

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin d'étude

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

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème :

L'action syndicale au sein de l'entreprise publique.

Cas pratique : syndicat d'entreprise NAFTAL Bejaia.

Réalisé par :

- * Melle. ABDOUN Ryma.
- * Melle. ACHOURI Nadia.

Encadré par :

Mr. BOUMEGOURA Naim

Année Universitaire : 2014/2015

Remerciement

Nous tenons à remercier le tout puissant ALLAH de nous avoir donné la bonne santé et le courage de continuer nos études jusqu'à ce niveau.

Nos profond remerciements pour notre encadreur M^r BOUMEGERA Naim, pour ses conseils précieux, sa collaboration afin de réaliser notre travail, et sans oublier les enseignants du département de sociologie tout au long du cursus universitaire.

Nous avons aussi le droit et le devoir symbolique de remercier tout le personnel, travailleur de NAFTAL, de nous avoir accueilli, plus particulièrement notre promoteur M^r SOLTANE Kamel.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

- A mes très chers parents, pour leurs encouragement, leurs éducation, et J'espère qu'un jour je pourrai être titre de gloire pour eux.
- A mes très chères sœurs : Daya et Souhila.
- A mes frères : Ighimerassene et Aymene.
- A mon très cher mari : Boukacem Mounir et toute sa famille,et sans oublier notre petit fils.
- A ce qui mérite le plus à mes grands parents maternels
- A toute ma famille ainsi qu'à mes cousins et cousines.
- Mes amis(es) :Samia,Salima,Youyou,Tafath,Chahou,Khalida,Zahia,Safia.
- A ma chère ryma ainsi que toute sa famille.
- A tout ce qui me connaissent de prés ou de loin.

Nadia

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

- A mes très chers parent qui ont attendus et espères ma réussite, je leurs témoigne mon respect profond, surtout ma chère maman que dieu la guérira anchalah.
- A mes très chères frère et sœurs : ARAB, LAMIA, BIBA.
- A ma petite nièce Mona.
- A toute ma famille ainsi qu'à mes cousins et cousines :Hanafi,Abdelhak, meriem,Sarah,hassiba,nina,oussama,abdellah,walid,hamou.
- Mes(es)amis(es) :katia,farida ,salima ,radia,,Samou,Younes,lamine, samira,cilise.
- Binôme Nadia ainsi que toute sa famille.
- A tout ce qui me connaissent de prés ou de loin.

RYMA

a liste des abréviations :

UGTA	Union générale des travailleurs Algérien.
CGT	Confédération générale du travail.
CGTU	Confédération générale du travail unitaire.
PPA	Partie du peuple Algérien.
PCA	Partie communiste Algérien.
CCN	Comité confédérale national.
FSM	Fédération syndical mondiale.
CISL	Confédération international des syndicats libres.
FMI	Fonds monétaire international.
FLN	Front de libération national.
SONATRACH	Société national pour la recherche transport, production, transformation des hydrocarbures.
ERDP	Entreprise nationale de raffinage et de distribution de produit pétrolier.
UND	Unité NAFTAL de distribution.
PAS	Programme d'ajustement structurel.
CNSA	Comité nationale pour sauvegarde de l'Algérie.
SNMG	Salaire national minimum garantie.

Sommaire :

Introduction

Partie théorique

Chapitre I

Cadre méthodologique de la recherche :

01-Les raisons du choix du thème.....	05.
02-Les objectifs de la recherche.....	05.
03-Problématique.....	06.
04-Hypothèses.....	08.
05-Définition des concepts.....	09.
06-Méthode et technique utilisées.....	11.
07-La population d'étude.....	13.
08-La pré-enquête.....	14.
09-Les difficultés rencontrées.....	15.

Chapitre II

Cadre théorique :

Section I : Historique du mouvement syndical dans le monde

01-La naissance du mouvement syndical.....	16.
02-Les deux modèles du syndicalisme.....	18.
03- Le syndicalisme contemporain.....	21.
04-L'action syndicale.....	22.

05-Les moyens d'action syndicale.....	23.
06-La crise du syndicalisme.....	24.
Section II : Le mouvement syndical en Algérie	
01-La naissance de l'UGTA.....	28.
02-L'UGTA au cours de la révolution.....	32.
03-L'UGTA entre 1962 et 1989.....	33.
04-L'UGTA au tournant des années 1990.....	35.
05-L'UGTA et la mondialisation.....	38.
06-L'UGTA et le dialogue social.....	39.
07-L'UGTA au plan organisationnel.....	40.
08-L'UGTA au plans international.....	40.
Section III : Fondements et mission de l'UGTA	
01-Fondements et mission.....	41.
02-Le rôle de l'UGTA.....	42.
03-Droit et devoirs des adhérents.....	44.
04-La structure syndicale.....	45.

Partie pratique

Chapitre III

Présentation de l'organisme d'accueil :

01-Historique de NAFTAL.....	47.
02-Ses principes tâches et responsabilités.....	48.

03 -Les missions d'évaluées aux différentes structures.....50.

Chapitre IV

Analyse et interprétation des données :

01-Les caractéristiques de notre échantillon.....55.

02-La présentation de l'action syndicale chez les syndicats.....57.

03-L'action syndicale et la régulation des relations professionnelle.....60.

Conclusion.

La liste bibliographique.

Les annexes.

Introduction

Générale

Introduction générale

Le mouvement ouvrier est devenu une des données fondamentales du monde contemporain, il est né comme une réponse à un capitalisme industriel générant le malheur de toute une classe sociale au sein de la société industrielle et pour prendre en charge les aspirations légitimes de la classe ouvrière.

En effet la nécessité de s'unir face au capitalisme naissant s'impose aux travailleurs, victime de condition de travail très dure, de condition de vie difficiles et de l'interaction de ce regroupes pour formuler des revendications cohérentes qui jouent un rôle primordial dans le développement économique d'entreprise ainsi que l'amélioration de la situation socioprofessionnelle des salariés.

En Algérie l'UGTA, seul centrale syndicale dominante dans les entreprises étatique, constitue un exemple édifiant à cet égard ; elle est un prolongement des mouvements de libération nationale sans être sous la coupe des politiques de la révolution, les objectifs indépendantistes sur les revendications ouvrières.

Après l'indépendance le mouvement syndical s'explique non pas par sa présence formelle dans les organisations, mais aussi par la bonne volonté des syndicalistes de porter en main les luttes ouvrières et par la nature du système politique qui mise en place et en fonction des régimes qu'il développe.

En abordant le thème de syndicalisation dont on a entamé un plans de travail composé de deux parties : théorique et pratique.

Une partie théorique contient deux chapitres, le premier est consacré pour la présentation de l'aspect méthodologique du travail, commençants par l'élaboration de la problématique, hypothèse, définition des concepts clés sans

oublier les difficultés rencontrés ainsi que les raisons du choix du thème et les objectifs de la recherche.

Le deuxième chapitre intitulé, l'histoire du mouvement syndical où on a parlé sur la naissance du syndicalisme dans le monde et le syndicalisme contemporain, les deux modèles du syndicalisme, l'action syndicale et ces moyens et la crise du syndicalisme ; après on est passé à l'histoire du syndicalisme Algérien puis on a cité quelques missions sans oublier le rôle et la structure syndicale.

Le troisième chapitre (cas pratique) est consacré pour la présentation de l'organisme d'accueil, son histoire ses principes tâches et sa structure.

Le dernier chapitre est consacré à l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus durant notre enquête sur le terrain.

En bref, on peut dire qu'on a essayé de donner une lecture sociologique à ce phénomène qui trouve encore un champ actif au sein de notre société. Bien que, ce modeste travail ouvre les portes devant d'autres chercheurs qui s'intéressent à ce phénomène pour réaliser des études et donner d'autres lectures scientifiques afin de comprendre la structure de notre société et son mode de fonctionnement.

Partie théorique

Chapitre I :

*Cadre méthodologique de la
recherche*

01-Les raisons du choix du thème :

- Découvrir le monde syndical au sein d'une entreprise publique algérienne.
- Connaitre le rôle joué par le syndicat dans la régulation des relations professionnelle.

02-Les objectifs de la recherche :

- L'étude de la pratique syndicale au sein d'un milieu professionnel.
- Définir le type de relation entre administration, représentant et travailleurs.
- Déterminer l'impacte de la présence syndicale sur le développement.

03-Problématique :

Les phénomènes sociaux peuvent être comme étant le résultat des multiples actions plus ou moins conscientes et organisées, émanant des différents acteurs au sein d'un système social donné, et dans des contextes structurels et historiques définis.

En terme de relations professionnelles, le rôle des représentants syndicaux est central pour la régulation des problèmes, ses relations représentent un ensemble des pratiques et des règles qui s'établissent entre représentant, salariés, employeurs et état, ainsi de décrire les instruments représentatifs du personnel, le rôle des syndicats et les pratiques en matière de discussion, de négociation et de conflit.

Toute organisation rationnelle s'élabore un système de régulation dont on trouve celle qui est portée par la négociation entre acteurs sociaux, elle fait forme de nouvelles exigences liées aux problèmes professionnels qui ayant touchés les relations de travail par le code de travail.

Cette régulation joue un rôle d'un instrument de gestion des relations professionnelles dans la mesure où elle conduit à la création des relations contractuelles, le salarié loue sa force de travail à l'employeur en échange d'une rémunération qui peut être supérieure ou inférieure à sa tâche de travail, ce qui engendre une mauvaise régulation entre les acteurs professionnels qui rencontrent des obstacles par la suite, néanmoins l'implication du mouvement syndical dans différents événements est du nécessaire pour atteindre des équilibres, avoir des compromis entre les acteurs, alors ses derniers ont recours à se constituer sous la convention de la loi 90/14 en organisation syndicale à l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux .

Aujourd'hui, le droit du travail est consacré dans l'ensemble du monde, chaque pays le garantit à sa façon par des lois qui déterminent les droits et les obligations des parties ainsi que la protection des salariés et l'emploi de millions des travailleurs dans le monde adhèrent à des syndicats. L'implication du mouvement syndical dans le cours du 19^{ème} siècle s'est déroulée directement en relation avec la diffusion et la montée des idées socialistes et humanistes prônant le combat pour une société de justice sociale et de bien être reconnaissant leurs droits politiques et sociaux aux travailleurs, la protection contre l'exploitation capitaliste, la répartition équitable de la richesse dont ils sont les producteurs, un état démocratique, une représentation populaire dans les institutions, l'égalité devant la loi.

L'action syndicale est un instrument de la gestion des relations professionnelles. Au sens strict le terme syndiqué évoque un moment d'échange de proposition entre les parties qui se présente comme les seuls acteurs de la scène.

Ses échanges de propositions concourent à la création des relations contractuelles et elles ont également pour but l'identification et la résolution des problèmes, ses derniers ayant pour objectifs de modifier les rapports de force entre les groupes, et cela nécessite une certaine mobilisation sociale, c'est-à-dire, une coordination des activités des acteurs avec un objectif commun, alors, la présence du syndicat semble nécessaire.

Le syndicat présente un « groupement constitué dans le but de défendre les intérêts d'une catégorie caractérisés par une activité professionnelle, cette forme de groupement peut être adoptée par les salariés, employeurs, agriculteurs, professions libérales, fonctionnaires... ».¹

01-GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 07^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1999, p392.

En d'autre terme, un syndicat est un groupement de personnes ayant pour Object la défense d'intérêts collectifs communs exerçant la même profession, des métiers similaires et connexes face à celui de leur employeur.

C'est dans cette perspective qu'on veut démontrer la réalité syndicale ; sa participation dans l'amélioration des relations dans le milieu professionnel ; a partir de là, on va essayer de traiter notre thème de recherche en prenant NAFTAL comme terrain d'investigation. Notre recherche tourne autour de la question suivante :

Peut-on- considéré l'action syndicale un levier de régulation des relations professionnelles ?

04-Hypothèse :

L'action syndicale constitue la stratégie la plus efficace pour la régulation des relations professionnelles au sein de l'entreprise publique Algérienne.

Discussion de l'hypothèse :

Les syndicats dans leurs lutte pour améliorer les condition des salariés jouent un rôle régulariste dans les relations professionnelles, sur le lieu du travail et plus largement au niveau de la société globale, leurs but principal est de fournir à leurs adhérents la main contre les sanctions, les multiples incidents de la vie quotidienne et cela consiste à résoudre les problèmes industriels ainsi de réduire les inégalités salariales en améliorant les salaires des personnels, ainsi que leurs motivations et cela permet de créer de bonnes relations entre employés et employeurs.

Le syndicat est une association permanente des salariés en vue d'améliorer les conditions de vie, puisqu'il remplit d'autre fonctions reconnue dont il gère les œuvres sociales à travers des comités d'entreprise, les bibliothèques, ils faisaient intervenir d'autre question notamment sur l'embauche, assurance maladies,

caisse d'allocation familiale, et tout cela participent dans l'amélioration des relations et l'élimination des conflits.

Le syndicat joue un rôle dans la régulation des relations professionnelles, il instaure des relations fécondes entre les acteurs professionnels.

05-Définition des concepts :

A-Syndicat : «association privés représentant un groupe d'individus au d'institution chargé de défendre ses intérêts (syndicat ouvriers et patronaux, syndicat d'intérêts locaux) ». ¹

Un syndicat est une association de personne destinée à la défense des intérêts professionnels et économique de ses membres (employé, ouvriers, cadre, patrons professions libérale).

B-Action syndicale : en tant que moyen collectif de lutte utilisable par les salariés pour défendre leurs intérêts, concerne d'une part l'action devant les tribunaux, d'autre part l'action revendicative, menée dans la direction des conflits.

En d'autre terme, l'action syndicale est instituée pour statuer sur les différentes difficultés née de l'exécution et de la rupture des contrats individuels, la recherche de l'équilibre sociale, elle porte sur tous les éléments du travail, plus largement sur les problèmes sociaux dont les syndicats formulent des revendications au nom des salariés.

1-RAYMAND Boudon, PHILIPPE Besnard, et autres, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, Paris, 1999, p230.

C-Régulation : désigne « l'ensemble des pressions directes ou indirectes exercés sur les membres (individuels ou collectifs) d'un groupe ou d'une Société pour corriger leurs écarts de comportement ou d'attitude à l'égard Des règles et des normes adoptées par le groupe ou la société confédérée. »¹

La régulation est l'activité ou le processus de création des transformation et des règles sociales entre les acteurs, dans le but de maintenir l'état stable et règles pour les perturbations du système.

D-Relation professionnelles : liée à l'institutionnalisation des conflits entre salariat et patronat, renvoient à la constitution et au fonctionnement des différentes règles organisant les rapports entre syndicats, employeurs et pouvoir publics.²

Les relations professionnelles sont des relations qui s'établissent entre les salariés, représentants et employeurs qui structurent les rapports et les conflits.

1-RAYMAND Boudon, PHILIPPE Besnard, et autres. Op.cit. P195.

2-GILLES Ferréol, PHILIPPE Cauche et autre, dictionnaire de sociologie, 04^{eme} édition, Armand Colin, Paris, 2012, p246.

E-entreprise : unité de production originale caractéristique du capitalisme formée d'un groupe d'homme travaillant ensemble à des poste différents en vue de produire des bien à vendre avec profit sur le marché, mais aussi un groupe social d'où l'utilité en dehors du profit, objectif commun, relation information.¹

L'entreprise est un système économique et social finalisé pour sa mission, ses but et ses objectifs, structuré en sous-système en interaction, un système ouvert sur l'environnement afin d'atteindre des richesses et les répartir dans l'entreprise.

06-Méthodes et techniques de recherche utilisées

A- La méthode :

Vu la nature de l'objectif visé par notre thème de recherche qui consiste à dégager la participation de syndicat dans la régulation des relations professionnelles dans l'entreprise NAFTAL de Bejaia, nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative.

Selon **Maurice Angers** : « on utilise cette méthode lorsque on a affaire à un nombre restreint d'interviewés dans les buts de prélevés des données non chiffrées et d'établir le sens de propos recueillis ou de comportement observés »².

1-GRAWITZ Madeleine, Op.cit, p153.

2-ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine, édition Casbah, Alger, 1997, p60.

La méthode qualitative est un ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes, elle est la plus adéquate à l'étude d'un nombre restreint des syndicalistes dans l'entreprise, elle permet de mieux comprendre le phénomène étudié ainsi qu'elle véhicule à des résultats fiables.

B- La technique utilisée :

Les données à recueillir sous forme d'opinion nous amènerait à utilisé la technique d'entretien puisque notre population d'étude est restreinte.

L'entretien est une technique de collecte d'information directe utilisée pour interroger les individus, un questionnement orale ou une discussion avec un individu qui porte un sujet dont on veut approfondir certains aspect à travers les réponses de l'interviewée

Selon **Madeleine Grawitz** l'entretien : « est un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations en relation avec le but fixé »¹.

Nous avons opté a l'usage de la technique d'entretien puisqu'elle nous permet un contacte directe avec les syndiques cibles pour recueillir des informations, en mentionnant par écrit, celles jugées à la vérification d'hypothèse.

A cet effet nous avons préparé un guide d'entretien composé d'un ensemble des questions ouvertes qui sont réparties en axes principaux :

-Axe 01 : donnés personnelles.

1-GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociale, 11^{ème} édition, Dalloz, paris, 2001, p 644.

-**Axe 02** : l'action syndicale représente une stratégie pour la satisfaction des besoins.

-**Axe03** : l'action syndicale est souvent une solution des conflits rencontrés.

07-La population d'étude (l'échantillonnage) :

Selon **Loubet** L'échantillon «c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra exploitation de connaître la totalité, les caractéristiques de la totalité de l'univers ». ¹

M.Angerse à défini aussi l'échantillon « comme un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon ». ²

Notre échantillon d'étude est composé de 20 salariés dans l'entreprise dont on trouve 05 membre syndical , 02 complémentaire et 13 salarié qui extrait d'une population mère dont l'effectif est 108 salarié.

1-LOUBET Del bayle, et JEAN Luis, initiation des sciences sociale, édition l'himation, paris, 2002, p61.

2-ANGERSE Maurice, op.cit., p 229.

Concernant la population d'étude elle définit selon **Mauris Angers** comme « un ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commune qui est distinguent d'autre éléments et sur le quel port l'investigation ». ¹

Notre population est constituer des hommes et des femmes reparti en 03 catégorie cadre, maitrise, agent exécution ; ce tableau représente le nombre des salarier par catégorie dans le siège de l'entreprise NAFTAL de BEJAIA :

Catégories	Effectifs
Cadre	63
Agent de maitrise	23
Agent d'exécution	22
Total	108

8-La pré-enquête :

Avant de débiter notre recherche définitif en a opté a une pré-enquête cette dernière « consiste à essayer un échantillon réduit des instruments analyse des documents, questionnaire pour effectuer l'enquête » ² ; car elle permet de

1-ANGERSE Maurise, op.cit. p 226.

2-GRWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, op.cit. p550.

Découvrir et d'être en contact direct avec le terrain recueillir des informations concernant notre population d'étude et le choix de la technique à utiliser, tester nos hypothèses et nos questions d'entretien sur 20 salariés de différentes catégories ce que nous permet d'apporter quelques modifications à la question posée en la reformulant afin qu'elles soient plus compréhensives pour tout type de salariés.

L'enquête a déroulé durant une période d'un mois du 24/04/2015 au 18/05/2015, durant cette période on a élaboré notre guide d'entretien dont on a rencontré des travailleurs et des travailleuses pour avoir des réponses sur notre guide d'entretien, enfin on a réuni l'ensemble des informations recherchées sur le terrain.

9-Les difficultés rencontrées :

Durant chaque travail de recherche on rencontre toujours des difficultés pour arriver à réaliser notre objectif, et parmi les difficultés rencontrées durant notre recherche on trouve :

-La difficulté de trouver un encadreur à l'université.

-Le manque des ouvrages au sein de notre université sur le thème du syndicalisme.

-La forte responsabilité qui a été soumise sur notre encadreur à l'entreprise.

Chapitre II :

Histoire du mouvement syndical

I. Historique du mouvement syndical dans le monde :

01. Naissance du mouvement syndical :

Trois caractéristiques marquent l'histoire du mouvement syndical ouvrier dans les grandes nations occidentales, les premiers à s'industrialiser : une série de révoltes ouvrières, la lutte pour imposer une reconnaissance légale, les efforts pour trouver des formes d'organisation originales.

Tout d'abord, l'histoire des syndicats est née des mouvements issus du monde ouvrier, qui ont tenté de constituer une réponse à l'apparition de nouveaux modes d'organisation du travail, conséquence de la révolution industrielle. En effet, la nécessité de s'unir face au capitalisme naissant s'impose aux travailleurs, victimes de conditions de travail très dures, de conditions de vie difficiles et de l'interdiction de se regrouper pour formuler des revendications cohérentes. Les unions syndicales se sont d'abord développées en Angleterre vers 1880.

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

« En France, le premier mouvement ouvrier est celui de CNUTS de Lyon, en 1831, ces milliers tisserands exploites par des manufacturiers forme une association d'entraide. Elle reste une démonstration d'une organisation exemplaire, d'une tentative négociation et d'une action collective ou la violence était de cote de pouvoir »⁰¹. En France ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale que la grève devient officiellement licite Dans certain payes, telle que la Belgique la grève n'est pas un droit reconnu.

01-STROOBENTS Marcelle, sociologie du travail, édition Nathan, paris, 1993, p 94.

Des XIX^{ème} siècle les syndicats anglais ont commencé à contrôler l'apprentissage et défendre l'accès à la profession en boycottant les entreprises qui ne respectent pas les tarifs de l'embauche. Tous ces changements sont à l'origine de la notion de négociation collective.

La négociation collective est devenue la pièce maîtresse des relations industrielles de l'après-guerre jusqu'au premier choc pétrolier de 1973. Cet instrument de négociation collective a été un des leviers de développement économique.

Tout ce mouvement dans le monde du travail a donné naissance à des relations industrielles équivalentes de relations professionnelles en France.

Le travail industriel est régi par un ensemble de règles issues de l'interaction entre les employeurs, les salaires et le gouvernement. Les relations industrielles sont également soumises à des contraintes techniques, sociales et juridiques, ce code général a inspiré l'école nord-américainisée (jusqu'à nos jours).

Selon ALLAIN TORAINE : « tout mouvement collectif de l'ordre établi n'est pas un mouvement social ». Car celui-ci dépasse la simple revendication pour remettre en cause la domination établie et prendre le contrôle et le développement social ». ⁰¹

Dans les sociétés industrielles le conflit économique est au cœur de l'affrètement social du mouvement ouvrier. Le principal 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.

⁰¹-ANDOLFATTO DOMINIQUE, sociologie des syndicats, édition la découverte, Paris, 2000, p 19.

A l'étranger, le syndicalisme évolue selon deux conceptions divergentes, celle du syndicalisme réformiste et celle du syndicalisme révolutionnaire. L'attachement à une conception réformiste de l'action syndicale est ainsi largement partagé par l'ensemble des pays germaniques et anglo-saxons.

Le pluralisme syndical se retrouve en Italie, aux Pays-Bas, en Belgique, en Suisse, cependant, moins accentué qu'en France.

2. Les deux modèles du syndicalisme : ¹

L'histoire du syndicalisme apparaît marquée par l'existence de deux grands courants de pensée, le syndicalisme révolutionnaire et le syndicalisme réformiste, qui imposent deux types différents d'action syndicale.

Michail Aleksandrovitch Bakounine :

Le syndicalisme révolutionnaire : trouve ses origines dans la théorie anarchiste. La doctrine anarchiste et le syndicalisme révolutionnaire naissent du débat qui oppose à partir de 1864, au sein de la 1^{er} internationale, les partisans de **Marx** à ceux de Proudhon, qui compte notamment, le révolutionnaire russe Bakounine (la défense des thèses anarcho-syndicalistes lui vaut d'être expulsé de la 1^{er} internationale en 1872). En France, **GERORGE Sorel**, qui publie en 1908 ses réflexions sur la violence, peut être considéré comme le principal théoricien du syndicalisme révolutionnaire. Les anarchistes se caractérisent par leurs critiques radicales de l'état et des institutions de la société bourgeoise, notamment la propriété. Pour hâter la réalisation de la société sans état, ils privilégient différents moyens la lutte armée bien sûr, mais également l'action syndicale, et tout particulièrement la grève.

01-LA PASSADE George, René Lora, clefs pour la sociologie, collection dirigée, par Luc decaunes, 05^{eme} édition, p 87.

Nombre d'anarchiste, déçu par l'équivoque et l'inefficacité des actions armées repose à la fin du XX^{ème} siècle leur espoirs sur un mouvement syndicale en plein essore. Mais dans le cadre de cette visions, les syndicalistes ne sont pas seulement considérées comme un outilles mise au service de changement sociale. Ils sont également appelé à constituer le pilier de la société future. Au sein de laquelle la production, menée non en vue de profit mais de la satisfaction des besoins de la communauté, sera administrée par une fédération de syndicat industriels autogérer et d'associations de travailleurs extérieur à l'industrie. Le syndicalisme révolutionnaire accepte ainsi la théorie marxiste de la lutte des classes débouchant sur la propriété collective des moyens de la productions, tout en rejetant l'idée d'un gouvernement sous la dictature prolétariat, et en écartant toute hypothèse de collaboration avec le pouvoir en place, voire les parties politiques, accusée de faire le jeu de la bourgeoises.

Le syndicalisme réformiste : d'inspiration anglo-saxonne et germanique. A limitation de la pratique syndicale(le Trade- unionisme) en Grande- Bretagne, les tenants du réformisme préconisent la collaboration avec le patronat et une liaison étroit entre les syndicats et le parti chargé de défendre les intérêts de la classe ouvrière : tel est le cas du parti travailliste en Grande- Bretagne, du parti social-démocrate en Allemagne, du parti démocrate aux Etats-Unis. Les syndicats se définissent alors comme les relais des revendications ouvrières auprès des parties politique.

GEORGE Sorel : ⁰¹

Ces deux conceptions divergentes du syndicalisme n'ont pas la même influence selon les payes.

01-LA PASSEDE George, René Lourou, op.cit., p 88.

L'attachement à une conception réformiste de l'action syndicale est ainsi largement partagé par l'ensemble des pays germanique et anglo-saxons. Cette convergence de vue sur le contrôle des syndicats n'empêche pas une réelle diversité. En Grande-Bretagne, par exemple, c'est le métier qui, dès les origines, constitué de métier qui s'exprime au sein de chaque entreprise. La négociation réunit à une table unique autant de Trade union qu'il ya de catégorie professionnelles dans la firme. L'entreprise est ici le niveau principal de négociation collective. Inversement, en Allemagne notamment, c'est le secteur ou la branche d'activité qui est retenue lors des négociations collective. Cela favorise des négociations à l'échelle nationale et témoigne d'une volonté syndicale de participer pleinement au coté de l'état et de patronat à la mise en place du modèle Allemand d'économie, de marché sociale à travers la signature d'accords salariaux pour plusieurs années, dans le cadre de la cogestion, Quant aux Etats-Unis, si la négociation est le principal moyen utilisé les liens entre LAFL-CIO et le parti démocrate sont beaucoup plus tenu que ce qui unissent par exemple, le Trade union congres et le parti travailliste fondé à l'origine par les syndicats.

Si les pays nordique sont la terre d'élection du syndicalisme réformiste, la France, l'Espagne ou l'Italie connaissent une réelle audience du syndicalisme révolutionnaire en France tout particulièrement l'entrée en nombre des anarchistes dans les syndicats à partir de 1893 facilite la diffusion des thèses révolutionnaires qui triomphent provisoirement en 1906 au congrès de la CGT à Amiens. A cette occasion est définie une conception cohérente de l'action syndicale : l'indépendance de syndicalisme tout à la fois vis-à-vis du patronat, des parties politiques et de l'état. Et affirmé la position de la CGT ne fait pas néanmoins unanimité et très vite le syndicalisme français éclate entre différents courants idéologique ; cette dispersion des organisations syndicale à pour conséquence principale d'affaiblir le mouvement ouvriers.

Aujourd'hui encore, le syndicalisme français et plus généralement latin, demeure marqué par ses origines, son attachement à la grève peut être regardé comme autant de traits hérités des débuts du syndicalisme.

Durant la période communiste, dans les pays d'Europe centrale et orientale et en URSS, où la grève était interdite, les syndicats n'ont eu pour fonction que d'encadrer les ouvriers ; cependant des mouvements syndicaux ont existé dans l'inégalité, comme Pologne où le syndicat solidarité a joué un grand rôle dans la chute du régime. Depuis la chute du communisme, les anciens syndicats officiels tentent de se transformer en organisation revendicative ; mais déconsidérés aux yeux des ouvriers pour leur attitude durant la période précédente, ils doivent en outre faire face à la concurrence de nouveaux syndicats.

3. Le syndicalisme contemporain :

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

Les thèmes qui sont traités dans le cadre de ces négociations dépassent largement le champ des salaires et du temps du travail, reflétant en cela la complexité accrue de la société contemporaine et font fréquemment apparaître les syndicats comme des acteurs privilégiés de la vie économique et sociale.

Le champ dans lequel ils sont amenés à intervenir concerne aussi bien les thèmes tels que l'indemnisation du chômage, la législation concernant l'hygiène et la sécurité sur le lieu du travail, les congés parentaux, les logements,

l'assurance maladie, les procédures du règlement des conflits du travail que les systèmes de retraite et la politique salariale (notamment dans la fonction publique).

Pour cette raison, le poids des syndicats et leurs capacités de mobilisation ont souvent une incidence directe sur certains choix effectués en matière de politique économique ; aussi les résultats de négociation importante (comme celles qui portent sur la réduction des temps de travail) peuvent-ils constituer une indication, pour les analystes de la vie économique comme pour les marchés financiers sur la détermination d'un gouvernement à lutter contre l'inflation ou les déficits publics.

4. L'action syndicale : ¹

Les syndicats formulent des revendications au nom des salariés, celle-ci portent pour tout les éléments du travail (rémunération, durée, condition) mais aussi, plus largement, sur les problèmes sociaux (sécurité sociale, retraite, assurance, chômage...).

Pour promouvoir ces revendications, les syndicats utilisent un large répertoire d'action allant de la distribution de tracts, la signature de pétitions jusqu'à l'arrêt de travail, débrayages et grèves, passant les délégations, les défilés, et le meeting....

Tout ces moyens visent à une même fin imposer à l'employeur une négociation au cours de laquelle il discutera avec les représentants syndicaux et acceptera au moins en partie certaines de leur demande.

L'action syndicale peut se résumer en deux points :

01-MORIAUX René, le syndicalisme face à la crise, édition la découverte, paris, 1986, p 54.

D'une part :

Un processus de négociation collective : est un processus multi divisionnel qui est aussi divers que la présentation syndicale, il s'agit toujours des salariés et les modalités du travail et de l'emploi.

D'autre part :

Un rapport de force : est sous-jacent au processus de négociation, soit directement ou indirectement lorsque la mobilisation syndicale tente d'obtenir des résultats politique.

Dans tout les cas la confrontation s'établit à l'aide d'une gamme de moyens qui vont de la persuasion au conflit ouvert, les grèves forme spectaculaire, relativement rare en définitive de l'action salariée.

L'action syndicale quotidienne consiste à informer les salariés par pris de parole devant les entrées dans les ateliers ou au restaurant d'entreprise par tracts, affichages, communiqués de presse, voire en créant un site internet.

5. Les moyens d'action syndicale :

Les syndicats disposent de plusieurs moyens d'action :

a- La négociation : les syndicats peuvent négocier avec l'état ou les employeurs à fin de défendre les droit et les intérêts de leurs adhérent. Il existe déférent niveaux de négociation ; accords nationaux inter personnels ou de branche d'activité (exemple : médecine, banque), accord au niveau de l'entreprise ou d'un groupement de petit établissement.

La délégation doit en règle générale comprendre le délégué syndicale de l'organisation concerne par la négociation.

B- La grève : le droit de grève, établit depuis la loi de 1864 qui supprimait le délit de coalition demeure un mode d'action traditionnel des syndicats ;

cependant il faut noté l'évolution globale à la baisse du nombre de jour de grève, le droit de grève ayant tendance à s'exercer plus difficilement dans le secteur privé que dans le secteur public.

Les grèves font l'objet d'une statistique spécial, le ministère de travail en établit une comptabilité mensuelle, on peut y avoir une sorte d'indice d'ordre social et plus précisément de l'activité revendicative.

La grève s'accompagne généralement d'une manifestation destinée à faire connaître l'opinion, les motivations du conflit ; mai ces manifestations existé également hors des périodes de grève.

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

Les syndicats disposent aussi de divers moyens d'action tel que le droit de réunir les salariés, le droit à l'affichage de document, et le tract syndicaux ; la possibilité pour le comité d'entreprise de recourir a sont propre expert comptable pour contester les affirmations de la direction.

6. La crise du syndicalisme ¹

La crise du syndicalisme s'exprime d'avantage par un lent déclin que par une

¹-JEAN PIERRE Depuis et ANDRE Kuzinski, sociologie de l'économie du travail et de l'entreprise, édition Montréal, Paris, 1998, p21.

Attaque soudaine, elle s'explique par un ensemble des raisons qui affectent le mouvement syndical de l'extérieur, d'autre lui sont propre.

Les cycles économique influent sur l'audition du mouvement du syndicale. De manière générale, le mouvement se développe d'avantage en période de croissante et l'expansion économique et stagne ou régresse en période de crise et de déclin économique.

En période de prospérité économique, les gouvernements et les entreprise son plus généreux envers les syndicats (loi favorables, meilleur salaires...) que durant les périodes de crise « économique ». En fait ne veulent pas freiner la croissance économique du moment, et pour cela, ils se prêt à faire des compromis en période de crise ; cependant, les entreprises exercent une forte pression sur les syndicats (en licencient massivement en démenageant la production, en sevrant les conventions collective, etc.) et sur les gouvernements (pour qu'ils adoptent des lois mois favorables aux travailleurs).

La crise que trouve le syndicalisme se traduit aussi par une désaffiliation de plusieurs syndicats des groupements professionnels ou nationaux ; ainsi les syndicats indépendants prennent de plus en plus de place.

La crise actuelle du syndicalisme touche également deux autres fonctions que remplissent des syndicats depuis leurs naissances et leur reconnaissance légales, le développement de l'identité ouvrière et régulation sociale.

En effet l'identité ouvrière s'est forgée autour du travail manuel et du métier, ou plusieurs phénomènes contemporains du monde du travail viennent ébranler les bases de l'identité ouvriers ; nous n'en examinerons que deux ici parmi les plus important ; le premier a trait à tente mais progressive disparition du travail manuel sous la poussé du progrès technologique. De plus en plus, en effets les travailleurs sont remplacés par les machines performantes, en autre même lorsqu'ils conservent leur emplois, ceux-ci perdent souvent leur caractères

manuel ; le nouvel ouvrier qui manipule des données sur son ordinateur rassemble d'avantage à un travailleur de l'information qu'à un ouvrier manuel traditionnel ; L'identification par travail manuel est de moins en moins possible. Le deuxième phénomène est que les patrons demandent de plus en plus à leurs ouvriers de s'identifier à l'entreprise, plutôt qu'à leur travail, est pour mieux affronter la concurrence étrangère. Les ouvriers doivent dans ce contexte faire preuve de flexibilité et accepter le travailleur à différents poste dans l'entreprise selon les besoins du moment, ils doivent alors plus difficile de s'identifier à un métier et d'être solitaire avec les gens du métier. La solidarité passe d'avantage par l'entreprise ; les fondements de l'identité ouvrière, travail manuel et métier sont donc de plus en plus menacés, ils doivent facile pour les syndicats de représenter les travailleurs sur la base d'une classe sociale constituée d'ouvriers manuels et de métiers, ces travailleurs pouvant de mois en moins s'identifier à ces éléments.

Le rôle de régulation sociale joué par les syndicats, bien que largement reconnu et plus en plus contesté, une large partie de la population loin de reconnaître ce rôle, voire plutôt les syndicats comme les gêneurs précisions d'abord en quoi consiste ce rôle de régulation sociale. A l'origine de la reconnaissance l'égale des syndicats se trouve l'idée que ceux-caseraient des interlocuteurs responsable qui contribuaient à civiliser les relations dans le monde du travail et empêcheraient, par le biais de la négociation, l'éclatement de conflit violent (insurrection ouvrière, répression policières...). Les syndicats ont ainsi commencé à agir à titre de régulateurs, contribuant à la stabilité de la société par la suite, et sous la pression des syndicats eux mêmes les gouvernements de plus en plus consulte les syndicats ou les ont associés à leur décision. Il n'est pas rare, de nos jours, de voir les syndicats, comme les associations patronales d'ailleurs siéger dans les organismes gouvernementaux comme représentants des travailleurs. Le problème est que, aujourd'hui, un

nombre grandissant de personnes contestent la capacité des syndicats à représenter les travailleurs particulièrement dans les pays où le taux des syndicalisations est faible. On soutient à tort ou à raison, que les syndicats ne défendent pas les intérêts de tous les travailleurs qui privilégient leurs membres au détriment de tous les autres (travailleur précaires, chômeurs...Etc). Certains gouvernements de cette critique pour exclure les syndicats de leurs Consultations ou de la gestion des organismes public. Il devient donc difficile pour les syndicats de remplir cette fonction traditionnelle de régulation.¹

La crise de syndicalisme est donc triple, puisqu'elle englobe le problème de la défense des intérêts des travailleurs syndiqués de moins en moins nombreux ; le problème de l'identité ouvrière qui tend à disparaître, et le problème lié à la fonction de la régulation sociale, qui est remise en question par une large partie de la population.

Cette crise de syndicalisme, c'est aussi la crise que vit depuis longtemps encore, depuis toujours ; le mouvement syndical à l'échelle internationale. Les regroupements nationaux et internationaux censés protéger les travailleurs contre les actions des entreprises multinationales qui déplacent leurs activités vers les pays à faible coût de main d'œuvre n'ont pas été en mesure d'offrir la protection promise. Les syndicats ont été incapables d'obtenir des garanties des gouvernements pour mesurer des conditions de travail entre pays lors de l'adoption de traités de libre-échange, la mondialisation et ses conséquences en matière de pertes d'emplois et de détérioration des conditions de travail, et plus que jamais de défi principal du syndicalisme.

1-JEN PIERRE Depuis et André Kuzinski, op.cit, p 23.

Les syndicats, ont été un instrument utilisé par des ouvriers pour améliorer leur sort durant le processus d'industrialisation, ils sont constitué un instrument D'émancipation économique pour plusieurs personne on collectivités qui désiraient s'affranchir de la dépendance capitaliste. La réalité syndicale, ne relève toutefois ni de prodige, ni de l'évidence ; ceux qui vendent leur force de travail sont dans un rapport de subordination et d'inégalité à l'égard de leur employeur, et ils tentent de modifier leur position en se coalisant autour d'objectif commun.

I. Le mouvement syndical en Algérie :

1. La naissance de l'UGTA :¹

La création de l'UGTA le 24 février 1956, est un jalon du processus de lutte et de maturation de la conscience politique et sociale des travailleurs algériens aux prises avec l'oppression politique et l'exploitation économique de la colonisation. Le mouvement syndical algérien était composé des militants aguerris par une longue expérience de combats menés sur les Lieux de travail et au sein de la société contre les formes insidieuses ou manifestes d'exclusion, de discrimination et l'exploitation. Les premiers syndicats ont été formés par les européens en 1890 dans le constantinois, avec les syndicats des plâtriers, des forgerons...est. Le mouvement gagna ensuite les autres corporations à l'exception toutefois de l'agriculture où, en dehors de l'encadrement constitué de colons, la masse des ouvriers agricoles se recrutait exclusivement chez les autochtones musulmans régis par le code de l'indigénat. Ces syndicats faisaient partie de la confédération générale du travail (CGT), créé en 1895 et qui pouvait, conformément à la loi de 1884 sur les organisations et associations professionnelles, confédérer les divers syndicats mis en place.

1. Création de l'UGTA (paix, justice sociale, solidarité), 12^{ème} édition, congrès national, document interne, p05.

Ce mouvement syndical, dans lequel allaient se distinguer des militants et dirigeants algériens, sera un des vecteurs utilisé pour le long et dur combat libérateur. Il faut rappeler, à ce propos, que dans l'Algérie sous la férule coloniale, la dépossession des terres et des richesses des nationaux s'accroissait par les interdictions de toutes sortes : les algériens n'avaient pas le droit d'adhérer et de militer et encore moins de diriger des organisations aussi bien politiques que syndicales. Le contexte des années 1920 était marqué par de grande mouvement de grève, consécutifs aux bouleversements nés de la 1^{ère} guerre mondiale et de la révolution en Russie. Une scission politique et syndicale eut lieu en France entre les partisans du réformisme et eux de la révolution. Ces derniers se sont regroupés au sein d'une nouvelle centrale, la CGTU (confédération générale du travail unitaire) à laquelle se sont jointes les trois unions départementales algérienne.

Les organisations syndicale se sont rapprochées des organisations et partis les plus sensibles aux aspirations du peuple algérien. Les travailleurs ont adhéré en grande nombre aux syndicats et de ce fait, ils ont forcé le barrage du code de l'indigénat.

Le chemin vers l'émancipation a été marqué d'une façon éclatante par la violents grève des ouvriers agricoles de la région de Jemmapes (aujourd'hui dans la wilaya actuelle de Skikda) qui fut réprimée dans le sang et l'incendie des pauvres habitats des grévistes. Le héros de cette bataille, secrétaire du syndicat des ouvriers de la terre, Rabah Boualleg, fut arrêté, condamné à 5 ans de travaux forcés au bagné où il mourut en 1938. Les grande mouvements de grève de 1936 ont été suivi avec enthousiasme par les travailleurs algériens qui les utilisent pour réclamer, avec force, les cheminots, les postiers et les instituteurs avaient imposé le droit d'adhérer et de diriger des syndicats sans encourir les foudres du code de l'indigénat, à la faveur d'une part, du climat crée par la réunification des deux confédérations, la CGT et la CGTU et, d'autre parte, du développement de

l'action politique menée par les organisations politiques du mouvement national. Le déclenchement de la seconde guerre mondiale mit fin à cette évolution.

En effet dès septembre 1939, fut prononcée par décret l'interdiction de la CGT, du PPA (parti du peuple algérien), du PCA (parti communiste algérien) et de l'association des oulémas. Les militants furent alors jetés dans des camps dans le désert du sud algérien en même temps que des militants politiques et syndicaux français opposés au régime de Vichy. Dans ce contexte, le patronat et l'administration coloniale n'hésitèrent pas à remettre complètement en cause les droit et acquis obtenus à la suite des grèves de 1936. Le débarquement des troupes alliées le 8 novembre 1942 en Afrique du nord permit la libération des prisonniers et déportés et leva l'interdiction des partis et organisations démocratiques. Le mouvement syndical fut reconstitué sur la base des structure qui étaient celles de la CGT avant sa dissolution avec notamment les trois unions départementales qui relevaient toujours de paris et dont les trois secrétaires généraux assistaient ès-qualité aux réunions du comité confédéral national(CCN), instance suprême du mouvement syndical.

Sur le plans politique, la victoire des alliés remettait à l'ordre du jour la question de l'aspiration du peuple algérien à son émancipation alors que dans le même temps furent connus avec horreur les massacres du 8 mai 1945 qui firent 45.000 victimes. L'ordonnance du 7 mars 1944 aux algérien certains droit et notamment le droit d'association, l'essor du mouvement syndical, aux prises jusqu'en 1947, avec les autorités coloniales dont la répression toucha tous les secteurs d'activité : ports, mines, chemins de fer, banque, bâtiment, agriculture... Dans ce contexte de lutte, de nombreuses revendications furent tendis que l'on se rendait compte également de la nécessité de discuter et de négocier les questions économique et sociales avec les représentants des travailleurs algérien.

Le tissu industriel en 1950 avait atteint un niveau significatif. Ainsi, selon les statistiques officielles, il existait 32 500 entreprises dont 32 750 de moins de 5 salariés chacune. Le reste, c'est-à-dire quelques 500 entreprises, était constitué d'administrations, des ports, des mines, des entreprises du bâtiment, des transports et des tramways d'où se recrutaient l'essentiel des effectifs syndicaux. Dans ces secteurs, les travailleurs d'origine européenne représentaient la majorité.

En effet, on dénombrait à l'époque 500 instituteurs algériens sur 12.000, 400 postiers sur 10.000, moins de 500 cheminots sur un total de 14.000, et enfin quelque centaines de titulaires sur plus de 100.000 fonctionnaires. Ces effectifs dérisoires expliquent entre autre et de leurs directions.

En 1947 la nécessité s'était sentie de réunir une conférence algérienne à laquelle participèrent les délégués élus directement par les travailleurs dans les syndicats et sections syndicales. Le comité de coordination des syndicats confédérés d'Algérie devenait une structure centrale dotée d'une commission exécutive, d'un bureau et d'un secrétariat, ce qui constituait un premier jalon vers la séparation de fait d'avec la CGT. Les structures furent algérianisées progressivement. A la direction de certaines unions telles les dockers, les hospitaliers ou les mineurs, on retrouve des algériens qui furent appelés par la suite à des responsabilités plus importantes. Au début des années 50, le mouvement syndical algérien, algérianisé dans sa quasi-totalité, fonctionnait comme une centrale indépendante, n'étant plus lié avec la CGT française que par des liens nécessaires de solidarité et d'entraide. Cette évolution s'était déroulée sans accroc, avec le consentement de la CGT aux instances de laquelle les syndicats algériens participaient en qualité d'invités, au même titre que les représentants des autres syndicats étrangers.

L'autonomie du mouvement syndical algérien fut définitivement consacrée par sa participation au congrès de la fédération syndicale mondiale (FSM) qui

s'est tenu en septembre 1953 à Vienne, en Autriche, où deux des dirigeants de comité de coordination furent élus au sein de l'organisation mondiale, l'un à son conseil général, l'autre à son comité exécutif.

2. L'UGTA au cours de la révolution :

L'UGTA rependait à l'objectif stratégique de la révolution de se doter d'une organisation syndicale ayant pour mission de faire participer les travailleurs à la lutte libératrice. Parmi les membres fondateurs de l'UGTA, on relevait les noms qui sont demeurés dans la mémoire collective des Algériens ; citons entre autre : AISSAT Idir, BEN AISSA Atallah, BOUROUBA Boualem, DJERMANE Rabah et ALI YAHIA Madjid, membre du secrétariat national-MADA Mohamed, AMRANI Abdelkader, LAMINI Amar, HADDADI Massaoud, AYACHE Mohamed et ZITOUNI Ahmad, membre du bureau exécutif-RBBAH Slimane, ABIDE Mohamed, HANACHI Mayouf, BOUROUIBA Hassen, GAID Tahar, ZIOUI Mohamed, BOUDJELAL Ali, RABIA Mohamed et FLISSI Mohamed, membre de la commission exécutive nationale.

C'est grâce à l'inlassable travail de sensibilisation et de mobilisation entreprise par ces dirigeants fondateurs que l'organisation prit un essor fulgurant. En effet quelque travailleurs y adhèrent dès les premières années. De plus l'UGTA remporta un succès lors des premières élections de délégués du personnel participa activement aux grèves et adhéra à la CISL (confédération internationale des syndicats libres). La répression ne s'est pas fait attendre. Dès mai 1945, les principaux leaders sont arrêtés. Les secrétaires nationaux ainsi que AISSAT Idir, secrétaire générale, sont emprisonnés et les militants pourchassés. L'UGTA poursuivit la résistance en plongeant dans la clandestinité et en élisant à Tunis. Elle apporta une extraordinaire contribution à la mobilisation et à la réussite de la grève des huit jours, en 1957 pour la petite histoire, le logo de l'UGTA est représenté par un cercle comprenant un croisement avec le nom de la centrale en toutes lettres et le sigle UGTA. Au centre de ce logo, bilingue

dans tous les usages, figuraient deux mains se joignant en signe de solidarité. Les cartes d'adhérents énonçaient les principes de l'organisation : liberté, solidarités, travail. Ce fut Boualem Bourouiba qui présenta un projet à projet à ses compagnons et ce fut son frère Mohiédine, employé au bureau de dessin des ateliers du hamma des chemins de fer qui le réalisa.

3 .L'UGTA entre 1962 et1989 :¹

Il est notoirement connu donc que sous l'occupation coloniale, l'UGTA se lança dès sa naissance dans la lutte politique pour l'indépendance. En bien que déclarant son autonomie organique par rapport au front de libération nationale(FLN) qui à réussi à déclencher et encadrer l'insurrection armée à partir de 1954, elle n'a cesse du relayeur de façon totale et inconditionnelle après le recouvrement de l'indépendance, la question de statu de l'organisation syndicale UGTA s'était posée. Dans un pays ayant emprunté la voie de «monolithisme », car le FLN après avoir conduit la lutte de libération, se transforma en parti « unique »l'UGTA est progressivement mise sous contrôle du parti. Elle a acquis le statu « d'organisation de masses ».

Cette situation a engagé l'UGTA sur la voie d'un syndicalisme plus bureaucratique que revendicatif ; ainsi, l'activité syndicale, notamment au niveau des cellules de base, se limitait au domaine salarial. Mais se trouve sous surveillance du parti et de l'administration, l'UGTA a toujours été conduite à soutenir les orientations politiques et économique menées par les gouvernements successifs de l'après-indépendance « tout en critiquant le luxe et les privilèges que s'arrogé la nouvelle caste bourgeoise et bureaucratique »².

1-HACENE Merani, le mouvement syndical Algérien, des origines à nos jours, le quotidien d'Oran, 2009, p 07.

2-Ibid. p 09.

Au terme de cette logique, l'UGTA se serait progressivement trouvée, sans perspectives syndicales réelles. D'une part, elle n'a jamais réussi à organiser les ouvriers agricoles, comme a été le souhait de ses fondateurs et d'autre part, si son implantation a été effectuée automatiquement dans le secteur public, cela n'a jamais été le cas pour le secteur privé hormis celui des entreprises détenues par les étrangers.

Globalement durant cette période d'économie étatiste, « c'est le centre, comme le notait **A. Lamchichi**, qui a donné les impulsions nécessaires à la machine économique tant au niveau du rythme de l'accumulation, qu'au niveau des priorités sectorielles budgétaires et financières »¹. Ceci d'une part et d'autre part est surtout, « les restrictions imposées » au capital privé n'ont pas été accompagnées de mesures en faveur de l'autonomie et de la pluralité d'organisation syndicales, qui aurait traduit un souci d'institutionnalisation du conflit « capital-travail » et de prise en charge par les travailleurs eux-mêmes de leur revendication ; c'est ainsi que **L. Addi**, évoquant l'état du syndicalisme de cette époque, le résumait en disant que « l'UGTA était le représentant de l'Etat auprès des travailleurs et non l'inverse ».

Ce contexte auquel s'inscrivait ce type de syndicalisme à tendance bureaucratique a été également analysé par **A. El-Kenz**, étudiant la situation qui prévalait en Algérie des années 1960 et 1970, il souligna que les relations qui liaient l'Etat à la société relevaient d'une sorte de pacte social établi entre le premier et la seconde où, grâce à la rente, l'industrialisation a été menée non seulement comme œuvre de développement mais aussi comme justice sociale.

1-HACENE Merani, op.cit. p 10.

Cette Etat qualifié de populiste, a réussi dans le cadre de ce pacte et grâce à cette rente. A pacifier la situation sociale en diminuant notamment le taux de chômage qui est passé de 37% en 1966, à 19% en 1978 et enfin à 16% en 1983.

Cependant, ayant bouché les pores par laquelle s'exprime le politique fit encore remarquer **Addi**, l'Etat se coupa à l'environnement social avec lequel il

Établissait désormais des relations conflictuelles. C'est que ce régime était disposé comme le soulignait **CHikhi**, certes à reprendre aux revendications mais à la condition que celles-ci s'exprimaient à l'intérieure du pouvoir et non à l'extérieur ou contre lui. Dans ce contexte il faut noter que depuis l'indépendance jusqu'à la fin des années 1970, les actions ouvrières étaient peu nombreuses ; des grève éclataient ici et là, mais elles restaient concentrées dans le secteur des BTP et les petits unités du secteur privé. Quand au seul syndicat officiel de l'époque, il se chargeait beaucoup plus d'empêcher les protestations ouvrières que de les encadrer où les faire obtenir. Au bout du processus, un tel syndicat, fortement étatisé s'est avéré inadapté à l'évolution des contradictions sociales et finit tout naturellement par se décrédibiliser et en va trouver profondément ébranlé.

La crise économique dont les origines remontent selon plusieurs études à la fin des années 1970, aggravée par la forte chute des cours pétrole en 1985, le contexte international de plus en plus contraignant et enfin les émeutes d'Octobre 1988, vont donner naissance à un nouveau paysage politique et syndical.

4-L'UGTA au tournant des années 1990 : ¹

1. création de l'UGTA.op.cite.P12.

Le 8^{ème} congrès qui s'ouvre en juin 1990, fut un tournant décisif dans l'histoire de l'UGTA dans la mesure où, à l'unanimité, les participants aux assises ont décidé de rompre avec toutes les tutelles, quelles soient et d'où qu'elles viennent. Ce congrès a contribué à renforcer la volonté des syndicats de marquer pour plus d'efficacité, leur distance à l'égard du pouvoir politique.

Elle est donc devenue depuis, une organisation indépendante des pouvoirs publics, du gouvernement et des partis politiques ; cette liberté nouvellement acquise donne le signal de profondes transformations internes de l'organisation non seulement au plan du fonctionnement des structures mais aussi dans les mentalités et conduites des militants syndicaux. Ils se sentent légitimement en droit de disposer d'une organisation syndicale forte à même de combattre les inégalités et la marginalisation et d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs, cet objectif de faire de l'UGTA l'instrument au service des travailleurs un délégué au congrès l'avait explicitement énoncé en revendiquant une représentation nationale indépendante. « Le paysage politique a changé. A situation d'exception, attitude d'exception. Il faut prendre en charge ses propres destinées syndicales » dira-t-il. Dix ans après, ce délégué se trouvera à la tête de la toute puissante centrale syndicale.

Cette libération de l'organisation syndicale se traduit rapidement sur le terrain des luttes sociales et économiques. Ainsi, en réponse au mot d'ordre lancé par la direction issue du 8^{ème} congrès, un mouvement de grève fut déclenché les 12 et 13 mars 1991, suivi à plus de 90% dans toutes les branches d'activités. Le gouvernement concède que cette action revendicative de l'UGTA est une tentative de déstabilisation du pouvoir.

Le mouvement gagna en vigueur et quatre jours après, les travailleurs occupent les lieux de travail et dénoncent « le non respect des engagements du gouvernement contractés en octobre 1990 ». Le pays entier est paralysé avec les

grandes infrastructures à l'arrêt comme les ports, aéroports et les différents pôles industriels. Cette partie de bras de fer fut à l'avantage de l'UGTA puisque dès le début avril s'engagèrent des négociations entre le gouvernement Hamrouche et la délégation syndicale, conduit par Abdelhak Benhamouda.

Elles aboutirent à la revalorisation du SNMG, l'augmentation des allocations familiales, l'assainissement financier des entreprises, l'approvisionnement en produit de large consommation, la stabilisation des prix et l'approvisionnement des entreprises en matières ; ces gains de la centrale furent couronnés par la mise en place de la première tripartite qui consacra dorénavant des rapports formalisés de dialogue, l'échange et de négociation entre les partenaires sociaux.

La dette extérieure de l'Algérie a franchi le seuil des 26 milliards de dollars tandis que la chute des prix du pétrole, principal secteur pourvoyeur en devises, contraint les pouvoirs publics à conclure des accords avec le fonds monétaire international(FMI) et la banque mondiale.

L'UGTA a dénoncé les mesures préconisées par les plans d'ajustement structurels pour lesquels sont sacrifiés en premier lieu les entreprises du bâtiment et des travaux publics, les centres commerciaux et les grands centres de distribution du pays. Les mesures du FMI ont fait baisser le niveau de vie d'une grande partie de la population, elles ont fait progresser le chômage ; quatre cent mille travailleurs font le frais de ces mesures et se retrouvent chômeurs. Les grands groupes industriels qui faisaient la fierté de l'industrie Algérienne accusent également le coup et s'attendent à un lent et inexorable démantèlement.

L'UGTA a exprimé officiellement et solennisent sa ferme opposition au programme économique et social inspiré, dicté et imposé par le FMI et la banque mondiale et à ses répercussions négatives sur la situation sociale des travailleurs et de leurs familles. Il ne fait aucun doute qu'après avoir définitivement dépassé les difficultés que travers le pays, l'UGTA s'est attelée à

revoir sa stratégie, sa ligne de conduite et ses priorités afin de rassembler toutes ses forces, de les organiser et de les canaliser davantage pour entamer les dures batailles futures.

L'UGTA fera face à toutes les politiques économiques et sociales dont le fond, la forme et les objectifs vont à l'encontre des droits et des intérêts légitimes des travailleurs. L'UGTA s'est redéployée dans ce sens sans pour autant délaissier son rôle historique qui consiste à défendre l'Algérie, son état et sa démocratie ; son travail inlassable basé sur le dialogue a été couronné par la décision du président de la république de rembourser la dette extérieure Algérienne.

5-L'UGTA et la mondialisation :

Rapporté à l'Algérie, le thème de la mondialisation a été au centre du débat dans les structures de L'UGTA qui a œuvré, il faut le dire, plus que toute autre acteur socio-économique, à expliquer et à sensibiliser le monde du travail sur la nature et l'impact et la mondialisation. C'est une réflexion collective qui s'impose comme un impératif au sein du mouvement syndical Algérien et l'UGTA est convaincue que c'est dorénavant dans ce contexte que son action de défense économique et sociale de ses membres devra dorénavant se développer.

La centrale syndicale a organisé de nombreuses rencontres dont le but est de comprendre les mécanismes de fonctionnement de ce phénomène et de mettre en alerte les travailleurs sur les effets pervers sur la société.

L'UGTA a opté pour une démarche pragmatique en s'efforçant de situer son action en tenant compte de cette nouvelle réalité, de chercher les convergences indispensables au plans national et à l'échelle du mouvement syndicale international afin de contribuer à la construction d'une mondialisation plus équilibrée et plus humaine.

L'UGTA, de ce point de vue, s'est nourrie de l'expérience du mouvement de libération nationale. C'est une organisation ouverte sur le monde Africain, Arabe, Européen, Américain. Elle a prolongé en les fortifiant, les liens et les échanges de coopération et de solidarité avec les centrales syndicales amies et avec les rassemblements syndicaux internationaux et régionaux qui reconnaissent toujours et elle cet instrument forgé durant la guerre de libération et qui a joué un rôle éminent dans l'œuvre émancipatrice. L'UGTA, comme la plupart des organisations syndicales Africaines et Arabe, résiste du mieux qu'elle peut au règne de laisser-faire généralisé inspiré la philosophie néolibérale et par la mondialisation.

6. L'UGTA et le dialogue social : ¹

Le tripartisme a été mise en place en nombre 1991(1ère tripartite gouvernement-UGTA-patronat), et ce à la demande de l'UGT Alors de la tenue de la premier bipartite gouvernement-UGTA qui s'est tenue en octobre 1990.

La consultation tripartite a débouché sur la consultation d'un pacte national économique et social en octobre 2006, pacte reconduit en 2014 en pacte national économique et social de croissance.

A ce jour, il a eu 17 tripartites, 14 bipartites et 02 rencontres tripartites exceptionnelles.

Le processus du dialogue social s'inscrit en droite ligne des recommandations de la convention n° 114 du BIT sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail.

Egalement, l'UGTA a proposé lors de la 11^{ème} tripartite tenue en 2005 la révision du code de travail. Depuis un groupe de travail tripartite s'est attelé à

¹-création de l'UGTA, opcit, p30.

Une réflexion sur son élaboration. Par ailleurs, l'UGTA a sollicité l'assistance du BIT.

L'UGTA a proposé l'institutionnalisation de ce cadre du dialogue tripartite entre partenaire gouvernemental et partenaires sociaux et économique, avec la mise en place de structures de suivi par ces mêmes partenaires afin que ce processus soit un espace ouvert de consultations.

7. L'UGTA au plan organisationnel :

Structure de l'organisation

-32 fédérations.

-48 Union de wilaya (départementales).

Adhésion à l'UGTA à fin 2014 : 2 156 219

-1.878.258 travailleurs salariés adhérant dont 256.761 travailleuses salariées.

-277.961 travailleuses et travailleurs retraités adhérents.

8. L'UGTA au plan international :

Affiliation de l'UGTA aux organisations syndicales internationales :

-**OSTMA** : union syndicale des travailleurs du Maghreb Arabe.

-**OUSA** : organisation de l'unité syndicale Africaine.

-**CISA** : confédération internationale des syndicats Arabes.

-**CSI** : confédération international des syndicats.

-**CSI-Afrique** : confédération internationale des syndicats-région Afrique.

-**OIT** : organisation internationale du travail.

III. Fondements et missions de l'UGTA : ¹

1-fondements et mission :

L'union général des travailleurs Algériens par abréviation UGTA est une organisation syndicale revendicative, de proposition, libre et indépendante de toute tutelle partisane, administrative ou patronale.

L'UGTA est unitaire, pluraliste et démocratique est ouvert à l'ensemble des travailleuses et travailleurs qu'ils soient salariés(es) ou assimilés(es), exerçant au sein des institutions et administrations publiques, au sein des secteurs économique public et privé, ainsi que pour ceux qui exercent pour leur propre compte une activité libérale sociale, commerciale, artisanale, agricole ou culturelle, ou toute autre activité professionnelle, ainsi qu'aux retraités et aux demandeurs d'emploi.

L'UGTA fonde son action sur la promotion et l'approfondissement des valeurs démocratiques, des libertés syndicales ainsi que du dialogue social à tous les niveaux économique et social, notamment dans le cadre du bipartisme et du tripartisme comme voies de prise en charge et de solution des questions.

L'UGTA considère comme un devoir sa participation à la promotion des valeurs républicaines et de la démocratie, et œuvre à la préservation et au renforcement de la paix. Sa contribution à l'activité politique, économique, sociale et culturelle avec les partis politiques et le mouvement associatif consiste à asseoir la paix, le progrès, la cohésion sociale et la justice.

1-statu général de l'UGTA, règlement intérieur de la section syndicale, union de la wilaya de Bejaia, p1.

2-Le rôle de l'UGTA :¹

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

1-Statu général de l'UGTA, op.cit., p2.

- ✓ D'agir pour l'élargissement de base syndicale par des actions soutenues de syndicalisation des travailleuses et travailleurs dans les institutions et administration relevant de la fonction publique et dans les secteurs socio-économiques et culturels publics et privé
- ✓ De défendre le droit à la formation, à la santé, à l'emploi, à la protection sociale et à vivre dignement dans le lieu de travail, au sein de la famille et de la collectivité.
- ✓ D'agir pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- ✓ D'agir contre toute forme d'exploitation et de domination, contre la discrimination de toutes sortes, la précarité, le travail des enfants, le harcèlement, le racisme, la xénophobie et toute l'exclusion.
- ✓ D'agir pour que prévalent les idéaux de liberté, d'équité, de fraternité et de solidarité dans le monde du travail et dans la société en général.
- ✓ D'agir pour l'émancipation de la liberté d'opinion et d'expression de l'action syndicale pour la protection de droit de grève et de défense de liberté, ainsi que des droits syndicaux.
- ✓ D'agir pour le développement de secteur public, et participer a la promotion de l'activité économique privée créatrice de richesse et d'emploi.
- ✓ Défendre les libertés syndicales et les droits syndicaux.
- ✓ De promouvoir les conventions et recommandations de L'OIT.
- ✓ De renforcer et de développer les liens de fraternité et de coopération avec les organisations syndicales nationales, et internationales pour la défense des intérêts communs.
- ✓ De développer les liens de solidarité avec notre communauté et les travailleurs algériens installés à l'étranger, ainsi qu'avec le mouvement associatif en vue de renforcer la coopération avec L'UGTA.

3-Droits et devoirs : ¹

Tous les adhérents quelque soit leur rang dans la hiérarchie de L'UGTA, sont soumis aux mêmes devoirs et jouissent des mêmes droits.

a-Tous adhérents à L'UGTA à droit :

- ✓ A l'exercice syndical, conformément aux statuts et règlement intérieur de L'UGTA.
- ✓ D'élire et d'être élu au sein des instances et des structures de L'UGTA.
- ✓ De pratiquer la critique dans le cadre des statuts et du règlement intérieur de L'UGTA et de contribuer en toute liberté dans la déontologie syndicale, aux débats, aux votes, à la prise de décision et à l'élaboration des programmes d'action de L'UGTA.
- ✓ D'assurer sa défense personnelle et/ou d'être assisté par son représentant parmi les syndicalistes de L'UGTA.
- ✓ A la formation syndicale.
- ✓ De démissionner et de motiver sa démission.

b-Tout adhérent à L'UGTA s'engage à :

- ✓ Se conformer aux principes et objectifs de L'UGTA tels que définis dans les statuts et le règlement intérieur et la résolution du congrès.
- ✓ Appliquer les orientations et décisions des instances syndicales hiérarchiquement supérieures.
- ✓ Participer à la concrétisation du programme et des actions définis par L'UGTA.
- ✓ Œuvrer à la pratique de la démocratie qui s'accompagne du respect des

1-statut générale de l'UGTA.opcit.p3.

Valeurs syndicales, de l'éthique et de solidarité dans l'exercice de son activité et de son mandat syndical.

- ✓ Contribuer au renforcement de l'unité et œuvre principalement à la cohésion de L'UGTA.
- ✓ Exercer son droit syndical, en assumant sa responsabilité d'adhérent dans le cadre de la discipline statutaire et réglementaire de L'UGTA.
- ✓ S'acquies de sa cotisation syndicale et ne pas adhérer à un autre syndicat.

4-La structure syndicale :

La section syndicale est la cellule de base de L'UGTA, elle constitue le dénominateur commun entre la structure horizontale et la structure verticale.

Le schéma organisation de L'UGTA :

A- Les instances syndicales sont :

Pour la section syndicale :

- l'assemblée général des travailleurs.
- le conseil syndical.
- le secrétariat.

Pour l'union locale :

- le congrès.
- la commission exécutive locale.
- le secrétariat.

Pour l'union de la wilaya :

- Le congrès.
- Commission exécutive de la wilaya.
- Le secrétariat.

Pour le syndicat d'entreprise :

- le conférence d'entreprise.
- le conseil syndical d'entreprise.
- le secrétariat.

Pour le syndicat national :

- le conférence nationale.
- le conseil syndical national.
- le secrétariat.

Pour la fédération nationale :

- le congrès.
- la commission exécutive fédérale.
- le secrétariat.

Pour la direction nationale :

- le congrès national.
- la commission exécutive nationale.
- le secrétariat national.

B – organigramme de l'UGTA :

Pour les instances horizontales :

- la section syndicale.
- l'Union locale.
- l'Union de wilaya.

Pour instances verticales :

- la section syndicale.
- le syndicale d'entreprise.
- le syndicale national.
- la fédération nationale.

Pour les instances nationales :

- la commission exécutive.
- la secrétariat national.

La décision de création de fusion ainsi que la dissolution d'instance ou structure syndicale est prononcée par le secrétariat national la commission exécutive nationale informée.

Partie pratique

Partie pratique

Chapitre III :

*Présentation de l'organisme
d'accueil*

1/Présentation de l'organisme d'accueil

I.1-Historique de NAFTAL :

Issue de SONATRACH, (société nationale pour la recherche, transport, production, transformation, la commercialisation des hydrocarbures), l'entreprise nationale de raffinage et de distribution de produits pétroliers (ERDP) à été crée par le décret N°80-101 du 06 avril 1980.

Entrée en activité le 01 janvier1982, elle est chargée de l'industrie de raffinage et de la distribution de produits pétroliers.

Le 04 mars 1985, les anciens districts (Carburants, lubrifiants, pneumatique et bitume) ont été regroupés sous le nom UND (unité NAFTAL de distribution).

En **1987**, l'activité raffinage est séparée de la distribution, conformément au Décret n° 87- 189 du **25 Août 1987** modifiant le décret n°80-101 du **6 Avril 1980**, modifié, portant création de l'Entreprise nationale de raffinage et de distribution de produits pétroliers, il est créé une Entreprise nationale dénommée :

« Entreprise nationale de commercialisation et de distribution de produits pétroliers », sous le sigle de « NAFTAL ».

A partir de **1998**, elle change de statue et devient société par action Filiale à 100⁰/0 de SONATRACH, en intervenant dans les domaines suivant :

- De l'enfûtage GPL
- De la formulation des bitumes
- De la distribution, stockage et commercialisation des carburants, GPL, lubrifiants, bitumes, pneumatique, GPL /produits spéciaux.
- Du transport des produits pétroliers.

Elle est chargée, dans le cadre du plan national de développement économique et social, de la commercialisation et de la distribution des produits pétroliers et dérivé.

Le 01 janvier 2000 l'activité GPL enfûtage est séparée de l'activité CLP.

Par décision du 29 mars 2000, il a été procédé à l'organisation générale de la division CLP et l'identification des zones de distribution « CLP » (carburants, lubrifiants et pneumatiques).

Par décision du 29 mars 2000, il a été procédé à la création des zones de distribution CLP.

Par décision du 10 Février 2001, il a été procédé à l'organisation et la classification des centres Bitumes de la Division Bitume.

Par décision n du 17 Juin 2002, il a été procédé à la renomination des zones de distribution CLP et GPL en District.

Par décision du 22 Décembre 2003, il a été procédé à la dissolution de la Branche CLPB.

Par décision du 03 Janvier 2004, il a été procédé à la dissolution des Districts CLP et création des Districts Commercialisation.

A partir du 01.12.2006 l'activité Carburants est séparée de l'activité commercialisation.

I-2 NAFTAL District Carburants de Bejaia :

Le District CBR de Bejaia est organisé comme suit :

-Direction : sont rattachés:

Une secrétaire, le responsable de la sécurité industrielle, le laboratoire, les différents départements et dépôts carburants.

Ses principales tâches et responsabilités sont :

- ✓ Identifier et recenser les infrastructures, équipements et autres moyens matériels (camions, canalisations) relevant de l'activité carburants du District ainsi que les structures d'organisation (services maintenance installations fixes, surveillance et entretien canalisations, reconnaissance produits...etc.) et les moyens humains œuvrant pour l'activité carburants;
- ✓ Suivre les plans établis par la Branche Carburants pour l'approvisionnement et ravitaillement en carburants des dépôts et

- communiquer régulièrement les états d'exécution aux structures concernées ;
- ✓ Exécuter les programmes de distribution établis par les Districts Commercialisation pour la livraison de la clientèle ;
 - ✓ Gérer les stocks en carburants au niveau des dépôts et communiquer régulièrement des points de situation aux structures concernées de la branche ;
 - ✓ Suivre l'exploitation et la maintenance des infrastructures de stockage et autres moyens (camions, canalisations) carburants de la branche rattachés au District ;
 - ✓ Est responsable, en liaison avec les structures HSEQ, de la sécurité industrielle des installations, équipements et moyens des centres carburants et canalisations ;
 - ✓ Est responsable, en liaison avec les responsables concernés des centres carburants et canalisations, de la sûreté interne des installations et moyens ;
 - ✓ Gérer, en liaison avec les structures de la branche, les relations avec les Directions des raffineries NAFTEC, les Directions régionales STPE et SNTR ;
 - ✓ Ordonnancer les factures NAFTEC, STPE, cabotage et transport SNTR & tiers et les transmettre aux structures de la branche pour règlement ;
 - ✓ Approuver les bordereaux inter unités (BIU) émis par les Districts Commercialisation vers le District Carburants ;
 - ✓ Traiter le bon mouvement interne (BMI) en liaison avec les Chefs de centres carburants lors des conseils de Direction de District;
 - ✓ Exécuter les plans, budgets et autres objectifs arrêtés par la Branche et l'entreprise et proposer voire prendre des mesures correctives en cas de dérive;

- ✓ Veiller à la tenue rigoureuse de la comptabilité des flux physiques et financiers et élaborer le bilan consolidé du District;
- ✓ Veiller au respect de la réglementation en vigueur dans les domaines d'activité technique, transport, stockage, sécurité industrielle, protection de l'environnement, finances, comptabilité, fiscalité, assurance, législation et relations de travail ;
- ✓ Gérer les relations avec les partenaires locaux (fournisseurs et clients) et les autorités et administrations locales ;
- ✓ Prêter assistance, autant que de besoin, aux autres Districts dans tous les domaines d'activités.

Les missions dévolues aux différentes structures sont :**❖ Département Informatique :**

A) Service Information de Gestion (ING)

B) Service Système et Réseaux

Sa mission est :

- Collecter, vérifier et analyser les informations de gestion du District
- Elaborer les tableaux de bord et rapports d'activité du District
- Assurer l'installation et l'exploitation et la sauvegarde des logiciels de gestion et données afférentes
- Prêter assistance aux structures en matière d'exploitation des applications informatiques
Opérationnelles.
- Gérer les systèmes et réseaux du District.

❖ Département AMG (administration et moyen généraux) :

Les missions du département AMG sont :

- Assurer la gestion des moyens généraux du district
- Assurer la gestion des ressources humaines
- Assurer la gestion de l'administration

- Assurer la gestion des œuvres sociales et culturelles

1 .Service administration:**a- Section gestion du personnel :**

- Gestion administrative du personnel
- Veiller à l'application de la réglementation
- Tenir à jour les différents registre réglementaires (Registre du personnel, registre des congés, registre des accidents de travail.....etc).
- Suivi du pointage du personnel permanent et temporaire
- Elaboration et suivi du planning des congés annuels
- Etablissement des titres de congés annuels et récupérations
- Suivi et enregistrement des notes de frais de missions
- Etablissement des attestations de travail et Divers documents.
- Gestion du volet disciplinaire.
- Gérer les mouvements (congés, maladies, absence, retraite, affectation ...).
- Formalise et suit les prêts véhicules.

b-Section gestion paie :

- Préparation, établissement et vérification de la paie
- Etablir les déclarations fiscale et parafiscale (CNAS, impôts).
- Etablir les relevés des émoluments.

c- Section prestations sociales :

- Gérer les dossiers (allocation familiale) et procéder a leur paiement.
- Contrôle des dossiers médicaux et leurs dépôts auprès de la CNAS et MIP
- Remboursement des prestations sociales CNAS et MIP
- Gestion des dossiers de retraites

2- Services ressources humaines :

- Gérer les emplois, carrières et niveaux des effectifs
- Elaboration des prévisions en matière de salaires et charges patronales du district.
- Etablissement et suivi des prévisions, des budgets et des plans de formations

du personnel.

- Veille à l'application de la réglementation en vigueur.
- Tenir à jour le fichier personnel
- Elaboration des tableaux de bord
- Traitement des requêtes du personnel
- Préparation et étude des dossiers de la commission du personnel
- Suivi de l'apprentissage
- Suivi des stagiaires

3. Services du moyen généraux :

Ses activités sont assurées par trois sections :

a- Section BOG (bureau d'ordre) :

- Assurer la réception, l'enregistrement et le dispatching du courrier pour toutes les structures et constituer et actualiser les annuaires téléphoniques et Standard.

b -Section entretien bâtiment :

- Assurer l'entretien des locaux, meubles et immeubles.
- Assurer la gestion des charges (Electricité, eau, téléphone.....)

c- Section économat :

-Assurer la gestion du magasin pour l'approvisionnement en consommable de bureau et informatique et fournir les documents de gestion.

- Satisfaire les commandes des structures.

4. Cellule OSC (Ouvre sociales et culturelles) :

Elle est chargée de la gestion de :

-Colonies de vacance et camps de toile, prêts sociaux, cures thermales, compétition sportive et OMRA...

- Aide financières aux veuves et orphelins et frais d'obsèques.

❖ Département finances et comptabilité :

Le département finances et comptabilité a pour mission de :

- Coordonner et suivre toutes les activités de comptabilité de trésorier, budget

et patrimoine

- Consolider, analyser les états comptables et veiller à la sincérité des comptes du District

- Veiller à la concordance des écritures comptables avec les flux physiques et financiers

il comprend trois services à savoir :

A-Service trésorerie : il est composé de deux sections, la Section recettes et La section dépenses .Sa mission est de :

- Suivre et contrôler les flux, recettes et dépenses de trésorerie.
- Traiter les dossiers de paiement d'investissement, fournisseurs et autres dépenses.
- Etablir les situations de rapprochement des comptes (recettes et dépenses)
- Contrôler et effectuer les comptabilisations des comptes et grands livres de trésorerie
- Etablir des rapports d'activités

B -Service comptabilité générale : il est composé de deux sections, la Section SVCD et la Section comptabilité.

Sa mission est de :

- Procéder aux écritures comptables conformément aux préconisations du plan comptable national.
- Elaborer les documents comptables (Bilans , balances et livres)
- Contrôler les arrêtés de comptes et préparer les inventaires et bilans
- Elaborer les analyses et synthèses comptables
- Procéder aux opérations des clôtures et réouvertures des comptes

c-Service budgets et coûts :

Sa mission :

- Elaborer les budgets prévisionnels d'investissement et de fonctionnement du District
- Consolider l'ensemble des charges nécessaires à la détermination du coût ;

- Contrôler et traiter les situations financières du District ;
- Procéder aux ajustements des budgets et crédits ;
- Assurer le suivi régulier de la comptabilité analytique ;

❖ **Département Transport & Technique :**

Il a pour mission :

-Elaborer les plans de maintenance préventive et curative des équipements, dépôts, et canalisation et en suivre l'exécution.

-Elabore les plans annuels et pluriannuels de transport, en prenant en charge les besoins de distribution net ravitaillement des produits commercialisés.

-Suivi de la réalisation des travaux.

- Elaborer les plans et budgets d'investissement (rénovation, extension, remise à niveau, remplacement) des installations fixes, canalisation, réseau de stations services et autres.

-Etablir un rapport d'activité périodique

Ce département comporte les services suivants :

a-Service exploitation et maintenance :

Sa mission est de :

-Vérifier l'application des prescriptions du règlement d'exploitation, de sécurité des équipements et installation fixes.

-Etablir les performances de maintenance.

-Assurer la maintenance des installations au niveau des dépôts carburants

b- Service études et réalisation :

Sa mission est :

-D'établir la partie technique des cahiers de charges.

-De contrôler et diriger les différents travaux.

-De suivre les travaux programmés ayants traits aux projets.

Le District dispose de deux (02) dépôts carburants à Bejaia, un (01) à TAHER /W.JIJEL, un (01) à Bordj Bou Arraridj et un (01) à M'SILA.

Chapitre IV :

*Analyse et interprétation des
données*

Introduction :

Dans ce chapitre, on va essayer d'analyser et d'interpréter nos données recueillies de terrain, notre traitement est structuré comme suit :

I.les caractéristiques de notre échantillon :

L'analyse des résultats nous a permis de dégager un profil général de l'échantillon sur les différentes variables de notre modèle d'analyse pour une meilleure compréhension des phénomènes observés ; nous avons entamé notre analyse par la présentation des différentes caractéristiques relatives à notre population à s'avoir :

A- Le sexe :

Après avoir contacté les enquêtés de notre recherche, il nous est apparu que la majorité des adhérents syndicalistes est du sexe masculin, avec une présence de 05 membre du sexe féminin sur la totalité de 20 membre sur les adhérents seulement.

L'implication de la femme dans l'action militante de syndical est absent, puisque on a intervenir élus syndicaliste composé de 05 membre dont on trouve pas le sexe féminin ça renvoi a la division sociale de travail de, parce que la femme accumule le travail de l'extérieur et les tâches ménagère ce qui montre son indisponibilité aussi qu'elle ne pouvait pas résisté a cette charge et responsabilité qui existent dans l'entreprise concernant les problèmes des travailleurs.

B-L'âge :

Suite au données statistique de notre échantillon, les interrogés sont âgés entre 25 et 60ans repartis en deux catégories :

-La première catégorie se situe entre 25 et 40ans, représenté par 15 membres.

- la deuxième catégorie celle de 41 à 60 ans, représentée par la section syndicale avec 05 membres.

La deuxième catégorie nous relève ici, l'état de conscience des élus syndicalistes, car ils ont vécu dans l'entreprise pendant que le syndicat UGTA représente beaucoup plus les intérêts de l'état que ceux des salariés.

C-Le niveau d'instruction :

Concernant cet indice, on distingue deux catégories :

-la première représentée par les membres ayant un niveau d'instruction moyen, dont on trouve 05 membres ; parmi eux on trouve les agents d'exécution.

-la deuxième catégorie représentée par 15 membres, portant un niveau supérieur ; dont on trouve des ingénieurs, des diplômés en sociologie, des cadres d'étude, des gestionnaires...etc.

Cette disposition permet aux membres de bien maîtriser les conflits, d'engendrer les meilleures conditions d'une interaction professionnelle entre salariés, syndicats et administration.

D- La situation familiale :

On a constaté d'après le résultat, que la plus part des membres interrogés sont mariés, mère et père de famille (12/20) alors que la minorité est célibataire (8/20), et ça renvoie à leur instabilité dans leur vie quotidienne autant que responsable de famille ; cette indice là renvoie à la verticalité sociale de notre population d'étude.

E-Selon l'expérience professionnelle :

D'après cette question, on a conclu que la totalité des travailleurs ont adhéré au syndicat afin d'assurer la résolution des problèmes vécus, c'est ce qui est

confirmé dans l'entretien avec Said 27ans chargé d'étude SHS : « j'ai adhéré au syndicat pour assurer ma défense en cas de problème au travail »

L'adhésion au syndicat permet de bénéficier d'un certain nombre de service réservés, l'accès à certains mutuelles, Yacine 34ans estime : « j'ai adhéré au syndicat puisqu'il permet l'accès à certaines mutuelles, les colonies de vacance gérées par les comités, des centrale d'achat avec des facilités de paiement »

L'exercice de responsabilité syndicale est bien compris par l'un des interviewés, le syndicat sert à améliorer les conditions de vie des salariés, le secrétaire générale estime : « j'ai adhéré au syndicat pour assurer une meilleur organisation et coopération des salariés dans le cadre de leur tache. »

II. La présentation de l'action syndicale chez les syndicats :

L'action syndicale représente une meilleure stratégie.

Pour répondre à cet axe, on a posé les questions suivantes :

a-« *Que représente pour vous une action syndicale ?* »

On a posé cette question afin de tirer, de refouler les interroger à donner leurs avis par rapport a leurs syndicat d'entreprise.

L'enquête à révèle que la majorité des enquêtés (16/20) portent une vision positive sur leurs syndicat, et cela renvoie au bon fonctionnement syndical dont il vise à défendre les intérêts et les droits des travailleurs, L'UGTA à tendance à défendre les positions de la direction et celle du gouvernement en général:

Kamel 27 ans cadre, technique en SHE depuis deux ans confirme : « en principe, syndicat est un représentant des travailleurs, L'UGTA s'inscrit dans une démarche de la préservation d'emploi avant tout autres considération ».

Le syndicat est une forme d'assurance sociale probablement à cause des avantages qu'il offre au niveau d'entreprise, défendre les acquis sociaux et leur approfondissement ainsi que la juste répartition de revenue, c'est ce que confirme :

Dalila 34 ans chef de service RH : « L'UGTA défend l'amélioration des conditions de vie et de travail, participer à l'épanouissement de la société, protection sociale ».

Les syndicalistes ne semblent pas comprendre les règles qui requise le syndicat malgré leurs ancienneté au sein de l'entreprise, ils n'ont pas compris leurs rôle et leurs obligations qui leurs propre.

Kamel 25 ans dit « faut pas exagérer, un syndicat veille à la transformation de la société mais seulement à l'amélioration des conditions de travail, j'en ai des doutes là-dessus, on dirait qu'être syndicalistes c'est un emploi comme un autre je suis pessimiste dans ce sens ».

En générale, l'action syndicale agit contre toute forme d'exploitation, de domination et toute sorte de discrimination.

b-« Quels sont les objectifs visés par votre syndicat ? »

Les syndicalistes perçu comme une instance revendicative dont l'objectif est d'améliorer la situation socioprofessionnelles des travailleurs, il assure bien son rôle, les délégués semblent s'intéresser à tout type de difficultés qui leurs sont soumises, c'est ce qui exprimé par la majorité de nos enquêtés, Nadia 30 ans chargé d'étude estime : « le syndicat est un instrument revendicatif qui assure la défense collective et individuelle des intérêts des salariés ».

Une autre vision d'un syndicaliste, l'action syndicale est perçu comme un moyen de pression pour améliorer la situation professionnelle des travailleurs, comme l'indique Yacine 42 ans chef de service gestion : «Améliorant la situation en fondant leurs actions sur la promotion ainsi que l'amélioration des conditions du pouvoir d'achats des travailleurs.

c-« Pensez-vous que la présence syndicale est importante dans les relations entre les acteurs professionnels ? »

Ce qui nous a poussés à cette question, est de découvrir la nature des relations qui existent entre la structure syndicale, salarié et administration.

On a constaté que la totalité des enquêtes ont répondu qu'il y a une bonne relation entre syndicat, salarié et administration, il n'existe aucun conflit entre eux qui les empêche de créer des relations à base de confiance, de fidélité ; pour cela, le syndicat est considéré le pont entre ses travailleurs et l'administration comme le confirme monsieur SOLTANE, collaborateur syndical : « en tant que syndicat je m'intéresse beaucoup plus à faciliter la communication entre salarié et l'administration pour avoir une bonne relation avec eux alors vous pourriez dire qu'un syndicat est un pont par lequel s'assure un équilibre entre les attentes des salariés et les attentes de l'entreprise ».

La présence syndicale est trop importante dans l'amélioration des relations professionnelles, une bonne collaboration qui permet de se dialoguer dans les meilleures conditions.

Ce qui a été exprimé par la totalité des enquêtes dont on trouve, le sociologue LYES 50ans : « pour moi personnellement, je vois qu'un syndicat trouve toujours des solutions à l'intérieur de l'entreprise, engendrant ainsi de bonnes relations entre les deux parties salarié et administration, un syndicat est considéré comme un avocat, il défend les droits de chacun pour calmer et résoudre, un acteur de dialogue social ».

En général, les employeurs, le syndicat et l'administration constituent les trois pôles des relations professionnelles.

d-« Quels sont vos attentes de votre syndicat ? »

Le syndicat perçu comme une instance revendicative dont le rôle est d'améliorer la situation socioprofessionnelle.

D'après les réponses obtenues dans notre enquête, la majorité des enquêtés (14/20) ont répondu qu'ils estiment de se bien représenter par leurs syndicats, concernant leurs droits et leurs intérêts.

Un syndicat est souvent perçu comme étant le moyen de pression pour améliorer la situation professionnelle des travailleurs.

YACINE 38ans chef de services gestion estime : « l'épanouissement dans ma carrière professionnelle ».

D'autre part on trouve une minorité des interrogés (06) sur (20) estiment qu'un syndicat représente une forme de sécurité au travail, rassurant ainsi un développement social et économiques, les attentes sont variable en fonction de l'âge, sexe, expérience, niveau d'étude, prendre en compte tout les profits en lieu avec les ressources humaines pour donner à chacun les éléments qu'il attend, ce qui été exprimé par l'un des enquêtés :

« Pour moi, un syndicat c'est d'avoir une rémunération plus juste, et une équité social ».

III. L'action syndicale et la régulation des relations professionnelles :

a-« Quel sont les problèmes que vous rencontrez au travail ? »

On a posé cette question pour montrer la capacité du syndicat dans la résolution des problèmes existant à l'intérieur de l'entreprise, favorisant ainsi un bon climat social qui peut mener à crée la meilleur façon pour communiqué entre le salarié et l'administration.

La majorité des enquêté (16/20) ont répondues qu'ils n'ont pas rencontré des problèmes au cours de leurs activités et ça renvoie à leur satisfaction des avantages offerts par leurs entreprise, considérons que cette dernière est connu par sa forte au niveaux économique et qu'elle est gérée par l'état et structurer par la centrale syndicale intervienne dans des conditions de travail, le développement de la formation continué, et à la norme sociale.

Comme le confirme monsieur MECLAT 48ans secrétaire syndicale « pour ce moment là j'ai jamais rencontrer un problème qui a vraiment influencé sur mon

travail, le syndicat défend l'amélioration des conditions de vie, aussi que les droits matériels, moraux, sociaux et économiques, individuels collectives des travailleurs ».

Néanmoins, nous avons constaté qu'une minorité des enquêtés (06/20), qu'ils ont rencontré quelque problème avec leur administration puisque l'entreprise NAFTAL néglige quelque points concernant le mode de vie des travailleurs. ce qui à été dévoilé par madame TOUMI 32ans cadre d'étude en SHE : « j'avais un problème concernant ma promotion avec mon chef hiérarchique, et grâce aux syndicats j'ai arrivé à réglé le problème dont il mon aider à avoir mon droit de promotion en communiquant avec mon chef ».

En ce qui concerne les problèmes entre les collègues au milieu du travail la totalité des enquêtes ont répondu qu'ils n'ont jamais de problèmes puisqu'il y avait une bonne entente entre eux.

Ce qui a été exprimé par l'un des enquêtes : « j'apprécier beaucoup mes relation avec mes collègues, on travail toujours en collaboration avec un sentiment d'appartenance sociale ».

De ce fait le rôle du syndicat dans l'entreprise est définie, il s'agit par opportunisme et la recherche des solutions pour les problèmes rencontré, Son statut ouvre la voix pour la promotion dans le poste des autres avantages au détriment de l'action syndicale qui se place comme un acteur au dialogue social.

b-« Ya-t-il des revendications qui sont pas prise en considération par votre entreprise ? »

L'enquête a révélé que les syndicalistes de l'UGTA s'intéressent beaucoup aux difficultés économiques de l'entreprise, ils assurent la survie de l'entreprise avant tous. De ce fait, un syndicat ne peut jamais répondre à tous les besoins revendicatifs des salariés.

Les enquêtes de l'entreprise NAFTAL reconnaissent que le rôle du syndicat est revendicatif, mais leur recours à la grève est limité par l'UGTA, pour cela, ils disent que leur syndicat néglige quelque réclamation concernant leurs besoins personnels d'où l'existence d'une organisation autoritaire et non démocratique.

C'est ce qui a été exprimé par madame TOUMI 32ans cadre d'étude : « j'ai déjà eu un problème de crèche pour mes enfants et un problème de transport »

La section syndicale essaye le maximum de faire satisfaire, répondre à tout type de revendication ou dépend des moyens, des ressources et des possibilités offertes par l'entreprise ; ils rejettent toutes injustices qui peuvent éliminer les bonnes relations entre les salariés puis toute inégalité sociale.

C'est ce qui confirmait par ELMOHOUB secrétaire syndicale « le rôle d'un syndicat est de répondre aux besoins des salariés pour les satisfaire, mais prenant en considération les possibilités offertes par cette entreprise, alors on essaye d'équilibrer à base de ce qu'il mérite d'avoir ».

Un autre syndicaliste nous a cité quelques avantages offerts par l'entreprise, mais la demande des salariés est supérieure par rapport à ses avantages. ZAHIR 43 ans dit : « on a par exemple les voyages organisés, el hadj, les prix sociaux, sont tous des avantages offerts par cette entreprise dont les salariés réclament, mais on ne peut jamais satisfaire tous les salariés ».

- « *Quels sont les divers changements qu'a introduits le syndicat dans les relations professionnelles ?* »

A travers cette question, on essaie d'analyser l'influence de l'action syndicale sur le changement des situations socioprofessionnelles des salariés, on a constaté d'après les réponses, qu'un syndicat est une bonne collaboration qui participe dans l'amélioration de la vie des travailleurs, cela est justifié par la

majorité des travailleurs qui adhèrent à la section syndicale, c'est ainsi que madame TOUMI déclare :

« Le syndicat a beaucoup participé dans l'amélioration des conditions de travail, la résolution des problèmes professionnels ».

Les salariés peuvent faire appels à leurs syndicats à tout moment en cas de problèmes rencontrés, c'est pour cela ils leur font toujours confiance, ce qui a été confirmé par certains enquêtés :

« Le syndicat m'a beaucoup facilité à avoir un sentiment de protection, de calme, il m'a aidé à régler le problème de crèche, de transport ».

En générale, le syndicat a fait beaucoup de changement au niveau de l'entreprise des travailleurs puisque avant, le travailleur est considéré comme un esclave, il travaille toutes ses heures, même des heures supplémentaires, y a pas des jours de repos, ni des congés, les travailleurs n'arrivent pas à réclamer leurs droits vis-à-vis de son employeur par crainte de perdre son poste de travail, il préfère travailler mieux que quitter l'entreprise, tandis que l'arrivée de la loi 90/11 relative aux relations de travail dont le travailleur commencera à découvrir ses droits et ses obligations à l'intérieur de l'entreprise, les durées légales de travail, doit à la formation et promotion en cours d'emploi.

« Etes-vous satisfait des résultats obtenus par votre syndicat ? »

Cette question a été choisie pour sa sensibilité par rapport aux travailleurs, on a remarqué que la plus part des interrogés (15/20) sont satisfaits des résultats obtenus par leurs syndicats et sa renvoie à plusieurs raisons dont on trouve, la participation du syndicat dans la résolution des problèmes, l'existence d'affinité entre travailler et avoir le sentiment d'être protégé contre toute exploitation et de discrimination.

C'est ce qui affirmait dans l'entretien avec un sociologue : « Grâce au syndicat je me sentie bien présentée et j'ai une bonne relation avec mes collègues de travail ».

La même réponse a été donnée par un agent de sécurité : « pour moi le syndicat est une forme de sécurité pour ma vie professionnelle ».

Le syndicat sert à améliorer la communication entre les employés et leurs encadrements et facilite la circulation de l'information, favorisant également des bonnes relations au travail.

Cela a été confirmé par certains enquêtés : « on a de bonnes relations avec les collègues de travail et on a éliminé ainsi tout type de problèmes, tout ça grâce au syndicat d'entreprise alors nous sommes satisfaits ».

En générale, la satisfaction des salariés de leur syndicat renvoie aux avantages qu'il offre à leurs services, en outre sous forme de pression complémentaire de retraite d'assurance médicale de congé payé d'indemnité de départ et prêts bonifiés, sont tous incontestablement le produit de syndicalisme .

- « *Que pensez-vous de syndicalisme algériens ?* »

L'objectif de cette question est de pousser les interrogés à donner plus de détails sur le l'UGTA.

Le mouvement syndical Algérie, à du mal à exister en toute autonomie, le pouvoir politique, empêche en effet, les travailleurs de se donner les moyens de choisir librement ses représentants.

L'Algérie, aujourd'hui a besoin d'un mouvement syndical fort au regard de la conjoncture actuelle.

Ce que été déclaré par certains enquêtés : « ne peut –dire que le mouvement syndical Algérie à pris fin avec la création de l’UGTA, ce dernier a du mal à exister en toute autonomie, et part apport à ce que j’ai étudié c’est totalement différent à ce moment là.

L’UGTA reste l’organisation qui conserve la clarté de ses options, sa capacité, mobilisatrice et son pouvoir de propositions ses objectifs, à adaptée et modernisée ses méthodes du développement réel de l’économie mondial.

L’UGTA à est en rapport direct avec le gouvernement, au plus haut niveau, lorsque la situation social l’exige dégradation les conditions de vie et de travail des salaries menace sur leurs emploi fermeture d’entreprise ; ainsi tout au long de ses derniers année l’organisation syndical à a réussi à préserver les droits des travailleurs dans les domaines des salarier, de la garantie de leurs droits lorsqu’ils sont en chômage et de la sauvegarde des emplois.

SOLTAN, collaborateur syndical estime : « le syndicalisme algérien est active dans tout les domaines ».

Conclusion

Conclusion :

L'étude effectuée au sein de l'entreprise Naftal, nous a permis de cerner le vrai rôle que le syndicat tente de jouer afin d'être un levier de régulation pour faire face aux contrents progressifs au travail et d'améliorer les relations professionnelles entre les acteurs.

Le syndicat intervient dans plusieurs domaines, toute activité syndicale ne peut être neutre, puisqu'elle apporte fortement des changements à condition que toutes les règles de négociation soient réussies, elle remplit un rôle majeur dans l'amélioration de la situation socioprofessionnelle des salariés, ainsi que la stabilité et la performance de l'entreprise.

Notre problématique était formulée autour d'une question principale qui s'interroge : peut-on considérer l'action syndicale un levier de régulation des relations professionnelles ?

D'après l'analyse des données, on a arrivé à un résultat solide concernant le syndicat en tant qu'un instrument de la gestion des relations professionnelles, il évoque un moment d'échange de proposition ainsi qu'il apporte des éléments d'explication supplémentaires et enrichit les modèles explicatifs de la relation syndicat, salariés et administration.

Comme une conclusion on peut dire que suite aux résultats obtenus à travers l'analyse des données l'hypothèse de notre étude est confirmée.

Bibliographie

La liste bibliographique

Ouvrages méthodologique :

- ANGERS Mauris, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine, édition casbah, Alger, 1997.
- GRAWITZ Madeleine, lexique de des sciences social, 07^{em} édition, Dalloz, Paris, 1999.
- GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 11^{em} édition, Dalloz, Paris, 2001.

Ouvrages théorique :

- ANDOLFATTO Dominique, sociologie des syndicats, édition la découverte, Paris, 2000.
- DEPUIS Jean Pierre et ANDRE Kizinski, sociologie de l'économie du travail et de l'entreprise, édition Montréal, Paris, 1998.
- LAPASSADE George, René Lourau, clef pour la sociologie, collection dirigée par Luc Dacauens, 05^{em} édition, Paris, 1976.
- MORIAUX René, le syndicalisme face à la crise, édition la découvert, Paris, 1986.
- MERANI Hacene, le mouvement syndical Algérien, des origines à nos jours, le quotidien d'Oran, 2009.
- STROOBENETS Marcelle, sociologie du travail, édition Nathan, Paris, 1993.

Les dictionnaires :

- GILLES Ferréol, PHILIPPE Cauche et autre, dictionnaire de sociologie 04^{em} édition, Armand colin, Paris, 2012.

- RAYMANDE Boudon, PHILIPPE Besnard et autres, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, Paris, 1999.

Les congrès :

- Création de l'UGTA (paix, justice social, solidarité), 12^{em} édition, congrès national, document interne.
- Statu général de l'UGTA, règlement intérieur de la section syndicale, union de wilaya de Bejaia.

Annexes

Un guide d'entretien

Axe 1 : *les données personnelles.*

1. Le sexe : Homme

Femme

2. Age :

3. La situation familiale : Marié

Célibataire

Veuf (ve)

Divorce

4. Le niveau d'instruction : Primaire

Moyenne

Secondaire

Universitaire

5. Expérience professionnels :

-Adhérent :

-Depuis quand :

6. Poste occupé :

Axe 02 : *L'action syndicale représente une stratégie de lutte.*

7. Que représente pour vous une action syndicale ?

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

8. Etes-vous adhérent à la section syndicale de votre entreprise ?

OUI

Non

9. Quels sont les objectifs visés par votre syndicat ?

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

10. Quels sont vos attentes de votre syndicat ?

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

11. Pensez-vous que la présence syndicale est importante dans les relations entre les acteurs professionnels ?

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

Axe 03 : *l'action syndicale est souvent une solution des conflits rencontrés.*

12. Quels sont les problèmes que vous rencontrez au travail ?

.....
.....

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

13. Ya-t-il une intervention de la part des syndicats de votre entreprise ? comment ? quand ?

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

14. Ya-t-il des revendications qui ne sont pas prise en considération par votre entreprise ?
Pourquoi ?

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

15. Est-ce que vous avez déjà eu un problème avec un collègue, que vous avez soumis
revendiqué à votre syndicat ?

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

16. Que pensez-vous de la relation entre syndicats et administration de l'entreprise ?

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

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

17. Quel sont les divers changements qu'a introduits le syndicat dans les relations professionnelles au sein de votre entreprise ?

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

18. L'existence du syndicat au sein de votre entreprise contribue-t-elle à la régulation des relations de travail ?

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

19. Etes-vous satisfait par les résultats obtenus par votre syndicat ?

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

20. Que pensez-vous du syndicalisme algérien ?

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

Chronologie du parcours syndical de l'UGTA :

01. Naissance du mouvement ouvrier Algérien :

21 Mars 1884 : la loi française sur les syndicats est étendue à l'Algérie ; il existait déjà principalement à Constantine et Bône (influence italienne) et à Alger, des unions de typographes, menuisiers, tailleurs, des cercles prolétariens et d'études métropolitains.

1892 : fondation de la bourse du travail d'Alger le 1^{er} mai de la bourse de la commune voisine de Mustapha, de la bourse de Constantine, celle d'Oran en 1895 avec création des syndicats CGT et la bourse de Bône en 1907.

1894 : première grève connue à Alger, une grève des tailleurs. Emile Pouget, le père peinar, anarchiste réfugié à Alger, secrétaire de la bourse du travail.

Grèves de 1936-1937 : en juin 1936, grève de bâtiment(Alger, Oran, Sidi-Bel-Abbès), grève du liège(Bougie, Djedjelli), des dockers(Alger, Philippeville , Bône, Mostaganem, Arzew) ; grève massive à Oran face aux violences de droite suscitées par le maire l'Abbé Lambert ; juillet-aout, grève des ouvriers agricole de la Mitidja et grande grève de la vallée de la Soummam à Bougie ; reprises en 1937 (dockers, transports, chantiers) et grève des ouvriers du vignoble oranais.

02. Naissance du mouvement syndical algérien :

1947 : février, congrès du MTLD créant la **commission centrale des affaires sociales et syndicales** confiée à Aissat Idir.

Grève de la CGT 1947-1948 : juillet, mines du kouif (phosphates), grève de transports ; novembre-décembre : longues grèves des municipaux, cheminots, électriciens, postiers...et des mines et ports en Oranie. Sous le gouverneur général M.E.Naegelen, socialiste, en mai- juin 1948, grève dure des mines du kouif (sud-constantinois), dans l'été, grèves des ouvriers agricoles de la Mitidja

et du vignoble oranais ; octobre, très longues grèves des mines de phosphates et de fer (massifs du Cheliff).

1950 : grèves des mines et des tramways à Oran.

1951 à 1953 : grèves usantes des transports, des services public, et héroïques des mineurs ; grèves dynamiques des ouvriers agricoles et agitation des groupes paysans créés par le PCA (régions de Tlemcen, Aurès et oasis).

Juin 1954 : confédération de la CGT qui se transforme en UGSA, union générale des syndicats algériens, autonome de la CGT et rattachée à la FSM.

26 septembre 1954 : motion des 61(élus algérien) rejetant l'intégration. Septembre-octobre en France, premier mouvement des rappelés contre la guerre en Algérie. Depuis Avril, en octobre et décembre, contacts auprès des syndicalistes encore membres de la CGT, ainsi que du secrétariat de la CISL à Bruxelles pour la création d'une centrale syndicale nationale algérienne ;

24 février 1956 : annonce de la création de l'UGTA, union générale des travailleurs algériens.

05 juillet 1956 : grève à l'appel de l'UGTA pour marquer la date anniversaire de la prise d'Alger.^{2°} mouvement des rappelés dans les gares en France.

7 juillet 1956 : l'UGTA adhère à la confédération internationale des syndicats libres, CISL à Bruxelles.

Novembre 1956 : répression de l'UGTA vouée à la clandestinité.

28 janvier 1957 : grève de huit jours à l'appel de l'UGTA, brisée par les parachutistes de l'armée française.

1^{er} juin 1958 : une commission syndicale est établie à Tunis, la délégation extérieure de l'UGTA relance « l'Ouvrier algérien ».

17 juillet 1958 : l'Algérie à l'ordre du jour de la 13eme session de l'AG de l'ONU.

Janvier 1959 : procès de l'UGTA au tribunal militaire d'Alger ; enlèvement et assassinat de Aissat Idir. Frantz fanon publie « l'an v de la révolution Algérienne ».

30 juillet 1959 : la confédération internationale des syndicats libres demande l'ouverture d'une enquête sur la mort d'Issait Idir.

20 mai 1960 : l'UGTA de l'ONU vote pour l'auto détermination de l'Algérie.

Septembre 1962 : réorganisation de l'UGTA par une commission exécutive provisoire qui prépare le premier congrès.

19janvier 1963 : fin du 1^{er} congrès de l'UGTA, le premier depuis l'indépendance.

07 février 1967 : accord Algérie- BIT pour la création d'un institut de la productivité industrielle.

24 février 1971 : l'Algérie annonce la nationalisation des hydrocarbures.

03. L'UGTA et le processus démocratique :

1990 : 8^{eme} congrès de l'UGTA, congrès historique qui a désengagé l'UGTA de toute tutelle politique.

-Refondation du mouvement syndical en recréant les fédérations professionnelles et en réinitialisant la négociation collective.

-Confédération du pluralisme syndical, à l'initiative de l'UGTA.

1991 : création de comité national pour sauvegarde de L'Algérie(CNSA), initié par l'UGTA contre le fondamentalisme et la destruction des fondements

démocratique de la république. Egalement lutte frontale contre 10 ligues islamistes syndicales créées par l'ex parti islamiste dissout.

Pendant sa participation à la sauvegarde de la république dans la tragédie nationale, l'UGTA, à l'instar de toutes les franges sociales de la société, a payé le prix du sacrifice par l'assassinat de 657 syndicalistes dont Abdlhak BENHAMOUDA, secrétaire générale de l'UGTA, et de deux membres du secrétariat national, Meziane BELAID et Ahmed KACEMI.

Egalement, il y a eu perte de plus en plus de 256.000 emplois pour cause de destruction terroriste des infrastructures économique et sociales, est une facture financière de l'ordre de 24 milliards de dollars.

Février 1997 : création de la commission nationale de la femme travailleuse ; 250 000 travailleuses syndiquées au sein de l'UGTA.

Décembre 1997 : colloque international organisé à l'initiative de l'UGTA sur « le terrorisme, l'intégrisme et les libertés syndicales ».

04. L'UGTA et le processus de négociations salariales :

Partie prenante des reformes de la législation du code du travail engagées en 1990, et dès l'approbation de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, l'UGTA a entamé avec toute la diligence nécessaire le processus de la négociation collective entre partenaires sociaux.

Article 87 bis

L'article 87 bis de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations du travail (Jo no 17 du 25 avril 1990), modifiée par le décret législatif no 94-03 du 11 avril 1994 (Jo no 20 du 13 avril 1994) a été, sur décision de monsieur le président de la république, abrogé.

Durant la période transitoire qu'a connu notre pays , et compte tenu des difficultés que nous traversons, l'analyse et l'appréciation des préoccupations d'ordre économique et social engendrant une crise multidimensionnelle profonde que vivait le pays en cette étape douloureuse et particulière de son histoire terrorisme ; trésorerie négative ; et particulièrement les négociation avec le FMI qui a imposé à travers ses conditionnalités des coupes dans les dépenses de fonctionnement, notamment la réduction des effectifs des fonctionnaires et des travailleurs des entreprises publiques et des salaires, l'UGTA, en concertation avec le gouvernement et ses partenaires des organisations patronales, a refusé cette conditionnalité et a été volontaire pour contribuer aux efforts de redressement de l'économie dans le cadre des mesures initiées dans le programme d'ajustement structurel(pas) négocié avec le FMI, par l'acceptation de la modification de la structuration du salaire en intervenant sur la définition du SNMG par l'ajout d'un article 87 bis qui redéfinit le SNMG.

Cette mesure courageuse a été prise à titre transitoire pour faire face à la conjoncture de l'époque, et où il a été convenu de la reconsidérer en temps opportun de jours meilleurs. Et la tripartite tenue en avril 1997(24 et25), et compte tenue de l'amorce de la stabilité économique et sociale, l'UGTA a relancé le débat et les négociations avec ses partenaires pour l'abrogation de l'article 87 bis.

Le 16^{eme} tripartite, gouvernement -UGTA- patronat, tenue le 23 février 2014, a donc recommandé, à l'unanimité, l'abrogation de l'article 87 bis de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations du travail, modifiée par le décret législatif n° 94-03 du 11 avril 1994.

En égard à l'action patriotique et responsable de l'UGTA, son Excellence a pris décision monsieur le président de la république a pris la décision d'abroger cet article.

La note de présentation de l'avant projet de loi de finances pour 2015, approuvé par le conseil des ministres du 26 août 2014, relatif aux « mesures législatives de l'avant projet de la loi de finances pour 2015 », portant les principales propositions de mesures inscrites dans l'avant projet de la loi de finance pour 2015 qui sont synthétisées selon l'objectif à caractère financier, économique ou social, confirme en son point du paragraphe « harmonisation et simplification des procédures administratives en faveurs des entreprises et des ménages » cette abrogation :

« 15. Abrogation de l'article 87 bis de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, relative aux relation de travail, ainsi que le renvoi à la voie réglementaire pour la nouvelle définition du SNMG ».