

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA. BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie

Option : Sociologie de l'organisation et du travail

Thème

**L'engagement de la section syndicale UGTA face aux
revendications des employés**

**Cas pratique : Les employés de l'entreprise Algérienne des eaux
de la ville de Bejaia**

Réalisé par :

Mr ABDELFETTAH Riad

Mr AIT AISSA Moussa

Encadré par :

Dr BOUZID N.

Session Juin 2019.

REMERCIEMENTS

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

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

*Nous remercions notre promotrice Madame Bouzid Nadjoua qui
nous a orienté. Aussi, nous remercions l'ensemble du personnel de
l'entreprise ADE de Bejaïa spécialement Mr BOUSSOUFA Morad.*

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

Riad et Moussa

DEDICACES

A la mémoire de mon feu père, que DIEU l'accueille en son vaste paradis, qui a laissé un immense vide, que rien ne pourrait combler, je te dirai que même si tu n'es plus là, ton existence est éternelle dans mon cœur, même si je n'ai pas de la chance de te voir à mes côtés et de ne pas profiter de ta présence pour me voir obtenir mon diplôme, je te dirai que : je commence à réaliser le souhait de tes dernier mots.

A ma très chère mère, pour tous tes efforts et tes sacrifices que tu ne cesses de consentir, en qualité de mère et de père, pour tes soutiens de tout ordre, trouve en ce mémoire le début d'accomplissement de tes prières quotidiennes, je tiens à t'avouer que ce travail est le fruit de ton inexorable soutien.

A mon cher frère Kamel et mes sœurs Hadjeb et Aïcha, ainsi qu'à leurs familles.

A mes oncles et mes tantes

A LAIB Med, MOUKHTARI N, ABDELFETTAH R, mon binôme Moussa , Amir, Mehdi, Yaniss, Ya2, Lyes, Bilal, Anis, Walid, Yacine, Nassim, Boubekour, Fouad, kamel , Sofiane Redha , Dihia ,Sylia ,Aida Lilia , Douaa , Sonia

A ma très chère grande mère, que j'adore, puisse DIEU, le Tout Puissant la garde en bonne santé

Enfin, à la première promotion de l'année universitaire 2018/2019, en sociologie et des organisations.

Dédicace :

J'ai l'honneur et le grand plaisir de dédier ce modeste travail à :

*A ceux qui m'ont soutenu nuits et jours, et durant tout mon
parcours : A vous mes chers parents*

*Ce travail représente le fruit de votre soutien, vos sacrifices,
conseils, et vos encouragements.*

*Que dieu vous protège et vous accorde une longue vie pleine de
santé et de bonheur.*

A mes très chers frères

A mes très chères sœurs

A mon cher neveu et ma nièce

A mes amies : Anis, Kamel, Rabia, Hocine, Fouad, Tahar...

A mon binôme RIAD et toute sa famille

A toute la promotion sociologie d'organisation et de travail

A tous ceux qui me sont chers.

Moussa

Sommaire

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction I

Partie théorique et méthodologique

Chapitre I: Problématisation de l'objet d'étude

1- Les raisons du choix du thème	5
2- Les objectifs de la recherche	5
3- les études antérieures	6
4- La problématique	10
5- La formulation des hypothèses	12
6- Analyse conceptuelle.....	13
7- La pré-enquête.....	16
8- Les méthodes et les techniques utilisées	17
8-1 Les méthodes utilisées	17
8-2 Les techniques utilisées.....	18
8-3 Définition du lieu et de la durée de l'enquête.....	19
8-4 Les caractéristiques de la population d'enquête	19
8-5 L'échantillon de l'enquête.....	20

Chapitre II : Le mouvement syndical, histoire et évolution

Section I : Présentation du mouvement syndical dans le monde.....	22
1- La naissance du mouvement syndical	22
2- Les deux modèles du syndicalisme	23
2-1- Le syndicalisme de type libéral	23
2-2 Le syndicalisme d'encadrement	24
3- Les Approches théoriques du syndicalisme	24
3-1 La première vague théorique	25

3-2 La seconde vague théorique	28
Section II : Histoire du mouvement syndical en Algérie	31
1- Le mouvement syndical algérien	31
1-1 Le mouvement syndical avant l'Indépendance.....	31
1-2 Le mouvement syndical après l'Indépendance	33
1-3 Emergence des syndicats autonomes	34
1-4 L'UGTA à l'heure actuelle du syndicat unique au partenaire syndical unique	35
2- Les moyens de l'action syndicale	36
2-1-tracts et manifestations	36
2-2 La grève	37
2-3-La gestion d'une grève par les syndicats	37
2-4 Les syndicats et la négociation collective	38
Section III : Le rôle du syndicat et les droits des travailleurs	39
1- Le syndicat et les revendications des employés	39
1-1 Le rôle économique	39
1-2 Le rôle social des syndicats.....	41
2- Fondement et Mission de l'Union Générale des Travailleurs Algériens.....	42
2-1 Les missions de l'UGTA	42
2-2 les droits et devoirs des adhérents à l'UGTA	43

Partie pratique

Chapitre III : L'action syndicale UGTA et les revendications des employés au sein de l'entreprise ADE de Bejaia

Section I : Présentation de l'organisme d'accueil	46
1-Présentation de l'ADE	46
2-Historique d'ADE	46
3-Missions de l'ADE	47
4- L'organigramme de l'ADE de Bejaia	47
Section II : Analyse et interpretation des données des hypotheses	47
1-Présentation de la population de l'enquête	47
2- Analyse thématique.....	50
2-1 Le rôle de l'UGTA et les revendications des employés	51
2-2- Les moyens syndicaux face aux revendications des employés	59
Section III : Vérification des hypothèses	63
1-Le rôle de l'UGTA et les revendication des employés	63

2-Les moyens syndicaux face aux revendications des employés	65
La Synthèse	67

Conclusion..... I

Liste bibliographiques

Les annexes

Liste des abréviations :

Abréviations	Nom complet
ADE	Algérienne des eaux
CGT	Confédération générale des travailleurs
<i>CGTU</i>	Confédération générale travailleurs unitaires
CLA	Conseil des lycées d'Alger
CNAPEST	Conseil national algérien des professeurs secondaires et techniques
CNES	Conseil national des enseignants du supérieur
EPDEMI	Entreprise publique des eaux ménagères industrielles et assainissement
FIS	Front islamique du salut
FLN	Front de libération national
PCA	Partie communiste algérien
PPA	Partie du peuple algérien
UGTA	Union générale des travailleurs algériens
SATEF	Syndicat autonome des travailleurs éducation et formation
SIT	Syndicat islamique des travailleurs
SNAPAP	Syndicat national autonome du personnel de l'administration publique
SNPSP	Syndicat des praticiens de santé publique
SNPSSP	Syndicat des praticiens spécialistes de santé publique
SNMASM	Syndicat national des maitres assistants en sciences médicales
SNTMA	Syndicat national des techniciens de la maintenance aérienne
SNPCA	Syndicat national du personnel du contrôle aérien
SNOMMAR	Syndicat national des officiers de la marine marchande
SPLA	Syndicat des pilotes de ligne d'air Algérie

Liste des tableaux

Numéro du tableau	Titres	Pages
Tableau n° 1	Effectif des adhérents de la section syndicale de l'ADE de la ville de Bejaïa	20
Tableau n° 2	Caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés	48

Introduction

Introduction

Le mouvement syndical apparaît à la fin du 18^{ème} siècle en occident et qui a émergé dans le monde. Il est considéré par les chercheurs comme un phénomène récent, développé à l'apparition de l'industrie ensuite il s'est installé dans des organisations. Son évolution dans le monde contemporain ne s'adapte pas à des générations tant les différences sont importantes, d'un pays à l'autre et surtout, selon les régimes et le degré de développement économique.

Son rôle s'avère théoriquement essentiel dans la régulation des relations du travail, C'est à ce niveau que l'on peut observer le jeu concret de l'action syndicale, cette dernière qui est une association volontaire qui regroupe plusieurs membres exerçant la même profession dont le but est la défense de leurs intérêts communs. A cet effet, elle dispose de plusieurs moyens d'action avec lesquels les travailleurs se mettent en mouvement afin de revendiquer leurs droits et atteindre leurs attentes vis-à-vis de leurs employeurs.

La prise en considération de tous ces éléments est importante dans une étude qui tente de décrire et d'analyser un cas particulier qui se focalise sur le rôle de la section syndicale de l'UGTA face aux attentes des employés au sein de l'Entreprise Algérienne Des Eaux de la ville de Bejaïa.

Notre attention est portée sur la compréhension de la section dans la défense des droits des employés, répondre à leurs différentes attentes, comprendre et évaluer le moyen utilisé pour satisfaire ces derniers.

Ce présent travail est composé de trois chapitres, le premier présente la problématisation de l'objet d'étude qui englobe les raisons, les objectifs du choix du thème, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et la technique utilisée de notre recherche. Ensuite on présente le deuxième chapitre qui est divisé en trois axes: le premier axe présente le mouvement syndical dans le monde ensuite le deuxième axe traite de l'histoire du mouvement syndical en Algérie et le troisième déclame le rôle du syndicat et les droits des travailleurs. Enfin le troisième chapitre où nous allons apporter des éclaircissements, d'une part sur le rôle du syndicat (UGTA) au sein de l'entreprise ADE et d'autre part sur l'exécution des actions syndicales et la concrétisation des attentes des employés. Ce dernier est divisé en trois axes: le premier axe présente

INTRODUCTION

l'entreprise d'accueil, le second porte sur l'analyse des données recueillies durant notre enquête et le troisième axe vérifie les hypothèses.

Le syndicat au sein d'une entreprise nous apprend, l'importance de revendication des droits et des attentes des travailleurs lui permettant de s'émanciper et de s'épanouir conclut notre recherche.

Partie théorique et méthodologique

Chapitre I
**Problématisation de l'objet
d'étude**

Chapitre I: Problématisation de l'objet d'étude :

1. Les raisons du choix du thème :

- Le désir de connaître plus profondément le domaine de syndicalisme et tous ce qu'il peut rapporter comme opportunité pour les employés algériens.
- La nécessité de s'efforcer de trouver les conditions dans lesquelles les employés exercent leurs activités syndicales au sein de l'entreprise d'ADE de Bejaia.
- Le besoin de démontrer l'importance de la présence de la section syndicale au sein des entreprise algérienne, prenant exemple l'entreprise publique d'ADE.

2. Les objectifs de la recherche

Le point de départ de chaque recherche scientifique est de tracer un objectif bien défini. L'objectif ciblé à travers cette étude est celui de chercher à comprendre le processus du mouvement syndical au sein de l'entreprise publique Algérienne, ainsi que, son rôle dans la concrétisation de revendication des employés. Autrement dit, nous cherchons à découvrir l'impact des de l'action syndicale vis à vis les revendications des employés.

C'est pour cela que cette recherche a pour but d'explorer et de comprendre, conformément à une démarche sociologique, le déroulement des activités syndicales au sein de l'entreprise d'ADE de Bejaia.

- Il est donc essentiel de définir l'importance de la section syndicale au sein de l'entreprise publique
- Il faudrait aussi démontrer à quoi sert de s'indiquer au tant que employés dans l'entreprise publique.
- La recherche présente un intérêt réel, car elle contribue au rassemblement des données sur le terrain qui approfondit nos connaissances sur le domaine de la sociologie d'organisation
- Examiner nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.

3. Les études antérieures

- **Première étude :**

La première étude porte sur « les attentes des salariés à bas salaires envers les syndicats », cette recherche a été réalisée par Nicolas FARVAQUE (docteur en économie, responsable de la recherche à l'Orseu –Lille-et chercheur associé à l'IDHE –école normale supérieure de Cachan) et Jean-Pierre YONNET (président de l'ORSEU, direction générale de l'ORSEU, politique de développement d'ORSEU), extrait de la revue de l'IRESN° 56 – 2008.

L'objet de cette étude était de chercher à comprendre les attentes des salariés à bas salaire vis-à-vis du syndicalisme, autrement dit il s'agissait de définir les profils d'attitudes et des attentes de cette population au regard de l'action syndicale et des objets possible de la négociation et la revendication.

Plusieurs études été consacrées par ces deux auteurs afin de comprendre le mouvement syndicale auprès des salariés qui travaillent au niveau des entreprises publique ou bien privé, afin de tirer quelques différences dans la prise en charge des employés de la part de leurs syndicats, d'ailleurs c'est ceux que nous a attirer l'intention dans cette étude de l'avoir comme source d'inspiration, en revanche on a pris seulement les points principaux qui nous intéresse car ladite étude à plusieurs axe de recherche (différents échantillons et lieu d'enquête).

Cette étude est basé sur deux thématique la première est celle qui traite la capacité des organisations représentant les salariés à se rapprocher de ces salaries, (tant au niveau de pratique que des discours), et la deuxième se penche sur la question de point de vue des salaries sur le mouvement syndicale, un outil d'investigation quantitative dit questionnaire est mise en œuvre afin de recueillir des informations représentatives.

Parmi les interrogations adressées à l'ensemble de la population enquêtée par ces deux auteurs, il est intéressant de prendre en exemple les suivantes :

L'information : à quel degré ?

Le manque d'information le plus flagrant concerne les négociations entre syndicats et employeurs, au niveau des entreprises et au niveau national.

- Environ 31 % des personnes interrogées estiment être suffisamment informées de ces négociations au niveau de l'entreprise,

- contre 60 % de réponses négatives.

Il n'y a pas d'effet significatif du sexe ni du diplôme pour cette question. Le degré d'information croît très nettement avec l'âge. Quelles sont les attitudes plus générales des salariés vis-à-vis des syndicats. Ceci permet de questionner plus directement les attentes de ce public au regard de thématiques cruciales pour les organisations syndicales.

Le rôle des syndicats : quelles attentes ?

La recherche d'une adéquation avec ces attentes, changeantes, se nourrit entre autres pour les organisations syndicales du recours à différentes formes de sondages d'opinion, de baromètres et d'enquêtes diverses.

L'étude confirme une méfiance plus ou moins partagée envers les syndicats, même si leur rôle est plutôt bien compris et saisi. La question posée était : « Selon vous, à quoi sert un syndicat ? », les résultats à-propos cette question est comme suit :

- Plus de 80 % des salariés interrogés pensent qu'un syndicat sert à défendre les conditions de travail.
- 88 % à défendre collectivement les salariés.
- 87 % et à les défendre individuellement.
- Dans une proportion plus faible (81 %) sont pour la défense de la qualité du travail et les salaires sont cités à hauteur de 74 %.
- Dans une proportion moindre, les salariés pensent que les syndicats servent à négocier avec le mouvement des entreprises de France (MEDEF) avec un pourcentage de 65 %
- à les informer sur la vie économique et sociale des entreprises (62 %).
- Enfin 61 % pensent sur la gérance de la protection sociale.

Thèmes d'actions possible par le syndicat : le souhait des salariés.

Une autre question consistait à attribuer un degré d'importance à une série de thèmes d'action possibles pour les syndicats.

- 79 % des salariés interrogés pensent que les syndicats devraient attacher une haute importance aux négociations au niveau de l'entreprise contre 54 % aux négociations au niveau national.
- La lutte contre le chômage (66 %),
- la formation professionnelle (un peu moins de 62 %),
- le droit à un travail à temps plein (56 %) et non fractionné (55 %)...

A travers cette analyse quantitative présentée ci-dessus, établie par Nicolas FARVAQUE et Jean-Pierre YONNET, on peut déduire que les salariés à bas salaires perçoivent bien le rôle des syndicats, tout en mettant l'accent sur des éléments de proximité : la défense individuelle et collective des salariés, des conditions de travail, des salaires. La négociation avec le MEDEF est une priorité, moins pour les classes d'âge les plus jeunes, mais de façon importante pour les plus diplômés. En revanche, la gestion de la protection sociale n'est pas une priorité syndicale, selon les salariés de notre échantillon. Les plus jeunes (en particulier les diplômés) et les moins anciens dans les entreprises se situent en rupture par rapport à ce rôle historique pour les syndicats.

En guise de conclusion, ce qu'on n'a obtenu comme information dans la présente étude est le degré d'information existé entre les salariés vis-à-vis leurs syndicats, les différentes attentes de la population enquêtée...etc., à cet effet ces informations ont fait partie de notre source d'inspiration à-propos notre travail de recherche.

- **Deuxième étude**

La deuxième étude traite la "question ouvrière et rapports sociaux en Algérie" de l'auteur algérien Saïd Chikhi, cette présente étude a deux intérêts majeurs selon son auteur à savoir:

Le premier est que l'étude de cette question ne peut être qu'au service d'un examen concret des rapports sociaux en Algérie. En effet, cette question se joue sur plusieurs registres et fait appel à plusieurs niveaux de l'ordre social. Elle exige que l'on évoque la formation des groupes ouvriers, les représentations et les pratiques de ces derniers, leurs rapports avec les institutions qui s'en réclament, le réseau institutionnel qui fixe le cadre de leurs expressions et de leurs comportements, les normes et les modalités retenues pour leur mise au travail c'est-à-dire que de telle approche qui ont pour objets les conjonctures historiques dans lesquelles les ouvriers se sont formés en groupes, la politique de gestion de la force de travail pour « mobiliser » la classe ouvrière, les dimensions propres aux luttes ouvrières et leurs rapports au travail, à la vie et aux « autres »... contribuent, de manière essentielle, à éclairer l'évolution des rapports sociaux en Algérie.

De plus, Le deuxième intérêt est que l'analyse de la question ouvrière permet d'étudier les capacités d'action collective du monde ouvrier et leurs degrés d'autonomie par rapport à l'Etat. Sous cet angle, il s'agit de savoir comment les luttes et les protestations ouvrières limitent et relativisent la domination étatique, si elles assurent en elles-mêmes la

démocratisation du système social ou si, inversement, l'émergence de l'« idée démocratique a créé en Algérie les conditions de cristallisation d'un mouvement social avec ce que cela implique comme autonomie et comme conflit par rapport à l'Etat.

C'est dire que ces questions posent la problématique de la démocratie (ou de l'autoritarisme) à la lumière des capacités des forces sociales d'augmenter ou de déminer leurs initiatives face aux interventions de l'Etat.

Ces deux intérêts majeurs portés à la question ouvrière introduisent à l'axe privilégié de la démarche retenue pour cette étude. Ce n'est qu'en fonction du système social global qu'il est possible de saisir l'identité ouvrière à partir de deux directions principales : les processus de structuration de la classe ouvrière et de la société dans leurs rapports à l'Etat d'une part et les capacités d'accès à une action historique de changement social d'autre part. Mais une telle étude portant sur un sujet aussi vaste doit se résoudre à faire des choix et, du coup, à rassembler les maillons significatifs d'une chaîne historique. Celle-ci peut être considérée comme étant bouleversée à trois reprises : la première correspond à la période où la classe ouvrière se « mobilise » au moment où l'Etat traite de l'usine et de société comme des entreprises nationalisées, la seconde s'ouvre avec la crise qui voit l'achèvement du populisme et la « démobilisation » de la classe ouvrière face à la recomposition des espaces de domination, enfin la troisième apparaît comme la période où aux années de l'autoritarisme semblent se succéder celles de la démocratisation mais où aussi, de manière plus complexe, les éléments de décomposition semblent disputer la scène sociale aux facteurs de la maturité.

Notre intérêt de pencher à cette étude c'est que de savoir et comprendre comme la période où aux années de l'autoritarisme semblent se succéder celles de la démocratisation mais où aussi, de manière plus complexe, les éléments de décomposition semblent disputer la scène sociale aux facteurs de la maturité. L'histoire et l'évolution de syndicat dans ces différentes périodes, afin d'inspirer du savoir de cet auteur dit Saïd CHIKHI,

4. La problématique

La naissance du mouvement ouvrier coïncide avec l'évènement de la révolution industrielle dont l'une des conséquences est la concentration de la main-d'œuvre dans les manufactures et les usines. Cette révolution industrielle a transformé la condition du « travailleur », et même ses effets ne se font sentir que progressivement où le plus souvent au travers des crises économiques et sociales. Cette dernière a fait apparaître deux classes en conflit qui sont la bourgeoisie et le prolétariat, cela a pour conséquence, entre autres, à l'émergence du syndicat¹.

Le mouvement syndical se confond avec les mouvements issus du monde ouvrier, qui ont tenté de donner une réponse organisée à l'apparition des nouveaux modes d'organisation du travail, liés à la révolution industrielle.

Ce phénomène de mouvement syndical est considéré comme étant le résultat de multiples actions, plus ou moins conscientes et organisées, émanant des différents acteurs au sein d'un système social donné et dans des contextes structurels et historiques définis.

D'après Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE : «*le syndicat sont des associations volontaires formées par plusieurs personnes pour la défense d'un ou de plusieurs intérêts communs*»².

Il est possible d'analyser le mouvement syndical dans une démarche ternaire : sa naissance s'opère dans une période où il lui faut faire reconnaître sa légalité, son essor se réalise ensuite dans le cadre d'une législation qui définit sa nature et son domaine d'intervention ; son institutionnalisation se marque enfin par une consécration constitutionnelle au plan national et plus généralement par la mise en place à différents niveaux y compris au niveau international avec l'organisation internationale du travail (O.I.T) de structures tripartites³.

Au fil de l'histoire, on a assisté à l'abolition des corporations en 1871, et il faut attendre la fin de ce siècle pour que les syndicats soient reconnus : 1875 La Grande Bretagne, 1884 en France ; les initiatives d'ouvriers qualifiés au-delà du travail. L'activité

¹Syndicalisme : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/mouvement-ouvrier/1-définitions-et-problématiques> consulté le 20/04/2019 à 10 h 10 mn

² Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE, *Sociologie des Syndicats*, Edition La Découverte et Syros, Paris, 2000. P.3

³<https://www.universalis.fr/encyclopedie/syndicalisme/1-histoire-du-mouvement-syndical/> consulté le 20/04/2019 à 10h20 mn.

et les traditions professionnelles peuvent, en effet, constituer la base d'un regroupement particulièrement développé dans les industries.¹

Trois caractéristiques marquent l'histoire du mouvement syndical dans les grands pays occidentaux, au début de l'industrialisation: une série de révoltes ouvrières, la lutte pour imposer une reconnaissance légale, les efforts pour trouver des formes d'organisations originales². Afin d'avoir sa légitimité plusieurs actions qui ont eu lieu sur le lieu de travail, elles consistent à informer les employés par prise de parole, par tracts, par affichages, par communiqués de presse, par voix de réseaux sociaux, en cas de conflit avec la direction pour défendre et proclamer les attentes des employés avec le recours à la négociation, les grèves ou les manifestations...etc.

Le phénomène de syndicat n'est pas resté en occident, mais il s'est généralisé dans d'autres pays comme l'Algérie, même pendant la période de colonisation, où la situation sociale était médiocre durant la deuxième guerre mondiale, avec une économie imposée aux algériens caractérisée par une grave crise économique comme le chômage. Le syndicat en Algérie est resté longtemps sous l'égide des syndicats français.

La réflexion des Algériens sur un syndicat national, durant cette période de 1946 à 1956, était d'avoir un syndicat propre à notre pays, et en 1956, on assiste, alors, à la création de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) dans un contexte politique délicat.³

A la veille de l'indépendance, le système socialisme s'est imposé d'une façon ou d'une autre dans notre pays comme étant un régime dominant qui fait de l'état le seul patron. A cette période l'UGTA a toujours existé comme le seul et unique syndicat dominant le secteur public. Elle s'est retrouvée sous l'emprise du parti Front de Libération National «F.L.N».

Plusieurs études menées par A. LAMCHICHI, L. ADDI, A. EL-KENZ et S. CHIKHI, durant les années 1960 et 1970, période qualifiée d'économie rentière, montrent que le rôle joué par l'UGTA était beaucoup plus la défense des intérêts de l'état que ceux des travailleurs. Cependant, la crise économique et sociale de 1980 et la chute des prix du

¹STROOBENTS MARCELLE, Sociologie du Travail. Edition Nathan, Paris, 1993, P, 94

²<https://www.universalis.fr/encyclopedie/syndicalisme/1-histoire-du-mouvement-syndical/> consulté le 20/04/2019

³MERANI Hacene, 2009, <https://www.djazairiss.com/fr/lqo/5113577> consulté le 23/04/2019 à 23h16 mn.

pétrole en 1985 et enfin les émeutes du mois d'octobre 1988, transformèrent radicalement le paysage politique en Algérie par la nouvelle constitution de 1989¹ donnent naissance à plusieurs partis politiques et par la loi 90-14 du 02 juin 1990² le droit d'existence des syndicats autonomes.

Plusieurs organisations ont opté pour la création des syndicats autonomes pour sortir de la domination de l'UGTA comme le Syndicat de l'Enseignement et le syndicat de la Santé. Contrairement au cas de notre entreprise « L'Algérienne des Eaux », cette dernière est toujours restée sous l'égide de l'UGTA. Cela donne aux employés la possibilité d'exprimer leurs besoins et de revendiquer leurs droits en tant que travailleurs et citoyens et d'atteindre leurs attentes telles que la sécurité sociale, la rémunération et les bonnes conditions de travail.

C'est pour cette raison que notre étude se penche sur ce milieu de travail dont le but est de chercher à comprendre et d'expliquer comment la section syndicale affiliée à l'Union Générale des Travailleurs Algériens veille à la réalisation des attentes des employés au sein de l'entreprise « Algérienne des Eaux » ? Et par quels moyens?

5. Les hypothèses formulées :

Afin de répondre à l'interrogation de la problématique et de savoir comment le syndicat arrive-t-il à régulariser entre les exigences de l'organisation et les attentes des salariés, nous avons suggéré les deux hypothèses suivantes:

- **La première hypothèse:**

« La section syndicale de l'UGTA veille à ce que les employés concrétisent leurs revendications ».

L'existence d'un mouvement syndical au milieu de travail peut contribuer à la réalisation des différentes attentes des employés adhérents à ce dernier. Plusieurs attentes (internes et externes) peuvent être revendiquées telles que l'augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail, la santé et la sécurité en milieu professionnel; bénéficier des prestations fournies par le syndicat (œuvres sociales). Avoir une justice sociale au sein de l'entreprise (règlement des conflits interpersonnel).

¹<https://www.djazairiss.com/fr/lqo/5113577> consulté le 23/04/2019 à 23h16 mn

²Algérie-loi n° 1990-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical (www.droit-afrique.com)

- **La deuxième hypothèse:**

« Les moyens de l'action de l'UGTA au sein de l'entreprise ADE contribuent dans la réalisation des revendications des employés ».

Pour promouvoir les différentes revendications des employés, les syndicats utilisent un large répertoire des moyens d'actions. Nous pouvons citer entre autres, l'information (par affiche, par communiqué...), l'arrêt de travail, les manifestations, la grève, la signature de pétitions, etc. Tous ces moyens ont un objectif commun, qui s'articule autour de la défense des droits et répondre aux attentes des employés. Ce qui concerne notre recherche.

6. Analyse conceptuelle :

« 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, ... »¹.

Afin de délimiter notre thème de recherche et d'expliquer ses différentes composantes, Nous avons opté pour la définition de certains concepts clés utilisés dans le contenu de notre recherche.

- **Le Syndicat :**

Selon Dominique ANDOLFATTO et Dominique LABBE, *« les syndicats sont des associations volontaires, formées par plusieurs personnes pour la défense d'un ou plusieurs intérêts communs »²*

A cet effet, le mot syndicat est intimement lié au monde du travail. Il fait partie intégrante de la vie professionnelle de chaque travailleur. Ce qui lui donne l'impression d'avoir le sentiment d'être "fort" et d'être "le rival" de sa hiérarchie pour pouvoir entamer des discussions et des tractations dans le but d'atteindre un but tracé. Et, bien-sûr dans un cadre organisé et selon la réglementation en vigueur.

¹DEPELTEAU, François. La démarche d'une recherche en sciences humaines. Canada : De BOECK, 2000, pp. 175-176

² Dominique ANDOLFATTO et Dominique LABBE, op.cit, p. 3

Un syndicat est une association de personnes exerçant une même où plusieurs activités dans une même entreprise dans le but de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres (employés, ouvriers, cadres, patrons, professions libérales).

Il est aussi un groupement constitué pour la défense collective d'intérêts professionnels ou catégoriels en vue de les concrétiser, à savoir : augmentation des salaires, améliorations des conditions de travail ainsi que et leurs acquis et leurs attentes.

- **La section syndicale:**

*« La section syndicale est une institution syndicale pouvant être instituée dans toute entreprise, peu importe son effectif. La section syndicale est formée par un ou des salariés de l'entreprise affiliés au même syndicat. La faculté de constituer une section syndicale est réservée aux seuls syndicats représentatifs. En tant que simple émanation d'un syndicat, la section syndicale n'a pas de personnalité morale. Cette absence de personnalité morale empêche donc la section syndicale de l'entreprise d'être condamnée ou d'agir en justice et de conclure en son nom des accords juridiques »*¹ Fondement avéré et cellule organique de tout syndicat. Elle est une institution constitué au sein de l'entreprise ADE de Bejaïa afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des membres adhérents au syndicat.

La section syndicale est un groupement de salariés qui, à l'initiative d'un syndicat représentatif, est chargé par ce dernier, au sein d'une même entreprise ou d'un établissement, à faire valoir les intérêts matériels et moraux, collectif ou individuels de ses membres.

Affiliée au syndicat UGTA, dûment mandatée et par sa hiérarchie nationale et par ses adhérents au sein de l'entreprise, elle est son porte-parole et son porte flambeau dans toutes les circonstances liées en son monde professionnel.

- **L'action syndicale :**

L'action syndicale s'inscrit dans plusieurs domaines tels que la revendication, la négociation, la contestation et même l'action en justice. Les organisations syndicales consacrent une part de leur activité à leur propre existence. La vie interne est destinée à assurer les conditions de leur intervention en et sur l'extérieur. Essentiellement, le champ

¹ Dictionnaire du droit du travail. Définition Section syndicale d'entreprise [en ligne], Disponible sur :www.editions-tissot.fr . Consulté le 11/06/2019, à 23h08m

dans lequel les organisations syndicales sont amenées à intervenir concerne des thèmes le chômage, l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail, les congés, les logements, l'assurance maladie, la retraite et la révision de la grille des salaires, les procédures pour régler les conflits et aplanir tous les obstacles rencontrés, tout au long de leurs parcours professionnels, sur le lieux du travail et au sein même de l'entreprise Il n'en demeure pas moins que cette section syndicale doit se conformer aux directives, aux exigences et au strict respect de toutes les lois en vigueur que ce soit du côté employeur ou du côté de son syndicat auquel il adhère.

Aussi, l'action syndicale s'observe dans la revendication et la négociation.

- **La revendication :**

« Est une action de revendiquer, de réclamer ce que l'on considère comme un droit. Le terme revendication en matière politique, social, syndicale désigne aussi ce que l'on revendique. Pour un syndicat, une revendication prend la forme d'un texte ou d'une convention qui proposée à l'employeur et qui fera éventuellement l'objet de négociation. »¹

Dans le sens général, le mot revendication est employé pour désigner une réclamation pour atteindre et pour faire reconnaître un droit. Elle peut être aussi une réclamation de ce dont-t-il nous revient de droit et dont on est privé. L'amélioration des conditions de travail et l'augmentation des salaires demeurent les revendications phares de tout travailleur syndiqué.

- **Les employés:**

1-«tout agent travaillant pour le compte d'un employeur, synonyme de salarié ou de personnel (les employés de Rhône-Poulenc, les personnels de l'éducation nationale.)

2- travailleurs salariés, subalternes non manuels : employés de bureau, employés de commerce, employés dans les services divers. C'est ce deuxième sens qui s'impose. »²

Personne physique qui exerce un travail régulier où temporaire. Cette activité professionnelle, obligatoirement rémunérée, est déployée pour accomplir une où plusieurs

¹ TOUPICTIONNAIRE : le dictionnaire de politique. (En ligne), <http://www.toupie.org/dictionnaire/revendication.htm>, consulté le 21/06/2019 à 19:43.

² ibid, p.156.

tâches pour le compte d'une entreprise, d'une ou plusieurs personnes et d'un ou plusieurs employeurs. Toutes ces activités sont exercées pour gagner leur vie.

7. La pré-enquête

Pour pouvoir réaliser notre travail de recherche, il est très important de faire des tentatives et des d'essai, avant de se lancer dans la recherche proprement dite. La pré-enquête « *n'est pas un luxe. Il s'agit d'une première visite sur le terrain pour interviewer quelques personnes clés* »¹.

Le même auteur ajoute que « *la pré-enquête servira à prendre connaissance de la nature et l'envergure du matériel à traiter, et à anticiper les obstacles susceptibles de nuire aux travaux* »².

Cette dernière est la première étape qui constitue la base de toute recherche scientifique.

- Elle nous servira à vérifier notre problématique si elle correspond avec notre terrain.
- Elle nous a permis de tester le degré de pertinence entre la question de départ et le terrain. Autrement dit, voir est-ce que le problème construit concerne bien les acteurs qui sont dans cette institution.
- Aussi, durant cette pré-enquête nous essayons de définir les critères de faisabilité de notre méthode de collecte de données.

De plus, nous avons effectué trois pré-tests d'entretien avec le secrétaire général de syndicat d'unité, un observateur de station et un assistant de sécurité de patrimoine. Pour discuter du thème, mais aussi pour leurs expliquer les objectifs de la recherche afin d'acquérir plus d'informations de leur part et avoir leur adhésion.

Suite à ces actions qui ont été menées dans la phase de la pré-enquête qui nous a permis de:

- Cerner notre champ d'étude ;
- Définir notre échantillon de recherche ;
- Sélectionner (à travers le pré-test d'entretien et les observations sur le terrain) les questions qui nous ont aidées à bien formuler notre guide d'entretien.

¹Jean LOUIS, Loubet BELBAYLE, *Initiation aux méthodes des sciences sociales*, Edition le Harmattan, Paris, 2000, p.176

²Ibid, p.176.

- Se familiariser avec les acteurs concernés dans notre recherche afin de connaître et de mieux maîtriser leurs activités et ce qu'ils suivent comme risques.

Notre pré-enquête a commencé le 17 mars 2019, après l'obtention de l'autorisation d'accès au niveau de l'entreprise ADE. Et depuis cette date, nous commençons à rendre des visites sur le terrain.

8. Les méthodes et les techniques utilisées :

Quel que soit l'objectif d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre. Donc, il est indispensable de préciser préalablement la méthode à suivre avant même d'entreprendre la réalisation de la recherche.

Le choix entre les différentes méthodes de recueil des données dépend des hypothèses de travail et de la définition des données pertinentes qui en découlent. Réellement il n'existe pas une seule méthode, mais il y a plusieurs, vu la diversité des thèmes traités. Car ces derniers exigent une méthode bien précise pour rassembler les informations recherchées sur le terrain. En effet, « *On considèrera la méthode d'une recherche comme l'ensemble des opérations intellectuelles permettant d'analyser, de comprendre et d'expliquer la réalité étudiée* »¹.

Pour pouvoir vérifier nos hypothèses et afin de les confirmer ou infirmer, nous avons utilisé une méthode et une technique adéquate pour collecter les informations les plus pertinentes et de mesurer le phénomène étudié. Afin d'arriver à des résultats objectifs qu'on veut atteindre :

8-1 Les méthodes utilisées :

Nous avons opté pour la méthode qualitative, pour les besoins de compréhension de notre objet. La technique de l'entretien s'est avérée la technique la plus adéquate pour aborder notre thème. Cela afin de comprendre et de collecter des informations originales et plus fiables auprès de notre population étudiée.

¹ Jean LOUIS, Loubet BELBAYLE, op.cit, p.27.

8-2 La technique utilisée :

Toute recherche scientifique en sciences sociales nécessite une utilisation d'un mode opératoire rationnel et bien défini, comme Loubet la définit : « *Les techniques d'enquête sont les instruments qui vont être mis en œuvre pour observer les objets sur lesquels va porter la recherche* »¹. Nous avons désigné dans la réalisation de notre recherche La technique suivante : « *L'enquête par entretien constitue aujourd'hui une technique largement pratiquée. Certains affirment même que la sociologie est devenue "la science de l'entretien"* »². Cet instrument de recherche se caractérise par la qualité des informations recueillies. Il nous permet d'approfondir dans l'analyse et la compréhension de nos informations qui seront à travers cet instrument très fiables. Comme Raymond QUIVY et Luc van COMPENHOUDT ont annoncé que : « *les méthodes d'entretiens se caractérisent par un contact direct entre le chercheur et ses interlocuteurs et par une fiable directivité de sa part* »³. en outre on n'a choisis le model de l'entretien semi directif, ce dernier est une « *interaction verbale animée de façon souple par le chercheur , celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'ils souhaitent explorer avec le participant à la recherche. Grace à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé* »⁴

On n'a construit notre guide d'entretien on se basant sur les variables de nos hypothèses, à cet effet notre guide se compose d'une série de questions qui sont réparties en deux grands pivots principaux :

- ✓ Le premier pivot est basé sur les caractéristiques personnelles des enquêtés. Détailler comme suit ; le genre, l'âge, la situation matrimoniale, le salaire mensuel, le niveau d'instruction, la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté à l'entreprise ainsi que au syndicat.

¹ Jean LOUIS, Loubet BELBAYLE, op.cit., pp.51-52

² Alain BLANCHET, Anne GOTMAN, *L'enquête et ses méthodes, l'entretien*, 2ème Edition refondu, Armand COLIN, 2007, p.5.

³ Raymond QUIVY, Luc Van COMPENHAUDH, *Manuel de recherche en sciences sociales*, DUNOD Paris, 1995, p. 194

⁴ Benoit GAUTIER, recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, Canada : université de Québec, 5^{ème} ED, 2009, p. 340

- ✓ Le deuxième pivot est basé sur les questions liées au rôle de la section syndicale au sein de l'entreprise publique ADE et son impact sur la concrétisation des revendications des employés. Dont on n'a évoqué des thématiques en relation avec nos hypothèses à savoir : les différentes attentes revendiquées par les employés, le rôle du syndicat dans la concrétisation de ces attentes, les moyens d'action les plus utilisés par les membres du syndicat d'ADE de la ville de Bejaïa.

8-3 Définition du lieu et de la durée de l'enquête:

8-3-1 Le lieu de l'enquête :

« *Trouver un terrain, constitue précisément, un moment important de la démarche de recherche* »¹. A cet effet, notre choix du lieu de l'enquête a pour objectif de savoir quel est l'impact de la présence d'une section syndicale au sein d'une entreprise sur la réalisation des attentes des employés. Autrement dit, chercher à comprendre comment le syndicat présente une source d'utilité en matière de concrétisation des revendications. C'est pour cette raison que nous avons visé l'Entreprise Publique Algérienne des Eaux.

8-3-2 La durée de l'enquête :

Notre enquête a duré du 17 mars 2019 jusqu'au 17 mai 2019, nous avons effectué un stage pratique à l'ADE. D'après nos constatations, tout le personnel de l'ADE et en particulier, les membres du syndicat, en commençant par le président de la section syndicale jusqu'au directeur, ont tous apprécié notre présence auprès d'eux. Où nous avons trouvé un climat très accueillant et cordial. Ainsi à travers les conversations avec nos enquêtés nous avons une image très claire sur les activités syndicales. Le suivi de notre stage pratique à L'ADE a été réalisé par notre encadreur : un observateur de station.

8-4 Les caractéristiques de la population d'enquête :

Notre cadre de recherche s'est effectué au niveau de l'entreprise publique algérienne des eaux, plus précisément la section syndicale UGTA de l'ADE de la ville de Bejaïa. Notre population d'enquête est l'ensemble des employés adhérents à cette section, qui donne un total 463 employés, répartis comme suit :

¹Guide de mémoire en sociologie, par des enseignants en sociologie des universités de Rouen et Paris 8, Le 19 décembre 2006, p.4.

Tableau n° 01 : L'effectif des adhérents de la section syndicale d'ADE de Bejaia.

La profession	L'effectif	Définition de la profession
Cadre	48	Toute personne qui exerce une fonction de direction d'encadrement
Agents de Maitrise	140	Toute personne qualifiée, qui exerce une fonction dans son domaine, elle peut être responsable d'une machine ou d'une personne.
Agents d'exécution	275	Toute personne qui utilise sa force physique dans son travail.

Source: section syndicale d'ADE de Bejaia.

8-5 L'échantillon de l'enquête :

L'échantillon est une parcelle de la population mère, et qu'à partir de cette parcelle qu'on aille pouvoir réaliser sur eux des mesures ou des observations qui nous permettrons de généraliser nos résultats sur la population mère.

Bien que nous disposons de la liste exhaustive des employés adhérents à la section syndicale de l'entreprise algérienne des eaux de la ville de Bejaia, nous avons néanmoins opté pour la méthode d'échantillonnage non probabiliste, d'après GAUTHIER l'échantillon non probabiliste constitue à « *s'en mettre au hasard pour fixer le choix des individus qui feront partie de l'échantillon apparait à première vue comme la preuve d'une démission de l'esprit humain... les techniques non probabilistes offrent l'avantage de ne pas heurter le bon sens, d'être souvent facile à comprendre et à appliquer* »¹. Donc notre choix pour cette technique d'échantillon n'est pas au hasard, cela est basé sur les bonnes raisons que les employés ont la surcharge de travail, le manque du temps, le nombre restreint des travailleurs qui peuvent remplacer nos enquêtés sur le terrain lors des entretiens qui consomme au minimum 40 minutes. Ce qui nous à ramener vers le recrutement de la technique d'échantillon volontaire « *comme son nom l'indique, la technique consiste à faire appel à des volontaires pour constituer l'échantillon* »².

¹ Benoit Gauthier, op.cit, p. 220

² Ibid, p. 223

Chapitre II

Le mouvement syndical, histoires et évolutions

Section I : Présentation du mouvement syndical dans le monde

1- La naissance du mouvement syndical :

Le mouvement syndical se confond avec les mouvements issus du monde ouvrier, qui ont tenté de donner une réponse organisée à l'apparition de nouveaux modes d'organisation du travail, liée à la révolution industrielle, au fil de l'histoire on a assisté à l'abolition des corporations en 1871, mais il faut attendre la fin de ce siècle pour que les syndicats soient reconnus (1875 en Grande Bretagne, 1884 en France) et l'initiative d'ouvriers qualifiés, au-delà du travail, l'activité et les traditions professionnelles, en effet, constituent la base d'un

Regroupement particulièrement développé dans les industries des textiles.¹

Ainsi « *En Angleterre, la défense de l'autonomie est à l'origine de la réalité dirigée contre les machines, dès 1780, les fleurs de coton de Lancashire, après avoir revendiqué la suppression de ces nouvelles machines, se mirent à démolir certaines d'entre-elles* »².

En 1816, on n'assiste pas seulement l'avènement du machinisme mais aussi du mouvement de travail des femmes.

« *En France, le premier mouvement ouvrier est celui de CANUTS de Lyon, en 1831, ces milliers de tisserands exploités par des manufacturiers forment une association d'entre-aide. Elle reste une démonstration d'une organisation exemplaire, d'une tentative de négociation et d'une action collective ou la violence était du côté du pouvoir* »³. Ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale que la grève devient officiellement licite. Dans certains pays, telle que la Belgique, la grève n'est pas un droit reconnu.

Dès le 19ème siècle, les syndicats anglais ont commencé à contrôler l'apprentissage et défendent l'accès à la profession en boycottant les entreprises qui ne respectent pas les tarifs de l'embauche. Tous ces changements sont à l'origine de la notion de négociations collectives, La négociation collective est une pièce maîtresse des relations industrielles de l'après-guerre jusqu'au premier choc pétrolier de 1974 ; cet instrument a été un des leviers du développement économique⁴.

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

¹ STROOBENTS Marcelle, *sociologie du travail*, Edition Nathan, Paris, 1993, p.94

² Ibid, p.94

³ Ibid, p. 94

⁴ Ibid, p.89

J. Dunlop a proposé un cadre général pour analyser le « système des relations industrielles » (équivalent de la relation professionnelle en France).

Le travail industriel est régi par un ensemble de règles issues de l'interaction entre les employeurs, les salariés et le gouvernement. « *Les relations industrielles dépendent également des contraintes techniques, sociales et juridiques. Ce mode général a inspiré l'école Nord Américaine des relations industrielles jusqu'à nos jours* »¹.

Selon A. Touraine « *Tout mouvement collectif de contestation de l'ordre établi n'est pas un mouvement sociale, car celui-ci dépasse la simple revendication pour remettre en cause la domination établie et prendre le contrôle et le développement social* »².

2-Les deux modèles du syndicalisme

2-1- Le syndicalisme de type libéral:

Ce syndicalisme est né à la fin du 18^{ème} siècle et s'est développé sous le signe du libéralisme dont il est difficilement dissociable parce que ses revendications sociales typiques ont surgi en terres libérales. Plus généralement, le syndicalisme apparaît comme une expression pratique de la liberté, d'abord refusée au nom de libéralisme, puis progressivement conquise au cours d'une histoire qui est celle du mouvement ouvrier. Comme il est souligné par Patrick De LAUBIER, la meilleure définition du syndicalisme libéral est probablement celle des WEBB qui y voient « *Une association permanente de salariés dans le but de maintenir ou d'améliorer leurs conditions d'emploi* »³

Le but que se propose le syndicalisme libéral est formulé à l'intérieur de l'organisation professionnelle elle-même et sert strictement l'intérêt de ses membres qui s'expriment par des procédures électorales ou des manifestations (grèves notamment) spontanées ou décidées par des instances officielles. L'autorité des chefs est fondée sur un consensus interne (plus ou moins effectif) qui emprunte au système libéral son esprit et jusqu'à ces procédures parlementaires.

Pour décrire le syndicalisme libéral, Patrick De LAUBIER, reprend la distinction proposée par Tönnies Ferdinand à la fin du XIX^{ème} siècle, entre communauté et société qui traduisent deux aspects du syndicalisme libéral. Le syndicalisme communautaire est

¹ Dominique ANDOLFATTO et Dominique LABBE, *Sociologie des syndicats*, Edition La Découverte et Syros, Paris, 2000, p.19

² Ibid, p.19

³ Patrick de LAUBIER, *Histoire et Sociologie du Syndicalisme*, Edition Masson, Paris, 1985, p.11

composé par des ouvriers d'origine rurales ou / et d'immigrants qu'on nomme prolétaires, pour répondre à des besoins psychosociologiques de solidarité, de fraternité et entraide... Il s'agit de personnes déracinées de leur communauté à la recherche d'emploi dans les villes. Cette catégorie d'ouvriers non qualifiés, tantôt soumis, tantôt violents, n'arrivant pas à constituer des organisations stables, mais ils représentent un recrutement potentiel pour les syndicats déjà formés. En fait, le succès de ce type de syndicat dépend des idéologies : révolutionnaires, de la foi religieuse et d'autres facteurs d'appartenances ethniques. Tandis que le syndicalisme sociétaire est créé par des ouvriers qualifiés d'origine urbaine. Ces derniers, ayant acquis une culture citadine, luttent pour obtenir certains avantages d'ordre professionnel. Il faut aussi noter que ce type de syndicalisme se confond avec le mouvement ouvrier et demeure ensuite indépendant de l'Etat et du Patronat¹

2-2 Le syndicalisme d'encadrement :

Le syndicalisme d'encadrement qui se présente après la deuxième guerre mondiale comme un autre genre d'organisation professionnelle par contraste avec le syndicalisme de type libéral.

Ce syndicalisme d'encadrement au sens le plus complet du terme n'apparaît que dans les pays socialistes, est apparu dans divers régimes autoritaires dont il est un élément constitutif au triple plans politique, économique et social. Ce qui le caractérise par rapport au syndicalisme libéral, se sont ses liens forts avec le pouvoir politique et son rôle d'animation dans la politique économique. En effet, le syndicalisme d'encadrement bénéficie d'un « *statut officiel et demeure très dépendant de l'Etat, qui lui fixe les tâches d'intégrations sociales des ouvriers et l'accomplissement des plans de productions* »².

3- Les Approches théoriques du syndicalisme :

La synthèse des grandes théories du syndicalisme, élaboré par Renaud PAQUET, Jean-François TREMBLAY et Eric GOSSELIN sont présentées en deux vagues.

¹Patrick de Laubier, op-cit, p.12

² Ibid, p.38

3-1 La première vague théorique :

La première vague théorique se situe dans la fin de 19^{ème} siècle et les années 1930, elle regroupe cinq conceptions théoriques du syndicalisme. Mark Perlman (1958) est le premier à avoir présenté une synthèse sur les théories du syndicalisme américain. Puis LARSON et NISSEN (1987) reprisent avec une typologie quelque peu différente mais dans un ouvrage abondamment documenté. Enfin, quoique britannique, Poole(1981) apporte un éclairage essentiel à l'objet d'étude. Ces ouvrages servent de point de départ à cette revue des théories.

3-1-1 La conception moraliste du syndicalisme :

Cette conception est représenté par ELY (1886) selon lesquels les syndicats « *auront comme rôle de limiter les effets négatifs du système capitaliste de libre de marché et contribueront à développer chez leurs membres leurs sens des responsabilités et de la discipline* »¹ et RAYN (1906) apporte une différence pour le syndicalisme beaucoup plus arrêtée, répondant ainsi aux discours D'ELY. Pour lui: « *le seul type de syndicalisme permettant de soutenir la justice sociale est de type industriel, autrement dit celui qui a une capacité de créer la fraternité ouvrière.* »²

3-1-2 La conception psychologique :

Les chercheurs essayistes Parker et Hoxie pensent que : « *l'avènement des syndicats est directement lié à leur réaction psychologique au travail. En fait, le syndicalisme serait utilisé par les travailleurs comme un mécanisme de défense permettant de retrouver un certain équilibre psychique. Selon eux, le syndicat est un instrument qui permet de militer pour un changement vise à rendre les milieux de travail plus humains* »³. Veblen conclu, « *que l'émergence du syndicalisme découle d'un déséquilibre entre les besoins individuels et la réalité du monde industriel* »⁴. Durant la période d'industrialisation, les travailleurs souffrent des problèmes d'adaptation en fonction de nouvelle réalité externe. Plus précisément, disons que les instincts des individus ne peuvent plus trouver assouvissement à l'intérieur des nouvelles formes industrielles d'organisation

¹PAQUET Renaud ; TREMBLY Jean-François, GOSELIN Eric, 2004, des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines (en ligne). Disponible sur : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar.p.299>. consulté le 20/05/2019 à 13:00h

²ibid, p.299

³ ibid, p.301

⁴ ibid, p.301

du travail. Le syndicat est donc un instrument qui permet de militer pour des changements qui vont être respectés par le biais du changement dans les milieux du travail. Donc le syndicat a un rôle fondamental qui est la revendication et la réalisation de l'équilibre interne-externe pour les individus.

Pour TANNENBAUM: « le mouvement syndical émerge d'un manque d'ajustement à la nouvelle société qui provoque la naissance d'un sentiment (inconfort) créant le besoin de se regrouper en association de travailleurs. Dans ce cas, c'est une perte de valorisation sociale collective, une perte d'identité, qui amènera les travailleurs à former des associations. Pour lui, le syndicat revêt tantôt un rôle révolutionnaire, tantôt un rôle se voulant contre-révolutionnaire, faisant ainsi passer le but ultime du syndicalisme de l'établissement d'une société égalitaire (renversement du capitalisme) au rétablissement de la société antérieure qui détenait des valeurs morales plus explicites¹. Les syndicats peuvent épauler le mode d'action révolutionnaire puisque l'opposition des employés aux réformes sociales crée un mouvement d'agressivité chez les travailleurs qui devient difficilement contrôlables. Perlman (1958), l'action syndicale, selon lui: « est une rébellion inconscience contre l'individualisme du capitalisme qui amène une perte du sens du travail² ».

3-1-3 Le syndicalisme d'affaires :

D'après COMMONS, « alors que les salariés européens étaient mobilisés par une conscience de classe, leurs collègues américains étaient motivés par des problèmes communs au niveau du milieu de travail »³. Les syndicats devenaient un instrument pour l'amélioration des conditions de travail et sécurisent les travailleurs face aux employeurs. Ils (les syndicats) acceptent les structures politiques et économiques de la société capitaliste, son objectif est d'aider ses membres à retirer leur juste part du système en les représentant en tant que groupe de la société pluraliste. Une société pluraliste comme les Etats Unis où les employés ne partagent pas une vision commune à l'égard des enjeux politiques, économiques et sociaux. Donc les syndicats qui s'impliquent dans ces enjeux risquent de créer des divisions au sein de leurs adhérents et sont conséquemment appelés à disparaître. La théorie de Commons comporte une idéologie qui s'inscrit dans la pensée

¹PAQUET Renaud ; TREMBLY Jean-François, GOSELIN Eric, op,cit, p.302

² ibid, p. 302

³ibid, p.301

marxiste qui grandit en Europe, repose sur l'observation empirique du jeune mouvement syndical américain.

3-1-4 Le syndicalisme comme un agent de démocratie salariale :

L'approche théorique se distingue des trois premières, dans sa conception du rôle du syndicalisme, attribuent à ce dernier la fonction de la défense des intérêts de ses membres. Dans leurs ouvrages classiques sur le syndicalisme britannique, Sidney et Béatrice Webb (1897) avancent que : « *la lutte des travailleurs pour l'obtention de salaires plus élevé exprimait un désir plus large de réduire la domination de l'employeur* »¹. La théorie du syndicalisme développé par WEBB se situe, du point de vue de sa conception du rôle syndicalisme, à gauche des trois premières car les structures économiques et politiques doivent être modifiées sans être renversés. Pour améliorer le sort de leurs membres, la règle commune consiste à appliquer les conditions de l'emploi uniformes à tous les employés, cela se fait à partir de la négociation collective ou l'intervention de l'état.

Le syndicalisme était une force essentielle pour la démocratie et continuera d'exister afin de protéger la société et les employés contre l'oppression sociale, son rôle évoluera pour devenir une association professionnelle qui vise à maintenir les standards professionnels de leurs membres.

3-1-5 La conception révolutionnaire :

Cette inspiration est de Marx, Lénine et Trotsky : De Leone, Trautmann, Deds et Haywood, conçoivent le syndicalisme comme un agent de renversement du capitalisme. « *Ces auteurs ou acteurs ne font pas nécessairement consensus sur la fonction d'en arriver au socialisme. Le mouvement doit-il poursuivre son action dans les milieux du travail tout en œuvrant sur la scène politique pour arriver démocratiquement à la mise en place du socialisme ou lui est-il mieux de tenter de renverser le système existant ?* »²

De Leone, propose un syndicalisme révolutionnaire sans avoir recours à la violence. Il pense que le projet révolutionnaire peut se faire d'une manière structurée et organisée, il s'écarte de l'idéologie radicale et extrémiste. Trautmann et Haywood prennent l'anarchisme et la brutalité des actions syndicales. Ils préconisent les actions de sabotage et de violence industrielle, jusqu' au renversement du capitalisme.

¹PAQUET Renaud ; TREMBLY Jean-François, GOSSELIN Eric, op,cit p.304

²ibid, p. 307

3-2 La seconde vague théorique :

La première vague théorique a donné une explication des fonction du rôle et du développement du syndicalisme. Après la deuxième guerre mondiale, une seconde vague s'est développée, visant les effets du syndicalisme ou ses interactions avec le capital. Les contextes sociopolitiques des années suivant la crise de 1929 puis de la Seconde Guerre mondiale et enfin des glorieuses années trente éloigneront les chercheurs du débat «marxisme- capitalisme» au sein duquel la première vague prenait place. Les auteurs se contentent d'une analyse fonctionnelle dans le cadre du système en place sans pour autant négliger les bases idéologiques. Ils évoquent les perspectives unitaristes, pluralistes et radicales où l'objet d'étude sera respectivement l'effet du groupe de pression, le rôle de l'acteur sur la production des règles de travail et la négociation collective. Chacune de ces perspectives est ici brièvement présentée, l'objet premier étant de saisir la place ou le rôle réservé au syndicalisme.

3-2-1 La perspective unitariste :

La perspective unitariste est présentée par Henry Simmons et Milton Friedman, cette dernière nie les différences fondamentales d'intérêts entre les travailleurs et les entreprises, entre les détenteurs de capitaux et les producteurs. Selon eux: «*Les syndicats sont contreproductifs, car ils nuisent au bon fonctionnement de l'économie en ajoutant inutilement un coût au travail, ce qui crée du chômage*»¹. Résultat d'une mauvaise gestion, lui imposant des règles rigides de travail qui empêchent le fonctionnement de l'entreprise en plein efficient.

Le travailleur est ici considéré comme un microcosme social. L'intérêt de classe ou de groupe est inexistant. Pour le psychologue industriel, le travailleur recherche la satisfaction de ses besoins, pour l'économiste la maximisation de ses intérêts économiques. Collectivement, ces masses d'individus distincts ne seront certes pas servis par un régime syndical qui traite tous les individus comme des égaux dans l'entreprise.

Simmons «*s'oppose à toute forme de monopole car ils sont nuisibles à l'économie et au bien-être de la société*»². Les monopoles syndicaux doivent être abolis afin de laisser

¹PAQUET Renaud ; TREMBLY Jean-François, GOSSELIN Eric,. op,cit. p.308

²ibid,p. 309

libre cours au marché et à la concurrence, tant nationale qu'internationale. L'intérêt des collectivités et des individus ne peut être que bien servi par le libre cours du marché.

3-2-2 La perspective pluraliste :

Parmi les auteurs de la perspective pluraliste, on retrouve DUNLOP, BARBASH et FLANDERS. Ce dernier est au contraire du paradigme unitariste et le cadre pluraliste. Au sein de la société capitaliste, il existe une diversité d'intérêts socio-économiques. Une telle société a donc besoin de mécanismes régulateurs qui lui permettent de fonctionner dans une certaine harmonie.

Selon DUNLOP *«Le syndicalisme sera donc analysé comme un des acteurs du sous-système social des relations industrielles, lequel est cimenté par le partage d'une idéologie commune. Ses fonctions, objectifs et structures seront alors déterminés par un contexte environnemental comprenant une série de variables comme la technologie, les conditions économiques, les valeurs dominantes et le pouvoir»*¹. D'après le même auteur: *«on peut distinguer le but ultime des syndicats qui est, l'amélioration du sort des travailleurs au sein de la société capitaliste dont ils acceptent pleinement les inégalités et les structures du pouvoir. Les syndicats rechercheront un meilleur partage des profits de l'entreprise. Ils voudront également assurer pour leurs membres une certaine sécurité d'emploi et une protection contre l'arbitraire. À cette fin, le moyen privilégié par les syndicats sera la négociation de règles de travail permettant d'encadrer et de limiter l'exercice des droits de gérance»*².

BARBASH contribue lui aussi à cette conception pluraliste, il souligne que: *«les travailleurs se syndiquent pour améliorer leurs conditions et réduire le favoritisme ainsi que pour exprimer leurs frustrations. Les syndicats existants tentent de syndiquer de nouveaux membres dans leur poursuite d'idéaux d'égalité et de justice, mais aussi pour réduire la compétition sur les salaires dans l'industrie, pour lui les conflits qui surviennent dans les relations employés-employeurs ne sont pas pathologiques, mais tout à fait naturels. Ils émergent par la confrontation d'intérêts différents où la direction recherche l'efficacité et les employés l'équité ou la sécurité»*³.

FLANDERS en Grande-Bretagne, s'inspirant cette fois de DURKEIM et des WEBB, cadrerait lui aussi l'analyse du syndicalisme aux rapports employeurs-employés au sein de la société capitaliste. Il voit dans la négociation collective l'outil privilégié de

¹PAQUET Renaud ; TREMBLY Jean-François, GOSSELIN Eric, p. 309

² ibid, p. 310

³ ibid, p. 310

l'action syndicale. Cette dernière ne s'arrête cependant pas là car elle ne peut permettre au syndicalisme d'atteindre certains de ses objectifs sociaux. L'auteur ajoute que l'action syndicale est aussi un outil qui permet aux salariés de se faire respecter dans le milieu de travail, de participer par l'entremise de leur syndicat à la régulation de leur milieu de travail et à sa démocratisation. D'autres auteurs comme CLEGG et BAIN ont ajouté à l'explication fournie par FLANDERS. L'essence demeurera cependant la même et la négociation collective continuera à être considérée comme l'outil central de l'action syndicale.

3-2-3 L'approche radicale :

L'approche radicale sous ce cadre d'inspiration marxiste. HYMAN déclare que : *«la nature de la relation d'emploi et du système de production capitaliste, sont à l'origine des conflits et des tensions qui surgissent entre les employeurs et les syndicats et entre ces derniers et l'État»*. Selon lui, *«même si le conflit est omniprésent dans les relations patronales-syndicales, il ne fait que rarement surface. Ceci est dû au fait que les parties doivent coopérer de façon constante pour assurer les différentes étapes de la production. De plus, les personnes qui travaillent ensemble, même dans une situation de supérieur-subordonné, ont tendance à vouloir éviter les désagréments et l'inconfort du conflit»*¹. A cet effet, les syndicats sont vus comme des organisations qui permettent l'action collective des salariés. Cette dernière pourra être solidement organisée et sophistiquée. En même temps qu'elle permet une plus grande efficacité et une consolidation de la résistance des salariés au capitalisme. Le syndicalisme rend cette action plus prévisible et plus facile à gérer. Il peut même servir à empêcher l'expression du conflit. En effet, les luttes syndicales ont tendance à se concentrer sur les enjeux monétaire sous le compromis est possible par l'entremise de la négociation collective et elles découragent souvent les revendications sur des enjeux traitant du contrôle et du pouvoir dans le milieu de travail.

Le syndicalisme se trouve à la fois à être une opposition au capitalisme et une composante de ce dernier. Il peut provoquer des arrêts de la production, mais par l'entremise de la négociation collective permet d'en arriver à des ententes qui assurent une production continue. Les ententes avec les employeurs comprendront la retenue des cotisations syndicales et feront ainsi cesser les rivalités syndicales à l'intérieur de l'atelier. Cela engendrera une diminution des efforts de recrutement syndical, une éventuelle bureaucratisation de l'appareil syndical, une plus grande apathie des membres et des difficultés au niveau de la mobilisation.

¹PAQUET Renaud ; TREMBLY Jean-François, GOSSELIN Eric, op,cit, p.311

Section II : Histoire du mouvement syndical en Algérie

1- Le mouvement syndical algérien :

En s'appuyant sur les études historiques, les articles et d'autres sources, nous allons présenter dans ce qui suit, le mouvement syndical algérien et ce, depuis son apparition jusqu'à ses récents développements. En d'autres termes, nous allons tenter de rappeler les conditions historiques dans lesquelles ce mouvement a pris naissance, son évolution, ses principaux acteurs, ses objectifs et ses enjeux à travers les différentes phases de son histoire. D'abord commençons à présenter la période d'avant l'indépendance, ensuite la période d'après l'Indépendance nationale. Et nous allons montrer l'apparition du nouveau syndicalisme, au lendemain des émeutes populaires d'octobre 1988 qui ont marqué le début d'une nouvelle époque avec l'adoption du multipartisme et l'émergence des syndicats autonomes. Enfin, nous essayerons de présenter le mouvement syndical à l'heure actuelle.

1-1 Le mouvement syndical avant l'Indépendance:

Emanant du processus de lutte et de maturation de la conscience politique et sociale des travailleurs algériens aux prises avec l'oppression politique et l'exploitation économique de la colonisation, le mouvement syndical algérien, composé de militants aguerris par une longue expérience de combats menés sur les lieux de travail contre l'exclusion, la discrimination et l'exploitation, les premiers syndicats ont été formés par des Européens en 1890 dans le Constantinois, avec les syndicats des plâtriers, des forgerons, des travailleurs du livre etc.. . Le mouvement gagna ensuite les autres corporations, à l'exception toutefois de l'agriculture, exclusivement, constitué de colons, la masse des ouvriers agricoles se recrutait exclusivement chez les autochtones musulmans régis par le code de l'indigénat. Ces syndicats faisaient partie de la Confédération Générale du Travail (CGT), créée en 1895 conformément à la loi de 1884 sur les organisations et associations professionnelles, dans laquelle allaient se distinguer des militants et dirigeants algériens dans une Algérie où la dépossession des terres et des richesses des nationaux s'accroissait par des interdictions de toutes sortes ainsi les Algériens n'avaient pas le droit d'adhérer et de militer et encore moins de diriger des organisations¹.

¹ Extrait du UGTA Union Générale des Travailleurs Algériens, Historique de l'UGTA, Disponible sur : [http://ugta.dz\[en ligne\]](http://ugta.dz[en ligne]), le 25 /03/2008. P. 4-5 consulter le 23/06/2019

Les années 1920 étaient marquées par de grands mouvements de grève, nés juste après la 1^{ère} guerre mondiale et de la révolution en Russie. Tous "les révolutionnaires" se sont regroupés au sein d'une nouvelle centrale, la CGTU (Confédération Générale du Travail Unitaire) à laquelle se sont jointes les trois unions départementales algériennes. Les organisations syndicales, de ce fait, ont fait barrage au Code de l'indigénat.

L'émancipation de ces derniers a été marqué par la violente grève des ouvriers agricoles de la région de Jemmapes (aujourd'hui Azzaba, dans l'actuelle wilaya de Skikda) qui, fortement, fut réprimée dans le feu et le sang Rabah BOUALLEG, héros de cette bataille et secrétaire du syndicat des ouvriers de la terre fut arrêté et condamné à 5 ans de travaux forcés au bagne où il mourut en 1938. Les grands mouvements de grève de 1936 ont été suivis par les dockers, les traminois, les cheminots, les postiers et les instituteurs.

Au mois de septembre 1939, fut prononcée par décret l'interdiction de la CGT, du PPA (Parti du peuple algérien) du PCA (Parti communiste algérien) et de l'Association des Oulémas. Les militants politiques et syndicaux français opposés au régime de Vichy furent alors jetés dans des camps dans le désert. Du coup, le patronat et l'administration coloniale n'hésitèrent pas à remettre complètement en cause les droits et acquis obtenus à la suite des grèves de 1936. Le débarquement des troupes alliées le 8 novembre 1942 en Afrique du Nord permit la libération des prisonniers et déportés et leva l'interdiction des partis et organisations. Progressivement, on retrouve des Algériens à la direction de certaines unions telles les dockers, les hospitaliers ou les mineurs...

Au début des années 50, le mouvement syndical algérien, algérianisé dans sa quasi-totalité, fonctionnait comme une centrale indépendante de la CGT française. L'autonomie du mouvement syndical algérien fut définitivement consacrée par sa participation au congrès de la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) qui s'est tenu en septembre 1953 à Vienne, en Autriche, où deux des dirigeants du Comité de coordination furent élus au sein de l'Organisation mondiale, l'un à son conseil général, l'autre à son comité exécutif.

Le mouvement syndical algérien s'attela à réaliser l'espoir de dizaines de milliers de travailleurs. La révolution déclenchée le 1^{er} novembre 1954 par des dirigeants éminents, principalement de Abane Ramdane, Aïssat Idir, ce dernier avait déjà un parcours prestigieux dans le mouvement syndical algérien, a pris conscience de l'importance stratégique que représente l'unité et la cohésion des travailleurs sur le plan stratégique

d'unification des forces sociales, créa l'UGTA le 24 février 1956, en pleine guerre de libération pour lutter contre le colonialisme et son injustice¹.

1-2 Le mouvement syndical après l'Indépendance :

L'Algérie apparaît au Maghreb comme le modèle de l'économie étatisée et du populisme. La centrale syndicale algérienne, l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) a été créée en 1956, sur injonction du Front de libération nationale (FLN), par des syndicalistes algériens de la Confédération générale des travailleurs (CGT) et de la Confédération française des travailleurs chrétiens désireux de s'inscrire dans la lutte pour l'indépendance de l'Algérie. En fait, l'UGTA n'est pas une conquête de la classe ouvrière algérienne mais le produit de l'État parti.

Lors du premier congrès de 1963, le parti unique évinça la direction représentative. Et durant le deuxième congrès, en 1965, on voit émerger une équipe dirigeante autonome d'où son refus d'adopter une déclaration de soutien au pouvoir issu du coup d'État de Boumediène aboutit à son éviction et à l'installation d'une direction entièrement subordonnée au FLN et au nouveau gouvernement. L'UGTA devient au début de la décennie 1970 un appareil chargé de conscientiser, d'encadrer et de mobiliser les travailleurs au service de la révolution socialiste. Elle inscrit dans ses statuts lors du IV^e congrès de 1973 qu'elle est désormais une organisation de masse du FLN².

Toutefois, mise sous tutelle du parti unique, la centrale syndicale algérienne se retrouve incapable de désamorcer les grèves qui se déroulent entre 1975 et 1980. Face à un fort et gigantesque mouvement social les gouvernants adoptent par le congrès extraordinaire du FLN de juin 1980 un article modifiant les statuts du parti unique. Cet article 120 des statuts du FLN prévoit que: « ne peut assumer des responsabilités au sein des organisations de masse que celui qui est militant structuré au sein du parti ». Il revient à écarter des postes de responsabilité tous ceux qui ne seraient pas membres du FLN. Aussi, jusqu'à la fin des années 1980, la logique de l'UGTA est restée la même : subordonner le mouvement social aux dirigeants de l'État et non pas le faire animer et développer par des forces ouvrières autonomes. On notera que la grève est interdite dans le secteur public. Le soubassement idéologique de cette interdiction est simple : la grève

¹ Extrait du UGTA Union Générale des Travailleurs Algériens, op.cit. P. 4-5 consulter le 23/06/2019

² E. Gobe, Les Syndicalismes arabes au prisme de l'autoritarisme et du corporatisme, La Découverte, 2008 P. 273.

est un moyen de défense des ouvriers contre les capitalistes exploités, or l'employeur est l'État des travailleurs, par conséquent, elle n'a aucune raison d'être en régime socialiste¹.

1-3 Emergence des syndicats autonomes:

Le bref moment de libéralisation politique qui suit les émeutes de 1988 débouche en 1990 sur la reconnaissance du pluralisme syndical par la législation algérienne et la reconnaissance du droit de grève dans le secteur public. Toutefois, les autorités algériennes ne vont pas au bout du pluralisme syndical. Elles refusent de légaliser le syndicat islamique, organisation du parti Front Islamique du Salut(FIS), le principal parti islamiste algérien.

Certes, l'UGTA est devenue en 1990 indépendante du FLN, mais elle est intégrée par le pouvoir militaire en 1991 dans deux structures de concertation, une bipartite (gouvernement, représentants des salariés) et l'autre tripartite (gouvernement, représentants des employeurs et des salariés).La centrale syndicale demeure ainsi attachée à ses relations privilégiées avec le pouvoir.

L'UGTA reste, au cours de ces quinze dernières années, fidèle à son rôle de courroie de transmission du pouvoir: elle a appelé à soutenir les candidats du pouvoir militaire, elle n'a jamais défendu publiquement le dossier d'une entreprise en difficulté. Ces syndicats se concentrent principalement dans la fonction publique, et sont l'objet d'un harcèlement permanent de la part des autorités. Ces dernières recourent de manière systématique à la justice contre les grévistes et ont restreint l'exercice du droit de grève en 2004 pour éviter l'émergence d'une part, d'une élite capable de prendre les rênes de la centrale syndicale et d'autre part des syndicats autonomes².

On citera parmi ces syndicats « autonomes » les plus importants : le SNAPAP(Syndicat national autonome du personnel de l'administration publique) ; SNPSP (Syndicat des praticiens de santé publique) ; SNPSSP (Syndicat des praticiens spécialistes de santé publique) ; SNMASM (Syndicat national des maîtres assistants en sciences médicales) ;SPLA (Syndicat des pilotes de ligne d'Air Algérie) ; SNTMA, (Syndicat national des techniciens de la maintenance aérienne), SNPCA (Syndicat national du personnel du contrôle aérien), SNOMMAR (Syndicat national des officiers de la marine marchande), SATEF(Syndicat autonome des travailleurs de l'éducation et de la formation), CLA (Conseil des lycées d'Alger) ; CNAPEST (Conseil national autonome des professeurs

¹ E. Gobe, op.cit2008 P. 273.

² Ibid, pp. 279- 280

de l'enseignement secondaire et technique) ; CNES (Conseil national des enseignants du supérieur)¹.

1-4 L'UGTA à l'heure actuelle : du syndicat unique au partenaire syndical unique :

En effet, L'UGTA, même après avoir déclaré l'acceptation du pluralisme syndical, ne semble pas avoir vraiment voulu renoncer à son statut de « syndicat unique ». Ainsi, d'une enquête publiée en 1994, il ressortit que 54 % des membres de son conseil national s'étaient clairement prononcés contre le pluralisme syndical.

Mais il faut rappeler que c'est à travers le rôle joué pour contrecarrer le SIT (Site Islamique des Travailleurs) que L'UGTA a semble-t-il retrouvé son ancienne ligne de conduite. Cela a débuté par la grève nationale des 12 et 13 juin 1990 à laquelle elle a appelé. Bien que des revendications professionnelles aient été soulevées, personne n'ignorait que l'enjeu était politique : empêcher le SIT d'investir le monde du travail et priver ainsi le FIS d'un moyen dont il se serait servi dans sa lutte pour le pouvoir.

Après la dissolution du FIS et du SIT, au lendemain de l'arrêt du processus électoral en janvier 1992 et l'apparition de la violence et les actes terroristes, l'UGTA s'engagea entièrement dans la vie politique et la lutte anti-terroriste. Mais aujourd'hui, alors que la situation sur les plans sécuritaire et politique a nettement changé, face aux nombreux syndicats autonomes, engagés pour la plupart dans la voie de la revendication, L'UGTA semble bien continuer à adopter une position souvent « pacifique ». Mais rendre compte de l'activité de L'UGTA impose nécessairement la distinction entre deux niveaux au moins, celui des cellules de base d'une part, et celui des instances dirigeantes, d'autre part. Et, pour le sociologue algérien MERANI Hassan, « *la distinction entre ces deux niveaux repose sur les divergences existantes entre les logiques d'action de l'un et l'autre niveau* »².

Ainsi, si les tendances pacifistes semblent généralement l'emporter vis-à-vis des politiques gouvernementales, au sein des instances dirigeantes, au niveau des cellules de base, les syndicats affiliés à L'UGTA ne semblent pas abandonner les attitudes et actions revendicatives chaque fois que la situation l'exige et le permet. Toutefois, même à ce niveau, les positions des organes centraux ont tendance à limiter les actions des militants des unités économiques et administratives.

¹ E. Gobe, . op.cit, pp. 279- 280

² Merani Hacène, 2009. <https://www.djazairress.com/fr/lgo/5113577>, consulté le 23/05/2019 à 10h30mn

Toutefois, selon MERANI, « les principales tendances qui semblent marquer à l'heure actuelle l'activité des unités de base se trouvant essentiellement dans les entreprises et administrations du secteur public. Ainsi, il est utile d'abord de constater que c'est la conduite revendicative : en matière de salaires et d'amélioration des conditions du travail qui est privilégiée, notamment dans quelques entreprises publiques rentables ou ayant les moyens qui leur permettent de procéder à ces améliorations »¹

2- Les moyens de l'action syndicale :

Les syndicats formulent des revendications au nom des salariés. Celles-ci portent sur tous les éléments du travail (rémunérations, durées, conditions...) mais aussi, plus largement, sur les problèmes sociaux (Sécurité sociale, retraite, assurance chômage...). Pour promouvoir ces revendications, les syndicats utilisent un large répertoire d'actions, entre autre : l'information des salariés qui se fait par la prise de parole devant les entrées principales, dans les ateliers, dans les bureaux ou au réfectoire de l'entreprise, par tracts, affiches, communiqués de presse et, depuis les années 2000, en animant un site internet. Donc les syndicats disposent de plusieurs moyens d'actions.

2-1-tracts et manifestations :

➤ **Tract** est une petite feuille de papier imprimée qu'on distribue gratuitement ou qu'on colle aux murs, à des fins de propagande.² Il demeure le vecteur habituel de l'information syndicale, la protestation et la revendication. Toutefois, il faut noter que leur diffusion a reculé avec le reflux des implantations syndicales.³

➤ **La manifestation** est un rassemblement, un défilé de personnes, organisé, en un lieu donné, sur la voie publique, ayant un caractère revendicatif ou symbolique⁴.

C'est une forme, plus démonstrative, plus directe et bien-sûr plus collective, d'expression des revendications. À travers elle, l'identité de certains groupes est un enjeu majeur. La manifestation peut aussi gagner la rue, comme elle peut se faire par voix des médias.

2-2 La grève :

¹ Merani Hacène, 2009, op-cit

² Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/tract/78882?q=tract#77934> le 07/05/19 à 13h14

³ Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE, op,cit, p. 89

⁴ ibid ,p.89

Le droit de grève, établi depuis la loi de 1864 qui supprimait le délit de coalition (loi de 1791)¹, demeure un mode d'action traditionnel des syndicats. En Algérie, le droit a la grève est reconnu dans le code du travail par l'article 57 :« *Le droit de grève est reconnu, Il s'exerce dans le cadre de la loi. Celle-ci peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de défense nationale et de sécurité, ou pour tous services ou activités publics d'intérêt vital pour la communauté* »².

La grève est, au contraire des manifestations, fait l'objet d'une statistique spéciale. Le ministère du travail en établit une comptabilité mensuelle. On peut le voir comme une sorte d'indice de l'ordre social et, plus précisément, de l'activité revendicative.

Si elles sont moins nombreuses, les grèves ont gagné toutefois en efficacité pratique en raison des nouveaux modes d'organisation de la production. En outre, certains conflits sont devenus plus "durs" parce qu'ils ont le dos au mur, les employés recourent à des actions qui n'excluent pas la violence.

Les syndicats sont souvent mal à l'aise face à ces irruptions de colère. Ils collaient beaucoup mieux aux conflits d'autrefois qui affichaient des objectifs d'émancipation et de progrès ou à un contenu plus politique. En effet, ils sont centrés sur des buts plus précis. Ils cherchent à influencer les règles du jeu social et cela légitime la participation à la grève de catégories nouvelles et plus larges. Les rémunérations et l'emploi sont à l'origine du plus grand nombre de conflits.»

2-3-La gestion d'une grève par les syndicats :

La grève est soumise à certaines conditions préalables ; elle ne peut avoir lieu qu'après épuisement des possibilités de règlement pacifique (médiation, arbitrage...). L'arrêt de travail doit être à la fois concerté et collectif ; cela veut dire qu'il doit y avoir une concertation par voie collective sur la nécessité d'arrêt de travail caractère collectif de l'arrêt de travail va se matérialiser par le vote à bulletin secret à la majorité des travailleurs. Exemple, entreprise de 500 travailleurs, l'assemblée générale convoquée pour décider d'une grève doit réunir au moins 250 travailleurs. S'il y a 300 présents il faut que le

¹Quels sont les moyens d'action des syndicats, <https://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/citoyen/participation/syndicat/quels-sont-moyens-action-syndicats.html> consulté le 07/05/19 à 14h37mint

²Le code du travail algérien 2001-2002 <http://www.univ-bejaia.dz/doc/vrdpo2018/Loi%20n%C2%B0%2090-11%20du%2021%20avril%201990%20relative%20aux%20relations%20de%20travail%20compl%C3%A9t%C3%A9e.pdf> page 03 consulté le 10/05/2019 à 17h25mn.

nombre de OUI pour la grève dépasse 150 voix. L'arrêt de travail doit être précédé d'un préavis de grève. Le préavis est un avis préalable qu'envoie le collectif à la tutelle et éventuellement pour information à l'inspection du travail¹.

Dans ces avis, le collectif annonce son intention de faire la grève, la date du début de la grève et le rappel de ses revendications qui motivent cette action.

2-4 Les syndicats et la négociation collective:

Les syndicats peuvent négocier avec l'état ou les employeurs afin de défendre les droits et les intérêts de leurs adhérents. L'aspect de l'action syndicale était plutôt considéré comme un sous-produit de la lutte sociale. La négociation permet de conclure les conflits en enregistrant le rapport de force entre employeurs et employés. Aujourd'hui, la plupart des négociations ont lieu à froid. En dehors de tout conflit, et elles sont devenues un aspect important de la vie sociale comme c'est le cas dans tous les pays. Effectivement, dans tous les pays développés, il existe un palier intermédiaire entre la loi et le contrat individuel de travail : la convention collective qui est négociée et signée entre les employeurs et les syndicats. Plus souple que la loi, cet échelon adapte les principes généraux du droit aux usages particuliers d'une entreprise ou d'une profession et à l'évolution des techniques de production².

En Algérie, la négociation est instituée par la loi 90-11. Elle a abouti à la conclusion de conventions collectives entre les partenaires sociaux. Ces derniers ne peuvent négocier que pour une situation plus favorable aux travailleurs. Cette démarche, qui peut paraître obsolète dans un marché du travail basé sur la concurrence et la compétitivité, est indispensable dans notre pays. Encore ébranlé par l'effritement de la solidarité sociale, il reste exposé à de nouvelles fractures sociales avec une paupérisation d'une grande frange de la population touchée par le sous-emploi et le chômage³

Section III : le rôle du syndicat et les droits des travailleurs

¹DJABI N et KAIDI L, *Une histoire du syndicalisme algérien*, Ed Chihab, Alger, 2005, P.195.

²Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE, op-cit. p. 95

³ Le droit du travail algérien à l'épreuve de la Mondialisation, <https://journals.openedition.org/anneemaghreb/447> consulté le 09/05/2019 à 19:37

1- Le syndicat et les revendications des employés:

Les syndicats existent dans tous les pays industriels, ils sont définis par Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE comme étant « *des associations volontaires formées par plusieurs personnes pour la défense d'un ou plusieurs intérêts communs* »¹. Ce syndicat qui est un rouage essentiel de la vie économique où il est appelé à jouer un double rôle à la fois social est économique.

1-1 Le rôle économique :

Dans ce rôle économique les syndicats sont appelés à lutter pour une meilleure rémunération car c'est la plus importante revendication des travailleurs. Cette fonction est au cœur de leur activité, elle les a conduit à intervenir sur bien d'autres questions comme l'embauche, les qualifications et, plus généralement, tout ce qui concerne la condition des ouvriers, de telle sorte que ces organisations syndicales ont un grand nombre d'activités qui peuvent faire perdre de vue leur fonction première.²

1-1-1 La question salariale:

Les salariés, notamment les ouvriers, devaient négocier individuellement leur rémunération avec leurs patrons, ils auraient rarement le dessus, sauf dans les périodes de "boom" économique lorsque la main-d'œuvre manque. En se coalisant, les salariés cherchent donc à établir avec leurs employeurs un rapport plus équilibré sinon favorable. Telle est aussi la raison pour laquelle la plupart des patrons ont cherché à empêcher l'implantation des syndicats dans leurs entreprises et ont longtemps refusé de négocier avec eux. Le recours à la grève fut l'arme utilisée pour faire plier les employeurs et les obliger à reconnaître le syndicat par des négociations. C'est aussi la raison pour laquelle les syndicats ont eu recours à l'action politique afin d'obtenir par la loi ou par la pression sur l'administration, ce qu'ils ne parvenaient pas à imposer directement.

Cette défense des salaires confère aux syndicats un rôle dans la régulation du marché du travail. Sur ce marché, l'équilibre se réalise difficilement. En période de croissance, les hausses de salaires peuvent être rapides mais inégalement réparties suivant les secteurs et les qualifications.

¹Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE, op.cit. p.3

²Ibid, pp.5-6

Dans les autres phases du cycle économique, les salariés sont en concurrence et les employeurs cherchent à réduire les coûts en baissant les salaires. De leur côté, les salariés, pour maintenir leur pouvoir d'achat, ont tendance à offrir plus de travail (heures supplémentaires, double emploi), ce qui accentue encore la pression à la baisse des salaires. Aussi l'un des premiers objectifs du syndicalisme a-t-il été d'empêcher la baisse des salaires réels et de limiter les horaires de travail. Cette attitude avait un effet stabilisateur et anti déflationniste.

En effet, le fonctionnement spontané du marché du travail ne produit pas toutes les informations nécessaires concernant les salaires, les qualifications ou les quantités recherchées et offertes¹.

Les salariés à la recherche d'emploi réglaient leurs exigences sur ces indications et refusaient, autant que possible, de travailler avec des conditions inférieures à celle du tarif syndical. Mais cela présentait aussi une certaine utilité pour l'employeur qui pouvait planifier ses coûts, trouver la main-d'œuvre dont il avait besoin à des conditions prévisibles et résister à la surenchère dans les périodes de plein emploi. Ainsi la fluctuation des salaires, à la hausse comme à la baisse, est nettement moins forte dans les entreprises syndicalisées que dans les autres, surtout lorsque les conventions collectives sont conclues pour plusieurs années².

1-1-2 La reconnaissance des qualifications:

La question salariale comprend de multiples ramifications : celle de la qualification est la plus évidente, elle a d'ailleurs longtemps opposé les salariés entre eux.

Au XIX^e siècle, les compagnons voulaient faire reconnaître un savoir-faire et le vendre à meilleurs prix. Pour cela, ils utilisaient une grille de qualifications, avec des minima pour chacun des niveaux hiérarchiques et, afin de protéger cette hiérarchie, ils cherchaient à ériger des barrières à l'entrée du métier et se servaient du syndicat à cet effet. Ils revendiquaient une durée importante d'apprentissage, une limitation du nombre des apprentis, un contrôle de l'embauche...etc. Le syndicalisme de métiers est en quelque sorte, l'héritier des corporations et des métiers francs du moyen âge. Il pratiquait l'association libre, se formait sur une base territoriale et refusait souvent d'accepter, il leur refusait tout pouvoir de décision. Il était puissant dans les secteurs proches de l'artisanat. En France, la logique du métier a dominé le syndicalisme jusqu'au début du XX^e.

¹Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE, op.cit, pp.6-7

²Ibid; pp.6-7

« Les manœuvres et les ouvriers sans véritables qualifications étaient surtout intéressés par la fixation de minima salariaux applicables au plus grand nombre possible d'entreprises afin d'éviter de se faire concurrencer entre eux. Cela nécessitait de grandes organisations couvrant de vastes secteurs d'activité et ouvertes à tous. Le syndicalisme d'industrie privilégie le contrat collectif au niveau de la branche ».

La reconnaissance des qualifications et la confection de grilles des salaires sont une revendication majeure de ce nouveau syndicalisme industriel dont les syndicats interviennent à chaque fois pour résoudre et régulariser les déséquilibres dans le milieu professionnel¹.

1-2 Le rôle social des syndicats:

Les syndicats contemporains, tenus d'améliorer sans cesse les relations professionnelles sur les lieux de travail et au niveau de la société doivent impérativement être à l'écoute des doléances des travailleurs et les assister quotidiennement dans leurs quêtes, tel est leur rôle fondamental. Ils se doivent lutter, sans relâche, afin de concrétiser toute les aspirations des travailleurs.²

1-2-1 L'intervention syndicale sur le lieu de travail:

Pendant longtemps, la principale activité des responsables syndicaux d'entreprise a été de fournir à leurs adhérents une aide individuelle pour améliorer, un tant soit peu la vie quotidienne au travail jonchée de multiples incidents : les mauvaises conditions de travail, les heures supplémentaires non payées, les congés refusés... Les syndicalistes s'attèlent à résoudre les problèmes individuels, dans une coopération conflictuelle avec la hiérarchie et à amorcer aussi le dialogue sur la reconnaissance des qualifications qui participe aussi à l'institutionnalisation des relations sociales.

La présence syndicale sur le lieu de travail a également aidé à forger des identités professionnelles valorisantes pour les exécutants. C'est ainsi que, depuis un siècle, se sont constituées des identités collectives autour d'une profession largement structurée grâce à l'action syndicale: mineurs, métallurgistes, chimistes, postiers, cheminots, instituteurs...etc

Au sein des entreprises, les syndicats remplissent beaucoup d'autres fonctions reconnues, ils gèrent les œuvres sociales à travers des comités d'entreprise, les bibliothèques, et d'autres activités, les aides sociales diverses ont souvent été des acquis

¹Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE, op.cit, p. 11

² Ibid, pp.7-8

des syndicats sur le plan social, notamment l'instauration de la sécurité sociale et d'autres avantages sont attribués aux syndicats pour faire face aux problèmes sociaux, économiques, qui freinent l'amélioration de la vie sociale des travailleurs qui engendre automatiquement une stabilité sociale et conformément à la réglementation en vigueur : la santé et la sécurité, la réduction de la durée de travail et le respect des normes de l'emploi¹.

1-2-2 Le rôle des syndicats en dehors de l'entreprise:

Les syndicats remplissent beaucoup d'autres fonctions. Paritairement avec les organisations d'employeurs, ils gèrent des organismes sociaux de toute nature: œuvres sociales, caisses d'assurance maladie, caisse d'allocations familiales, caisse de retraite complémentaire, assurance chômage, pèlerinages...etc.

Ils fournissent également la moitié des juges dans les commissions paritaires, qui tranchent les litiges individuels du travail et examinent les réclamations des assurés. Enfin, ils conseillent l'administration dans tous les problèmes économiques et sociaux. A ce titre, ils siègent dans les conseils économiques, au niveau national et régional, et dans d'innombrables conseils d'administration et commission consultatives.

Toutes ces fonctions sont généralement assurées par les confédérations dont la vocation est de rassembler tous les syndicats du pays.

2- Fondement et mission de l'union générale des travailleurs algériens:

La réglementation du syndicat UGTA, s'appuyant essentiellement sur le code du travail algérien de 2001-2002 et sur la loi 90/11, utilisée par les organisations algériennes exige plusieurs conditions bien détaillées ce qui leur permet d'être à l'écoute des doléances, de défendre les droits et de concrétiser les attentes des employés tout en veillant sur le bon fonctionnement de l'entreprise. (Voir annexe N° 01).

2-1 Les missions de l'UGTA:

Le mot clé et axial de toutes les missions de l'UGTA est "Défendre" le travailleur en toutes circonstances et en tant qu'élément principal dans son activité syndicale. Il (l'employé) demeure son cheval de bataille. Elle se doit de le défendre et le protéger mais elle ne doit pas se limiter à cette seule et simple mission. Impérativement, elle est tenue de

¹ Dominique ANDALFATTO et Dominique LABBE, op.cit,p. 11

faire aboutir et concrétiser toutes ses attentes dans l'amélioration constante de ses conditions sociales, économiques dans et en dehors de son lieu de travail pour qu'il puisse s'épanouir et par voie de conséquence être un élément productif pour son entreprise..(Voir annexe N° 02).

2-2 Les droits et devoirs des adhérents à l'UGTA:

Dans son texte, l'article 13 du statut de l'UGTA annonce clairement et sans ambiguïté que tous les adhérents, quelque soit leur rang dans la hiérarchie de l'UGTA, sont soumis aux mêmes devoirs et jouissent des mêmes droits.

2-2-1 Les droits des adhérents à l'UGTA:

Clairement énoncés dans l'article 14 du statut de l'UGTA, tout adhérent à l'UGTA jouit de plusieurs droits dont la formation syndicale, l'exercice syndical en son milieu professionnel, la liberté d'expression : la critique, les contributions orales et écrites, les débats contradictoires, les prises de décision, l'élaboration de programmes de travail, la démission... et enfin à la participation aux différents votes (élire ou être élu).

2-2-2 Les devoirs des adhérents à l'UGTA:

Etant donné que chaque adhérent à l'UGTA jouit de plusieurs droits, il n'en demeure pas moins qu'il doit se plier et se conformer à plusieurs obligations afin d'assurer un juste équilibre entre ses droits et devoirs et assurer un fonctionnement sans accroc du dit syndicat. Il participe à toutes les tâches inhérentes à son rôle et conformément au statut de l'UGTA avec comme prime abord, le strict respect de toutes les orientations et directives émanant de la hiérarchie, la concrétisation des programmes de travaux tracés. Il est appelé à s'acquitter de toutes ses cotisations pour assurer l'indépendance financière de son organisation. L'adhérent doit se préoccuper, sans relâche et dans l'entente et la détente, à l'observation de l'esprit collégial et fraternel du groupe. La consécration de la démocratie et la liberté d'expression seront les fruits de son dévouement à l'égard de son groupe.(Voir annexe N° 02).

Partie pratique

Chapitre III

**L'action syndicale UGTA et les
revendications des employés au sein de
l'entreprise ADE de Bejaia**

Section I : Présentation de l'organisme d'accueil

L'entreprise est définie par son activité, la production des biens et services en combinant un travail et un capital. Ces biens et services sont destinés à être vendus dans le but de réaliser un profit ;

Pour ce faire, l'entreprise fait appel et mobilise des ressources d'équipements et financiers).Ce qui la conduit à devoir coordonner des fonctions commerciales. La pérennité passe indéniablement par une bonne « **gestion commerciale** »

La fonction commerciale de L'ADE consiste à prendre en charge la gestion de l'eau (enregistrement, branchement, saisie, facturation...etc.). Des données absolument maîtrisées pour assurer la continuité de l'organisme ADE.

1- Présentation de l'ADE :

L'ADE est un organisme de l'état ; sa fonction principale est la distribution de l'eau au niveau de l'Algérie. L'Etablissement est chargé dans le cadre de la politique nationale de développement et de la gestion des ressources en eau ; la mise en œuvre de la politique nationale de l'eau potable à travers la prise en charge de la gestion des services des eaux des communes, des opérations de production, d'acheminement, de traitement , de stockage , d'adduction, d'approvisionnement en eau potable ainsi que la maintenance et le développement.

2- Historique d'ADE :

La gestion des ressources en eau était gérée par les services communaux de l'indépendance par le biais de l'EPDEMI (Entreprise Publique de Distribution des Eaux Ménagères Industrielles et Assainissement) consacrée par le décret n°82-200 du 19 mars 1983.

Le 01 aout 2006, conformément au décret exécutif n°01-101 du 21 avril 2001. l'EPDEMI devient l'Algérienne des Eaux, une entreprise publique à caractère industriel et commercial, jouissant d'une autonomie financière et dotée d'une personnalité morale. L'ADE est placé sous la tutelle du ministère des ressources en eaux et de la réalisation de tout travaux y afférents.

3-Missions de l'ADE :

Les missions principales de l'algérienne des eaux sont la production et la distribution de l'eau potable se résume ainsi :

- La distribution de l'eau potable en niveau de la willaya Bejaia ;
- La maintenance de l'équipement nécessaire a la production et distribution
- Le branchement et installation des compteurs (habitation ; commerce ; industries etc....)
- Facturation ;
- Réalisation tout travaux en relation avec cette activité ;
- La lutte contre le gaspillage et le piquage illicite.

4- L'organigramme de l'ADE de Bejaia :

- L'unité siège se compose de 05 assistant, 02 chefs de cellules, 01 contrôleurs de gestion, 06 départements, 01 chef de l'laboratoire et 17services.
- Au niveau des centres, nous comptons 05centres de distribution, 06 secteurs et 03 échelons. (voir l'annexe n°3)

Section II : Analyse des données des hypothèses

1-Présentation de la population de l'enquête :

Le but de présenter la population d'étude, est de mettre en lumière les caractéristiques personnelles des enquêtés ; on les nomme aussi variables d'états : comme le genre, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle...etc. Elles interviennent significativement, dans l'analyse thématique et serviront comme assises et bases pour l'interprétation des différents discours produits parles interviewés. On note, toutefois que toutes ces informations nous ont été livrées par la majorité des membres et des adhérents de la section syndicale de l'ADE de Bejaïa.

Tableau N° 02: Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés

Enquêtés	Sexe	Age	Situation Matrimoniale	Niveau d'instruction	Catégorie Socioprofessionnelle	Ancienneté (Ans)	Salaire Mensuel (Mille Dinars)	Ancienneté dans le syndicat (Ans)
E 01	M	41-50	Marié	Moyen	Agent d'exécution	7-12	34-41	7-12
E 02	M	31-40	Marié	Moyen	Agent d'exécution	13-20	26-33	7-12
E 03	M	20-30	Célibataire	Primaire	Agent d'exécution	1-6	26-33	1-6
E 04	M	41-50	Marié	Moyen	Agent d'exécution	Plus de 20	34-41	Plusde20
E 05	M	20-30	Célibataire	Moyen	Agent d'exécution	7-12	26-33	7-12
E 06	M	20-30	Célibataire	Moyen	Agent d'exécution	1-6	26-33	1-6
E 07	M	Plus de 50	Marié	Moyen	Agent d'exécution	Plus de 20	34-41	13-20
E 08	M	20-30	Célibataire	Moyen	Agent d'exécution	Moins d'un an	26-33	Moins d'un an
E 09	M	31-40	Célibataire	Moyen	Agent d'exécution	1-6	26-33	1-6
E 10	M	31-40	Célibataire	Moyen	Agent d'exécution	7-12	26-33	7-12
E 11	M	31-40	Célibataire	Moyen	Agent d'exécution	1-6	26-33	1-6
E 12	M	20-30	Célibataire	Moyen	Agent d'exécution	1-6	18-25	1-6
E 13	M	41-50	Marié	Primaire	Agent d'exécution	7-12	26-33	1-6
E 14	M	20-30	Célibataire	Secondaire	Agent d'exécution	Moins d'un an	26-33	Moins d'un an
E 15	M	31-40	Marié	Moyen	Agent d'exécution	13-20	34-41	13-20
E 16	M	Plus de 50	Marié	Moyen	Agent d'exécution	13-20	42-49	13-20
M 17	M	41-50	Marié	Secondaire	Agent de maîtrise	7-12	34-41	7-12
M 18	M	Plus de 50	Marié	Secondaire	Agent de maîtrise	Plus de 20	50-57	Plus de 20
M 19	M	31-40	Célibataire	Secondaire	Agent de maîtrise	1-6	26-33	1-6
M 20	M	31-40	Marié	Secondaire	Agent de maîtrise	7-12	26-33	7-12
M 21	F	20-30	Marié	Universitaire	Agent de maîtrise	1-6	34-41	1-6

Chapitre III *L'action syndicale UGTA et les revendications des employés au sein de l'entreprise ADE de Bejaia*

M 22	M	41-50	Marié	Universitaire	Agent de maîtrise	Plus de 20	50-57	13-20
M 23	F	31-40	Marié	Universitaire	Agent de maîtrise	1-6	34-41	1-6
M 24	F	20-30	Marié	Universitaire	Agent de maîtrise	1-6	34-41	1-6
M 25	M	31-40	Célibataire	Secondaire	Agent de maîtrise	1-6	26-33	Moins d'un an
M 26	F	31-40	Marié	Secondaire	Agent de maîtrise	7-12	26-33	7-12
C 27	F	41-50	Célibataire	Universitaire	Cadre	13-20	34-41	Plus de 20
C 28	M	41-50	Marié	Universitaire	Cadre	13-20	50-57	Plus de 20
C 29	M	Plus de 50	Marié	Universitaire	Cadre	Plus de 20	50-57	Plus de 20
C 30	F	31-40	marie	Universitaire	Cadre	13-20	50-57	13-20

Source : enquête sur le terrain

Remarque: ce tableau si dessus, à pour but de démontrer les caractéristiques de notre échantillon d'étude (les adhérents enquêtés).

a. Le genre :

D'après le tableau, notre population d'étude se compose d'un total de trente (30) enquêtés, dont sept (07) sont de genre féminin, et vingt-trois (23) sont de genre masculin, ce dernier représente la majorité de nos enquêtes.

b. L'âge :

Notre population d'étude se compose par plusieurs tranches d'âge, dont la majorité est de l'âge moyen qui varie entre 31 ans et 40 ans.

c. La situation matrimoniale :

La majeure partie de notre population d'étude sont marié, cet indice peut être révélateur d'un sens de responsabilité, d'éveil et d'intérêt que peut avoir chacun de nos interviewés dans son milieu de travail.

d. Le salaire mensuel :

Concernant cet indice la plus part de nos enquêtés sont rémunérés entre vingt six mille dinars (26 000 DA) et trente-trois mille dinars (33 000 DA), cela explique le besoin de se syndiquer afin de revendiquer leurs attentes tel que le salaire, car ce dernier ne suffit pas à combler leurs situations socioéconomiques.

e. L'ancienneté dans l'entreprise et l'ancienneté d'adhésion au syndicat :

Nous constatons que ces deux indice qui correspondent à l'ancienneté que ce soit au sein même de l'entreprise ou bien à l'adhésion au syndicat de l'entreprise sont

compatibles, cela peut expliquer que dès leurs recrutements les employés adhèrent automatiquement au syndicat, cette action pose une interrogation, est-ce que ces employés adhèrent par leur culture de se syndiquer ou bien tout simplement une habitude.

2- Analyse thématique:

L'analyse thématique est « *cohérente avec la mise en œuvre de modèles explicatifs, de pratiques ou de représentations* »¹. Nombreux sont les auteurs qui soulignent les résistances, complications et incertitudes inhérentes à l'analyse de données qualitatives et aux faits, en particulier, le processus d'analyse à mettre en œuvre, pour faire face à la masse d'informations disponibles et à la richesse des données qualitatives, cette dernière « *est par essence une donnée complexe et ouverte. Ces contours sont flous, sa signification est sujette à interprétation et est inextricablement liée à son contexte de production, à sa valeur d'usage ainsi qu'à son contexte d'appropriation* ». A cet effet la place attribuée à l'interprétation dans une analyse qualitative n'est aucunement comparable à d'autres types d'interprétations, à ce titre Péaillé et Mucchielli parlent de l'analyse quantitative comme un « *exercice intellectuel pour faire émerger du sens* »².

En outre, nous allons procéder à l'analyse thématique horizontale, cette dernière « *consiste à récupérer les récurrences et régularités d'un document à l'autre à l'intérieur du corpus total* »³, à relever les différentes formes sous lesquelles, le même thème apparaît d'un entretien à l'autre.

¹Blanchet, Alain et Gotman, Anne. op.cit, p.96.

² Paillé P. et Mucchielli A, l'analyse qualitative en science humaine et sociale, Paris, Armand colin, 2003, p.26.

³M.-L. Gavard-Perret, A. Helme-Guizon. Choisir parmi les techniques spécifiques d'analyse qualitative. Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en science de gestion, Pearson éducation France, 2008, chap.7, p.262.

2-1 Le rôle de l'UGTA et les revendications des employés :

Analyse et interprétation des données relative à la première hypothèse:

« La section syndicale de l'UGTA veille à ce que les employés concrétisent leurs revendications ».

Afin de comprendre en profondeur le rôle du syndicat au sein de l'entreprise ADE de Bejaïa ainsi que son utilité par rapport à la conception des revendications, il est d'abord indispensable de définir théoriquement le syndicat, ce dernier est une association de personnes qui a pour but de défendre des intérêts professionnels et économiques de ses membres, de plus le rôle du syndicat s'observe dans plusieurs actions telles que la défense des droits matériels, moraux, sociaux et économiques, individuels et collectifs des travailleurs, la défense de l'amélioration constante du pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses et des retraités (voir plus de détails dans le chapitre).

a. Les attentes les plus revendiquées par les enquêtés : augmentation du salaire.

Après avoir analysé le contenu de nos entretiens, où nous avons évoqué le thème des attentes des employés de leurs entreprise, nous avons constaté un enchaînement d'attentes du plus important au moins important pour cela notre première interrogation adressée aux enquêtés se focalise sur l'analyse de cet enchaînement, dont la majorité qui représente (25/30) enquêtés annoncent que l'attente la plus revendiquée est l'augmentation du salaire, cette dernière est un levier capital pour stimuler la motivation des employés, ainsi qu'à améliorer leurs qualité de vie, cependant cette revendication est engendrée par rapport à l'insatisfaction du salaire, comme le déclare l'un de nos enquêtés :« *mon salaire est loin de me permettre de subvenir à la moitié de mes besoins vu la cherté de la vie et la dévaluation de dinar algérien* ». [M 07, ancienneté 1 à 6ans].

Un second intervenant ayant les mêmes caractéristiques du précédent, met l'accent sur le mécontentement de la valeur de son salaire vis-à-vis de la situation socioéconomique actuelle du pays, ce qu'il exprime était ainsi :« *en tant que célibataire, mon salaire ne me suffit pas à subvenir à mes besoins quotidiens, alors que ,être un père de famille je doute de me retrouver dans une situation misérable, où je n'arrive pas à prendre en charge ma petite famille, je pense que l'aggravation du phénomène du célibat est dû à l'impuissance du pouvoir d'achat des employés* ». [E10, ancienneté 7 à 12 ans].

b. L'amélioration des conditions de travail comme une autre attente:

Nos enquêtés ne revendiquent pas seulement l'augmentation du salaire mais aussi il y a d'autre attentes réclamées de leur part, telles que les conditions de travail, selon Stankiewicz et François Geuze« *l'activité du travail s'exerce dans un certain cadre qu'on*

peut caractériser sous son aspect physique et humain. L'environnement physique peut être, selon les cas, agréable ou pénible si le travail s'exécute dans le bruit ou le froid, au contact de substances dangereuses ou toxiques...l'environnement humain du travail doit également être pris en compte »¹. A travers cette citation théorique et d'après les données recueillies sur le terrain, on a constaté que ce sujet demeure une problématique à améliorer dans le prochain avenir par l'entreprise. Car nos enquêtés énoncent que l'amélioration des conditions du travail reste un phénomène non négligeable, sinon c'est une carence, ce qui est confirmé par les dires de l'un de nos enquêtés : « le lieu est isolé et sujette aux poussières et produits chimiques vu les odeurs infectes, dégagées par l'Oued-Sghir d'un côté, et les produits dangereux dégagés sous forme de fumé...etc. par l'usine de la Belle et Cevital d'un autre côté, plus le manque de moyens de travail pour l'épanouissement ».[C01, ancienneté plus de 20 ans].*

Parallèlement, un autre enquêté souligne aussi que : « je manque de calme dans mon bureau, un bureau propre, ce n'est pas comme les roulottes que j'occupe aujourd'hui, je n'ai pas pu être intégré dans cette dernière ». [C02, ancienneté plus de 20 ans].

A l'instar de ce qui précède comme attentes, il y a lieu de citer aussi la santé et la sécurité au travail, ces dernières rentrent dans le champ d'une stratégie de prévention instaurée par l'entreprise, où son acteur principal est le médecin de travail, où ce dernier joue un rôle crucial dans l'entreprise quelle que soit son activité. Il est l'acteur de la démarche de prévention. Car il est le conseiller de l'organisme employeur en ce qui concerne notamment, l'amélioration des conditions de vie et de travail et l'éducation du personnel dans les domaines de la santé, de l'hygiène et de la sécurité en milieu professionnel ...conformément à la tâche accompli par le médecin de travail par rapport au sujet d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, nous avons constaté auprès de nos enquêtés l'inexistence de ces derniers, comme le déclare l'un d'entre eux: « l'entreprise n'est pas dotée de moyens de couverture sanitaire, absence d'un médecin de travail et un véhicule d'ambulance ».[M18, ancienneté plus de 20 ans].

Un autre enquêté ajoute dans le même sens que : « notre lieu de travail n'a aucun confort, ainsi que l'hygiène par exemple il ya un manque immense des vestiaires, des ateliers qui ne répondent pas aux normes mondiales de conformité, d'ailleurs vous voyez l'état du sol de cet atelier ». [E04, ancienneté plus de 20 ans].

¹François Stankiewicz et François Geuze, *manager RH, des concepts pour agir, 1^{re} édition, éd Boeck, Belgique, 2007, p. 150*

**Oued-Sghir : rivière en Algérie, situé plus exactement à la wilaya de Bejaia*

De plus, et dans la même problématique d'hygiène et de sécurité au travail, un autre témoin souligne que : « *plus de deux ans, je travaille avec la même tenue , été comme hiver, vu la nature de mon travail au tant qu'agent de sécurité, mon poste de contrôle à plein de défaillances tels que la fenêtre n'est pas en bon état, donc en hiver c'est comme si je suis dehors, de plus je ne dispose pas d'une ligne téléphonique pour contacter les autres bureaux en cas de la présence des visiteurs donc je suis obligé de me déplacer à chaque fois et de laisser mon poste vide, l'état de sol du parc est catastrophique, en hiver on souffre de la boue et en été de la poussière...* ». [E13, ancienneté de 7 à 12 ans].

Vu les réponses soulignées ci-dessus, on constate que la majorité réclame l'amélioration des conditions de travail, que ce soit sur le plan matériel ou bien physique, car l'existence de l'ergonomie au sein de l'entreprise joue un rôle potentiel dans le progrès de l'entreprise (le rendement) ainsi que ses employés (la santé et la sécurité au travail).

c. Les œuvres sociales comme étant des autres attentes :

Concernant la question des différentes actions des œuvres sociales gérées par le syndicat de l'entreprise, les réponses de nos enquêtés sont comme suit :

« *Les primes de fin d'année, de mariage, de naissance, de circoncision, de mouton, de décès, mais le problème ; on les reçoit rarement* ». [M08, ancienneté de 1 à 6 ans].

De plus« *Les primes les œuvres sociales attribuées pas notre syndicat existent mais reste insuffisantes car il n'y a que de petites primes telles que les primes de l'Aïd, de fin d'année et du premier mai, sinon, il n'y a pas grand-chose en comparant avec d'autres entreprises* ». [E11, ancienneté de 1 à 6 ans].

Voir aussi un autre avis qui est dans le même jugement et annonce que : « *les œuvres sociales dans notre unité sont très affaiblies car nos salaires sont très bas, donc la part des cotisations est faible, à savoir deux pour cent (2%) de notre salaire qui est d'origine insuffisant, A mon avis c'est pour cette raison que le syndicat n'arrive pas à réaliser des voyages et des excursions comme d'autres entreprises le font, donc on bénéficie seulement du crédit maximum de cinquante mille dinars (50 000 DA) et primes de naissance, de mariage ...etc.* ». [C28, ancienneté plus de 20 ans].

A propos de cette interrogation portée sur la pensée des employés sur l'existence des œuvres sociales au sein de leur entreprise et leurs satisfactions au sujet de prestation, on fait constat de la redondance des réponses et des informations règne sur la totalité voir (30/30) de nos interviewés, où ces dernier signalent que les prestations se limitent à des primes et des crédits, et d'après nos enquêtés cette limitation de prestation se réfère à leurs bas salaires mensuels qui est d'origine insuffisant (déjà évoqué ci-dessus) et non pas à leur

syndicat, ce qui explique que le syndicat de l'ADE de Bejaïa fait des efforts afin de produire le maximum d'initiatives avec le peu de moyens dont il dispose.

d. Le règlement de conflits interpersonnel vis-à-vis le syndicat :

Le conflit interpersonnel constitue comme un conflit entre deux personnes, quelque soit leur niveau et différence hiérarchique. Ce conflit n'est pas d'ordre strictement professionnel mais serait d'avantage lié à une incompatibilité de caractère entre deux, voire plusieurs personnes ; le conflit interpersonnel dans l'entreprise de l'ADE de Béjaïa demeure également notre préoccupation, et cela afin de tirer des constats auprès de nos interviewés, donc nous pouvons énoncer que les raisons qui se cachent derrière les hésitations, la neutralité et les difficultés rencontrées par nos interlocuteurs pour donner leurs avis sur les conflits interpersonnels existant au sein de leur entreprise et le rôle du syndicat dans l'intervention de règlement de conflit , peuvent renvoyer aux caractéristiques personnelles des personnes interrogées. En outre on extrait deux catégories de réponses, la première porte sur la présence des conflits interpersonnels mais avec une faible tendance, la seconde pour eux, ces conflits sont soit, méconnus soit inexistants. Nous avons recensé les propos suivants :

La majeure partie appartient à la première catégorie où (19/30) enquêtés déclarent que :

« Effectivement les conflits existent toujours, mais ce n'est pas au point de demander l'intervention du syndicat, car ils ne sont pas vraiment de problèmes sérieux, donc on essaye de les régler entre nous ». [E02, ancienneté de 13 à 20 ans].

« Oui, les conflits sont toujours présents car on travaille en collectivité quotidiennement mais ces problèmes dus à une pression que ce soit avec nos hiérarchies, ou bien au manque de moyens, et parfois notre subjectivité entre enjeu, c'est-à-dire nos soucis en dehors de notre travail ».[E15, ancienneté de 13 à 20 ans].

« Moi personnellement, je ne trouve pas qu'on ne peut pas travailler sans avoir de conflits car ces derniers sont dus à plusieurs causes comme le manque d'organisation par exemple les sales d'archives, de moyens, mais grosso modo la majorité de nos conflits sont réglables entre nous et sans intervention du syndicat ». [M21, ancienneté de 1 à 6 ans].

Concernant la deuxième catégorie avec un taux de réponses moyen qui varie entre, d'une part ceux qui ont une méconnaissance sur ce sujet a savoir (6/30) interviewés et d'autre part ceux qui affirment l'inexistence de ces conflits interpersonnels qui représente le reste de la population enquêtés (5/30), leurs réponses étaient de cet ordre :

« A propos de ce sujet, moi je ne me mêle pas trop, d'ailleurs je travaille seul donc je ne suis pas au courant de ce qui se passe en dehors de mon poste ». [E02, ancienneté de 13 à 20 ans].

« Moi, en tant qu'exécutant de la tâche de pompiste, je travaille au niveau des châteaux d'eaux donc je ne suis pas en relation quotidiennement avec mes collègues afin de causer des conflits, ou bien d'assister aux conflits des autres ». [E16, ancienneté de 13 à 20 ans].

Pour ceux qui soulignent l'inexistence, leurs avis étaient comme suit :

« Il n'existe pas de conflits interpersonnels entre les travailleurs, pour moi je n'ai jamais eu de problème, je garde toujours mon esprit ouvert afin de les éviter, car je ne trouve pas du plaisir dans mon travail où je passe la majorité de mon temps d'ailleurs je ne sais pas où vais-je le trouver ». [M18, ancienneté plus de 20 ans].

« Non, pour moi je 'ai jamais eu de problèmes et je n'ai jamais assisté à un cas pareil ». [E14, ancienneté moins d'un an].

Par référence aux avis et représentations de nos interviewés à l'égard de leurs points de vue sur les relations interpersonnelles et ces conflits, nous pouvons déduire que les dites relations varient entre l'existence à faible tendance, de la méconnaissance et l'inexistence de ces conflits au sein de leurs entreprise.

Le rôle de syndicats dans la concrétisation des revendications à savoir :

Après avoir analysé l'enchaînement des attentes déclarées par notre population enquêtées et qui constitue la variable dépendante de notre première hypothèse, il nous semble très utile d'aborder la variable indépendante, où il s'agit du rôle de syndicat dans la concrétisation de ces attentes, afin de pouvoir ressortir le lien de causalité existé en eux et de confirmer ou bien d'infirmer notre première hypothèse.

A ce titre, et d'après l'analyse des avis des enquêtés, nous pouvons déduire que l'impact de la section syndicale dans la concrétisation des attentes des employés demeure une problématique majeure au sein de cette entreprise, puisque ladite section fait des efforts sur tous les plans, mais restent insuffisants car chaque attente à ces propres moyens de concrétisation, c'est pour cette raison qu'on dispose de différents avis qui varient entre le positif et le négatif.

a. Le rôle du syndicat vis à vis l'augmentation du salaire :

Concernant la thématique de l'attente de l'augmentation du salaire, la majorité de nos enquêtés représente (20/30) se plaignent de ce fait, en revanche ils annoncent aussi que la section syndicale inscrit cette attente dans leurs plateforme de revendications au fur et à mesure, Cependant et malheureusement, ladite section n'arrive pas à réaliser cette attente, donc les complications stimulent un peu plus fort la capacité de la section syndicale de l'ADE, par conséquent peut être qu'elle réside au niveau de la direction générale de l'UGTA, déclare la plus part de nos enquêtés :

« Oui, l'UGTA, joue un rôle sur l'augmentation du salaire, les membres font des réunions afin d'avoir des révisions à propos de la grille des salaires ». [M19, ancienneté de 1 à 6 ans].

« D'après la situation observable dans notre quotidien, l'UGTA œuvre pour l'augmentation des salaires, d'ailleurs récemment ladite section nous a organisé un trajet vers la capitale Alger afin de revendiquer cette attente par le biais d'une marche pacifique ». [E12, ancienneté de 1 à 6 ans].

« L'UGTA joue un rôle très important sur l'augmentation des salaires, soit en promotion ou bien sous forme de plateforme de revendication qu'il faut transmettre à la tutelle »[C28, ancienneté plus de 20 ans].

Malgré la positivité recensée auprès de la plus part de nos enquêtés, cela n'empêche pas d'avoir en contrepartie (10/30) des enquêtés qui soutiennent que la section syndicale de l'ADE n'influence pas sur l'attente dite augmentation des salaires, un enquêté déclare à ce propos que : *« l'UGTA ne s'est jamais révolté pour les salaires de notre entreprise qui sont très minables, elle est absente de la vie professionnelle des travailleurs de l'ADE »*[M24, ancienneté de 1 à 6 ans].

Un autre interviewé rajoute dans le même contexte : *« elle ne fait aucun effort pour le besoin des travailleurs, d'ailleurs ils sont considérés seulement comme étant un statut, à part ça rien n'est prouvé sur le terrain ». [M26, ancienneté 7 à 12 ans].*

b. Le rôle du syndicat vis-à-vis des conditions de travail:

Revenant à l'interrogation portée sur le rôle de la section syndicale face à la concrétisation de l'amélioration des conditions de travail. D'après les enquêtés ; c'est de protéger la sécurité des travailleurs, et d'offrir le maximum de moyens de loisir possibles pour que les travailleurs exercent leur tâche tranquillement, s'est avérée que les résultats sont moyennement positifs, malgré les enquêtés qui dévoilent que leurs conditions de travail sont médiocres. Parmi nos enquêtés, l'un témoigne sur l'implication et la

contribution des membres de la section syndicale dans l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail. Nous prenons à titre d'exemple la citation qui a attiré notre attention, dans laquelle on peut remarquer la véracité « *notre syndicat est à notre écoute, on se rassemble quand même d'un moment à l'autre pour un briefing, où on expose nos soucis comme le manque de moyens matériels...etc. puis les membres de la section syndicale élaborent une plateforme de revendications où ils exposent nos demandes à la tutelle, mais je crois que son rôle se limite dans cette action car il n y a pas de réponses, je ne sais pas où se situe le problème exactement* ». [E14, ancienneté moins d'un an].

Reprenons pour une autre fois une citation de l'un de nos enquêtés qui atteste que les membres de la section syndicale interviennent pour l'amélioration des conditions et l'application des normes d'hygiène et de sécurité au travail, et ce, malgré qu'ils se sont plaint de leurs conditions de travail : « *la section syndicale est l'intermédiaire entre l'employé et l'administration ou bien les responsables, elle expose les différents problèmes des employés et elle participe à les résoudre, bien sûr avec les moyens disponibles à son niveau* ». [M23, ancienneté de 1 à 6 ans].

En contrepartie, rarement sont ceux qui soulignent la négligence de la section syndicale dans l'amélioration des conditions de travail, un enquêté signale que : « *la section syndicale contribue à faire des promesses non tenues, voilà!* ». [M21, ancienneté de 1 à 6 ans].

« *Bon, si on me demande s'ils (les responsables) nous reçoivent, nous écoutent et quand on cherche après les résultats, ils-les membres de la section syndicale- nous répondent, l'affaire est bloquée quelque part, donc à mon avis je ne vois pas où est son rôle ?* ». [E16, ancienneté 13 à 20 ans].

c. Le rôle du syndicat vis à vis la gestion des œuvres sociales :

S'interroger sur le rôle de la section syndicale de l'UGTA, notamment, dans la gestion des œuvres sociales, constat fait, dont la majorité des interviewés où un nombre de (22/30) en témoignent, que la problématique des œuvres sociales est intéressante par rapport à notre motivation, à cet effet, actuellement, et plus qu'avant, les membres de la section syndicale de l'UGTA au sein d'ADE de Bejaia travaillent très sérieusement et cela afin d'arriver à concrétiser le plus de prestations avec une vigueur et un caractère combatif et persuasif, dans la défense des acquis et la réalisation de nouveaux exploits de ladite attente, à ce propos nous signalons les significatifs suivants :

« *La mission du syndicat est jouer un rôle très important concernant la gestion des œuvres sociales au sein de l'entreprise avec un plan d'action et la réglementation en vigueur* ». [M26, ancienneté 7 à 12 ans].

« *La section syndicale s'implique dans la gestion des œuvre sociales en préparant un plan d'action chaque année, et concernant les crédits, elle étudie les dossiers et les classe selon le degrés de nécessité des employés* ». [C30, 13 à 20 ans].

« *Le syndicat organise une réunion pour étudier, au cas par cas, les travailleurs qui ont le plus besoin de bénéficier de ces crédit et aider surtout ceux qui ont une proche personne malade ou bien un autre sur le point de marier, donc le syndicat fait son travail avec peu de moyen dont il dispose* ». [E10, ancienneté 7 à 12 ans].

On remarque que nos enquêtés réclament cette attente des œuvres sociales, en revanche ils soutient le rôle des membres de la section syndicale de leur entreprise et ce qu'ils font comme effort afin de réaliser quelques prestations que ce soit les primes de fin d'année, de naissance...etc., sachant qu'il existe une absence totale de prestations à haut niveau tel que les voyages. En se référant aux dires de nos enquêtés, cela est duaux taux médiocre des cotisations des employés, cette dernière , cause majeure, demeure, d'ailleurs, dans le faible salaire mensuel dit l'un de nos interviewés : « *à mon avis, la section syndicale au niveau de notre entreprise joue son rôle pleinement et positivement, mais si elle ne dispose pas de moyens je ne vois pas comment va-t-elle gérer nos attentes, par exemple l'administration nous ponctionne environ deux pour cent (02%) de notre salaire qui est à l'origine très bas...* ». [M19, ancienneté de 1 à 6 ans].

d. Le rôle du syndicat vis-à-vis du règlement des conflits interpersonnels :

On termine l'analyse de la première hypothèse avec une interrogation portée sur le rôle du syndicat dans le règlement des conflits interpersonnels. A propos de ce sujet, on n'apas pu constater ci-dessus que la majorité déclare l'existence de conflit mais de faible tendance, et l'insignifiante contrepartie sont soit en méconnaissance soit ils déclarent l'inexistence de conflits. De ce fait, la plus part de nos interviewés témoignent qu'ils n'avaient pas connaissance des conflits qui avaient besoin d'une intervention de la de la section syndicale, cependant, une chose est sûre c'est que cette dernière joue un rôle positif dans le règlement de conflit, ce qui est affirmé par l'un de nos enquêtés : « *le syndicat essaye toujours d'intervenir pour une réconciliation ou contre des sanctions, quand il s'agit d'un sérieux conflit* ». [C30, ancienneté de 13 à 20 ans].

Le second atteste que : « *Oui, le syndicat intervient afin de résoudre le problème, en communiquant avec les deux parties afin d'arriver à un arrangement équitable dans la mesure du possible* ». [M05, ancienneté de 1 à 6 ans].

Et le troisième annonce aussi dans le même sens que : « *En cas de conflit interpersonnel entre les collègues, la section syndicale s'active fortement pour le dénouement de ces conflits par différentes manières* ». [M07, ancienneté de 1 à 6 ans].

2-2- Les moyens syndicaux face aux revendications des employés :

Analyse et interprétation des données relative à la deuxième hypothèse :

« Les moyens de revendication de l'UGTA au sein de l'entreprise ADE contribuent dans la réalisation des revendications employés », sinon, la disponibilité des moyens d'action syndicale et son impact sur la réalisation des attentes des employés au sein de l'entreprise ADE,

Il s'agit de comprendre de quelle manière les moyens de la section syndicale peuvent contribuer à la réalisation des attentes des employés. A cet effet, il nous semble très logique de faire appel aux résultats de notre enquête qualitative, où nous avons mis en œuvre quelques questions en relation avec le thème (moyens de la section syndicale), destinés à l'ensemble de nos enquêtés, où on n'a évoqué les différents moyens d'action, le recours du syndicat au moyen le plus adéquat, la négligence des autres moyens d'action, la protection règlementaire des employés lors de la grève...etc. D'après notre premier constat, on décèle un enchaînement de moyens qui varient du plus utilisés ou moins utilisés par la section syndicale au sein de l'entreprise ADE.

Avant tout commentaires, il est important de mentionner par un petit rappel les différentes actions syndicale effectuées au sein de l'entreprise afin de réaliser les attentes des employés, à savoir les plus connus sur le plan théorique, les tracts, la manifestations, la grève et la négociation collective (voir plus de détails dans le chapitre II).

a. Le degré de connaissance des employés à propos les moyens d'action syndicale:

Selon les données recueillies auprès de notre population enquêtée, nous avons pu constater que la majorité de nos interviewés qui représente (17/30) ne sont pas au courant de tous les moyens d'action syndicale cités déjà dans la théorie, d'ailleurs on a remarqué l'existence de la redondance des réponses, ce qui explique la méconnaissance des employés de différents moyens d'action utilisés par leurs représentants, et cette

méconnaissance est reliée à notre avis à la négligence de la section syndicale des autres moyens méconnus. A cet effet, parmi les propos les plus significatifs, nous évoquons les suivants :

« Les moyens que je connais depuis mon adhésion à notre section, sont les réunions, le rapprochement, l'affichage, l'assemblée générale, c'est tout ce que je vois effectuer sur le terrain ». [C27, ancienneté de 13 à 20 ans].

« Parmi les moyens utilisés par notre section syndicale, et cela afin de réaliser nos attentes, c'est bien sûr les réunions, les grèves, les pétitions et les rassemblements ». [M23, ancienneté de 1 à 6 ans].

« Pour moi je ne connais que la grève et les assemblés, à part ça rien d'autre ». [M25, ancienneté moins d'un an].

« Moi je ne connais que les négociations qui viennent juste après la grève dans le cas où il n'y a pas de réponse favorable, c'est la seule chose que j'ai appris ces derniers temps avec le mouvement populaire ». [E11, ancienneté de 1 à 6 ans].

A travers ces citations ci-dessus, on révèle que la redondance des réponses se décline avec deux moyens d'action, en premier lieu la grève puis la négociation, mais en contrepartie il existe une minorité d'enquêtés qui méconnaissent l'expression de "moyens d'action", cela nécessite notre intervention lors de l'exécution de l'entretien, afin d'expliquer ce terme et leurs réponses étaient comme suit :

« La section syndicale a besoin de moyens, le téléphone portable comme étant moyen de communication, le véhicule est un moyen de déplacement et un bureau ». [C30, ancienneté 13 à 20 ans].

« La section syndicale revendique l'amélioration et les moyens adéquats pour les travailleurs ». [M18, ancienneté plus de 20 ans].

Ce qu'on peut tirer de ces deux citations ci-dessus, malgré l'ancienneté des adhérents au syndicat. Ces personnes ne comprennent pas l'expression "moyens d'action", cela peut expliquer que leur adhésion au syndicat est une habitude et non une culture.

b. Les moyens d'action les plus utilisés par le syndicat :

Après avoir décelé la connaissance des enquêtés en matière d'information sur les moyens d'action utilisés au niveau du syndicat, on passera au moyen le plus utilisé par les représentants du personnel et cela à travers les avis de nos interviewés, que la majorité d'entre eux à savoir (21/30) déclarent que la section syndicale fait appel dans la plus part du temps à la grève, où cette dernière étant fréquentative, ce que, dans la totalité, nos enquêtés connaissent ce moyen. Ladite grève se définit comme une cessation collective et

concertée du travail par les salariés d'une entreprise en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Afin de ne pas être considéré comme illégale, le mouvement des salariés doit répondre à plusieurs conditions¹.

Nous citons quelques avis portant témoignage à propos du recours de la section syndicale à la grève comme moyen de revendication :

« Les membres de la section syndicale recourent à la grève, car cette dernière engendre un déséquilibre économique pour l'Etat ». [E11, ancienneté de 1 à 6 ans].

« Le recours à ce moyen provoque une pression sur la tutelle car, la rupture des relations de travail cause un ralentissement dans le domaine économique du pays ». [M24, de 1 à 6 ans].

« Le recours à la grève est le moyen le plus adéquat car les autorités de notre pays ne répondent qu'avec la force publique ». [E09, ancienneté de 1 à 6 ans].

Mis à part le moyen de la grève, il y a lieu de citer aussi le moyen de la négociation, auquel la section syndicale fait appel en deuxième position tout en se basant sur les données de notre enquête, une minorité de (09/30) souligne que la négociation est le moyen utilisé par la section syndicale, comme le déclare l'un de nos interviewés : *« la négociation est le moyen qu'on utilise afin d'atteindre nos attentes, ce moyen est rationnel et comme on travaille avec les citoyens, on ne veut pas les décevoir ».*[E01, ancienneté de 7 à 12 ans].

Un autre souligne aussi dans le même sens : *« On commence d'abord par un débat ouvert afin de négocier nos revendications, puis les membres de syndicat transcrivent nos soucis dans une plateforme adressée à la tutelle, et dans le cas où il n'y a pas de réponses espérées, on passe à une autre action qui est la grève ».*[C27, ancienneté de 13 à 20 ans].

c. La négligence d'autres moyens d'action par le syndicat :

A l'égard des moyens d'action cités bien avant dans la théorie, notre constat à dévoiler une véracité qui se situe dans la négligence, d'autres moyens d'action tels que les tracts et les manifestations ainsi que les négociations, cela explique que les autorités répondent difficilement à toutes la liste des revendications et doléances inscrites dans la plateforme. Donc les adhérents jugent que la grève est le moyen le plus adéquat dans la concrétisation de leurs revendications, puisque à travers ce moyen, ces adhérents touchent directement l'économie de l'état et met la pression sur la direction générale (la rupture des relations de travail engendre la stagnation du moteur économique du pays). A propos de ce

¹https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/5695-greve-definition-et-droit-du-travail*conditions consulté le 19/06/2019 à 15 h36mn

sujet, un enquêté exprime son avis comme suit: « *comme les autorités ne sont pas à l'écoute de nos revendications et ne sont pas attentives à nos écrits, donc on est obligé de fermer l'entreprise afin de faire passer le message et de mettre la pression sur les responsables*». [E11, ancienneté de 1 à 6 ans].

De plus et dans le même jugement un interviewé déclare « *je le dis et je le redis, la grève est le moyen le plus pertinent afin de revendiquer nos droits, car dans notre pays c'est le rapport de force qui prime* ». [E14, ancienneté moins d'un an].

D'après les déclarations de nos enquêtés recueillies ci-dessus, on constate que la négligence de certains moyens dans le mouvement syndical est dû à l'insatisfaction des revendications des salariés par les autorités alors qu'ils peuvent facilement les concrétiser par le biais d'autres moyens tels que les manifestations,

d. La protection des employés lors de la grève:

Concernant la thématique de la protection réglementaire des employés lors de la grève, elle demeure une préoccupation auprès de nos enquêtés, d'après notre constat ci-dessus la grève est le moyen de revendication le plus utilisé, donc elle (la grève) est régit par la loi à partir des événements de 1988 qui a engendré l'ouverture démocratique induite par une nouvelle constitution de 23 février 1989¹, elle a aboli le système du parti unique et ouvert la voie à la liberté d'association dans tous les domaines de la vie économique et sociale. L'article 39 garantit la liberté d'association et l'article 54 le droit de grève. C'est dans ce contexte qu'à été promulguée la loi 90-14 du 2 juin 1990². C'est à travers cette perspective, qu'on veut démontrer la réalité syndicale, et que sa présence au sein du milieu de travail, est vraiment utile, par l'exécution de la loi 90-14 qui stipule la protection des employés en situation de grève. A cet effet, on décèle que la majorité de nos interviewés dont (26/30) soutiennent le rôle des membres de la section syndicale dans la protection des travailleurs au sein de l'entreprise d'ADE. Nous avons recensé les propos suivants :

« *Nous, en tant qu'adhérents on ne peut pas faire de grève tous seuls, puisqu' on dispose d'un syndicat, donc on est protégé par la structure syndicale* ». [E11, ancienneté de 1 à 6 ans].

« *Je me sens protégé par le syndicat, j'ai confiance en ce dernier parce que les ordres viennent de la direction* ». [E12, ancienneté de 1 à 6 ans].

¹KETTAB SAHRA, *Comité Justice pour l'Algérie, les violations des libertés syndicales*, dossier N°8, mai, 2004, P, 4.

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

«Les membres de la section syndicale nous guident et nous défendent dans un cadre juridique » [C30, ancienneté de 13 à 20 ans].

Mis à part la partie majeure de nos enquêtés avec un nombre de (4/30) qui admirent le rôle de la protection réalisé par le syndicat, il existe une minorité autrement dit un seul enquêté parmi l'ensemble qui déclare que cette protection n'est pas active dans leur entreprise, à savoir :*« pas tout à fait réellement protégé car l'organisateur lui-même n'a pas une réelle couverture».*[M22, ancienneté plus de 20 ans].

Section III : Vérification des hypothèses :

1- Le rôle de l'UGTA et les revendications des employés :

Vérification de la première hypothèse : « La section syndicale de l'UGTA veille à ce que les employés concrétisent leurs revendications ».

Il est question de savoir effectivement, est-ce que la section syndicale au niveau de l'ADE de Bejaïa nommée aussi l'UGTA, joue un rôle dans la réalisation des attentes des employés telles que l'augmentation du salaire, l'amélioration des conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, les œuvres sociales et le règlement des conflits interpersonnels.

L'ensemble de données de notre enquête a démontré que la majorité de nos enquêtés ont prouvé d'une manière évidente le rôle de l'UGTA au sein de l'entreprise ADE est positif dans la réalisation de leurs attentes, et ça malgré la signalisation de quelques défaillances dans les conditions de travail, santé et sécurité ainsi que d'autres attentes.

On s'appuyant sur les données de notre enquêtes, on constate que la majorité déclarent leur insatisfaction sur le salaire et réclame son augmentation, mais aussi ils n'ignorent pas les efforts de leurs représentants syndicaux car ces derniers font de tout leur possible pour réaliser cette revendication, on reprend les deux citations les plus adéquates de deux de nos enquêtés à propos de ce sujet à savoir :

« Oui, l'UGTA, joue un rôle sur l'augmentation du salaire, les membres se réunissent afin d'avoir des révisions à propos de notre salaire ». [M19, ancienneté de 1 à 6 ans].

« D'après la situation observable dans notre quotidien, l'UGTA œuvre pour l'augmentation du salaire, d'ailleurs récemment ladite section nous a organisé un trajet

vers la capitale (Alger) afin de revendiquer cette attente par le biais d'une marche pacifique » [E12, ancienneté de 1 à 6 an].

En revanche on peut déduire que la raison de la derrière la stagnation du salaire depuis un moment donné n'est pas du seulement à l'immobilisation de la direction générale de l'UGTA mais aussi à la situation socioéconomique que traverse notre pays tels que le phénomène des politiques d'austérité et le mouvement populaire actuel.

En outre, on constate que la majorité de nos enquêtés déclarent qu'ils ne sont pas vraiment satisfaits de leurs conditions de travail à savoir le côté matériel et immatériel, santé et sécurité au travail, mais ils soutiennent toujours leur section syndicale, puisque c'est par le biais de cette dernière qu'ils arrivent au moins à exprimer leurs besoins, lesquels besoins vont être transcrits dans la plateforme de revendications.

Quoique la section syndicale émet des solutions pour les revendications mais elle n'arrive pas à satisfaire tous les besoins de ses adhérents puisque le budget de l'entreprise étant limité, à supposer un pseudo blocage au niveau de la tutelle, ce qui est confirmé par l'un de nos enquêtés : *« notre syndicat est à notre écoute, on se réunit quand même d'un moment à l'autre pour un "briefing", où on expose nos soucis comme le manque de moyens matériels...etc. puis les membres de la section syndicale élaborent une plateforme de revendications où ils exposent nos doléances à la tutelle, mais je crois que son rôle se limite dans cette action car il n'y a pas de réponses, je ne sais pas où se situe le problème exactement* » [E14, ancienneté moins d'un an].

Ainsi que, relativement à la problématique du rôle de la section syndicale dans la concrétisation des œuvres sociales des employés, nous constatons d'après le témoignage d'une forte majorité de nos enquêtés, que l'UGTA au sein de l'ADE gère ces œuvres sociales selon les moyens disponibles à son niveau, tels que les différentes primes et les crédits, ce qui est affirmé par l'un de nos interviewés : *« à mon avis, la section syndicale au niveau de notre entreprise joue ,au maximum son rôle , mais si elle ne dispose pas de moyens ; je ne vois pas comment va-t-elle gérer nos attentes, vu la ponction d'environ deux pour cent (02%) de notre salaire qui est à l'origine trop bas... »*. [M19, ancienneté de 1 à 6 ans].

Du reste, le règlement du conflit interpersonnel comme étant une attente souhaitée d'être concrétisée par l'UGTA, réside une thématique où on n'a pu démontrer par le biais de notre enquête, que la majorité souligne que les conflits aux sérieux problèmes, se traite

au niveau de la section syndicale et avec un processus juridique, s'il s'agit de petits conflits, ils se traitent entre collègues à l'amiable sans intervention du syndicat, dit l'un de nos enquêtés : « *le syndicat essaye toujours d'intervenir pour une réconciliation et contre des sanctions, quand ils s'agit d'un sérieux conflit* ». [C30, ancienneté de 13 à 20 ans].

En guise de conclusion, et à la lumière des constatations précédentes par rapport aux données glanées sur le terrain, il nous semble que nous avons une idée assez claire et précise pour décliner une synthèse sur « **le rôle de la section syndicale dans la concrétisation des revendications des employés** ». A cet effet, malgré la présence d'une partie minoritaire qui signale l'ignorance de l'UGTA dans la concrétisation de leurs attentes, et on suppose que ces avis sont dus au manque d'informations sur la responsabilité qui pèse sur la section syndicale pour la satisfaction des attentes d'un côté et le budget limité d'un autre côté. Cela ne nous empêche pas de s'appuyer sur la majorité des propos de nos interviewés, qui témoignent positivement sur le rôle important de la section syndicale au sein de l'entreprise ADE.

Donc nous pouvons dire que notre hypothèse est confirmée.

2- Les moyens syndicaux face aux revendications des employés :

Vérification de la deuxième hypothèse : « Les moyens d'action de l'UGTA au sein de l'entreprise ADE contribuent à la réalisation des revendications employés »

En se référant à l'analyse des déclarations de notre population d'étude, sur la question qui renvoie à la disponibilité des moyens d'actions syndicales et son impact sur la réalisation des attentes des employés au sein de l'entreprise ADE.

On a pu constater qu'à propos de notre thématique traitée et citées bien avant que la majorité de nos interviewés ont un point de vue positif sur les moyens de l'action syndicale vis-à-vis de la concrétisation de leurs revendications.

Concernant la première thématique à savoir le taux de connaissance des employés sur les différents moyens d'action utilisés dans leurs entreprise, notre constat tend à révéler une proportion élevée d'employés en situation de méconnaissance sur l'ensemble des moyens d'actions syndicales, on reprend l'une des citations de nos enquêtés afin d'affirmer notre constat : « *Pour moi je ne connais que la grève et les assemblées générales, à part ça rien d'autre* ». [M25, ancienneté moins d'un ans].

La seconde thématique traite le recours de la section syndicale (UGTA) au moyen le plus adéquat dans la réalisation des revendications des employés, à cet effet, nous avons déduit un résultat majoritaire de nos enquêtés, qui affirment que la section syndicale recourt à la grève comme seul moyen de lutte, car d'après nos enquêtés c'est à travers ce moyen que les autorités hiérarchiques, passablement, nous écoute » affirment nos enquêtés, dont on extrait les deux citations suivantes :

« Le recours à ce moyen provoque une pression sur la tutelle car, la rupture des relations de travail cause une stagnation dans le domaine économique du pays ». [M24, ancienneté de 1 à 6 ans].

« Le recours à la grève c'est le moyen le plus adéquat car les autorités de notre pays ne répondent qu'avec la force publique ».[E09, ancienneté de 1 à 6 ans].

La troisième thématique aborde les raisons de la négligence des moyens d'actions syndicales au sein de l'entreprise par les membres du syndicat, cela fait apparaître une déduction que la négligence de la non-exécution d'autres moyens tels que les tracts et les manifestations de ces représentants est due à l'ignorance des autorités ou bien de la tutelle à reprendre par le biais de ces moyens, on reprend une citation qui résume ce constat:

« Comme les autorités ne sont pas à l'écoute pour la négociation et sourde aux écrits, donc on est obligé de bloquer et de fermer l'entreprise afin de faire passer le message et de mettre la pression ».[E11, ancienneté de 1 à 6 ans].

En outre, notre dernière thématique analyse le point de vue de nos enquêtés en matière de sécurité lors de l'observation des grèves, sachant que cette dernière est régit par la loi 90-14 du 2 juin 1990 dans son article 54, cette interrogation a révélé un maximum d'avis positifs de la part de nos enquêtés, confirmé par l'un d'eux:

«Les membres de la section syndicale nous guident et nous défendent dans un cadre juridique » [C30, ancienneté de 13 à 20 ans].

Enfin, on ne peut négliger les parties minoritaire qui voient que les moyens d'action de la section syndicale ne revendiquent pas forcément leurs attentes.

En guise de conclusion, d'après nos résultats d'enquête, il a été montré qu'il existe un lien de cause à effet entre nos deux variables mises sous le crible d'une étude qualitative, s'est avéré que la disponibilité des moyens d'action dans l'entreprise ADE de Bejaïa permet aux membres du syndicat dit UGTA de concrétiser leurs revendications. Nous pouvons dire que notre deuxième hypothèse est confirmée.

La Synthèse

L'action sociale s'inscrit dans plusieurs domaines tels que la revendication, la négociation, la contestation et l'action en justice, cependant son rôle se situe dans l'intervention au niveau de la tutelle en ce qui concerne la législation concernant l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail, les congés parentaux, le logement, l'assurance maladie, les procédures de règlement des conflits du travail, les systèmes de retraite où la politique salariale.

En outre, le syndicat en Algérie a connu plusieurs phases de transitions en comptant de la guerre jusqu'à nos jours, le syndicat rentre dans un contexte économique caractérisé par une politique d'austérité, ce qui explique le déséquilibre dans l'exécution des missions de la section syndicale UGTA vis-à-vis la concrétisation des attentes des employés de l'ADE de la ville de Bejaïa, constat fait par notre enquête.

A cet effet, notre enquête est focalisée sur l'ensemble des adhérents de la section syndicale de l'entreprise publique ADE de la ville de Bejaïa, où nous avons utilisé une méthode qualitative avec son instrument de recherche qui est l'entretien, cette enquête nous a permis de recueillir des informations riches en argumentation et cela reste un avantage afin de bien comprendre et de dégager le lien de causalité existant entre les variables de nos hypothèses.

On synthétise que : le rôle de la section syndicale de UGTA au sein de l'entreprise publique ADE de la ville de Bejaïa demeure actif par rapport à ses efforts constatés par les dires de nos enquêtés et les tâches qu'elle essaye d'effectuer avec peu de moyens dont quel se dispose.

Conclusion

Conclusion

L'histoire de l'Algérie dans le domaine du syndicalisme a connu différents évènements jusqu'à l'heure actuelle, la période d'avant l'indépendance était sous l'égide de colonisateur français durant plusieurs années jusqu'à ce que les militants algériens, à leur tête AISSAT Idir qui ont pensé à la création d'un syndicat purement algérien et qui a vu le jour en 1956 appelé Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) dont le but est de lutter politiquement pour l'indépendance de notre pays. Depuis l'UGTA a réussi à s'affirmer comme étant la seule organisation syndicale. Pendant cette organisation syndicale était du côté de l'Etat, confirmé par L.ADDI « *l'UGTA était le représentant de l'Etat auprès des travailleurs et non l'inverse* »¹. Cependant la crise économique et sociale de 1980, la chute des prix du pétrole en 1985 et les émeutes du mois d'octobre 1988, transformèrent radicalement le paysage politique de l'Algérie et la constitution de 1989 donnèrent naissance au pluralisme politique et syndical consacré par la loi 90-14 du 02 juin 1990. C'était l'autonomisation des syndicats.

Partant de ce constat, du passé plus au moins récent de l'histoire de l'Algérie, et avant de présenter nos résultats empiriques, on doit d'abord tenir compte de la situation économique et politique actuelle qui est plus au moins favorable, afin de mettre un lien de cause à effet pour les résultats de notre enquête.

Rappelons-nous de la thématique du rôle de L'UGTA vis-à-vis de la concrétisation des attentes des employés telles que l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, la santé, la sécurité au travail, les œuvres sociales et le règlement des conflits interpersonnels ; il s'est avéré que dans l'ensemble des attentes que la majorité confirme l'importance de la présence du syndicat dans la concrétisation de leurs attentes, malgré l'insuffisance des moyens qui est du d'après nos enquêtés à la politique d'austérité que traverse notre pays. Dans le même sens et à propos des moyens d'action de la section syndicale et son rôle dans la réalisation de revendications des employés, on n'a constaté que parmi un large répertoire d'action allant de la distribution de tracts, à la signature de pétitions, jusqu'à l'arrêt de travail, la grève demeure le moyen le plus utilisé par la section syndicale pour mettre une forte pression sur la tutelle ainsi la grève est le moyen le plus répandu.

¹ MERANI Hacene, le mouvement syndical algérien : des origines à nos jours, publié dans le quotidien d'Oron le 07/01/2009, (en ligne) <https://www.dgazairress.com/fr/lqo/5113577> consulté le 24/06/2019 à 19:22

Enfin, nous reconnaissons que notre problématique du rôle du syndicat dans l'entreprise publique algérienne des eaux ADE, reste un sujet d'étude très vaste malgré nos efforts, on pense qu'on n'arrive pas encore à couvrir tous les axes qui méritent d'être traités, car elle dispose de plusieurs annexes, c'est à cet effet qu'on ouvre une nouvelle piste de recherche où le futur chercheur peut mettre l'accent sur ce qui suit :

. Quels sont les nouveaux défis auxquels sont confrontés les syndicats dans la situation que traverse le pays actuellement ?

La liste bibliographique

La liste bibliographique :

1- Les ouvrages en relation avec le thème de recherche:

- a- Dominique ANDOLFATTO et Dominique LABBE, *Sociologie des Syndicats*, Edition La Découverte et Syros, Paris, 2000
- b- Eric Gobe, *Les Syndicalismes arabes au prisme de l'autoritarisme et du corporatisme*, La Découverte,
- c- Marcelle STROOBENTS , *Sociologie du Travail*. Edition Nathan, Paris, 1993
- d- Patrick De LAUBIER, *Histoire et sociologie du syndicalisme*, Edition Masson, Paris, 1985

2- Les ouvrages de la méthodologie :

- a- Alain BLANCHET, Anne GOTMAN, *L'enquête et ses méthodes, l'entretien*, 2ème Edition refondu, Armand Colin, 2007
- b- Benoit GUAUTIER, *recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Canada : université de Québec, 5^{ème} Ed, 2009
- c- François DEPELTEAU, *La démarche d'une recherche en sciences humaines*. Canada : De BOECK, 2000
- d- Jean-Louis LOUBET , BELBAYLE, *initiation aux méthodes des sciences sociales*, Edition le Harmattan, Paris, 2000
- e- Maurice ANGERS, *Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*, Casbah, Alger,
- f- Raymond QUIVY, Luc Van COMPENHAUDH, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod Paris, 1995

3- Les articles :

- a- DJABI N et KAIDI L, *Une histoire du syndicalisme algérien*, Ed Chihab, Alger, 2005
- b- *Guide de mémoire en sociologie*, par des enseignants en sociologie des universités de Rouen et Paris 8, Le 19décembre 2006

4 -Les ouvrages de la législation :

Le code du travail algérien 2001-2002

5- Les dictionnaires et encyclopédies :

Dictionnaire de sociologie, le ROBERT SEUIL, sous la direction d'André AKOUN et Pierre ANSART, année d'édition 1999.

6- Les sites web :

- a- Algérie-loi n° 1990-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical (www.droit-afrique.com)
- b- Dictionnaire du droit du travail. Définition Section syndicale d'entreprise [en ligne], Disponible sur : www.editions-tissot.fr . Consulté le 11/06/2019, à 23h08m
- c- Extrait du UGTA Union Générale des Travailleurs Algériens, Historique de l'UGTA, Disponible sur : <http://ugta.dz>[en ligne], le 25 /03/2008. P. 4-5 consulter le 23/06/2019
- d- Syndicalisme : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/mouvement-ouvrier/1-definITIONS-ET-PROBLEMATIQUES> consulté le 20/04/2019 à 10 h 10 mn
- e- <https://www.universalis.fr/encyclopedie/syndicalisme/1-hISTOIRE-DU-MOUVEMENT-SYNDICAL/> consulté le 20/04/2019 à 10h20 mn
- f- <https://www.djazairess.com/fr/lqo/5113577> consulté le 23/04/2019 à 23h16 mn
- g- TOUPICTIONNAIRE : le dictionnaire de politique. (en ligne), <http://www.toupie.org/dictionnaire/revendication.htm>,21/06/2019 à 19:43
- h- PAQUET, RENAUD ; TREMBLAY Jean-François et GOSSELIN Eric, 2004, des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines (en ligne). Disponible sur : <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar.p.299>. consulté le 20/05/2019 à 13:00h
- i- MERANI Hacène, 2009.<https://www.djazairess.com/fr/lgo/5113577>, consulté le 23/05/2019 à 10h30mn
- j- Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/tract/78882?q=tract#77934> le 07/05/19 à 13h14
- k- Quels sont les moyens d'action des syndicats, https://www.vie-publique.fr/decouverte_institutions/citoyen/participation/syndicat/quels-sont-moyens-action-syndicats.html consulté le 07/05/19 à 14h37mint

l- Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation,<https://journals.openedition.org/anneemaghreb/447> consulte le 09/05/2019 à 19:37

Annexes

Liste des Annexes :

Annexe N°1 :le code du travail algérien:

1-Objet et fond d'application

Article 1 - La présente loi a pour objet de régir les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et les employeurs.

Art. 2 - Au titre de la présente loi, sont considérés travailleurs salariés toutes personnes qui fournissent un travail manuel ou intellectuel moyennant rémunération dans le cadre de l'organisation et pour le compte d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée ci-après dénommée «employeur».

Art. 3 - Les personnels civils et militaires de la défense nationale, les magistrats, les fonctionnaires et agents contractuels des institutions et administrations publiques de l'Etat, des wilayas et des communes, ainsi que les personnels des établissements publics à caractère administratif sont régis par des dispositions législatives et réglementaires particulières,

Art. 4 - Nonobstant les dispositions de la présente loi et dans le cadre de la législation en vigueur, des dispositions particulières prises par voie réglementaire préciseront, en tant que de besoin, le régime spécifique des relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, les personnels navigants des transports aériens et maritimes, les personnels des navires de commerce et de pêche, les travailleurs à domicile, les journalistes, les artistes et comédiens, les représentants de commerce, les athlètes d'élite et de performance et les personnels de maison.

2 Droits et obligations des travailleurs

2-1-Droits des travailleurs

Art. 5 - Les travailleurs jouissent des droits fondamentaux suivants:

- exercice du droit syndical,
- négociation collective
- participation dans l'organisme employeur

- sécurité sociale et retraite

- ❖ hygiène, sécurité et médecine du travail
- ❖ repos
- ❖ participation à la prévention et au règlement des conflits de travail
- ❖ recours à la grève

Art. 6 - Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit : - à une occupation effective, - au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité, - à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celle fondée sur leur aptitude et leur mérite, - à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail, - au versement régulier de la rémunération qui leur est due, aux œuvres sociales, - à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail.

2-2Obligations des travailleurs

Art. 7 - Les travailleurs ont les obligations fondamentales suivantes au titre des relations de travail :

- ❖ accomplir au mieux de leurs capacités, les obligations liées à leur poste de travail, en agissant avec diligence et assiduité, dans le cadre de l'organisation du travail mise en place par l'employeur,
- ❖ contribuer aux efforts de l'organisme employeur en vue d'améliorer l'organisation et la productivité,
- ❖ exécuter les instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction, - observer les mesures d'hygiène et de sécurité établies par l'employeur en conformité avec la législation et la réglementation, accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité.
- ❖ participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité,
- ❖ ne pas avoir d'intérêts directs ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitante, sauf accord de l'employeur et ne pas faire concurrence à l'employeur dans son champ d'activité,

❖ ne pas divulguer des informations d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologies, processus de fabrication, mode d'organisation et, d'une façon générale, ne pas divulguer les documents internes à l'organisme employeur sauf s'ils sont requis par la loi ou par leur hiérarchie,

❖ observer les obligations découlant du contrat de travail.

Annexe N°2 : Fondement et mission de l'union générale des travailleurs algériens:

Plusieurs conditions sont exigées dans la réglementation de syndicat UGTA cela et bien détaillée et utilisé par les organisations algériennes afin de permettre le développement et l'équilibre au sein des organisations cela à partir des articles suivants :

Art1 : L'union générale des travailleurs algériens par abréviation UGTA est une organisation syndicale revendicative, de propositions, libre et indépendante de toute tutelle partisane, administrative ou patronale.

Art2 : L'UGTA puise sa force dans la fidélité aux idéaux et principes énoncés dans la déclaration du 1er novembre.

Art3:L'UGTA est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Art4:le siège de L'UGTA est fixé à Alger, maison du peuple, place du 1er mai.

Art5:L'UGTA est unitaire, pluraliste et démocratique est ouverte à l'ensemble des travailleuse et travailleurs, qu'il soient salariés (ées) ou assimilés (ées), exerçant au sein des institution et administrations publiques, au sein du secteur économique public et privé, ainsi que pour ceux qui exercent pour leur propre compte, une activité libérale, sociale, commerciale, artisanale agricole ou culturelle, ou toute autre activité professionnelle, ainsi qu'aux retraités et aux demandeurs d'emploi.

Art6 : L'UGTA fonde son action sur la promotion et l'approfondissement des valeurs démocratiques, des libertés syndicales ainsi que du dialogue social à tous les niveaux économique et social, notamment dans le cadre du bipartisme et du tripartisme comme voies de prise en charge et de solution des questions.

Art 7: L'UGTA considère comme un devoir sa participation à la promotion des valeurs républicaines et de la démocratie, et œuvre à la préservation et au renforcement de la paix.

Sa contribution à l'activité politique, économique, sociale et culturelle avec les partis politiques et le mouvement associatif consiste à asseoir la paix, le progrès, la cohésion sociale et la justice.

Art 8 : le droit d'adhésion à L'UGTA est ouvert à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs tel que défini à l'article 5 ci-dessus, sans distinction de sexe, de race, de religion d'appartenance politique ou de nationalité, et quelles que soient la nature, la forme et la durée de la relation de travail, et n'étant pas adhérent dans un autre syndicat non affilié à L'UGTA.

Art 9 : L'adhésion à L'UGTA est un acte individuel, libre et volontaire. Elle est ouverte à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, tel que défini à l'article 5 ci-dessus.

Art10 : Tout syndicat extérieur à l'UGTA peut s'affilier en exprimant sa volonté d'adhésion aux présents statuts.

Art11: L'UGTA puise sa force dans sa double volonté de défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs et de participer à l'épanouissement de la société dans sa modernité et sa cohésion social.

1 LES MISSION DE L'UGTA

Art 12 : A cet effet elle se fixe pour missions :

- ❖ De défendre les droits matériels, moraux, sociaux et économiques, individuels et collectifs des travailleurs.

- ❖ De défendre l'amélioration constante du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs e des retraités.

- ❖ De défendre l'amélioration des conditions de vies et de travail des travailleuses et des travailleurs et de leurs familles ainsi que celles des groupes sociaux cités à l'article 5 ci-dessus.

- ❖ De promouvoir le droit à la négociation collective.

- ❖ De défendre les acquis sociaux et leur approfondissement, ainsi que la juste répartition du revenu social.

- ❖ D'agir pour valoriser les compétences et soutenir les fonctionnaires et agents des institutions de l'Etat ans l'amélioration de leurs conditions de vies, de travail et de leurs pouvoirs d'achat.

- ❖ D'agir pour la promotion et le respect de la législation sociale nationale en vigueur.
- ❖ De promouvoir l'action des œuvres sociales et la mutualité au profit des travailleuses et des travailleurs et des retraités, dans tous les secteurs d'activité.
 - ❖ De développer les activités de solidarité.
 - ❖ D'agir pour la promotion d'un syndicalisme unifié.
 - ❖ De développer la prise de conscience syndicale, le militantisme et la solidarité par la formation syndicale.
 - ❖ D'étendre et d'élargir l'action de l'information syndicale, l'utilisation de l'audiovisuel, et la création de publication y compris par le biais du partenariat.
 - ❖ D'agir pour l'élargissement de la base syndicale par des actions soutenues de syndicalisations des travailleuses et des travailleurs dans les institutions et administrations relevant de la fonction publique et dans les secteurs socio-économiques et culturels publics et privé.
 - ❖ De défendre le droit à la formation, à la santé, à l'emploi, à la protection sociale et à vivre dignement dans le lieu de travail, au sein de la famille et de la collectivité.
 - ❖ D'agir pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
 - ❖ D'agir contre toute forme d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, la précarité, le travail des enfants, le harcèlement, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.
 - ❖ D'agir pour que prévalent les idéaux de liberté, d'équité, de fraternité et de solidarité dans le monde du travail et dans la société en générale.
 - ❖ D'agir pour l'émancipation de la liberté d'opinion et d'expression de l'action syndicale pour la protection du droit de grève et de défense des libertés syndicales, ainsi que des droits syndicaux.
 - ❖ D'agir pour le développement du secteur public, et participer à la promotion de l'activité économique privée créatrice de richesse et d'emploi.
 - ❖ De défendre les libertés syndicales et les droits syndicaux.
 - ❖ De promouvoir les conventions et recommandations de L'OIT
 - ❖ De renforcer et de développer les liens de fraternité et de coopération avec les organisations syndicales nationales, régionales et internationales pour la défense des intérêts communs.
 - ❖ De développer les liens de solidarités avec notre communauté et les travailleurs Algériens installés à l'étranger, ainsi qu'avec le mouvement associatif en vue renforcer la coopération avec L'UGTA.

2 les droits et devoirs des adhérent à l'UGTA:

Art 13: tous les adhérents quelque soit leur rang dans la hiérarchie de l'UGTA, sont soumis aux mêmes devoirs et jouissent des mêmes droits.

Les droits des adhérents à l'UGTA

Art14: tout adhérent à l'UGTA a le droit.

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

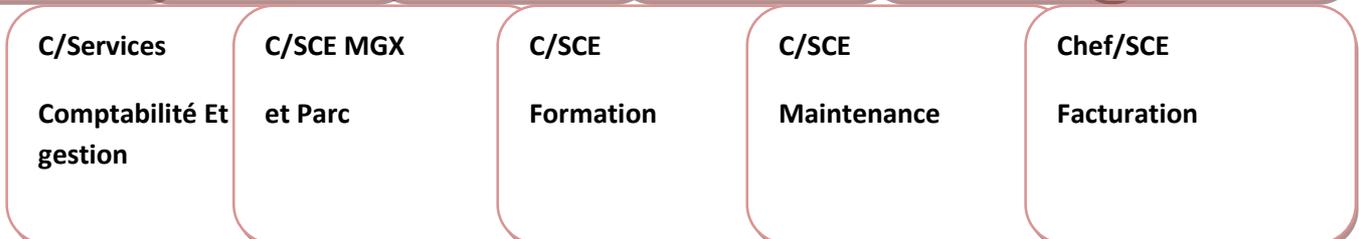
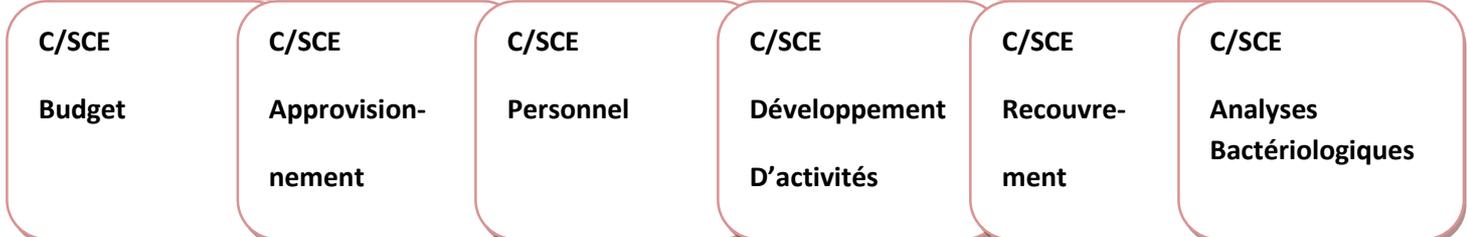
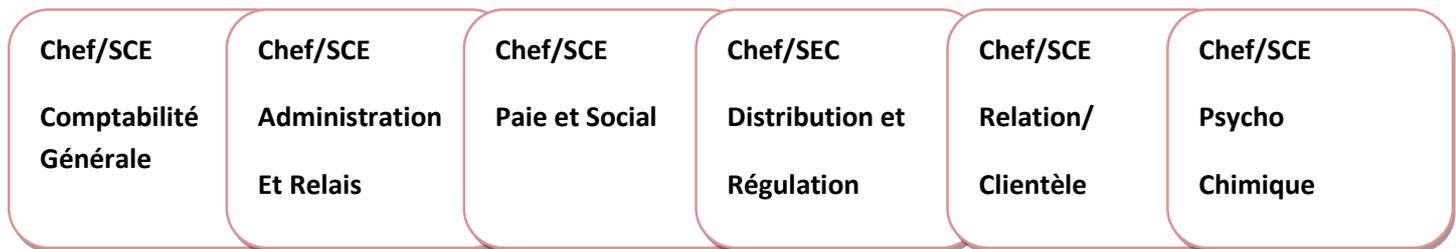
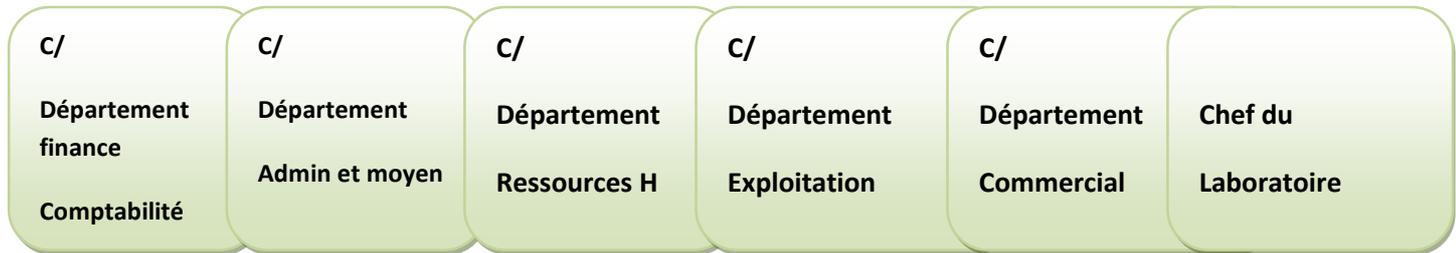
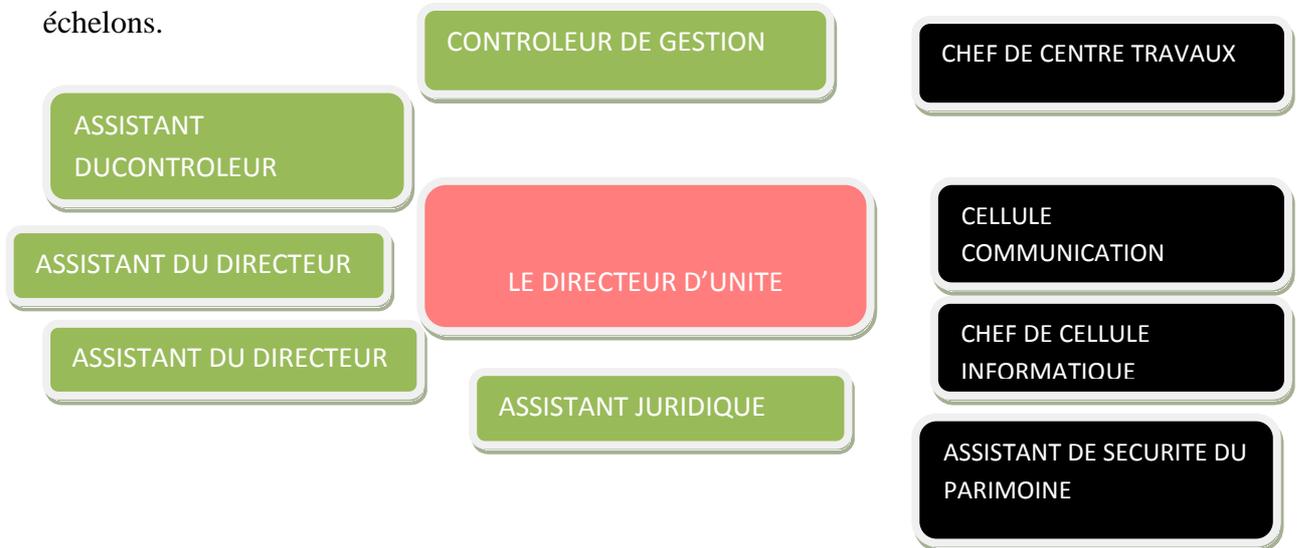
Art 15 : **tout adhérent à l'UGTA s'engage à :**

- ❖ Se conformer aux principes et objectifs de l'UGTA tels que définis dans les statuts et le règlement intérieur et les résolutions du congrès.
- ❖ appliquer les orientations et décisions des instances syndicales hiérarchiquement supérieures.
- ❖ participer à la concrétisation du programme et des actions définis par l'UGTA.
- ❖ Œuvre à la pratique de la démocratie qui s'accompagne du respect des valeurs syndicales, de l'éthique. Et de solidarité dans l'exercice de son activité et de son mandat syndicale.
- ❖ Contribuer au renforcement de l'unité et œuvre principalement à la cohésion de L'UGTA.
- ❖ Exercer son droit syndical, en assumant sa responsabilité d'adhérent dans le cadre de la discipline statutaire et réglementaire de L'UGTA.
- ❖ S'acquies de sa cotisation syndicale et ne pas adhérer à un autre syndicat.

Annexe N°3 :L’organigramme de l’ADE de Bejaia :

L’unité siège se compose de 05 assistant, 02 chefs de cellules, 01 contrôleurs de gestion, 06 départements, 01 chef de l’laboratoire et 17services.

Au niveau des centres, nous comptons 05centres de distribution, 06 secteurs et 03 échelons.



Annexe N°4 :Guide d'Entretien

Ce guide d'entretien entre dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin de cycle, en vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie des organisations et du travail.

Ce présent guide est destiné à l'ensemble des employés de l'Entreprise Algérienne des Eaux de la wilaya de Bejaïa dont voici le texte

Il nous est utile de vous rassurer que l'anonymat est garanti et que les informations de ce présent guide ne seront utilisées que pour des fins purement scientifiques.

Pour cette raison, nous vous prions de bien vouloir répondre avec sincérité pour que notre étude atteigne son cadre objectif et scientifique.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration et nous vous prions d'accepter notre profond respect.

Nom:

Prénom :

1- Genre :

Féminin () Masculin ()

2- Âge :

20-30ans () -31-40ans () -41-50ans () plus de 50 ans ()

3-Situation matrimoniale :

Célibataire () - Marié ()

4- Niveau d'instruction :

Pas de niveau()—Première () —Moyen () —Secondaire ()—Universitaire()

5- Catégories socioprofessionnelles :

Cadre () —Agent de maîtrise() —Agent d'exécution()

6- Expérience professionnelle :

Moins d'un 1an() -[1-6] ()- [7-12] () - [13-20] () -[20et plus]()

7- veuillez indiquer votre salaire mensuel ?

18-25 () 26-33 () 34-41 () 42 - 49 () 50-57 ()

8- de puits quand vos été adhérez à ce syndicat ?

Moins d'un 1an() -[1-6] ()- [7-12] () - [13-20] () -[20et plus]()

9-Quelles sont vos attentes de votre entreprise ? Veuillez vous les classer?

10- Pensez-vous que la section syndicale a apporté des changements depuis votre recrutement ?Et en quoi consistent ces changements ?

11- Votre salaire vous permet-il de subvenir à tous vos besoins ? Justifie ?

12- comment l'UGTA joue un rôle sur l'augmentation de salaire ?

13- veuillez-vous nous parler des différentes œuvres sociales proposées par votre entreprise ?

14- veuillez-vous nous expliquer le rôle de la section syndicale dans la gestion de ces œuvres sociale?

15- quelle sont les conditions de travail qui vos manquent au sein de votre entreprise ?

16-comment la section syndicale contribuée dans l'amélioration des conditions du travail ?

17- existe-il des conflits interpersonnels entre les collègues ? Comment le syndicat intervient-il dans la gestion de ces conflits ?

18-parler nous du rôle de l'UGTA par rapport aux droits des travailleurs au sein de votre entreprise ?

19- Quels sont les changements que vous souhaitez mettre en place dans votre travail ?

20- Comment expliquez- vous le rôle de la section syndicale par rapport à vos attentes?

21- Quels sont les moyens d'action syndicale ? Veuillez les citer ?

22- A quel moyen de revendication votre syndicat a-t-il recourt?

23-Veuillez expliquer et justifier le recours à ce moyen?

24-Pourquoi les autres moyens d'action sont-ils négligés?

25- Comment vous vous organisez pour observer une grève ?

26- Comment êtes-vous protégé lors des grèves ?

27- Les employés non adhérents à l'UGTA peuvent-ils suivre la grève ? Justifiez votre réponse.

28-Pensez-vous que la grève est le moyen qui répond aux attentes des employés ? Justifiez votre réponse

29- Quelles sont vos suggestions concernant le rôle du syndicat (UGTA) dans votre vie socioprofessionnelle ?