés reconnaissent une certaine contribution du syndicat à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, bien que cette contribution soit perçue comme partielle par la majorité. Cela peut s'expliquer par la participation régulière des représentants de la section syndicale aux réunions de la Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité RTC, dont ils sont membres. Au cours de ces réunions, les problèmes liés à l'hygiène



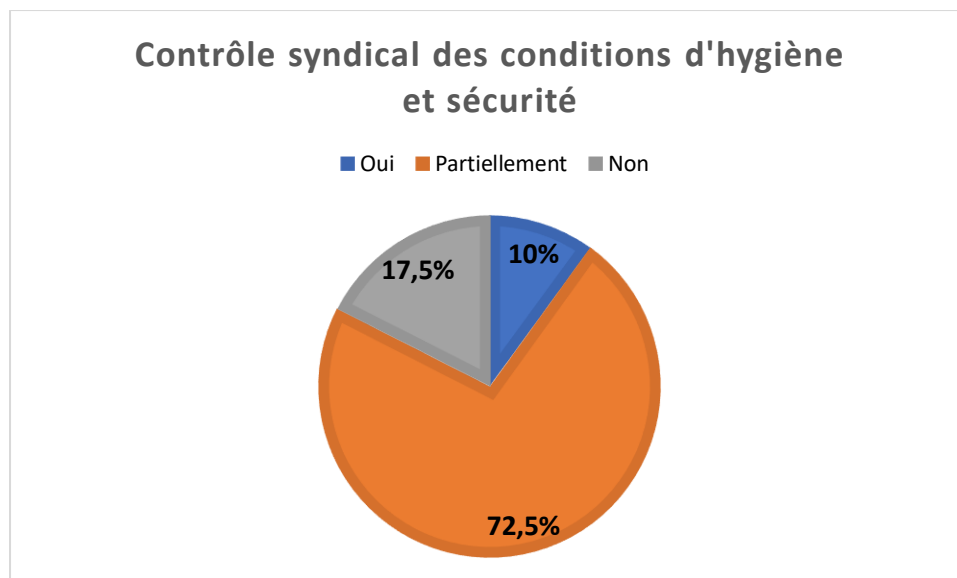
et à la sécurité sont exposés, ce qui permet des actions correctives et des améliorations concrètes pour tous.

**Question 20 : La section syndicale assure-t-elle un contrôle et une surveillance des conditions d'hygiène et de sécurité au travail au sein de SONATRACH ?**

**Tableau n°20 : La répartition des réponses concernant le contrôle et la surveillance de la section syndicale**

Contrôle des conditions H & S	Effectif	Pourcentage
Oui	4	10%
Partiellement	29	72,5%
Non	7	17,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°20 : La représentation graphique concernant le contrôle et la surveillance de la section syndicale**



La majorité des répondants (72,5%) estime que la section syndicale assure partiellement le contrôle et la surveillance des conditions d'hygiène et de sécurité, tandis que 10% pensent qu'elle l'assure pleinement et 17,5% qu'elle ne l'assure pas.

Ces résultats montrent que la surveillance des conditions d'hygiène et de sécurité par la section syndicale est principalement perçue comme partielle. Pour améliorer cela, la section

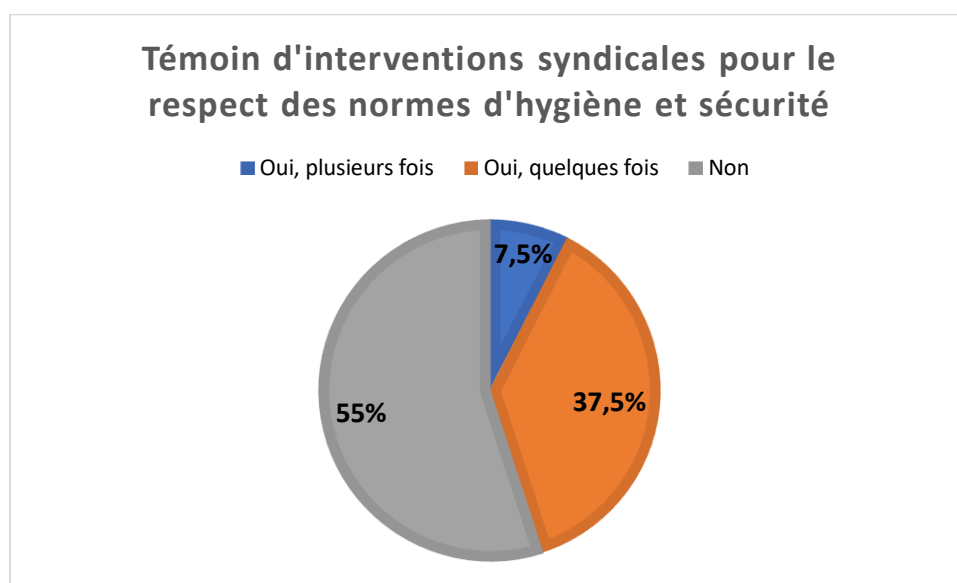
syndicale doit renforcer ses efforts de surveillance et de contrôle, et mieux informer les employés de ses actions.

**Question 21 : Avez-vous déjà été témoin ou informé d'interventions concrètes de la section syndicale pour faire respecter les normes d'hygiène et de sécurité au sein de votre entreprise ?**

**Tableau n°21 : La répartition des réponses concernant les témoignages d'interventions de la section syndicale**

Témoin d'intervention	Effectif	Pourcentage
Oui, plusieurs fois	3	7,5%
Oui, quelques fois	15	37,5%
Non	22	55%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Figure n°21 : La représentation graphique concernant les témoignages d'interventions de la section syndicale**



La majorité des employés (55%) n'ont pas été témoins ou informés d'interventions de la section syndicale concernant les normes d'hygiène et de sécurité, ce qui insinue un manque de visibilité ou de communication de ces actions. Cependant, 45% des employés ont vu des interventions au moins quelques fois, cela indique qu'effectivement des actions sont menées

mais ne sont peut-être pas suffisamment diffusées. Il est donc important d'améliorer la communication interne, par exemple, en publiant des rapports réguliers et en organisant des réunions d'information.

### **3. Analyse critique et recommandations**

Dans cette partie nous examinerons de manière critique les conclusions de notre recherche. Nous proposerons également des recommandations pratiques pour augmenter l'efficacité de la section syndicale UGTA dans l'amélioration des conditions de travail et de vie professionnelle des employés de SONATRACH DRGB.

#### **3-1- Analyse critique**

En se basant sur les résultats obtenus via les questionnaires et sur nos observations, cette partie vise à évaluer de manière critique l'impact des actions syndicales sur les conditions socio-professionnelles des employés, les relations de travail et la performance organisationnelle.

#### **Pratiques syndicales et leur impact :**

##### **- Amélioration des conditions de travail**

- **Observations :** Les résultats montrent que la section syndicale UGTA joue un rôle actif dans l'amélioration des conditions de travail des employés, notamment en négociant des avantages sociaux et en veillant à l'application des normes de sécurité et d'hygiène.
- **Impact :** Les employés ont exprimé une satisfaction générale quant à l'amélioration des conditions de travail. Cependant, certains ont souligné des insuffisances dans la communication des actions syndicales.

##### **- Gestion des œuvres sociales**

- **Observations :** L'UGTA participe à la gestion et le suivi des œuvres sociales et contribue à la protection des droits des employés à l'accès aux prestations sociales.
- **Impact :** Ces initiatives ont contribué à renforcer la cohésion sociale au sein de l'entreprise et à améliorer le moral des employés. Cependant, certains employés expriment un besoin d'amélioration dans la gestion, la communication et la négociation des avantages sociaux afin de répondre de manière plus équitable et satisfaisantes à leurs besoins.

##### **- Surveillance des normes de sécurité et d'hygiène**

- **Observations** : La section syndicale dispose d'un droit de regard important sur les normes de sécurité et d'hygiène, elle intervient régulièrement pour signaler et corriger les manquements.
- **Impact** : Les interventions de l'UGTA ont conduit à une réduction notable des incidents liés à la sécurité et à de meilleures conditions d'hygiène. Cependant, certains employés estiment que les inspections sont parfois insuffisantes et manquent de rigueur, d'autres dénoncent des conditions matérielles inadéquates.

### 3-2- Recommandations

- **Renforcer la communication** : Mettre en place des canaux de communication réguliers et transparents pour informer les employés des actions et des décisions de la section syndicale. Des lettres d'informations (newsletters), des réunions périodiques et des plateformes en ligne pourraient être utiles.
- **Engagement des employés** : Impliquer les employés affiliés à la section syndicale dans les prises de décisions du syndicat à travers des sondages, des groupes de discussion et des ateliers participatifs. Cela augmentera le sentiment d'appartenance et la légitimité des actions qu'entretient le syndicat.
- **Équilibre vie professionnelle/vie personnelle** : Proposer des mesures concrètes pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, en prenant en compte les besoins individuels et familiaux des employés au-delà du cadre professionnel, notamment en leur augmentant l'accès à plus d'œuvres sociales.
- **Conditions matérielles** : Investir dans l'amélioration des conditions matérielles de travail, notamment en modernisant les équipements et en assurant un environnement de travail sain et sécurisé.
- **Évaluation continue** : Mettre en place un système d'évaluation continue des conditions de travail à travers des enquêtes périodiques, afin de recueillir régulièrement les feedbacks des employés.

## 4. Discussion des résultats et Vérification des hypothèses

**Hypothèse n°1 : Le partenaire social UGTA joue un rôle significatif en tant que partie prenante dans la gestion des œuvres sociales au sein de l'entreprise SONATRACH.**

**Vérification** : Les résultats de notre étude montrent que 65% des employés considèrent que la section syndicale UGTA joue un rôle actif dans la gestion des œuvres sociales de l'entreprise.

Bien que la gestion des œuvres sociales chez SONATRACH soit assurée par une structure spécialisée, la section syndicale exerce une influence importante sur cette gestion à travers la Commission des Œuvres Sociales (COS). Les initiatives telles que les programmes de soutien social, les activités culturelles et sportives, et les aides diverses sont perçues par les employés comme des contributions du syndicat, via la COS, à l'amélioration de leurs conditions de vie.

Cela renforce la position de la section syndicale en tant que partie prenante essentielle dans la gestion des œuvres sociales chez SONATRACH. **De ce fait, nous pouvons avancer que la première hypothèse est donc confirmée.**

**Hypothèse n°2 : Le partenariat entre SONATRACH et l'UGTA accorde un droit de regard et d'action à l'UGTA en matière de surveillance et de promotion des normes de sécurité et d'hygiène au travail au sein de Sonatrach.**

**Vérification** : Les données montrent que 95% des répondants (en combinant "Oui" et "Partiellement") estiment que l'UGTA a une certaine contribution aux conditions d'hygiène et de sécurité, et 82,5% (en combinant "Oui" et "Partiellement") estiment que l'UGTA exerce un contrôle syndical des conditions d'hygiène et de sécurité.

Cela s'explique notamment par la participation régulière des représentants de la section syndicale UGTA aux activités de la Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité, dont ils sont membres, qui contribue à l'identification des manquements et à la proposition d'actions correctives et d'améliorations concrètes pour l'ensemble du personnel.

Il y a donc une implication de l'UGTA dans le suivi et le contrôle des normes d'hygiène et de sécurité, **ce qui valide la deuxième hypothèse.**

## **Conclusion du chapitre**

En conclusion, notre étude a permis de mettre en lumière le rôle crucial de la section syndicale UGTA dans l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés de SONATRACH. Les résultats ont clairement démontré l'implication de l'UGTA, en tant que partenaire social incontournable, dans la gestion des œuvres sociales. Son droit de regard et

d'action dans la surveillance et la promotion des normes d'hygiène et de sécurité au travail a également été confirmé.

Cependant, notre analyse a aussi permis d'identifier des axes d'amélioration importants pour augmenter l'efficacité de l'action syndicale. Parmi eux, le renforcement de la communication avec les employés, une plus grande implication de ces derniers dans les prises de décisions et un meilleur suivi des conditions matérielles de travail. Des recherches futures pourraient donc explorer plus en profondeur ces axes d'amélioration et examiner leur impact à long terme, ce qui permettra d'optimiser de façon durable le rôle clé joué par le partenaire syndical dans l'entreprise.

## *Conclusion générale*

### Conclusion générale

Au terme de ce modeste travail, il est essentiel de récapituler les principaux enseignements tirés de notre étude sur l'importance des conditions socio-professionnelles et du mouvement syndical, en particulier dans le contexte algérien et plus précisément au sein de l'entreprise SONATRACH. Plusieurs aspects essentiels ont été mis en lumière dans notre étude afin de saisir les dynamiques internes des entreprises et l'impact des syndicats sur les politiques de gestion des ressources humaines et des conditions de travail.

Dans un premier temps, nous avons examiné l'évolution historique et le rôle des syndicats à l'échelle mondiale. Malgré de nombreux obstacles tels que la désyndicalisation et la mondialisation, le syndicalisme demeure un acteur essentiel dans la défense des droits des travailleurs.

Les organisations syndicales ont un rôle essentiel dans la négociation de contrats collectifs, le dialogue avec les autorités et la promotion d'un cadre de travail équitable. En Algérie, l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) a réussi à s'ajuster aux nouvelles conditions économiques et sociales, et continue encore aujourd'hui son rôle essentiel en tant que partenaire social essentiel pour les entreprises algériennes.

Par la suite, nous avons étudié les conditions socio-professionnelles des employés, un aspect essentiel du bien-être professionnel. La motivation et la satisfaction des employés sont fortement influencées par les conditions de travail, les avantages sociaux, la sécurité au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les sociétés qui investissent dans des conditions socio-professionnelles favorables bénéficient d'un avantage compétitif important, en particulier en ce qui concerne la fidélisation et la rétention des talents. Comme le souligne le rapport de l'Organisation Internationale du Travail, « des conditions de travail décentes sont essentielles pour le bien-être des travailleurs et la productivité des entreprises. Les entreprises qui investissent dans le bien-être de leurs employés en retirent souvent des bénéfices tangibles, notamment une réduction de l'absentéisme, une meilleure rétention des talents et une augmentation de la productivité globale »<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Bureau International du Travail, "**Le travail décent et la productivité**", Conseil d'administration 340e session, Genève, 2020, POL, Segment de l'emploi et de la protection sociale (Genève: BIT, 2020). Disponible sur : <https://www.ilo.org/fr/media/227586/download>. Consulté le 05/06/2024 à 20:40.



La problématique de base de notre étude était de déterminer le rôle du partenaire social UGTA dans l'amélioration des conditions socio-professionnelles des employés au sein de l'entreprise SONATRACH. Les résultats obtenus montrent que l'UGTA joue un rôle crucial dans ce processus. En tant qu'acteur principal des négociations collectives, l'UGTA a réussi à établir un dialogue constructif avec la direction de SONATRACH, ce qui a permis de mettre en place des politiques sociales plus favorables pour les employés.

Les actions des représentants des travailleurs au sein des différentes commissions paritaires ont conduit à des améliorations significatives des conditions de travail, telles que la sécurité au travail, les avantages sociaux, et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Grâce aux enquêtes et aux sources documentaires, nous avons pu évaluer de manière précise et mesurable l'influence des actions syndicales sur les politiques sociales et les pratiques de gestion de SONATRACH. Les initiatives mises en place par l'UGTA ont permis de favoriser un environnement de travail plus équitable et motivant, renforçant ainsi la satisfaction et la fidélisation des employés.

De plus, l'étude a révélé que les œuvres sociales mises en place par les entreprises jouent un rôle crucial dans l'amélioration du bien-être des salariés. Ces prestations sont essentielles pour répondre aux attentes des travailleurs modernes qui cherchent à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Finalement, notre étude chez SONATRACH, a mis en évidence l'importance de ces conditions pour la performance et la compétitivité des affaires. En proposant des conditions de travail optimales, SONATRACH a la capacité d'attirer et de fidéliser des talents qualifiés, tout en garantissant une productivité élevée et un environnement de travail harmonieux.

Toutefois, il est important de reconnaître les limites de notre travail ainsi que les obstacles rencontrés. Tout travail scientifique est perfectible, et notre étude ne fait pas exception. Parmi les principales limites rencontrées, il convient de mentionner l'accès restreint aux données : certaines informations essentielles sur les pratiques de l'UGTA et leurs impacts concrets n'étaient pas accessibles, ce qui a limité notre capacité à fournir une évaluation complète de toutes les actions menées par l'UGTA.

Également, La taille de l'échantillon des employés questionnés peut ne pas être représentative de l'ensemble des travailleurs de SONATRACH, ce qui a pu biaiser certains résultats, notamment en ce qui concerne la perception des employés sur l'efficacité des actions syndicales. En effet, la variabilité des perceptions constitue également une limite importante :

les réponses des employés concernant l'efficacité de l'UGTA varient considérablement, ce qui complique l'interprétation des données. Par exemple, il y a approximativement autant d'employés qui considèrent la section syndicale comme très efficace que d'employés qui la perçoivent très peu efficace.

En résumé, les entreprises doivent prendre conscience de l'importance des conditions socio-professionnelles de leurs collaborateurs et travailler en étroite collaboration avec les syndicats afin d'œuvrer pour une amélioration constante de ces conditions. La stratégie de gestion des ressources humaines doit être en accord avec les objectifs globaux de l'entreprise tout en satisfaisant les besoins et les attentes des employés.

En mettant en place des politiques de ressources humaines innovantes et en investissant dans le bien-être des employés, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur performance économique, mais également participer à la construction d'une société plus équitable et juste.

Selon nos recommandations dans cette étude, SONATRACH, ainsi que les autres entreprises du secteur public algériennes, devraient poursuivre l'élaboration de stratégies visant à améliorer les conditions socio-professionnelles et à renforcer le dialogue social. En intégrant les principes de sécurité au travail, de formation continue et de valorisation des contributions des employés, les entreprises ont la possibilité de créer un cadre de travail favorable à l'épanouissement et à la motivation des employés.

Dans son rapport annuel 2022, SONATRACH a mis en avant plusieurs principes clés en matière de gestion des ressources humaines et de responsabilité sociétale. « L'entreprise souligne l'importance pour l'entreprise de promouvoir un dialogue social transparent et inclusif, en favorisant l'écoute, la concertation et la synergie entre les managers, les collaborateurs et les partenaires. SONATRACH insiste sur la nécessité de préserver la santé, la sécurité et le bien-être au travail en offrant un environnement sain et des conditions de travail optimales. L'entreprise s'engage également dans sa responsabilité sociétale à travers l'inclusion des différents profils, genres et personnes aux besoins spécifiques, en luttant contre toute forme d'intolérance, de harcèlement et de discrimination »<sup>46</sup>.

Il est donc impossible de négliger le rôle des syndicats et l'amélioration des conditions socio-professionnelles. Leur importance est primordiale pour assurer la stabilité et la croissance des entreprises, ainsi que pour le bien-être des employés. Il est donc essentiel de continuer à investir

---

<sup>46</sup> **Rapport annuel de SONATRACH 2022**, Alger, 2022. Disponible sur : <https://sonatrach.com/wp-content/uploads/2023/08/RAPPORT-ANNUEL-2022-FR.pdf>. Consulté le 05/06/2024 à 23:10.

dans ce domaine afin de construire des organisations résistantes et compétitives, capables de faire face aux défis du monde contemporain.

Pour conclure, notre étude ouvre la voie à de nombreuses perspectives de recherche future. Des études comparatives entre différentes entreprises du secteur public en Algérie seraient pertinentes afin de saisir les diverses dynamiques syndicales et leur influence sur les conditions de travail. Il serait également intéressant d'explorer le rôle des syndicats dans d'autres secteurs économiques en Algérie, afin de déterminer si les tendances observées chez SONATRACH sont également présentes ailleurs. Une autre perspective intéressante serait de comparer l'expérience syndicale dans le secteur public à celle dans le secteur privé, afin de déterminer les différences et les similitudes en termes de stratégies et d'impacts.

Enfin, des recherches qualitatives approfondies, incluant des entretiens avec les employés et les responsables syndicaux, pourraient fournir un aperçu plus détaillé sur les mécanismes par lesquels les syndicats influencent les politiques de gestion des ressources humaines. Ces axes de recherche contribueraient à enrichir notre compréhension du rôle crucial des syndicats dans l'amélioration des conditions de travail et à renforcer les stratégies de gestion des ressources humaines dans les entreprises algériennes.

## *Bibliographie*

**Ouvrages :**

1. BADAOUI Mohamed Sofiane et MAZIGHI Kamel, **Le mouvement syndical Algérien : origines, réalités et volonté d'autonomie**, volume 5, N° 130204, Editions MERSENNE, 2013, P 1.
2. BOUTEFNOUCHET Mostefa, **Les travailleurs en Algérie**, ENAP / ENAL, Alger, 1984, P 131.
3. CAUVIN Pierre, Le leadership, dans : **La Cohésion des équipes, Pratique du team building**. ESF Sciences humaines, 2020, P 111.
4. COMBESSIE Jean-Claude. « **III. Le questionnaire** », Jean-Claude Combessie éd., La méthode en sociologie. La Découverte, 2007, PP 33-44.
5. DE BERCEGOL Philippe, et autre, **Droit du travail**, Edition EDUCAPOLE gestion, Paris, 1995, P 54.
6. DE LAUBIER Patrick, **Histoire et sociologie du syndicalisme**, Paris, 1985, P 139.
7. DJERBAL Daho et BENGUERNA Mohamed, **Mouvement social et modernité : Hommage à Saïd Chikhi**, Alger, NAQD, SARP, 2001, P 157.
8. FARES Mohamed et KADDACHE Mahfoud, **AISSAT Idir : Document et témoignage sur le syndicalisme algérien**, Edition ENAG, Alger, 2010, P 89.
9. GEORGE Lapassade, LAURAU René, **Clefs pour la sociologie**, collection dirigée par Luc Decaunes, 5ème Edition Paris, 2002, P 88.
10. JARRIGE François et REYNAUD Bénédicte. **La durée du travail, la norme et ses usages en 1848**. Genèses, 2011, P 70.
11. LAROCHE Patrice, **Les relations sociales en entreprise**, Edition DUNOD, Paris, 2009, P 7.
12. LYGRISSE Jean, **Histoire de la sécurité sociale en Algérie 1930-1962**. Association pour l'étude de l'histoire de la sécurité sociale. Paris, 1983, P 46.
13. MARCELLE Stroobants, **Sociologie du travail**, 3ème Edition Armand Colin, Paris, 2010, P 95.
14. PERETTI Jean-Marie, **Ressources Humaines**, 8ème Edition, Paris, 2003, P 5.

15. RAY Marshall et BRIAN Rungeling, **L'Amérique des syndicats**, Edition ECONOMICA, Paris, 1978, P 5.
16. ROYER Isabelle, et ZARLOWSKI Philippe. « **Chapitre 8. Échantillon(s)** », Raymond-Alain Thiétart éd., Méthodes de recherche en management. Dunod, 2014, pp. 219-260.
17. VEIL Claude. **La sécurité du travail, dans : Vulnérabilités au travail**. Editions Érès. Toulouse, 2012, P 125.

### Rapports :

1. Bureau international du Travail. **Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement** (Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97e session). Genève, 2008, P 63.
2. Bureau International du Travail, "**Le travail décent et la productivité**", Conseil d'administration 340e session, Genève, 2020, POL, Segment de l'emploi et de la protection sociale (Genève: BIT, 2020). Disponible sur : <https://www.ilo.org/fr/media/227586/download>. Consulté le 05/06/2024 à 20:40.
3. MENENDEZ María, et al. **L'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail: Une perspective européenne (le projet EPSARE)**. Rapport 107, Institut Syndical Européen, 2009, P 34.
4. **Rapport annuel de SONATRACH 2022**, Alger, 2022. Disponible sur : <https://sonatrach.com/wp-content/uploads/2023/08/RAPPORT-ANNUEL-2022-FR.pdf>. Consulté le 05/06/2024 à 23:10.

### Sites Internet :

1. IndustriAll Union. **La santé mentale, une part importante de la santé et la sécurité**. (en ligne). Disponible sur : <https://www.industriall-union.org/fr/la-sante-mentale-une-part-importante-de-la-sante-et-la-securite>. Consulté le 16/04/2024 à 19:52.

2. MERANI Hacène, **Le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours**, (en ligne). Disponible sur : <https://djazairiess.com/fr/lqo/>. Publié dans le Quotidien d'Oran, 2009. Consulté le 02/04/2024, à 22:31.
3. Organisation Internationale du Travail. **Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail** (en ligne). Disponible sur : <https://www.ilo.org/fr/resource/declaration-de-1998-de-loit-relative-aux-principes-et-droits-fondamentaux>. Consulté le : 16/04/2024 à 20:22.
4. Organisation Internationale du Travail. **"Normes du travail"** (en ligne). Disponible sur : <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standard>. Consulté le 01/04/2024 à 20:22.
5. Preventica. **Définition de l'hygiène du travail** (en ligne). Disponible sur : <https://www.preventica.com/dossier-hygiene-travail>. Consulté le 23/04/2024, à 16:34.
6. Secrétariat Général de l'UGTA. **Naissance de l'UGTA, un parcours syndical** (en ligne). Disponible sur : <https://ugta-dz.com/static/medias>. Publié sur le site officiel de l'UGTA. Consulté le 02/04/2024, à 23:43.
7. Scribbr. **Étude empirique : Définitions, méthodes, analyse et exemple** (en ligne) Disponible sur : <https://www.scribbr.fr/methodologie/etude-empirique/>. Consulté le 05/06/2024 à 16:45.
8. <http://www.sitecommunistes.org/index.php/france/syndicats>, Consulté le 01/04/2024, à 19:05.

### Articles et Communications :

1. BEDDOUBIA Siham, **Les syndicats autonomes en Algérie, initiateurs des luttes démocratiques ?**, Confluences Méditerranée, vol. 111, no. 4, 2019, PP. 119-134 (en ligne). Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-confluences-mediterranee-2019-4-page-119.htm>. Consulté le 02/04/2024 à 16:22.
2. CHAIBI Azzedine. **Les œuvres sociales en Algérie: Faisons le point** (en ligne). LinkedIn, Disponible sur : <https://www.linkedin.com/pulse/les-œuvres-sociales-en-algérie-faisons-le-point-azzedine-chaibi>. Consulté le 22/04/2024, à 21:52.

**PDF ou autres documents tirés du net :**

1. **Déclaration générale de la politique HSE de l'entreprise SONATRACH**, par le Président Directeur Général Toufik HAKKAR, Alger, 2021. Disponible sur : <https://sonatrach.com/politique-hse>. Consulté le 24/04/2024 à 18:05.

**Textes législatifs et réglementaires :**

1. Ministère du Travail de la République Algérienne. **Arrêté n°2 du décret n°82-179 du 15 mai 1982**. Journal Officiel de la République Algérienne, P 709.
2. Ministère du Travail de la République Algérienne. **Décret 82 – 303 du 11 septembre 1982 relatif à la gestion des œuvres sociales**. Journal Officiel de la République Algérienne, P 1251.
3. Ministère du Travail de la République Algérienne. **Loi du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène et à la sécurité, et à la médecine du travail (Loi 88-07)**. Journal Officiel de la République Algérienne, P 88.



# *Annexes*

# Questionnaire d'enquête

*Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de Master en Management des Ressources Humaines, nous sollicitons votre précieuse collaboration pour mener à bien notre recherche sur le thème « Essai d'analyse des relations professionnelles entre l'entreprise Sonatrach et son partenaire social UGTA ».*

*Nous vous prions de bien vouloir prendre quelques minutes de votre temps pour répondre à ce questionnaire. Votre participation est essentielle pour nous permettre de recueillir les informations et les données nécessaires à notre étude.*

*Nous vous assurons que ce questionnaire est entièrement anonyme et qu'il n'entraîne aucun engagement de votre part.*

## **I. Les données personnelles :**

**1. Sexe :**

Homme       Femme

**2. Âge :**

Moins de 30 ans       De 30 à 39 ans  
 De 40 à 50 ans       Plus de 50 ans

**3. Niveau d'instruction :**

Moyen       Secondaire       Universitaire

**4. Catégorie socioprofessionnelle :**

Exécution       Agent de maîtrise       Cadre

**5. Expérience professionnelle :**

Moins de 2 ans       De 2 à 5 ans       De 6 à 10 ans  
 De 11 à 20 ans       Plus de 20 ans

**6. Type de contrat :**

Contrat à durée déterminée (CDD)       Contrat à durée indéterminée (CDI)

## **II. Le rôle de la section syndicale UGTA dans l'amélioration des conditions de travail :**

**7. Êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail actuelles chez Sonatrach ?**

Très satisfait(e)       Satisfait(e)       Neutre  
 Insatisfait(e)       Très insatisfait(e)

**8. Comment évaluez-vous l'équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle ?**

Très bon       Bon       Acceptable  
 Mauvais       Très mauvais

**9. Comment évaluez-vous l'efficacité de la section syndicale dans la défense des intérêts des travailleurs de l'entreprise ?**

Très efficace       Assez efficace       Moyennement efficace  
 Peu efficace       Très peu efficace

**10. Pensez-vous que la section syndicale contribue à l'amélioration de vos conditions de travail ?**

Oui       Non

**Si oui, de quelle manière ? Si non, pourquoi ? .....**

.....  
.....  
.....

11. Selon vous, la section syndicale facilite-t-elle le dialogue social constructif (négociation, communication, collaboration...) avec la direction de l'entreprise ?

Oui  Moyennement  Non

12. Comment évaluez-vous la communication entre les représentants de la section syndicale et les employés ?

Très bonne  Bonne  Moyenne  
 Mauvaise  Très mauvaise

### III. Implication de la section syndicale UGTA dans la gestion des œuvres sociales :

13. Bénéficiez-vous personnellement des différentes œuvres sociales proposées par Sonatrach (aide au logement, aide à la santé, vacances, activités sportives/culturelles, crèches, etc.) ?

Oui, je bénéficie de la plupart des œuvres sociales  
 Oui, mais seulement de certaines œuvres sociales  
 Non, je ne bénéficie d'aucune œuvre sociale

14. Selon vous, la section syndicale joue-t-elle un rôle satisfaisant dans la défense des droits des employés de Sonatrach en matière d'accès aux œuvres sociales ?

Oui  Partiellement  Non

15. La section syndicale est-elle réellement impliquée dans la gestion et le suivi des œuvres sociales ?

Oui  Non

Si non, qui est donc, selon vous, principalement responsable de la gestion des œuvres sociales ?

Précisez : .....  
.....  
.....

16. Sur une échelle de 1 à 5, quel niveau de poids et d'influence la section syndicale a-t-elle actuellement dans les décisions stratégiques de l'entreprise concernant les œuvres sociales ?

1  2  3  4  5

### IV. Engagement de la section syndicale UGTA sur les questions d'hygiène et de sécurité :

17. Estimez-vous que votre entreprise respecte les normes de sécurité et d'hygiène au travail ?

Oui  Moyennement  Non

18. Comment évaluez-vous les conditions d'hygiène et de sécurité dans votre environnement de travail ?

Excellentes  Bonnes  Satisfaisantes  
 Insuffisantes  Très insuffisantes

19. La section syndicale contribue-t-elle à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail ?

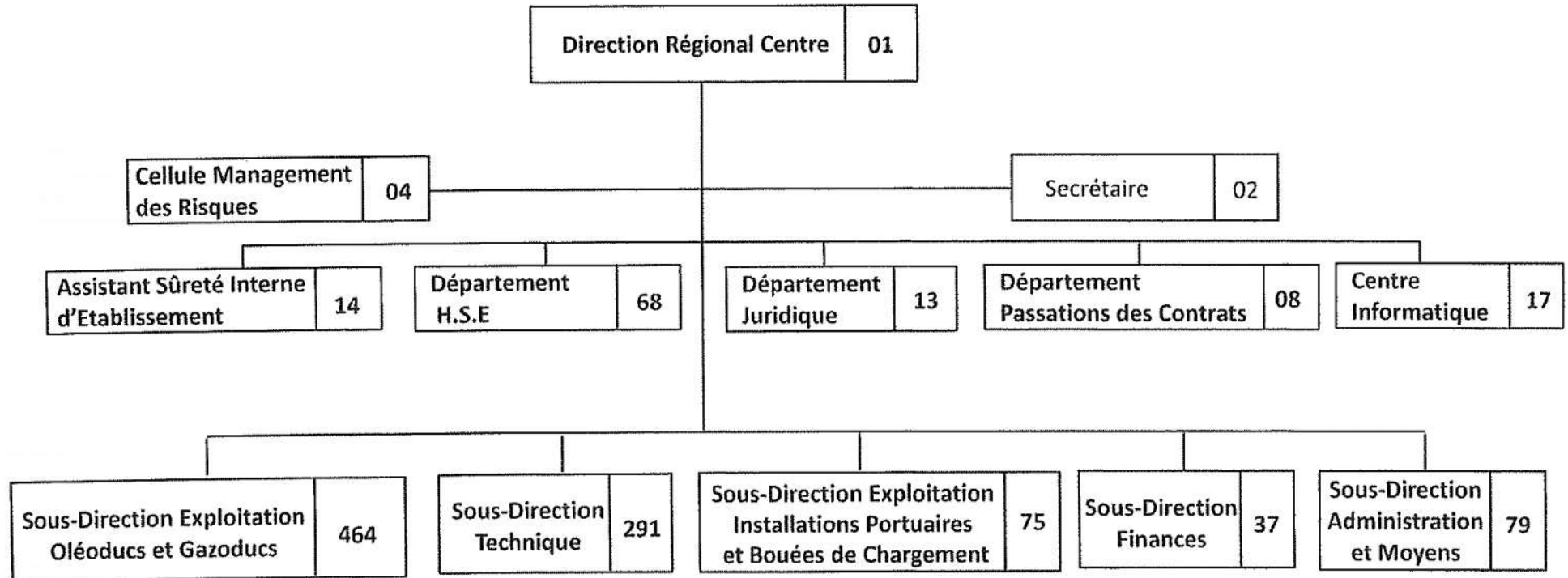
Oui  Partiellement  Non

20. La section syndicale assure-t-elle un contrôle et une surveillance des conditions d'hygiène et de sécurité au travail au sein de Sonatrach ?

Oui  Partiellement  Non


21. Avez-vous déjà été témoin ou informé d'interventions concrètes de la section syndicale pour faire respecter les normes d'hygiène et de sécurité au sein de votre entreprise ?

Oui, à plusieurs fois  Oui, quelques fois  Non



Effectif global : 1073 agents



Fait à Alger le 05 JVA 2023  
 Le Vice-Président  
  
 A. MELAIKA  
 ONATRACH  
 Société Nationale Algérienne de Transport Par Canalisation  
 V.P.

## *Table des matières*

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Liste des figures

Sommaire

**Introduction générale.....01**

**Chapitre I : Le mouvement syndical**

**Section 01 : L'évolution du Syndicalisme à l'Échelle Internationale.....07**

1. L'origine du mouvement syndical.....07

2. Les deux courants du syndicalisme .....09

    2-1- Le syndicalisme réformiste .....09

    2-2- Le syndicalisme révolutionnaire .....10

3. Syndicalisme et classe sociale.....11

4. Le syndicalisme contemporain.....12

5. La section syndicale d'entreprise .....13

    5-1- Exercice du pouvoir syndical .....13

    5-2- Sanctions en cas d'atteinte à l'exercice du pouvoir syndical .....13

6. La liberté des syndicats.....14

7. L'efficacité des syndicats.....15

**Section 02 : Le mouvement syndical en Algérie .....17**

1. Syndicalisme et classe ouvrière .....17

2. L'histoire du mouvement syndical en Algérie.....17

    A - Le syndicalisme pendant la guerre de libération nationale .....18

    B - L'évolution du syndicalisme après l'indépendance .....19

    C - Le mouvement syndical Algérien contemporain .....21

3. L'émergence des syndicats autonomes.....22

4. Les fondements et les structures de l'UGTA.....24

5. Les objectifs économiques et sociaux de l'UGTA.....29

6. L'état actuel de l'UGTA.....30

**Chapitre II : Enjeux socioprofessionnels au travail**

**Section 01 : Les conditions socio-professionnelles.....33**

1. Définition des conditions socio-professionnelles.....	33
2. L'évolution des conditions socio-professionnelles .....	34
3. Les composantes des conditions socio-professionnelles .....	36
4. Les facteurs influençant les conditions socio-professionnelles .....	38
4-1- Les facteurs individuels .....	38
4-2- Les facteurs liés à l'emploi .....	39
4-3- Les facteurs organisationnels .....	39
4-4- Les facteurs contextuels .....	39
5. Les stratégies pour l'amélioration des conditions socio-professionnelles.....	40
<b>Section 02 : Œuvres Sociales, Hygiène et Sécurité au travail .....</b>	<b>41</b>
1. Les œuvres sociales .....	41
1-1- Définition .....	41
1-2- Les différentes formes d'œuvres sociales .....	41
1-3- Les objectifs essentiels des œuvres sociales.....	42
1-4- L'engagement syndical dans les œuvres sociales.....	43
1-5- La Commission des Œuvres Sociales (COS).....	43
2. L'hygiène au travail.....	44
2-1- Définition.....	44
2-2- L'importance de l'hygiène au travail .....	44
2-3- Le rôle des acteurs de l'hygiène au travail .....	45
3. La sécurité au travail.....	46
3-1- Définition.....	46
3-2- La prévention des risques au travail.....	46
3-3- Règles de sécurité en milieu professionnel .....	47
3-4- Mesures pour garantir la sécurité au travail .....	48
<b>Chapitre III : Analyse des relation professionnelles entre l'entreprise SONATRACH et son partenaire social PUGTA</b>	
<b>Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil.....</b>	<b>50</b>
1. Histoire et développement de la SONATRACH .....	50
2. Organigramme de la macrostructure de SONATRACH .....	52
3. Présentation de la DRGB .....	53
3-1- Évolution de la DRGB .....	53

3-2- Missions de la DRGB .....	54
3-3- Organigramme de la DRGB .....	55
<b>4. Description de la structure organisationnelle de la DRGB.....</b>	<b>56</b>
4-1- Sous-direction Juridique/Finances .....	56
4-2- Sous-direction Administration .....	57
4-3- Sous-Direction Technique .....	58
4-4- Sous-Direction Exploitation.....	60
<b>Section 02 : Présentation de la méthodologie de recherche et interprétation des résultats.</b>	<b>60</b>
<b>1. La méthodologie de recherche .....</b>	<b>60</b>
1-1- Présentation de l'étude.....	60
1-2- Objectifs de l'étude.....	61
1-3- Les outils de collecte des données.....	61
1-4- Echantillon de l'étude.....	62
1-5- Méthode d'analyse des résultats du questionnaire .....	63
<b>2. Analyse et interprétation des données recueillies .....</b>	<b>64</b>
<b>3. Analyse critique et recommandations .....</b>	<b>87</b>
3-1- Analyse critique .....	87
3-2- Recommandations .....	88
<b>4. Discussion des résultats et Vérification des hypothèses .....</b>	<b>88</b>
<b>Conclusion générale .....</b>	<b>91</b>
<b>Bibliographie</b>	
<b>Annexes</b>	
<b>Table des matières</b>	
<b>Résumé</b>	



## *Résumé*

## Résumé

Dans cette étude, nous analysons la relation entre l'entreprise SONATRACH et le syndicat UGTA, en nous concentrant sur l'impact de cette collaboration sur les conditions socio-professionnelles des employés. Nous mettons en évidence l'importance de cette relation pour le bien-être des travailleurs et le bon fonctionnement de l'entreprise. À travers notre recherche, nous explorons les mécanismes de gestion des œuvres sociales, ainsi que la promotion des normes de sécurité et d'hygiène au travail. Nous montrons comment le syndicat UGTA joue un rôle crucial dans l'amélioration des conditions de travail et dans la défense des droits des employés. En démontrant l'importance d'une relation syndicale harmonieuse, nous soulignons son rôle essentiel pour garantir un environnement de travail sain et équitable, bénéfique pour tous les acteurs impliqués.

**Mots clés :** conditions socio-professionnelles, SONATRACH, UGTA, gestion des ressources humaines, syndicats, sécurité au travail, hygiène au travail.

## Abstract

In this study, we analyze the relationship between the company SONATRACH and the UGTA union, focusing on the impact of this collaboration on employees' socio-professional conditions. We highlight the importance of this relationship for the well-being of workers and the smooth running of the company. Through our research, we explore the mechanisms of social works management, as well as the promotion of health and safety standards in the workplace. We show how the UGTA union plays a crucial role in improving working conditions and defending employees' rights. By demonstrating the importance of a harmonious union relationship, we underline its essential role in guaranteeing a healthy and equitable working environment, beneficial to all parties involved.

**Key words :** socio-professional conditions, SONATRACH, UGTA, human resources management, labor unions, workplace safety, workplace hygiene.