

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA**  
**FACULTE DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES**  
**DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

**Mémoire de fin de cycle**

En vue d'obtention du diplôme de Master en sociologie LMD

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

**Thème :**

**L'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise  
Algérienne.**

**Cas pratique : ICOTAL de la wilaya de Bejaïa.**

**Réalisé par :**

- AOUDIA Nabil

**Encadré par :**

- Mr : Boumegoura Naim

**Année universitaire  
2012-2013**

# REMERCIEMENT

*Le présent mémoire n'aurait pas vu le jour sans l'aide bienveillante, la compréhension et le dévouement de certaines personnes par leur orientation et leurs conseils.*

*Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nos vifs remerciements le bon dieu qui nous a donné la volonté et le courage afin de réaliser ce modeste travail.*

*Nous remercions également notre promoteur M<sup>r</sup> BOUMEGOURA Naim qui nous a orientés.*

*Ainsi, nous remercions l'ensemble du personnel de l'entreprise ICOTAL de Bejaia.*

*Et à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce mémoire.*

## *Dédicace :*

*Pour la source de tendresse infinie, pour la plus généreuse  
femme qui a su m'aider avec son profond amour, ma très  
chère mère.*

*Pour mon très cher père.*

*A la mémoire de ma très chère grand-mère que dieu  
l'accueille dans son vaste paradis.*

*Pour mes très chers frères : Kamel, Salah, Faycel, Ghani.*

*Pour mes très chers belle sœurs : Nabila, Sihame, Dalila,  
Merieme.*

*Pour toute mes amis(es) en particulièrement : Hanane, Hania  
Athmane, Ramzi, Hakim.*

*NABIL*

## Liste des tableaux :

N°	Tableaux	Page
01	la distribution des effectifs selon le sexe.	29
02	La distribution des effectifs selon l'âge.	30
03	La distribution des effectifs selon le niveau d'instruction.	31
04	La distribution des effectifs selon la situation familiale.	32
05	La distribution des effectifs selon la fonction professionnelle.	32
06	La distribution des effectifs selon l'expérience professionnelle.	33
07	La distribution des effectifs selon l'adhésion au sein de la section syndicale.	34
08	La distribution des effectifs selon la représentation de syndicat pour les salariés.	35
09	La distribution des effectifs selon la vision des salariés sur le syndicat	37
10	La distribution des effectifs selon la satisfaction des salariés par les résultats obtenus par le syndicat de l'entreprise.	38
11	La distribution des effectifs selon les acquis obtenus par le syndicat.	39
12	La distribution des effectifs selon la situation générale de l'entreprise.	40
13	La distribution des effectifs selon l'utilité du syndicat au sein de l'entreprise.	41
14	La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et leur satisfaction par rapport aux résultats obtenus par le syndicat.	42
15	La corrélation entre le niveau d'instruction et la satisfaction par rapport aux résultats obtenus par le syndicat.	43
16	La corrélation entre la vision des salariés sur le syndicat et leur satisfaction.	44
17	la corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et les acquis de la section syndicale.	45
18	La corrélation entre l'enceinte et les acquis de la section syndicale.	46

## Liste des abréviations :

<b>Mot abrégé</b>	<b>Signification</b>
<b>UGTA</b>	Union Générale des Travailleurs
<b>FLN</b>	Front de Libération National
<b>CAP</b>	Confédération Algérienne du Patronat privé
<b>CGOEA</b>	Confédération Générale des Opérateurs Economiques Algériens
<b>CNPA</b>	Confédération Nationale du Patronat Algérien
<b>SNAPAP</b>	Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique
<b>CNES</b>	Conseil National des enseignants de l'Enseignement Supérieur
<b>UNEP</b>	Union National des Entrepreneurs Public
<b>ICOTAL</b>	Industries Cotonnière Algérienne
<b>CGT</b>	Confédération Générale du Travail
<b>EPE</b>	Entreprise Publique Economique
<b>SPA</b>	Société Par Action
<b>CDI</b>	Contrat de Durée Indéterminé
<b>CDD</b>	Contrat de Durée Déterminé

# SOMMAIRE

➤ **Introduction :**

➤ **Partie théorique :**

## **Chapitre 1 :** Problématique et cadre conceptuel et cadre méthodologique.

<b>I)</b> La problématique .....	1
<b>II)</b> Cadre conceptuel.....	3
1- Hypothèse.....	3
2- Discussion de l'hypothèse.....	3
3- Définition des concepts.....	3
<b>III)</b> Cadre méthodologique.....	5
1- Méthode et technique utilisées.....	5
2- Champ d'investigation.....	8
3- Déroulement d'enquête.....	8
<b>IV)</b> objectif du choix du thème.....	9
<b>V)</b> Obstacle rencontrées.....	9

## **Chapitre 2 :** l'évolution du syndicalisme.

<b>I)</b> L'évolution du syndicalisme dans le monde.....	11
<b>II)</b> Histoire et évolution du syndicalisme en Algérie.....	13
1- Le syndicalisme pendant la guerre de libération nationale.....	13
2- Le syndicalisme entre 1963 jusqu'à 1988.....	13
3- Le syndicalisme de 1988 à nos jours.....	13
<b>III)</b> Le statu juridique	
1- Définition juridique du syndicat.....	14
2- Le rôle des syndicats.....	14
3- Les conditions de la constitution.....	18
4- Les conditions d'exercer.....	20

➤ **Partie pratique :**

**Chapitre 3 :** présentation de notre champ d’investigation.

<b>I)</b> présentation de l’organisme d’accueil.	
1- Historique de l’entreprise ICOTAL.....	23
2- Présentation de l’organisme générale de l’ICOTAL.....	24
3- Présentation de la direction des ressources humaine .....	26
<b>II)</b> Présentation de la section syndicale (UGTA).....	27
1- Mission et objectifs de la section syndicale.....	28

**Chapitre 4 :** analyse et interprétation des données.

<b>I)</b> Analyse et interprétation des données.....	29
<b>II)</b> La collecte des données .....	47

➤ **Conclusion**

➤ **Liste bibliographique.**

➤ **Annexes.**

# INTRODUCTION

## **Introduction :**

Le développement de la négociation en entreprise, regain des conflits sociaux, gestion et avenir collectives, autant de sujet qui mettent les syndicats au premier plan, pour autant, ces derniers demeurent mal connus et leur rôle semble souvent se réduire à une protestation vaine.

A cet effet, le syndicalisme entant qu'acteur collectif, et le sujet d'étude privilégié, à fait l'objet de nombreux recherches, discussion et controverses, dont l'objectif est de rendre le syndicat de moins en moins pour faire aboutir les revendications des travailleurs.

En Algérie, l'histoire syndicale et ouvrière ne peut évidemment être isolée du contexte général dans lequel elle s'est déroulée, c'est-à-dire le contexte économique et social déterminé par la situation de domination coloniale avec tous ses aspects, mais également le contexte politique marqué par la montée du mouvement national, avec ses différentes composantes politique et organisationnelles et avec le accompagnement particulier tissée entre le mouvement syndical, relation évoluant entre dépendance domination et concurrence.

Après l'indépendance, les travailleurs Algériens ont expérimenté la pratique syndicale, au sein de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA), qui s'est liée au politique voir au partisan dans une relation de dépendance et de suivisme qui a nui aux intérêts matériels et moraux des travailleurs, et qui n'a pas permis au mouvement syndical d'acquérir les facteurs de force nécessaires lui permettent de s'adapter avec succès aux changements économiques, sociaux, politique, nationaux, et internationaux.

L'évolution du syndicalisme dans le monde contemporains ne se prête guère à des générations tant les différences sont importantes, d'un pays à l'autre et surtout, selon les régimes et le degré de développement économique.

Par conséquent, cette étude portera sur le thème du syndicalisme en Algérie et surtout la question de l'exercice du droit syndical. Selon ce qui a été en haut comme clé de notre recherche doit être développé en suivant ce plan :

Le premier chapitre est consacré au problématique et cadre conceptuel et méthodologique qui contient : la problématique, cadre conceptuel, le cadre méthodologique, les objectifs et obstacles rencontrés sur le terrain.

Quant au deuxième chapitre, nous avons fait représentation l'évolution du syndicalisme dans le monde et en Algérie.

Par suite, le troisième chapitre contient la présentation de notre champ d'investigation.

On termine par le quatrième chapitre qui contient l'analyse et l'interprétation des données.

Finalement, on peut dire que ce modeste travail reste une étape importante dans la recherche scientifique qui concerne le phénomène du syndicalisme en Algérie surtout avec le changement qui touche la notion du travail et ses rapports. Cela ouvre les portes devant nous et tous les chercheurs pour réaliser des recherches profondes don le but de comprendre les changements sociaux dans le monde du travail.

## I) La Problématique :

Le mouvement ouvrier est un phénomène universel car il a une relation directe avec le travail et ces différentes formes hier et aujourd'hui. Il commence par des combats menés par des minorités d'ouvriers qualifiés pour former des syndicats et acquérir leur reconnaissance légale. Dans le cadre de la société libérale, il a eu comme acteurs essentiels des salariés hautement qualifiés. Donc on assiste à la formation de syndicats de métiers qui obtiennent une reconnaissance effective. Mais les ouvriers non qualifiés restent inorganisés et se heurtent non seulement à l'hostilité patronale, mais aussi à l'exclusivité des syndicats de métier. Cela a permis l'apparition de mouvements ouvriers de type communautaire ouverts aux non qualifiés.

Le syndicalisme qu'est l'organisation professionnelle des salariés qui s'est développé depuis la fin de 18<sup>ème</sup> siècle avec l'industrialisation et qui existe dans tous les pays industriels. Mais dans certains l'existence des syndicats est mise en cause, car elles défendent les privilèges de quelques uns ou freinent le progrès technique, la modernisation de l'économie ou assimilent la volonté politique.

En Algérie, on ne peut parler de mouvement syndical qu'à partir des années de la guerre de libération, l'UGTA, qui est le premier syndicat à avoir le jour dans le contexte politique. Son évolution était autonome jusqu'en 1963 où l'état a mis sa main sur le mouvement syndical, ensuite en 1976, elle se caractérise comme une organisation de masse attachée au FLN. Cela dure jusqu'aux événements de 1988 qui ont engendré l'ouverture démocratique induite par une nouvelle constitution de 23 février 1989<sup>1</sup>, elle a aboli le système du parti unique et ouvert la voie à la liberté d'association dans tous les domaines de la vie économique et sociale. L'article 39 garantit la liberté d'association et l'article 54 le droit de grève. C'est dans ce contexte qu'a été promulguée la loi 90-14 du 2 juin 1990<sup>2</sup>, instaurant pour la première fois, le pluralisme syndical. Cette loi remet en cause le monopole exercé par l'Union Générale des Travailleurs Algérienne (L'UGTA) depuis l'indépendance de l'Algérie.

Le syndicat, étant que groupement de personnes, ces organisations se présentent dans la plupart des secteurs ; économiques comme la C.A.P (Confédération Algérienne du patronat

---

<sup>1</sup>KETTAB SAHRA, **comité justice pour l'Algérie, les violations de libertés syndicales**, dossier N°8, mai, 2004, P, 4.

<sup>2</sup> Loi N°90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice de droit syndical, du 06 février 1990, P663.

privé), la C.G.O.E.A (Confédération générale des opérateurs économiques Algériens) et la C.N.P.A (Confédération nationale du patronat Algérien, et des secteurs sociales et culturelles comme l'UGTA (Union général des travailleurs Algériens), la fonction publique comme l'UGTA et autres syndicat dites autonomes comme la S.N.A.P.A.P (Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique), la C.N.E.S (le conseil national des enseignants de l'enseignement supérieur) et la U.N.E.P (Union nationale des entrepreneurs publics), etc.... Ces syndicats qui se veulent démocratique équitable et solidaire, et qui tentent de répondre, en Algérie et dans le reste du monde, aux besoins des salariés et des entreprises.

« En dehors des syndicats cités ci-dessus, le pluralisme syndical a engendré d'autres organisations syndicales autonomes des salariés reconnues légalement, mais qui n'ont pu s'imposer à l'échelle nationale pour des raisons que nous ignorons ou suite à des empêchements dus à des forces occultes adeptes de l'unicité syndicale »<sup>3</sup>

Le pluralisme syndical en Algérie est régit par des textes législatifs bien précis où ces organisations jouissent de plusieurs avantages mais sur le terrain on constate plusieurs difficultés de constitution ou de pratique de ces droit. Ces entraves empêchent les syndicats à être actifs et dynamiques dans le bon sens et laissent les conflits au travail les seules sources de régulation sociale dans le monde du travail.

C'est dans cette perspective, qu'on veut démontrer la réalité syndicale, et que sa présence au sein de milieu de travail, est vraiment utile, par son exercice, à partir des faites au niveau de l'entreprise ICOTAL de la wilaya de Bejaia, développant la question suivante :

**Est-ce que il existe le droit syndical au sein de l'entreprise ICOTAL ? Et comment il l'exerce ?**

## **II) Cadre conceptuel :**

### **1) Hypothèses :**

- Le syndicat au sein de l'ICOTAL à un rôle participatif et non un rôle revendicatif.

---

<sup>3</sup> AMOURA AMAR, **droit du travail et droit social guide pratique**, Edition ELMAARIFA, Alger, 2002, p188.

- L'exercice du droit syndical se tente à des obstacles et des limitations au sein de l'ICOTAL.

## **2) Discussion des hypothèses :**

### **A) La première hypothèse :**

A travers la première hypothèse nous voulons vérifier dans quelle mesure les syndicalistes ont compris leur droits et obligation au sein de l'entreprise ICOTAL, vérifier notamment s'ils ont tendance à s'intéresser aux aspects liés à la gestion, aux paramètres économique de l'entreprise. Le syndicat étant très ancien, il est possible qu'il reste attachée aux anciennes pratiques de la gestion socialiste des entreprises, au lieu d'être revendicatif et d'exercer le droit de grève conformément à la loi 90-14.

### **B) La deuxième hypothèse :**

A travers cette hypothèse nous cherchons à confirmer ou infirmer l'existence d'obstacles de difficultés qui freinent ou limitent les droits syndicaux, et quelle est leur importance.

## **3) Définition des concepts clés :**

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

### **Les concepts à définir sont :**

- a) L'exercice.
- b) Le droit.
- c) Le syndicat.
- d) Le droit syndical.
- e) Le mouvement ouvrier.

#### **a) L'exercice :**

«Fait de faire valoir soi-même un droit, de remplir une fonction, d'accomplir une mission.»<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> CORMU GERAR, **vocabulaire juridique**, 1ère édition, Paris, mars, 1987, P, 336.

## **b) Le droit:**

Ensemble des noms juridiques et réglementaires aux quelles doivent se conformer les acteurs et les ensembles sociaux, et qui sont produites par les instituts légitimées.

« Le droit représente une forme élaborée de la codification des comportements individuels, des positions et des échanges, des organisations et des institutions »<sup>5</sup>

## **c) Le syndicat :**

La notion de syndicat fait partie de notre vocabulaire quotidien, mais peu d'entre nous en connaissons l'origine, il vient de latin, qui l'avait lui-même emprunté au grec.

Dans le mot syndicat il ya l'élément grec syn qui est le préfixe qui évoque une idée d'union d'action, de pensée et de sentiment.

Sans oublier l'autre élément de la langue grec diké, qui signifie la justice, en latin, le mot syndikos désigne celui qui accompagne quelqu'un en justice.

« Voila pour les origines, il faudra attendre le 15ème siècle pour voir apparaitre le mot syndicat, dans la langue Française, il désigne l'homme qui défend les intérêts d'une communauté. »<sup>6</sup>

« Ce n'est qu'à la fin de 19ème siècle que le terme syndicat, sera pour la première fois utilisé pour désigner un groupement d'ouvrier »<sup>7</sup>.

Selon Trowe : « le syndicat est une organisation qui vise comme objectif la réalisation des intérêts des salariés, selon des moyens légaux et légitime.»

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

## **d) Le droit syndical :**

« Droit conférés par la constitution aux travailleurs pour la défense de leurs intérêts professionnels, leur protection devant leurs employeur, la compensation des risques sociaux et l'établissement d'une égalité sociale »<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> SEMIL ROBERT, *dictionnaire de sociologie*, -, P, 159.

<sup>6</sup>NORMAND PEPIN, *syndicats, syndiqué, syndicalistes, études sociales et syndicales*, édition la base, Paris, janvier, 2005, P, 31

<sup>7</sup>Ibid, P, 31

### **e) Le mouvement ouvrier :**

« Rassemble l'ensemble des acteurs sociaux (organisations politiques, syndicat, coopératives, journaux, individus) qui placent leurs espoirs de transformation sociale dans l'action collective des ouvriers, des travailleurs et des dominés.

Ce sont non seulement des ouvriers en action, mais ceux qui créent les conditions intellectuelles, culturelles, matérielles de l'action et de la structuration du mouvement »<sup>9</sup>.

## **III) Cadre méthodologique :**

### **1) La méthode et la technique utilisées :**

#### **a) La méthode :**

Pour qu'un chercheur puisse mener à bien son enquête et arrivera à des résultats les plus judicieuses, il doit penser aux moyens à utiliser à chacune des étapes, et ce sera sa méthodologie qu'est défini par Maurice Angers comme : « ensemble des méthodes et des techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guident la démarche scientifique »<sup>10</sup> .

Donc « la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif »<sup>11</sup>

Vue la nouveauté de notre sujet en Algérie nous avons essayé de décrire l'exercice du droit syndicale au sein de l'entreprise ICOTAL, et dont le but de comprendre le fonctionnement de ce phénomène on a utilisé la méthode qualitative, bien que cette méthodes ne nous empêche pas à soutenir notre recherche par quelques données quantitatives recueillies par un questionnaire.

Ces méthodes qualitative et quantitative ont plus efficace, elle relève du prorogatives de la méthodologie. En effet il fout mieux s'adresser aux salaries que nous avons distribué des

---

<sup>8</sup> CORMU GERAR, **vocabulaire juridique**, 1ère édition, Paris, mars, 1987, P, 292.

<sup>9</sup> [Http: www.la-revenche-des-ses.fr/dossier\\_docs\\_10.doc](http://www.la-revenche-des-ses.fr/dossier_docs_10.doc) (consulter le 28-01-2013)

<sup>10</sup> ANGERS MAURIS, **initiation pratique à la méthodologie de science humaine**, Casbah, Alger, P, 58.

<sup>11</sup> *Ibid*, P, 58.

questionnaires sous effets réel sur le sujet. C'est ainsi que nous avons interrogé les délégués syndicales directement impliqués par le sujet.

## **b) La technique utilisée :**

« La technique de recherche est un ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement »<sup>12</sup>

On peut opter pour telle technique de recherche plutôt que pour telle autre en fonction des possibilités et des limites qu'elle présente et en connaissant ses caractéristiques, les avantages et les inconvénients de chaque technique.

La spécificité du sujet nous a menés à utiliser une méthodologie mixte, entretien et questionnaire pour cerner le présent sujet et de vérifier les hypothèses émises au départ.

### **b-1) L'entretien :**

Nous avons préféré l'usage de la technique d'entretien semi-directif, celle qui nous permette en contact direct avec les syndiqués cibles pour recueillir des informations, en mentionnant par écrit, celles jugées importantes à la vérification des hypothèses.

A cet effet, nous avons dressé un guide d'entretien composé d'un ensemble de questions qui nous ont servi comme un moyen de meilleure organisation dans le recueillement des informations auprès des syndiqués.

Notre guide d'entretien se compose de 19 questions qu'on a posées d'une façon semi-directive sur 10 syndiqués de la section syndicale de l'entreprise ICOTAL.

Notre série de questions est répartie comme suit:

- Les caractéristiques d'identification personnelles, à savoir l'âge, la situation matrimoniale...
- Le deuxième axe concerne la représentation du principe de l'exercice du droit syndical.

---

<sup>12</sup> ANGERS MAURIS ; op.cit, P, 58.

- Le troisième axe concerne la réalité du mouvement syndical en Algérie.

Cette étude a ciblé comme population les syndiqués de la section syndicale de l'entreprise ICOTAL.

## **b-2) Le questionnaire :**

La technique de questionnaire est considérée comme une technique secondaire qui est définie comme une « technique directe pour la collecte des informations et de constituer des relations méthodiques et fait des comparaisons numériques ».

Le questionnaire traduit l'objectif de la recherche en question présentée selon une logique qui sera analysée et interprétée.

Le questionnaire est souvent utilisé lorsque le volume d'échantillon est important, cela justifie notre technique. Il a permis une interprétation statistique des données d'une part et la vérification des hypothèses d'autre part.

Le choix du questionnaire est dû à la nature du système de travail appliqué par l'entreprise ICOTAL, ce choix du questionnaire est dicté aussi par notre souci de donner aux travailleurs la possibilité de répondre en liberté et anonymement aux questions posées.

## **Présentation du questionnaire :**

Notre questionnaire est composé de trois axes :

- Il concerne les données personnelles telles que le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et la catégorie professionnelle.
- La satisfaction et les effets de syndicat.
- La stabilité et la performance de l'entreprise.

## **Le choix de l'échantillon :**

C'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers.

Afin d'avoir accès à notre population d'étude, il a été nécessaire de faire recours à la méthode d'échantillonnage aléatoire simple qui se définit comme « Prélèvement d'un échantillon par un tirage au hasard parmi les éléments de la population de recherche », dont la procédure du choix des éléments est aléatoire simple.

Celle-ci est un prélèvement au hasard parmi les éléments de la recherche, afin de donner à chaque individu la chance d'être sélectionné. Cela est justifié par la difficulté de connaître les catégories socioprofessionnelles que contient l'organisme d'accueil surtout au niveau des différents départements et services de l'entreprise ICOTAL.

Notre échantillon est composé de 10 personnes qui composent les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise. Ça ce qui concerne l'application du guide d'entretien.

Pour le questionnaire, on a pris un échantillon de 40 personnes dont la totalité de l'effectif de l'entreprise est de 338 du personnel permanent.

## **2) Le champ d'investigation :**

L'entreprise ICOTAL SPA est née d'une session de l'EPE ECOTEX SPA, cette dernière était issue de la restructuration de l'ex société mère SONETEX.

Elle à été élevée en 1959 dans le cadre du plan de Constantine sous la raison social : industrie cotonnière Algérienne par abréviation ICOTAL, puis nationalisé en novembre 1974 et intégré dans le patrimoine de SONETEX suivant l'ordonnance N° 74-104 de 15 novembre 1974.

L'effectif total des employés au sein de cette entreprise est de 338, dont la majorité est du sexe féminin.

## **3) Déroulement de l'enquête :**

Notre enquête s'est déroulée du 01 février au 31 mars 2013, durant cette période nous avons effectué des discussions avec les syndiqué afin d'obtenir des réponses aux questions formulées dans le guide d'entretien.

Il faut mentionner que le déroulement des entretiens nous a pris du temps car on a voulu bien assurer la compréhension des questions.

Pour le questionnaire qui est parmi les techniques les plus efficaces pour la collecte le maximum d'information, auprès d'un nombre important d'enquêtés.

Il consiste de se mettre les enquêtés à des questions standardisées, pour les quelles les réponses sont divergentes.

Pour ce qui est de l'intervalle de temps, dans le quel se déroulée la collecte des données, on précise que le questionnaire est distribué pour une période de 10 jours, de 18 février jusqu'aux 28 février 2013.

Pour ce qui concerne l'espace géographique, on souligne, que le questionnaire et l'entretien est distribué et interviewé dans le milieu de travail, dans le service de chaque employé.

Pour la langue utilisée est le français, certes pour quelque élément, je suis obligé de retraduire certaines questions à la langue arabe et kabyle.

#### **IV) Les objectifs du choix du thème :**

Il existe peu d'études sociologiques qui traitent le phénomène syndical, ainsi, les relations sociales en entreprise sont loin d'être appréhendés sous l'angle de la psychologie du travail seulement. Car elles se caractérisent par une grande complexité. Et aussi par :

- L'importance du sujet (l'exercice du droit syndicale au sein de l'entreprise Algérienne).
- Le manque d'études au sein de notre université sur le thème.

#### **V) Les Obstacles rencontrés :**

D'abord ; nous somme des étudiantes, débutants qui ont fait vue petite recherche sur l'exercice du droit syndicale au sein de l'entreprise Algérienne.

A l'élaboration de ce modeste travaille, nous avons rencontrés quelques difficultés à savoir :

- ❖ La difficulté de trouver un encadreur au début.
- ❖ Le manque d'ouvrage concernant le thème de notre recherche.

- ❖ La nature et la complexité de thème, qui est un thème nouveau et jamais traité au sein de notre université.
- ❖ La difficulté d'accès aux entreprises afin de réaliser notre enquête sur le thème et revient à la polysémie de concept syndicat, car qui dit syndicat dit problème.

# *CHAPITRE 1*

## **Introduction :**

Le syndicalisme est un phénomène universel car il a une relation directe avec le monde du travail, dans ce chapitre on essaye de donner un aperçu sociohistorique sur l'évolution du syndicalisme et son contexte sociopolitique surtout en Algérie.

### **I) L'évolution du syndicalisme dans le monde :**

L'évolution du syndicalisme se confond avec les mouvements issus du monde ouvrier, qui ont tenté de constituer une réponse organisée à l'apparition des nouveaux modes d'organisation du travail, qui était une conséquence de la révolution industrielle. Arrivant à l'apparition de système de corporation établi sur une base professionnelle qui détient avec l'accord du pouvoir public, le monopole de l'embauche, l'agrément et la formation. En assiste à l'abolition des corporations en 1871, mais il faut attendre la fin de ce siècle pour que les syndicats soient reconnus (1875 la Grande Bretagne, 1884 la France) et l'initiative d'ouvriers qualifiés, au-delà de travail, l'activité et les traditions professionnelle en effet, constitue la base d'un regroupement particulièrement développé dans les industries de textiles.

Ainsi, « en Angleterre la défense de l'autonomie est à l'origine de la réalité dirigée contre les machines, des 1780, les fleurs de coton de Lancashire, après revendiqué la suppression des nouvelles machines, se mirent à démolir certains d'entre elles »<sup>13</sup>

En 1816, on n'assiste pas seulement contre le machinisme mais aussi au mouvement de travail des femmes.

« En France, le premier mouvement ouvrier est celui de CANUTS de Lyon, en 1831, ces milliers tisserands exploités par des manufacturiers forme une association d'entraide. Elle reste une démonstration d'une organisation exemplaire, d'une tentative de négociation et d'une action collective ou la violence était de cote de pouvoir »<sup>14</sup>. En France, ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale que la grève devient officiellement licite. Dans certains pays, telle que la Belgique, la grève n'est pas un droit reconnu.

---

<sup>13</sup>STROOBENTS MARCELLE, **sociologie du travail**, édition Nathan, Paris, 1993, P, 94.

<sup>14</sup>STROOBENTS MARCELLE. Op.cit. P, 94

Des 19<sup>ème</sup> siècle, les syndicats Anglais ont commencé à contrôler l'apprentissage et défendent l'accès à la profession en boycottant les entreprises qui ne respectent pas les tarifs de l'embouche. Tous ses changements sont à l'origine de la notion de négociations collectives.

La négociation collective est une pièce maitresse des relations industrielles de l'après guerre jusqu'au première choc pétrolier de 1973 cet instrument (négociation collective) à été un des leviers de développement économique.

Tout ce mouvement dans le monde du travail à donné naissance à des conceptions théoriques à la lumière des théories contemporaine de l'action collective telle que celle de **J. Dunlop** et **A. Touraine**.

**J. Dunlop** à propose un cadre générale pour analysé le « système des relations industrielles » (équivalent de relation professionnelle en France).

Le travail industriel est régi par un ensemble de règles issues de l'interaction entre les employeurs, les salaries et le gouvernement. « Les relations industrielles dépendent également des contraintes techniques, sociales et juridiques. Ce code générale à inspiré l'école nord Américain des relations industrielles jusqu'à nos jours »<sup>15</sup>.

Selon **A. Touraine** « Tout mouvement collectif de contestation de l'ordre établi n'est pas un mouvement social, car celui-ci dépasse la simple revendication pour mettre en cause la domination établie et prendre le contrôle et le développement sociale »<sup>16</sup>.

Dans les sociétés industrielles, le conflit économique et au cœur de l'affrontement social et du mouvement ouvrier. Le principe acteur historique face à la classe dominante. En revanche, dans les sociétés post industrielles, le mouvement ouvrier et les syndicats sont en déclin. La lutte sociale se déplace vers les enjeux régionalistes, écologiques et culturels.

---

<sup>15</sup>ANDOLFATTO DOMINIQUE, **sociologie des syndicats**, édition la découverte, Paris, 2000, P, 19.

<sup>16</sup>Ibidem. P, 19

## **II) Histoire et évolution du syndicalisme en Algérie :**

### **1. Le syndicalisme pendant la guerre de libération national :**

L'union général des travailleurs Algériens(UGTA), crée le 24.02.1956 par Aissat Idir et autres, est le premier syndicat en Algérie avoir le jour, il est un prolongement de mouvement de libération national, « il est surtout un outil politique de sensibilisation des travailleurs. Les membres fondateurs sont essentiellement des syndicalistes Algériens de la confédération générale du travail (CGT) et de la confédération Française des travailleurs »<sup>17</sup>.

Il est vrai que beaucoup de problème sont pris en charge, mais « le syndicalisme à aussi joué un rôle de sensibilisation, à l'instar des autres organisations comme l'équipe national du FLN et l'organisation des étudiants »<sup>18</sup>.

### **2. Le syndicalisme entre 1963 jusqu'à 1988 :**

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

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

### **3. Le syndicalisme de 1988 à nos jours :**

« Les luttes du mouvement syndical étudiant vont être l'élément fondateur du syndicalisme autonome Algérien qui émergera après la promulgation de la constitution de 1989 et des lois sociales 90-14 et 90-02. Car les cadres syndicaux des syndicats autonomes représentatifs étaient militants ou dirigeant dans le mouvement syndicale étudiants des années 1970 et 1980. Il faut rappeler pour la mémoire historique que c'est le sacrifice des jeunes en

---

<sup>17</sup>BOUROUIBA BOUALEM, **Le syndicalisme en Algérie, constat et perspective**, Alger, 29, Avril, 2002, P, 1.

<sup>18</sup>Ibidem. P, 1.

octobre 1988 qui va émettre la formation des syndicats autonomes à partir de 1989 grâce à la constitution de 1989 qui consacre le pluralisme syndicale et aux loi sociale 90-14 et 90-02 »<sup>19</sup>.

La promulgation de la loi 90-14 du 02 juin 1990, arrive un peut afin de régler la vie syndicale des travailleurs Algériens, profitant de l'ouverture démocratique dans le but de constituer des organisations syndicales autonomes par apport au pouvoir et par rapport à L'UGTA.

En effet, cinquante trois syndicats autonomes activent aujourd'hui dans le secteur de fonction publique et le secteur économique public, dans le cadre des lois 90-14 et 90-02 issues de la constitution.

« Ce sont en majorité des syndicats de corporation : fonctionnaires de l'administration, enseignants, médecins, pilotes, officiers de la marine marchandes, techniciens de maintenance aérienne, comptable, inspecteurs de travail et inspecteurs des impôts »<sup>20</sup>.

### **III) Le statu juridique :**

#### **1. La définition juridique du syndicat :**

Le syndicat est un « groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires au des professions connexes, en vue de la défense de leurs intérêt professionnels »<sup>21</sup>

#### **2. Le rôle des syndicats :**

« Le syndicat est appelé à jouer un double rôle : celui d'organe de représentation de la profession et celui d'animateur de la contestation pour faire aboutir les revendications des travailleurs, comme il peut être une source de propositions »<sup>22</sup>

C'est ainsi que les syndicats de salariés s'attachent à garantir les droits des salariés, en terme de salaries, de statuts, de progression de carrière au de condition de vie, dont ce rôle de représentation est reconnu par l'état, de la sort, les syndicats jouent un rôle de régularisation

---

<sup>19</sup>CHERBAL F, Journal Elwatan : contribution à l'analyse du mouvement syndical autonome, (page consulter le 15-01-2013)

<sup>20</sup>Ibidem. (Consulter le 15-01-2013).

<sup>21</sup>CORMU GERAR, **op.cit**, P, 798.

<sup>22</sup>AMOURA AMAR, **op.cit**, P, 186.

sociale importante, en permettent l'expression des conflits et des oppositions sans que cela n'engendre de crise sociale grave.

A fin d'obtenir satisfaction, les syndicats disposant moyens, qu'ils s'agissent de la négociation informelle ou programmée, de grève ou des manifestations publiques. ces derniers procédures, médiatiques, sont l'occasion d'affirmer sa force, et son identité dans le cadre d'un conflit du travail, les revendications collectives qui s'y expriment contribuent aussi à souder le groupe et à faire prendre conscience de la proximité des situations de travail, dont on peut noter le rôle sociologique important des syndicats, il fonctionnent à la manière.

## **2.1. Le rôle social des syndicats :**

Les syndicats dans leurs luttes pour améliorer la condition des salariés, « les syndicats contemporaine son donc conduit à jouer un rôle important dans les relations professionnelles sur les lieux de travail mais aussi, plus largement, au niveau de la société globale »<sup>23</sup>

### **A) L'intervention syndicale sur les lieux de travail :**

Pendant long temps, la principale activité des responsables des syndicaux d'entreprise à été de fournir à leur adhérents une aide individuelle contre les sanctions, les multiples incidents de la vie quotidienne au travail, comme les machines dangereuses, les mauvaises conditions de travail, heurs supplémentaires non payé etc...., dont cette fonction « la défense et les recours » consistant à résoudre les problèmes individuelles, dans une coopération conflictuelle avec la hiérarchie, à engendré une sort de droit coutumier régissant la vie quotidienne au travail.

Face à ça les employeurs, au les responsables des entreprises étaient totalement contre l'émergence de syndicat, dont les entreprises se servaient de l'homme, des femmes, et les enfants pour les exploités pour faire des profites puis se débarrasser d'eux, dont plusieurs personnes ont été tuées, on ils ont subi des blessures permanent pendant le travail, et plusieurs d'entre eux sont exposés à des conditions de travail inhumains, et les femmes ne recevaient en général moins du tiers du salaire moyen d'un homme, et pour cela les syndicats s'intervienne dans contexte social, pour faire face à ces problèmes sociaux malgré que même aujourd'hui, beaucoup d'employeurs continuent à s'opposer aux syndicats par ce que ils savent que le syndicat luttèrent pour le bon des ouvriers, et pour de bon avantage sociale.

---

<sup>23</sup>ANDOLFATO DOMINIQUE et autres, **sociologie des syndicats**, édition la découverte, Paris, 2000, P, 11.

Dans les entreprises, les syndicats remplissent beaucoup d'autres fonctions reconnues, ils gèrent les œuvres sociales au travers des comités d'entreprise, les bibliothèques, et autre activité, les aides sociale divers ont souvent été des acquis des syndicats sur le plan sociale, notamment l'instauration de la sécurité sociale, et aussi des lois et des avantages sont attribués aux syndicats pour faire face aux problèmes sociaux, économique, qui frein l'amélioration de la vie social, et ses lois sont conforme à la stabilité sociale comme la loi sur la santé et la sécurité, la réduction de la journée de travail et aussi respecté les normes d'emplois.

### **B) L'intervention sociale en d'hors de l'entreprise :**

En dehors de l'entreprise, les syndicats remplissent beaucoup plus d'autres fonctions, particulièrement avec les organisations d'employeurs, et ils gèrent des organisations sociales de déférente nature, comme, caisse d'assurance maladie, caisse d'allocations familiales, caisse retraite complémentaire, assurance chômage, et aussi ils conseillent l'administration pour tous les problèmes économiques et sociaux.

A ce titre ils siègent dans les conseils économiques, au niveau national et régional, dont toutes ses fonctions sont généralement assurées par les syndicats.

### **2.2. Le rôle économique des syndicats :**

Les syndicats luttent pour de meilleures rémunérations, cette fonction est au cœur de leur activité, elle les à conduits à intervenir sur bien d'autres question, notamment sur l'embauche, la qualification, en généralement, tout ce que qui concerne les conditions des ouvriers, de cette sort que les organisations syndicales ont un grand nombre d'activité relie à l'économie dont cette dernière est très attachés à la vie quotidienne de salarie, en effets on peut distinguer deux rôle majeur qui sont<sup>24</sup> :

#### **A) La question salariale :**

Les salariés, pour négocier leurs salaires doivent faire appelle aux syndicats, telle est aussi la raison pour la quelle la plus part des patrons et entrepreneurs ont cherché à empêcher l'implantation et même l'apparition d'un syndicat au sein de leurs entreprises, et réfutent la négociation avec eux, c'est pour ce la les syndicats ont eu recours à l'action politique à fin

---

<sup>24</sup>LAROCHE PATRICE, **les relations sociales en entreprise**, édition Dunod, Paris, 2009, P, 107.

d'obtenir par la ou par la pression de l'administration pour arraché les droit des salaires, ce que ne parvienne pas à imposer directement.

Cette défense des salaires confère aux syndicats un rôle dans la régulation du marché de travail, sur ce marché, l'équilibre se réalise difficilement, en période de croissance, les hausses de salaires peuvent être rapide mais inégalement repartis suivant les secteurs et les qualifications, dans les autres phases économique, les salaires sont en concurrence avec les employeurs, ces dernier cherchent à réduire les couts en baissant les salaires, de leurs coté les salaires pour maintenir leurs pouvoir d'achats, ont tendances à offrir plus de travail(heurs supplémentaires, double emplois) ce qui donne la pression à la baisse des salaires, aussi, l'un des premiers objectif de syndicalisme est d'empêché la baisse des salaires réels et de limiter les horaires de travail, cette attitude avait un effet stabilisateur et anti déflationniste.

En effet, le fonctionnement spontané du marché du travail ne produit pas toutes les informations nécessaires concernant les salaires, les qualifications ou les quantités recherchées et offertes, alors des syndicats de salaires fournissent certaine de ses information, ce qui réduit les incertitudes pour les acteurs et facilite leurs transactions et cette forme de régulation prend normalement la forme de négociation collective dans l'entreprise, dont on peut distinguer que cette forme de régularisation s'applique aussi au marché intérieur que forme chaque firme à partir du moment ou elle atteint une certaine taille, les définitions des postes de travail, les règles de la mutation, de promotion, de formation, le temps de travail et son aménagement sont formalisées, ce que réduit l'incertitudes pesant sur les salaires, toute on fournissant à l'organisme ou l'entreprise, la main-d'œuvre et les qualifications dont elle à besoin.

## **B) La reconnaissance des qualifications :**

La question salariale comprend de multiples ramifications celle de qualification est la plus évidente, elle à d'ailleurs long temps opposé les salaires entre eux.

Les manœuvres et les ouvriers sans véritable qualification étaient surtout intéressés par la fixation de minima salariaux applicables au plus grand nombre possible d'entreprise à fin d'éviter de se faire concurrence entre eux, donc le syndicalisme d'industrie privilège le contrat collectif au niveau de la branche.

La reconnaissance des qualifications et la confection de grilles salariales sont une revendication majeure de ce nouveau syndicalisme industriel dont les syndicats interviennent à chaque fois pour résoudre et régulariser le déséquilibre.

### **3. Les conditions de la constitution :**

Plusieurs conditions sont exigées pour la constitution d'une organisation syndicale.

Tout d'abord, la loi **90-14 du 02 juin 1990**<sup>25</sup> stipule ce qui suit :

L'article 6 : Les personnes visées à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus peuvent fonder une organisation syndicale, si elles :

- Sont de nationalité Algérienne d'origine ou acquise depuis dix ans au moins.
- Jouissent de leurs droits civils et civiques.
- N'ont pas eu un comportement contraire à la guerre de libération.
- Exercent une activité en relation avec l'objet de l'organisation syndicale.

L'article 7 : L'organisation syndicale se constitue à l'issue d'une assemblée constitutive regroupant ses membres fondateurs.

L'article 8 : L'organisation syndicale est déclarée constituée :

- Après dépôt d'une déclaration de constitution auprès de l'autorité publique concernée, visée à l'article 10 ci-dessous.
- Après délivrance d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution délivré par l'autorité publique concernée au plus tard trente(30) jours après le dépôt du dossier.
- Après accomplissement, aux frais de l'organisation syndicale, des formalités de publicité dans, au moins, un quotidien national d'information.

L'article 9 : La déclaration de constitution visée à l'article 8 ci-dessus est accompagnée d'un dossier comprenant :

- La liste nominative, la signature, l'état civil, la profession, le domicile des membres fondateurs et des organes de direction et d'administration.
- Deux(2) exemplaires certifiés conformes des statuts.
- Le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive.

L'article 10 : La déclaration de constitution d'une organisation syndicale est déposée, à la diligence de ses membres fondateurs, auprès :

- Du wali de la wilaya du siège, pour les organisations syndicales à vocation communale, intercommunale ou wilayale.

---

<sup>25</sup>MOULOUD DIDANE, **code du travail**, Edition Belkeises, Alger, 2007, P, 181.

-Du ministre chargé du travail, pour les organisations syndicales à vocation interwilayale ou nationale.

L'article 11 : Les organisations syndicales, légalement constituées à la date de promulgation de la présente loi, sont dispensées de la déclaration de constitution de l'organisation syndicale prévue à l'article 8.

Dans le second **la convention n°87**<sup>26</sup> de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par l'Algérie dès 1962 et relative aux libertés syndicales et à la protection du droit syndical, n'exige qu'une simple déclaration de constitution déposée auprès de l'autorité nationale compétente, comme le stipulent les articles 2 et 3:

L'article 2 : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

L'article 3 Alinéa 2 : Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Or, la législation algérienne est conçue dans son ensemble de façon à restreindre les possibilités de création de fédérations ou de confédérations syndicales. La constitution de celles-ci est en effet tributaire de la délivrance d'un récépissé d'enregistrement auprès des autorités administratives.

Et aussi dans son article 8, Alinéas 1 et 2, la **loi n° 91. 30**<sup>27</sup> du 21 décembre 1991 stipule ce qui suit :

L'organisation syndicale est déclarée constituée:

- Après dépôt d'une déclaration de constitution auprès de l'autorité publique concernée, visée à l'article 10 ci-dessous.
- Après délivrance d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration constitution délivré par l'autorité publique concernée au plus tard trente(30) jours après le dépôt du dossier.
- Après accomplissement, aux frais de l'organisation syndicale, des formalités de publicité dans, au moins, un quotidien national d'information.

« Lorsque le syndicat est agréé, le salarié qui désire adhérer doit verser une cotisation, en contre partie de quoi il lui est remis une carte d'adhérent.

Les membres fondateurs doivent rédiger les statuts qui vont constituer la loi de l'organisation. Les statuts doivent préciser l'objet du syndicat, sa durée, ses règles de

---

<sup>26</sup>[http://www.africaefuture.org/\(page](http://www.africaefuture.org/(page) consulté le 08/01/2013)

<sup>27</sup>ABDERRAHMANE YAHAOUI, **législation et réglementation du travail**, Edition Palais du livre, Alger, 1997, P, 191.

fonctionnement, la profession de ses membres, l'adresse du siège social et les noms des responsables, puis les soumettre au vote de l'assemblée générale. Les statuts et le P.V. de A.G. doivent être déposés auprès du wali de la wilaya siège pour les organisations syndicales à vocation communale, intercommunale ou wilayale, du ministre chargé du travail pour les organisations à vocation interwilayale ou nationale. En outre, sont aussi indiqués lors du dépôt les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés soit de l'administration, soit de la direction du syndicat. Le dépôt est la seule formalité de constitution imposée par la loi »<sup>28</sup>.

#### **4. Les conditions d'exercice :**

Tous les syndicats rencontrés, à l'exception de l'UGTA, se plaignent du manque de moyens matériels et financiers à leur disposition. Dans un pays où l'essentiel du patrimoine immobilier et des moyens financiers sont détenus par l'Etat, ils voient dans ce manque de moyens une véritable politique des autorités pour les empêcher de mener normalement leurs activités syndicales. Pour ce faire, les autorités disposent de tout un arsenal doctrinal et pratique, dont la notion de représentativité explicitée ci-dessus. Celle-ci est laissée à l'appréciation de l'employeur ou de l'autorité administrative qui dans la plupart des cas est défavorable aux syndicats autonomes.

La loi **90-14 du 02 juin 1990**<sup>29</sup> stipule ce qui suit :

L'article 46 : Les délégués syndicaux ont le droit de disposer, mensuellement, d'un crédit de dix (10) heures payée comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.

Les délégués syndicaux peuvent cumuler et répartir entre eux les crédits horaires mensuels qui leur sont accordés, après accord de l'employeur.

L'article 47 : Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur ou acceptées par celui-ci à leur demande, n'est pas pris en compte pour le calcul du crédit horaire mensuel alloué au titre de l'article 46 ci-dessus.

Ne sont pas également prises en compte les absences autorisées par l'employeur, pour permettre aux délégués syndicaux de participer aux conférences et congrès des organisations syndicales et aux séminaires de formation syndicale.

---

<sup>28</sup> AMOURA AMAR, **droit du travail et droit social guide pratique**, Edition ELMARIFA, Alger, 2002, P, 182.

<sup>29</sup> MOULOUD DIDANE, **code du travail**, Edition Belkeises, Alger, 2007, P, 190.

L'article 47 bis : L'employeur doit engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'organisme employeur des négociations concernant :

-Les conditions dans lesquelles leurs membres peuvent obtenir dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'organisme employeur un détachement en vue, d'exercice, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent avec garantie de réintégration à leur poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente, à l'expiration de cette période.

-Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des structures syndicales représentatives dans l'organisme employeur qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs structures syndicales précitées peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités.

-Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des structures syndicales visées à l'article 40 ci-dessus, qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour une participation justifiée à des réunions syndicales tenues en dehors de l'organisme employeur.

L'article 48 : L'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives visées à l'article 40 ci-dessus les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d'affichage situé en des lieux appropriés.

Lorsque l'organisation syndicale représentative dispose de plus de cent cinquante (150) membres, un local approprié doit être mis à sa disposition par l'employeur.

-L'article 49 : Les organisations syndicales de travailleurs salariés les plus représentatives au niveau national, peuvent bénéficier des subventions de l'Etat, dans le cadre de la législation en vigueur et selon des normes et modalités déterminées par la voie réglementaire.

Cette étude se déroule dans une entreprise économique algérienne affiliée à l'UGTA, dans ce chapitre on va donner présenter notre entreprise d'accueilles d'une manière générale.

## **D) La présentation de l'organisme d'accueil :**

### **1. Historique de l'entreprise ICOTAL:**

L'entreprise ICOTAL a été créée en 1959 dans le cadre du plan de Constantine, intégrée dans le patrimoine de SONITEX en 1974 et constituée en entreprise publique économique (EPE) dans le cadre du processus de filialisation régie par le statut de société par action (SPA) le 20 décembre 1997 par l'AGEX de l'entreprise publique économique ECOTEX dans sa résolution N°02. Elle est actuellement filiale du groupe industriel C&H sous l'appellation d'origine ICOTAL.

L'entreprise ICOTAL-SPA est située dans la zone industrielle arrière port, BP110 Bejaia, d'une superficie total de 06 hectares, 78 ares et 69 centiares repartis comme suit :

- Terrain d'assiette de l'entreprise : 04 hectares et 85 ares.
- Terrain nu de l'entreprise : 01hectares, 50ares et 60 centiares.
- Servitudes de l'entreprise : 43 ares et 09 centiares.

L'entreprise ICOTAL bénéficie par sa situation géographique d'excellentes voies de communication et accès, comme la route nationale à 100m environ, le port à 400m environ, la gare ferroviaire à 1500m environ et enfin l'aéroport à 500m environ.

#### **- Ses missions :**

L'entreprise ICOTAL a pour mission :

Le contrôle rigoureux de qualité, la préparation de la matière, la découpe suivant le model jusqu'à la confection du vêtement fini.

#### **- Ses activités :**

Les activités de l'ICOTAL SPA sont :

- Le tricotage: pour la fabrication d'étoffes de bonneteries.
- Le finissage : pour la teinture et le blanchissement des étoffes produits par le tricotage.

## **2. Présentation de l'organigramme général de l'ICOTAL :**

### **2.1. la direction générale :**

La direction générale est composée du PDG au tant que premier responsable de l'entreprise, qui est responsable de toutes les actions et décisions, cette direction contient également un secrétariat et un département.

#### **a- Secrétariat :**

Elle sert à rédiger les rapports qui sont transmis par les différentes directions et département qui sont lié à la direction générale.

#### **b- département informatique :**

Il est lié directement à la direction générale, il a pour mission la maintenance et la gestion des anciennes applications qui existe au sein de l'entreprise.

L'informatisation de toute l'entreprise par la mise en place de nouveaux logiciels de gestion et d'autres logicielles.

### **2.2. la direction administration et finance :**

Cette direction est composée de deux départements : département des ressources humaines, département de la finance comptabilité.

#### **a- Département des ressources humaines :**

Son rôle est la gestion du personnel et des ressources humaines. Il est composé de quatre services :

- Service personnel.
- Service paie.
- Service hygiène et sécurité.

#### **b- Département finance et comptabilité :**

Il s'occupe de toutes les opérations financières et comptables de l'entreprise, et de tout ce qui est en relation avec trésorerie de l'entreprise .il est divisé en deux services :

- Service comptabilité générale.
- Service comptabilité analytique.

### **2.3. la direction commerciale :**

Cette direction est partagée en deux départements.

#### **a- Département de vente :**

Il est chargé de remplir les tâches concernant les opérations de vente et du marketing .il est divisé en deux services fondamentaux qui sont :

- Le service commercial.
- Service recouvrement.

#### **b- Département approvisionnement :**

Il est chargé de l'action où d'approvisionnement et stockage de toute la matière première d'ont l'entreprise a besoin (pièces de rechange pour la production...etc.) il est divisé en deux services :

- Service achat.
- Service gestion des stocks.

### **2.4. la direction technique :**

Cette direction est composée de trois départements.

#### **a- Départements textile :**

C'est un nouveau qui est apparu en 2008, il est composé de deux services :

- Service tricotage ;
- Service finissage.

#### **b- Départements production :**

Il est considéré comme l'organe moteur de l'entreprise, il consiste à produire et à confectionner sur commandes des tenues militaires, vêtements.il est divisé en trois service :

- Service piquage vêtement de sports ;
- Service bonneterie ;
- Service coupe.

#### **c- Département technique :**

Il a pour mission de veiller à la définition des procédés de fabrication, de prendre toutes les dispositions nécessaires à la concrétisation des objectifs assignés par l'entreprise.

Il dépend directement de la direction générale et composé de quatre sections :

- section de qualité ;
- section temps et méthodes ;
- section création ;
- section programmation.

### **3. Présentation de la direction des ressources humaines de l'ICOTAL :**

Selon le schéma fourni par l'entreprise ICOTAL de Bejaia dispose d'une direction en ressource humaine, dans celui-ci il y a une secrétaire et un centre d'archive, dans chaque département il y a des

#### **3.1. La direction des ressources humaines :**

Il est considéré comme le premier responsable de département, il est nommé par le P.D.G en personne.

Son rôle est de surveiller le département, contrôler ses services, coordonner entre les différents départements ainsi que le règlement de tout les affaires et les actions qui touchent au personnel de l'entreprise.

##### **a- La secrétaire :**

Elle est chargée de fournir les dossiers nécessaires au directeur des ressources humaines, ainsi de programmer ses rendez-vous et ses réunions.

##### **b- Centre d'archive :**

Ce centre a pour objet de conserver tout les dossiers de l'entreprise.

#### **3.2. les départements :**

S'occupent de gérer et de développer les ressources humaines de l'entreprise.

##### **a) Département affaires généraux :**

Ce département dispose d'un seul service

###### **➤ Service des moyens généraux :**

Ce service s'occupe des achats de l'entreprise, comme les produits d'entretien, matériel de couture ...etc.

## **b) Département qualité de vie :**

Ce compose de deux services.

### ➤ **Service prestation :**

S'occupe de la sécurité des employés en leur fournissant une sécurité sociale a la CNAS.

### ➤ **Centre médicale de travail :**

Il est au centre de l'entreprise, charge de fournir une aide médicale aux employés sans que ceux-ci ne soient obliger d'aller vers un médecin extérieur a l'entreprise.

## **c) Département ressources humaines :**

Celui-là se compose de trois services qui sont

### ➤ **service formation :**

Consiste en la remise à niveau des employés et de leur formation.

### ➤ **Service paie :**

Se charge de la rémunération des employés.

### ➤ **Service personnel :**

Se charge de la gestion du personnel.

## **II) Présentation de la section syndicale (UGTA) :**

Entre 1962 et 1963, la section syndicale (UGTA) à avoir le jour au sein de l'entreprise ICOTAL de Bejaia après trois ans d'existence de cette dernière.

Pour cela, la section syndicale est venue pour défendre les intérêts moraux et matériels des travailleurs et la participation effective à l'édification économique et sociale, tel que déclarer par sa tutelle qui est la première base syndicale crée en Algérie (1956).

Aujourd'hui, la section syndicale essaye de garder les mêmes principes qui ont été instauré par les précurseurs de l'ICOTAL, et même donner un exemple de combat pour la cause juste des travailleurs en Algérie.

D'ailleurs, au mur de leur bureau on trouve un immense slogan qui exprime la volonté et le courage de mener leurs combats « *le courage et la patience forgent l'homme* ».

Enfin, on trouve que cette section active dans un cadre juridique bien structuré et même bien organiser, car chaque trois ans une assemblée générale aura lieu afin de désigner les

dix élus de la section, à leur tour les dix élus désignent les cinq membres de bureau comme suite :

- Un secrétaire générale.
- deux chargés des conflits.
- deux chargés de sociale.

### **1. Mission et objectifs de la section syndicale :**

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

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

Aujourd'hui, l'objectif principal de la section syndicale c'est de trouver un issues pour les divers problèmes que l'entreprise et les travailleurs subissent.

## **Introduction :**

Dans ce chapitre on essaye d'analyser et interpréter les données recueillies à partir du terrain. Notre traitement des données est divisé en deux parties. La première tourne au tour des réponses établies par les travailleurs pour accumuler quelques informations sur la situation de la section syndicale au sein de l'entreprise et la représentation des employés sur le syndicalisme d'une manière générale.

La deuxième partie est consacrée pour l'analyse et le traitement des réponses données par les représentants des travailleurs (les membres de la section syndicale) dont le but de savoir la réalité syndicale au sein de l'entreprise algérienne. Cette analyse constitue la principale lecture sociologique de cette réalité.

### **I) Analyse et interprétation des données :**

#### **1. Caractéristiques de la population d'étude :**

**Tableau N°01 : La distribution des effectifs selon le sexe :**

<b>Sexe</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Masculin	26	65%
Féminin	14	35%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

D'après ce tableau nous constatant que la représentation de notre population d'études est répartie comme suite : notre échantillon est de l'ordre de 40 individu dans lequel le sexe masculin représente un pourcentage de 65% et le sexe féminin représente un pourcentage de 35% de l'échantillon.

Cela explique que l'entreprise ICOTAL lors de recrutement favorise pas la nature du sexe mais plutôt fait appel aux autre facteurs tels que ; la compétence, l'expérience,.... Alors, par coïncidence notre population est répartie en égalité du sexe, entre le sexe masculin et le

sexe féminin. Ces derniers sont recrutés sur la base de l'égalité de compétence et le sens de responsabilité que peut avoir un homme ou une femme.

**Tableau N°02 : la distribution des effectifs selon l'âge :**

<b>Age</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
[18-27]	09	22,5
[28-37]	21	52,5
[38-47]	09	22,5
[48-57]	01	2,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

D'après ce tableau nous constatons que la répartition de notre population d'étude est répartie comme suit :

L'entreprise ICOTAL compte sur la catégorie d'âge 28-37ans cette dernière procure à l'entreprise non seulement leur compétence mais aussi leur dynamisme, leurs organisation est surtout leur jeunesse qui joue un rôle important dans le développement de l'entreprise ICOTAL.

**Tableau N°03 : La distribution des effectifs selon le niveau d'instruction :**

<b>Niveau d'instruction</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Primaire	12	30%
Moyen	10	25%
Secondaire	11	27,5%
Universitaire	07	17,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

D'après le tableau on distingue 04 catégories de niveau d'instruction.

La première catégorie est celle de niveau primaire qui représente un pourcentage de 30% avec une fréquence de 12 éléments sur 40.

La deuxième catégorie est celle de niveau secondaire qui représente 27,5% de l'échantillon avec une fréquence de 11 éléments sur 40.

La troisième catégorie est celle de niveau moyen qui nous donne 25% et avec une fréquence de 10 éléments sur 40.

La quatrième catégorie est celle de niveau universitaire qui nous donne 17,5% et avec une fréquence de 07 éléments sur 40.

Comme on peut voir que la plus part de l'échantillon est de niveau primaire, moyen et secondaire cela est due à la nature de la tâche exécutif car l'entreprise dont l'échantillon été pris est une unité de production, ainsi, au recrutement sans vraiment prendre en compte la qualification lors de la création de l'entreprise.

**Tableau N°04 : la distribution des effectifs selon la situation familiale :**

<b>Situation familiale</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Marie	25	62,5
Célibataire	15	37,5
Divorcé	00	00
Veuf	00	00
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

D'après ce tableau nous constatons que la répartition de notre population d'étude est répartie comme suit :

25 éléments sont mariés(e) qui vu dure 62,5% de notre échantillon et 15 élément célibataire avec un pourcentage de 37,5% de l'échantillon d'étude.

Cela s'explique par le recrutement lors de la création de l'entreprise et en suite l'intégration des éléments jeunes et diplômés.

**Tableau N°05 : La distribution de la population actif selon la fonction professionnelle :**

<b>Catégorie Professionnelle</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Cadre	14	35%
Maitrise	06	15%
Exécution	20	50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Selon les données de ce tableau nous remarquons que la majorité des effectifs de l'entreprise ICOTAL sont des agents d'exécution avec un pourcentage de 50%, suivit par la

catégorie des cadres avec un pourcentage de 35%, et en dernier lieu la catégorie maîtrise avec un taux de 15% de l'ensemble de la population.

Nous déduisons par la, ce que la grande responsabilité est assumée par les agents d'exécution, ainsi nous remarquons une certains harmonies dans les taches ce qui générera une bonne organisation dans des différents services.

**Tableau N°06 : La distribution des effectifs selon l'expérience professionnel :**

<b>Expérience Professionnelle</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
[1-5]	08	20%
[5-10]	13	32,5%
[10-15]	19	47,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

D'après les données de ce tableau nous constatons que la plupart des travailleurs de notre population ont l'expérience [10-15] ans avec un effectif de 47,5%, suivi de 32,5% des effectifs qui ont l'expérience professionnel de [5-10]ans et de 20% pour les effectifs qui ont l'expérience de [1-5] ans.

L'entreprise ICOTAL compte sur la catégorie de [10-15] ans avec un pourcentage élevé de 47,5% qui montre que le niveau de compétence et d'expériences est très important pour le statut de l'entreprise.

**Tableau N°07 : La distribution des effectifs selon l'adhésion au sein de la section syndicale :**

<b>Adhésion au syndicat</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Adhérent	32	80%
Non adhérent	08	20%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Les résultats de ce tableau, nous révèlent que la plupart des salariés de notre échantillon sont adhérents au syndicat de cette entreprise, avec un taux de 80%, tandis qu'une minorité des salariés de notre échantillon, sont pas adhérents au syndicat de cette entreprise, avec un taux de 20%.

Notre étude qui se base sur la question d'adhésion des salariés au syndicat, qui est principalement construite comme suit : « **pour quoi les salariés adhèrent-ils à un syndicat ?** ».

A cette question, plusieurs réponses sont enregistrées, ce que signifie que la propension à se syndiquer ne découle pas d'un seul facteur unique.

Pour la plupart des salariés de notre échantillon, se contentent de répondre : « par ce qu'on a des intérêts communs à revendiquer, ainsi que, devant ces conditions difficiles de travail, il est nécessaire d'être syndiqué » (déclarent 54.28% des salariés de l'échantillon). Dans ce cas, ces adhérents sont entrés en contact avec les syndicalistes, car ils avaient besoin d'une aide, on peut dire, si vous voulez, l'adhésion est le prix de cette aide. A leurs yeux, la capacité d'améliorer les conditions nécessaires de travail, et de régler les problèmes, était un facteur essentiel pour adhérer au syndicat.

Pour la minorité d'adhérent de notre échantillon, « je suis adhérent au syndicat, par ce que c'est mon devoir ». (Déclarent 20% des salariés). Cette adhésion par devoir de ces salariés, peut s'expliquer par leur reconnaissance dans le discours syndical.

En effet, l'adhésion au syndicat peut être provoquée essentiellement par des valeurs et la personnalité du syndiquer lui-même, est qu'un type d'adhésion qui semble avoir été plus fréquent chez les salariés les plus qualifiés.

Le phénomène de la syndicalisation ne se résume pas aux situations que nous avons déjà évoquées. Un autre cas se trouve dans cette réponse : « l'adhésion pouvait paraître un prolongement naturel d'une expérience antérieure, et une manière de se faire accepter plus aisément par les collègues » (pour 25.71% des salariés de l'échantillon).

D'après cette réponse, on constate que l'adhésion de ces salariés ne s'explique pas par leurs besoins, ni comme devoir. Mais cette adhésion est un fruit de la pression du collectif de travail, ou de l'entourage familiale, dans ce cas, on comprend que ces salariés ont adhéré au syndicat, par ce qu'on le leur à demandé.

En effet, l'effet de proximité joue un rôle important dans les processus d'adhésion.

**Tableau N°08 : La distribution des effectifs selon la représentation de syndicat pour les salariés :**

<b>Représentation de syndicat selon les salariés</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Instrument revendicatif	30	75%
Structure administratif	05	12,5%
Autre	05	12,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

D'après ses données statistiques recueillies sur la répartition de la population d'études selon la représentation de syndicats dont on distingue (3) catégorie.

La première catégorie est les salariés qui pensent que le syndicat est un instrument revendicatif, exprimés par 30 éléments soit 75%.

La deuxième catégorie est les éléments qui considèrent que le syndicat est une structure administrative avec 05 éléments de 40 soit pourcentage de 12,50%.

La troisième catégorie qui sont de diverses visions dont il ya des personnes qui considèrent que le syndicat est un interlocuteur, négociation et d'autre sans avis 05 éléments soit 12,50%.

Ici dans ses données on constate que la plus part considèrent le syndicat en générale se base sur la revendication des droits des salariés et aussi l'amélioration de leur conditions de vie dans les lieux de travail, et aussi un moyen de représentation des catégories sociaux professionnelles dans leurs entreprises, dont les syndicalistes cherchent à chaque fois à arrachés des acquis salariales est sociales en générale et c'est une moyen d'assurer un avenir professionnelle.

Et une minorité de cette population d'étude qui considérait que c'est juste un moyen administrative qui se charge seulement des affaires qui concerne l'administration à l'intérieur de l'organisme et aussi un intermédiaire et un interlocuteur entre l'administration et les salariés, dont il est vu par plusieurs salariés comme un utile qui se base sur le coté administrative que sociale salariale.

Et aussi ceux qui considèrent le syndicat comme un instrument de négociation avec l'administration et d'autre qui concéder que le syndicat est utilisé que pour des fins personnelles.

**Tableau N°09 : la distribution des effectifs selon la vision des salaires sur le syndicat:**

<b>Vision des salaires sur le syndicat</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
L'entreprise	27	67,5
L'état	06	15
Personnel	03	7,5
Autre	04	10
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Une lecture des données de tableau ci-dessous nous permet de constater que les interrogés partagent 04 avis différents dans leurs visions sur le syndicat de l'entreprise exprimés comme suit :

En premier lieu, c'est la vision des salaires que le syndicat représente l'intérêt de l'entreprise avec 27 éléments soit 67,5% de notre échantillon.

Aussi, ceux qui la considèrent comme un appareil qui représente l'état avec 06 éléments, 15% de l'échantillon.

Ainsi, un groupe de 03 interrogés qui considèrent que les syndicalistes servent leurs propres intérêts dont le pourcentage est de 7,5%.

En fin, 04 interrogés qui considèrent que le syndicat représente autre chose soit 10% de l'échantillon.

On peut expliquer cette divergence pour la première catégorie par le rôle et l'effet que la présence d'un syndicat assure dont il réalise un équilibre entre les attentes des salaires et les besoins de l'entreprise, et aussi, les intérêts de l'entreprise englobent ceux des salaires.

En suite, une partie des interrogés pense que leur syndicat issue de l'UGTA, qui est une institution étatique et envisage la vie de l'entreprise qu'au travers des prérogatives des

institutions représentatives dans les quelles ils sont issues, donc pour eux le syndicat est instrumentalisé.

Il existe une partie qui considèrent que les syndicaliste sont tourné vers eux même, dont ils s'impliquent pas dans la vie courante des salaries, mais, à développé des relations avec la hiérarchie, «Ceux ces ont compris que le rôle de représentant offrait des avantages non négligeables et qui utilisent les moyens qui y sont attaches pour mener une vie déconnecté des contraintes quotidiennes d'entreprise »<sup>30</sup>

On y rencontre une multitude de tempérament, dont l'ambiguïté du monde syndicale, perçives par une partie des interrogés comme un handicap bureaucratique ou une formalité administratif.

**Tableau N°10 : la distribution des effectifs selon la satisfaction des salaries par les résultats obtenus par le syndicat de l'entreprise :**

<b>Satisfaction des salaries</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Satisfaits	32	80%
Non satisfaits	08	20%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

D'après les donnes indiquées dans le tableau ci-dessous on constate que la majorité des éléments interrogés représente 80% de l'échantillon, soit 32 salaries sont satisfait par les résultats obtenus par le syndicat.

Il se trouve qu'une autre partie est insatisfaite par le travail de la section syndicale, composé de 08 éléments soit 20% de l'échantillon.

Donc ce la s'explique par l'importance des acquis négocié par le syndicat de l'entreprise à l'instar de la nouvelle grille des salaires augmenté, la convention collective et la promotion de plusieurs salaries.

---

<sup>30</sup>DANIEL LABBE et autres, **les relations sociales dans l'entreprise**, édition Liaisons, Paris, 1999, P, 99.

Cependant, il existe une partie minime insatisfaite car la concrétisation des acquis est mal conçue par le syndicat à l'exemple de l'application de l'augmentation salariale sous forme d'une pyramide. Et pour autres la négligence de plusieurs points sociales.

**Tableau N°11 : la distribution des effectifs selon les acquis obtenus par le syndicat :**

<b>Acquis du syndicat</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Annulation de la privatisation	06	15
Augmentation des salaires	27	67,5
Formation, promotion	04	10
Pas d'acquis	03	7,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Une lecture des données de tableau ci-dessous nous permet de distinguer que 67,5% des salariés disent que l'acquis majeur de la section syndical est salaires.

De plus, une catégorie de salaires 06 éléments soit 15% de l'échantillon voit de l'annulation de la privatisation un acquis important.

Ainsi, une autre partie de l'échantillon composé de 04 éléments considère la formation et la promotion des agents est l'apport primordial de la section syndical soit 10% des interrogés.

En fin, une catégorie minime de 03 éléments pense que le syndicat n'a rien arraché soit 7,5% de la population d'étude.

L'effet de l'activité syndical est visible dans l'ensemble des acquis qui lui sont afférents, dont elle a contribué par la négociation de l'annulation de la privatisation, une nouvelle grille de salaire augmenter, promotion et formation pour les salariés.

En revanche, une partie n'a pas tout acquis de syndicat de l'entreprise car selon eux la répartition de l'augmentation n'a pas été égale, il y avait une distinction, et aussi quelques uns qui ont travaillé dans le secteur privé dont ils le perçoivent comme l'alternative et solution de l'entreprise future.

**Tableau N°12 : la distribution des effectifs selon la situation générale de l'entreprise :**

Situation générale de l'entreprise	Fréquence	Pourcentage
Bonne	05	12,5%
Moyenne	30	70%
Dégradante	05	12,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Le tableau ci-dessous nous indique les différentes classifications de l'entreprise exprimées par les interrogés comme suit :

La première classification est moyenne exprimée par 30 éléments avec un pourcentage de 70%.

La deuxième est celle de bonne avec 05 votes de 40 éléments avec un pourcentage de 12,5%.

La troisième classification, est celle de dégradante avec 05 votes aussi, avec un pourcentage de 12,5%.

Dans cette présentation en voix que la plus grande partie des éléments interrogés ont tendance à classer cette entreprise de la situation moyenne, et ce due aux acquis que la section syndicale apporte, mais aussi ils citent quelques obstacles et manque qui existe dans l'entreprise.

De plus, ceux qui la classent bonne sont entièrement satisfaits et motivés par le salaire, les conditions de travail, et aussi, par l'apport de syndicat.

Puis, une catégorie qui classe l'entreprise dans la case dégradante, pour raison d'insatisfaction due aux conditions déplorables et dégradantes de travail et aussi, à la mauvaise gestion.

**Tableau N°13 : la distribution des effectifs selon l'utilité de syndicats au sein de l'entreprise :**

<b>Utilité de syndicat</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage</b>
Utile	32	80%
Non utile	08	20%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Dans ce tableau on constate que la majorité pense que le syndicat est utile dans l'entreprise, et cela est exprimé par 32 éléments avec un pourcentage de 80%.

Une minorité de 08 éléments qui pensent que le syndicat est inutile avec un pourcentage de 20%.

Ce la s'exprime par la conscience des salariés sur l'utilité de syndicat dans l'entreprise malgré la divergence de leurs vision à sa représentation car ils considèrent que le syndicalisme est un rouage essentiel de la vie économique est sociale moderne, et ils le considèrent comme une organisation qui défend les intérêts communes des salariés avec des moyens légaux et légitimes.

En revanche, un groupe de salariés ne voit aucune intérêt, rôle, et effets de l'existence d'un syndicat, au contraire pour eux il freine la progression et le changement technique.

## 2. L'analyse des données concernant les hypothèses :

**Tableau N°14 : La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et leur satisfaction par rapport aux résultats obtenus par le syndicat :**

satisfaction Catégorie professionnelle	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	06	42,85	08	57,14	14	<b>100</b>
Maitrise	06	100	00	00	06	<b>100</b>
Exécution	20	100	00	00	20	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>80</b>	<b>08</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Dans ce tableau ci-dessous on constate que la grande partie de l'échantillon sont satisfaits des résultats obtenu par le syndicat, représenté par 80% et d'une fréquence de 32 éléments tandis qu'un taux de 20% n'est pas satisfait des résultats obtenu par le syndicat avec une fréquence de 08 personnes.

En se référant à ce qui sont pas satisfaits on trouve les cadres à 57,14% d'une fréquence de 08 personnes.

Le taux de 80% représente les personnes qui sont satisfaits, on trouve les exécutants à 100% avec une fréquence de 20 personnes en suit les agents de maitrises avec un taux de 100% avec un nombre de 06 personnes.

A partir de là on peut déduire que les résultats de syndicat donne une grande satisfaction à la catégorie des agents d'exécutions et celle des agents de maitrises par contre la catégorie des cadres n'est pas satisfait et cela s'explique par la nouvelle grille de salaire qui favorise les agents d'exécutions avec une augmentation des salaires de 46%, et les agents de maitrises avec une augmentation qui arrive jusqu'à 25% et seulement 09% pour les cadres.

**Tableau N°15 : La corrélation entre le niveau d’instruction et la satisfaction par rapport aux résultats obtenus par le syndicat :**

satisfaction Niveau d’instruction	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Primaire	12	100	00	00	12	100
Moyen	09	90	01	10	10	100
Secondaire	09	81,81	02	18,18	11	100
Universitaire	02	28,57	05	71,42	07	100
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>80</b>	<b>08</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

D’après le tableau statistique on constate que 80% de l’échantillon sont satisfaits de travail accompli par le syndicat et 20% sont insatisfait de syndicat.

En constat dans la catégorie qui est satisfaite de travail de syndicat un taux de 100% que ils ont un niveau d’instruction primaire, suivie par un taux de 90% et 81,81% avec une fréquence de 09 élément interroger et qui ont un niveau moyen et secondaire et en troisième lieu on trouve le taux de 28,57% qui donne une fréquence de 02 personnes qui ont un niveau universitaire.

Et dans la catégorie qui est insatisfaite des résultats obtenus par le syndicat on trouve le grand pourcentage et celui de 71,42% avec une fréquence de 05 personnes qui ont un niveau universitaire. Suivie par un taux de 18,18% et 10% de niveau secondaire et moyen.

D’après une lecture de ce tableau on peut déduire que les salariés qui ont un niveau primaire et secondaire sont satisfaits par les résultats obtenus et les salariés qui ont un niveau universitaire sont les moins satisfait car les diplômées ont des aspirations plus exagères.

Et la catégorie des secondaire et primaire sont presque tous satisfaits des résultats car ses acquis rependent à leurs aspirations en ce qui concerne les conditions de vie au travail et le salaire.

**Tableau N°16 : La corrélation entre la vision des salaires sur le syndicat et leurs satisfactions :**

satisfaction vision des salaries	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Intérêt d'état	03	50	03	50	06	100
Intérêt personnel	00	00	03	100	03	100
Intérêt d'entreprise	27	100	00	00	27	100
Autre	02	50	02	50	04	100
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>80</b>	<b>08</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

D'après le tableau statistique on constate que 80% sont satisfait par le travail de syndicat et 20% qui ne sont pas satisfait des résultats.

Dans la catégorie qui est satisfaite par les résultats obtenus, on trouve en premier lieu avec un pourcentage de 100% et une fréquence de 27 personnes interrogées qui disent que le syndicat travaille pour l'intérêt de l'entreprise. Ensuite un taux de pourcentage de 50% voit que le syndicat travaille pour l'intérêt de l'état et d'autres intérêts.

Et pour la catégorie insatisfaite des résultats de syndicat exprimé par un pourcentage de 100% et une fréquence de 03 personnes qui disent que le syndicat travaille pour l'intérêt personnels et un taux de 50% voit que le syndicat travaille pour l'intérêt de l'état et autres intérêts.

D'après les chiffres statistiques de tableau on constate que les salariés qui sont satisfaits par le travail syndical sont les travailleurs qui disent que le syndicat travaille pour l'intérêt de l'entreprise et par contre la catégorie qui est insatisfaite de travail syndical dit que le syndicat travaille pour l'intérêt personnelle, et pour l'intérêt de l'état et les personnes qui sont

satisfait par le travail de syndicat ils ont sentis une amélioration dans les conditions de travail dans leurs vie dans l'entreprise et aussi exprimé par apport à la bonne santé de l'entreprise et sa stabilité dans les deux dernières années.

On peut tirer une conclusion de ce tableau que le syndicat travail pour le bien de l'entreprise et les salariés.

**Tableau N°17 : La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et les acquis de la section syndicale :**

Acquis Catégories	Annulation de la privatisation		Augmentation des salaires		Formation, promotion		Pas d'acquis		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	00	00	09	64,28	02	14,28	03	21,4 2	14	<b>100</b>
Maitrise	01	16,66	05	83,33	00	00	00	00	06	<b>100</b>
Exécution	05	25	13	65	02	00	00	00	20	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>06</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>67,5</b>	<b>04</b>	<b>10</b>	<b>03</b>	<b>7,5</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Ce tableau ci-dessous en constate que 67,5% est le taux des interrogés et qui considèrent que l'augmentation des salaires est l'acquis majeur des syndicats, tandis que 15% représente les salariés qui disent que l'annulation de la privatisation est l'acquis majeur.

Cependant, le taux le plus élevé est de 83,33% se sont la catégorie de maîtrise qui concèdent que l'augmentation des salaires et l'annulation de privatisation sont les acquis les plus importants ainsi l'exécution avec 65%.

Ceci nous permet de déduire que le secteur publique est le plus rassurant pour les deux catégories car ce secteur leurs permet de garder leur postes de travail ainsi la stabilité pour l'entreprise.

**Tableau N°18 : La corrélation entre l'enceinté et les acquis de la section syndical :**

Acquis Ancienneté	Annulation de la privatisation		Augmentation de salaire		Formation, promotion		Pas d'acquis		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
[1-5]	02	25	03	37,5	02	25	01	12,5	08	<b>100</b>
[5-10]	02	15,38	09	69,23	00	00	02	15,38	13	<b>100</b>
[10-15]	02	10,52	15	78,94	02	10,52	00	00	19	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>06</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>67,5</b>	<b>04</b>	<b>10</b>	<b>03</b>	<b>7,5</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Ce tableau ci-dessous en constate que 92,5% est le taux des interrogés qui pensent que le syndicat à des acquis, 67,5% citent l'augmentation des salaires, 15% l'annulation de la privatisation, 10% formation et promotion.

Par ailleurs, 7,5% des interrogés nient l'apport de syndicat avec une fréquence de 03 éléments qui pensent que le syndicat il n'a pas réalisé des acquis. Et dans la catégorie qui à exprimé la contribution des syndicats à des acquis en trouve 67,5% sont intéressé par l'augmentation des salaires soit 27 personnes et 06 éléments soit un taux de pourcentage de 15% sont intéressé par l'annulation de la privatisation et 04 élément avec un pourcentage de 10% on exprime une importance pour la promotion est les formations acquis par le syndicat.

D'après les études statistiques de ce tableau on peut voir que les acquis de syndicats ont touchés toutes les catégories des salaires les jeunes et les anciennes.

Alors en peut dire que le syndicat essaye de satisfaire la majorité des salariés. Ce qui donne une bonne intégration pour les nouveaux recrues à l'entreprise et donne un meilleur rendement au travail.

Alors comme une petite conclusion on peut dire que le syndicat travaille pour créer une stabilité et une cohésion entre les ouvriers de l'entreprise.

## **II) La collecte des données sur l'exercice du droit syndical :**

### **1. Les caractéristiques de l'échantillon :**

Dans notre travail on essaye de présenter les dix (10) membres de la section syndicale de l'entreprise ICOTAL qu'on a sollicité, afin de recueillir les informations au près d'eux.

Il consiste en :

### **Tableau N°01 : Informations sur les données personnelles et professionnelles des enquêtés :**

<b>N°</b>	<b>Pseudo</b>	<b>Age</b>	<b>Sexe</b>	<b>C S P</b>	<b>Niveau</b>
<b>1</b>	Said	52ans	Masculin	Cadre	Universitaire
<b>2</b>	Yazid	53ans	Masculin	Agent de maitrise	Moyen
<b>3</b>	Rabah	50ans	Masculin	Agent d'exécution	Moyen
<b>4</b>	Kamel	51ans	Masculin	Agent d'exécution	Secondaire
<b>5</b>	Zahir	50ans	Masculin	Agent d'exécution	Moyen
<b>6</b>	Mahdi	52ans	Masculin	Cadre	Universitaire
<b>7</b>	Essaid	52ans	Masculin	Agent d'exécution	Moyen
<b>8</b>	Mohamed	52ans	Masculin	Cadre	Moyen
<b>9</b>	Djamel	51ans	Masculin	Agent d'exécution	Secondaire
<b>10</b>	Salah	31ans	Masculin	Agent de maitrise	Universitaire

L'analyse du tableau des enquêtes laissent apparaître que :

La totalité des personnes interrogées sont de sexe masculin, ce qui s'explique par l'exercice du droit syndical qui est exercé en général par les hommes en Algérie. Les femmes s'impliquent ainsi dans la revendication, probablement par le manque de culture syndicale et par moins de disponibilité et de mobilité à faire du bénévolat.

Les enquêtés ont un niveau moyen à 50% des personnes interrogées (5/10) et à 30% de niveau universitaire (3/10) et 20% de niveau secondaire. L'explication la plus plausible est que les universitaires ont généralement été placés à des postes d'encadrement incompatible avec l'exercice du droit syndical.

Ils ne peuvent pas être manager et syndicaliste à la fois car si non il y aurait une situation de juge et partie.

Par contre les interrogés sont à 90% (9/10) à être âgés de plus de 50ans, probablement les personnes âgées connaissent mieux la réglementation, ont des contrats à durées indéterminés et peuvent valablement défendre les intérêts des travailleurs sans être inquiètes de licenciement en fin de contrat.

### **Tableau N°02 : La répartition des enquêtes par situation familiale :**

<b>Situation familiale</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
Marie	10	100
Célibataire	00	00
Divorcé	00	00
Veuf	00	00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Les interviewés sont mariés à 100%. L'explication qui s'impose est que les hommes mariés ont beaucoup de besoins familiaux d'où le recours à la revendication syndicale pour améliorer leur situation économique au sein de l'entreprise à cause des charges familiales.

**Tableau N°03 : La répartition des enquêtés selon leurs expérience professionnelle :**

<b>Expérience professionnelle en nombre d'année</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
Moins de 10ans	00	00
De 10 à 15ans	01	10
De 16 à 20ans	00	00
Plus de 25ans	09	90
<b>Total</b>	10	100

L'analyse du tableau relatif à l'expérience professionnelle laisse apparaitre que 90% des syndicalistes interrogés ont une ancienneté supérieure à 25ans. Il est vrai que les plus anciens protégé par la loi en matière de relation de travail restent les plus revendicatifs. Le tableau de l'âge confirme cette réalité.

Tout fois un seul syndicaliste à une ancienneté de 10 à 15ans, certainement lié à l'entreprise par un contrat CDI. Du point de vue sociologique le respect de la personne âgée est une tradition concrète dans la société. Le conseil des sages de nos villages était choisis parme les personnes d'âge qui sont écoutées et respectées.

**Tableau N°04 : La répartition des interviews selon leur expérience syndicale :**

<b>Nombre d'année d'adhère</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Nombre d'année de délégation syndical</b>	<b>Pourcentage</b>
Moins de 10ans	08	80	08	80
De 11 à 15ans	01	10	01	10
De 16 à 20ans	00	00	00	00
Plus de 20ans	01	10	01	10
<b>Total</b>	10	100	10	100

L'analyse du tableau de l'adhésion au syndicat et de délègue syndical laisse apparaitre que 80% des syndicalistes ont adhère depuis moins de 10ans et ont été gardé aux postes de délégués syndicaux.

Ce qui prouve une certaine stabilité des syndicalistes qui ont certainement la confiance des travailleurs pour ne pas les démettre de leur mondât syndical. Une autre explication peut s'avérer vérifiable est que les syndicalistes ont une relation apaisée avec la direction d'où la stabilité dans l'intérêt bien compris des travailleurs et de la direction.

**2. Méthode d'analyse des résultats :**

En fonction de la problématique posée, des hypothèses émises au départ nous aves identifient les thèmes à analyser. En effet la méthode thématique des résultats - une belle démarche en vue de faciliter l'interprétation des résultats et la vérification des hypothèses.

Objet de la deuxième partie consacrée à l'interprétation.

- A) La motivation à l'exercice du mandat syndical.
- B) La perception du rôle du syndicat.
- C) Liberté et obstacle à l'exercice du droit syndical.
- D) La représentativité du syndicat dans les entreprises publiques.

L'analyse des entretiens a révélé ce qui suit :

### **A) La motivation à l'exercice du mandat syndical :**

L'exercice des responsabilités syndicales et la proposition à des élections, à ce sujet est quelque fois motivé par les affinités avec les collègues qui poussent le travailleur concerner à se proposer. La tradition est que les travailleurs ne se proposent pas spontanément mais sur proposition des collectifs des travailleurs en vue de s'assurer d'être élu.

C'est ce qui affirmait dans l'entretien avec Saïd 52ans secrétaire générale qui déclare : *« j'ai une bonne relation avec les collègues de travail qui m'ont poussé à être un délégué syndicale »*.

L'adhésion au syndicat est aussi le fruit hasard. En effet, sur inspiration du moment où suite à un problème qui surgit dans la vie professionnelle, certain travailleurs décident d'adhérer au syndicat, probablement en vue de solutionner le problème vécu.

*« Je suis arrivé à adhérer au syndicat par coïncidence »*.

La même réponse a été donnée par Rabah 50ans agent d'exécution nouveau adhérent à l'UGTA depuis 2010. En effet la coïncidence est confirmée car malgré son âge de 50ans et son expérience de 26ans, ce n'est qu'en 2010 qu'il a pris des responsabilités syndicales.

L'exercice de responsabilité syndicale est bien compris par l'un des interviewes pour qu'il estime que le syndicat sert à résoudre les problèmes des travailleurs. Kamel 51ans agent de maîtrise confirme : *« j'ai adhérer au syndicat pour résoudre les problèmes des travailleurs »*.

La notion de syndicat participatif à la gestion issue des années 1970 à 1980 ou le syndicat s'implique dans les problèmes de gestion par le biais des commissions paritaire issues de la gestion socialiste des entreprises reste présente dans les esprits de certains syndicalistes.

L'implication dans les objectifs et le règlement des problèmes est évoquée par Zahir 50ans agent d'exécution et syndicaliste depuis 03ans qui déclare : « *vue la situation de l'entreprise, cela nécessite notre participation aux objectifs et aux règlements des problèmes* ».

Pour résumer les motivations des travailleurs à se syndiquer plusieurs raisons ont été évoquées par les entretiens, l'existence d'affinité et d'amitié avec les travailleurs, le désir de satisfaire les revendications, le hasard lié à des problèmes socioprofessionnels, à la participation à régler les problèmes de l'entreprise vu la situation économique actuelle.

## **B) La perception du rôle du syndicat :**

Le syndicat est perçu comme une instance revendicative dont le rôle est d'améliorer la situation socioprofessionnelle des travailleurs, sans dire quels problèmes ont été soulevés par le syndicat, les délégués semblent s'intéresser à tout type de difficulté qui leur est soumise, c'est pour quoi Saïd secrétaire générale de l'UGTA, cadre estime : « *le syndicat est un instrument revendicatif, défendre les droits des travailleurs* ». Pour lui la section syndicale au sein de l'ICOTAL est compétente et remplit bien son rôle, mais ne doit pas avoir un rôle politique.

Pour un autre syndicaliste, l'organisation syndicale est un instrument administratif. Nous déduisons une mauvaise compréhension du rôle du syndicat au sein de l'ICOTAL et une confusion dans les attributions de l'administration et le syndicat. Rabah 50ans agent d'exécution estime : « *le syndicat est un instrument administratif* ». Il estime que le syndicat fait de son mieux « *Il travaille selon leurs moyens* ». Il affirme aussi que le syndicat n'a pas de rôle politique à jouer.

L'exercice du droit syndical, dans le cadre du pluralisme syndical et le droit de grève semble avoir été compris par les travailleurs. En effet, le syndicat est souvent perçu comme étant le moyen de pression pour améliorer la situation professionnelle des travailleurs.

C'est ainsi que Zahir 50ans agent d'exécution comprend le syndicat « *revendicatif, pour régler des situations socioprofessionnelles difficiles* ». Il juge également que le syndicat n'a pas de rôle politique.

L'efficacité du syndicat est jugée favorablement par l'un des syndicalistes interrogés qui estime que le syndicat a réglé presque tous les problèmes des travailleurs. Mahdi 52ans

cadre, syndicaliste depuis 07ans affirme : « *la section syndicale à réglé presque tous les problèmes des travailleurs* ». Une autre opinion apparait dans les entretiens, c'est la réaction du syndicat au cas par cas, c'est-à-dire que la section syndicale soulève à la direction tout problème qui vit et qui leur est soumis par les travailleurs. Essaid 52ans agent d'exécution délégué depuis 09ans dit : « *la section syndicale active selon les besoins et reprend aux problèmes soulevé par les travailleurs au cas par cas* ».

Il ya toujours une incompréhension du rôle qui revient au syndicat. Il est compris par l'un des syndicalistes comme étant une structure administrative. A propos du rôle syndicat Mr Mohamed 52ans cadre juge favorablement la section syndicale UGTA au sein de l'ICOTAL puis qu'il dit : « *compétente car elle résoudre les problèmes des travailleurs et les conflits au sein du milieu du travail* ». Cette idée que le syndicat règle les conflits est en effet l'un des rôles dévolus a ce dernier, par contre il estime que le syndicat à un rôle politique, pour lui c'est « *un parti des travailleurs* ».

Le syndicalisme c'est aussi donner de son temps pour défendre les intérêts moraux et matériels des travailleurs, cela impose les dépassements d'horaires et la disponibilité. Djamel 51ans agent d'exécution estime : « *on travail en double pour régler certain problèmes* ».

Pour un autre syndicaliste, il s'agit de concilier les intérêts de l'entreprise et ceux des travailleurs. Il dit à ce sujet : « *le syndicat est une structure pour le bien de l'entreprise et de l'employé* ».

Il reconnait un rôle politique au syndicat et une capacité mobilisation voire de déstabilisation d'un pays. Il confirme : « *le mouvement syndical peut déstabiliser tout un pays, en déclarant une grève générale* ».

### **C) Liberté et obstacle à l'exercice du droit syndical au sein de l'ICOTAL :**

La liberté syndicale en Algérie se heurte quelque fois à des cas d'incompatibilité des fonctions, conformément à la loi, les dirigeants des sociétés n'ont pas le droit d'être élus en qualité de syndicaliste, car il défend avant tout l'intérêt du patronat, d'autant plus qu'il existe plusieurs syndicats patronaux ou les présidents directeurs généraux sont éligible. Malheureusement à Bejaia le secrétaire général du conseil de wilaya à l'UGTA est lui même directeur générale d'une société, ceci engendre d'un coté la transgression manifeste de la loi

et les règles de modale syndicale. C'est ce que confirme Said secrétaire générale de la section syndical de l'ICOTAL 52ans cadre : *« le secrétaire générale de l'UNION de wilaya est un PDG dans une entreprise, alors qu'il est désigné par l'état, il est mal placé pour défendre les intérêts des travailleurs ».*

Au sujet des limites à l'exercice du droit syndical, le secrétaire générale de la section syndicale de l'entreprise L'ICOTAL estime qu'il faut toujours défendre les intérêts des travailleurs même à tard est même en cas de foute pénale. *« Nous défendons les travailleurs même s'ils ont commis un vole, nous avons une pétition de principe ».*

Les garanties législatives pour l'exercice du droit syndical existent en Algérie, une batterie de texte est née durant les années 1991 à 1994 qui précisent les droits et obligations des organisations syndicales et les règles de représentativité des syndicats, c'est l'objet de l'entretien avec le secrétaire générale de la section syndicale de l'entreprise ICOTAL, Said 52ans cadre : *« la loi 90-11 du 21 avril 1990 à réglementé la relation de travail au sein de l'entreprise ».*

Au sujet des obstacles à l'exercice du droit syndical, l'une des opinions soulevé, le moque de moyens matériel en vue de remplir sa mission convenablement tel que les moyens financier. Pour le secrétaire générale du syndicat ICOTAL affilié à l'UGTA : *« Le manque de moyens matériels et financier. Le manque de moyen est une véritable stratégie pour empêcher de mener normalement l'activité syndicale ».*

L'exercice du droit syndical n'est pas respecté à tous les temps. En effet les représentants des travailleurs au lieu d'être élu normalement par les travailleurs lors d'une assemblée générale élective son quelque fois désigné par favoritisme. De même l'élection s'il elle à lieu n'est pas fondée sur la compétence du candidat mais à ses réseaux de relation. C'est ce que dit Yazid 53ans agent de maitrise : *« Le secrétaire générale de l'UGTA n'est pas élu par compétence comme le passé mais par intervention ».*

A propos des obstacles rencontrer dans l'exercice du droit syndical, le problème qui semble tenir au cœur des syndicats de l'ICOTAL est celui de la retraite. Pour certains syndicalistes pour surmonter les difficultés il faut faire recours à des grèves illimitées jusqu'à la satisfaction des revendications des travailleurs, pour eux la revendication tranquille et les grèves de courte durée n'ont pas de résultats escomptés. Rabah 50ans agent d'exécution

syndicaliste depuis 03ans dit tout sec : « *Il faudra fermer l'entreprise pour obtenir ses droit. La grève de courte durée ne gêne pas l'entreprise d'où un manque d'efficacité* ».

La liberté syndicale est assurée en Algérie, il existe une loi spécifique qui se rapporte au domaine. Il s'agit de la loi 90-14 relative à l'exercice du droit syndical, reconnais : « *La loi 90-14 du code du travail est un cadre législatif pour l'exercice du droit syndical en Algérie* ».

Le mode d'élection du secrétaire générale de wilaya semble être une préoccupation des syndicalistes de l'ICOTAL. En effet ils dénoncent le fait qu'il soit désigné au lieu d'être élu par la base militante des entreprises.

A notre question y'a t'il des exemples ou l'exercice du droit syndical n'est pas respecté ; L'opinion de Mohamed 52ans : « *Le droit syndical est présent dans le secteur de l'éducation qui exerce un droit de grève et obtiennent des avantage, par contre dans les unités de production le droit syndical s'exerce moins bien* ».

A la question dont ou mettre des limites à l'exercice du droit syndical, le même syndicaliste estime qu'il ne doit pas y'avoir de limite « *quand on à raison il faut lutter jusqu'au bout, il n'ya aucune limite au combat syndical* » enchaine Mohamed 52ans cadre au sein de l'ICOTAL.

#### **D) La représentativité du syndicat dans les entreprises publiques :**

La notion de syndicat responsable est développée par l'UGTA durant les années 1970 à 1980 souffle aussi longue vie. Au lieu d'être un syndicat revendicatif assorti d'un droit de grève L'UGTA à tendance à défendre les positions de la direction et celle du gouvernement en générale, ce n'est pas un syndicat opposant au régime mais plutôt un syndicat participatif au directif. Saïd 52ans cadre, secrétaire générale depuis 07ans confirme : « *La manière d'agir et de penser de l'UGTA s'inscrit dans une démarche de la préservation des intérêts de l'état avant tout autre considération* ».

Le syndicat n'est pas revendicatif au sein de l'ICOTAL, probablement à cause du nombre d'adhérant qui est faible vu la nature de contrat de travail. Les travailleurs en CDD plus nombreux ont peur d'exercer le droit d'adhésion au syndicat d'où que l'UGTA ne défend que les intérêts des CDI en majorité âgé et près de la retraite. C'est ce que confirme Yazid 53ans agent de maitrise : « *il ya un obstacle de réglé le problème de retraite* ».Ce même syndicaliste est pessimiste sur l'avenir du syndicat.

Les syndicalistes ne semblent pas comprendre les règles qui requièrent le syndicat, malgré leur ancienneté au sein de l'entreprise, ils n'ont pas compris leur rôle et leur obligation en matière de lutte syndical, à la question comment trouvez vous la représentativité du syndicat. Kamel 51ans dit : « *c'est un flou total* ». Ce même syndicaliste doute de l'avenir du syndicat en Algérie. Le pessimisme quand au développement du syndicalisme est bien installé chef section syndical de L'ICOTAL.

En général il ressort de la présente enquête par le biais d'entretiens informels mené auprès de syndicalistes et de quelques travailleurs, qu'au sein de l'ICOTAL le seul syndicat est l'UGTA qui à une grande expérience historique au sein du secteur de textile. Toutefois la modification de la structure des effectifs à entraîné les effets ci après :

- **La rémunération du personnel** : La majorité des nouvelles recrues de sexe féminin. Cette catégorie du personnel est réputé moins revendicative à cause de leur nature féminine, non porté sur la lutte syndicale, et ne sont pas disponibles pour représenter les travailleurs. Elle ne sont pas mobiles pour se déplacer vers les divers structures syndicales et autres organes chargé du contrôle d'application de la réglementation du travail (inspection du travail, bureau de conciliation).
- **La précarisation de la relation du travail** : Les travailleurs en CDD ont majoritaire d'où la crainte d'être licencié à la fin du contrat, pour ne pas compromettre leur chance d'être confirmé il n'adhère pas au syndicat et ne se proposent pas aux élections, probablement ils n'aient même pas le droit d'être élu car il faut dépasser un nombre d'année pour être éligible.
- **Enfin les difficultés économique** : Liés au secteur du textile du à une concurrence féroce des importateurs, empêchent les travailleurs d'être exigeants faute de quoi l'entreprise ne peut supporter des augmentations de salaire exorbitant.

Tout cela à considérablement influé sur l'adhésion au syndicat et à sa représentativité.

## **A.1. Le syndicat participatif et le syndicat revendicatif :**

### **A.1.1. Les motivations à se présenter à un mandat syndical :**

La présente étude sur l'exercice du droit syndical au sein d'une entreprise textile, héritée de l'époque française, puis nationalisée conformément aux lois et règlement, est intéressante à plus d'un titre.

La première préoccupation était de savoir comment est décidée l'appartenance à un syndicat par les syndicalistes concernée.

L'étude des entretiens a donné les résultats ci après :

Certains syndicalistes se sont retrouvés élus par représenter les travailleurs tout à fait par coïncidence. En effet, ils étaient des travailleurs anciens et compté tenu de leur expérience et de leur sagesse, ils ont été poussés par les travailleurs pour se proposer et se trouvent élus à exercer des responsabilités syndicales. Cette façon de faire est issue des traditions kabyles ou les villageois proposent aux plus sages de se proposer à représenter les comites de village. D'où le résultat quelque fois mitigé, des travailleurs avec un niveau intellectuel très limité se trouvent propulsés à exercer un mandat syndical. Ils ne sont pas en mesure de lire et interpréter les lois et règlements, ni former à l'exercice du droit syndical. Ils d'érigeant en comité de sages.

D'abord, cette sagesse est discutable, puis qu'ils défendent les travailleurs même s'ils sont fautifs, ignorant du mené coup que la gestion de la ressource humaine et de la discipline relève de la direction générale et non du syndicat. Cette réponse « syndicaliste par coïncidence » est confirmée par quatre syndicalistes sur les dix interrogés soit 40%, ceci est vérifié par le nombre de données d'exercice du droit syndical ou la majorité sont nouvellement élus (moins de trois années). Le syndicat unique est l'union générale des travailleurs Algériens (UGTA), d'où un attachement au syndicat unique et le manque d'ouverture au pluralisme syndical, pourtant autorisé par la loi Algérienne. En effet il convient de rappeler que la loi 90-14 consacre le droit syndical et le pluralisme syndical, au même moment que la constitution respecte les droits politiques et le pluralisme politique.

Les syndicalistes sont choisis par les travailleurs également pour le caractère revendicatif et opposant. Souvent les syndicalistes sont choisis en raison de leur capacité à « porter vrai », pour leur audace et leur caractère fort. Cette idée apparaît dans l'enquête que nous avons menée : « *Je suis élu pour régler les problèmes des travailleurs* » dit Kamel 51 ans agent d'exécution, je défends les travailleurs même à tort, dit Mahdi 52 ans cadre au sein de l'entreprise ICOTAL.

### **A.1.2. Le syndicat est participatif ou revendicatif :**

L'enquête a révélé que les syndicalistes de l'UGTA, s'intéressent beaucoup aux difficultés économiques de l'entreprise. A ce titre leur préoccupation est l'existence d'un plan de charge qui assure la survie de l'entreprise durant un nombre de mois ou d'année.

Le souci de rentabilité, les paramètres économiques qui sont normalement du ressort exclusif des dirigeants et des cadres de l'entreprise se trouvent au centre des soucis des syndicalistes. Le concept à un nom syndicat responsable assumé haut et fort par la centrale syndicale de l'UGTA. Durant les années de violence que l'Algérie a connu, l'UGTA n'a pas incité les travailleurs à faire des grèves. Ils ne veulent pas ajouter de l'huile sur le feu pour reprendre l'expression populaire. Il est vrai qu'en période de crise économique ou l'entreprise n'a ni commande, ni finances nécessaires, il est difficile de revendiquer les augmentations du salaire quand le salaire lui même est menacé. La revendication légitime est de percevoir un salaire régulier à la fin de chaque mois. Cette façon de faire du syndicat « non revendicatif » est également issue d'une longue tradition du syndicat unique sous le régime de l'unicité du syndicat et l'unicité du parti. Cette époque était réputée pour la gestion socialiste des entreprises, qui est l'œuvre du défunt président « Houari Boumediene ». Par fait du principe que la société nationale appartient aux travailleurs, ils acquièrent du même coup deux statuts, celui de travailleurs et celui de propriétaire. Tous les travailleurs sont actionnaires. De ce fait, il devient tout à fait logique que les travailleurs actionnaires s'impliquent dans la gestion et ne sont pas revendicatifs.

La situation a juridiquement changée, puisque la société nationale est devenue une société de capitaux, cessibles, aliénables et sequestrable. C'est-à-dire que l'état peut vendre ses actions, peut les céder, peut partager le capital et peut la mettre en faillite et liquidation. A partir de ce moment la gestion du capital prend tout son sens, et le syndicat se limite à son rôle classique de revendication et n'est plus gestionnaire.

Toutes ces idées son être avouées noir sur blanc, apparaissent dans les entretiens que nous avons menées au prés de l'ICOTAL de Bejaia. Plusieurs entretiens font allusion à la situation financière de l'entreprise, à l'existence d'un plan de charge, mais également à la défense des travailleurs lors des conflits individuels du travail. Les jugements des syndicalistes également sur la gestion de l'entreprise relève de la même ingérence dans la gestion devenue obsolète après la diffusion du nouveau cadre législatif.

Malgré cela, les syndicalistes de l'ICOTAL, reconnaissent que le rôle du syndicat est revendicatif, mais disent que le recours à la grève est limité par l'UGTA. A cet effet beaucoup de syndicalistes dénoncent le mode de désignation du secrétaire de wilaya qui n'est pas élu par ses pairs mais désigné par la centrale. Ils dénoncent aussi de fait que celui-ci est directeur générale d'une société ce qui est incompatible à l'exercice du droit syndical. En conclusion nous pouvons dire que le syndicat de l'ICOTAL affilié à l'UGTA, est perçu comme un « syndicat responsable » plutôt participatif que revendicatif, ceci se vérifie par le recours assez limité au droit de grève. La première hypothèse « le syndicat au sein de l'ICOTAL à un rôle participatif et non pas revendicatif » est confirmée.

### **B.1. Limitation et obstacles à l'exercice du droit syndical :**

L'exercice du droit syndical est caractérisé par plusieurs paramètres :

- La liberté d'être candidat à la représentation syndicale et d'adhérer au syndicat.
- Le mode d'élection des délégués syndicaux.
- Le pluralisme syndical.
- Le libre exercice du droit de grève.

Nous avons analysé l'exercice du droit syndical au sein de l'ICOTAL à travers ses droits fondamentaux consacrés par la constitution et la loi Algérienne et nous avons obtenu les résultats ci après :

La constatation de la liste des délégués syndicaux elle-même est très éloquent car la composante est entièrement (100%) des travailleurs de contrat à durée indéterminée, elle est en totalité masculine et entièrement fermés d'anciens travailleurs de l'ICOTAL, ceci nous interpelle à relever les limitations du droit syndical ci après :

- Les travailleurs à durée déterminée malgré leur effectif majoritaire ne sont pas affiliés au syndicat, sans être interdite par la loi, l'adhésion des travailleurs en CDD est limitée par la propre volonté des travailleurs qui s'auto-censurent. Ils ont peur des représailles car en cas d'adhésion et de revendication, ils risquent de se voir arrêtés à la fin du contrat. La précarité de leur relation de travail leur empêche d'adhérer au syndicat et de postuler pour la représentation des travailleurs. Pourtant la loi autorise les travailleurs avec une ancienneté de 06 mois à adhérer au syndicat. Paradoxalement, cette catégorie des travailleurs à des salaires les moins élevés, les conditions de travailles plus pénibles leur contribuent d'une façon significative aux objectifs de

l'entreprise. Malgré cela, ils sont privés d'une représentation au sein du syndicat, du droit à revendiquer leur droit et celui de faire la grève. La menace de fin de contrat est omniprésente d'où l'auto sensibilité de cette catégorie de travailleurs.

- Une autre réalité apparaît à travers la lecture du tableau des effectifs, les travailleurs jeunes et en CDD sont en majorité des femmes, qui ne sont pas représentées au sein du syndicat de l'ICOTAL. Ceci s'explique par le caractère moins revendicatif des femmes, leur indisponibilité à faire du travail bénévole et leur statut de CDD. Cette réalité est d'autant plus paradoxale que la loi sur les élections consacrant un pourcentage obligatoire aux femmes dans les assemblées communales, wilayaes et nationales avec légitimité, une femme peut être députée de la nation mais syndicaliste à l'ICOTAL !
- La limitation du droit syndical apparaît également à travers l'existence d'un syndicat unique. La loi Algérienne autorise le pluralisme syndical, mais au sein de l'ICOTAL ce pluralisme n'est pas exercé par les travailleurs. Pourtant il est possible pour les CDD de créer un syndicat représentatif pour représenter la catégorie de salariés.
- La liberté syndicale s'exprime aussi à travers le droit d'être électeur et éligible. Nous avons constaté que la majorité des travailleurs qui sont en CDD ne sont pas syndiqués d'où qu'ils ne sont ni électeurs ni éligibles au sein de l'UGTA à l'ICOTAL. Le mode d'élection du secrétaire général de wilaya a été dénoncé par beaucoup de syndicalistes, car il est désigné par la centrale au lieu d'être élu par les sections syndicales des entreprises. D'où l'existence d'une organisation autoritaire et non démocratique selon les enquêtes. *« le secrétaire générale de l'union de wilaya est un PDJ d'une entreprise, alors que c'est l'état qui la désigne »*
- L'exercice du droit de grève est également limité au sein de l'ICOTAL, du fait de la section syndicale elle-même. En effet soucieuse du rendement et des délais d'exécution, la dite section syndicale de nature responsable et participative démontrée ci tout à fait recourt à des grèves limitées à deux heures par jour. La grève illimitée de nature à gêner les engagements de l'entreprise sont entés scrupuleusement par l'UGTA. Les difficultés économiques, la concurrence, et la peur de perdre l'entreprise pour faillite incite les syndicalistes à faire preuve de retenue et de responsabilité, d'où la limitation du droit de grève. *« fermer l'entreprise pour demander nos droits »*. compte tenu de tout ce qui précède : la limitation du droit d'adhésion du CDD et aux

femmes, la limitation du droit de créer des syndicats autonomes, la limitation du droit de grève, confirment largement notre deuxième hypothèse.

## **Conclusion :**

L'exercice du droit syndical libre revendicatif est installé en Algérie depuis 1990 soit vingt deux longues années. Ceci a donné lieu à plusieurs syndicats autonomes et un foisonnement représentants syndicaux. Il n'en demeure pas moins que le l'ex syndicat unique : Union général des travailleurs Algérien tente de l'UGTA historique demeure influent et poussant dans de nombreux secteurs de l'économie et la fonction publique.

Les vieux réflexe de syndicat participatif à la gestion issue des années 1970 semblent avoir longue vie. L'enquête a en effet révélé l'existence d'ingérence du syndicat dans la gestion mais surtout du souci des syndicaliste en situation de difficulté économique. Ils s'auto sen surent pour enter le blocage de la société et ses pertes économiques, elles mené partante de menaces sur l'emplir et la pérennité de l'entreprise. La femme majoritaire dans la confection n'est pas représentée dans le syndicat, à cause de leur caractère plus docile et moins revendicatif et de leur indisponibilité. De même les contractuels en CDD ne sont pas représentés malgré leur nombre important et leur condition du travail et de salaire plus pénible que les CDI.

La revendication est véhiculée par les plus anciens qui s'intéressent beaucoup plus aux conditions de vie à la retraite avec le maximum d'indemnisation.

Le droit syndical passe par le pluralisme syndical, la représentation la plus large de la population au travail notamment des plus défavoriser.

La présente étude ouvre des pistes de recherches aux futurs étudiants : La représentation syndicale des femmes, La représentation des travailleurs précaires...etc. Autant de réflexions qu'ils couvrent d'aborder.

## **La liste bibliographique :**

### **Les ouvrages :**

- **ABDERAHMANE YAHAOUI, législation et réglementation du travail**, édition palais du livre, Alger, 1997.
- **AMOURA AMAR, droit du travail et droit sociale guide pratique**, édition Elmarifa, Alger, 2002.
- **ANDOLFATTO DOMINIQUE, sociologie des syndicats**, édition la découverte, Paris, 2000.
- **ANGERS MAURIS, initiation pratique à la méthodologie de science humaine**, casbah, Alger.
- **BOUROUBA BOUALEM, Le syndicalisme en Algérie, constat et perspective**, Alger, 29, Avril, 2002.
- **DANIEL LABBE et autres, les relations sociales dans l'entreprise**, édition Liaisons, Paris, 1999.
- **LAROCHE PATRICE, les relations sociales en entreprise**, édition Dunod, Paris, 2009.
- **MOULOUD DIDANE, code du travail**, édition Belkeises, Alger, 2007.
- **NORMAND PEPIN, syndicats, syndiqué, syndicalistes, étude sociales et syndicale**, édition la Base, Paris, janvier, 2005.
- **STROOBENTS MARCELLE, sociologie du travail**, édition Nathan, Paris, 1993.

### **Textes juridiques :**

- La loi N°90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice de droit syndical, du 06 février 1990.

### **Dictionnaires :**

- **CORMU GERAR, vocabulaire juridique**, 1ère édition, Paris, mars, 1987.
- **SEMIL ROBERT, dictionnaire de sociologie**, -.
- **MADELENE GRAWITZ, lexique des sciences sociales**, 7ème édition, édition Dalloz, -, 1999.

## **Journaux et rapports :**

- CHERBAL F, journal Elwatan : contribution à l'analyse de mouvement syndical autonome.
- KETTAB SAHRA, comité justice pour l'Algérie, les violations de libertés syndicales, dossier N°8, mai, 2004.

## **Sites web :**

- [http : www.la recherche-des-ses.fr/dossier doc 10.doc](http://www.la-recherche-des-ses.fr/dossier%20doc%2010.doc).
- [http : //www.africaefuture.org](http://www.africaefuture.org).

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA-BEJAIA**  
**FACULTE DES LETTRES ET DES SCEINCES HUMAINES**

2<sup>ème</sup> Année Master Science Humain et Sociale

Option : Organisation et Travail et Gestion de Resource Humain

Thème : L'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise Algérienne.

Dans notre étude nous voulons vérifier si le syndicat à une influence sur la stabilité et la performance de l'entreprise, pour cela nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre a ce questionnaire anonyme et de contribuer a sa réussite.

**I- Questions d'ordre personnel :**

**1. Sexe :**

Masculin.

Féminin.

**2. Age : .....**

**3. Niveau d'instruction :**

Primaire.

Moyen

Universitaire.

Secondaire.

**4. Situation Familiale :**

Célibataire.

Marie(e).

Divorcé.

Veuf(Ve).

**5. Fonction Professionnelle :**

Cadre.  Agent de maitrise.  Agent d'exécution





# Le guide d'entretien

## I- Questions d'ordre personnel :

1. Sexe :

Masculin.

Féminin.

2. Age : .....

3. Niveau d'instruction :

Primaire.

Moyen

Universitaire.

Secondaire.

4. Situation Familiale :

Célibataire.

Marie(e).

Divorcé.

Veuf(Ve).

5. Fonction Professionnelle :

Cadre.  Agent de maitrise.  Agent d'exécution

6. Expérience professionnelle :\_.....

7. Depuis quand vous êtes adhérent au sein de syndicat de votre entreprise?  
.....

8. Depuis quand vous êtes délégué dans votre section syndicale ?  
.....

9. Quel est votre tache dans la section syndicale ?

Secrétaire générale

Chargé de sociale

Chargé des conflits

Adhérents

Sympathisants

## II- la représentation du principe de l'exercice du droit syndicale:

6. Pouvez-vous nous dire comment vous en êtes venus à adhérer un syndicat auquel vous appartenez ?

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

7. Que représente le syndicat pour vous ?

- Instrument revendicatif.
- Une structure administrative.
- Autres.

(Précisez) : .....

8. Pouvez vous citer un ou plusieurs exemples ou l'exercice du droit syndicale n'a pas été respectée et un ou plusieurs cas où elle a été respectée?

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

9. Selon vous, l'exercice du droit syndical doit elle avoir des limites ?

- Oui
- Non

Pourquoi ?.....

.....  
.....

10. Quelle sont selon vous les garanties législatives ou constitutionnelles qui devraient protéger l'exercice du droit syndical ?

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

### **III- La réalité du mouvement syndical en Algérie :**

1. Comment voyez-vous le rôle de l'organisation syndicale dans votre entreprise?

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

2. Est-ce que les syndicats ont un rôle politique ?

- Oui
- Non

Si oui comment ?

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

3. Quels sont les obstacles rencontrés par votre organisation syndicale actuellement?

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

4. Que pensez-vous de la représentativité du mouvement syndical Algérien dans les entreprises publiques?

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

5. Comment voyez-vous l'avenir du syndicalisme en Algérie ?

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