



Université Abderrahmane mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de Master

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences sociales

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

*Le rôle du CNAPESTE dans le choix de
l'adhésion syndicale des enseignants du
secondaire de la wilaya de Bejaia.*

Réalisé par :

TIGHIDET Thiziri

Encadré par :

Pr. Mouhand Akli FARADJI

SESSION : JUIN 2018

Remerciements

Je remercie Dieu de m'avoir donné du courage, de la détermination, de la bonne santé ainsi de nous avoir donné la force dans les moments difficiles d'y parvenir à mettre à terme ce travail.

Je tiens par la même occasion à exprimer mes sincères remerciements à Mon encadreur monsieur : **FARADJI MOUHAND AKLI** pour l'encadrement de ce travail, sa disponibilité, ses conseils et surtout ses critiques qui m'ont permis d'avancer dans mes recherches.

Je remercie également ma très chère famille pour son soutien et son encouragement et tout particulièrement mon adorable et très chère petite sœur qui m'a accompagné durant tout ce parcours.

Sans oublier de remercier l'ensemble des enseignants de la formation «sociologie du travail et des ressources humaines »qui ne m'ont jamais épargné d'effort pour me former, ainsi que tous les enseignants de la faculté SHS.

Aussi, je tiens à dire Merci aux étudiants de la spécialité « sociologie du travail et des ressources humaines »pour leur partage de connaissances, d'idées, de savoir, et pour tout leur soutien durant ce parcours.

Sans oublier mes très chères cousines et amies : Kamélia, Melissa, Meriem, Hafida et tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour la réalisation de ce mémoire.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail, qui est le fruit d'un long parcours de labeur, à la mémoire de ma très chère regrettée tante SAMIA.

Je le dédie également à ma mère, ainsi qu'à toutes mes tantes.

Je le dédie aussi à ma sœur et à mon frère, à mes cousines et cousins, à mon fiancé ainsi qu'à toute sa famille.

Enfin, mes dédicaces à toutes mes amies.

Liste des abréviations

ANPEF	<i>L'Association Nationale du Personnel de l'Education et de la formation.</i>
APC	<i>l'Approche Par Compétences.</i>
CASA	<i>Confédération Algérienne des Syndicats Autonomes</i>
CGT	<i>Confédération Générale Des Travailleurs.</i>
CNAPEST	<i>Conseil National Autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Technique</i>
CNAPESTE	<i>Conseil National autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et technique Elargie.</i>
CNES	<i>Conseil National des Etudes Supérieure.</i>
CNSAFP	<i>Coordination Nationale des Syndicats Autonomes de la Fonction Publique</i>
CSA	<i>Confédération des Syndicats Autonomes.</i>
FCSE	<i>Fédération Camerounaise Des syndicats De L'éducation.</i>
FLN	<i>Front De Libération Nationale.</i>

ISAFP	<i>L'Intersyndicale des Syndicats Autonomes de la Fonction Publique.</i>
MNA	<i>Mouvement National Algérien.</i>
MTLD	<i>Mouvement Pour Le Triomphe Des Liberté Démocratique</i>
PPO	<i>Pédagogie Par Objectifs</i>
SATEF	<i>Syndicalisme National des Travailleurs de l'Education et de la Formation.</i>
SNAPEST	<i>Syndicat National Autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Technique</i>
SNI	<i>Syndicat National Des Instituteurs.</i>
SNTE	<i>Le syndicat national des travailleurs de l'éducation</i>
UDMA	<i>Union Démocratique Du Manifeste Algérien</i>
UGT	<i>Union Général des Travailleurs.</i>
UGTA	<i>Union Générale Des Travailleurs Algériens</i>
UGSA	<i>UNION Général des syndicats des travailleurs Algériens</i>

UNESCO	<i>Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture.</i>
UNPEF	<i>Union nationale du Personnel de l'Education et de la Formation.</i>
USTA	<i>Union Syndical des Travailleurs Algériens</i>

Liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	Composition de l'échantillon selon le genre	68
02	Composition de l'échantillon selon l'âge	69
03	Composition de l'échantillon selon la situation matrimoniale	71
04	Composition de l'échantillon selon le nombre d'enfants	72
05	Composition de l'échantillon selon le statut	73
06	La composition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	74
07	Distribution de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle	75
08	Composition de l'échantillon selon la situation socioprofessionnelle	76
09	La composition de l'échantillon selon la satisfaction professionnelle	79
10	L'opinion des enseignants sur la disponibilité des obstacles pédagogiques	80
11	Opinion des enseignants concernant les problèmes liés à leur profession	81
12	Opinion des enseignants sur les réformes éducatives	82

13	Opinion des enseignants sur la qualité d'enseignement	83
14	La distribution de l'échantillon selon le suivi de formation	84
15	L'opinion des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif	85
16	Présentation de l'échantillon selon l'ancienneté syndicale	88
17	Distribution de l'échantillon selon l'adhésion des enseignants au CNAPESTE	89
18	Composition de l'échantillon selon l'expérience syndicale	90
19	L'opinion des enseignants sur le rôle du CNAPESTE	91
20	Opinion des enseignants sur la représentation syndicale du CNAPESTE	92
21	L'opinion des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles	93

	Opinion des enseignants sur le fruit de leur adhésion	
23	Opinion des enseignants sur l'action la plus fructueuse	95
24	L'avis des enseignants concernant l'efficacité de l'activité syndicale	95
25	Distribution de l'échantillon sur le partage d'intérêt	96
26	La corrélation entre la situation professionnelle et l'amélioration des conditions socioprofessionnelles	96

Sommaire

Liste des abréviations

Introduction générale

Partie théorique

Chapitre 1 : le cadre méthodologique de la recherche.

Introduction	5
1. Les raisons du choix du thème	5
2. L'objectif de cette recherche	5
3. Les études antérieures	6
4. La problématique.....	16
5. La formulation des hypothèses.....	20
6. Définition des concepts et notions clés.....	20
7. La pré enquête.....	23
8. La méthodologie utilisée	24
9. Le rôle du questionnaire.....	26
10.La définition de temps et lieu d'enquête	27
11.Les caractéristiques socioprofessionnelles de la population mère	28
12.La méthode d'échantillon	28
13.Echantillon d'enquête	29
14.Les avantages et les difficultés rencontrées	29

Conclusion

CHAPITRE 2 : aperçu historique sur l'évolution de l'école Algérienne

Introduction	31
1. L'enseignement en Algérie avant l'indépendance	31
2. L'enseignement Algérien après l'indépendance	35

3. les politiques éducatives en Algérie -----	35
4. Les réformes du système éducatif en Algérie -----	38
5. un bilan critique des réformes éducatives en Algérie -----	43
Conclusion -----	46

Chapitre 03 : Aperçu historique sur l'évolution du syndicalisme enseignant en Algérie

Introduction

1. Naissance du syndicalisme enseignant en Algérie -----	48
2. Le rôle des enseignants algériens dans la guerre de libération nationale	49
3. Le rôle des enseignants dans la création de l'UGTA -----	50
4. Syndicalisme enseignant post indépendance -----	51
5. De l'émergence de la « conscience salariale » post indépendance au pluralisme syndical -----	53
6. Le pluralisme syndical en Algérie -----	54
7. Le syndicalisme enseignant : un mouvement social -----	57
8. Le pluralisme syndical enseignant en Algérie à partir de 1980 -----	59
Conclusion -----	62

La partie pratique

Chapitre 04 : présentation de l'organisme d'accueil et présentation des caractéristiques socioprofessionnelles des enseignants enquêtés

Introduction

1. Présentation du CNAPESTE -----	65
2. composition selon le genre -----	68
3. composition de l'échantillon selon l'âge -----	69
4. composition de l'échantillon selon la situation matrimoniale -----	71
5. composition de l'échantillon selon le nombre d'enfants -----	72

6. composition de l'échantillon selon le statut	-----73
7. la composition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	----74
8. distribution de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle :	75

Conclusion

CHAPITRE 05 : Le rôle du CNAPESTE DANS L'AMELIORATION DU SYSTEME EDUCATIF

Introduction

1. composition de l'échantillon selon la situation socioprofessionnelle	76
2. composition de l'échantillon selon la satisfaction professionnelle	79
3. l'avis des enseignants sur la disponibilité des obstacles pédagogiques	-----80
4. corrélation entre les obstacles pédagogiques et la satisfaction professionnelle	----- 81
5. opinion des enseignants concernant les problèmes liés à leur profession	-----82
6. Avis des enseignants sur les réformes éducatives	-----83
7. Avis des enseignants sur la qualité d'enseignement	-----84
8. corrélation entre satisfaction professionnelle et l'avis des enseignants sur les réformes éducatives	-----85
9. la corrélation entre l'avis des enseignants sur les réformes éducatives et l'avis des enseignants sur la qualité d'enseignement	-----86
10. la distribution de l'échantillon selon le taux de Suivi des formations	-----87
11. l'avis des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif	-----88

**12. corrélation entre l'avis des enseignants sur la contribution du
CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif et la
satisfaction professionnelle 89**

Conclusion

**CHAPITRE 06 : LA LUTTE DU CNAPESTE DANS L'AMELIORATION
DES CONDITIONS socioprofessionnelles**

Introduction

1- présentation de l'échantillon selon l'ancienneté syndicale -----	92
2- distribution de l'échantillon selon l'adhésion des enseignants au CNAPESTE -----	93
3- composition de l'échantillon selon l'expérience syndicale -----	94
4- corrélation entre ancienneté syndicale et expérience syndicale-----	95
5- l'avis des enseignants sur le rôle du CNAPESTE -----	96
6- l'avis des enseignants sur la représentation syndicale du CNAPESTE --	97
7- corrélation entre le rôle du CNAPESTE et l'avis des enseignants sur la représentation syndicale -----	98
8- l'avis des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles -----	99
9- l'avis des enseignants sur le fruit de leur adhésion -----	100
10- corrélation entre l'avis des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles et l'avis des enseignants sur le fruit de leur adhésion -----	101
11-avis des enseignants sur l'action la plus fructueuse -----	102
12-l'avis des enseignants concernant l'efficacité de l'activité syndicale -----	103

13--distribution de l'échantillon sur le partage d'intérêt -----	104

13-la corrélation entre la situation professionnelle et l'amélioration des conditions socioprofessionnelles ----- 105

La synthèse des résultats

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Introduction générale

Le phénomène d'adhésion syndicale est de nos jours, une thématique d'actualité, qui occupe une place prépondérante dans la société et dans le débat public. Face à la dégradation de l'environnement scolaire et l'émergence de plusieurs problématiques liées à celui-ci, des chercheurs issus de différentes disciplines se retrouvent engagés afin de déterminer les facteurs déterminants dans le choix de cette adhésion.

En effet, plusieurs enquêtes se sont portées sur l'explication de cette thématique qui ne cesse de prendre de l'ampleur dans la société Algérienne, par ailleurs, les syndicats ne peuvent exister et exercer leur rôle sans la présence et l'affiliation d'un bon nombre de personnes partageant la même profession et éventuellement les mêmes intérêts.

A cet effet, notre étude ici présente est portée sur l'étude des mécanismes et facteurs susceptibles de déterminer le choix de cette implication, et plus particulièrement celle des enseignants militants au prés d'une activité syndicale. Nous nous sommes intéressé plus précisément à étudié le cas du CNAPESTE qui par sa présence constante dans les médias, nous a interpellé et a fait naitre notre intérêt scientifique quant l'étude de celui-ci.

Pour cette raison que, notre travail de recherche vise à comprendre pourquoi les enseignants du secondaire de la wilaya de Bejaia s'engagent ils au CNAPESTE. Nous voudrions aussi comprendre le rôle de ce dernier dans cette adhésion.

Afin de répondre aux questionnements émis, un plan de recherche a été établi, il concerne notre démarche méthodologique. Nous avons adopté une méthode d'enquête quantitative, car celle-ci est la mieux appropriée à la nature de notre objet d'étude de recherche, qui consiste à repérer les facteurs déterminants dans l'engagement syndical des enseignants au CNAPESTE et le rôle que joue ce dernier dans cette adhésion. La technique correspondante à

cette méthode est le questionnaire que nous avons distribué aléatoirement dans 12 Etablissements éducatifs secondaires. Et afin de parvenir aux objectifs souhaités, nous avons sélectionné une population d'étude représentative de la population mère en respectant le principe de la proportionnalité

En effet, notre travail comporte deux parties complémentaires qui sont comme suit : Une partie théorique et une partie pratique, dont chacune d'elles comporte trois chapitres. La première contient un chapitre intitulé le cadre méthodologique de notre recherche ; qui regroupe : les raisons du choix du thème ; l'objectif de notre recherche ; les études antérieures ; la problématique ; la formulation des hypothèses ; la définition des concepts et notions clés ; la démarche méthodologique qui englobe la pré-enquête, justification de la méthode et technique utilisées, et la méthode d'enquête quantitative ; la population d'étude et enfin les difficultés rencontrées au cours de la recherche.

Quant au deuxième chapitre, intitulé aperçu historique sur l'évolution de l'école Algérienne, est composé de deux axes. Le premier axe, portant sur la présentation du secteur de l'enseignement avant et après l'indépendance. Le deuxième axe, qui concerne les réformes éducatives en Algérie suivi d'un bilan critique.

Enfin, le troisième chapitre intitulé aperçu historique sur l'évolution du syndicalisme enseignant en Algérie, se compose de deux axes. Le premier parlant sur le syndicalisme enseignant avant l'indépendance. Quant au second, il s'intitule le syndicalisme enseignant après l'indépendance.

En revanche, la deuxième partie -la partie pratique-, elle aussi est composée de trois chapitres. Le premier renvoie à la présentation de l'organisme d'accueil et caractéristiques de l'échantillon, le second présente le rôle du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif. Et enfin le dernier

concerne la lutte du CNAPESTE dans l'amélioration des conditions socioprofessionnelles.

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

Chapitre : 01

Le cadre méthodologique de l'étude

Introduction

La méthodologie constitue un guide et une direction pour tout chercheur, de ce fait, c'est un repère pour toute discipline scientifique. Dans ce présent chapitre nous allons exposer l'ensemble des étapes et techniques méthodologiques poursuivies et utilisées durant l'élaboration de notre recherche, à savoir les raisons du choix du thème, les visées et l'objectif de cette recherche, ensuite nous allons présenter les études antérieures, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts et notions clés, la démarche méthodologique, la population d'étude et les difficultés rencontrées au cours de la recherche.

1. Les raisons du choix du thème :

« Vouloir entreprendre une recherche en science humaine, c'est vouloir approfondir un sujet choisi en fonction de son intérêt, le choix de sujet d'évaluation de la faisabilité d'une recherche, représente le premier moment de la formulation du problème de recherche »

[MAURICE, A, 1995-1996, P78]

Notre choix pour ce thème est motivé par les raisons suivantes :

- ✓ L'intérêt personnel que nous portons à ce sujet ;
- ✓ L'adhésion de certains membres de notre entourage à ce syndicat, ce qui a éveillé notre curiosité scientifique à vouloir étudier ce sujet de plus près ;
- ✓ Et enfin, la place qu'occupe le CNAPESTE dans les médias est toujours d'actualité.

2. Les objectifs de la recherche :

Quelques soient les raisons ayant suscité le choix de ce thème, la première démarche dans chaque étude scientifique consiste à préciser les buts à réaliser ; la fonction première du Chercheur est d'aboutir et ramener quelque chose de nouveaux à la société, pour en bénéficier harmonieusement.

Si nous avons entamé cette recherche c'est dans l'objectif de :

- ✓ Avoir une vision plus claire de l'action syndicale du CNAPESTE et de mieux cerner les facteurs déterminants dans le choix de l'engagement syndical des enseignants du secondaire de la wilaya de Bejaia à ce syndicat.

3. Les études antérieures :

3.1. Le syndicalisme et choix d'adhésion :

Plusieurs enquêtes se sont portées sur l'étude des motivations des adhérents, notamment en 1986 -1988 auprès d'un échantillon d'anciens adhérents de la CFDT [Labbé et Croisat, 1992], en 1992 auprès de nouveaux adhérents [Labbé, Croisat et Derville, 1993], en 2006-2007 auprès d'agents de la poste [Andolfatto, Lénéel et Thobois ,2007] [ANDOLFATTO,D &LABBE,D,2000,P37] on extrait trois types d'adhésions de ces enquêtes à savoir :

- ✓ L'adhésion utilitariste : ici l'intérêt décisif que portent les adhérents explique leur choix d'adhésion à un syndicat c'est-à-dire qu'ils entrent en contact avec un syndicaliste car ils ont besoin d'une information ou d'une défense. L'adhésion est le prix de cette aide. [ANDOLFATTO, D &LABBE, D, 2000, P37] cette explication représente une adhésion sur cinq pour les adhérents qui précèdent les années 1980.

Un autre facteur est susceptible d'expliquer cette adhésion utilitariste. L'ambiance syndicale et « sa capacité à régler les problèmes » [ANDOLFATTO, D & LABBE, D, 2000, P38] attirent les travailleurs de la CFDT à adhérer, même dans l'absence de problèmes à se faire défendre.

Par la suite, la moitié des adhésions nouvelles ont été déterminées par les difficultés économiques enregistrées depuis la fin des « trente glorieuses », ce qui a fait accroître ce syndicalisme « d'utilisateurs » ou

« instrumental ». Cependant, si le potentiel d'adhésion est considérable, il ne peut s'actualiser du fait de la moindre présence des syndicalistes sur le milieu du travail et de l'abandon des activités « défense et recours » par la plupart des sections [ANDOLFATTO, D &LABBE, D, 2000, P38].

Par contre, au début du troisième millénaire, la motivation d'adhésion syndicale était fortement liée à l'intérêt d'une carrière syndicale comme moyen de sortir d'une impasse professionnelle. [ANDOLFATTO, D &LABBE, D, 2000, P39]

- ✓ L'adhésion intro déterminée : ce type d'adhésion est fortement déterminé par des facteurs purement internes de la personne syndiquée, liée à ses propres valeurs issues de sa personnalité. Celui-ci adhère parce qu'il estime que c'est son devoir, parce qu'il se reconnaît dans un discours syndical. [ANDOLFATTO, D &LABBE, D, 2000, P39]

Ce type d'adhésion a véritablement marqué la France jusqu'au début des années 1980, parmi les enquêtés de 1986-1988, plus d'un tiers ont suivi une démarche de ce genre. [ANDOLFATTO, D &LABBE, D, 2000, P38]. Ce trait de personnalité est principalement lié aux expériences associatives vécues antérieurement et à l'héritage culturel familial. Cette adhésion est beaucoup plus fréquente chez les salariés les plus qualifiés, par ailleurs cet engagement intro déterminé a beaucoup décliné avec le désenchantement idéologique et la crise du communisme qui ont caractérisé les années 1980-1990 et il n'existe plus que chez moins du dixième des adhérents récents. [ANDOLFATTO, D &LABBE, D, 2000, P37]

- ✓ L'adhésion extro déterminée : ici, la syndicalisation pour près de la moitié des adhérents des années 1960-1980 s'explique par la

pression du collectif de travail ou de l'entourage familial [ANDOLFATTO,D &LABBE,D,2000,P41] , ainsi que plusieurs facteurs qui entrent en jeu à savoir le phénomène de grève sur le milieu du travail et les différentes formes de mobilisations employées par l'action syndicale . Cependant, cette pression n'est pas ressentie comme une contrainte car elle se combine avec l'attrance pour le collectif jugé « sympathique » et elle est facilitée par la bonne ambiance régnant dans la section ainsi que par l'image favorable du syndicat dans l'opinion publique de cette époque. [ANDOLFATTO, D &LABBE, D, 2000, P37]

Ce type d'engagement n'a pas connu un déclin aussi croissant tel que le précédent.

3.2. L'explication du choix d'adhésion aux syndicats par l'approche couts- bénéfices :

L'approche économique traditionnelle porte son intérêt sur l'étude des problèmes liés au syndicalisme, considère les syndicats comme étant une « institution monopolistique » qui visent uniquement à augmenter le salaire de leurs membres. En monopolisant l'offre de travail, les syndicats font croître les salaires au –delà du niveau concurrentiel et réduisent ainsi la rentabilité des entreprises (Grout ,1984). [SANDI, M, 2006, P-P127-152]. La thèse économique d'Henri Simons (1944) reprise par la suite par Milton Friedman (1971), explique mieux cette théorie. Simons (1944) considère même les syndicats « comme des monopoles qui visent à réduire la production, augmenter les couts et procurent à la minorité de travailleurs qu'ils représentent un avantage salarial préjudiciable à la société de consommateurs qui doivent supporter un prix plus élevé des biens et services » [SANDI,M,2006, P-P127-152].

De l'autre côté, la thèse de Freeman et Medoff (1984), soutiennent l'idée qu'il serait improbable de limiter les objectifs des syndicats uniquement à des revendications salariales, car en dépit du fait que ceux-ci réclament une augmentation de salaire au dessus du prix fixé par le marché, il se trouve que les syndicats ont également d'importants effets non salariaux sur les différents aspects de la vie industrielle moderne. En effet, les syndicats permettent aux salariés une occasion de s'exprimer collectivement que ce soit sur le lieu de travail ou dans le contexte politique. Cependant, les syndicats peuvent jouer un rôle important et exercer une influence positive sur le fonctionnement économique et social. [SANDI, M, 2006, P-P127-152]

En reconnaissant le pouvoir monopolistique dont disposent les institutions syndicales, ces auteurs affirment qu'elles ont deux visages : « *a monopoly face and a collective response face* ». Les syndicats adoptent simultanément les deux visages et le choix de l'un ou l'autre dépend des circonstances et des impacts de chacun d'eux sur le bien être des travailleurs, sur les performances des entreprises et sur la société en général. [SANDI, M, 2006, P-P127-152]

L'existence d'un syndicat est directement liée à l'adhésion des salariés, en effet les syndicats ne peuvent exister et prospérer seulement si les salariés choisissent de s'y affilier. C'est ainsi que naissait un champ d'analyse, distinct, s'intéressant à l'étude des déterminants du choix d'adhésion syndicale. [SANDI, M, 2006, P-P127-152]. L'explication de ce choix d'adhésion a été depuis longtemps aux cœurs des études économiques et sociales par le pouvoir de monopole dont disposent les syndicats pour maîtriser l'offre du travail et accaparer une rente économique des employeurs pour la redistribuer aux salariés (Boeri et al, 2001) c'est alors que fut la montée d'un ensemble de question relatives aux déterminants de l'adhésion syndicale. [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

3.2.1 Syndicalisme et caractéristiques individuelles :

« ... plusieurs enquêtes internationales sur des données individuelles ont intégré depuis quelques années des questions relatives à l'adhésion syndicale dans leurs questionnaires (International *Social Survey programme Survey series [ISSP]*, *Eurobarometer Survey series*). Ces bases de données ont permis l'étude des caractéristiques des salariés qui choisissent, dans un environnement *open shop*, de s'affilier à un syndicat. Les études économétriques qui en ont découlé ont cherché à donner les principaux déterminants du syndicalisme à travers les caractéristiques des salariés syndiqués ». [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Selon Blanchflower, la caractéristique d'âge est l'une des éléments les plus déterminantes de l'affiliation syndicale des salariés, en effet l'adhésion à un syndicat augmente avec l'âge « atteignant pour les Etats Unis un maximum à 45,5 ans et 47,4 pour les années 1983 et 1993 respectivement (44,7 ans et 46,6 pour la Grande Bretagne) ». [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Il estime également que la variable sexe influence aussi sur les raisons d'adhésion à un syndicat, pour lui les hommes sont plus susceptibles de s'affilier que les femmes, ainsi que les noirs ont une plus haute probabilité d'adhésion que les blancs.

Les résultats de recherche de Blanchflower (1997) semblent être similaires à celles de Bender (1997), en portant l'étude sur des données américaines ; il s'est avéré que la variable d'âge, de sexe et d'ancienneté ont une influence considérable sur le choix de l'adhésion syndicale. Les résultats sont répartis en trois groupes : les caractéristiques socio démographiques personnelles et familiales puis les caractéristiques liées au travail et enfin les orientations politiques et religieuses.

3.2.2. Caractéristiques socio économiques personnelles, familiales et adhésion :

A première vue, les caractéristiques personnelles du syndiqué sont au cœur de plusieurs études (Blanchflower 1997 et Schnabel et Wagner 2005 sur des données individuelles et Riley 1997 et Schnabel 2003 sur des données transversales) qui sont en lien direct avec son choix d'adhésion tel que (l'âge, le sexe, éducation et occupation). Par ailleurs, les résultats des statistiques descriptives montrent que 53% des hommes sont syndiqués contre 47% pour les femmes, les hommes ont ainsi une plus forte probabilité d'adhésion que les femmes. Cependant, ce résultat doit être nuancé car il peut seulement refléter l'effet historique de « la domination » masculine en matière d'adhésion, due à la nature des emplois occupés par les hommes dans les secteurs traditionnellement très syndiqués. [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Mais la syndicalisation des femmes ne cessent d'augmenter ces dernières années, et selon Visser et Ebbinghaus (2000) le taux de syndicalisation des femmes dépassent parfois même celui des hommes dans les pays nordiques. La variable d'âge est un élément indispensable dans cette enquête et vient tester l'hypothèse selon laquelle plusieurs études (Hudon et Fournier 1994, Guay et Nadeau 1994, Muxel 1996) ont déduit que « les jeunes sont plus individualistes, et ont moins de valeurs sociétales les incitant à s'engager dans la vie associative en général. Depuis le début des années 1990, la nature de la relation entre les jeunes de moins de 30ans et les organisations syndicales fait l'objet de plusieurs écrits de la part des praticiens et des chercheurs dans le domaine des relations professionnelles. Dans la plupart des pays industriels, la population active est vieillissante. Parallèlement à ce vieillissement progressif de la main-d'œuvre, de moins en moins de bons emplois étaient disponibles pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. On constate également des taux de chômage plus élevés chez les jeunes et des emplois moins stables pour ceux qui travaillent. On pourrait

s'attendre à une propension relativement élevée à se former en syndicat pour revendiquer une amélioration de leur sort. Mais les constats empiriques convergent : les jeunes se syndiquent en bien faible nombre et quand ils le sont, ils militent peu à l'intérieur des organisations syndicales. L'explication de la faible implication syndicale des jeunes pourrait être due essentiellement à ces changements structurels du marché du travail (Hymen, 1997), mais la situation ne s'arrête pas là. Une partie de l'explication pourrait plutôt résider dans les valeurs des jeunes et dans la nature de la relation effective ou idéologique qu'ils entretiennent avec le mouvement syndical. Ce dernier pourrait ne pas répondre à leurs idéaux sociaux et politiques ou, plus simplement, ne pas être utile dans son rôle de défense des intérêts micro-économiques de cette catégorie d'âge » [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Selon Minhart et Malan (1990) « les jeunes ne s'identifient pas au syndicalisme, à cause d'un éloignement idéologique et culturel ainsi que d'une absence de référence commune. Les jeunes ont de la difficulté à apprivoiser les syndicats puisqu'ils les considèrent comme une institution mystérieuse au même titre que la hiérarchie et la direction. De même, les jeunes travailleurs disposent d'une mentalité plus bourgeoise que leurs aînés (Akkermans et al. 1991) et sont donc fortement portés à fréquenter leurs amis, s'affilier à des clubs scientifiques ou parfois scientifiques alors que leur adhésion syndicale est, toutes choses égales d'ailleurs, plus faible que la moyenne. A l'inverse, les personnes entre 35 et 45 ans, sont plus présentes dans les syndicats » [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Le niveau d'étude et les revenus semblent avoir également un effet significatif quant à leur adhésion syndicale, cela s'explique par le fait que les salariés très bien formés et /ou qui ont un revenu mensuel supérieur à 6000 e s'identifient plus à la classe dirigeante qu'à la classe salariale de base. Inversement, les ménages avec un revenu mensuel de moins que 500 e et/ou sans aucune qualification peuvent se sentir exclus de la vie associative ou jugent avoir

d'autres préoccupations plus urgentes que de s'affilier à un syndicat. [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Parmi les caractéristiques du choix rationnel de l'adhésion syndicale, la situation familiale qui joue un véritable rôle déterminant dans cette affiliation, notamment l'occupation du conjoint, le nombre d'enfants à charge, etc. Cela peut s'expliquer par la présence des moyens financiers pour les couples mariés destinés à la cotisation syndicale ou à l'aide dont ils pourraient faire don, à l'inverse d'une famille monoparentale qui ne disposent pas d'assez de moyens pour participer à la vie syndicale. Ainsi que la notion du temps qui a sa part d'influence sur la décision d'adhésion, en effet le temps consacré à un syndicat est considérablement influencée par la situation matrimoniale des syndiqués, un couple marié est plus susceptible d'être présent dans les évènements syndicaux qu'une famille monoparentale qui ne peut syndiquer sous la contrainte du temps. Et aussi la probabilité d'adhésion est plus faible dans les familles nombreuses. [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

3.2.3. Les caractéristiques des lieux de travail :

En second lieu, la présence d'un syndicat dans le milieu de travail semble avoir une influence positive quant à l'affiliation et le maintien de cette adhésion. Autrement dit, la probabilité d'adhésion semble s'accroître en raison de la présence d'un syndicat sur le milieu du travail, cela s'explique par le contact que peut nouer les représentants d'un syndicat avec les salariés et amènent ces derniers à adhérer en vue de se conformer aux coutumes sociales. Néanmoins, cette syndicalisation peut encore s'expliquer ou se déterminer par la taille de l'établissement, en effet si la taille de l'entreprise est large, la probabilité d'adhésion est encore plus forte, contrairement à une taille plus réduite ou le

contact entre dirigeant et salarié est plus restreint. [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Par ailleurs, les enquêtés de cette recherche ont également été interrogés par rapport à leur satisfaction au travail au cours de ces 12 dernier mois, en effet, il existe une relation directe entre l'état d'insatisfaction et l'adhésion syndicale. Un employé mécontent à plus de probabilité d'adhérer à un syndicat qu'un employé satisfait. [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Enfin, la nature du contrat de travail détermine aussi le choix de cette adhésion, un salarié disposant d'un contrat de travail à durée indéterminé et donc un élément permanent dans l'entreprise, semble être plus actif et plus participatif dans la vie syndicale à l'inverse d'un salarié avec un contrat à durée déterminée.

3.2.4. Les orientations politiques et l'adhésion syndicale :

Enfin, d'après cette enquête, même les attitudes politiques et religieuses semblent avoir d'importants effets sur l'affiliation syndicale, et c'était l'objet de plusieurs études notamment celle de (Riley, 1997), par ailleurs l'engagement politique et l'engagement syndical sont en forte corrélation, et le premier détermine le second. Dans certains cas, les salariés de gauche montrent une plus forte adhésion que ceux de droite. [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

Afin de bien mettre en évidence les rapports que peuvent avoir les tendances politiques et religieuses avec l'adhésion syndicale, cet article les répartit en trois éléments : « la politisation », « la participation politique » et « l'orientation politique ». « Le premier désigne un degrés de familiarité avec le domaine politique. Quelqu'un de « politisé » est censé s'intéresser à la politique, valoriser cette dimension de l'existence, connaître les débats d'actualité, être capable de porter des jugements sur les décisions politiques. Il s'agit d'un état d'esprit, d'une disposition générale, d'un processus, alors que la participation politique désigne

une action. Participer à la politique, c'est agir pour essayer d'avoir un effet sur les décisions publiques, qu'on le fasse par le vote, par la signature d'une pétition, en adhérant à un groupe, en défendant une cause dans la rue ou par un soutien financier, etc. Bien sur, les personnes politisées participent d'avantage à la politique que les autres. Mais en même temps, il existe de fréquents décalages entre les deux dimensions. Quant à l'orientation politique, elle désigne les valeurs politiques défendues par l'individu » [SANDI, M, 2006, P-P127-152].

4. La problématique

La constitution de 1989 a marqué le début de l'ouverture démocratique en Algérie, incluant le pluralisme syndical qui a été affirmé par les articles 34 et 59 et réglementé par la loi 90-14 de juin 1990. Ces changements ont eu lieu dans une conjoncture de crise sociale marquée notamment par les événements du 05 octobre 1988. A cela s'ajoute une économie, qui, d'une part, était en pleine mutation suite au programme d'ajustement structurel (PAS, 1994-1997), qui a pour impact direct les dévaluations successives du dinar, impliquant ainsi la chute du pouvoir d'achat, d'autre part, en s'engageant dans le processus de privatisation, l'Etat a, de moins en moins, investi dans le secteur public, ce qui a eu pour effet principal la dégradation des conditions de travail. [BEDDOUBIA, S, 2011-2012, P7]

Tous ces facteurs ont eu une influence négative sur le monde socioprofessionnel des travailleurs Algérien, notamment ceux des enseignants du secteur éducatif. En effet, la baisse des salaires, la précarité, la faible rémunération, la baisse du pouvoir d'achat, l'inefficacité des œuvres sociales... tout cela a mené à la détérioration de leurs conditions de travail et à l'éveil des inégalités sociales qui se sont traduit par un mouvement revendicatif contestataire. [BEDDOUBIA, S, 2011-2012, P7]

S'il est vrai que tout syndicalisme est une affaire de masse, celui de l'enseignement l'est davantage d'un double point de vue : sur le plan stratégique, parce que le syndicat ne peut faire triompher les revendications des travailleurs que si ces derniers s'affilient massivement dans le syndicat et respectent ses consignes, mais aussi parce que le savoir en soi exige qu'il soit révolutionné et cela ne peut se faire que de façon collective. Cette capacité d'autocritique donne à la connaissance une dimension indocile. Logiquement, on ne peut pas imaginer un enseignant digne de ce nom qui ne s'interroge pas sur des conditions de vie et de travail, sur ses propres connaissances, sur les

apprenants, et qui ne s'engage pas pour changer ce qui doit être changé. Faut-il rappeler à cet effet que les pays les plus développés ont un taux de syndicalisation très élevé, et celui des sous-développés très bas. Les organisations syndicales des enseignants dans les pays du Nord sont de véritables laboratoires de recherches chargés d'examiner de façon critique les décisions en matière d'éducation, et de construire des propositions alternatives pertinentes, la vision du syndicat, et l'esprit de solidarité. Ainsi, leur participation au dialogue avec l'employeur cesse d'être folklorique et symbolique, elle s'inscrit toujours dans une vision de l'école et de la société. [FCDE, 2012]

L'école est un canal de transmission culturelle « il s'agit d'une institution sociale qui ressemble à un réseau de position, qui préexiste aux acteurs, organisées de telle sorte que s'y accomplissent des fonctions sociales plus vastes. » [MARIE, D-B & AGNES, V.Z, 2012, P06]

Durkheim explique l'objectif de l'école comme étant : « la préparation des générations futures à la vie sociale » [BRUNO, A et autres, 2009, P03] en effet, l'école est une institution socialisante source d'intégration, d'anticipation et de mobilité sociale. Elle contribue largement à la cohésion sociale et à la reproduction des valeurs socioculturelles qui vont servir plus tard à l'insertion professionnelle. C'est pourquoi toutes les finalités de l'école doivent se refléter dans la vie pédagogique des écoles et dans leur organisation. [ARROUR, S, 2016-2017, P7]

La réforme du système éducatif algérien, mise en place en 2003, grâce à un programme d'appui de l'UNESCO, est à l'origine d'un processus de refonte pédagogique des contenus notionnels et des méthodes pédagogiques, du préscolaire à la terminale de lycée, D'un ancien référentiel inspiré de la Pédagogie Par Objectifs (PPO), nous sommes actuellement en présence de curricula axés sur l'Approche par compétences (APC). [HASSANI, Z, 2013, P1]

L'école est devenue, depuis quelques années, un enjeu politique important. Elle est jugée sur ses performances, tant par les membres de la communauté éducative que par le monde politique. La réforme de 2003 en Algérie a émergé dans la foulée des nombreuses critiques adressées à l'éducation nationale sur l'absence de qualité, d'efficacité et d'équité de son système. [HASSANI, Z, 2013, P2]

Tout cela en dépit du fait que les dernières décennies ont vu la scolarité s'allonger et les systèmes éducatifs mettre en place de nombreuses réformes. Par ailleurs, les changements organisationnels qui prétendent répondre aux attentes de la société envers l'institution scolaire fut un échec. L'école est mise en cause tant sur le plan des valeurs qu'elle défend que sur celui de ses méthodes, de son organisation et de ses rapports avec la société. [GERALD, B, 2004, PP4-5]

Avoir le goût de s'engager dans l'action syndicale, c'est vouloir participer à l'amélioration de son milieu de travail et à la construction d'un monde meilleur.

En effet, l'action syndicale entre dans le cadre des mouvements sociaux qui, selon l'expression d'Alain Touraine, « recouvrent des processus dans lesquels des individus se mobilisent pour tenter de modifier des institutions des règles ou des comportements ». [FERREOL, G, 1991, PP121-122] Selon lui, le mouvement social est considéré comme étant la conduite collective organisée d'un acteur de classe pour la direction sociale de l'historicité dans une collectivité concrète. Erick Neveu dans sociologie des mouvements sociaux considère que le mouvement social désigne « une forme d'action collective concertée en faveur d'une cause ... il s'agit d'un agir-ensemble intentionnel, marqué par le projet explicite des protagonistes de se mobiliser de concert. Cet agir-ensemble se développe dans une logique de revendication, de défense d'un intérêt matériel ou d'une cause ». [STARCK, P, 2005, P85]

On fait référence au syndicalisme comme étant un mouvement né du machinisme, issu de la séparation du travail et du capital... en fonction des pays, des traditions culturelles, et des rapports de force, le mouvement syndical a emprunté plusieurs voies : l'unité ou le pluralisme, l'approche réformiste ou l'option révolutionnaire, revendicative ou la politique contractuelle. Les syndicats interviennent directement ou indirectement dans de nombreux domaines, citons ainsi : les conditions du travail (durée hebdomadaire, hygiène, sécurité, etc.), les salaires, l'intéressement et la participation, la formation, la négociation collective ils sont par ailleurs appelés à donner leur avis dans un certains nombres d'institutions... [FERREOL, G, 1991, PP203-204]

Enfin, les syndicats d'enseignants ont marqués la scène socio-économique depuis 1989 et leur action s'est beaucoup accentuée ces dernières années. A cet effet, notre étude s'est penchée sur l'étude du syndicalisme enseignant et nous avons entrepris de nous intéresser spécifiquement au CNAPESTE et son rôle dans l'adhésion des enseignants du secondaire de la wilaya de Bejaia.

Un nombre important d'enseignants se sont engagés dans un syndicat, aujourd'hui encore, le taux de syndicalisation dans l'éducation a atteint son apogée et afin de comprendre ce phénomène, il est donc primordial d'examiner les motivations personnelles de ces militants.

A ce propos, nos interrogations vont dans le sens où, on cherche à répondre aux questions suivantes, à savoir :

- ✓ Quels sont les déterminants dominants dans le choix de l'adhésion syndicale des enseignants du secondaire au CNAPESTE ?
Autrement dit qu'est ce qui motive les enseignants du secondaire de la wilaya de Bejaia à s'affilier au CNAPESTE ?

5. Les hypothèses :

Comme le signale Omar AKtouf, « *Une hypothèse est en quelque sorte une base avancée de ce que l'on cherche à prouver. C'est la formulation proforma de conclusions que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et de démontrer méthodiquement et systématiquement.* » [AKTOUF, O, 1987, P26]

Afin d'apporter des réponses à cette question, nous avons choisi de traiter le sujet en se basant sur cette hypothèse :

- ✓ L'adhésion syndicale des enseignants du secondaire affiliés au CNAPESTE de la wilaya de Bejaia est influencée d'une part par sa capacité à résoudre les dysfonctionnements organisationnels de l'école et d'autre part par sa lutte quant à l'amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles.

6. Définition des concepts :

« *D'une manière générale, un concept est une définition conventionnelle d'un phénomène. En terme simple, c'est un mot ou un ensemble de mot qui désigne et définit une sorte de phénomène... les concepts sont d'une grande utilité pour l'opérationnalisation du cadre théorique. C'est grâce à eux si l'on peut établir des liens entre les conjectures théoriques et générales du chercheur et le monde empirique...* » [DEPELTEAU, F, 2000, PP175-176]

Avant d'approfondir notre recherche, nous nous sommes d'abord attardé sur la définition des concepts clés qui constituent notre travail à savoir : adhésion syndicale, dysfonctionnement organisationnel, l'école et conditions socioprofessionnelles.

6.1. Adhésion :

En sociologie de culture, l'adhésion est d'abord un mode de croyance se caractérisant par une soumission immédiate et inconsciente à un ordre établi, à une domination (Bourdieu, 1980). Le terme peut aussi désigner « *le processus qui fait passer de l'opinion à la croyance, d'une diversité de façon de voir et de faire à la certitude qu'il n'y en a qu'une qui vaille* » [Viala, 1999, PP177-178].

6.1.1. Définition opérationnelle :

Adhérer à un syndicat, c'est le fait de participer et de faire part dans une activité militante tout en donnant de son temps, de son argent et de son énergie, en contre partie d'une défense.

6.2. Syndicat :

« Un syndicat est traditionnellement conçu comme une institution de la représentation salariale au sein des entreprises ou des administrations. Il est aussi un agent qui négocie en place et lieu des travailleurs leurs salaires, les conditions de travail, leurs systèmes de retraite et de chômage et qui cherche également les meilleurs procédés pour aménager la productivité sur les lieux du travail. Il est un acteur d'action incontournable sur les marchés du travail des pays développés. Visser et Ebbinghaus (2000) considèrent les syndicats comme l'institution des travailleurs la plus importante dans les sociétés capitalistes modernes. » [SANDI, M, 2006, P73]

6.2.1. Définition opérationnelle :

On appelle syndicat, tout groupe de personnes créant un collectif issu d'une même profession afin de défendre leurs droits socioprofessionnels et apporter des changements à leurs conditions de travail pour l'école l'épanouissement professionnel.

6.3. Dysfonctionnement organisationnel :

Dysfonctionnement : « *trouble de fonctionnement d'un organe, d'un système, etc.* » [Dictionnaire de poche, 2010, P 260]

Organisationnel : « *qui concerne l'organisation d'un groupe, d'une entreprise, etc.* » [LAROUSSE]

Dysfonctionnement organisationnel : « *anomalies qui empêchent l'organisation de réaliser ses objectifs et qui entraînent des gaspillages.* » [GLOSSAIRE, D]

6.3.1. Définition opérationnelle : tout ce qui est susceptible de nuire au bon déroulement et au bon fonctionnement de l'organisation.

6.4. Conditions socioprofessionnelles :

6.4.1. Socio : Relatif à quelqu'un qui a une activité sociale dans un milieu professionnel. [Larousse]

6.4.2. Professionnel : Relatif à un groupe défini par son appartenance à un même milieu professionnel. [Larousse]

6.4.3. Définition opérationnelle : conditions socioprofessionnelles concernent à la fois l'appartenance sociale et la vie professionnelle.

6.4.4. L'école : le terme école dérive du latin schola et désigne l'établissement livrant des enseignements. Il permet également de faire allusion à l'enseignement que l'on donne ou reçoit, à l'ensemble des enseignants et des élèves d'un établissement scolaire, à la méthode, au style particulier de chaque professeur (maitre ou maitresse) d'enseigner, à la doctrine, aux principes et au système d'un auteur. [Les définitions]

6.4.5. Définition opérationnelle : l'école est une institution de savoir, dont l'enseignement est collectif.

6.5. Lutte :

« Affrontement entre deux personnes ou deux groupes dont chacun s'efforce de triompher, action de deux forces agissant en sens contraire, antagonisme : lutte d'influences ; lutte des classes. »[Dictionnaire de poche, 2010, P 483]

6.5.1. Définition opérationnelle : la lutte exprime un désaccord entre deux parties.

7. La pré-enquête :

Étape primordiale dans une recherche scientifique, la pré-enquête est notre premier contact avec le terrain qui correspond à notre recherche, Nous avons utilisé dans cette étape la technique de l'entretien exploratoire, dont l'objectif est de collecter les informations nécessaires durant la période de notre visite exploratoire sur le terrain, qui se base sur une discussion libre avec les personnes interrogées, qui nous permettront de bien valoriser notre questionnaire pour l'enquête finale, mieux cerner la problématique, fixer les hypothèses ainsi que de déterminer la technique la plus adéquate à notre thème, et de préciser notre échantillon de recherche.

Cette procédure nous a permis de dialoguer avec les responsables dont le coordinateur du CNAPESTE de la wilaya de Bejaia Slimane Zenati ainsi que trois autres enseignants syndiqués rencontrés au bureau. Le but en a été de collecter le maximum d'informations qui serviraient à envisager les questions nécessaires propres à enrichir notre questionnaire que nous élaborerons par la suite.

On a également fait appel à monsieur Nacer Djabi, expert Algérien du syndicalisme qui nous a fait profiter de ses précieux écrits.

Ainsi, cette étape nous a permis de nous familiariser avec le terrain, de recueillir le nombre d'enseignants du secondaire adhérents au CNAPESTE, ainsi que les documents les représentant.

Un pré test nous a été utile dans la formulation de nos questions pour que les résultats soient les plus valides possibles.

8. La méthode utilisée :

Omar Aktouf définit la méthode comme étant « *C'est la procédure logique d'une science, c'est-à-dire l'ensemble des pratiques particulières qu'elle met en oeuvre pour que le cheminement de ses démonstrations et de ses théorisations soit clair, évident et irréfutable.* » il ajoute : « *La méthode est constituée d'un ensemble de règles qui, dans le cadre d'une science donnée, sont relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés en tant que tels. Elle se traduit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche.* » [AKTOUF, O, 1987, P26]

Pour effectuer une recherche, on doit utiliser une méthode bien précise et déterminée. Dans le but de vérifier les hypothèses relatives à notre thème au sein du CNAPESTE, pour pouvoir analyser nos hypothèses afin de confirmer ou infirmer, nous avons utilisé une méthode et une technique adéquate pour rassembler des informations et mesurer le phénomène étudié.

Afin d'arriver à des résultats objectifs escomptés, les chercheurs imposent de suivre tel ou tel méthode ou des techniques adéquates aux questions de départ.

Préalablement à notre engagement sur le terrain, nous avons planifié l'usage de la méthode quantitative pour recueillir les informations nécessaires qui peuvent nous permettre d'approfondir notre étude.

Dans ce sens, notre recherche est orientée par une démarche quantitative, la réalité du terrain nous a conduit à choisir cette méthode en raison des

caractéristiques de notre population d'étude (large et connue), méthode qui nous mènera à travailler avec un nombre large d'enquêtés. Pour cela, nous avons opté pour la méthode quantitative qui est définie par **Maurice Angers** comme : « *ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes qui visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude, la plupart des recherches en science humaine utilisent la mesure ; il en est aussi quand on fait usage d'indices. De taux de moyens, ou plus généralement d'outils que fournit la statistique. Ou bien, elle vise à mesurer le phénomène d'étude, l'ensemble de procédures pour mesurer les phénomènes* » [MAURICE, A, 1992, P60]

9. La technique utilisée :

« *C'est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un niveau à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limité. Les techniques sont, en ce sens, des moyens dont on se sert pour couvrir des étapes d'opérations limitées (alors que la méthode est plus de l'ordre de la conception globale coordonnant plusieurs techniques). Ce sont des outils momentanés, conjoncturels et limités dans le processus de recherche : sondage, interview, sociogramme,, jeu de rôle, tests...* » [AKTOUF, O, 1987, P27]. Et pour réaliser notre recherche on a opté pour la technique suivante :

Puisque la méthode la plus adéquate à notre recherche est la quantitative, donc le questionnaire est providentiel pour la collecte de données.

En effet, durant notre enquête nous avons choisi la technique du questionnaire afin de collecter des données qui nous seront utiles après les avoir classées, analysées et interprétées pour vérifier les hypothèses construites au départ .

Le questionnaire est l'une des techniques les plus importantes dans la réussite de la recherche. C'est un mode d'investigation et sans doute l'instrument le plus connu et le plus influant dans le domaine des sciences humaines. Il est : une

interrogation globale composée d'un ensemble de questions posées à des interrogations sélectionnées.

Selon **Jean-Louis LOUBET DEL BAYLE**, le questionnaire « *est constitué par la liste des questions qui seront posées aux sujets désignés par l'échantillonnage. Ce questionnaire est soigneusement élaboré avant le début de l'enquête et sera posé sous une forme identique à tous les sujets interrogés. Les questions sont évidemment choisies en fonction de l'objet de l'enquête. Toutefois, on peut définir un certain nombre de règles générales relatives à l'établissement du questionnaire. Celui-ci est dominé par trois préoccupations fondamentales* ». [LOUBET DEL BAYLE, JL, 2000, P107]

10. Le rôle de questionnaire :

« *Le questionnaire est un moyen de communication essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté. Il est l'outil par lequel le double but de l'interview doit être atteint : d'une part motiver, inciter l'enquêté à parler, d'autre part obtenir des informations adéquates pour l'enquêteur. Le questionnaire doit traduire l'objectif de la recherche en question et susciter chez les sujets interrogés des réponses sincères et susceptibles d'être analysées en fonction de l'objet de l'enquête. En d'autres termes : la question posée en fonction d'un but donné, doit susciter une réponse en relation avec le but suivi et traduire fidèlement l'attitude de l'enquête. On attend de celui-ci qu'il puisse et veuille répondre et qu'il le fasse clairement* ». [GRAWITZ, M, 2001, P676]

Ce questionnaire a pour fonction principale de donner à la recherche une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à ce que les points soient généralisables à ces informations et aux hypothèses préalablement constituées.

Dans notre questionnaire on a utilisé trois types de questions :

- _ Questions ouvertes, qui donnent à l'enquêté la liberté de répondre.
- _ Questions fermées, qui obligent l'enquêteur à effectuer un certain choix parmi certain nombre de réponse (oui, non).
- _ Question à choix multiples, proposer plusieurs choix à l'enquêté.

Notre questionnaire se compose de 30 questions réparties en 3 axes :

1er axe : concerne les données personnelles des enseignants du secondaire adhérents au CNAPESTE.

2ème axe : concerne le rôle du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif.

3eme axe : concerne le rôle du CNAPESTE dans l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des enseignants du secondaire.

On a travaillé avec le tri à plat dans le traitement des données.

11. La définition du temps et lieu de l'enquête :

11.1. Le lieu de l'enquête :

Notre enquête a été effectuée au près du syndicat autonome à caractère éducatif appelé le CNAPESTE. Le choix du lieu de l'enquête convient à notre objectif qui consiste à comprendre les déterminants influents sur l'engagement syndical des enseignants du secondaire affiliés à ce syndicat.

11.2. La durée de l'enquête :

Notre enquête s'est déroulée durant une période de 2mois, allant du 02/02/2018 jusqu'au 02/04/2018. Au cours de laquelle nous avons pu obtenir des informations nécessaires pour la réalisation de notre travail auprès de nos

enquêtés et arriver aussi à l'obtention des documents internes du CNAPESTE de Bejaia.

12. Les caractéristiques socioprofessionnelles de la population mère :

La population de notre enquête est l'ensemble des enseignants du secondaire militants au sein du CNAPESTE, constituant un total de 2514 adhérents.

13. La méthode d'échantillonnage :

Selon Maurice Angers, « *la technique d'échantillonnage est l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon* » [MAURICE, Angers, 1992, P352]

Et selon Jean-Pierre Beaud « *L'échantillonnage n'est pas seulement le fait des sondeurs et chercheurs universitaires ou professionnels. Comme bien d'autres outils utilisés en science sociales, les techniques d'échantillonnage s'appuient sur des principes que nous mettons en œuvre, de façon presque spontanée, dans la vie de tous les jours* ». [BEAUD, JP, 2004, P211]

Nous avons opté pour un échantillon probabiliste. Le choix de l'échantillon s'est fait d'une manière probabiliste, type, aléatoire simple, car nous avons choisi au hasard les personnes qui doivent répondre à notre questionnaire (La population mère est très large) vu la difficulté ou l'impossibilité de se renseigner auprès de notre population d'enseignant.

La technique probabiliste « *d'une manière générale s'appuient sur la théorie mathématique des probabilités. Elles se caractérisent par le fait qu'en les utilisant chaque unité de la population mère a la même chance qu'une autre d'être choisie au sein de l'échantillon. C'est donc le hasard qui détermine le choix des unités de la population mère* ». [DEPELTEAU, F, 2005, P215]

13.1. Echantillon d'enquête :

L'échantillon désigne des personnes à interroger, est extrait d'une population plus large appelée population mère ou population de référence. Et selon **François Dépelteau** « *un échantillon est une partie ou un sous-ensemble d'une population mère* » [DEPELTEAU, F, 2005, P215]

A partir de la population mère constituée de 2514 enseignants adhérents, on a sélectionné, au hasard, un échantillon représentatif ciblé, constitué de 100 enseignants. Nous avons distribué 100 questionnaires et nous avons obtenu 82 réponses.

14. Les avantages et les difficultés rencontrées :

Toute recherche scientifique est soumise à un ensemble de contraintes et avantages qui peuvent entraver ou faciliter un bon déroulement de l'enquête.

14.1. Les avantages :

- Facilité d'accès au terrain, dont on a acquis un maximum d'idées et d'informations voulues.
- L'accueil chaleureux de la part du coordinateur du CNAPESTE, et la disponibilité de mon promoteur qui m'a fournit les informations relatives à mon sujet.

14.2. Les difficultés rencontrées :

- Le refus de collaboration avec certaines données relatives à notre deuxième hypothèse, ce qui nous a amené à travailler uniquement avec une seule hypothèse.
- L'état de notre santé nous a coûté un retard considérable dans la réalisation de ce travail.

Conclusion :

Après avoir récolté un ensemble d'informations concernant le CNAPESTE de Bejaïa, la population étudiée, les méthodes utilisées qui sont primordiales et fondamentales dans toute recherche scientifique, ces résultats vont être présentés, analysés, et interprétés par la suite.

Chapitre 02

APERÇU HISTORIQUE SUR L'EVOLUTION DE L'ECOLE ALGERIENNE

Introduction

Ce chapitre vise à retracer l'histoire du système scolaire Algérien et ce depuis sa conquête en 1830 jusqu'à son indépendance en 1962, il est important de connaître l'histoire de cette institution afin de connaître l'origine du syndicalisme Algérien.

1. L'enseignement en Algérie avant l'indépendance

Le processus de colonisation sur l'éducation qui s'est déclenché le 5 juillet 1830, avec l'arrivée à Sidi Fredj, des premières troupes françaises ont été multiformes :

Dans un premier temps, elles ont contribué, toutes, mais à des degrés divers, à la destruction de l'appareil éducatif et religieux par la restriction de ses bases matérielles et sociales, d'abord, par une marginalisation totale de la langue arabe que le colonialiste considérait, bien évidemment comme une langue étrangère [KATEB,K, 2004,P 11]. Ensuite par l'effacement de tout recueil par la dispersion des archives et par l'extension de l'illettrisme et de l'obscurantisme. Partant du principe qu'un colonisé éduqué et instruit ne peut servir la cause du colonialisme. C'est en partant de ce principe que le général DUCROT (Oswald DUCROT né en 1930, est un linguiste français, agrégé de philosophie, il est directeur d'Etudes à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales à Paris) s'est basé, dans toutes ses initiatives, afin de détruire le système éducatif Algérien. Il a écrit à ce propos :

« Entravons autant que possible le maintien et le développement des écoles musulmanes, des Zaouias. Tendons, en un mot, au désarmement moral et matériel des indigènes pour éviter autant que possible l'opposition à notre système de valeur.

Cette instruction n'est pas restée lettre morte. On s'acharnait, dès lors par tous les moyens, à détruire les mosquées, les Zaouias (écoles rurales), les Mdersas (écoles d'enseignement secondaire), les Mcids et les écoles coraniques (écoles primaires). On pourchassait les Tolbas considérés par les soldats français, trop nuisible à la politique expansive de la colonisation. Les Tolbas sont trop fanatiques, remarquent-ils, ils utilisent leur savoir pour soulever les autochtones contre la présence de la France, que pour éduquer et instruire les enfants. Pour réduire l'hostilité des algériens à la conquête coloniale, les militaires ont détruit partiellement ou en totalité l'école et les institutions à caractère éducatif ou scolaire. FAUVELLE écrivait : « moins les arabes étudient, moins ils sont fanatiques et plus facile à diriger ». [KOUADRIA, A, 2009, P 2]

Le général DUMAS, dans ses correspondances au ministère de la guerre a souligné : « *l'instruction des indigènes était plus répandue en Algérie qu'on ne le croit généralement. Nos rapports avec les indigènes des trois provinces, démontrent que la moyenne des individus de sexe masculin est, qui savaient lire et écrire étaient au moins égal à celle de nos campagnes.* » [JOUINE, S, et autres, 2001, P]

En 1870, une autre forme a été mise en place, il s'agit d'écoles arabes-françaises, treize ans après, elles ont fini par être fermées et cela à cause de non contiguïté de ces écoles par les arabes. La politique de scolarisation coloniale fut un échec ; parmi on peut signaler la résistance culturelle de la population autochtone à une nouvelle forme d'enseignement qui ne correspondait pas à leur culture ni à leur religion. Yvonne Turin parle de « l'importance du phénomène religieux » qui a mené à l'installation d'une nette « opposition » entre deux formes d'enseignement : l'enseignement traditionnel et l'enseignement colonial. En effet, l'école française n'eut pas eu une grande influence sur l'opinion publique algérienne, qui est restée attachée à son enseignement traditionnel. [YVONNE, T, 1983, P 40]

C'est à partir de 1833, qu'est mise en œuvre une nouvelle politique éducative calquée sur celle pratiquée en France. Cette nouvelle forme d'enseignement n'attira que les enfants des sujets musulmans au service du colonialisme. [COLONNA, F, 1975, P53]

De 1850 à 1914, d'autres initiatives ont été prises en matière de scolarité, mais se basant cette fois plus particulièrement sur la région de Kabylie. Cela, bien évidemment, n'a pas permis d'exclure la langue arabe ni de convertir l'attitude des habitants vis-à-vis de l'école française. [ARROUR, S, 2017, P63]

Ce n'est qu'après la 2eme guerre mondiale (1914-1918), qu'un changement important s'est produit au sein de la société algérienne. Car après un siècle de refus pour l'école française, s'est mise en place une revendication pour les écoles. C'est à partir de là que le nombre d'élèves va augmenter mais les moyens humains et matériels ne correspondent pas, le nombre d'élèves atteint parfois les 180 par classe. [COLONNA, F, 1975, P54]

La naissance du courant réformiste : dans les grandes villes et pour concurrencer l'enseignement Français, un troisième enseignement a vu le jour. Il s'agit des écoles privées d'inspiration réformiste. Mais le phénomène ne prend de l'ampleur qu'à partir de 1930 avec l'apparition du courant réformiste musulman animé par Ibn Badis. D'autant plus, qu'en 1935 il y avait déjà une centaine de classes dans tout le pays. Cet enseignement était réparti de la même manière que l'enseignement dispensé par les français, avec toute la logistique nécessaire à chaque école. La différence importante se trouvait dans le contenu de l'enseignement qui, tout en donnant une formation de base, préparait les élèves à une citoyenneté nouvelle que le mouvement réformiste avait résumé dans son célèbre dicton « l'Algérie est ma patrie, l'arabe ma langue et l'islam ma religion ». [REMAOUN, H, 1995, P14]

Au cours de la période qui s'étend de 1920 à 1962, on remarque une augmentation du taux de scolarisation des algériens concentrée à priori dans les zones urbaines, ce qui correspondait objectivement aux intérêts de la colonisation. Car la population rurale ne constituait plus un danger, depuis les différentes répressions ni enjeux économiques puisque les richesses sont concentrées en ville. Cela dit, cette scolarisation était réalisée en grande partie, dans des classes dites « spéciales » où le nombre d'élèves était élevé, en 1940 : 905 classes spéciales regroupaient 71% des élèves Algériens, soit 90 élèves par classe. C'est ainsi que sur les 6500 classes primaires qui fonctionnaient en 1944 : 5500 étaient occupés par 118 000 européens et environ un millier seulement parmi 108 000 musulmans. Cela nous explique les différentes mesures prises contre les institutions algériennes qui avaient pour objectif essentiel la destruction des établissements culturels, éducatifs et religieux de la société autochtone. [CHAIB, K, 2002, P26]

Ferhat Abbas a noté : « *la France s'employa à détruire les organismes que possédait l'Algérie musulmane, qui maintenus et développés auraient conduit en droite ligne au nationalisme Algérien* ». [CHAIB, K, 2002, P26] c'est à cet état d'esprit que la colonisation entreprenait des actions de destruction systématique de l'école pour rendre les autochtones analphabètes et ignorants. L'historien TOCQUEVILLE qui menait des enquêtes sur le système scolaire Algérien avant 1930 avait démontré sans équivoque l'importance que connaissaient les institutions éducatives. [KOUADRIA, A, 2009, P 23] il a écrit à ce titre : « *c'est par notre conquête que nous avons rendu la société musulmane plus ignorante et plus barbare qu'elle ne l'était avant de nous connaître* » [KOUADRIA, A, 2009, P 23]

2. L'enseignement Algérien après l'indépendance

Au lendemain de l'indépendance, l'Algérie a hérité du système éducatif français. Car le but primordial et la nouvelle politique du pays était d'éradiquer en premier lieu l'analphabétisme qu'avait semé le colonialisme et qui touchait 85% de la population âgée de plus de 15ans. Malgré ces conditions, la commission supérieure de la réforme de l'enseignement réunie le 15 décembre 1962, avait défini certains objectifs du nouveau système éducatif Algérien valables pour la période 1962-1967 et qui sont : démocratisation de l'enseignement, algérianisation du corps enseignants, arabisation de l'enseignement, l'orientation scientifique et technique des enseignements. [ABAOU, A, 2004, P101]

3. LES POLITIQUES EDUCATIVES EN ALGERIE :

Dans le sillage de sa politique de développement global volontariste et tous azimuts, l'Algérie avait vu l'état structurel de son système éducatif désuet et ne répondant pas aux besoins d'une population assoiffée d'éducation.

Le déséquilibre entre le disponible en terme de moyens humains et matériels d'un côté et les besoins en termes de demandes sociales, ont avant tout, formé son propre encadrement pédagogique et obligé d'autre part, le pays à recourir à une coopération techniques massive. Venant des pays du Moyen Orient, de France et de Russie, ce potentiel humain étranger a permis au pays de démarrer sa machine éducative pour se pencher plus tard sur les choix pédagogiques selon des politiques éducatives. [NEKKAL, F, 2015, P-P 80-81]

3.1. Définition des politiques éducatives :

Au sens large, la politique éducative pourrait être appréhendée comme la vision globale qu'un pays donne à son système éducatif à court, moyen et long terme, pour la production du « bien éducatif » exprimé comme besoin social et comme ressources nécessaire à la marche du système politique et institutionnel. Patrick Robbo, (1996) la définit comme « Toute politique éducative désigne la détermination de finalités, puis la fixation des objectifs, puis l'octroi des moyens et enfin l'évaluation des résultats par rapport aux objectifs. » [NEKKAL, F, 2015, P-P 80-81]

Pour André Magnen (1990), « une politique éducative est celle qui permet de traduire les objectifs politiques en matière d'éducation en programmes d'action en assurant un suivi et un pilotage continu et une évaluation systématique des résultats. » [NEKKAL, F, 2015, P-P 80-81]

3.2. Démocratisation de l'enseignement

Débuter par étatiser l'école, scolariser le plus possible d'élèves en même temps que réalise le principe qui consiste à donner à chaque enfant algérien les mêmes chances, au départ, d'accéder au savoir, les autres niveaux d'enseignements suivent une progression des plus prometteuses en s'ouvrant de plus en plus aux enfants issus des couches populaires les plus déshéritées afin d'occuper la place qu'ils méritent au sein de la société. [REMAOUN, H, 1995, P15]

3.3. L'algérianisation graduelle du corps enseignants et l'arabisation

La seconde option qui a structuré le projet éducatif Algérien a été celle de l'algérianisation de l'encadrement scolaire et universitaire. Avant d'être un élément important du projet, elle s'est imposée comme une nécessité après le départ des enseignants français. [DJEKBAR, A, 2007, P192]

L'Etat Algérien a adopté une politique éducative selon laquelle il fallait réformer coûte que coûte. Malheureusement, les moyens matériels, humains et pédagogiques connaissent un manque atroce. A fin de sauver la situation, l'Etat a eu recours à la double vacation, d'autant plus qu'il fallait concevoir une coexistence entre les deux langues que sont la langue arabe et la langue française. [KADDACHE, M, 1992, P227]

Le recrutement des enseignants francisant et arabisant était nécessaire. Des milliers d'enseignants ont été recrutés parmi les Algériens et les étrangers. [REMAOUN, H, 1995, P16]

Malgré cette mobilisation, le départ des enseignants français a provoqué une baisse du niveau d'enseignement. Quant aux enseignants arabisants, ils maîtrisaient uniquement la langue arabe et la grammaire. Aucune discipline scientifique n'était enseignée. L'arrivée des coopérants techniques en grand renfort du moyen orient pour enseigner l'arabe a été également un échec total, vu la dissemblance existante au niveau des coutumes et des cultures, le langage utilisé, la façon de s'exprimer ont fait que le niveau d'enseignement des apprenants baisse encore davantage. [REMAOUN, H, 1995, P16]

3.4. L'orientation scientifique et technique de l'enseignement

Cette réforme a pour but d'introduire la dimension technologique qui servira d'utilité plus tard quant à l'intégration des jeunes éduqués au monde du travail.

Algérianisation, arabisation et démocratisation, trois politiques éducatives qui viennent donner à l'identité nationale une plus grande valeur. [NEKKAL, F, 2015, P86]

4. Les réformes du système éducatif en Algérie

Une réforme apparaît donc impulsée par un pouvoir contrôlant un nombre important d'établissements et d'enseignants, que ce soit par des voies hiérarchiques, par un cadrage législatif, par des procédures d'homologation ou encore par des mesures d'incitation assorties de moyens financiers. Le porteur d'une réforme est donc soit un ministère de l'éducation, soit à la rigueur une puissante commission scolaire, comme celle instaurée par le président de la république en 2000 ». [Djebbar, A, 2007]

La réforme éducative en Algérie se base essentiellement sur des principes définis par la constitution Algérienne et qui sont comme suit :

- La garantie du droit à l'enseignement « *l'enseignement est dispensé gratuitement dans tous les établissements d'éducation et de formation et les frais d'entretien et de fonctionnement de ces établissements sont à la charge de l'état et des collectivités locales* » [Décret n° 76-6 de l'ordonnance 1976]
- L'obligation de l'enseignement pour une période de 9 ans : « *Tout Algérien a droit à l'éducation et à la formation. Ce droit est assuré par la généralisation de l'enseignement obligatoire d'une durée de neuf ans pour tous les enfants âgés de six à neuf ans révolus.* » [Algérie : rapport national sur le développement de l'éducation, Genève 8-11 2004]
- L'égalité des conditions d'accès à l'enseignement fondamental et post fondamental est garanti et gratuit à tous les niveaux quel que soit l'établissement public fréquenté.
- L'enseignement est assuré en langue nationale « arabe » à tous les niveaux.

L'enseignement d'une ou de plusieurs langues étrangères est organisé à partir du primaire selon des décrets ministériels. [NEKKAL, F, 2015, P89]

4.1. La 1ère réforme concernant l'enseignement supérieur en 1971 :

L'université Algérienne a traversé un long parcours depuis sa création au lendemain de l'indépendance nationale. Son adaptation aux besoins de la société algérienne a été marquée par différentes réformes dont celle de 1971. Rudimentaire des années soixante, l'université Algérienne a connu une importante dynamique de croissance importante et rapide qui a généré des contraintes multiples, tant sur le plan structurel que celui de l'assurance d'une qualité de formation et de son adaptation aux mutations du monde du travail. [NEKKAL, F, 2015, P90]

A partir des années 1971/1972, l'Algérianisation se généralisait à tous les programmes de sciences sociales, à fort contenu idéologique. Cette finalité se développait graduellement à toutes les autres sciences toutes disciplines confondues. [NEKKAL, F, 2015, P90]

Les objectifs assignés par le ministère de l'éducation nationale à cette réforme étaient :

- La formation de cadres immédiatement opérationnels.
- La diversification de profils de formation pour satisfaire l'ensemble des secteurs.
- La formation d'un plus grand nombre de cadre au moindre coût possible.
- La formation de cadres responsables et engagés auprès de leur peuple et de patrie.

Pour atteindre ces objectifs plusieurs mesures ont été adoptées. Celles-ci ont touchées essentiellement les programmes, les diplômes, les cursus,

l'organisation générale des enseignements et de la pédagogie. [NEKKAL, F, 2015, P90]

Nous assisterons à un passage d'une organisation annuelle à une structure semestrielle voir trimestrielle de curriculum. A une annulation de facultés au profit de l'introduction d'instituts. [NEKKAL, F, 2015, P90]

C'est ainsi que pour un seul mois d'aout 1971, 22 décrets et 37 arrêtés ont été publiés, touchant l'organisation des diplômes, des options, des programmes, des horaires et enfin des modules (MERS. 1971). [NEKKAL, F, 2015, P91]

L'objectif attendu par cette refonte est la formation des cadres quantitativement et qualitativement liée à l'édification du slogan, idée précise qui voulait rassemblait le peuple autour du « socialisme ». [NEKKAL, F, 2015, P91]

4.2. La 2ème réforme concernant l'instauration de l'école fondamentale applicable en 1980 :

La seconde réforme a vu le jour lors du plan quadriennal 1974/1977, elle concernera l'éducation nationale. Elle reposait essentiellement sur le passage de l'école classique à l'école fondamentale polytechnique. [NEKKAL, F, 2015, P91]

L'objectif par cette réforme est d'intégrer les deux cycles primaire et moyen dans un seul cycle dénommé l'enseignement fondamental composé de trois paliers, trois ans pour chacun, d'une durée totale de neuf ans. [NEKKAL, F, 2015, P91]

C'est durant cette période que l'ordonnance du 16 avril 1976 apparait et précise les missions, les finalités et objectifs du système éducatifs. [NEKKAL, F, 2015, P91]

Par ces réformes, dans les années soixante-dix, deux dimensions étaient attendues :

Benarab Abdelkrim (1997) écrit que la première, « dans une approche globale, considérait que le système éducatif est intégré dans une approche d'ensemble de la stratégie de développement en Algérie qui a commencé en 1967, avec une succession de décisions telle que la charte de révolution agraire, la charte de la gestion socialiste des entreprises et la refonte de l'enseignement supérieur. » [NEKKAL, F, 2015, P91]

Ainsi, « le système éducatif devait suivre la dynamique, sociale, économique et politique conçue à cette époque. La priorité, était de concevoir un type d'enseignement visant « l'édification du socialisme ». [NEKKAL, F, 2015, P91]

La deuxième dimension concernait une volonté de passage d'un système « colonisateur » à un système arabo-musulman. L'article 2 de l'ordonnance déjà citée, l'affirmait bien : « *Le système éducatif a pour mission de s'inscrire dans le cadre des valeurs arabo-islamiques et de la conscience socialiste* ». [NEKKAL, F, 2015, P92]

A partir des années 2000, une nouvelle réforme devenait visible et impératif pour consacrer une certaine libéralisation économique s'appuyant sur une économie sociale de marché. [NEKKAL, F, 2015, P92]

4.3. La 3ème réforme concernant une refonte totale et complète de l'organisation scolaire et universitaire

Cette nouvelle réforme a été entreprise le 13 mai l'année 2000, après l'instauration d'une commission nationale de réforme du système éducatif. Cette dernière était chargée de procéder à une évaluation du système éducatif en vue d'en établir un diagnostic et de faire en fonction des résultats, une refonte totale et complète de l'organisation scolaire et universitaire. (MEN, 2000) [NEKKAL, F, 2015, P92]

Enfin, elle assumait de proposer un projet qui définit les grands axes de la nouvelle politique éducative, concernant d'une part les principes généraux, les objectifs, les stratégies et les échéanciers et d'autre part l'organisation et l'articulation des sous-systèmes, l'évaluation des moyens humains et financiers et matériels à mettre en place. [NEKKAL, F, 2015, P92]

Le passage à une nouvelle réforme devient une nécessité et une obligation car malgré les efforts fournis par l'état dans le domaine de l'éducation, les résultats sont restés insuffisants. En effet, tout changement, à notre sens, devait se basait sur une stratégie de long terme or l'aspect idéologique mettait en marge l'aspect d'une politique éducative globale qui pouvait donner ses fruits dans le monde du travail. [NEKKAL, F, 2015, P92]

Le Conseil National Économique et Social (CNES) en Algérie explique que cette situation résulte pour plusieurs raisons dont :

- Un taux d'encadrement en hausse vu le nombre trop élevé d'élèves
 - Un déficit en enseignants qualifiés particulièrement en didactique et pratiques pédagogiques.
 - Des programmes et des méthodes d'enseignement inappropriées. Parfois désuets et ne répondant pas aux nouvelles réalités que les écoles modernes apportent comme service public.
 - Un environnement social et économique défavorable au corps enseignant.
- [NEKKAL, F, 2015, P93].

5. un bilan critique des réformes éducatives en Algérie :

5.1. Sur le plan quantitatif

L'aspect quantitatif de la politique éducative s'exprime à travers plusieurs indicateurs, à l'exemple des taux bruts de scolarisation. La progression continue des taux bruts de scolarisation nous permet de dire que le processus de démocratisation a relativement plus touché les garçons dans les années soixante. La scolarisation féminine a progressivement rattrapé celle des garçons, dans la mesure où les écarts se sont amenuisés dans les années quatre-vingt. Cependant, la différence sexuée ne s'est réellement atténuée qu'au début de ce nouveau millénaire. Le graphe n°05 montre bien l'élévation des taux bruts de scolarisation masculins et féminins, ceci est significatif des bienfaits de la démocratisation de nature « quantitative », établie dès la fin de la Guerre de Libération à nos jours. [BENYAHIA, R, 2015, P122].

5.2. Sur le plan qualitatif

La politique éducative instaurée graduellement, depuis l'Ordonnance de 1976 à nos jours, ne doit pas être discréditée au niveau des objectifs et des principes qu'elle a défendus en essayant de réaliser un double objectif : démocratiser tous les paliers de l'enseignement afin d'assurer le développement économique et social. En prenant en considération une « demande sociale, accentuée par les effets de la généralisation de l'enseignement et la forte croissance démographique », nous pouvons, cependant, recenser les insuffisances en matière de moyens humains, matériels, pédagogiques qui constituent un frein à la réalisation des objectifs tracés. [BENYAHIA, R, 2015, P122].

5.3. Formation insuffisante du corps enseignant

La pierre angulaire de l'enseignement réside dans la formation préalable, de la qualité de ses enseignants à tous les niveaux d'éducation. Or, en Algérie, une partie importante du personnel enseignant est peu performante, due à la faiblesse

de sa formation pédagogique. Enregistrant un déficit considérable d'enseignants, après le départ des enseignants français, et pour satisfaire la demande grandissante en matière d'enseignement, le processus d'algérianisation de l'encadrement scolaire s'est d'abord effectué "sur le tas " « les décisions prises dans l'urgence pour combler le déficit d'enseignants étaient nécessaires mais, privées de mesures d'accompagnement sur le moyen terme, en particulier en faveur du relèvement du niveau des personnes recrutées à la hâte, elles allaient « être à l'origine d'un processus de détérioration de la qualité des enseignements qui n'a cessé de s'étendre et de s'approfondir». Au sujet de cette situation, Mahfoud Bennoune relève que jusqu'au cours des années 90, aux niveaux des 1er et 2ème cycles de l'enseignement fondamental, « près de 85% des enseignants ne possèdent pas le baccalauréat [...et] 63 % n'ont pas ce titre ». dans le 3ème cycle fondamental (collège). En revanche, au niveau secondaire, la situation est relativement meilleure car « 97 % des enseignants possèdent un niveau universitaire et près de 86 % d'entre eux sont titulaires d'une licence d'enseignement ». Certains dénoncent une situation grave voire dramatique portant atteinte à la qualité de l'enseignement, « les changement de statuts des enseignants sont le plus souvent, le résultat de mesures administratives ». En plus des diplômes nécessaires, certifiant des capacités scientifiques du corps des enseignants, il est grand temps que les objectifs de l'actuelle (ou de la future) politique éducative soient axés sur une planification de l'ensemble des ressources humaines et en particulier de la planification de la formation des enseignants devant faire partie à la fois des projets d'établissement et d'un programme national auquel des moyens conséquents leur doivent être attribués. [BENYAHIA, R, 2015, P123].

5.4. Autres insuffisances

Plusieurs facteurs défavorables sont à l'origine de la promotion d'un enseignement de qualité moyenne, voire médiocre, parmi lesquels nous recensons :

- la vaste opération de « massification » a eu pour conséquences la surcharge des classes et la « détérioration des conditions d'enseignement et d'apprentissage. Par voie de conséquences, cela a provoqué une baisse régulière du niveau des élèves et un taux important de déperdition et de redoublement ». A ce sujet, les statistiques de ces deux phénomènes sur la période 1994/95 à 2002/03 relèvent des taux de déperdition à la fin du 3ème cycle fondamental de l'ordre de 23% et de 30% à la fin du secondaire. Les taux de redoublement sont respectivement les suivants : 29% et 44%. La déperdition et la fréquence de redoublements ne pose-t-elle pas la question des inégalités sociales et par là même la question des inégalités scolaires ?

- la non maîtrise des moyens didactiques comme le confirme J. Hallack, une des priorités pour une meilleure efficacité de l'enseignement, est le fait « d'acquérir du matériel didactique tant pour les élèves que pour les maîtres, et s'occuper qu'il parvienne aux écoles et y soit bel et bien utilisé, il contribuera évidemment à améliorer les taux de réalisation et les taux de rétention bien plus rapidement que, par exemple, la réduction dans le rapport élèves / maître ». [BENYAHIA, R, 2015, P123].

D'autres « la surcharge des programmes scolaires...L'absence d'une prise en charge des élèves en difficulté scolaire par des cours de soutien et de rattrapage et un enseignement adapté... L'insuffisance de moyens didactiques... La faiblesse de la recherche pédagogique, l'inefficacité du système de suivi et d'évaluation, l'inadaptation du système d'orientation » Tout aussi importants et cruciaux, sans oublier la question des moyens matériels et environnementaux relativement peu développés, pour ne pas dire d'une infrastructure rudimentaire (au coût de construction élevé) .L'utilisation de ces moyens jugés archaïques,

n'influe-t-elle pas sur le rendement des élèves et des enseignants ? [BENYAHIA, R, 2015, P124].

Conclusion

Globalement, à travers des objectifs ou finalités sociales et culturelles nobles, nous pouvons dire que le fondement principal de la politique éducative instaurée depuis l'Indépendance du pays a permis la scolarisation de la quasi-totalité des enfants. Il fallait répondre aux pressions et attentes de la population. A cet égard, le secteur éducatif a surtout eu à gérer la question quantitative dans « l'urgence », depuis un demi-siècle, tout en reléguant les aspects qualitatifs de l'enseignement, aussi il est temps de faire le constat de toutes les insuffisances que nous avons énumérées succinctement. En fait, la future politique éducative doit, à notre connaissance, faire le constat en toute objectivité, de l'ancienne politique éducative (de 1962 à nos jours) en posant le problème de la difficulté d'une stratégie d'éducation ancrée dans la connaissance de la réalité, à savoir essentiellement, la mauvaise qualité de la formation des enseignants. Actuellement, la priorité des priorités réside dans « les investissements dans le personnel enseignant, sa formation, son soutien, les conditions de recrutement et le statut [...] si vitaux et leur rôle dans la mise en œuvre de la politique éducative si fondamentale, qu'aucun gouvernement ne peut sérieusement envisager d'améliorer la qualité et l'efficacité sans leur donner la priorité ». Il est impératif aussi de placer la future politique éducative dans le contexte national, mais tout « en ayant à l'esprit les aspects de la mondialisation qui sont incontournables pour un pays en voie de développement [et qui] plaident pour l'émergence d'une réforme... » dans lesquelles les notions d'efficience et d'efficacité seraient au centre des objectifs.

Une nouvelle politique éducative mérite une vision globale, planifiée où tous les acteurs de la société doivent y être associés. [BENYAHIA, R, 2015, P124].

Chapitre 03 :
Aperçu historique sur l'évolution du
syndicalisme enseignant en Algérie

Introduction :

Dans ce présent chapitre, nous allons parler sur l'évolution du syndicalisme enseignant en Algérie, depuis la naissance du syndicalisme enseignant en Algérie, jusqu'au pluralisme syndical.

1. Naissance du syndicalisme enseignant en Algérie

Fanny Colonna considère l'association des instituteurs d'origine indigène d'Algérie comme la première organisation professionnelle d'Algérie [COLONNA, F, 1975, P189]

L'association des instituteurs d'origine indigène ne portait pas le nom de syndicat en raison que l'Algérie au début du colonialisme « le développement du syndicalisme s'opère lentement, les pouvoirs publics l'acceptent mal et les étrangers y étaient peu favorables » [AUMONT, M, 1985, P-P4-5]

En effet, les notions d'associations, d'amicales et d'unions des instituteurs sont liées à l'histoire de France avec l'avènement de la 3^{ème} république, elles seront un moyen de propagation des idées du nouveau régime « laïque ». [GIRAULT, J, 1996, PP113-115]

Ces associations sont de « type scolaires » à caractère éducatif, « cercles pédagogiques, unions d'anciens de telle ou telle école et surtout amicales ». D'ailleurs, LA Voix des Humbles se présentera comme une revue périodique d'éducation sociale. Certains voudront se constituer en syndicat selon la loi de Waldeck Rousseau du 21 mars 1884, mais la circulaire Spuller interdit toute activité syndicale aux fonctionnaires. Evidemment, l'Algérie en tant qu'ensemble de départements Français, était régie selon les mêmes lois que la Métropole. La loi de 1901 sur les associations sera à l'origine de l'émergence des amicales et des associations en Algérie, notamment pour les instituteurs. Ce n'est qu'en 1920 que la loi du 12 mars reconnaissait la « capacité civile » des syndicats professionnels. [AUMONT, M, 1985, P-P4-5]

L'association des instituteurs indigènes a toutes les caractéristiques d'un syndicat, si on tient compte de la définition que proposent Sidney et Beatrice Webb sur le syndicalisme qui est comme suit : « une association permanente de salariés dans le but de maintenir ou d'améliorer leurs conditions d'emploi » [DE LAUBIER, P, 1985, P11]

Cette définition s'implique également à l'association des instituteurs d'origine indigène d'Algérie, car il s'agit bien et bien d'une « association permanente » (19 d'existences).

Le syndicat est défini aussi comme étant « une association, de tendance institutionnelle, qui réunit les personnes de même métier pour la défense de leurs intérêts professionnels » [PEREZ BOTIJA, E, 1956, P40]

Cette définition s'accorde parfaitement avec les caractéristiques de l'association des instituteurs d'origine indigène d'Algérie, car elle a un caractère légal donc institutionnalisé et elle regroupe des individus exerçant le même métier. René Mouriaux définit le syndicat en se référant à la loi française de 1884 « qui fixe la spécificité de l'objet syndical à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés » [MOURIAUX, R, 2006, P30]

Cette définition montre une fois de plus que l'association des instituteurs d'origine indigène d'Algérie porte les mêmes caractéristiques d'un syndicat.

Cette association était née du contexte colonial. Les instituteurs, dont la plupart sont diplômés de l'école normale, se sont sentis pour une période courte égaux aux Européens, mais un sentiment d'injustice va régner à cause des inégalités qu'ils rencontreront dans le monde du travail. Fanny Colonna précise que les fondateurs et les émetteurs réguliers sont tous issue de l'école normale de Bouzaréha. [COLONNA, F, 1975, P189]

2. Le rôle des enseignants algériens dans la guerre de libération nationale

La question nationale était devenue le débat et le combat de toute une population. Cette tendance a pris de l'ampleur à partir de l'entre deux guerres au niveau des partis politiques, notamment avec le Manifeste du Peuple Algérien de Ferhat Abbas. Elle va s'accélérer avec les événements du 08 mai 1945. Cependant, la priorité du FLN était l'union de tout un peuple avec toutes ses catégories, autour de la même cause. Y sont inclus bien sûr tous les travailleurs Algériens, dont un nombre considérable est syndiqué. Ces travailleurs représentaient une base syndicale importante par son nombre et son expérience de militantisme. C'est à partir de là qu'est née l'idée de la création de l'Union générale des travailleurs autour d'un syndicat à caractère Algérien. [BEDDOUBIA, S, 2012, P34]

3. Le rôle des enseignants dans la création de l'UGTA

L'UGTA a été créé le 24 février 1956 par une décision du FLN. En dépit du fait qu'en juin 1954, lors de la cinquième conférence des syndicats Algériens de la CGT à la bourse du travail le 24 et le 25, une décision a eu pour effet la création d'une CGT algérienne en lui donnant le nom de l'Union générale des syndicats des travailleurs Algériens (UGSA_CGT). La question nationale avait pris un tournant majeur. Le FLN avait un seul mot d'ordre : l'union de tous les Algériens autour d'un seul objectif : l'indépendance. L'UGSA-CGT se maintient quand même. Cependant, une rupture syndicale va s'opérer avec la création de l'Union syndicale des travailleurs Algériens USTA, Le 16 février 1956 par les messalistes du MNA. Les événements qui ont précédés la création de l'UGTA expliquent le fait qu'elle a eu du succès auprès des travailleurs dès le départ. Le climat d'insécurité qui régnait en Algérie depuis le début de la guerre de libération, le terrorisme urbain qui s'était installé, l'offensive du 20 août 1955, la conférence de Bandoeng, et surtout la répression contre les syndicalistes après le déclenchement de la

guerre de libération. Un sentiment de mépris s'était installé entre les deux communautés. [BEDDOUBIA, S, 2012, P35]

C'est un instituteur qui a prit l'initiative de la création de l'UGTA, (Mouloud Gaid, ancien syndicaliste au SNI). A cet effet, les enseignants n'ont pas tardé à rejoindre l'UGTA, ils ont contribué à sa création car ils ont rejoint tout d'abord le FLN, la plupart étaient des militants au sein du SNI ou dans des partis politiques au MTLD (mouvement pour le triomphe des libertés démocratiques) à l'UDMA ou l'association des Oulémas. Ils avaient déjà une longue expérience syndicale et politique qui va s'avérer très efficace pour l'UGTA. [BOUROUIBA, B, 2006, P226]

Pour Hassen Bourouiba « la constitution de l'UGTA, les responsabilités assumées, parmi les enseignants, celles qu'il occupait à la commission exécutive de la Centrale, venaient récompenser une attente trop longue à son grés de servir pleinement la cause nationale. En tant qu'éducateur, il avait non seulement accompli parfaitement son devoir mais il s'était attaché à faire de ses élèves des hommes au sens complet du terme et, par-dessus tout, des hommes aimant profondément leur patrie. La formation acquise sur les bancs de l'école normale, les années passées dans les régions déshéritées, au milieu d'une population le plus souvent très pauvre, vouant pour l'enseignement un culte (moins perceptible aujourd'hui, avaient fait de lui, comme des quelques milliers d'instituteurs et de professeurs algériens, de véritables apôtres, missionnaires d'une cause noble au bilan élogieux ». [BOUROUIBA, B, 2006, P226]

4. Syndicalisme enseignant post indépendance

Tahar Gaid décrit les débuts du syndicalisme Algérien au lendemain de l'indépendance par les termes suivants : « la politique sociale de notre syndicalisme revigoré par le recouvrement récent de la souveraineté Algérienne, n'allait pas s'engager dans « une lutte de classe orthodoxe ». [AZZI, A, 2012, PP11-12]

Il est important de retenir que le syndicalisme enseignant des premières années de l'indépendance était centré autour de la reconstruction nationale et notamment du rétablissement de la scolarisation. Cependant, Tahar Gaid évoque une hypothèse concernant le fonctionnement du syndicalisme post indépendance Algérien. Il explique que l'activité syndicale s'inscrivait dans le cadre d'une politique socialiste dite spécifique, parce qu'en Algérie il n'y avait pas de classe ouvrières, un capitalisme et une bourgeoisie de type classique ... La France coloniale n'avait pas implanté des industries...

Par conséquent, le capitalisme n'avait pas droit de citer dans le pays. Il poursuit, en signalant que le climat politique n'était pas approprié pour débattre des problèmes sociaux : « La crise politico-militaire de l'été 1962 » y était pour beaucoup. D'autre part, il fallait installer les sections syndicales à travers tout le pays, au départ dans la difficulté car, confrontés à la méfiance des militaires. [AZZI, A, 2012, PP11-12]

L'action syndicale est réduite à l'organisation des masses et leur mobilisation au service du parti unique au pouvoir. Il est important de rappeler que l'UGTA a bel et bien joué ce rôle pendant la guerre de libération où les circonstances étaient différentes, car la mobilisation pour la lutte nationale l'emportera sur la lutte syndicale. L'objectif de l'indépendance exigeait l'unité de tous, il apparaît clairement que le FLN post indépendance ne se détachera pas, ou plutôt usera de ce fait et gardera un rapport hiérarchique avec l'UGTA. [BEDDOUBIA, S, 2012, P52]

Jeanne Favret rappelle à ce sujet que l'UGTA, héritera dès sa naissance de plusieurs caractéristiques de la CGT, dont le fait de se préoccuper des travailleurs urbains seulement. Une organisation très centralisée évitant les rapports entre la base et le sommet, une direction constituée d'une aristocratie ouvrière aucun de ses syndicalistes ne participera à la direction de la révolution. Les conditions de lutte pour l'indépendance dans la clandestinité feront que le choix des dirigeants se fait par cooptation et non par élection. Tous ces facteurs, et bien d'autres,

feront que l'UGTA post indépendance ne pourra se réapproprier son rôle de syndicat, elle continuera d'exercer le rôle qu'on lui attribua dès le départ, à savoir la mobilisation pour l'indépendance qui se transformera en mobilisation pour le parti. Elle sera donc exclue des centres des décisions politiques. [FAVRET, J, 1964, PP44-62]

Said Chikhi, soutient l'idée que l'UGTA « le syndicat n'est pas une conquête de la classe ouvrière mais le produit de l'Etat- parti pour les ouvriers ». Il suffit de rappeler que la direction de la centrale fut imposée par l'Etat lors des deux congrès de 1963 et 1968. Le fameux article 120 du statut du FLN interdit toute responsabilité syndicale à ceux qui ne sont pas militants au sein du FLN. [CHOUICHA, K, 2008, P281]

5. De l'émergence de la « conscience salariale » post indépendance au pluralisme syndical

Les revendications salariales de la dernière décennie dans le secteur de la fonction publique, exprimées notamment par les syndicats d'enseignants, ont été la conséquence directe des événements de 1988, qui sont en rapport direct avec la crise économique liée à la baisse de la rente pétrolière en 1986. [BENDIAB, T, 1982, PP183-196]

Car avec la chute des prix du pétrole, qui est la première, qui est la première source de revenus de l'économie Algérienne, les subventions du pouvoir d'achat deviennent très difficiles. Même si l'Etat va tenter des ajustements économiques structurels, la situation en Algérie va se compliquer avec les événements d'octobre 1988, elle prend une tournure politique. La libération économique s'impose sur la scène mondiale notamment avec la fin de la guerre froide et le triomphe du capitalisme ;

l'ouverture des frontières, la circulation des capitaux et des marchandises ne feront que compliquer les choses. [MERANI, H, 2009]

Said Chikhi, considère que la situation économique et politique qu'a connu l'Algérie vers la fin des années 1980 a été la conséquence directe du « processus de désindustrialisation et les contradictions du développement social et urbain ». Il en conclut que les « marginaux » ont été les plus affectés par la crise politico-économique, ils se sont retrouvés « enfermés » dans la lutte pour la survie » ; ils seront les premiers à remettre en cause le système en place. Hacène Mérani poursuit « mais c'est au sein des entreprises publiques, sous forme de grèves, que vont se prolonger les protestations ». [MERANI, H, 2009]

6. Le pluralisme syndical en Algérie

Le pluralisme syndical en Algérie a été initié par l'émergence de 60 syndicats enregistrés entre 1989 et 1993 et portait la notion de « corporatisme », notamment dans le secteur de l'éducation. Kadour Chouicha annonce à ce propos : « car les changements qui se sont opérés en Algérie ne permettaient plus les mêmes modes de représentation syndicale qui préexistaient. Le corporatisme exprime la diversité socioprofessionnelle en Algérie tout d'abord, en suite, il a constitué un moyen pour les nouveaux syndicats pour construire leur mouvement et d'avoir des groupements autour des mêmes intérêts. Ainsi, le rassemblement devient plus facile ». Il ajoute que « le corporatisme » caractérise ces syndicats en tant qu'organisation syndicale bien définit ». Néanmoins, « leur fonction et l'enjeu qu'elle représente dessinent un large éventail » [CHOUICHA, K, 2008, P280]

Adel Abderrezak est du même avis que Chouicha sur le fait que les syndicats autonomes présentent une homogénéité ; il annonce que « leur degrés de représentativité, leur présence active et réelle dans les luttes

revendicatives, leur niveau d'acointance avec le pouvoir administratif, leur stratégie revendicative et leur niveau de fonctionnement font la différence entre les uns et les autres. Cette diversité peut rendre difficile les logiques unitaires, les coordinations syndicales et les fronts syndicaux nécessaires pour affronter en commun les pouvoirs publics sur le terrain des revendications salariales, sur le statut de la fonction publique ou sur la question des libertés syndicales » [ABDERZZAK, A, 2006]

Les syndicats autonomes sont apparus dans les années 90 suite à l'ouverture démocratique afin de défendre les intérêts des fonctionnaires : mission dont s'est départie l'UGTA en 1963 suite à son allégeance au pouvoir. [ROUANI, D, 2014]

La notion de « syndicat autonome » est fortement liée au pluralisme syndicale, elle exprime la volonté de se démarquer d'un passé syndical qui ne répond plus aux aspirations de ces nouveaux syndicats.

[BEDDOUBIA, S, 2012, P65]

Abd El Nacer Djabi donne une définition des syndicats autonomes comme étant « des syndicats de couches moyennes, des syndicats de corporation qui défendent les intérêts des salariés, des fonctionnaires qui sentent qu'ils sont dans une position de négociation plus grande et qu'ils peuvent donc négocier mieux qu' l'intérieur de l'UGTA ». [DJABI, N, 2009]

C'est donc un syndicalisme caractérisé par un regroupement corporatif dans un espace bien défini : le secteur de la formation publique. A ce sujet, Adel Abderezzak explique le fait que ces dernières années, la fonction publique est devenue l'espace d'expression des syndicats où « la résistance concrète à la libéralisation économique... la plus radicale est la plus combative, même si elle passe par le détour de revendications corporatistes ». [ABDERZZAK, A, 2006]

Ainsi, il définit le corporatisme comme « une réaction de catégories socioprofessionnelles qui s'inquiètent d'une mondialisation s'appuyant sur le principe du laisser-faire où la logique du marché émiette les métiers, change la sociologie du travail et parcellise le travail au quotidien. Tout ceci, se faisait dans le cadre du corporatisme afin de mieux se faire entendre et de s'exprimer en se faisant une identité professionnelle unique dans tel ou tel secteur ou catégorie dans le monde du travail. [BEDDOUBIA, S, 2012, P65]

Hacène Mérani, à son tour évoque les syndicats autonomes sous une autre caractéristique. Pour lui, « l'essentiel de ces syndicats se sont répartis entre deux sortes de centrales temporaires, à savoir l'intersyndicale et la coordination ». [DJABI, N, 2009]

Ces deux dernières décennies, les syndicats autonomes ont mené des tentatives à durée relative pour la constitution de coordination ou d'intersyndicale dans le but de donner de l'envergure à leurs actions. Ces tentatives de regroupement se sont exprimées à travers la confédération Algérienne des Syndicats Autonomes (CASA), la confédération des syndicats autonomes (CSA), la coordination nationale des syndicats autonomes de la fonction publique (CNSAFP), et l'intersyndicale des syndicats autonomes de la fonction publique (ISAFP). Ces confédérations ont eu globalement tendance à défendre les libertés syndicales, dont notamment les difficultés à obtenir des locaux, les récépissés d'inscriptions, etc., mais aussi la répression qui s'est abattue sur les leaders syndicaux (arrestation, contrôle judiciaire...). [[BEDDOUBIA, S, 2012, P66]

L'action de ces syndicats se caractérisent également par son opposition aux politiques publiques, mis à part les revendications matérielles, les syndicats autonomes réclament un débat politique sur les questions qui touchent leur secteur : l'exemple le plus marquant est celui des réformes de l'éducation amorcées en 2004 lesquelles ont été rejetées par les syndicats, n'ayant pas été

consulté à ce propos et ne faisant pas aussi partie des réunions tripartites. [BEDDOUBIA, S, 2012, P66]

Enfin, Ahmed Djebbar (1992) considère que l'action des syndicats autonomes dans le secteur de l'éducation s'inscrit dans un processus normal de démocratisation de la vie sociale et économique du pays. Elle exprime mieux les revendications des adhérents de ces syndicats, contrairement au rôle de l'UGTA qui reste encore essentiellement, une courroie de transmission du pouvoir. Il ajoute que la notion « syndicats autonomes », peut traduire un phénomène d'autonomie d'abord par rapport aux structures de l'Etat et du pouvoir du moment, ensuite une autonomie par rapport aux partis politiques. Enfin, elle reflète les expressions et portes- paroles des revendications de leurs adhérents. [BEDDOUBIA, S, 2012, PP66-67]

7. Le syndicalisme enseignant : un mouvement social

Le syndicalisme enseignant en Algérie s'inscrit dans le cadre des mouvements sociaux de type classique. Philippe Starck, explique à ce sujet qu'autrefois, le mouvement social faisait référence surtout à la grève dans le cadre du mouvement ouvrier comme premier mouvement social. Cette explication évoluera pour désigner « des groupes de gens qui luttent et contestent tout ou une partie de l'ordre établi (le mouvement social). Il ne se réduit plus au monde du travail et concerne des problèmes de société divers. Ainsi, la notion de « type classique » nous paraît nécessaire. Alain Touraine va plus loin, en considérant que les mobilisations apparues dans les années 1970-1980 autour du régionalisme, de l'écologie et du féminisme ne sont pas en mesure de prendre le relais du mouvement ouvrier. On ne peut donc les considérer comme les véritables mouvements sociaux. Selon lui, le mouvement social reste essentiellement « la conduite collective organisée d'un acteur de classe luttant contre son adversaire de classe pour

la direction sociale de l'historicité dans une collectivité concrète ». [TOURAINÉ, A, 2003, P85]

Ainsi, le pluralisme syndical dans le secteur éducatif trouve sa genèse dans les mouvements sociaux de type classique, c'est-à-dire le syndicalisme a été une des premières formes des mouvements sociaux.

Selon Olivier Filleule, on peut aussi bien parler des mouvements sociaux que de mobilisation ou de protestation, d'action collective et de politique contestataire, il poursuit, en se référant à Herbert Blumer que les mouvements sociaux traduisent un « comportement collectif ». en effet, les mouvements sociaux existent à partir d'une volonté : ils se caractérisent par des « entreprises collectives pour établir un nouvel ordre de vie ». [FILLEULE, O, 2009, PP15, 36]

Les mouvements sociaux émanent donc des objectifs précis, d'une organisation, d'une culture, d'une conscience d'appartenance et d'un leader. Neil Smelser considère que toute action collective exprime la recherche d'un changement social. [FILLEULE, O, 2009, P18]

John McCarthy et Mayer N. Zald, définissent les mouvements sociaux comme étant « un mouvement social se compose d'un ensemble d'opinions et de croyances distribuées dans une population donnée dont le but est de promouvoir le changement de certains éléments dans la structure sociale, dans la distribution des biens, ou dans les deux. Il est clair que nous définissons le mouvement social comme rien d'autre que des structures de préférence dirigées vers le changement social ».

[FILLEULE, O, 2009, P18]

D'après Erick Neveu, le mouvement social est « une forme d'action collective concertée en faveur d'une cause », il ajoute qu' « il s'agit d'un

agir ensemble intentionnel, marqué par le projet explicite des protagonistes de se mobiliser de concert. Cet « agir ensemble » se développe dans une logique de revendication, de défense, d'un intérêt matériel ou d'une cause ». [NEVEU, E, 1996, P11]

8. Le pluralisme syndical enseignant en Algérie à partir de 1980

Kaddour Chouicha parle de cette période comme étant « la période la plus importante pour l'émergence des organisations syndicales ». [CHOUICHA, K, 2007, P285]

La fédération nationale des travailleurs de l'éducation FNTE a vu le jour en 1991 comme affiliée à l'UGTA, une réaction de cette dernière à l'émergence des syndicats autonomes qui commençaient à prendre de l'ampleur par rapport au nombre d'adhérents qui les rejoignaient. [BEDDOUBIA, S, 2012, P77]

L'association nationale du personnel de l'éducation et de la formation (ANPEF) est parmi les premiers syndicats autonomes qui sont nés lors de l'ouverture démocratique et du pluralisme syndical. Elle a été créée juste après les événements d'octobre 1988, au départ sous forme d'association, et non comme un syndicat parce que la loi ne permettait pas encore cette possibilité. En 1989 les premières prémices de la création d'un syndicat propre au secteur de l'éducation sont apparues grâce à l'initiative d'un groupe d'enseignants du Constantinois en octobre 1988. C'est ainsi que le 05 janvier 1990 au quartier des Dunes d'Alger, s'est constituée l'Union nationale du personnel de l'éducation et de la formation (UNPEF). Elle a été créée principalement par d'anciens syndicalistes de l'UGTA qui estimait à l'époque que la centrale syndicale ne répondait plus aux aspirations des travailleurs du secteur de l'éducation et qu'elle s'était détournée de sa mission première. C'est-à-dire la lutte syndicale pour les droits socioprofessionnels des travailleurs. L'UNPEF obtiendra son récépissé d'inscription auprès des autorités publiques. [BEDDOUBIA, S, 2012, PP77-78]

- 8.1. Le syndicalisme national des travailleurs de l'éducation et de la formation (SATEF) :** est né en 1989. Il est aussi l'un des premiers syndicats autonomes Algériens à avoir bénéficié de l'ouverture démocratique annoncée à l'époque. Le dossier a été déposé le 17 novembre 1990 et le récépissé d'enregistrement obtenu le 02 janvier 1991. Ce n'est qu'à partir de la période qui va de 1996 à 1997 que le SATEF aura un caractère national, après avoir longtemps été appelé « syndicat Kabyle » [BEDDOUBIA, S, 2012, P79]
- 8.2. Le syndicat national des travailleurs de l'éducation (SNTE) :** a été créé en avril 2000. Il est présent dans 40 wilayas, il revendique l'augmentation salariale, un statut spécial pour l'enseignant intégré au statut de la fonction publique, le remaniement de l'âge de retraite en l'attribuant après 25ans de travail pour les femmes et 28ans pour les hommes, la retraite à 100% du salaire. L'attribution d'un quota de logements aux enseignants, la gestion des œuvres sociales par une commission autonome élue.... En 2008, le SNTE revendique plus de 24.000 adhérents. [BEDDOUBIA, S, 2012, PP80-81]
- 8.3. Le conseil des lycées d'Alger,** qui porte ce nom en 2003, est devenu le Conseil des lycées d'Algérie à partir de 2007. Il a été créé à partir d'une tentative visant à sortir du modèle syndical, « appareil d'Etat ». En effet, son fondateur Redouane Osmane était un ancien syndicaliste de l'UGTA, au sein de laquelle il a tenté pendant des années de réformer la ligne de conduite du syndicat. Après son échec, il décidera de constituer le CLA à partir des années 1990 en créant tout un réseau de militants enseignants dans les lycées d'Alger. Au départ, sous forme d'une association qui regroupait 30 lycées à partir de 2001. La constitution du CLA résulte en réalité du mouvement de grève qui s'est étendu de décembre 2002 à février 2003 et qui a gagné tout le pays par un groupe d'enseignants de

lycées de l'algérois qui se sont constituée en association. La plupart de ces membres étaient issus de la coordination de l'éducation de la FNTE d'Alger. Au cours de la grève, chaque lycée qui s'était rallié au mouvement avait constitué sa propre assemblée générale. Un collectif sera élu par toutes les assemblées générales locales (AGL), il sera à l'origine de la constitution du bureau national du CLA. La grève des trois mois, lancée simultanément par le CLA et le CNAPEST est considérée la plus longue dans l'histoire du secteur de l'éducation ; près de 60.000 enseignants ont été mobilisés, elle a eu pour conséquence une augmentation de 30% dans les salaires. Les principales revendications du CLA sont les suivantes : une augmentation salariale, la retraite à 100%, un statut spécial pour l'enseignant, le respect des libertés syndicales et surtout un débat social sur la réforme du système éducatif. On ne peut évoquer le CLA sans omettre de signaler la grande grève de 2003. L'importance de cette grève est due au fait de sa longévité constituant par là une force de négociation, mais aussi du fait qu'elle sera à l'origine de la création du CNAPEST et du SNAPEST. [BEDDOUBIA, S, 2012, PP81-82]

8.4. Aux origines du conseil national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique (CNAPEST) et du syndicat national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique (SNAPEST) :

Le CNAPEST est né de la grande grève qui a duré 45jours et qui gagna aussi la wilaya de Bordj Bou Arreridj pour une durée de 30 jours et trois autres wilayas. Devant ce constat, les initiateurs de cette grève décidèrent de s'organiser ; le 06mars 2003 fut tenu une réunion au siège du CNES à Alger, sous l'initiative de Larbi Nouar et Redouane Osmane. Les représentants de huit wilayas étaient présent pour discuter de deux possibilités : créer un syndicat propre aux

enseignants du secondaire et technique, ou une fédération de syndicats des travailleurs de l'éducation ou chaque syndicat garderait son autonomie mais dans « l'unité pour l'action ». Une deuxième réunion sera tenue le 1^{er} octobre 2003 dans laquelle 18 wilays étaient représentées. Cette réunion débouchera sur deux tendances : celle d'une représentation unique pour les PEST, il s'agit de Larbi Nouar, élu de la wilaya de sétif et qui a été à l'origine de la grève de Sétif, et une deuxième tendance représentée par Osmane qui voulait que toutes les catégories des travailleurs du secteur de l'éducation soient représentées et donc un syndicat non corporatiste. Les débuts de CNAPEST remontent au 21 décembre 2002, par l'initiative d'un groupe d'enseignants de Sétif. Larbi Nouar raconte que le choix e

Conclusion :

La constitution de 1989 a marqué le début de l'ouverture démocratique en Algérie, incluant le pluralisme syndical qui a été affirmé par les articles 34 et 59 et réglementé par la loi 90-14 de juin 1990. Ces changements ont eu lieu dans une conjoncture de crise sociale marquée notamment par les événements du 05 octobre 1988. A cela s'ajoute une économie, qui, d'une part, était en pleine mutation suite au programme d'ajustement structurel (PAS, 1994-1997), qui a pour impact direct les dévaluations successives du dinar, impliquant ainsi la chute du pouvoir d'achat, d'autre part, en s'engageant dans le processus de privatisation, l'Etat a, de moins en moins, investi dans le secteur public, ce qui a eu pour effet principal la dégradation des conditions de travail. [BEDDOUBIA, S, 2011-2012, P7]

Partie pratique

CHAPITRE 4 :

PRESENTATION DE

L'ORGANISME D'ACCEUIL

Et

LES CARACTERISTIQUES

SOCIOPROFESSIONNELLES DES

ENSEIGNANTS

Introduction

Ce présent chapitre vise à présenter l'organisme d'accueil qui est le CNAPESTE, ainsi que les caractéristiques socioprofessionnelles des enseignants enquêtés.

1. Présentation du CNAPESTE :

Origine:

Les différentes crises qui ont affecté notre pays ne sont pas passées sans un impact négatif sur le statut social et professionnel du facteur éducation en général et au professeur d'enseignement secondaire et technique en particulier. Face à la crise de l'identité sociale et professionnelle et à la détérioration du statut du professeur dans la communauté .Les professeurs ont créé une organisation syndicale appelée le Conseil national indépendant des enseignants de l'enseignement secondaire et technique, une organisation qui opère sous les lois de la République et s'engage à défendre et promouvoir les droits sociaux et professionnels pour l'enseignant et sa devise en ce que la valeur des compétences et la réhabilitation des valeurs à travers l'échelle des valeurs de fond.

Établissement:

Le Conseil national des enseignants indépendants (CNAPEST) a été créé le 17/04/2003. Et le 29/04/2003 a eu lieu une réunion de représentants de 18 Etats, où le Bureau National de Transition a été élu et le 29/04/2003 a eu lieu Soumettre le dossier du syndicat au ministère du Travail et de la Protection sociale lorsque celui-ci a refusé de remettre un lien d'enregistrement d'union. Le syndicat s'est enregistré auprès du ministère du Travail et de la Protection sociale après plus de quatre ans à compter de la date de son développement, c'était le 10/07/2007 quand le coordinateur national a reçu l'enregistrement du syndicat. Cette grande victoire est un résultat inévitable de la patience et de la

constance des professeurs et de leurs représentants face à diverses campagnes féroces qui leur ont été exposées sous diverses formes de pressions et d'intimidations contre le harcèlement administratif, les arrestations, l'isolement, le suivi judiciaire des campagnes médiatiques lourdes pour saper la crédibilité et la légitimité de l'organisation et de ses demandes, ainsi que pour tenter de contenir en offrant des avantages à un certain nombre de nos représentants.

Expansion

Lors de la conférence nationale qui s'est tenue les 4, 5 et 6 novembre 2012, la décision d'élargir le syndicat à l'enseignement des fils a été adoptée

Aux étapes primaire et intermédiaire et le 26 février 2014, le coordinateur national reçoit la conformité de la partie Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et est devenu le nom de l'union:

Conseil national indépendant des utilisateurs de l'enseignement tripartite du secteur de l'éducation et en bref CNAPESTE.

Définition du Syndicat:

Le Conseil national indépendant des utilisateurs de l'enseignement tripartite du secteur de l'éducation En bref, CNAPESTE est:

- Union nationale de la demande ouverte à tous les fils d'enseignement dans le secteur de l'éducation nationale des trois étapes primaires,

Moyen et secondaire sur l'ensemble du territoire de la République et un syndicat national indépendant de la garde des parties, et environ

Les syndicats et les employeurs.

Siège

Le Conseil national du Conseil national indépendant des enseignants de l'enseignement secondaire et technique est situé dans les sources supplémentaires en Algérie la capitale.

Les objectifs de l'Union du CNAPESTE sont:

1. Défendre les intérêts matériels professionnels et sociaux de tous les fils d'enseignement dans l'éducation nationale.
2. Améliorer les méthodes et les conditions pédagogiques.
3. Contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail.
4. Promotion de la formation des syndicats et diffusion de la culture juridique.
- 5 Contribuer à la construction d'une école publique de qualité.
6. Diffuser la culture de la citoyenneté dans l'environnement éducatif.

Introduction :

Dans ce qui suit, nous allons présenter les caractéristiques socioprofessionnelles des enseignants syndiqués qui constituent notre échantillon d'étude à savoir : l'âge, le genre, la situation familiale, le nombre d'enfants, le niveau d'instruction et le type du contrat de travail.

Tableau n 01 : composition de l'échantillon selon le genre :

Genre	Fréquence	Pourcentage (%)
Masculin	33	40.2%
Féminin	49	59.8 %
Total	82	100

Le tableau ci-dessus indique que le taux de fréquence de la catégorie dite féminine est supérieur à celle dite masculine, dont l'écart qui les sépare est remarquable puisque 59.8 % est le pourcentage qui représente le sexe féminin et en revanche, le pourcentage qui concerne les syndiqués du sexe masculin, où nous avons enregistré que 40.2 %.

Les résultats indiquent que les femmes dominent désormais le secteur d'éducation en raison de la féminisation du corps enseignant. En effet, cela peut être expliqué par la nature de la profession enseignante, car l'enseignement était parmi les premières professions intellectuelles à s'ouvrir d'une façon importante aux femmes, « puisqu'elles cherchent à combiner de la manière la plus harmonieuse possible travail et devoirs domestiques. » [CHERKAOUI, M, 2002, P70]

Par ailleurs, le secteur éducatif se féminise de plus en plus, d'ailleurs même notre société a tendance à lier entre femme et enseignant. « Les paliers de l'enseignement sont devenus des sortes de gynécées, des lieux où, comme dans

la famille, et pour les mêmes raisons fondamentales, règne naturellement et quasiment sans partage les femmes ; que l'école est devenue un substitut au foyer familial, où ce sont des femmes qui gardent les enfants parce que ce sont elles qui savent le mieux les garder. »

Cette supériorité quantitative des femmes qui caractérisent notre échantillon correspond au fait que le secteur de l'éducation est largement féminisé en matière d'enseignants.

Tableau n 02 : composition de l'échantillon selon l'âge :

Age	Fréquence	Pourcentage (%)
[20-30]	11	13,4 %
[30-40]	29	35,3 %
[40-50]	18	22 %
[50-60]	24	29,3 %
Total	82	100 %

Ce tableau montre que l'âge des enseignants questionnés varie entre 23 et 58ans, en effet nous avons 35,3 % pour ce qui est de la tranche d'âge variant entre 30 et 40ans. 29,3 % pour ceux dont l'âge varie entre 50 et 60 ans, 22 % pour la tranche d'âge qui varie entre 40 et 50 et enfin 13,4 % pour ceux dont l'âge varie entre 20 et 30 ans.

Les pourcentages les plus importants reviennent aux enseignants les plus âgés en fonction de l'expérience réalisée durant le processus du travail.

Les auteurs tels que Hudon et Fournier 1994, Guy et Nadeau 1994, Muxel 1996 ont parlé de la variable âge comme déterminante dans le choix d'adhésion syndicale, en effet ils ont affirmés que les jeunes sont plus individualistes et ont moins de valeurs sociétales les incitant à s'engager dans la vie associative en

générale. Depuis les années 1990, la nature de la relation entre les jeunes de moins de 30 ans et les organisations syndicales fait l'objet de plusieurs écrits de la part des praticiens et des chercheurs dans le domaine des relations professionnelles. [SANDI, M, 2006, P-P127-152]

Pour Linhart et Malan (1990), les jeunes ne s'identifient pas au syndicalisme, à cause d'un éloignement idéologique et culturel ainsi que d'une absence de référence commune. Il ajoute que les jeunes ont de la difficulté à apprivoiser les syndicats puisqu'ils les considèrent comme une institution mystérieuse au même titre que la hiérarchie et la direction. De même, les jeunes travailleurs disposent d'une mentalité plus bourgeoise que leurs aînés (Akkermans et al, 1994) et sont donc fortement portés à fréquenter leurs amis, s'affilier à des clubs sportifs ou parfois scientifiques alors que leur adhésion syndicale est, toutes choses égales d'ailleurs, plus faible que la moyenne. A l'inverse, les personnes entre 35 et 45ans, sont plus présents dans les syndicats. [SANDI, M, 2006, PP127-152]

Donc, on conclut que la probabilité d'adhésion est maximale dans la tranche d'âge 30-40.

Tableau n 03 : composition de l'échantillon selon la situation matrimoniale :

Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage %
Marié (e)	65	79.3 %
Célibataire	15	18,3 %
Veuf (Ve)	00	0 %
Divorcé (e)	02	2.4 %
Total	82	100

Ce tableau nous indique qu'un taux affirmatif relativement important avec 79,3% dont les enseignants sont mariés, un taux de 18,3 % représentant des enseignants célibataires, 0% des enseignants qui sont veuf, et enfin un taux de 2.4 % dont les enseignants sont divorcés.

Les résultats montrent que le statut matrimonial semble être significativement corrélé à la probabilité d'adhésion. En effet, les personnes mariées ont relativement une plus forte probabilité d'adhésion que ceux qui ne sont pas mariés. [SANDI, M, 2006, PP127-152]. Cela pourra s'expliquer par leur sens de responsabilité d'une part, et par l'âge avancé des enquêtés de l'autre part.

Lorsqu'on applique les considérations du choix rationnel à l'adhésion syndicale, on peut s'attendre à un impact considérable de la situation familiale sur la probabilité d'adhésion. L'explication provient peut être des économies d'échelle dues à la composition du ménage. Un couple marié dispose en général, de moyens financiers (cotisations, dons aux syndicats) plus abondantes qu'une famille monoparentale. La disponibilité ou le temps que peut consacrer un ménage au travail bénévole est également plus conséquente dans les couples que dans les familles monoparentales. [SANDI, M, 2006, PP127-152]

En effet, les résultats affirment que le statut matrimonial semble influencer positivement la probabilité d'adhésion.

Tableau n 04 : composition de l'échantillon selon le nombre d'enfants :

Nombre d'enfants	Fréquence	Pourcentage
1 enfant	14	17,1 %
2 enfants	28	34,1 %
3 enfants et plus	20	24,4 %
Pas d'enfants	20	24,4 %
Total	82	100 %

Nous remarquons à travers les données du tableau que 34.1% des enseignants ont 2enfants, 24,4% de ceux qui ont 3 et plus, 24,4% également pour ceux qui n'ont pas et enfin 17,1% d'enseignants ont uniquement 1enfant.

Ce qui explique qu'en effet, il existe une relation étroite entre le nombre d'enfants et le militantisme, en effet, moins on a d'enfants plus la probabilité d'adhésion augmente comme l'explique assez bien sandi « *Le nombre d'enfants à charge semble aussi influencer sur la probabilité d'adhésion. La probabilité d'adhésion est plus faible dans les familles nombreuses* ». [SANDI, M, 2006, PP127-152].

Tableau n 05 : composition de l'échantillon selon le statut :

Statut	Fréquence	Pourcentage %
Titulaire	79	96,3 %
Vacataire	0	0 %
Contractuelle	0	0 %
Stagiaire	03	3,7 %
Total	82	100 %

Les données de ce tableau nous indiquent que la majorité des enseignants syndiqués sont titulaires avec un taux élevé de 96.3%, en revanche un taux de 3,7% des enseignants est stagiaires et 0% pour les enseignants vacataires et contractuelles.

Le type de contrat de travail des enseignants influe également sur la probabilité d'adhésion. En effet, la stabilité d'emploi peut présenter une assurance supplémentaire au revenu du ménage, cette assurance favorisera la syndicalisation car elle peut couvrir le risque de perte d'emploi due à son adhésion. [SANDI, M, 2006, PP127-152].

Nous constatons que les enseignants permanents dans leur poste sont plus aptes à se syndiquer contrairement a ceux qui ne le sont pas.

Tableau n 06 : la composition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage %
Licence	61	74,4 %
Master	21	25,6 %
Total	82	100 %

La répartition de l'échantillon comme le montre le tableau n 06 indique que la moitié de la population étudiée a un niveau de licence (Bac+3) soit un taux de 74,4 % et 25,6 % niveau master (Bac+5).

Nous constatons à travers ces chiffres que 74,4 % des enseignants qui ont un diplôme équivalent à la licence et plus sont adhérents. Autrement dit, le facteur du niveau d'étude influe sur le choix d'adhésion au syndicat : plus un enseignant à un diplôme supérieur, plus il est en mesure d'adhérer à un syndicat.

L'étude de Abd El Nacer Djabi datant de 1990 auprès des dirigeants syndicalistes de l'UGTA relève que 25 % d'entre eux ont un diplôme universitaire, et que 40% ont atteint le cycle secondaire. Il relève de ce constat que ces individus, du fait de leur niveau d'étude, ont une maîtrise de langage « le verbe », qui leur permet, à notre sens, d'avoir déjà un bagage intellectuel puis une influence auprès des militants. [DJABI, N, 1994, PP3-22]

Nacer Djabi va dans le même sens quand il affirme que c'est le secteur des services publics notamment l'éducation qui a un taux de syndicalisation plus élevé, à savoir de 51%. En effet, il s'agit des diplômés où ceux qui ont un niveau suffisant d'étude. [DJABI, N, 1994, P8]

Hacène Merani, déduit également d'après son observation des syndicats autonomes algériens « concernant des personnels du secteur public possédant de haut niveau d'instruction et de formation professionnelle. Ce sont entre autres, des médecins, des pilotes, des enseignants du supérieur et du secondaire, des cadres... » [BEDDOUBIA, S, 2012, P70]

Le niveau d'étude semble avoir les mêmes effets que l'âge sur la probabilité d'adhésion. [SANDI, M, 2006, PP127-152].

Tableau n 07 : distribution de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle :

L'ancienneté professionnelle	Fréquence	Pourcentage %
Moins de 5 ans	8	9,6%
De 5ans à 15ans	35	42,7%
De 15ans à 25ans	12	14,7%
De 25ans à 35 ans	27	33%
Total	82	100 %

En ce qui concerne l'ancienneté des enseignants questionnés, ce tableau fait ressortir que les enseignants qui ont entre 5 et 15 ans sont les plus nombreux. Ils représentent 42,7% des enseignants, contre 33% de ceux qui ont entre 25 et 35 ans d'expérience, 14,7% de ceux qui ont entre 15 et 25 ans d'expérience et enfin 9,6% représente les enseignants qui ont moins de 5 ans d'ancienneté.

D'après les résultats obtenus qui représentent notre échantillon on déduit que la probabilité d'adhésion syndicale et du militantisme est plus forte chez les enseignants militants qui ont une expérience assez longue dans la vie professionnelle, ceci s'explique par le degré de connaissance de cause ou en raison de leur expérience syndicale passée, accentuée au jour d'aujourd'hui en

effet, « *l'engagement syndical correspond au prolongement d'une activité militante développée pendant les années du lycée ou pendant les études au sein d'un syndicat étudiant* » [SANDI, M, 2006, PP127-152]. Ceci est un prolongement d'un engagement antérieur.

Tableau n 08 : composition de l'échantillon selon la situation socioprofessionnelle :

Situation socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage %
Bonne	39	47,6 %
Moyenne	38	46,3 %
Mauvaise	5	6,1 %
Total	82	100 %

Vu les chiffres de ce tableau, nous remarquons que 47,6% d'enseignants affirment que leur situation professionnelle est bonne, contre 46,3% de ceux qui estiment qu'elle est moyenne et enfin 6,1% de ceux qui la trouve mauvaise.

Les résultats reflètent la situation socioprofessionnelle des militants dans le secteur de l'enseignement, la satisfaction du travail joue un véritable rôle dans l'engagement syndical, ces derniers sont satisfait par rapport à l'efficacité syndicale du CNAPESTE qui a contribué à l'amélioration de leur situation. Ceci reflète un point positif des syndiqués à l'égard de leur organisation dans laquelle ils militent.

Conclusion

En conclusion, selon les données recueillies on constate que l'adhésion syndicale des enseignants varie en fonction de leurs caractéristiques sociales (niveau d'étude, âge, nombre d'enfants à charge...).

En effet, les plus âgés ont une plus forte probabilité d'adhésion que les moins âgés, la tranche d'âge la plus déterminante dans notre étude est celle de [30-40], comme les femmes ont une plus forte probabilité par rapport au sexe masculin en raison de la féminisation du corps enseignant. Par ailleurs les enquêtés étant mariés se militent d'avantages que les célibataires parce qu'ils disposent de meilleurs moyens financiers et temporels ainsi que le nombre d'enfants à charge qui détermine sur le choix de leur engagement. La nature du contrat joue également un rôle déterminant, les enseignants titulaires sont plus présents, ceci est relié a leurs stabilité de l'emploi, le niveau d'instruction dont le diplôme équivaut à la licence ou plus sont plus nombreux et enfin l'ancienneté professionnelle, ceux qui ont une ancienneté de 5 ans à 15ans sont plus enclins à s'impliquer syndicalement.

CHAPITRE 05 :

Le rôle du CNAPESTE DANS

L'AMELIORATION DU SYSTEME

EDUCATIF

Introduction :

Dans ce chapitre nous allons expliquer le rôle de l'action syndicale du CNAPESTE dans l'amélioration de la qualité d'enseignement. Ainsi, nous allons parler sur l'opinion des enseignants concernant leur satisfaction professionnelle, sur la présence des obstacles pédagogiques, qualité d'enseignement et les réformes éducatives.

Tableau n 09 : la composition de l'échantillon selon la satisfaction professionnelle :

Satisfaction	Fréquence	Pourcentage %
Oui	69	84,1 %
Non	13	15,9 %
Total	82	100 %

Le tableau ci-dessus nous confirme que 84,1% des enseignants syndiqués sont satisfaits dans leur vie professionnelle, contre 15,9% de ceux qui sont insatisfaits.

D'après la littérature, la satisfaction au travail est un autre facteur qui agit sur l'intérêt et sur l'implication syndicale. La satisfaction au travail se définit comme l'auto évaluation subjectif des degrés d'accomplissement personnel d'un employé et de la réalisation de ses valeurs dans son emploi. Lorsque cette évaluation est positive il en résulte un état émotionnel agréable (Locke, 1969). puisque l'un des principale rôles d'un syndicat est d'améliorer les conditions de travail des employés, il est entendu que l'importance de ce syndicat pour les employés qu'il sert est intimement liée à au la satisfaction au travail de ces derniers. Plusieurs études appuient cette hypothèse en démontrant que la satisfaction au travail est négativement liée aux initiatives de syndicalisation. [LEDUC, CEAL, 2016, PP44-56.]

Tableau n 10 : l'avis des enseignants sur la disponibilité des obstacles pédagogiques :

Obstacles pédagogiques	Fréquence	Pourcentage %
Toujours	4	4,9 %
Souvent	28	34,1 %
Rarement	50	61 %
Total	82	100 %

Ici le tableau nous indique que 61 % des enseignants enquêtés ne rencontrent que rarement des obstacles pédagogiques, 34,1 % estiment souvent être confrontés à des obstacles pédagogiques, et 4,9 % d'entre eux affirment qu'ils les rencontrent toujours.

15 répétitions observés de la part des enquêtés répondant à la question suivante : « avez-vous rencontré des obstacles pédagogiques ? Lesquelles ? Tous ont communiqué cette réponse : « *manque de moyens pédagogiques* » et les autres ont répondu comme suit : « *la surcharge des classes, réformes d'éducation sans aviser l'enseignant, au début de chaque réforme, pas de cohérence entre le niveau des élèves et les programmes, le faible niveau des élèves et l'indiscipline* » (9 répétitions) ou alors *mal gestion de l'académie, et manque de formation.*

Ici, les facteurs liés au milieu professionnel sont déterminants dans l'implication syndicale des enseignants. En effet, la présence d'obstacle pédagogiques est source d'insatisfaction au travail, « *ce qui augmentera son désir de s'investir dans un syndicat toutefois, cette aspiration pourrai être contrecarrée par la perception qu'elle aura des coûts en temps et en énergie d'un tel investissent* ».

[LE DUC, CETAL, 2016, PP 44-65]

Tableau 11 : corrélation entre les obstacles pédagogiques et la satisfaction professionnelle :

Obstacle pédagogique / Satisfaction professionnelle	Toujours	Souvent	Rarement	Total
Oui	1 1,24	24 29,26%	44 54%	69 84,1%
Non	3 3,65%	4 4,87%	6 7%	13 15,9%
Total	4 4,9 %	28 34,1%	50 61%	82 100%

Les chiffres repris dans ce tableau nous montrent que 54% des enseignants ayant rarement rencontrés des obstacles pédagogiques sont satisfaits sans leur travail, par contre 29, 26% des enseignants ayant souvent rencontrés des obstacles pédagogiques sont également satisfaits dans leur travail. En revanche, une minorité d'enseignants qui ont toujours rencontrés des obstacles pédagogiques sont insatisfaits dans leur travail.

Tableau n 12 : L'avis des enseignants concernant les problèmes liés à leur profession :

Problèmes professionnels	Fréquence	Pourcentage %
Mal compréhension de l'enseignant	4	5 %
Dysfonctionnement du système éducatif	78	95 %
Total	82	100 %

Dans ce précédent tableau, on remarque un taux élevé de 95% d'enseignants qui estiment que les problèmes professionnels sont liés étroitement au dysfonctionnement du système éducatif, et un taux de 5% disent que c'est du à la mal compréhension de l'enseignant.

Le dysfonctionnement du system éducatif est un facteur important dans l'implication syndicale, en effet la prise de conscience des conditions liées au travail est en générale, un déterminant particulièrement pertinent de l'implication syndicale.

Tableau n 13 : L'avis des enseignants sur les réformes éducatives :

Réformes éducatives	Fréquence	Pourcentage %
Positif	5	6,09 %
Négatif	66	80,5 %
Sans réponse	11	13,41 %
Total	82	100 %

Le tableau nous indique que les enseignants ont une opinion négative des réformes éducatives avec un taux de 80,5 %, 6,09% représente ceux qui sont d'une opinion positive vis-à-vis de ces réformes, et enfin 13,41% des enseignants n'ont pas répondu à la question dont 4 ont laissé des commentaires disant : « aucune idée de ces réformes », ou « je ne connais pas ces réformes », ou encore « aucune idée », ou alors en mettant un point d'interrogation. Nous constatons d'un point de vue général que les réformes éducatives ne sont pas appréciées par les enseignants.

Comme l'affirme Tiramonti (2001, P16) "*Cette réalité introduit une situation de contradiction très marquée à l'intérieur même des processus de réforme, en effet d'une part celle-ci exigent de l'enseignant un travail très professionnalisé mais, d'autre part elles laissent sans changement les rémunérations*". [VAILLANT, V, 2005, P21]

Les réformes éducatives mises en place pendant les années 2000 ont entraînés une augmentation des tâches et responsabilités des enseignants, dans le même temps, l'assimilation des nouvelles méthodes est d'une certaine technicité les contraignant à se former et à s'adapter aux récentes modalités d'enseignants et d'organisation afin d'être en mesure d'exécuter leurs activités quotidiennes. [VAILLANT, V, 2005, P21]

Tableau n 14 : L'avis des enseignants sur la qualité d'enseignement :

La qualité de l'enseignement	Fréquence	Pourcentage %
Bonne	3	3,7 %
Moyenne	41	50 %
Mauvaise	34	41,4 %
Sans réponse	4	4,9 %
Total	82	100 %

Dans le tableau ci-dessus, les enseignants donnent leur avis sur la qualité de l'enseignement, 50% estiment que l'enseignement est de qualité moyenne, 41,4 % sont ceux qui le trouvent de mauvaise qualité. Et enfin, un taux de 3,7 % qui trouve l'enseignement de bonne qualité. Et 4,9% de sans réponse.

Un parmi les enquêtés qui trouve l'enseignement de mauvaise qualité a écrit le commentaire suivant : « *la non implication des enseignants dans les réformes pour manque de formation et une forme de marginalisation de la part de la tutelle* ».

L'autre qui trouve l'enseignement de qualité moyenne a écrit ceci : « *une surcharge de programme scolaire : le programme ne motive pas l'apprenant* ».

« *Les contenus des programmes laissent à désirer* »,

50% de notre échantillons perçoivent la qualité de l'enseignement étant moyenne, leur militantisme est lié au milieu scolaire, leur probabilité d'adhésion est liée à la capacité du CNAPESTE de régler les problèmes organisationnels de l'école.

Tableau n° 15 : corrélation entre satisfaction professionnelle et l'avis des enseignants sur les réformes éducatives :

Satisfaction Avis	Oui	Non	Total
Positif	5 6%	–	5 6%
Négatif	54 65,85%	12 14,63%	66 83%
Sans réponse	10 12,19%	1 1,21%	11 11%
Total	69 84,1%	13 15,9%	82 100%

Ce tableau nous montre que les enseignants satisfaits dans leur travail ont un avis négatif sur les réformes éducatives avec un taux représentatif de 65,85%, et 14,63% représente les enseignants insatisfaits dans leur travail et qui ont également un avis négatif sur les réformes éducatives.

Tableau n° 16 : la corrélation entre l'avis des enseignants sur les réformes éducatives et l'avis des enseignants sur la qualité d'enseignement :

Réforme éducative / Qualité d'enseignement	Positive	Négative	Sans réponse	Total
Bonne	–	3 3,6%	–	3 3,7%
Moyenne	5 6,09%	31 37,80%	5 6,09%	41 50%
Mauvaise	–	31 37,81%	3 3,65%	34 41,4%
Sans réponse	–	1 1,21%	3 3,65%	4 4,9%
Total	5 6,09%	66 80,5%	11 13,41%	82 100%

Le tableau ci-dessus nous montre que les enseignants avec un taux de 37,80% qui ont un avis négatif sur les réformes éducatives estiment que l'enseignement est de qualité moyenne, le même constat a été enregistré chez les enseignants qui ont un avis négatif sur les réformes éducatives avec un taux de 37,81% qui estiment que l'enseignement est de mauvaise qualité.

Les résultats ci-dessus montrent que les réformes éducatives ne sont pas appréciées par les enseignants et influencent négativement sur la qualité d'enseignement. En effet, parce que ces réformes d'abord ont été appliqués précipitamment sans leur offrir des formations adéquates afin de les préparer et de les former ; mais aussi, parce que ces réformes ont été appliqués sont même apprivoiser les enseignants qui sont des acteurs principaux dans le secteur de l'enseignement.

Tableau n 17 : la distribution de l'échantillon selon le taux de suivi des formations :

Suivi de formation	Fréquence	Pourcentage %
Suivre	64	78 %
Ne pas suivre	18	22 %
Total	82	100 %

Les données de ce tableau montrent que 78% des interrogés ont eu accès à une formation relatives aux nouvelles réformes éducatives et des nouveaux programmes scolaires, tandis que, 22% n'ont pas bénéficié de cette formation.

Mais néanmoins, ceux qui ont bénéficiés d'une formation ont affirmés que la formation n'a duré que quelques heures ou quelques jours chaque année, c'est-à-dire les séminaires habituels.

« La question de la formation des enseignants occupe une place importante dans les réflexions et actions des syndicats. Elle apparait liée à tous les thèmes qui occupent le mouvement syndical enseignant, puisqu'elle concerne aussi bien la définition du métier, que la pédagogie, les relations entre les différents membres du monde éducatif, et de façon plus fondamentale, l'idée même de la mission des enseignants. » [YVES SEGUY, J, 201, PP137-12].

Tableau n° 18 : l'avis des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif :

Opinion	Fréquence	Pourcentage %
Oui	78	95,12 %
Non	2	2,44 %
Sans réponse	2	2,44 %
Total	82	100 %

Ce tableau indique que les enseignants estiment que le CNAPESTE contribue positivement à l'amélioration du système éducatif et du fonctionnement de l'école avec un taux de 95,12% et un taux de 2,44% de ceux qui affirment qu'au contraire elle ne contribue pas et en fin un taux de 2,44 % des enquêtés sans réponse.

Marck Simon, responsable syndical aux Etats-Unis, préconise de développer le rôle des syndicats afin qu'ils ne se contentent plus de défendre leurs adhérents, mais qu'ils contribuent à améliorer la qualité de l'enseignement et à faire évoluer la profession, tout en étant à l'écoute des étudiants et leur famille et en favorisant l'équité. [BRAHAM, K, 2015]

En Tunisie, leurs représentants syndicaux affirment qu'ils comprennent et connaissent mieux ce qui se passe réellement dans les écoles et les salles de classe, et donc qu'ils méritent de prendre pleinement part à toute réforme du système d'éducation « nous avons une vision pour ce secteur et nous avons élaboré un ensemble complet de propositions de réformes » explique Noureddine Chamengui, de l'union générale des travailleurs tunisiens(UGTT) [BRAHAM, K, 2015]

Enfin, la lutte syndicale du CNAPESTE joue un rôle central dans les efforts d'amélioration de la qualité d'enseignement.

Tableau n ° 19 : corrélation entre l'avis des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif et la satisfaction professionnelle :

Avis / satisfaction	Oui	Non	Sans réponse	Total
Oui	65 83%	2 2,43%	2 2,43%	69 84,1%
Non	13 17%	–	–	13 15,9%
Total	78 95,12%	2 2,44%	2 2,44%	82 100%

Les chiffres repris dans ce tableau montrent que 83% des enseignants ayant un avis positif sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif sont satisfaits au travail, contre 17% qui ont également un avis positif sur le rôle du CNAPESTE sont insatisfaits dans leur travail.

En revanche, 2,43% des enseignants ont avis négatif sur la contribution du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif sont satisfaits au travail.

D'après les résultats enregistrés, on constate que le CNAPESTE dans sa contribution dans l'amélioration du système éducatif augmente la satisfaction professionnelle chez les enseignants syndiqués.

Conclusion :

D'autres facteurs influencent la probabilité d'adhésion, à savoir la satisfaction au travail, *"un employé insatisfait de son emploi serait plus enclin à vouloir s'impliquer et à effectivement s'impliquer au sein de son syndicat"*. [Friedman, Abderahmen ET Thomas, 2006, Fullaga ET Barling, 1989, Hmmer ET Smith, 1978].

Un grand nombre d'études fournissent un support empirique à cette affirmation [LEDUC, C et al, 2016, PP 44-65]. Cette insatisfaction exprimée par les enseignants s'explique par leur confrontation souvent aux obstacles pédagogiques, au dysfonctionnement du système éducatif, une opinion négative des réformes éducatives ainsi que la qualité d'enseignement. Toutes ces conditions ont favorisés l'implication syndicale de notre échantillon. Parce que *« le rôle de des syndicats enseignants ne se contente plus de défendre leurs adhérents mais qu'ils contribuent à améliorer la qualité de l'enseignement et à faire évoluer la profession »*. [BRAHAM, k, 2015]

CHAPITRE 06 :

LA LUTTE DU CNAPESTE DANS

L'AMELIORATION DES

CONDITIONS

SOCIOPROFESSIONNELLES DES

ENSEIGNANTS

Introduction :

Ce présent chapitre tend à expliquer le rôle du CNAPESTE dans sa lutte quant à l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des enseignants, on parlera sur la représentativité du CNAPESTE, ainsi que l'opinion des enseignants sur celle-ci.

Tableau n°20: présentation de l'échantillon selon l'ancienneté syndicale :

Ancienneté syndicale	Fréquence	Pourcentage (%)
Moins de 5 ans	9	11%
De 5 ans à 10 ans	25	30%
De 10 ans à 20 ans	39	48%
De 20 ans à 30 ans	3	4%
Sans réponse	6	7%
Totale	82	100%

Les données de ce tableau nous montrent que 48% des enseignants ont une expérience de syndicalisation qui varie entre 10 et 20 ans, 30% de ceux qui varie entre 5 et 10 ans, contre 11% de ceux qui ont une expérience de moins de 5 ans et enfin 4% qui ont entre 20 et 30 ans d'ancienneté. et 7% de sans réponse.

Tableau n° 21 : distribution de l'échantillon selon l'adhésion des enseignants au CNAPESTE :

L'adhésion syndicale	Fréquence	Pourcentage %
L'action syndicale	77	94 %
Situation exceptionnelle	2	2 %
Sans réponse	3	4 %
Total	82	100 %

La majorité des enseignants adhérents au CNAPESTE ont adhéré pour son action syndicale avec un taux élevé de 94 % contre 2% des enseignants qui estiment avoir été confronté à une situation exceptionnelle, ce qui explique leur adhésion ; dont un enquêté justifie avec le commentaire suivant : « *mal gestion de l'administration et comportement des élèves* ».

4% des enquêtés n'ont pas donné de réponse.

Quant aux enseignants qui ont répondu positivement, parmi 5 ont laissé les commentaires suivants :

« *Pour améliorer la situation socioprofessionnelles des enseignants* »

« *Un fonctionnaire (travailleur) ne peut pas se passer de l'action syndicale sinon il serai broyé par la machine administrative* »

« *La lutte pour les droits des travailleurs* »

« *Par conviction* »

« *Comme on dit, l'union fait la force* ».

L'importance de la cohésion d'un groupe dans lequel ils se sentent bien et se retrouvent entre personnes partageant les mêmes aspirations. Dans ce collectif, il

est possible de maintenir une réflexion sur l'action, de débattre, d'échanger collectivement et de se former. [ORTIZ, V, et autres, 2006, P18]

Tableau n° 22: composition de l'échantillon selon l'expérience syndicale :

Expérience syndicale	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	28	34 %
Non	54	66 %
Total	82	100 %

D'après le tableau, 66% des enseignants affirment ne pas avoir été déjà adhérents dans un autre syndicat, en revanche 34% sont ceux qui affirment en effet avoir été déjà membre d'un syndicat.

Tableau n° 23 : corrélation entre ancienneté syndicale et expérience syndicale :

ancienneté expérience	Moins de 5ans	De 5 à 10ans	De 10 à 20 ans	De 20 à 30ans	Sans réponse	Total
Oui	–	2 2%	24 29,26%	2 2,43%	–	28 34%
Non	9 11%	23 28%	15 18,29%	1 1,21%	6 7%	54 60%
Total	9 11%	25 30%	39 48%	3 4%	6 7%	82 100%

De première vue, il paraît que 29,26% des enseignants qui ont une ancienneté syndicale de 10 à 20ans ont déjà été syndiqués auparavant, 28% représente ceux qui ont une ancienneté de 5 à 10ans qui n'ont pas eu d'expérience syndicale. Et 18,29% ayant une ancienneté de 10 à 20ans n'ont pas eu d'expérience syndicale antérieure à leur adhésion.

Les résultats ci-dessus montrent globalement que les anciens enseignants ayant plus de 10 ans d'expérience ont été déjà syndiqués auparavant, en revanche les nouveaux enseignants ayant une expérience de 5 à 10 ans n'ont pas été syndiqués auparavant.

Tableau n° 24 : l'avis des enseignants sur le rôle du CNAPESTE :

Le rôle du CNAPESTE	Fréquence	Pourcentage (%)
Pas très informé du tout	5	6 %
Un peu informé	26	32 %
Très bien informé	51	62 %
Total	82	100 %

D'après ce tableau, les enseignants estiment qu'ils sont très bien informés par le CNAPESTE d'un taux de 62%, 32% pour ceux qui affirment qu'ils sont un peu informés et enfin 6% pour ceux qui ne sont pas très informés du tout.

Les enseignants sont positifs à l'égard du rôle qu'occupe le CNAPESTE.

L'expérience de l'implication syndicale influence positivement l'expression d'un sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndicale. En ce qui a trait au niveau de connaissances syndicales, on attend d'un individu plus renseigné qu'il témoigne d'un sentiment d'efficacité personnelle supérieur à celui d'un individu faiblement renseigné, ainsi, le niveau de connaissance syndicale influence, lui aussi, positivement l'expression d'un sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndicale. [LEDUC, CETAL, 2016, PP4-65].

Tableau n°25 : L'avis des enseignants sur la représentation syndicale du CNAPESTE :

Représentation syndicale	Fréquence	Pourcentage (%)
Très bien	62	76 %
Plutôt bien	19	23 %
Très mal	1	1 %
Plutôt mal	0	0 %
Total	82	100 %

Nous constatons qu'en général, les enseignants reconnaissent que l'organisation syndicale du CNAPESTE défend très bien leurs intérêts avec un taux élevé de 76%, une mention de plutôt bien avec un taux de 23 %, alors qu'un 1% des enseignants considèrent que le CNAPESTE ne défend et ne représente pas leurs intérêts.

Ces résultats traduisent donc une satisfaction de la base par rapport au mode de représentation de leurs intérêts et dans la manière dont cette organisation les défend.

Tableau n ° 26 : corrélation entre le rôle du CNAPESTE et l'avis des enseignants sur la représentation syndicale :

Le rôle / Avis	Pas très informé du tout	Un Peu informé	Très bien informé	Total
Très bien	5 6%	11 13,41%	46 56%	62 76%
Plutôt bien	–	14 17,07%	5 6%	19 23%
Très mal	–	1 1,21%	–	1 1%
Plutôt mal	–	–	–	–
Total	5 6%	26 32%	51 62%	82 100%

Vu les chiffres repris dans ce tableau, nous remarquons que les enseignants avec un taux de 56% qui sont très bien informés par le CNAPESTE, estiment qu'ils sont très bien représentés par celle-ci, contre 6% de ceux qui sont très bien informés et pensent être plutôt bien représentés et 17,07% représente les enseignants qui sont un peu informés et qui affirment être plutôt bien représentés par le CNAPESTE et seulement 1,21% de ceux qui sont un peu informés, et qui sont très mal représentés par celle-ci.

Ceci dit, la plupart des enseignants ont un avis positif sur le rôle du CNAPESTE ainsi que sa représentativité syndicale.

Tableau n°27 : l’avis des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l’amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles :

Conditions socioprofessionnelles	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	79	96 %
Non	3	4 %
Total	82	100 %

Les enseignants ont une opinion positive sur la contribution du CNAPESTE dans l’amélioration de leur situation socioprofessionnelle avec un taux représentatif de 96% contre 4% de ceux qui pensent que le CNAPESTE n’améliore pas leurs conditions socioprofessionnelles.

Le rôle d’un syndicat est la défense des intérêts professionnels communs de ses membres, à cet effet, le CNAPESTE joue un rôle actif dans l’amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles, ce qui les incite à s’impliquer syndicalement. En effet, « *Les syndicats d’enseignants (ou du secteur de l’éducation) sont des organisations formées pour protéger et faire avancer les intérêts collectifs des enseignants et des autres travailleurs de l’éducation.* » [MCCOLLOU, J, 2017]

Tableau n°28 : L'avis des enseignants sur le fruit de leur adhésion :

Revendication	Fréquence	Pourcentage (%)
La majorité	22	27%
La moitié	42	51%
Le minimum	18	22%
Aucunement	0	0%
Total	82	100%

Le tableau ci-dessus indique que la moitié des revendications des enseignants ont été satisfaites par le CNAPESTE d'un taux élevé de 51%, et 27% de la majorité des revendications, et 22% du minimum des revendications en enfin 0% des enseignants qui ont répondu par aucunement.

Tableau n° 29 : corrélation entre l’avis des enseignants sur la contribution du CNAPESTE dans l’amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles et l’avis des enseignants sur le fruit de leur adhésion :

Conditions Avis	Oui	Non	Total
La majorité	22 27%	–	22 27%
La moitié	42 51%	–	42 51%
Le minimum	15 18%	3 4%	18 22%
Aucunement	–	–	–
Total	79 96%	3 4%	82 100%

L’observation du tableau ci-dessus nous permet de constater que 51% des enseignants qui ont un avis positif sur la contribution du CNAPESTE dans l’amélioration des conditions socioprofessionnelles estiment que leur adhésion leur a permis de satisfaire la moitié de leur revendication, et 27% qui estiment que leur adhésion leur a permis de répondre à la majorité de leur revendication, et seulement 18% des enseignants confirment que leur adhésion à répondu au

minimum de leur revendication. En revanche, 4% représente les enseignants ayant un avis négatif sur le rôle du CNAPESTE dans l'amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles affirment que leur adhésion syndicale a satisfait le minimum de leur revendication. Enfin, 96% représente les enseignants ayant un avis positif sur le rôle du CNAPESTE.

Les résultats ci-dessus montrent globalement que les enseignants du secondaire ont un sens d'optimisme vis-à-vis du rôle du CNAPESTE, leur adhésion est influencée par les résultats positifs de celle-ci.

Tableau n° 30 : L'avis des enseignants sur l'action la plus fructueuse :

Action	Fréquence	Pourcentage (%)
Collective	80	98%
Individuelle	1	1%
Sans réponse	1	1%
Total	82	100%

D'après les résultats fournis, nous constatons que les enseignants préfèrent une action collective avec un taux de 98% qu'individuelle avec un 1%, enfin 1% de ceux qui n'ont pas répondu.

Tableau n° 31 : l'avis des enseignants concernant l'efficacité de l'activité syndicale :

Condition de travail et Situation professionnelle		Système éducatif et fonctionnement de l'école		
Oui	Non	Oui	Non	Sans réponse
96%	4%	95,12%	2,44%	2,44%

La majorité des enseignants avec un taux de 96% estiment que l'activité syndicale contribue à l'amélioration des conditions de travail et de la situation professionnelle. Le même constat a été observé en ce qui concerne l'amélioration du système éducatif et du fonctionnement de l'école avec un taux affirmatif de 95,12%.

Tableau n°32 : distribution de l'échantillon sur le partage d'intérêt :

Partage d'intérêt	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	75	92%
Non	6	7%
Sans réponse	1	1%
Total	82	100%

Comme le démontre ces résultats à la question partagez-vous les mêmes intérêts, les enseignants dans leur majorité répondent oui avec un taux de (92%) et 7% de ceux qui ont répondu par non et enfin 1% de ceux qui n'ont pas donné de réponse.

Il est clair ici que les enseignants et l'organisation syndicale « CNAPESTE » partagent les mêmes intérêts. Encore une fois, ce résultat réaffirme le caractère représentatif du CNAPESTE.

Tableau n°33 : la corrélation entre la situation professionnelle et l'amélioration des conditions socioprofessionnelles :

Situation professionnelle		L'amélioration des conditions socio professionnelles	
Oui	non	Oui	non
84,1%	15,9%	96%	4%

Ce tableau nous montre corrélation significatif entre la variable de satisfaction professionnelle et l'amélioration des conditions socio professionnelle, on peut déduire que les enseignants du secondaire affiliés au CNAPESTE sont satisfaits de leur situation professionnelle en raison de la contribution de celle-ci sur l'amélioration de leur situation professionnelle.

En effet, la fonction « défense et recours » joue un rôle plus important dans le syndicalisme. En effet, la capacité à « régler les problèmes » et a établir des règles coutumières est un facteur de popularité et un élément constitutif le l'ambiance syndicale, facilitant l'adhésion même en l'absence de difficultés personnelle, par exemple dans les années 1990, à EDF, « être syndiqué est en quelque sorte une façon d'adhérer à un esprit d'entreprise et d'être intégré à la vie collectif » [ANDOLFATTO, D, & LABBE, D. 2000, P36]

Conclusion

Cet engagement est également déterminé par la fonction « défense et recours », en effet les militants se syndiquent parce que le CNAPESTE améliore leurs situation socioprofessionnelle, représente leur intérêts et affirment que cette action leur a permit de satisfaire la moitié de leur revendication et préfèrent une action collective qu'a une action individuelle. Ils ont aussi une opinion positive sur l'efficacité de l'activité syndicale. Cs résultats confirme notre hypothèse.

Enfin, les caractéristiques personnelles et professionnelles sont des déterminants dominants pouvant expliquer le choix d'adhésion syndicale de ces enseignants.

La synthèse des résultats :

Cette étude s'interroge d'une part, sur les motivations qui poussent les enseignants du secondaire de la wilaya de Bejaia à militer dans une organisation syndicale, et de l'autre part, par la manière dont le CNAPESTE influence sur le choix de cet engagement.

Après avoir analysé les résultats d'enquête, le terrain nous a montré que dans un contexte professionnel largement féminisé, où les enseignantes sont majoritaires dans la profession enseignante, sont beaucoup plus présentes dans l'activité syndicale. *« En effet plusieurs travaux ont, depuis une vingtaine d'années, mis en lumière le rôle structurant du genre dans la sphère des activités militantes dans le secteur professionnel de l'enseignement ».* [HALLER, Z, 2017]

La variable d'âge joue également un rôle important dans l'engagement militant de ces enseignants, comme les chiffres le démontrent, la plupart de nos enquêtés ont une moyenne d'âge variant entre 30 et 60 ans et ont un niveau d'étude universitaire ce qui constitue un lien direct avec leur engagement.

« La décision d'adhésion à un syndicat est un choix individuel influencé, toutes choses égales par ailleurs, par le cadre familial. La situation familiale de l'individu, son niveau d'éducation, le niveau d'éducation de ses parents, de son conjoint, la situation professionnelle de ce dernier, le nombre d'enfants à charge sont tous des facteurs qui peuvent d'une manière ou d'une autre influencer sur la « stratégie » d'adhésion ou non à un syndicat. L'enquête montre ainsi que 90 % des syndiqués ont des conjoints salariés (ou ont été) du privé et/ou du public. Ainsi, les syndiqués sont majoritairement mariés (ou vivent en couple), la moitié déclare vivre avec des enfants à charge (70 % ont moins que deux enfants) et ils sont, semble-t-il, issus de familles intellectuellement moyennes (84 % de syndiqués ont un père ayant un niveau d'éducation, au maximum, secondaire) ». [SANDI, M, 2006, P-P127-152]

Cependant, les enseignants dans leur majorité n'ont pas eu une expérience syndicale auparavant, de ce fait, leur adhésion est par conséquent liée au rôle qu'occupe l'action syndicale dans la socialisation professionnelle des enseignants, lié à la présence de conflits avec l'administration ou des tensions au sein de l'établissement, mais lié d'avantage à des problèmes très concrets liés au champ professionnel. En effet, les enquêtés ont une opinion négative du système éducatif et notamment des réformes politiques adoptées par l'Etat au sein des établissements secondaires et assurent être confrontés quotidiennement à des contraintes pédagogiques. Leur adhésion est déterminée par le rôle actif que joue le CNAPESTE tout en contribuant à améliorer le milieu professionnel enseignant.

Cet engagement est également déterminé par la fonction « défense et recours », en effet les militants se syndiquent parce que le CNAPESTE améliore leurs situation socioprofessionnelle, représente leur intérêts et affirment que cette action leur a permis de satisfaire la moitié de leur revendication et préfèrent une action collective qu'à une action individuelle. Ils ont aussi une opinion positive sur l'efficacité de l'activité syndicale. Ces résultats confirment notre hypothèse.

Enfin, les caractéristiques personnelles et professionnelles sont des déterminants dominants pouvant expliquer le choix d'adhésion syndicale de ces enseignants.

Conclusion

D'après nos analyses et les résultats de notre enquête on a pu constater que les enseignants du secondaire de la wilaya de Bejaia sont motivés par une multitude de facteurs qui influencent positivement sur le choix de leur adhésion syndicale.

En effet, la dégradation du système de l'enseignement semble jouer un rôle central dans la prise de cette décision, les enseignants sont souvent confrontés à des problèmes d'ordre pédagogiques et ont une opinion négative sur le système éducatif, ce qui influencent négativement sur la qualité d'enseignement, ceci dit, leur engagement syndical semble apporter des solutions et une amélioration considérable à cette problématique.

Par ailleurs, la lutte du CNAPESTE va dans ce sens où elle permet à ses militants de s'épanouir dans leur vie professionnelle tout en s'assurant que la transmission du savoir se fasse dans les meilleures conditions possibles afin de permettre une bonne qualité d'enseignement.

En outre, les constats montrent également que les enseignants s'engagent dans la vie syndicale parce qu'ils ont besoin d'une aide ou d'une défense et attestent qu'ils sont plus protégés avec une action collective et que le CNAPESTE dans sa lutte apporte de vrais changements dans le milieu professionnel enseignant. Ce qui explique l'état de satisfaction professionnelle de la plupart de nos enquêtés.

Enfin, nous avons constaté que le choix d'adhésion de ces enseignants est également déterminé par des facteurs relatifs aux données personnelles, on cite parmi la variable sexe, âge, le statut matrimonial, le nombre d'enfants à charge, la situation socioprofessionnelle, le niveau d'instruction et le type de contrat.

Comme la profession enseignante est un secteur largement féminisé, où les femmes sont plus présentes, on assiste donc à une plus forte adhésion de leur part. Les personnes âgées sont également beaucoup plus influentes dans l'environnement syndical que les jeunes. Ainsi que les personnes mariées qui jouent un rôle actif dans la vie syndicale que les familles monoparentales, le

niveau d'instruction augmente aussi la probabilité d'adhésion. Enfin, les personnes permanentes dans leur poste de travail sont plus enclines à s'impliquer syndicalement. A cet effet, on conclut que le CNAPESTE a une part indéniable dans l'explication du choix d'adhésion de leurs militants.

Il est recommandé aux chercheurs ultérieurs de s'intéresser à l'activité syndicale du CNAPESTE, de comprendre sa lutte tout en approfondissant les analyses afin de mieux identifier d'autres facteurs susceptibles d'influencer le choix de cet engagement.

La liste bibliographique

Liste Bibliographique :

Ouvrage :

1. ANDOLFATTO, D, & LABBE, D. (2000). Sociologie des syndicats. La découverte
2. AUMONT, M. (1985). *Le phénomène syndical à travers le monde 5ème partie, le syndicalisme dans deux pays d'Afrique, le syndicalisme en Algérie.*
3. CHAIB, K. (2002). *Plaidoyer pour une école créatrice de renaissance.* Alger : Musk.
4. COLONNA, F. (1975). *Instituteurs algériens 1883-1939 presses de la fondation nationale des sciences politique .Paris.*
5. DE LAUBIER, P. (1985). *Histoire et sociologie du syndicalisme.* Paris.
6. KADDACHE, M. (1992). *L'Algérie durant la période ottomane, Office des publications universitaire.* Alger.
7. KATEB, K. (2004). *Les séparations scolaires dans l'Algérie coloniale.*
8. MOURIAUX, R. (2006). *Syndicalisme et politique : liaison dangereuse ou tragédie moderne.*
9. REMAOUN, H. (1995). *Ecole, histoire et enjeux institutionnels dans l'Algérie indépendante.* Alger : Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC).
10. PEREZ BOTIJA, E. (1956). *Traité du droit du travail.*
11. FERREOL, G. (2004). *Dictionnaire de sociologie, Paris : Armand Colin.*

Ouvrages méthodologiques :

1. AKTOUF, O. (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique.*
2. Angers, M. (1995-1996) .*Initiations pratiques à la méthodologie des sciences humaines.* Alger : Casbah.
3. DEPELTEAU, F. (2005). *La demande d'une recherche en sciences humaine.* Canada, Boeck université.
4. GRAWITZ, M. (2001). *Méthodologie des sciences sociales.* Paris : Dalloz.
5. LOUBET DEL BAYLE, J-L. (2000) *Initiation aux méthodes des sciences sociales.* Paris : L'Harmattan.
6. QUIVY, R, & Compenhoudt, L. *Manuel de recherche science sociale.*3^{ème} édition, Paris : Dunod.

Les articles :

1. Algérie : rapport national sur le développement de l'éducation, Genève 8-11 2004.
2. BRAHAM, K. (2015). *Les syndicats d'enseignants peuvent-ils améliorer la qualité de l'enseignement dans le monde arabe ?*
3. DJABI, N. (1994). *Contribution à une sociologie de l'élite syndicale algérienne : le cas de la direction de l'union générale des travailleurs algériens, V°06, ANNAQD, PP3-22.*
4. DJEBBAR, A. (2007). *Le système éducatif Algérien : miroir d'une société en crise et en mutation.*
5. GIRAULT, J. (1996). *Syndicalisme enseignant, amicalisme, mutualisme : a propos de l'histoire de leurs rapports, PP113-115.*

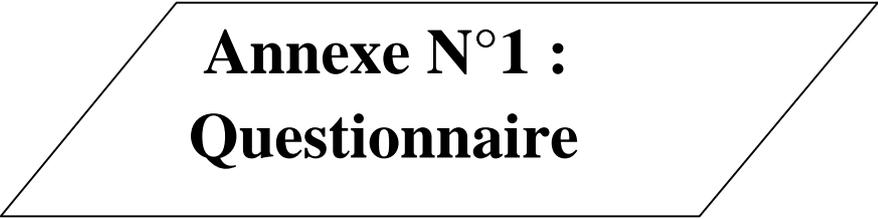
6. HALLER, Z. (2017) *Genre et investissement syndical chez les enseignants : L'interdépendance des engagements.*
7. KADDACHE, M. (1992). *L'Algérie durant la période ottomane, Office des publications universitaires.*
8. KOUDRIA, A. (2009). *Manuels scolaire et représentation de l'algérien, In : Le 4eme colloque International sur la Révolution Algérienne : Evolution Historique de l'image de l'Algérien dans le Discours Colonial.*
9. LEDUC, C, HOULFORT, N, & LAURENT, F. (2016). *L'intérêt et l'engagement syndical des travailleuses de l'industrie de la construction, V°10, PP44-65*
10. Le PORHO, G. (1910-1935). *L'école émancipée, Revue pédagogique d'une fédération syndicale révolutionnaire dans l'enseignement.*
11. MCCOLLOW, J. (2017). *L'avenir du syndicalisme enseignant.*
12. NEKKAL, F. (2015). *Mutations structurelles du système éducatif en Algérie et refondation économique.*
13. ORTIZ, V, GUY, D, FONTANA, N, MU WONG, S, LEQUENTREC, Y. (2006). *De l'adhésion à l'exercice d'une responsabilité syndicale, facteurs d'engagement, de renforcement et obstacles à l'agir syndical. PP1-29.*
14. SANDI, M. (2006). *Explication du choix d'adhésion aux syndicats par l'approche coût-bénéfices, PP127-152*
15. YVES SEGUY, J. (2014). *Les syndicats face à la réforme de la formation des enseignants cairn. PP137-1442.*
16. VAILLANT, V. (2005). *Les réformes éducatives et les syndicats d'enseignants : des pistes pour l'action, P21.*
17. STARCK, P. (2005). *Un nouveau mouvement social VST, N°85, PP84-93.*

Mémoires et thèses :

1. ABAOUD, A. (2003-2004). *Demande sociale de l'éducation et politique éducative en Algérie* (Mémoire de magister en sociologie du développement), université Mentouri, Constantine.
2. ARROUR, S. (2017). *La question de la qualité de l'enseignement secondaire entre : les objectifs de la réforme et la réalité du rendement éducatif ; étude de cas des lycées de la wilaya de Bejaia.*
3. BEDDOUBIA, S. (2012). *Syndicalisme et pouvoirs locaux : Etude sur les syndicats d'enseignements de la wilaya d'Oran.*
4. HASSANI, Z. (2013). *La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants.*



Annexes



Annexe N°1 :
Questionnaire

QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE DE TERRAIN

*Questionnaire réservé aux enseignants du secondaire adhérents au
CNAPESTE de la wilaya de Bejaia*

Axe n°01 : les données personnelles :

1. Le Genre :

a. Féminin

b. Masculin

2. Votre âge :

3. Situation matrimoniale :

a. Marié(e)

b. Célibataire

c. Veuf (ve)

d. Divorcée

4. Le nombre d'enfant(s) :

a. 1 enfant

b. 2enfants

c. 3enfants et plus

5. Votre situation actuelle :

a. Titulaire

b. Vacataire

c. Contractuelle

6. Matière enseignée :

7. Le niveau d'instruction :

a. Bac

b. Licence

c. Master

d. Autre

Précisez :

8. Depuis quand exécutez-vous le métier d'enseignant ?

9. Dans quel établissement enseignez-vous ?.....

10. Votre situation professionnelle est :

- a. Bonne
- b. moyenne
- c. mauvaise

Axe n°02 : le rôle du CNAPESTE dans l'amélioration du système éducatif :

11. Etes-vous satisfait de votre métier ?

- a. Oui
- b. Non

12. Avez-vous rencontré des obstacles pédagogiques ?

- a. Toujours
- b. Souvent
- c. Rarement

Lesquelles :.....
.....

13. Pensez-vous que les problèmes liés à votre profession sont dus à un problème de :

- a. Mal compréhension de l'enseignant
- b. Dysfonctionnement du système éducatif

14. Quel est votre opinion concernant les réformes éducatives de 2002 ?

- a. Positif
- b. Négatif

15. A votre avis ces réformes sont-elles fondées ?

- a. Oui
- b. Non

16. Selon vous, la qualité de l'enseignement est :

- a. Bonne
- b. Moyenne
- c. Mauvaise

Expliquez.....

17. Avez-vous suivi une formation initiale ou un séminaire de formation ?

- a. Oui
- b. Non

Si oui, la formation a duré combien de temps

18. D'après vous, l'action syndicale contribue-t-elle à améliorer le système éducatif ainsi que le fonctionnement de l'école ?

- a. Oui
- b. Non

19. Lorsque vous vous adressez à l'administration de votre établissement au cas de problème, le contact se fait :

- a. Dans les meilleures conditions
- b. Dans la difficulté

20. Les réunions du CNAPESTE auquel vous êtes adhérents se font elles :

- a. Régulièrement
- b. Dans les situations exceptionnelles uniquement

Axe N°3 : La lutte du CNAPESTE dans l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des enseignants :

21. Depuis quand êtes-vous syndiqués ?

22. Votre décision d'adhérer au CNAPESTE est-t-elle dû au fait que :

23. Votre décision d'adhérer au CNAPESTE est-t-elle dû au fait que :

- a. Vous adhérez à l'idée de l'action syndicale
- b. Vous avez été confronté à une situation exceptionnelle d'où votre décision
- c. Autres

Précisez :

24. Étiez-vous auparavant adhérent dans un autre syndicat :

- a. Oui
- b. Non
- c. Très bien informé

25. Pensez-vous que l'organisation syndicale du CNAPESTE représente les intérêts des enseignants :

- a. Très bien
- b. Plutôt bien
- c. Très mal
- d. Plutôt mal

26. Pensez-vous que le CNAPESTE représente les enseignants ?

- a. Très bien
- b. Plutôt bien
- c. très mal
- d. plutôt mal

27. D'après vous, l'action syndicale contribue-t-elle à améliorer vos conditions de travail et votre situation socioprofessionnelle :

- a. Oui
- b. Non

28. Au jour d'aujourd'hui, pensez-vous que votre adhésion à répondu à :

- a. La majorité de vos revendications
- b. La moitié
- c. Le minimum
- d. Aucunement

29. Selon vous, laquelle de ces deux actions est la plus fructueuse :

- a. Individuelle
- b. Collective

30.

Parmi les problèmes sur lesquelles l'action syndicale se base, partagez-vous les mêmes préoccupations (rémunération, logement, statut de l'enseignement, volume horaire, condition du travail, la question des salaires, œuvres sociales...) :

- a. Oui
- b. Non

b. D'après-vous quelles sont les trois priorités par rapport aux problèmes cités : (numérotez selon les priorités) :

- a. Rémunération
- b. Logement
- c. Statut de l'enseignant
- d. Volume horaire
- e. Conditions de travail
- f. Salaire

g. Œuvres sociales

c. Pensez-vous que d'autres questions sont négligées ?

a. Oui

b. Non

Si oui lesquelles ?

.....

MERCI D'AVOIR BIEN VOULU REpondre A NOS QUESTIONS

**Annexe N° 2 : règlement
intérieur du CNAPESTE**



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Éducation

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)



www.cnapeste.dz | cnapeste@gmail.com : C.F.M les Frères MATIRANE les sources b'n Mourad zala - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

النظام الداخلي

المادة 01: يعدد النظام الداخلي التدابير التطبيقية للقانون الأساسي المصادق عليه في الدورة الطارئة للمؤتمر الوطني للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية CNAPESTE يوم 30 مارس 2017 بدس - بومرداس.

المادة 02: يهدف هذا النظام الداخلي إلى تحديد ما يلي:

□ الانخراط والعضوية.

□ الترشح-الانتخاب-الانضباط.

□ هيئات وهيكل النقابة.

□ أحكام مالية.

□ أحكام عامة.

□ أحكام انتقالية.

المادة 03: يقصد بالتعابير الواردة في هذا النظام الداخلي ما يلي:

□ النقابة: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.

□ الهيئات: مكتب فرع المؤسسة، - المكتب الولائي للنقابة، - المكتب الوطني للنقابة.

□ الهيئات: الجمعية العامة للفرع، المجلس الولائي، المجلس الوطني، المؤتمر الوطني.

□ الفرع النقابي: الهيئة و الهيكل القاعدي على مستوى المؤسسات.

□ لجنة الانضباط والمحاسبة: المجلس التأديبي

الباب الأول: الانخراط والعضوية

وفق ما ينص عليه القانون الأساسي في مادتيه 11 و 12 فإن الانخراط في النقابة يتم بملا

وامضاء استمارة خلال السنة الدراسية، وتمنح البطاقة مقابل دفع الاشتراك السنوي

يلتزم المكتب الولائي بضبط الحالة التنظيمية والمالية لانخراطات الولاية وتسليمها للمكتب

الوطني قبل 31 مارس من كل سنة.

الباب الثاني: الترشح والانتخاب

المادة 04: طبقا لمادتين 13 و 14 من القانون الأساسي يحق الترشح لهيئات النقابة وهيكلها وفق

الشروط التالية:

□ ألا يكون مكلفا بمهام غير مهام التدريس.

□ الانخراط في النقابة لعضوية مكتب الفرع على مستوى المؤسسة.

□ آخر (أربع) سنوات متتالية انخراط، على الأقل منها سنتان كعضو مجلس ولائي لعضوية المكتب الولائي.

□ آخر (أربع) سنوات متتالية انخراط، على الأقل منها سنتان كعضو مجلس وطني لعضوية المكتب الوطني.

□ في مرحلة التأسيس لتطويرين الابتدائي والمتوسط المتعلقة بالمؤتمر العادي الثالث للنقابة

يشترط ثلاث سنوات انخراط متتالية على الأقل لعضوية المكتب الولائي.

□ في مرحلة التأسيس لتطويرين الابتدائي والمتوسط المتعلقة بالمؤتمر العادي الثالث للنقابة



CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)



www.cnapeste.dz | cnapeste@gmail.com | CEM les Frères MATHIBANE les sources für Mourad raïs – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

يشترط ثلاث سنوات انخراط متتالية منها سنتين كمؤهل لعضو المجلس والاتي على الاقل لعضوية المكتب الوطني.

الباب الثالث : الانضباط

المادة 07:

يسري الانضباط والمحاسبة على كل منخرط ايا كانت صفته في النقابة.

المادة 08:

يحال العضو على لجنة الانضباط والمحاسبة وبناء على تقرير مسبب مصادق عليه من طرف الهيكل الذي ينتمي اليه أو الهيكل الأعلى والذي تفصل فيه اللجنة خلال 45 يوما الموالية، كما يمكن في هذه المدة كإجراء تحفظي تجريد عضويته من طرف الهيكل الذي ينتمي اليه.

المادة 09:

يمكن للمكتب الولائي كإجراء تحفظي تجريد نشاط منسق فرع أو عضو أو أكثر من أعضاء مكتب الفرع النقابي في انتظار إحالتهم على لجنة الانضباط والمحاسبة الولائية خلال 45 يوما الموالية لقرار الإحالة.

المادة 10:

يمكن للمكتب الوطني كإجراء تحفظي تجريد نشاط منسق ولائي أو عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الولائي في انتظار إحالتهم على لجنة الانضباط والمحاسبة الوطنية خلال 45 يوما الموالية لقرار الإحالة .

المادة 11:

يسهر المكتب الوطني والمكتب الولائي على تنفيذ قرارات لجنة الانضباط.

المادة 12:

قرار لجنة الطعن الوطنية نهائي.

المادة 13:

تتشكل لجنة الانضباط والمحاسبة الولائية من 07 أعضاء من المجلس الولائي كالتالي:

عضو مكتب ولائي معين من طرف المكتب الولائي.

06 أعضاء منتخبون من طرف المجلس الولائي .

المادة 14:

تتشكل لجنة الانضباط والمحاسبة الوطنية من 07 أعضاء من المجلس الوطني كالتالي :

عضو مكتب وطني معين من طرف المكتب الوطني .

عضوان منتخبان من منسقي الولايات .

04 أعضاء من المجلس الوطني ينتخبهم المجلس الوطني .

المادة 15:

ملاحظة : في حالة انتخاب عضو في اللجنة الوطنية تسقط عضويته في اللجنة الولائية.

- يتراس لجنة الانضباط والمحاسبة الولائية عضو من المكتب الولائي في اللجنة وجوبا.

- يتراس لجنة الانضباط والمحاسبة الوطنية عضو من المكتب الوطني وجوبا .

المادة 16:

تصنف الأخطاء كالتالي:

الأخطاء من الدرجة الأولى:

القيام بأعمال فوضوية داخل الهياكل والهيئات النقابية.

عدم احترام مواعيد الاجتماعات الرسمية.

التأخير في تبليغ التقارير والمراسلات ووثائق ومنشورات النقابة للمعنيين.

الأخطاء من الدرجة الثانية:

إفشاء الأسرار الداخلية للنقابة بما فيها نشرها في شبكات التواصل الاجتماعي.

عدم احترام القانون الأساسي و النظام الداخلي.



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)



www.cnapeste.dz :bncnapeste@gmail.com ; CEM les frères MATIBANE les sources bir Mourad rais - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766



- تجاوز السلم التنظيمي.
- التأخر في تسديد مستحقات الاشتراكات.
- تبليغ معلومات خاطئة في حق أعضاء أو هيئات و هياكل النقابة.
- عدم احترام تعليمات و قرارات هيئات و هياكل النقابة.
- معاودة ارتكاب أخطاء من الدرجة الأولى.
- الأخطاء من الدرجة الثالثة:**
- التصريحات الكاذبة عبر وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة في حق هياكل وهيئات النقابة.
- الإدلاء بتصريحات إلى الصحافة الأجنبية في مسائل تمس السيادة الوطنية ومبادئ النقابة.
- التسبب في استخدام السلطة.
- التمرد على قرارات هياكل وهيئات النقابة.
- استغلال أملاك النقابة الثابتة أو المنقولة بطرق غير شرعية .
- اختلاس أموال النقابة.
- معاودة ارتكاب أخطاء من الدرجة الثانية
- استعمال العنف اللفظي أو البدني.
- السب والشتم وإهانة مسؤولي النقابة أثناء أداء مهامهم.
- المادة 17:**
- العقوبات من الدرجة الأولى من اختصاص منسق الهيكل المعني وباستشارة أعضائه وهي:
 - التنبيه الشفهي أو الكتابي.
 - الإنذار الشفهي أو الكتابي .
 - التوبيخ الشفهي.
- العقوبات من الدرجة الثانية من اختصاص الهيكل المعني وهي:
 - التوبيخ الكتابي.
 - التوقيف من المسؤولية النقابية.
- العقوبات من الدرجة الثالثة من اختصاص لجنة الانضباط والمحاسبة وهي:
 - فصل مؤقت لمدة سنة إلى سنتين.
 - الحرمان من الترشح لمدة سنة إلى سنتين.
 - الفصل من صفوف النقابة .
 - الفصل مع المتابعة القضائية.
- المادة 18:**
- القرارات التي تصدرها لجان الانضباط والمحاسبة الولائية والوطنية تبلغ إلى المكتب الوطني للنقابة وجوبا في أجل اقصاه 15 يوما من تاريخ اصدار القرار
- المادة 19:**
- تصنيف الخطأ وطبيعة العقوبة من صلاحيات لجان الانضباط والمحاسبة.
- المادة 20:**
- حق الدفاع مضمون لكل منخرط محال على لجان الانضباط والمحاسبة.
- المادة 21:**
- يحق للمنخرط المحال على لجنة الانضباط والمحاسبة الطعن في القرار المتخذ ضده خلال أسبوع



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)



www.cnapeste.dz | hm@cnapeste@gmail.com | CFM les Outils MATHBANK les sources lire Mourad ruis - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

من تاريخ تبليغه بالقرار.

- المادة 22:** عمل لجان الانضباط والمحاسبة يستمر طيلة عهدة المجالس التي ينبثق منها.
- المادة 23:** تخضع لجان الانضباط والمحاسبة في طريقة تسييرها وعملها إلى **لائحة تنظيمية** يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني.
- المادة 24:** تتشكل لجنة الطعن الوطنية من:
 المنسق الوطني رئيسا.
 04 رؤساء لجان الانضباط ومحاسبة ولائية ينتخبون من طرف المجلس الوطني
 02 عضوين من اللجنة الوطنية للانضباط والمحاسبة يعينان من طرفها.
- المادة 25:** تعتبر لجنة الطعن الوطنية لجنة طعن للقرارات الصادرة عن لجان الانضباط والمحاسبة الولاية والوطنية .
- المادة 26:** عمل لجنة الطعن الوطنية يستمر طيلة عهدة المجلس الذي تنبثق منه .
- المادة 27:** تخضع لجنة الطعن الوطنية في طريقة تسييرها وعملها إلى **لائحة تنظيمية** يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني.

الباب الرابع: هيئات وهيكل النقابة

- المادة 28:** مكتب الفرع النقابي ملزم بتبليغ نسخة من محاضر الاجتماعات ونشاطاته للمكتب الولائي.
- المادة 29:** يفتح مكتب الفرع النقابي سجلا خاصا بنشاط الفرع .
- المادة 30:** يتكون مكتب الفرع النقابي للمؤسسة من المنسق وأمين التنظيم كنانب له وأمين المال وأعضاء مساعدين تحدد عددهم ومهامهم الجمعية العامة للفرع.
- المادة 31:** في حالة شغور منصب منسق الفرع يتولى أمين التنظيم مهام التنسيق وإن تعذر يتولى أحد أعضاء الفرع مهام التنسيق إلى غاية انعقاد جمعية عامة انتخابية في أجل اقضاء ثلاثة أشهر من إعلان الشغور.
- المادة 32:** منسق الفرع هو العضو الذي تحصل على أكبر عدد من أصوات الجمعية العامة الانتخابية وفي حالة التساوي يُحتكم إلى مكتب الفرع لانتخاب منسق الفرع من بينهم.
- المادة 33:** يتم تعويض الأعضاء الذين شغرت مناصبهم على مستوى الفرع في جمعية عامة انتخابية في أجل اقضاء ثلاثة أشهر .
- يلجأ إلى الجمعية العامة في حالة شغور ثلثي المكتب وذلك لانتخاب مكتب جديد.
- المادة 34:** ينصب الفرع النقابي من طرف المكتب الولائي أو بتكليف منه.
- المادة 35:** يرسم الفرع النقابي من طرف المكتب الولائي بعد مصادقته علي محضر الجمعية العامة الانتخابية .
- المادة 36:** يتواصل مكتب الفرع مع إدارة المؤسسة بعضوين منه على الاقل بعد إعلام باقي الاعضاء.
- المادة 37:** تقدر الجمعية العامة حالات تجميد نشاط وسحب الثقة من أعضاء مكتب الفرع وفقا لشروط وآليات تحددها **لائحة تنظيمية**.



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)



www.cnapeste.dz | cnapeste@2mail.com | CEM les frères MATIBANE les sources bir Moural rate – ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

المادة 38:

يحدد عدد أعضاء المجلس الولائي كما يلي:

- أقل من 500 منخرطاً ----- (20) عضواً على الأكثر.
من: 501 إلى 1000 منخرطاً ----- من (21) إلى (40) عضواً.
من: 1001 إلى 2000 منخرطاً ----- من (41) إلى (60) عضواً.
من: 2001 إلى 3000 منخرطاً ----- من (61) إلى (80) عضواً.
من: 3001 إلى 4000 منخرطاً ----- من (81) إلى (100) عضواً.
أكثر من: 4000 منخرطاً ----- من (101) إلى (120) عضواً.

المادة 39:

يتشكل المجلس الولائي وفق المادة 41 من القانون الأساسي من:

- ممثلين عن الفروع حسب التمثيل النسبي وفق لائحة تنظيمية يدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني.
 أعضاء المكتب الولائي .
 أعضاء المجلس الوطني ممثلي الولاية .
 أعضاء المكتب الولائي المنتهية عهدتهم.

المادة 40:

يتكون المكتب الولائي من عدد فردي من 7 إلى 13 عضواً يتم انتخابهم وفق لائحة تنظيمية يدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني:

- المنسق الولائي.
 أمين ولاني مكلف بالتنظيم.
 أمين ولاني مكلف بالإعلام والاتصال.
 أمين ولاني مكلف بالنزاعات.
 أمين ولاني مكلف بالشؤون الاجتماعية.
 أمين ولاني مكلف بالمال والوسائل.
 أمين ولاني مكلف بالتكوين النقابي.
 أمناء ولانيون يحدد مهامهم المكتب الولائي.

المادة 41:

أعضاء المجلس الوطني الممثلون للولاية يعتبرون أعضاء مكتب ولاني بصفة ملاحظة وفق ما توضحه **لائحة تنظيمية**.

المادة 42:

ينصب و يرسم المجلس الولائي من طرف المكتب الوطني أو بتكليف منه بعد المصادقة على قائمة أعضاء المجلس الولائي.

المادة 43:

يرسم المكتب الولائي من طرف المكتب الوطني بعد المصادقة على محضر الجمعية العامة الانتخابية.

المادة 44:

بالإضافة إلى المهام المذكورة في القانون الأساسي في المادة 36 يضطلع المكتب الولائي بما يلي:

- الاشراف على توزيع المهام على أعضائه.
 استحداث سجلات خاصة بالانقابة.



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)



www.cnapeste.dz | cnapeste@gmail.com | FCM les Frères MATIBANE les sources bte Mourad rai - ALGER ; Tel: 023543765 ; Fax: 023543766

الاتصال بالوساية و السلطات على المستوى المعلي وذلك بعضوين منه على الاقل.

مهام أعضاء المكتب الولائي تحدد في لائحة تنظيمية يدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني .

المادة 45:

يتشكل المجلس الوطني وفقاً للمادة 57 من القانون الأساسي من: أعضاء المكتب الوطني.

المادة 46:

المنسقين الولائيين للنقابة مع مراعاة أحد الشرطين التاليين :
1 - 500 منخرط في الولاية.

2 - نسبة انخراط تقدر بـ 40 % من إجمالي عدد الأساتذة في الولاية.

ممثلين عن الولايات حسب التمثيل النسبي مع ضمان الحد الأدنى لتمثيل جميع أسلاك التدريس ، كمايلي:

من 501 إلى 1000 منخرطاً: عضو واحد (01) في المجلس الوطني.

من 1001 إلى 1500 منخرطاً: عضواً (02) في المجلس الوطني.

من 1501 إلى 2000 منخرطاً: ثلاث أعضاء (03) في المجلس الوطني.

من 2001 إلى 2500 منخرطاً: أربعة أعضاء (04) في المجلس الوطني.

من 2501 إلى 3500 منخرطاً : خمسة أعضاء (05) في المجلس الوطني.

من 3501 إلى 4500 منخرطاً: ستة أعضاء (06) في المجلس الوطني.

أكثر من 4501 منخرطاً: سبعة أعضاء (07) في المجلس الوطني.

أعضاء المكتب الوطني المنتهية عهدتهم.

ملاحظة: المنسق الولائي الذي لا يحقق شرط عضوية المجلس الوطني يعتبر عضو مجلس وطني ملاحظ.

يتشكل المكتب الوطني وفقاً للمادة 45 من القانون الأساسي .

المادة 47:

شروط الترشح وكيفية انتخاب المكتب الوطني تكون وفق لائحة تنظيمية تعدها لجنة تحضير المؤتمر بالتنسيق مع المكتب الوطني.

المادة 48:

المؤتمر الوطني للنقابة هو الهيئة الوطنية العليا للمداولة.

المادة 49:

يتشكل المؤتمر الوطني للنقابة من:

المادة 50:

أعضاء المجلس الوطني للنقابة.

مندوبين عن المؤتمرات الولائية حسب التمثيل النسبي لعدد المنخرطين في الولايات «التي تحددها اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر.

يحدد المكتب الوطني تشكيلة وصلاحيات ومهام اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر وفق لائحة تنظيمية يصادق عليها المجلس الوطني في أجل أقصاه (06) أشهر قبل انعقاد المؤتمر.

المادة 51:

لا يحق لأعضاء مكتب المؤتمر الترشح لعضوية المكتب الوطني.

المادة 52:

مصادر تمويل النقابة تتمثل في أحكام المادتين 82 ، 83 من القانون الأساسي.

المادة 53:

تقدر اشتراكات كل منخرط بـ 300 دج سنوياً مقابل بطاقة انخراط في النقابة.

المادة 54:



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي – متوسط – ثانوي)



www.cnapeste.dz | Email: cnapeste@gmail.com | CEM les freres MATIBANE les sources ihr Mourad raïs - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766



- المادة 55 :** توزع مداخيل اشتراكات المنخرطين كالتالي:
- 20% للفرع النقابي.
 - 40% للمكتب الولائي.
 - 40% للمكتب الوطني.
- المادة 56 :** إضافة إلى الصلاحيات التي يتمتع بها المجلسان الوطني والولائي طبقا للمواد 40 و 58 من القانون الأساسي يمكن لهما إنشاء لجان مؤقتة أو دائمة عند الضرورة.
- المادة 57 :** في حالة شغور منصب المنسق يظلم بمهامه مؤقتا أمين التنظيم في الهيكل المعني لغاية انتخاب منسق جديد في مدة أقصاها ثلاثة أشهر.
- المادة 58 :** تحدد مهام الأمانة الوطنيين والولائيين وفق لائحة يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني.
- المادة 59 :** يشكل كل أمين وطني وأمانة وطنية طبقا للمادة 51 من القانون الأساسي في أجل أقصاه 03 أشهر من تنصيب المكتب الوطني.
- المادة 60 :** الهياكل التنفيذية للنقابة تخضع إداريا للهياكل الأعلى سلميا.
- المادة 61 :** تعتبر حالة شغور في الهياكل أو الهيئات في إحدى الحالات التالية:
- فقدان العضوية وفق المادة 13 من القانون الأساسي.
 - الوفاة.
 - الاستقالة.
 - التسريح بقرار انضباطي.
- المادة 62 :** شروط الترشح ونظام الانتخابات في الهياكل والهيئات الولائية يتم وفق لائحة تنظيمية يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني.
- المادة 63 :** تشكيل لجنة تحضير المؤتمر وصلاحياتها يتم وفق لائحة يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني في أجل أقصاها سنة قبل انعقاد المؤتمر.
- المادة 64 :** هذا النظام الداخلي يعتبر ساري المفعول ابتداء من تاريخ المصادقة عليه من طرف المجلس الوطني.

بومرداس في 20/05/2017



المنسق الوطني
الأستاذ: ولهة سليم