

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

ALGÉRIE : LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

État des lieux, acteurs et perspectives

Nacer Djabi, Samir Larabi et Abdelkrim Boudra
Février 2022



Après l'indépendance, le secteur privé a connu une expérience syndicale florissante portée par une élite syndicale qui a mené plusieurs luttes syndicales avec des revendications centrées essentiellement sur des questions socio-économiques.



Les réformes des années 1990 n'ont pas pu produire une nouvelle expérience syndicale, à cause de multiples raisons évoquées dans cette étude, qui ont entravé l'apparition d'une expérience syndicale conséquente dans le secteur privé.



En comparant l'expérience syndicale dans le secteur public à celle dans le privé, les auteurs constatent la différence de nature de revendications de la contestation ouvrière entre les deux secteurs qui ne concerne pas uniquement le type de revendications, mais les formes de négociations syndicales.

ALGÉRIE : LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

État des lieux, acteurs et perspectives



Aux premières années de l'indépendance, le secteur privé a connu une expérience syndicale florissante portée par une élite syndicale chevronnée. Cette élite a mené plusieurs luttes syndicales avec des revendications centrées essentiellement sur des questions socio-économiques, comme l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Elle bénéficiait de la protection des institutions de l'État comme l'Inspection du travail, et en tirait profit des solides relations avec le système politique aux orientations socialistes ouvertes aux préoccupations sociales.



Les réformes politiques et économiques à partir des années 1990 n'ont pas pu produire une nouvelle expérience syndicale, à cause de multiples raisons : la domination du secteur des services et des professions libérales, la faiblesse de la taille de l'entreprise, le caractère patrimonial de l'entreprise privée, le mode de recrutement dominé par la proximité familiale et géographique, la gestion traditionnelle et la culture paternaliste du patron vis-à-vis de ses employés... autant de facteurs qui ont entravé l'apparition d'une expérience syndicale conséquente dans le secteur privé.



En comparant l'expérience syndicale dans le secteur public à celle dans le privé, les auteurs constatent la différence de nature de revendications de la contestation ouvrière entre les deux secteurs. Cette différence ne concerne pas uniquement le type de revendications dans lesquelles l'aspect matériel est prépondérant, mais aussi d'autres facteurs comme la durée de la grève et les formes de négociations où le syndicat intervient comme institution et les syndicalistes comme acteurs. Le droit de grève est garanti par la législation dans le secteur privé, alors qu'il est demeuré interdit dans le public jusqu'en 1989, année où ce droit a été accordé aux deux secteurs.

Plus d'information sous ce lien :
<https://algeria.fes.de/>

Table des matières

1	INTRODUCTION	3
2	LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ ALGÉRIEN	6
2.1	Aux origines du syndicalisme algérien	6
2.2	Années 1970 : Le secteur privé était le creuset d'un mouvement syndical prometteur	7
2.3	Le tournant des années 1980 : Le secteur public en tant que nouvelle locomotive de l'action syndicale	10
2.4	Le paradoxe des années 2000 : Un secteur privé qui se développe et un syndicat qui s'affaiblit	11
3	DES ENTREPRISES PEU ADAPTÉES À L'ORGANISATION SYNDICALE	12
3.1	Un secteur privé principal employeur	12
3.2	Un secteur privé dominé par les petites entreprises	14
3.3	Un secteur privé fragilisé par l'informel	16
3.4	Un secteur privé dominé par des activités de service et les professions libérales	17
3.5	Des emplois précaires dans le secteur privé	17
4	DES PATRONS RÉFRACTAIRES À L'ACTION SYNDICALE	20
4.1	Un secteur privé composé à la base de commerçants et d'artisans de la période coloniale	20
4.2	L'entreprise privée, un espace de reproduction patriarcale	21
4.3	Un secteur privé à l'ombre de l'État	23
4.4	Un secteur privé en marge des politiques industrielles	24
4.5	Un patronat à l'assaut du pouvoir politique	25
5	DES MODES DE GESTION ET D'ORGANISATION PEU PROPICES À L'ACTION SYNDICALE	28
5.1	Secteur privé : des modes de gouvernance et un management archaïques	28
5.2	Le patron/la patronne privé.e a peur de l'organisation de ses salarié.es	30
5.3	Le Comité de Participation (CP) à la place du syndicat	32
6	DES SYNDICATS AFFAIBLIS ET BOUDÉS PAR LES TRAVAILLEURS/EUSES	35
6.1	Des salarié.es peu attiré.es par le syndicat	35
6.2	Les limites structurelles du mouvement syndical en Algérie	37
6.3	Répression syndicale et passivité des pouvoirs publics	39
6.4	Profil des nouveaux syndicalistes	43

7	UN CONTEXTE NATIONAL ET INTERNATIONAL DÉFAVORABLE	46
7.1	L'exercice du droit syndical : entre la théorie permissive du cadre juridique et l'épreuve du terrain	46
7.2	Un secteur privé gravement affaibli par la crise sanitaire	47
7.3	Un contexte mondial en défaveur du mouvement syndical	49
8	CONCLUSION	51
	Annexes	
	Annexe 1 : Liste des entretiens et focus-group	54
	Annexe 2 : Liste des expériences syndicales analysées dans le cadre de cette étude	54
	Annexe 3 : Cadre juridique de l'exercice du droit syndical	55
	Bibliographie	61
	Liste des abréviations	63

1

INTRODUCTION

Cette étude sur le mouvement syndical dans le secteur privé en Algérie s'inscrit dans le cadre des études pluridisciplinaires sur le mouvement syndical post-indépendance. Elle s'intéresse au mouvement syndical dans le secteur privé ignoré par la majorité des chercheurs/euses et des médias et méconnu par la plupart des acteurs sociaux ainsi que des institutions. Pourtant le secteur privé, qui représente l'essentiel de la population active en Algérie est en pleine expansion depuis les réformes de 1989. Si le secteur privé (national et étranger) est le principal pourvoyeur d'emplois, le taux de représentation syndicale y demeure très faible.

L'objectif principal de cette étude est d'identifier les raisons de la faiblesse de la représentation syndicale dans le secteur privé. Il s'agit principalement d'analyser :

- L'environnement juridique et l'impact de la législation en vigueur ;
- La structure du secteur privé algérien en termes de taille, de type d'entreprises, de secteurs d'activité... ainsi que les structures patronales existantes ;
- La perception des chef.fes d'entreprises privés et des organisations patronales concernant l'action syndicale ;
- Certaines expériences syndicales en Algérie.

Signalons d'emblée que l'équipe de recherche ne s'attendait pas à rencontrer autant de difficultés en entamant la présente étude sur l'expérience syndicale dans le secteur privé en Algérie. Ces difficultés portent essentiellement sur le manque de données relatives à la cartographie syndicale dans le secteur privé qui emploie la majorité de la main-d'œuvre nationale (61 pour cent selon les dernières statistiques). Malgré son expérience et son réseau relationnel auprès de plusieurs acteurs syndicaux et dans l'administration, l'équipe n'a pas pu accéder à certaines données qui sont censées être publiques et habituellement accessibles en Algérie, auprès des syndicats et des institutions dépendant du Ministère du travail, à l'instar de l'Inspection du travail.

À cette difficulté d'accès aux données primaires, s'ajoute le manque flagrant, pour ne pas dire l'inexistence, d'études académiques sur l'expérience syndicale dans le secteur privé. Ce thème n'a en effet pas suscité l'intérêt des chercheurs/euses en sciences sociales, alors même que le privé est devenu le premier employeur dans notre pays, à partir des années 1990, avec l'application des politiques de privatisation

et de libéralisation économique. Ce manque d'attrait pour ce terrain d'étude contraste avec l'intérêt particulier accordé par les chercheurs/euses à la question de l'emploi, de la main d'œuvre et des relations de travail en Algérie. En effet, si l'entreprise publique a ouvert ses portes aux différents chercheurs/euses et aux centres de recherche qui s'intéressent au monde du travail, ce n'est pas le cas de l'entreprise privée qui est restée fermée aux chercheurs/euses en règle générale. Cette attitude des patron.es privé.es explique donc en partie ce manque de recherches sur le secteur privé dans le champ des sciences sociales.

L'équipe de recherche s'est ainsi appuyée sur les quelques études réalisées sur le secteur privé à l'instar des travaux de Djillali Liabes (1984), de Mohamed Madoui (2005 ; 2009) et de Taieb Hafsi (2013), qui ont montré le rôle secondaire du secteur privé et de ses acteurs sociaux dans la doctrine politique de l'Etat-national pendant une bonne période. Cette doctrine s'est exprimée à travers la stratégie de développement poursuivie au lendemain de l'indépendance nationale. On constate que cette orientation a structuré le champ de la recherche scientifique qui s'est concentrée essentiellement sur le secteur public en pleine expansion, au détriment du secteur privé. La recherche scientifique répondait en effet aux orientations du discours officiel, mais n'a pas fait le saut qualitatif requis après les changements de cap dans les orientations économiques au profit du secteur privé, au début des années 1990.

D'autres difficultés ont été rencontrées par l'équipe de recherche, en rapport avec la pandémie Covid-19 qui a touché de plein fouet notre pays, compliquant ainsi les contacts pour réaliser les entretiens et collecter les informations concernant le sujet d'étude avec plusieurs acteurs dans le monde du travail, y compris les syndicalistes, les inspecteurs/trices du travail et les patron.nes.

Malgré ces difficultés, l'équipe de recherche a réussi à réaliser plusieurs entretiens avec des chef.fes d'entreprises, des syndicalistes et des inspecteurs/trices du travail dotés d'une longue expérience pouvant éclairer la compréhension de ce sujet. Des groupes de discussion ont aussi été formés avec des travailleurs/euses syndiqué.es qui ont accepté de raconter leurs expériences syndicales. L'équipe a pu aussi se procurer et analyser plusieurs études (assez anciennes dans leur majorité) réalisées par des chercheurs/euses algérien.nes, publiées en

Algérie et à l'étranger, avec des approches différentes (sociologiques, anthropologiques et économiques) sur le secteur privé en Algérie.

Ces études nous renseignent sur la situation qui prévaut dans le secteur privé, notamment sur le patronat privé, les espaces de travail et les relations de travail au sein de l'entreprise privée. Elles nous renseignent aussi sur les formes de contestation ouvrière et les revendications des travailleurs/euses exprimées à travers différentes formes de protestation, dont les grèves. Ces formes de contestation ont assez répétitives dans le secteur privé et sont présentes avec force jusqu'au début des années 1980, une période à partir de laquelle la situation s'est inversée en faveur des travailleurs/euses du secteur public qui dirigeaient la contestation ouvrière, dans les entreprises publiques dont le patron est l'État.

La comparaison entre ces deux étapes historiques a permis d'identifier la différence de nature de revendications de la contestation ouvrière entre le secteur privé et le secteur public. En effet, cette différence ne concerne pas uniquement le type de revendications dans lesquelles l'aspect matériel est prépondérant, mais aussi d'autres facteurs ; comme la durée de la grève et les formes de négociations où le syndicat intervient comme institution et les syndicalistes comme acteurs. Le droit de grève est garanti par la législation dans le secteur privé, alors qu'il est demeuré interdit dans le public jusqu'en 1989, année où ce droit a été accordé aux deux secteurs.

Dans le premier chapitre de la présente étude, l'équipe de recherche s'est d'abord intéressée à la dimension historique de cette expérience syndicale en Algérie pendant la colonisation et après l'indépendance. Cette analyse permet de démontrer la continuité au niveau de la doctrine syndicale, y compris après l'indépendance nationale ainsi que la relation spéciale entre le politique et le syndical. Cette relation a caractérisé l'expérience syndicale sur le territoire national et celle de l'émigration en France de pair avec le Mouvement national qui a bénéficié du caractère ouvrier de l'émigration de l'époque.

L'étude s'est penchée aussi sur l'expérience de production d'une élite syndicale nationale qui avait deux origines : la première en Métropole composée d'ouvrier émigrés, la seconde sur le territoire algérien plus diversifiée du point de vue sociologique (cheminots, postiers, EGA (Electricité et gaz d'Algérie), ouvriers...). Cette élite sera toutefois marquée plus tard par l'expérience syndicale dans le secteur public qui va se charger de produire, à son tour, une élite syndicale qui s'est adaptée pendant de longues périodes aux caractéristiques des relations de travail au sein du secteur d'Etat. Cependant, cette élite a trouvé de grandes difficultés pour s'acclimater à la nature des relations de travail dans le secteur privé. Certes, elle a pu asseoir sa domination sur les structures syndicales au niveau local et national mais elle n'a pas pu produire ou faire

émerger une élite syndicale dans le privé qui était censée diriger l'expérience syndicale dans cette nouvelle étape où le secteur privé est devenu le principal pourvoyeur des postes d'emploi. Cette incapacité à produire une élite syndicale dans le privé reflète en grande partie cet échec cuisant dans la production d'une expérience syndicale importante dans ce secteur.

L'équipe de recherche qui connaissait pourtant la faiblesse de la présence syndicale dans le secteur privé, a été très surprise de constater une situation inattendue. Il s'agit de la disparition presque totale de l'activité syndicale dans le secteur privé en Algérie, à un moment où ce dernier domine le marché de l'emploi. Le secteur privé va inéluctablement être plus prépondérant à l'avenir et il jouit d'un large consensus sur son rôle économique au sein de l'élite politique, sauf au sein du courant d'extrême gauche qui demeure minoritaire dans le pays.

Nous nous sommes attelés ensuite à tenter d'analyser les raisons objectives de la quasi-disparition de cette expérience syndicale dans le secteur privé. Ces raisons sont liées à l'entreprise privée elle-même, à commencer par la faiblesse du nombre d'entreprises de grande taille ou de taille intermédiaire, la domination du secteur des services et de l'informel, ainsi que des métiers indépendants, à un moment où l'expérience syndicale dans le monde s'est affaiblie.

Les années 1980-1990 se sont caractérisées par la disparition de plusieurs expériences syndicales assez importantes avant le transfert de plusieurs entreprises publiques aux mains du secteur privé. Dans la majorité des cas, le secteur privé n'a pas respecté, ses engagements juridiques qui imposent le respect du cadre syndical existant lors de la reprise des activités. Les nouveaux maîtres des lieux dont certains ont procédé au licenciement d'anciens travailleurs/euses et à leur mise en retraite anticipée, ont créé une nouvelle situation qui a entraîné des changements dans les rapports de force au sein de ces entreprises, ainsi que l'intensification du processus d'affaiblissement de l'expérience syndicale qui n'a pas su se maintenir en cette période de transition. Il est à noter que cette transition est dominée par le manque de transparence et un climat délétère sur le plan politique et sécuritaire.

C'est ainsi que nous retrouvons des conditions objectives qui n'aident pas à l'émergence d'une expérience syndicale forte dans le secteur privé, y compris dans les grandes entreprises. Nous nous sommes intéressés à ces entreprises dans le cadre de cette étude pour mieux appréhender l'expérience syndicale qu'elles étaient objectivement en mesure de générer. Ces grandes entreprises sont aussi intimement liées aux personnes de leurs propriétaires, des hommes d'affaire connus sur la place publique, certains pour avoir eu des démêlés avec la justice et avoir été emprisonnés pour corruption dans le contexte de la crise politique qu'a traversée le pays avec le Hirak populaire de février 2019.

Dans cette étude, nous ne nous sommes pas uniquement contentés de nous informer sur l'entreprise du point de vue de la taille et du secteur d'activité pour prendre la mesure de la faiblesse de l'expérience syndicale dans le secteur privé, mais nous avons aussi étudié la manière dont cette entreprise recrute et gère la main d'œuvre. L'étude s'est appuyée sur les études et recherches précédentes produites sur le secteur privé, comme celle de Djillali Liabes (1984), Ahmed Henni (1993) et Jean Pennef (1982) qui nous renseignent sur les « profils » du patronat national, son origine sociale et géographique. Nous noterons que ce patronat se dirige vers plus de représentation nationale et d'homogénéité, malgré la prépondérance de certaines régions qui produisent des élites économiques exceptionnelles.

Nous avons ensuite analysé les relations entretenues par le patron algérien en tant qu'acteur économique avec le pouvoir politique de l'indépendance jusqu'aux derniers jours du règne de Bouteflika, une période qui a vu l'évolution du secteur privé national.

Malgré les pressions subies lors des trois premières décennies de l'indépendance, cette classe sociale (les entrepreneurs/euses privé.es) a diversifié son mode d'expression et d'affirmation. Elle ne s'est pas contentée du modus-operandi classique basé sur la proximité sociale et géographique immédiate, qui s'appuie aussi sur le lieu de résidence, le lieu de travail et les relations familiales. Elle s'appuiera progressivement sur les nouveaux cadres intermédiaires comme les partis politiques avec comme corollaires les élections et l'usage des mass-médias pour la promotion. L'étude a mis en exergue l'utilisation de ce levier ces dernières années par un nouveau type d'hommes et femmes d'affaire qui voulaient s'imposer sur la scène politique, contrairement à leurs prédécesseurs à qui l'exercice de la politique était interdit aux premières années de l'indépendance. Le/la patron.ne d'entreprise algérien.ne a ainsi intégré le gouvernement¹, les deux Chambres du Parlement et les assemblées locales. Ces positions politiques l'ont rapproché/e du centre de décision national et local, ainsi que des acteurs politiques influents et ce, malgré les soupçons d'utilisation de l'argent sale pour atteindre ces sphères politiques.

Ce mode opératoire est à l'opposé de la voie choisie par l'homme ou femme d'affaire traditionnel.le qui s'est distingué.e par son manque d'intérêt pour la vie politique officielle et qui n'a pas essayé de faire usage des mécanismes

politiques qu'il/elle n'a pas demandé à la base, comme l'adhésion au Parti-Etat ou la participation aux élections. Il s'agit d'une attitude imposée aussi par le système de l'époque construit sur une politique économique étatiste et un discours « socialisant » qui ne laisse pas une grande place aux intérêts de cette classe sociale émergente lui permettant des'élargir avant la phase de l'ouverture totale de l'économie nationale au début des années 1990. On est en présence d'un.e patron.ne traditionnel.le qui s'est comporté.e selon la taqya² traditionnelle qu'il/elle s'est imposé.e dans son environnement social et géographique, se contentant de son rôle économique mais qui ne lui permet pas d'atteindre la position ou le rang des notables, car concurrencé.es par d'autres acteurs sociaux qui sont dans une proximité avancée avec le régime politique.

¹ Reda Hamiani, futur patron des patrons – Forum des chefs d'entreprise (FCE) est le premier patron à occuper un poste de Ministre, en octobre 1992 en tant que Ministre délégué chargé des PME dans le gouvernement Belaid Abdesslam. Reconduit en 1993, dans le gouvernement de Reda Malek avant d'occuper un Ministère de plein exercice de 1994-1995 sous les deux gouvernements de Mokdad Sifi.

² Concept en arabe qui désigne ici l'attitude d'une bourgeoisie citadine, restée dans les parties autochtones de la ville, et qui n'exhibait pas les signes de richesse de manière ostentatoire.

2

LE MOUVEMENT SYNDICAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ ALGÉRIEN

2.1 AUX ORIGINES DU SYNDICALISME ALGÉRIEN

Historiquement, l'évolution du mouvement syndical algérien est essentiellement influencée par l'expérience syndicale du mouvement ouvrier français du fait d'une colonisation de peuplement qui a duré plus de 130 ans. Les flux migratoires vers la Métropole ont engendré avec le temps l'émergence d'une classe ouvrière qui a adhéré majoritairement à la Confédération Générale du Travail (CGT) qui était sous l'influence du Parti Communiste Français (PCF), ce qui fut une expérience assez riche qui a produit des dirigeants syndicaux de valeur. En Algérie, il fallut attendre l'abrogation du Code de l'indigénat pour que les travailleurs/euses algérien.nes puissent s'organiser. Dès lors, ils/elles adhérèrent en force à la CGT et la section CGT d'Alger comptabilisa un nombre record de plus de 250.000 adhérent.es (Weiss 1970 : 25). Quelques années après, ces travailleurs/euses algérien.nes seront cependant davantage attirés par les syndicats proclamés par les nationalistes, malgré la décision de la CGT de créer une organisation syndicale algérienne, avec une direction algérienne, ce qui se concrétisa en juin 1954 par la création de l'Union générale des Syndicats algériens (UGSA). Les années 1950 vont aussi voir l'éclosion d'autres syndicats des travailleurs/euses algérien.nes d'obédience nationaliste, mais dans un contexte de conflit au sein même du courant nationaliste radical, c'est à dire entre le courant Messaliste, le Mouvement national algérien (MNA) et le Front de Libération national (FLN) et ce, en pleine guerre de libération nationale. C'est ainsi que les Messalistes, créèrent l'Union des Syndicats des travailleurs algériens (USTA) le 20 février 1956, suivis quatre jours après par le Front de libération nationale (FLN) qui annonça la création de l'Union générale des Travailleurs algériens (UGTA) le 24 février 1956. Mais c'est l'UGTA qui a pu drainer la majorité des travailleurs/euses sur le sol algérien et s'est donné comme objectif de mobiliser la classe ouvrière algérienne en faveur de la lutte de libération nationale. À cause de leurs positions en faveur de la cause de l'indépendance l'UGTA et l'UGSA vont être interdites par la France coloniale et ses dirigeants persécutés. Le syndicalisme algérien reçut ainsi un coup dur avec cette suspension de l'activité syndicale pendant une période de cinq ans.

C'est l'ensemble de ces faits historiques et les luttes entre courants politiques nationalistes et communistes qui ont structuré la doctrine syndicale algérienne postindépendance. Du point de vue sociologique, nous avons aussi à faire à une classe ouvrière assez diversifiée, avec des origines sociales diverses, des trajectoires différentes et une identité politique assez radicale. Elle a toutefois globalement été formée auprès de la CGT, influencée à l'époque par le PCF. Cependant c'est l'élite syndicale ayant fait son école en Algérie qui a pris en charge la relance du syndicalisme algérien sous la bannière de l'UGTA, avec néanmoins une forte doctrine syndicale nationaliste (Azzi 2020).

Dans sa globalité, la classe ouvrière et ses directions syndicales sont acquises aux thèses socialisantes et développementistes de l'équipe dirigeante postindépendance, mais avec des velléités d'autonomie syndicale. Malgré le soutien d'une grande partie des dirigeant.es syndicaux/ales aux choix politico-idéologiques du régime postindépendance, une partie de ces élites syndicales a cependant cherché à garder une forme d'autonomie d'action et de réflexion. Sur le terrain, les rapports avec le régime ont été en réalité assez complexes.

La reconstruction et la sortie de clandestinité au lendemain du cessez-le-feu du 19 Mars 1962 ont été assurées par des dirigeant.es chevronné.es et des militant.es politisé.es, aguerris, et bien formés (beaucoup sortaient de prisons ou des camps d'internement)., Dotée d'un effectif important (250.000 adhérents répartis sur 500 sections syndicales au 3 juillet 1962) (Mohand-Amer/Benzénine 2012 : 36), l'UGTA ne pouvait que susciter de la défiance de la part des différentes autorités politico-militaires qui s'étaient accaparées des parcelles de pouvoir sur le territoire national, notamment au sein des Wilayas. Considérée comme une organisation politique rivale, l'UGTA peina à s'affirmer sur un terrain miné et hostile (Bourouiba 2001 : 423). La guerre des chefs avait relégué les questions économiques et sociales ainsi que la prise en charge des anciennes organisations ou des syndicats au second plan. Il convient, toutefois, de souligner que l'installation de l'UGTA dans le territoire des wilayas ne fut pas toujours compliquée et conflictuelle. Les rapports entre les différentes parties obéissaient en effet à des logiques conjoncturelles et à des positionnements propres à l'histoire de chaque wilaya, au moment où le parti

FLN était déstructuré à cause des conditions objectives de la Guerre de libération. Cependant, « à un certain niveau, la plupart des responsables (UGTA) ont été des militants nationalistes, sans avoir été toujours directement « structurés » au FLN » (Weiss 1970 : 99).

En effet, l'Histoire, l'évolution et les prises de position de l'UGTA obéissaient à chaque fois aux fluctuations politiques de chaque étape historique traversée par le pays. Les multiples déclarations de l'UGTA pour préserver son autonomie lui ont valu plusieurs attaques de la part du régime. Ces attaques se sont matérialisées par des coups de force à l'encontre des organes de direction du Syndicat, notamment lors des Congrès de 1963 et de 1969. Au fur et à mesure et au fil des années, la puissante Centrale syndicale tomba sous le contrôle du parti unique (FLN) et fut considérée comme une organisation de masse. Son rôle consistait à mobiliser la classe ouvrière algérienne pour qu'elle approuve les choix politico-économiques du régime en place. Cette fonction lui incombe d'ailleurs jusqu'à ce jour, et ce malgré les multiples résistances qui se terminent tantôt par des recompositions politiques au sommet de l'État, des compromis ou encore par des coups de force en interne. Par exemple, à des moments précis de son histoire, le régime lâche du lest ou ferme les yeux par rapport à cette tendance autonomiste de l'UGTA, comme l'explique François Weiss : « L'été 1966 est ainsi marqué par une tension assez aigue. Certes le gouvernement ne paraît pas réduire l'opposition de l'UGTA, en parachutant à sa tête une nouvelle direction. Une opération ne serait certainement pas payante si le gouvernement veut mener à bien la réforme agraire et la réforme communale » (Weiss 1979 : 295).

2.2 ANNÉES 1970 : LE SECTEUR PRIVÉ ÉTAIT LE CREUSET D'UN MOUVEMENT SYNDICAL PROMETTEUR

Dès le début de l'indépendance nationale, le monde du travail a connu beaucoup de mouvements de contestation. Ils ont pris, pour certains, la forme de grèves ouvrières³ et, pour d'autres, des formes moins collectives qui reflétaient, avec assez d'exactitude, l'état des rapports de force entre le mouvement ouvrier algérien, embryonnaire et les nouvelles forces sociales au pouvoir depuis l'indépendance, alors dans la phase la plus florissante de leur histoire. Il n'est pas étonnant que, jusqu'à la fin des années 1970, la majorité de ces mouvements revendicatifs se soient produits dans le secteur privé, national et étranger, où les expériences syndicales plongeaient leurs racines dans la période d'occupation coloniale.

Juste après l'indépendance, les travailleurs/euses du secteur privé étaient la locomotive de l'action revendicative : le nombre des conflits de travail dans le secteur privé avait atteint 91 pour cent de l'ensemble des conflits en 1969, 87 pour cent en 1970 et 84 pour cent en 1971 (Djabi 2001 : 44). Cependant, les travailleurs/euses du secteur privé ne sont plus en tête du peloton et ce, au profit du secteur d'Etat comme l'indiquent les statistiques officielles. À noter que malgré l'ascension du secteur public, la combativité et les grèves des travailleurs/euses du privé demeurent importantes. Elles sont importantes car les conditions de travail sont plus mauvaises que dans le secteur public en pleine expansion. En fait « plus de la moitié de ces ouvriers du secteur privé industriel sont payés à l'heure et subissent dans l'écrasante majorité des entreprises, les formes les plus dures d'extorsion de la plus-value : allongement des journées de travail, rémunérations au-dessous du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), travail des femmes et des enfants, manquements les plus graves à la législation du travail, licenciements multiples » (Chikhi 1997 : 183). En contrepartie seulement « le quart des usines privées voient fonctionner des syndicats, quand ces derniers ne regroupent pas parfois des membres de la famille du patron, ses fidèles ou ses proches » (Chikhi 1997 : 183).

Il est connu que la prolifération des luttes et conflits dans le monde du travail est intimement liée à l'aisance et l'essor économique dans un pays, comme on le constate en Europe par exemple, lors de ce qui est appelé communément les « 30 Glorieuses » (Andreane 1968 : 293). En Algérie, les indicateurs économiques où l'aisance n'explique pas globalement cette prolifération, ce n'est que tardivement que nous avons connu ce phénomène, notamment à partir de 2009 (Djabi et al. 2020). Il est à noter qu'il est très difficile de donner des statistiques précises sur le nombre exact des grèves et des conflits. Il s'agit d'une difficulté liée à la façon dont ces informations sont collectées, la multiplication des structures et des personnes qui la réalisent (Djabi 1988 : 68). Dans le cadre de cette étude, nous avons pu regrouper certaines statistiques qui nous permettent d'étudier et d'analyser le phénomène du début des années 1960 à la mi-1980.

Les données que nous avons collectées et qui sont inhérentes à cette période montrent la présence d'une activité syndicale dans le privé assez combative, principalement sous l'égide de l'UGTA.

Ces grèves et mouvements de contestation duraient rarement longtemps. Leur principale revendication était pour ainsi dire « économique », à savoir l'amélioration des conditions de travail. Ils n'ont que très rarement soulevé - et dans des circonstances politiques particulières - la question de la propriété des moyens de production, c'est-à-dire la nationalisation des entreprises qui était en « vogue » et qui

³ Il faut savoir que les grèves ouvrières sont tolérées dans le secteur privé du point de vue de la loi, contrairement au secteur d'Etat dit « socialiste ».

correspondait à l'état d'esprit politique de cette phase historique. La presse internationale signale plusieurs grèves dans le secteur privé dès les premiers mois de l'indépendance et au-delà du coup d'Etat du 19 juin 1965 ou encore des travailleurs qui revendiquent les nationalisations des entreprises, l'autogestion, les salaires... etc. À titre d'exemple :

- Du 12 au 24 juillet, les 175 ouvriers/ouvrières des Laboratoires du Chalet à Hussein-Dey tinrent bon et aboutirent, un mois après le « coup d'État » à l'instauration du contrôle ouvrier sur la production et la commercialisation (jusqu'alors très défectueuse) de cette entreprise. On ne sait pas si la commission désignée par le Syndicat a pu mener à bien ses tâches de contrôle, dans le contexte général qui a vu par la suite un regain d'énergie, sinon de confiance de la part du patronat. Il n'empêche que malgré les entraves bureaucratiques dressées contre les travailleurs/euses par l'administration, parfois même par certaines directions syndicales, des luttes, comme celles des Laboratoires du Chalet ont pu aboutir.
- À Alger, aux ateliers Renault (250 ouvriers/ouvrières), une grève de trois jours et demi a été déclenchée à la fin du mois d'août pour que soient préservés les droits syndicaux. Le Ministre du Travail fit reprendre le travail avant toutes discussions, lesquelles furent rendues impossibles pendant longtemps par le patronat.
- À Bejaia, début septembre, une grève éclate à l'usine SIAN (Huilerie, Savonnerie) de 150 ouvriers/ouvrières. La gendarmerie intervient et tente d'arrêter les délégués syndicaux de l'usine et de l'Union locale (UL). Il a fallu l'intervention du nouveau sous-préfet (un industriel algérien propriétaire de l'usine de bonneterie S.A.B.) pour freiner le commandant de gendarmerie trop zélé. À l'usine ICOTAL (privée, 500 ouvriers/ouvrières, textile) des conflits couvent ; de même qu'au terminal du pipeline de Hassi-Messaoud à Bejaia, un grave conflit se prépare (Société la SOPEG, 600 ouvriers/ouvrières).
- À Oran, une grève des ouvriers/ouvrières des Bains Maures en lutte contre un patronat à mentalité féodale se solde par le « ramassage » des délégués syndicaux et de ceux de l'U.R. par la Police (PRG). Ce qui montre que les rapports de forces politiques ne sont pas forcément du côté des travailleurs/euses, malgré le caractère « socialisant » du nouveau régime.
- À Rouïba (Algérois), les ouvriers/ouvrières de la chaîne de montage de l'énorme usine Berliet (800 ouvriers/ouvrières) sont en grève (Priore 1965 : 16-18).

Au fil des années, les conflits de travail dans les entreprises privées ont augmenté face à un patronat qui ne s'est pas encore adapté à la nouvelle donne et fonctionne encore avec les anciens réflexes du temps du colonialisme. Nous avons constaté, chiffres à l'appui, que de 1969 à 1979 les conflits et les grèves sont dominants dans le secteur privé. Les statistiques publiées par le Ministère du travail et de la formation professionnelle consacrés à la situation sociale indiquent qu'en 1969, sur les 72 conflits recensés au niveau national, 68 cas ont été signalés dans le secteur privé, avec un taux de 94 pour cent sur l'ensemble des conflits, public ou privé. En 1970 le taux des conflits atteint 86 pour cent des conflits sur 99 recensés, en 1971 les conflits atteignent 84 pour cent sur les 152 recensés. En 1975, sur les 1.132 cas de conflits de travail, 61 pour cent sont comptabilisés dans le privé.

En 1974, année de la première grande vague de grèves postindépendance et qui a touché plusieurs secteurs, 1.141 conflits de travail sont recensés, dont 614 dans le secteur privé, soit 53 pour cent du taux des conflits à l'échelle nationale. Quelques années après, en 1979 le nombre des conflits a atteint le nombre de 710, soit 54 pour cent. L'année 1979 sera la dernière année où le nombre des conflits est dominant dans le privé. À partir de 1980, la tendance sera renversée au profit du secteur public devenu dominant dans l'économie nationale depuis le début des années 1970. Cependant, le nombre de conflits de travail dans le secteur privé demeure important et augmente pendant certaines périodes. À titre indicatif on recense : 747 conflits en 1980, 619 en 1984 et 729 cas en 1985 (voir tableau N°1).

4 En 1977, l'Algérie a connu des grèves sectorielles qui ont paralysées plusieurs complexes et secteurs d'activités névralgiques.

Tableau 1
Évolution annuelle des conflits entre 1969 et 1986
dans le secteur privé

Année	Nbre de conflits annuel	Part du secteur privé	Pourcentage (%)
1969	72	68	94,44
1970	99	86	86,86
1971	152	127	83,55
1972	146	121	82,87
1973	416	301	71,83
1974	827	571	69,04
1975	1132	696	61,48
1976	681	407	59,76
1977	1147	604	53,53
1978	543	348	64,08
1979	1334	710	53,22
1980	1562	747	47,82
1981	1215	435	35,80
1982	1169	389	33,27
1983	1484	416	28,03
1984	1496	619	41,37
1985	1502	729	48,53
1986	1344	534	39,73
TOTAL	16 324	7 918	48,50

Source : publications du Ministère du travail et de la formation professionnelle consacré à la situation sociale

Contrairement au secteur public, où le syndicat joue le rôle de pompier, rejette les options revendicatives et privilégie la cogestion, le syndicat dans le privé n'a pas connu cette évolution et il a gardé son côté doctrinaire revendicatif (Djabi 1988 : 8).

Par ailleurs, les secteurs qui connaissent beaucoup de conflits (malaises et grèves)⁵ dans le privé sont essentiellement les domaines des travaux publics, agro-alimentaire, tabac, textile, chimie, transformation plastique et métaux (Djabi 1988 : 85). Il s'agit en fait de secteurs d'activité non seulement, où le privé national prolifère à l'ombre de l'étatisation mais aussi d'activités qui se distinguent par la concentration des travailleurs/euses, la pénibilité de l'emploi et des bas salaires.

Toujours selon les statistiques officielles (voir les tableaux de 1 à 4) et étant donné que les grèves sont tolérées dans le secteur privé, les travailleurs/euses y font davantage recours à la grève comme moyen de pression pour satisfaire leurs revendications. Dans certains cas la grève est même

⁵ Nous entendons par malaise toutes les formes de conflits de travail qui ne débouchent pas nécessairement sur un arrêt de travail.

encouragée par le régime pour abattre ou neutraliser d'une certaine façon une partie du patronat, voire même contrôler un secteur d'activité du domaine privé. À titre d'exemple, lors de l'année 1982 qui a connu un nombre important de conflits, à savoir 1.169, dont 389 dans le secteur privé (33 pour cent), le pourcentage des grèves s'est chiffré à 73 pour cent, soit 284 grèves. Il convient de relever que le recours à la grève n'est pas l'unique mode opératoire qu'utilisent les salarié.es du secteur privé pour satisfaire leurs doléances, Ces derniers font aussi recours aux pétitions, protestations, rapports, plaintes (voir le tableau N°2).

Tableau 2
Division des conflits entre grogne et grèves.

Forme des revendications	Nombre	Pourcentage (%)
Grèves	284	73
Malaises	105	26,99
Total des conflits	389	99,99

Source : Documents du Ministère du travail et de la formation professionnelle

Quant aux revendications soulevées par les travailleurs elles sont essentiellement d'ordre salarial et concernent l'augmentation des salaires ou la dénonciation des retards dans leur versement, sachant qu'à partir du milieu des années 1970, les salarié.es ont commencé à subir la baisse de leur pouvoir d'achat suite aux augmentations des prix des produits de consommation. Les travailleurs/euses se plaignent aussi des conditions de travail et de la remise en cause du droit syndical. On signalera que les revendications liées aux questions de nationalisation ou de remise en question de la propriété privée des moyens de production n'apparaissent pas dans les statistiques officielles. Elles sont peut-être classées dans le chapitre intitulé Autres (voir le tableau N°3).

Tableau 3
Relation entre la forme de la revendication (malaise et grève) et les revendications dans le secteur privé (année 1977)

Revendications	Pourcentage des grèves (%)	Pourcentage des malaises (%)
Salaires et primes	41,2	37,9
Retard dans le versement des salaires	26,3	8
Conditions de travail	13,1	13,4
Licenciement individuel et collectif	7,3	24,5
Droit syndical	7	9,5
Détérioration des relations professionnelles	-	-
Non représentativité des représentants des travailleurs	0,8	1,5
Autres	4,3	4,9

Source : Ministère du travail et la formation professionnelle

2.3 LE TOURNANT DES ANNÉES 1980 : LE SECTEUR PUBLIC NOUVELLE LOCOMOTIVE DE L'ACTION SYNDICALE

Au début des années 1980, comme nous l'avons signalé plus haut, le mouvement syndical dans le secteur privé a cédé la place centrale de la contestation ouvrière qu'il détenait aux travailleurs/euses du secteur public. Cela est essentiellement lié au développement qualitatif et quantitatif du secteur d'État. Les investissements publics avaient porté leurs fruits sous la forme d'un tissu industriel qui a permis la formation d'un nouveau noyau de classe ouvrière qui, vuses origines non ouvrières, entretenait des rapports différents avec l'environnement social et économique du pays. L'expérience de l'économie publique a, en d'autres termes, donné naissance au « citoyen.ne-ouvrier/ouvrière », dont les revendications différaient forcément de celles de l'« ouvrier/ouvrière-citoyen.ne », celui/celle du secteur privé (Djabi 2015).

La fin des années 1980, marque le début de l'échec de l'action syndicale dans le secteur privé, un processus qui s'est accentué avec la libéralisation de l'économie nationale, la crise sécuritaire des années 1990 et les nouvelles alliances politiques. Le texte de l'amendement de la Charte nationale en 1985 annonce déjà clairement le souhait du régime que le secteur privé s'épanouisse jusqu'à devenir complémentaire du secteur public.⁶

C'est au cours de cette période que le secteur privé a pu élargir substantiellement sa base économique et ce, par le recours aux différentes modalités de la gestion de la main d'œuvre qualifiée : surenchère salariale et débauchage touchant les meilleures cadres, technicien.nes et ouvriers/ouvrières hautement qualifié.es du secteur public... D'importants profits ont été réalisés grâce à un transfert de valeur du secteur public au secteur privé (Derras 1997).

Cette tendance a été soutenue avec la fragilisation des secteurs syndicaux les plus avancés par la promulgation des articles 120/121⁷ et la suppression des fédérations syndicales au sein de l'UGTA à partir de 1982. Ces deux mesures ont grandement contribué à vider les instances syndicales des éléments les plus en avant de la classe ouvrière et casser le rôle fédérateur des structures verticales du syndicat.⁸ La conjugaison de ces deux éléments a contribué au recul qu'a connu la syndicalisation dans le secteur privé. Dans ses

analyses, le sociologue Said Chikhi, résume bien la situation qui prévaut en cette période historique : « La classe ouvrière s'avère relativement faible pour inventer de nouvelles formes de lutte. Le syndicat est sous surveillance politico-policrière et il vient d'être soumis à de nouvelles épurations. Les délégués syndicalistes communistes sont expulsés des instances syndicales, les fédérations sont dissoutes et la nouvelle direction syndicale est entièrement acquise au parti unique FLN. Le syndicat demeure, dans ces conditions, dirigé par la petite bourgeoisie urbaine au plan national et par l'élite ouvrière et les employés de service au plan usinier. Sinon, il est totalement déserté par les ouvriers qui le considèrent comme étant le royaume de la propagande et du mensonge quand il n'est pas simplement l'un des meilleurs tremplins pour des promotions rapides. Mais ce sont tous les acteurs sociaux qui sont affaiblis : de la classe ouvrière elle-même dont les effectifs diminuent relativement jusqu'aux intellectuels dont la majorité veut être conseillère du Prince et dont la minorité est dans l'incapacité de mobiliser les groupes sociaux subordonnés, en passant par les usines atteintes par la désindustrialisation » (Chikhi 1995 : 500).

Ce n'est qu'à la fin de notre enquête que nous avons pu avoir quelques statistiques concernant le taux des grèves dans le secteur privé post octobre 1988. Les statistiques produites par le Ministère du travail sont à prendre avec précaution, et ce au regard de l'irrégularité et du manque de cohérences des informations partagées.

Les statistiques (voir le tableau N°4) démontrent encore une fois la large domination du secteur public sur le secteur privé en matière de répartition des taux de grève. Au moment où le monde du travail connaît de grandes ébullitions et transformations⁹, le secteur privé est resté en marge. Au début des années 1990, la quote-part des grèves était insignifiante : elles étaient de l'ordre de 7 pour cent en 1990, 11 pour cent en 1991 et 13 pour cent en 1993. Ce n'est qu'en 1997 qu'elle commencera à remonter la pente pour atteindre le taux de 15 pour cent. Mais les taux se sont mis à régresser d'année en année pour atteindre un taux extrêmement insignifiant de l'ordre de 2 pour cent en 2004, ce qui montre que le pluralisme politique et syndical n'a pas profité à la construction syndicale forte comparativement aux années 1970. En somme, les libéralisations politiques et institutionnelles n'ont pas pu bousculer les rapports sociaux au sein des entreprises privées.

⁶ La Charte nationale adoptée au terme du Référendum du 16 janvier 1986 est publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

⁷ Les articles 120/121 exigent l'appartenance préalable au FLN pour accéder aux postes de responsabilités.

⁸ Propos de S.M, ancien membre de la Fédération nationale du textile et cuir de l'UGTA.

⁹ De nombreuses grèves sectorielles ont été enregistrées durant cette période post 89 avec un record de 2.023 grèves en 1990, touchant environ 300.000 travailleurs/euses. Ce chiffre s'élevait à 1.034 grèves en 1991 contre 496 en 1992 (Djabi 2002 : 53).

Tableau 4

Répartition des grèves post 1988 selon le secteur juridique.

Année	Privé (%)	Public (%)
1990	6,77	93,23
1991	10,92	89,07
1992	12,98	87,01
1993	08,75	91,24
1994	08,29	91,70
1995	06,71	93,82
1996	14,51	85,48
1997	15,42	84,58
1998	14,35	85,64
1999	08,67	91,32
2000	13,90	86,09
2001	6,25	93,75
2002	11,42	88,57
2003	13,61	86,36
2004	1,75	98,24

Source : Sghir (2021)

2.4 LE PARADOXE DES ANNÉES 2000 : UN SECTEUR PRIVÉ QUI SE DÉVELOPPE ET UN SYNDICAT QUI S'AFFAIBLIT

Lors de nos enquêtes de terrain, nous avons constaté que la présence syndicale dans le secteur privé est très insignifiante comparativement au secteur public et au regard du nombre d'entreprises privées et de salarié.es qu'elles emploient. Nous pouvons affirmer que la syndicalisation ne couvre même pas 1 pour cent du nombre de salarié.es travaillant dans ce secteur qui domine l'économie nationale. Cette faible syndicalisation place ces travailleurs/euses dans une grande fragilité et les prive de cet instrument organisationnel et juridique important pour pouvoir renégocier les salaires, les conventions collectives, ainsi que leurs conditions globales au sein de l'entreprise.

La presse nationale rend régulièrement compte de l'existence de conflits au sein de nombreuses entreprises privées du fait de raisons socioprofessionnelles ou de l'exercice du droit syndical. C'est la répression, à savoir le licenciement abusif des syndicalistes et des travailleurs/euses récalcitrant.es qui met généralement fin à ces conflits. Le patronat privé national ou étranger s'avère hostile à la syndicalisation de ses salarié.es malgré le fait que la législation en vigueur garantit ce droit aux travailleurs/euses tant que ces dernier.es ne remettent pas en cause la propriété des moyens de production du patronat.

Négligé pendant plusieurs années, ce n'est qu'en 2006 que la question du syndicalisme dans le secteur privé a été posé

par l'UGTA « La première tentative date de 2006, lorsque la Centrale syndicale, lors de la tripartite organisée cette année-là, a présenté un prototype de convention-cadre avec les partenaires économiques comprenant la liberté des créer des sections syndicales » (Temlali 2015). Cinq ans plus tard rien ne s'est réalisé sur le terrain et le patronat privé n'a pas respecté ses engagements. La même question a été posée lors de la 15ème tripartite de 2011. Le patronat s'est aussi engagé à respecter le droit syndical et a déclaré ne pas être hostile à la syndicalisation des travailleurs/euses (Chenafi 2011). Les organisations patronales qui ont apposé leurs signatures n'ont pas tenu leurs engagements à ce jour.

De son côté, la direction de l'UGTA, par le biais de son ex-Secrétaire général Abdelmadjid Sidi Saïd dans une directive interne, a instruit toutes les structures syndicales de base et a demandé aux unions de wilaya de se redéployer dans le secteur privé pour la création de sections syndicales UGTA (Liberté 2005). Cependant, sur le terrain, nous avons constaté lors de notre enquête qu'encore une fois rien n'a été réalisé.

Les changements opérés au sein de la Commission exécutive nationale (CEN) et du Secrétariat national de l'UGTA suite au 13ème Congrès (juin 2019), n'ont pas apporté des changements notables dans la ligne de l'UGTA et ce, malgré sa tenue sous la pression du Hirak populaire et d'un mouvement de contestation interne.¹⁰ Contrairement au cas tunisien post-révolution de janvier 2011, la Centrale syndicale n'a connu ni un changement notable dans sa ligne syndicale, ni un renforcement de ses structures et n'a pas joué un rôle important dans les nouveaux rapports de force post-février 2019. Pour beaucoup d'observateurs du champ syndical, les conditions de la tenue de ce Congrès, jugé non démocratique, ont contribué à fragiliser davantage la Centrale syndicale, notamment du point de vue organique.

¹⁰ L'UGTA a connu un mouvement de contestation interne appelé le Mouvement de Redressement de l'UGTA par les travailleurs, un mouvement de redressement qui demandait l'éviction de Sidi Saïd et de son Secrétariat national, puis la tenue d'un congrès extraordinaire et démocratique. Les cadres syndicaux qui ont mené la contestation interne ont été tous limogés mais certains ont été réhabilités.

3

DES ENTREPRISES PEU ADAPTÉES À L'ORGANISATION SYNDICALE

Dans le troisième et quatrième chapitres de cette étude, nous allons analyser les facteurs explicatifs de la situation paradoxale du secteur privé algérien dont l'importance économique n'a pas permis l'émergence de syndicats de salarié.es.

Il s'agit pour nous de chercher les facteurs explicatifs à cette faiblesse/absence de représentation syndicale à cinq niveaux :

1. La configuration du secteur privé algérien, pour savoir ce qui pourrait expliquer la quasi-absence de syndicat dans le privé, dans la typologie des entreprises privées algériennes, leurs tailles, leurs secteurs d'activité et la précarité du marché de l'emploi.
2. Les origines et de l'évolution historique du secteur privé national, de la relation de cette classe d'entrepreneurs/euses avec l'Etat et de leur perception de l'action syndicale.
3. Les modes de gouvernance, d'organisation et de gestion dans le secteur privé notamment pour ceux qui sont en rapport avec la gestion des ressources humaines.
4. Les limites structurelles des organisations syndicales, aujourd'hui délaissées par les travailleurs/euses notamment les jeunes.
5. Et enfin, les facteurs qui au niveau du contexte local et international sont peu favorable à l'émergence d'acteurs syndicaux.

L'analyse de l'ensemble de ces facteurs nous permettra de comprendre pourquoi le privé demeure réfractaire à l'action syndicale dans les entreprises.

3.1 UN SECTEUR PRIVÉ PRINCIPAL EMPLOYEUR

Le secteur privé emploie 6,95 millions de travailleurs/euses, soit 63 pour cent de l'emploi total en Algérie comparativement au secteur public, qui emploie près de 4,09 millions de travailleurs/euses, soit 37 pour cent de la population occupée qui est de 11,048 millions de travailleurs, indique l'enquête réalisée en avril dernier par l'Office national des Statistiques (ONS) sur la situation du marché du travail.

Les 11.048 millions de travailleurs/euses se composent de 9,073 millions d'hommes (82 pour cent) et de 1,975 million de femmes (18 pour cent).

L'ONS indique aussi que près de sept occupé.es sur dix sont salarié.es (70 pour cent).

Cette enquête montre clairement que le secteur privé est le principal employeur en Algérie. Dès le début des années 2000, le secteur privé employait 59 pour cent de la population active (avec près de 41 pour cent de taux d'activité).

Ce taux d'emploi n'a cessé de progresser atteignant 69 pour cent en 2006 (tableaux N°5 et N°6).

Tableau 5
Contribution du secteur privé au PIB-Algérie

	2018	1er trim 2019	2ème trim 2019
PRODUIT INTERIEUR BRUT (Source : ONS)	–	–	–
Produit Intérieur Brut (PIB) y compris les hydrocarbures en milliards DA	20 259,0		10 061,8
PIB Hors Hydrocarbures (en milliards DA)	15 711,3		8 104,6
PIB/Habitant (US\$)	4 080,7		
OPERATIONS DU TRESOR (Source : Ministère des finances)	–	–	–
Recette fiscales ordinaires (en milliards DA)	3 964,3	807,2	
Fiscalité pétrolière (en milliards DA)	2 349,7	648,6	
SECTEUR PRIVÉ (Source : ONS)	–	–	–
Part du secteur privé dans la production brute (%)	63,0		

	2018	1er trim 2019	2ème trim 2019
Part du secteur privé dans la production brute hors hydrocarbures (%)	80,8		
Part du secteur privé dans des impôts liés à la production (%)	28,0		
Part du secteur privé dans l'Excédent Net d'exploitation «ENE» (%)	72,0		
Part du secteur privé dans la valeur ajoutée totale (%)	63,6		
Part du secteur privé dans la valeur ajoutée hors hydrocarbures (%)	85,0		
Part du secteur privé dans la rémunération des salarié.es	64,6		
CREDITS (Source : Banque d'Algérie)	-	-	-
Crédit à l'économie (en milliards DA)	4 710,3	5 101,6	
	4 763,1	5 083,1	
Emploi/ chômage (Source : ONS)	-	-	-
Population totale en milieu d'année (en milliers)	42 578		
La population occupée (en milliers)	4 090		
	6 911		
Part du secteur privé dans l'emploi national (%)	62,8		
Part du secteur public dans l'emploi national (%)	37,2		

Source : ONS et Ministère des finances

Tableau 6

Contribution du secteur privé au PIB et emploi-Algérie

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SECTEUR PRIVÉ (source : ONS)											
Part du secteur privé dans la Production brut %		42,6%	47,5%	49,0%	48,0%	47,4%	44,4%	44,3%	44,6%	43,4%	53,5%
Part du secteur privé dans la Production brut hors Hydrocarbures %		69,8%	73,5%	73,5%	73,7%	74,8%	75,3%	76,7%	77,1%	76,9%	77,6%
Part du secteur privé dans des impôts liés à la production %		19,7%	22,5%	25,1%	23,7%	23,7%	20,7%	19,6%	17,1%	15,8%	23,1%
Part du secteur privé dans l'Excédent Net d'exploitation « ENE » %		46,9%	53,8%	55,3%	52,1%	50,4%	45,2%	44,6%	44,9%	43,4%	60,3%
Part du secteur privé dans la valeur ajoutée totale %		41,7%	47,6%	49,3%	47,5%	46,5%	42,7%	42,7%	42,7%	41,2%	54,6%
Part du secteur privé dans la valeur ajoutée hors Hydrocarbures %		74,8%	78,7%	77,9%	77,9%	78,5%	78,9%	80,4%	80,9%	82,4%	83,6%
Part du secteur privé dans la rémunération des salariés %		47,4%	54,5%	55,4%	55,2%	57,7%	59,6%	61,0%	62,8%	61,6%	64,3%
EMPLOI/chômage (source : ONS)											
Population totale en milieu d'année (en milliers)		30 416	30 879	31 357	31 848	32 364	32 906	33 481	34 096	34 591	35 268
La population occupée (en milliers)	Secteur Public	-	2 560		2 658	2 678	2 964	2 746	2 987	3 149	3 234
	Secteur Privé/Mixte	-	3 669		4 026	5 121	5 080	6 123	5 607	5 997	6 238
Part du secteur privé dans l'emploi national %			58,9%		60,2%	65,7%	63,2%	69,0%	65,2%	65,6%	65,9%
Part du secteur public dans l'emploi national %			41,1%		39,8%	34,3%	36,8%	31,0	34,8%	34,4%	34,1%
Taux d'activité %		40,2%	41,0%		39,8%	42,1%	41,0%	42,5%	40,9%	41,7%	41,4%
Taux de Chômage %		28,9%	27,3%		23,7%	17,7%	15,3%	12,3%	13,8%	11,3%	10,2%

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
SECTEUR PRIVÉ (source : ONS)										
Part du secteur privé dans la Production brut %	52,8%	50,8%	53,7%	57,5%	60,0%	64,2%	65,4%	64,1%	63,0%	
Part du secteur privé dans la Production brut hors Hydrocarbures %	78,7%	79,0%	79,6%	80,3%	80,3%	79,9%	80,2%	80,3%	80,8%	
Part du secteur privé dans des impôts liés à la production %	21,1%	19,8%	21,2%	23,9%	26,6%	34,0%	33,2%	30,2%	28,0%	
Part du secteur privé dans l'Excédent Net d'exploitation « ENE » %	55,3%	52,2%	56,1%	62,1%	67,0%	77,6%	77,8%	74,8%	72,0%	
Part du secteur privé dans la valeur ajoutée totale %	51,2%	48,3%	51,5%	56,6%	59,4%	66,7%	67,7%	65,1%	63,6%	
Part du secteur privé dans la valeur ajoutée hors Hydrocarbures %	84,2%	84,6%	85,3%	86,3%	85,3%	85,0%	85,0%	84,7%	85,0%	
Part du secteur privé dans la rémunération des salariés %	62,4%	59,3%	59,0%	63,0%	62,1%	61,8%	63,6%	64,0%	64,6%	
EMPLOI/chômage (source : ONS)										
Population totale en milieu d'année (en milliers)	35 978	36 717	37 495	38 297	39 114	39 968	40 836	41 721	42 578	
La population occupée (en milliers)	Secteur Public	3 346	3 843	4 354	4 440	4 100	4 455	4 355	4 001	4 090
	Secteur Privé/Mixte	6 390	5 756	5 816	6 349	6 139	6 139	6 490	6 857	6 911
Part du secteur privé dans l'emploi national %	65,6%	60,0%	57,2%	58,9%	60,0%	57,9%	59,8%	63,2%	62,8%	
Part du secteur public dans l'emploi national %	34,4%	40,0%	42,8%	41,2%	40,0%	42,1%	40,2%	36,8%	37,2%	
Taux d'activité %	41,7%	40,0%	42,0%	43,2%	40,7%	41,8%	41,8%	41,8%	41,7%	
Taux de Chômage %	10,0%	10,0%	11,0%	9,8%	10,6%	11,2%	10,5%	11,7%	11,7%	

Source : ONS

3.2 UN SECTEUR PRIVÉ DOMINÉ PAR LES PETITES ENTREPRISES

À la fin de l'année 2019, la population globale des Petites et moyennes entreprises (PME) s'élève à 1.193.339 entités dont plus de 56 pour cent sont constituées de personnes morales, parmi lesquelles on recense 243 Entreprises publiques économiques (EPE) (tableau N°7).

Le reste est composé de personnes physiques (44 pour cent), dont près de 21 pour cent des professions libérales et 23 pour cent sont des activités artisanales (tableau N°8).

À la fin de l'année 2019, la population globale de la PME est composée de 97 pour cent de Très petites entreprises (TPE) (effectif de moins de dix salarié.es) qui demeure fortement dominante dans le tissu économique, suivie par la Petite Entreprise (PE) avec 2,6 pour cent et la Moyenne Entreprise ME avec 0,4 pour cent (tableau N°9).

Tableau 7
Population des PME et emploi

POPULATION DES PME AU 31/12/2019		1.193.339
PME CRÉES EN 2019		57.642
CESSATION D'ACTIVITÉS (PME PRIVÉES)		20.550
PMI PRIVÉES		103.693 (8,69%)
PME PUBLIQUES		243
DENSITÉ DES PME (Nombre de PME pour 1.000 Habitants)	Tous statuts juridiques confondus/ moyenne internationale	28/45
	Personnes morales privées/moyenne internationale	16/45
EMPLOIS (AGENTS)		2.885.651

Source : Ministère de l'industrie et des mines (2020)

Tableau 8
Population globale des PME à fin 2019

	Types de PME	Nombre de PME	Part (%)
1	PME privées		
	Personnes morales	671.267	56,25
	Personnes physiques dont :	521.829	43,73
	Professions libérales	247.275	20,72
	Activités artisanales	274.554	23,01
2	Entreprises publiques		
	Personnes morales	243	0,02
	Total	1 193 339	100

Source : CNAS , CASNOS, ECOFIE

 Tableau 9
typologie des PME

Types de PME	Nombre de PME	%
TPE (effectif de moins de 10 salarié.es)	1 157 539	97
PE (effectif entre 10 et 49 salarié.es)	31 027	2,6
ME (effectif entre 50 et 249 salarié.es)	4 773	0,4
Total	1 193 339	100

Source : ONS et Ministère de la PME

La répartition géographique montre une grande concentration dans le centre (54 pour cent) et l'Est (25 pour cent) (tableau N°10).

 Tableau 10
Répartition des entreprises par type de PME

Répartition des Personnes morales par région et Secteur juridique au 31/12 /2018								
Région	Secteur juridique						TOTAL	%
	Privé National	Privé Étranger	Ste Mixte	Public Etranger	EPE Nationale	Autre Public		
Centre	96 414	402	43	7	227	1 179	98 272	54,47
Est	43 841	94	10	5	176	901	45 027	24,96
Ouest	27 753	57	16	7	149	694	28 676	15,90
Sud	8 123	39	10	–	22	236	8 430	4,67
Total	176 131	592	79	19	574	3 010	180 405	100

Source : ONS et Ministère de la PME

Pour les besoins de notre étude sur le syndicat dans le secteur privé, il était important d'analyser plus spécifiquement la population des Entreprises de taille intermédiaire (ETI) et des Grandes Entreprises (GE). Malheureusement, les données sur cette catégorie d'entreprises sont peu disponibles, avec le flou entretenu par la notion de « groupe » qui permet à de nombreux entrepreneurs/euses de répartir leurs actifs et activités entre plusieurs entités, formellement indépendantes.

La qualification de « Grande entreprise » sera passée, au bout de quinze ans, pour les sociétés de droit algérien, d'un critère de chiffre d'affaires fixé en 2002 à 100 millions de dinars, pour être porté à deux milliards de dinars à fin 2017, pour ce qui concerne l'éligibilité à la Direction des grandes entreprises (DGE).

C'est au titre des dispositions diverses, que la loi de finances pour 2002 précisait que les sociétés soumises au régime des sociétés de capitaux, dont le chiffre d'affaires dépasse les

100 millions de dinars relèveraient obligatoirement de la compétence de la structure de la gestion des Grandes entreprises. Le même texte intégrait également au portefeuille de la DGE les sociétés exerçant dans le secteur des hydrocarbures amont, les sociétés installées en Algérie membres de groupes étrangers, ainsi que les sociétés n'ayant pas, en Algérie, d'installation professionnelle permanente.

La liste des plus grandes entreprises d'Algérie présente les plus grandes entreprises suivant la liste des 500 premières entreprises africaines selon le magazine français Jeune Afrique. Les chiffres sont donnés en millions de dollars et ont été recueillis fin 2013 (sauf mention contraire).

Ce tableau fait ressortir l'existence de nombreuses grandes entreprises (Groupes) détenues par des nationaux : Cevital, Condor, ETRHB, Biopharm, Groupe Benamor, Groupe Metidji, Kia Motors... et par des investisseurs étrangers ou mixtes : Djizzy, Ooredoo, CFAO, Madhar, Arcelor Mittal...

Tableau 11
Liste des grandes entreprises algériennes en 2013

	Rang africain	Entreprise	Chiffres d'affaires	Résultat net	Secteur
1	1	Sonatrach	67 827,760	5 236,140	Hydrocarbures
2	34	Naftal	4 157,572	109,207	Hydrocarbures
3	45	Cevital	3 260,446	109,207	Agro-industrie
4	55	Sonelgaz	2880	- 469,571	Prod. et distr. électricité et gaz
5	86	Djezzy	1 796,323	-	Opérateur de téléphonie mobile
6	143	Cosider	1 096,201	232,480	Travaux publics
7	146	Ooredoo	1 096,201	232,480	Opérateur de téléphonie mobile
8	167	Algérie Télécom	934,566	12,481	Télécommunications
9	172	Mobilis	915,838	196,924	Opérateur de téléphonie mobile
10	185	Air Algérie	853,580	-	Transport aérien
11	208	Groupe CFAO Algérie	742,088	-	Activités diversifiées
12	214	MADAR Holding	721,084	-	Management et développement
13	229	SDC	662,799	-	Électricité et gaz
14	266	ENTP	580,167		Hydrocarbures
15	281	Condor Electronics			Électroménager
16	328	Fertial	452,558	128,045	Engrais, semences, phytosanitaire
17	360	ETRHB Haddad	392,297	12,388	Travaux publics
18	364	Algérie Poste	388,120	-	Services postaux
19	377	Biopharm	366,222	29,284	Industrie pharmaceutique
20	382	ENAFOR	361,650	46,450	Hydrocarbures
21	407	Société nationale d'assurances	328,144	-	Assurances
22	416	Groupe industriel des productions laitières	315,761	14,234	Industrie laitière
23	426	Arcelor Mittal Annaba	308,121	- 154,665	Métallurgie et sidérurgie
24	432	Elsecom	303,331	1,784	Concessionnaire
25	450	Amor Benamor			Agroalimentaire
26	561	Groupe Metidji	271,311	21,276	Agroalimentaire
27	466	ENGTP	269,438	5,567	Hydrocarbures
28	468	Kia Motors Algérie	268,850	18,816	Concessionnaire
29	478	Compagnie centrale de réassurance	258,813	33,672	Assurances

Source : Jeune Afrique (2015)

Ces entreprises sont censées être à l'avant-garde de la gestion des relations avec les salarié.es. Notre étude nous montrera malheureusement tout le contraire.

3.3 UN SECTEUR PRIVÉ FRAGILISÉ PAR L'INFORMEL

Selon des chiffres de l'enquête de l'ONS 2012 et le Ministère du Commerce, l'économie informelle en Algérie représenterait 45 pour cent du Produit national brut (PNB).

Selon cette enquête, l'économie informelle employait 1,6 million de personnes en 2001 et a atteint les 3,9 millions de personnes en 2012 (46 pour cent de la main-d'œuvre totale non agricole) répartis comme suit : commerce et services (45 pour cent), Bâtiment et Travaux publics (BTP) (37 pour cent) et activités manufacturières (18 pour cent). Nouredine Bouderra, syndicaliste et expert en questions sociales, indique dans le même sens que « plus de la moitié des travailleurs algériens, soit près de 6 millions de travailleurs, exercent dans le secteur informel, à titre de salariés non

déclarés, d'indépendants, de tâcherons, d'agriculteurs, de travailleurs à domicile, etc. sans aucune protection des aléas de la vie, la maladie ou la perte de revenu. Dans le secteur privé formel, ils sont plus de 3 millions de salariés, dont les trois-quarts occupent des emplois temporaires. La moitié de ces travailleurs, dont quatre jeunes sur cinq, ne sont pas déclarés à la sécurité sociale. Le pouvoir de négociation de cette tranche de travailleurs est pratiquement nul, puisque, dans la pratique, le droit syndical et son corollaire, le droit à la négociation collective, pourtant consacrés par la loi, leur sont refusés. Mais le manque de sécurité ne se limite pas au secteur privé. Il arrive souvent de trouver, dans beaucoup d'entreprises publiques, des travailleurs en CDD successifs, depuis plus de dix ans, voire 15 ans, au mépris de la loi » (Bouderba 2021 : 111).

Les travailleurs/euses de l'informel font l'objet de plusieurs discriminations :

- L'absence de couverture sociale (retraite, assurance-chômage...)
- Faiblesse/absence de la couverture sanitaire
- À poste et charge de travail égal, un salaire réduit
- Conditions de travail souvent plus pénibles
- Absence de perspectives de gestion de carrière

L'ensemble de ces critères font des travailleurs/euses de l'informel une catégorie laissée pour compte et donc faiblement résiliente face aux crises (sanitaire, économique...).

3.4 UN SECTEUR PRIVÉ DOMINÉ PAR DES ACTIVITÉS DE SERVICE ET LES PROFESSIONS LIBÉRALES

Comme le montrent les statistiques ci-dessous, le secteur privé algérien est majoritairement composé d'activités de services et de professions libérales. La faiblesse de secteurs d'activité comme l'industrie manufacturière, l'énergie et les mines limite le champ d'action syndicale.

Tableau 12
Répartition des PME privées par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Nombre	Part en %
I Agriculture	7 387	0,62
II Hydrocarbures, énergie, mines et services liés	3 064	0,26
III BTPH	190 155	15,94
IV Industries manufacturières	103 621	8,69
V Services y compris les professions libérales	614 315	51,49
VI Artisanat	274 554	23,01
Total général	1 193 096	100,00

Source : CNAS, CASNOS

Par nature juridique, les PME (personnes morales) tous statuts confondus sont présentes en force dans le secteur des services qui en concentrent près de la moitié, suivi par le secteur du Bâtiment et travaux publics et hydrauliques (BTPH).

Tableau 13
Répartition des PME (personnes morales) par secteur d'activité

Secteurs d'activité	PME privées (source : CNAS)	PME publiques (source : ECOFIE)	Total	Part en %
Agriculture	7 387	94	7 481	1,11
Hydrocarbures, énergie, mines et services liés	3 064	2	3 066	0,46
BTPH	190 155	15	190 170	28,32
Industries manufacturières	103 621	72	103 693	15,44
Services	367 040	60	367 100	54,67
Total général	671 267	243	671 510	100,00

Source : CNAS, ECOFIE

À la fin de l'année 2019, le nombre total des personnes physiques a atteint 521.829 PME, dont 247.275 de professions libérales et 274.554 des activités artisanales.

La catégorie des professions libérales compte notamment, les agriculteurs/trices, les notaires, les avocats, les huissiers de justice, les médecins, les architectes... Les professions libérales, au nombre de 247.275, exercent à 69 pour cent dans l'Agriculture, 11 pour cent dans le secteur de la Justice et 21 pour cent dans celui de la Santé.

Tableau 14
Professions libérales par secteur d'activité

	Santé	Justice	Exploitations agricoles	Total
Nombre au 31.12.2019	50 710	26 819	169 746	247 275
Part en %	20,51	10,85	68,65	100

Source : CASNOS

Enfin, concernant les activités artisanales, la CASNOS a enregistré 13.902 nouvelles affiliations durant l'année 2019, ce qui porte le nombre total des artisans à 274.554 au 31/12/2019.

3.5 DES EMPLOIS PRÉCAIRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

La faible présence d'organisations syndicales dans le secteur privé est aussi intimement liée à la structure de l'entreprise privée et du marché du travail. Comme développé dans les paragraphes précédents, les entreprises privées algériennes sont pour la quasi-totalité, de toutes petites entreprises, ce

qui représente une réelle contrainte pour l'activité syndicale. Le nombre réduit de salarié.es par entreprise ne permet pas la création de sections syndicales. De même, la précarité de la situation professionnelle de la majeure partie du salariat du secteur privé, - dont environ 2,5 millions de salarié.es ne sont pas déclarés aux caisses sociales, ajoutés à environ 3 millions de salarié.es contractuel.les - est loin de permettre aux travailleurs/euses de s'organiser collectivement et se syndiquer (Akkache 2010). Dans les situations où le marché du travail est marqué par la précarité de la relation de travail et l'absence d'allocation chômage, le travailleur se trouve en situation de grande fragilité face au patron.

Sous ce statut de contrats à durée déterminée (CDD) les salarié.es renoncent à leurs droits fondamentaux car ils risquent de voir leur contrat résilié à tout moment ou simplement non renouvelé. Quand un employé a un CDD,

c'est comme une épée de Damoclès et il ne pense pas à se syndiquer, la priorité étant de garder son emploi, malgré tous les aléas et les conditions de travail. Cette situation prévaut aussi dans le secteur public.

La situation s'aggrave dans les entreprises de sous-traitance qui prolifèrent ces dernières années, notamment dans le secteur pétrolier dans le sud du pays. L'externalisation du travail salarié et son émiettement fragilise davantage la situation des salarié.es. Le recours à ce procédé est en réalité, un stratagème des grandes entreprises pour ne plus gérer les conflits de travail ou les licenciements des travailleurs/euses en cas de crise économique. Cette donne est devenue universelle et installe une certaine insécurité de l'emploi par ailleurs. En outre, elle n'aide pas non plus le syndicat à s'implanter dans ces entreprises considérées comme zones de non droit.

Cas N°1 :

Eurest Support Services (ESS) - Une section syndicale pour lutter contre la précarité

Eurest Support Services (ESS) est une société étrangère installée à Hassi Messaoud et spécialisée dans le catering. C'est une filiale du leader mondial de la restauration collective COMPASS, dont le siège social est domicilié à Londres (Grande Bretagne). Eurest sous-traite la restauration et l'hébergement des ouvriers/ouvrières des champs pétrolifères de Hassi Messaoud pour des compagnies telles que Schlumberger, Halliburton, Repsol, BP, Ciepsa, Burlington... au total, une vingtaine de multinationales. Ces entreprises sont connues pour la précarité des relations de travail. En 2005 ? Eurest comptait quelques 2.000 travailleurs/euses et en un court laps de temps elle est passée à 3500 travailleurs/euses, mais tous en CDD, hormis 54 salarié.es permanent.es ! Quant aux salaires, ils sont considérés très bas, dans la mesure où ils ne dépassent pas les 18.000 DA. S'ajoutent à cela des conditions de travail jugées lamentables : « Les conditions d'hébergement, de nourriture et d'hygiène sont déplorables. Ainsi il y a insuffisamment de lits ou de couvertures à partager entre les salariés au repos. Ceux qui assurent la relève sont obligés de passer à la direction avant de connaître leur chantier d'affectation du jour. Mais au-delà de ces problèmes, ce sont les brimades et le mépris des expatriés de la direction qui sont les plus intolérables » (Alger républicain 2010).

La création d'une section syndicale au sein de l'entreprise remonte à 2006 grâce aux liens de certains travailleurs/euses avec l'UGTA. En un laps de temps, le nombre d'adhérent.es a atteint plus de 1500 adhérent.es, mais l'Union locale (UGTA) a tardé à installer la section syndicale. C'est sous la pression des travailleurs/euses que l'Union locale a accepté d'installer officiellement la section syndicale, le 21 décembre 2006 dans les locaux de l'Union locale de l'UGTA. Les travailleurs/euses ont élu une section syndicale composée de sept travailleurs/euses, conformément aux statuts du syndicat et un PV d'installation a été remis à la section. Mais l'administration a refusé dès le départ de reconnaître la section syndicale. Selon le témoignage du Secrétaire général (SG) de la section syndicale : « l'administration de l'entreprise a convoqué l'ensemble des membres de la section syndicale, elle a réussi à « corrompre » tous les membres de la section par des promotions et avantages. En contrepartie ils démissionnent collectivement de la section syndicale »¹¹. En parallèle, le Directeur des opérations menace les travailleurs/euses de représailles s'ils continuent à s'afficher avec le syndicat, ce qui a semé la peur au sein de la majorité du collectif des travailleurs/euses, notamment ceux/celles qui sont affilié.es au syndicat. Seul Yacine Zayed, SG de la section syndicale a refusé l'offre de l'entreprise et s'est lancé dans une campagne pour dénoncer ce qu'il qualifie d'exaction à l'encontre des travailleurs/euses. C'est à partir de là que les harcèlements et les ennuis ont commencé pour ce jeune syndicaliste de 33 ans, sans aucune expérience syndicale ou militante.

¹¹ Entretien avec Yacine Zayed, ex-Secrétaire Général de la section syndicale (UGTA) Eurest Support Services (ESS) filiale de la multinationale la restauration collective COMPASS.

Dépêché sur les lieux de travail dans le but de constater les abus de l'employeur et l'amener à respecter la législation du travail, deux Inspecteurs du travail sont reçus par des insultes et mis à la porte par le Manager. Les fonctionnaires ont porté plainte mais la procédure est restée sans suite. L'un d'eux nous a même avoué qu'il avait subi des pressions insoutenables après avoir saisi la justice. Un état de fait qui dénote du poids de ces responsables, déplore Yacine Zayed.

Après avoir été lâché par les membres de la section syndicale, l'Union de Wilaya UGTA de Ouargla décide, sans prévenir, de geler la section syndicale. Yassine Zaïd se déplace à Alger pour interpellier personnellement Abdelmadjid Sidi-Saïd. Ce dernier intervient et lève cette décision de gel. Entretemps, le SG de la section syndicale se fait licencier, après avoir été poursuivi en justice par un des cadres de l'entreprise qui l'accuse d'insultes. Ses déboires avec la justice ne s'arrêtent pas là, il sera poursuivi en justice plusieurs fois par l'employeur pour diffamation.

La campagne de dénonciation prend de l'ampleur notamment avec le soutien apporté à Yacine Zaïd par le Syndicat national autonome des personnels des administrations publiques (SNAPAP). Un large mouvement de solidarité prend forme à l'international. Le cas de Yacine Zayed est cité dans le rapport annuel des violations des droits syndicaux 2008 de la Confédération syndicale internationale ITUC-CSI. Il obtient aussi le soutien de plusieurs syndicats étrangers, notamment celui de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie- restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) prend la relève et lance une vaste campagne Labourstart qui permet aux internautes d'envoyer des messages de dénonciation sur les boîtes électroniques des dirigeants d'Eurest et de Compass. Devant l'ampleur de la campagne qui a terni l'image de l'entreprise, Compass décide de négocier dans le plus grand secret, à Londres, avec le syndicaliste qui sera indemnisé.

Cependant l'entreprise impose un contrat de confidentialité au syndicaliste, lui interdisant de communiquer sur les termes des négociations faites ou de parler des exactions de l'entreprise. Ce type de contrat dit de « confidentialité », se retrouve dans plusieurs cas de conflits au sein des multinationales, comme c'est le cas dans l'affaire Meriem Mehdi victime de harcèlement sexuel ou des syndicalistes de la cimenterie Lafarge de Mascara licenciés abusivement pour exercice du droit syndical. Enfin, il y a lieu de signaler que Eurest a été dans l'obligation de reconnaître le droit syndical aux travailleurs/euses, mais clandestinement. Les travailleurs/euses ont élu une section syndicale autonome. Là où le bât blesse c'est que cette section existe bel et bien, négocie avec l'administration mais n'a pas d'existence juridique. C'est l'accord passé entre l'employeur, les travailleurs/euses et les autorités d'une manière informelle. La section syndicale n'existe plus car l'entreprise a quitté le pays à partir de 2014 et elle a été contrainte de négocier les départs volontaires avec les représentants des travailleurs/euses.¹²

¹² Entretien avec Yacine Zayed, Ex-Secrétaire Général de la section syndicale (UGTA) Eurest Support Services (ESS) filiale de la multinationale de restauration collective COMPASS.

4

DES PATRONS RÉFRACTAIRES À L'ACTION SYNDICALE

L'origine sociale, l'expérience professionnelle, les modes d'accumulation et de reproduction prévalant dans l'entreprise permettent d'éclairer la perception et l'attitude du/de la patron.ne privé.e à l'égard de l'action syndicale.

4.1 UN SECTEUR PRIVÉ COMPOSÉ À LA BASE DE COMMERÇANTS ET D'ARTISANS DE LA PÉRIODE COLONIALE

L'étude de Jean Peneff portant sur les carrières et trajectoires des patron.nes algériens après l'indépendance fournit un premier critère d'analyse des limites de l'accumulation du secteur privé algérien. Dans une enquête qui a porté sur près de 220 chef.fes d'entreprises privées, installé.es depuis l'indépendance dans la région algéroise - soit le quart du total des industriel.les algériens (en dehors de la branche du bâtiment), Peneff y note « Les enquêtesmontrent que la première génération d'industriels, sont issus de catégories sociales diverses : commerçants, artisans, fonctionnaires, ouvriers, etc. Ils n'ont reçu aucune formation spécifique à la gestion de l'entreprise (certains ne sont jamais allés à l'école), mais ils ont appris sur le tas. Leurs trajectoires professionnelles sont variées : affairisme lié à la colonisation, commerce ou artisanat familial, émigration ouvrière. Itinéraires d'autant plus mouvementés qu'à la mobilité géographique ou professionnelle s'est ajouté l'engagement dans la lutte anticoloniale » (Peneff 1982).

À partir des caractéristiques les plus typiques de leur trajectoire, on peut diviser sommairement les entrepreneurs en trois groupes :

Les anciens négociants, bourgeois du Sud et de l'Est, descendants des familles du grand négoce de caravanes sillonnant le Maghreb. Prudents et attentistes, ils n'ont investi dans l'industrie qu'après 1965 dans le cadre du Code des investissements garantissant des avantages.

Les anciens commerçants et employés issus de familles mzabites, kabyles, vouées par tradition à la boutique, à l'échoppe villageoise ou au colportage. Enrichis récemment par l'installation dans la capitale ou par l'ouverture de commerces au sein de l'émigration en France, ils se trouvèrent à la tête de capitaux importants inemployables dans le commerce en 1962 en raison des menaces de

nationalisation et de la saturation de ce secteur. Ils se lancèrent, dès 1962, dans une activité de production substitutive des importations alors contingentées.

Une élite ouvrière citadine ou émigrée : ouvriers qualifiés ou contremaîtres chez des artisans européens qui quittent l'Algérie entre 1962 et 1965 et laissent à leurs anciens employés leur fonds, à de bonnes conditions financières. On trouve aussi d'anciens ouvriers devenus cadres de l'autogestion industrielle qui, déçus par cette expérience, se mettent à leur compte.

Boukhobza note également la fragilité de cette élite industrielle naissante dans le secteur privé « Les industriels algériens à cette époque étaient très peu nombreux : 1.554 Algériens et 5.466 Européens minoritaires, cantonnés pour l'essentiel dans les branches d'habillement et l'agro-alimentaire, utilisant des équipements vétustes parce que limités financièrement, subissant des discriminations législatives surtout au niveau des importations. En plus de la domination économique, les industriels algériens sont limités en effectifs et dominés politiquement et culturellement » (Boukhobza 1989, Vol. 1 : 35).

Cette origine de la première génération de patron.es privé.es postindépendance semble avoir forgé, pour longtemps, les traits d'une grande partie de patron.es algérien.es : commerçant.es, capables de prise de risques - en comparaison de l'attitude plus frileuse de l'ancienne génération de patrons privés qui ont préféré attendre avant de se lancer dans l'investissement et la création d'entreprises et possèdent de faibles compétences en termes de gestion d'entreprise).

Il est clair que les entreprises sans expérience industrielle, sans compétences et au management rudimentaire ne peuvent être le creuset de l'action syndicale. Au regard des données collectées dans le cadre de cette étude, c'est le cas de la majorité des entreprises privées.

Il n'en demeure pas moins que les entreprises nées juste après l'indépendance sont à la seconde voire à la troisième génération, entre les mains d'enfants mieux formés que leurs parents et plus ouverts à des modes de management modernes. Il est donc naturel d'attendre de ces entreprises qu'elles soient à l'avant-garde de la gestion des relations sociales.

Cas N°2 :

NCA Rouiba - Une des plus anciennes sections syndicales dans le privé algérien

NCA Rouiba est une entreprise emblématique dont l'histoire raconte l'évolution de l'entreprise privée algérienne de la première génération post-indépendance.

Fondée en 1966 par le grand-père Othmani, Mohamed Said et son fils Salah (famille d'anciens commerçants) qui a développé l'entreprise la faisant passer d'une conserverie de tomates à l'une des premières entreprises productrices de boissons en Algérie. Slim Othmani, de la troisième génération a développé et modernisé l'entreprise, rachetée majoritairement par le groupe Castel depuis avril 2020.

L'entreprise de 600 salarié.es, possède un syndicat depuis 1970, avec un taux d'au moins 50 pour cent de travailleurs/euses syndiqués.

Selon M. Slim Othmani, Président de NCA Rouiba jusqu'à fin 2020 « les relations ont toujours été excellentes avec le syndicat. Pendant les tensions de 1973, les travailleurs/euses se sont même mobilisés pour défendre le propriétaire privé pendant la campagne anti-privée et de nationalisation. Le syndicat est très coopératif, ce qui a apporté à l'entreprise une stabilité sociale. Nous avons tenté de mettre en place une mutuelle mais nous avons échoué, car le syndicat a refusé l'idée de contribuer à son financement ».

Le syndicat a toujours été affilié à l'UGTA, à l'exception des années 1990 où les salarié.es ont été courtisé.es par le syndicat affilié au Front islamique du Salut (FIS) dissous, sans que cela n'aboutisse.

Un fait mérite d'être souligné. NCA Rouiba n'a pas installé de Comité de participation (CP) malgré l'exigence légale. Slim Othmani défend ce choix ainsi : « pour moi il était hors de question de le faire à cause de l'incohérence du texte juridique qui donne des prérogatives stratégiques au CP comme se prononcer sur les investissements et les différentes politiques de l'entreprise (Ressources humaines (RH), commercial...). Avec, en plus, l'obligation de transmettre aux membres du CP, mensuellement des états économiques et financiers de l'entreprise. C'est une aberration. Car outre le caractère confidentiel de certaines décisions, les membres du CP sont souvent des ouvriers qui n'ont ni la formation ni l'expérience pour traiter de telles questions ».

Et M. Othmani de poursuivre « je sais que beaucoup de chefs d'entreprise préfèrent, au lieu de laisser s'installer un syndicat, mettre en place un CP en prenant la précaution de « coopter » les membres du CP. On me l'a déjà proposé et j'ai catégoriquement refusé. Pour moi c'est une grave erreur, car en le faisant les chefs d'entreprise se compromettent et perdent toute leur crédibilité auprès de leurs salariés. A contrario, les membres de CP désignés par le patron servent ses intérêts et non ceux des travailleurs. ».

Ainsi, nous avons là un contre-exemple (atypique) d'un patron qui préfère installer un syndicat plutôt qu'un CP, comme nous le verrons plus loin avec la majorité des dirigeants d'entreprise interviewés.

4.2 L'ENTREPRISE PRIVÉE, UN ESPACE DE REPRODUCTION PATRIARCALE

Généré essentiellement par les entreprises familiales, le rapport salarial dans le secteur économique privé est empreint de ce rapport patriarcal entre le/la patron.ne et le/la salarié.e.

Le chercheur Mohamed Madoui a réalisé une enquête de terrain qui a touché plus de 50 PME dans la Wilaya de Bejaia, dont le nombre de salarié.es dépasse les 70 travailleurs/euses. Il affirme que « Le mode de recrutement se fait d'abord au sein de la famille, du village et de la région. Pour le père, qui

incarne ici l'ordre social établi, l'entreprise doit d'abord fournir du travail pour les frères, les cousins et les membres de la communauté plus ou moins proche (village, localité, région). L'attitude du père, le cheikh ou amghar en berbère (terme qui signifie étymologiquement « vieux », « sage » et « homme puissant »), est un statut qui est réservé aux hommes occupant une position particulière dans leur groupe et possédant des qualités singulières » (Madoui 2009).

Dans un contexte de chômage endémique, les entreprises disposent d'une armée de demandeurs d'emploi à bon marché, ce qui fait que les travailleurs/euses ne sont pas

regardant.es sur les salaires et des conditions de travail. Pour eux/elles, la priorité est le revenu mensuel et la stabilité de l'emploi. De ce fait, les rapports de travail et le rapport au travail sont empreints d'une véritable personnalisation car le/la patron.ne connaît chaque salarié.e, sa famille, son histoire, ses conditions sociales, son niveau de vie, la réputation de sa famille, etc. La relation employeur/euse-employé.e repose donc sur une logique de don/contre-don : l'employeur/euse donne du travail, offre la sécurité de l'emploi et vient en aide à ses salariés.es en proie à des difficultés sociales (avance sur salaire, heures supplémentaires, emprunt, embauche d'autres membres de la famille, etc.) et en contrepartie les salarié.es adoptent un comportement de loyauté et ferment les yeux sur leurs conditions de travail (Madoui 2009). Pour le patron, il est entrain de nourrir ces travailleurs/euses, voire de faire du social. En les recrutant, il leur accorde déjà une faveur. Selon la même enquête « les entrepreneurs interviewés ne ressentent pas la nécessité de doter leur entreprise d'un syndicat... À quoi cela servira-t-il si ce n'est d'envenimer les relations de travail dans mon entreprise ? ... Le patron, le « pater familias » veille sur ses employés comme il veille sur ses propres enfants qui, à leur tour, ont le sentiment que l'introduction du syndicalisme au sein de leur entreprise

nuirait énormément à leur organisation... Sur cette question des syndicats, le père et le fils sont sur la même longueur d'ondes (Madoui 2009).

Sur cette logique de don/contre-don, certains employeurs/euses n'hésitent pas à utiliser les croyances religieuses pour justifier la « non-utilité » d'une représentation syndicale des travailleurs/euses. « Combien de fois, au début de mon entreprise je n'avais pas les moyens de les payer tous les mois, et bien ils ont dû attendre parfois plusieurs mois pour toucher leur paie... je leur en suis vraiment très reconnaissant et moi, de mon côté, je fais en sorte qu'ils puissent prier dans de bonnes conditions : j'ai mis à leur disposition un lieu de prière et tout le monde est content... ici on n'a pas besoin de syndicats parce qu'ils foutent la m... [patron d'une semoulerie, 49 ans, Béjaïa] » (Madoui 2005).

Ces entreprises sont nées au forceps et ont grandi dans un contexte hostile, ce qui explique probablement que leur attention et leurs efforts soient consacrés quasi-exclusivement aux parties prenantes externes (État, Administration, banques, fournisseurs, autorités locales...), plutôt qu'au personnel de l'entreprise.

Cas N°3 :

Les ouvrages sur les sagas CEVITAL, Groupe Benamor et Groupe Hasnaoui Des histoires à succès sans employés !

Trois livres. 29 chapitres. 926 pages.¹³ En plus des introductions, conclusions et annexes sans quasiment aucune trace d'employé.es, encore moins de syndicats ou de représentant.es des travailleurs/euses.

Sans rentrer dans le choix éditorial respectable des auteurs de ces livres, il est surprenant de constater à la lecture de ces sagas, ces histoires à succès, à quel point les salarié.es en sont les grands absents. Même dans le chapitre consacré, dans chacun des ouvrages, à l'image du patron auprès des différents publics, tout le monde y passe : les partenaires d'affaires, les autres hommes et femmes d'affaires, les autorités locales, les autorités centrales, les proches, le secteur financier, les partenaires étrangers, les élu.es locaux/locales, les président.es d'Assemblées populaires communales (APC), les représentant.es de Chambres de commerce... mais aucun témoignage ou avis des collaborateurs/trices qui, pourtant, sont celles et ceux qui ont le plus vécu cette expérience entrepreneuriale, sa naissance, ses premiers succès, ses problèmes, ses crises, ses réussites... et qui peuvent nous éclairer quant aux performances de l'entreprise et son patron.

De quoi cela est-il révélateur ? Qu'est ce qui peut expliquer un tel « oubli » ?

Bien évidemment, nous ne pouvons ici que formuler quelques questionnements que cet oubli a suscités, et ce sans faire de faux procès ni aux auteurs de ces livres ni aux chefs d'entreprise eux-mêmes. Nous dresserons un portrait en creux de ces oubliés dont on imagine l'étonnement et la déception à la lecture de ces ouvrages consacrés à leur « patron ».

¹³ Hafsi (2013) : Issad Rebrab : Voir grand, commencer petit et aller vite (394 pages) ; Hemissi/Hafsi (2017) : Amor Benamor : Une réussite algérienne (274 pages) ; Cherchem/Hafsi (2017) : Les Hasnaoui : Une entreprise citoyenne (258 pages).

Dans la représentation faite par ces ouvrages, la réussite économique d'une entreprise est celle de son (ses) patron(s), de sa famille (père guide, frères accompagnateurs et enfants porteurs du flambeau). C'est ensuite celle de « relations » tissées (par ce même patron) avec des partenaires d'affaires et une administration. C'est ce que nous pouvons déduire à la lecture de ces livres.

Le succès n'y est pas (ou l'est moins) le fruit du labeur des ouvriers/ouvrières, de l'engagement des responsables opérationnels, du génie des ingénieurs et des compétences des managers.

En partant d'une telle représentation digne du film « Les temps modernes » de Charlie Chaplin, il n'est pas étonnant qu'une organisation des travailleurs/euses en syndicat est perçue comme un acte belliqueux et son auteur taxé d'agitateur communiste comme le héros du film de Charlot.

4.3 UN SECTEUR PRIVÉ À L'OMBRE DE L'ÉTAT

Depuis l'indépendance, l'émergence du secteur privé s'est faite à l'ombre de l'Etat dont les politiques et les pratiques ont oscillé entre limitation du secteur privé (politiques restrictives concernant le commerce extérieur par exemple, le faible accès au financement et au foncier industriel...) et une tolérance contrôlée (notamment pendant les périodes de réformes économiques concédant des espaces de liberté).

« Les positions de l'État, quant à la place et rôle assignés au secteur privé dans l'économie nationale ont été constamment ambivalentes et très ambiguës. Oscillant entre deux attitudes opposées : son inutilité (car potentiellement dangereux et futur allié du capitalisme international), et son nécessaire encouragement et développement, (puisqu'il peut être un complément et soutien au secteur étatique)... Cette méfiance et ce tâtonnement ont fortement handicapé et retardé l'émergence d'un véritable secteur privé industriel... Paradoxalement, et malgré cette dépendance envers les secteurs et organismes étatiques, le secteur privé industriel a réussi progressivement mais sûrement à se structurer et à se développer à l'ombre du secteur public, pratiquant des stratégies défensives très flexibles ne ratant jamais des opportunités pour valoriser son capital et le reproduire de façon élargie » (Derras 1997).

L'évolution du secteur privé, et son rapport à l'Etat, est passé par plusieurs phases mentionnées par Omar Derras.

La période 1962-1965 : Dès l'indépendance et jusqu'à 1965, la récupération du patrimoine colonial s'est faite dans une forme de désorganisation, et seuls les plus influents autour de la sphère du pouvoir naissant ont osé et pu regagner les rangs de cette nouvelle classe sociale d'entrepreneurs et industriels en phase de lancement.

La période 1966-1980 : instauration d'un nouveau modèle de développement économique et social, avec l'abandon progressif de l'autogestion, la naissance et la

mise en place d'un nouveau système productif dans le cadre de la politique des « industries industrialisantes ». « Le secteur privé aura l'occasion de négocier et d'imposer progressivement mais sûrement la place qui lui revient dans l'échiquier de l'économie nationale en adoptant différentes stratégies grâce à des pratiques de valorisation de son capital qui lui permettaient d'élargir et de consolider sa base sociale » (Derras 1997).

Dès 1966, une sorte de marché a été proposé au secteur privé : Un nouveau code de l'investissement qui précise les conditions et les moyens mis en place pour permettre le fonctionnement et le développement du secteur privé national ainsi que les garanties légitimes du capital permises par cette nouvelle politique économique et sociale. Ce code fixe toutefois des limites : L'interdiction d'investir dans les secteurs stratégiques et vitaux, l'obligation de ne pas concurrencer les secteurs économiques de l'État...

Djilali Liabes décrit cette période comme suit : « La fin de la première décennie (1962/72) correspond pour le capital privé à une mise en forme d'accumulation entendue ici, comme stratégie d'occupation de production précise, constitution de noyaux d'industries bien structurées, mise en relation étroite du capital commercial et industriel, politique d'appropriation des différentes mesures par l'État (protectionnisme, monopole du commerce extérieur, répression salariale et syndicale » et de conclure : « En fin de compte, jamais une bourgeoisie ne s'est trouvée liée à l'Etat et objectivement favorisée par des pratiques d'un Etat national paradoxalement anticapitaliste » (Liabes 1984 : 569).

La période 1980-1988 : Après un bilan négatif de la période de Boumediene selon la nouvelle direction politique sous la direction du Président Chadli Bendjedid et l'appui de l'aile réformiste du FLN (4ème Congrès 1979), une nouvelle ère économique libérale commence et se répand auprès des hommes et femmes, politiques, fonctionnaires, cadres supérieurs et une partie importante du monde du travail (syndicalistes, cadres...).

« Ainsi, le secteur privé s'intègre dans la logique des réformes économiques de l'État, et se voit désormais restauré avec vigueur, reconnu comme force économique et sociale indispensable et incontournable. Pour cela, l'État veut l'intégrer dans ses propres objectifs dans deux plans quinquennaux, en le contrôlant, en l'encadrant de près et en l'orientant vers des secteurs d'utilité économique et sociale... Suite à ce nouvel arsenal juridique, une confiance est vite rétablie entre l'État (nouvelle équipe politique) et le privé national, et on assiste à une prolifération substantielle de petites unités de production » (Derras 1997).

Cet élan n'est stoppé en Algérie qu'avec la chute brutale des prix du pétrole et la baisse du dollar américain en 1985/1986.

La période 1989-2000 : Plusieurs événements vont pousser les autorités politiques à abandonner définitivement l'économie socialiste (la chute et l'effondrement du bloc socialiste, la crise politique et les événements d'octobre 1988) au profit de l'économie de marché. Le nouvel arsenal juridique abolit la distinction entre les secteurs public/privé (national et étranger).

La mise en place des mécanismes de l'économie de marché se fait cependant dans une conjoncture économique et politique douloureuse et exceptionnelle, et de ce fait tous les secteurs économiques se retrouvent brutalement paralysés, livrés à eux-mêmes. Longtemps assisté, très choyé par l'État, mal préparé à la dure loi de la concurrence, le secteur privé national est contraint de compter sur ses propres moyens pour s'approvisionner et s'équiper. Si cette période voit la prolifération considérable des micro-entreprises (très mobiles et facilement convertibles), par contre, les grandes entreprises sont très affectées et une partie non négligeable va disparaître notamment dans le textile, l'agro-alimentaire, le cuir et les matériaux de construction en lien avec la crise du B.T.P.

La période 2000 à nos jours : L'accession au pouvoir de Abdelaziz Bouteflika en 1999 a coïncidé avec le début d'une longue période d'années fastes permettant à l'Algérie de consacrer près de 1.000 milliards USD à des investissements publics.

Dès le premier gouvernement Bouteflika, la couleur était annoncée : réforme du secteur de l'énergie (confiée à Chakib Khelil¹⁴), réforme du secteur financier (confiée à Abdelatif Benachhou¹⁵), réforme de l'industrie et notamment du

secteur public marchand (confiée à Abdelhamid Temmar¹⁶). Cette période d'aisance financière était le moment idéal pour conduire ces politiques à moindre coût social. Malheureusement, ces réformes ont été freinées et la politique de relance économique à travers l'offre a permis le renforcement d'un secteur privé dominé par une nouvelle classe d'entrepreneurs : les oligarques. Il s'agit d'un secteur privé qui a grandi de manière exponentielle, à l'ombre de la commande publique et des privilèges. Certains parmi ces entrepreneurs n'avaient aucune expérience de l'entreprise (Haddad, Tahkout...), d'autres se sont renforcés en diversifiant leurs investissements (Benamor, Metidji, Benhamadi...). Cette phase s'est caractérisée par un comportement nouveau de cette classe d'entrepreneurs qui osent afficher leurs richesses de manière ostentatoire et assument publiquement leurs accointances avec les hommes politiques, créent des médias écrits et audio-visuels et osent faire de la politique...

4.4 UN SECTEUR PRIVÉ EN MARGE DES POLITIQUES INDUSTRIELLES

Comme nous l'avons développé dans les parties précédentes, l'État a longtemps cantonné le secteur privé aux secteurs des services et des activités de transformation, et ce en utilisant une multitude de mesures restrictives.

Adelatif Benachhou soulignait que « des dysfonctionnements importants vont vite se manifester d'abord dans la structure des investissements des plans de développement » (Benachhou 1980). On remarque la part très importante accaparée par le secteur industriel pétrochimique et les équipements, variants entre 50 et 74 pour cent des investissements alloués aux différents plans de développement au détriment du secteur agricole et surtout du secteur des biens de consommation qui ne dépasse pas 6 pour cent.

Le manque de rigueur dans la gestion et l'organisation des unités de production et des investissements, la faiblesse des capacités de production, les retards cumulés dans la réalisation des projets, tous ces éléments ont toujours joué en faveur du secteur privé national même si ce dernier affichait une stratégie défensive jouant toujours le rôle de marginalisé et de livré à lui-même.

C'est dans le cadre de la restructuration économique et sociale de grande ampleur, brutale et rapide que le secteur privé national va se structurer progressivement et évoluer en dents de scie, à l'ombre du secteur public, dans un climat de

¹⁴ Chakib Khelil, né en 1939 à Oujda, a été Ministre de l'énergie et des mines de novembre 1999 à mai 2010 ; il est aussi Président directeur général de la Sonatrach de 2001 à 2003.

¹⁵ Abdelatif Benachhou, né en 1943 à Tlemcen, économiste, puis Ministre des finances de décembre 1999 à mai 2001 puis de mai 2003 à mai 2005 et Conseiller économique du Président de la République de 2001 à 2003.

¹⁶ Abdelhamid Temmar, né en 1938 à Tlemcen, économiste et a occupé de nombreux postes ministériels, sous Bouteflika, de décembre 1999 à mai 2010 : Ministre chargé des participations et de la coordination des réformes, Ministre du commerce, Ministre conseiller économique auprès du Président et Ministre de l'industrie et de la promotion des investissements.

crise d'identité générée par le tâtonnement et l'ambiguïté de la direction politique quant au rôle et place du secteur privé dans l'édification de l'économie nationale.

Les dégâts et les goulots d'étranglement sont énormes pour toute l'économie et notamment pour le secteur privé national qui subit de plein fouet la crise financière vécue par l'Algérie à partir des années 1986.

Toutes les entreprises, toutes filières confondues sont affectées par la chute des prix du pétrole (faiblesse des prêts bancaires et rupture de stocks notamment les branches dépendantes de l'importation). La crise affecte de façon inégale ces opérateurs économiques, les grandes entreprises résistent mais les PME sont fréquemment contraintes à l'arrêt ou la reconversion souvent vers le commerce de gros ou l'importation. Les répercussions de cette situation vont se faire sentir au niveau de la baisse des capacités de production, la baisse de valeur ajoutée et enfin la réduction des effectifs.

Cette situation a évolué avec l'ouverture des années 1990 et le boom des années 2000 qui ont vu le secteur privé investir de nouveaux domaines, notamment dans l'industrie agro-alimentaire, l'industrie pharmaceutique, l'électro-ménager...

Cette période voit la prolifération considérable des micro-entreprises (grâce aux dispositifs publics soutenant massivement la création d'entreprises). Par contre, dans la catégorie des Entreprises de Taille intermédiaire (ETI) et les Grandes Entreprises privées, les grandes entreprises sont fortement affectées et une partie non négligeable d'entre elles va disparaître notamment dans le textile, l'agro-alimentaire, le cuir et les matériaux de construction... laissant la place à l'émergence de nouveaux « industriels » privés (activités de montage dans le domaine automobile, électro-ménager...).

L'absence de vision et les tergiversations des derniers gouvernements face à la crise (depuis février 2019) risquent d'avoir des impacts irréversibles sur les entreprises encore en activité : difficultés d'approvisionnement en matières premières et pièces de rechange; quasi-impossibilité de financer de nouveaux investissements; pertes définitives de parts de marché; perte d'activités et perte d'emplois conjoncturels et définitifs...¹⁷.

4.5 UN PATRONAT À L'ASSAUT DU POUVOIR POLITIQUE

Au lendemain de l'indépendance, seuls les acteurs privés proches des sphères du pouvoir ont pu profiter de la récupération du patrimoine économique laissé par les colons.

Une nouvelle catégorie d'entrepreneurs/euses privés est venue se rajouter à celle qui existait avant l'indépendance.

Jean Peneff a très tôt noté cet aspect « Dans ce contexte, le gros patronat, fraction de classe à la base étroite - il n'est lié directement qu'aux propriétaires immobiliers et aux affairistes - n'essaie pas d'organiser des associations corporatives autonomes mais tente d'infiltrer l'administration. Il n'a pas de porte-parole, de presse spécialisée, d'instance syndicale mais ses rapports avec l'État et, notamment ses relations privilégiées avec le milieu des fonctionnaires lui permettent, tout en acceptant officiellement le cadre légal, d'en contourner certaines dispositions et d'en obtenir avantages et passe-droits. Les gros industriels n'ont d'ailleurs pas les moyens de créer des associations professionnelles puissantes : il faudrait pour cela qu'ils mobilisent et s'allient avec les petits patrons aux origines différentes, aux intérêts contradictoires par rapport aux leurs. En effet, le syndicalisme est faible, la conscience d'intérêts communs parmi les ouvriers peu développée. Il arrive même que des ouvriers, devant les risques de chômage, ne réclament pas l'intégralité de leurs droits ou de leurs salaires. Jusqu'à une date récente, ils restaient indifférents aux interventions syndicales dans l'entreprise. Le gros patronat cherche donc plutôt à former des groupes de pression à l'intérieur de l'administration » (Peneff 1982 : 71-72).

Cette stratégie d'entrisme s'est étalée sur des décennies. Un membre de la famille du patron (parmi ses fils, frères...) devient fonctionnaire, généralement celui qui a réussi des études supérieures. Les patrons ont su également investir leurs relations passées avec les responsables politiques importants (même origine régionale, ancien compagnon d'armes, adepte de la même confrérie-Zaouia...).

Du côté du pouvoir, l'appui au privé a été un moyen de neutralisation politique d'opposants au pouvoir et de reconversion de responsables ouvriers lors de l'abandon de l'expérience de l'autogestion industrielle, ou encore d'aide au retour des émigrés.

Dans un article sur la représentation politique en Algérie, Mohamed Hachemaoui notait : « La proximité physique avec les lieux du pouvoir et de la prédation permet d'accumuler un capital relationnel, de s'insérer dans les réseaux d'influence. Parce que les députés sont des représentants de groupes sociaux, la représentation offre alors aux partis politiques l'occasion d'assurer à leur « bases électorales » et réseaux de clients la promesse de capture de ressources, d'une redistribution des faveurs, d'une intercession... Pour les autres députés, les entrepreneurs et les gros commerçants, il est vrai bien peu nombreux, la représentation aura permis d'opérer une reconversion de capital, une tentative d'accès ou de retour aux lieux du pouvoir, sinon la recherche d'une notabilité » (Hachemaoui 2003).

¹⁷ Les conséquences économiques et sociales suite à la crise sanitaire sont décrites dans le chapitre 7.3.

L'une des conséquences de ces nouvelles alliances politiques et de classe est l'émergence de nouvelles élites aux commandes de l'État, de l'Économie ouvertement libérales du point de vue économique et hostiles au syndicalisme revendicatif.

Ainsi, le nouveau patronat a pu aussi se constituer en groupe de pression et faire du « Lobbying » dans plusieurs institutions nationales et internationales (Ayouche 2010). Djillali Liabes soulignait déjà que le secteur privé industriel a forcé l'État à des compromis incessants, sur la syndicalisation, la législation du travail, l'hygiène, la sécurité ou le travail des femmes (Liabes 1984 : 45). Ce chercheur en sociologie affirme que l'État ferme les yeux pour permettre au capital privé l'accumulation du capital, une accumulation nécessaire pour son développement. Selon lui, dans les situations de crise ou de pénurie, le/la patron.ne privé.e se permet de licencier des travailleurs/euses ou d'envoyer des travailleurs/euses en chômage technique. L'État à travers ses démembrements (Syndicat-inspection du travail) négocie avec l'industriel dans la plupart des cas, fait des concessions et passe des compromis très importants par leur impact social, idéologique et politique (Liabes 1984 : 49).

Cette stratégie de conquête du pouvoir s'est poursuivie depuis lors. Ne se contentant pas de victoires sur le terrain économique, le patronat a pu investir les institutions de l'État (Gouvernement, Assemblées élus) et se doter de groupes médiatiques.

Les cas les plus édifiants sont d'abord l'entrée au Parlement de l'homme d'affaire Djillali Mehri à l'Assemblée populaire nationale (APN) lors des législatives de mai 1997 et ce, sur une liste indépendante (la liste de la réconciliation nationale) suite à un accord politique avec le Mouvement de la Société pour la Paix (MSP), ex-Hamas. Le nombre d'hommes d'affaires n'a pas cessé d'augmenter dans cette institution au fil des années. Lors des législatives de mai 2017, la composante de l'APN compte plus d'une dizaine d'hommes d'affaires. Ces derniers ont été élus soit sur des listes partisans ou indépendantes. C'est le cas par exemple du PDG du groupe agroalimentaire SIM, Abdelkader Taïeb Ezzaïmi qui a fait son entrée à la Chambre basse sous l'égide du Rassemblement national démocratique (RND, mouvance présidentielle), ainsi que Moussa Benhamadi, l'un des frères du groupe familial Benhamadi, leader de l'électroménager, membre du bureau politique du FLN et Ministre dans plusieurs gouvernements de l'ère Bouteflika.

Sous le règne de ce dernier, le patronat n'a jamais été aussi fort. Selon certaines analyses, le Forum des chefs d'entreprise (FCE), dont le pouvoir s'est accru depuis 2014, au point d'amener Abdelaziz Bouteflika à limoger son Premier Ministre de l'époque, Abdelmadjid Tebboune, en août 2017 et ce, après que ce dernier a directement pris pour cible l'empire de Ali Haddad, le puissant patron du FCE. Le limogeage de Tebboune s'est même produit avec

une mise en scène digne des films de fiction avec Ali Haddad et Said Bouteflika comme acteurs-réalisateurs (International Crisis Group 2018).

Cette intrusion dans la politique n'a pu être stoppée qu'à la faveur du soulèvement populaire de février 2019. La presse nationale a rapporté dans le détail les dessous des procès des hauts responsables de l'État et des patrons arrêtés dans des affaires de corruption et de dilapidation des deniers publics. Ainsi des articles confirment cet accaparement d'une partie du capital privé des rouages de l'appareil de l'État et son influence sur la décision politique et économique.

Cas N°4 :

**Entreprise des travaux routiers, hydrauliques et bâtiments (ETRHB)
Le patron des patrons n'avait pas de syndicat !**

ETRHB Haddad est un groupe privé algérien du secteur du BTP, appartenant au tout puissant ex-président du Forum des chefs d'Entreprise (FCE) Ali Haddad. Fondé en 1987, l'effectif du groupe pour l'exercice 2011 a avoisiné les 8.000 employé.es, dont 456 cadres, 990 maîtrises et 6.554 agent.es d'exécution.¹⁸ Grâce à ses appuis politiques et aux commandes publiques, cette entreprise familiale est devenue rapidement l'un des plus grands groupes économiques du pays et a diversifié ses activités. Cependant, son mode de gestion demeure familial et le poids de la famille apparaît dans les prérogatives et responsabilités de la fratrie des Haddad, ainsi que dans les désignations des responsables, le recrutement du personnel sur des bases régionales et d'allégeance, et les salaires à la tête du client...¹⁹. Selon les syndicalistes interviewés, le syndicat était interdit dans le groupe. À chaque fois que des travailleurs/euses ont essayé de s'organiser ou de se plaindre à l'Inspection du travail, ils/elles se font licencier. Un climat de terreur régnait au sein de l'entreprise. Les frères Haddad avaient leurs yeux partout et se comportaient avec arrogance avec le personnel. À en croire ces syndicalistes « cette entreprise de non-respect du droit syndical s'est faite aussi avec la complicité de l'ancien SG de la Centrale syndicale UGTA, qui a fait en sorte de freiner et de ne pas reconnaître les tentatives de création de syndicat au sein de l'ETRHB »²⁰.

Selon un autre syndicaliste « c'est grâce au Hirak que les travailleurs ont commencé à dépasser le climat de peur qui régnait au sein du groupe ETRHB. La création d'une section syndicale dans la localité d'Akbou-Bejaia au sein de l'unité de charpente métallique/Profilés reconstitués soudés (PRS) a eu l'effet dominos sur l'ensemble des unités de production du Groupe. En quelques mois, une vingtaine de sections syndicales ont vu le jour et plus de 5.000 salariés se sont syndiqués mais ces chiffres ont baissé à cause des licenciements des travailleurs »²¹. Dans la constitution de ces dites sections au niveau national²² « toutes les sections syndicales sont composées essentiellement de jeunes travailleurs/euses, diplômé.es (dont des universitaires), sans aucune expérience syndicale, mais jouissant pour beaucoup d'une expérience associative »²³. À signaler que l'ensemble de ces sections syndicales ne se sont pas constituées en syndicat d'entreprise, mais se coordonnent lors des actions publiques communes au niveau central.

Face à la crise vécue par l'entreprise, notamment avec l'arrêt des chantiers et l'instabilité qui prévaut au sein de l'entreprise avec l'arrestation de Ali Haddad, « les travailleurs se sont mobilisés davantage et ont organisé plusieurs actions au niveau local, devant la Direction générale (D.G) du Groupe et au sein du Siège de la Centrale syndicale UGTA à Alger. Ces travailleurs se sont mobilisés sous la coupe des sections syndicales, dont les principales revendications sont : le paiement des salaires, le sauvetage de l'entreprise pour préserver les postes d'emploi et le démarrage des 54 chantiers dont dispose l'entreprise au niveau national »²⁴.

Quant aux rapports avec l'Administration, notamment avec la nomination des Administrateurs (Titouche 2021), ils sont mitigés et assez tendus avec l'Administrateur en poste en ce moment. Ce dernier a coupé les ponts avec le syndicat et prend des décisions unilatérales et ce, au moment où l'entreprise passe par une phase de transition, ce qui a poussé les sections syndicales à dénoncer les pratiques de l'administrateur, au point d'organiser des marches.

¹⁸ <http://www.etrhb.com>

¹⁹ Focus groupe avec quatre syndicalistes de l'entreprise ETRHB (Tizi-Ouzou).

²⁰ R.K, membre d'une section syndicale ETRHB Tizi-Ouzou.

²¹ Kamel Arrar, Secrétaire Général de la Section syndicale de l'Unité chaudronnerie et structures métalliques d'Oued Aissi, Wilaya de Tizi Ozou.

²² Des sections syndicales ont été créés dans les quatre coins du pays, comme Alger, Oran, Chlef, Tipaza, Bejaia, Tizi-Ouzou, Eulma-Sétif, Djelfa, Medea, Sidi-Belabes, Khenchla... etc.

²³ Y.F, membre d'une section syndicale chez ETRHB.

²⁴ Kamel Arrar, Secrétaire Général de la Section syndicale de l'Unité chaudronnerie et structures métalliques d'Oued Aissi, Wilaya de Tizi Ozou.

5

DES MODES DE GESTION ET D'ORGANISATION PEU PROPICES À L'ACTION SYNDICALE

Souvent négligés dans l'analyse de la faiblesse du syndicat dans le secteur privé, les modes de gouvernance, d'organisation et de gestion déterminent grandement l'attitude et les comportements des acteurs de l'entreprise, notamment dans la manière d'organiser la négociation des intérêts des salarié.es et des actionnaires.

5.1 SECTEUR PRIVÉ : DES MODES DE GOUVERNANCE ET UN MANAGEMENT ARCHAÏQUES

Le développement économique porté par des entreprises performantes exige des pratiques de gestion des ressources humaines et de gouvernance permettant de répondre aux besoins des différentes partie-prenantes (employé.es, cadres, actionnaires, client.es, fournisseurs, État...).

Dès lors, il convient d'interroger la Gestion des ressources humaines (GRH) au sein de l'entreprise privée pour savoir jusqu'à quel point elle facilite ou bloque l'émergence d'une organisation des travailleurs/euses.

Comme mentionné dans les parties précédentes, l'entreprise privée algérienne est de petite taille pour l'essentiel et à ce titre elle se caractérise par une gestion centralisée, un faible niveau de spécialisation, une stratégie peu formalisée et intuitive et un système d'information rudimentaire.

Les données empiriques collectées en Algérie, à travers trois enquêtes réalisées par le Centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD) Alger en 2004 et 2005 (Abdou et al. 2004 ; Abdou et al. 2005 ; Najman 2005), font ressortir les éléments suivants :

- L'importance du circuit informel, dans les opérations de recrutement. Le/la propriétaire joue un rôle majeur. Il se crée ainsi une relation de travail biaisée avec le/la patron.ne qui est dès lors un « bienfaiteur » à qui on doit allégeance ;
- Près d'un tiers des effectifs (31 pour cent) est temporaire (contrat CDD) auquel s'ajoutent 32 pour cent de salarié.es sans contrat de travail formel et qui sont le plus souvent employés de manière temporaire ;

- Le faible effort de formation. L'enquête ROSES a montré que seuls 25 pour cent des travailleurs/euses ont bénéficié d'une formation contre 75 pour cent qui n'ont bénéficié d'aucune formation. Cette fragilité de l'effort de formation peut indiquer les faibles perspectives de mobilité et de progression des salarié.es ainsi qu'une connaissance limitée de leurs droits, dont ceux en rapport avec l'organisation de sections syndicales ;
- Les pratiques de rémunération montrent également la fragilité de la relation employeur-employé au sein de l'entreprise privée algérienne. « Nous avons pu observer que la moitié du personnel des PME (51 pour cent) perçoit sa rémunération en espèces... ce mode de rémunération renseigne également sur le niveau de précarité de l'emploi qui caractérise une part significative de la main-d'œuvre employée par les PME algériennes, de manière générale. À cela s'ajoute le fait qu'une partie des salariés, notamment dans la catégorie des agents d'exécution, ne perçoivent pas de fiche de paie (50,2 pour cent seulement la reçoivent dans cette catégorie de salariés). Aussi, notons que 70,8 pour cent des salariés ne perçoivent aucune prime d'encouragement » (Bouchet 2011).

Le patron algérien est en fait un notable régional qui entretient des rapports paternalistes avec ses employés. Dans son livre « Le Cheikh et le patron » Ahmed Henni analyse cette relation : « L'action vis-à-vis des ouvriers consiste à les fidéliser pour qu'ils ne provoquent ni arrêt de travail, ni fuite de secrets de fabrication, ni sabotage du rare matériel obtenu difficilement et difficilement renouvelable, ni gaspillage de matières, ni freinage ou vol. Comme il ne peut être question de les fidéliser par le salaire, tout accroissement de la masse salariale diminuant les gains, il convient de les clientéliser. Cette action se traduit, dans certains cas, comme nous le verrons plus loin, par le recrutement de salariés peu ou prou liés au clan, à la tribu ou à la région du patron. Elle consiste à redistribuer aux salarié.es une partie de l'impôt religieux canonique en plus d'avantages matériels épisodiques comme la participation aux frais de mariage ou de pèlerinage... Elle est renforcée

quand le patron montre que cette action n'est pas intéressée mais procède de l'être même du patron. Régler les problèmes de ses ouvriers en intervenant ici ou là personnellement, être un homme religieux, de bonnes mœurs, sachant choisir le mode d'ostentation qu'il convient (construire une villa plutôt que de festoyer), font du patron un cheikh dont les employés sont les clients » (Henni 1993 : 19-25).

Sur le plan de la gouvernance, les pratiques ne sont pas plus développées. Malgré le fait qu'un Code algérien de gouvernance d'entreprise ait été adopté le 11 mars 2009 par des associations professionnelles et patronales, avec le soutien du gouvernement algérien, l'installation du Centre algérien de gouvernance d'entreprise HAWKAMA EL DJZAIR,²⁵ agréé

en qualité d'association nationale en mars 2016 et membre affilié de l'African Corporate Governance Network (ACGN) » l'African Corporate GOVERNANCE depuis août 2016 les pratiques de gouvernance d'entreprise restent peu développées en Algérie.

Seules deux entreprises privées sont cotées à la Bourse d'Alger (Alliance Assurances Spa et NCA Rouiba), répondant ainsi à des exigences strictes en termes de publication, d'information, de transparence...

À titre indicatif, notons les difficultés d'accéder aux comptes sociaux pourtant publics et déposées annuellement au niveau du Centre national du Registre de Commerce (CNRC).

Cas N°5 :

Tayal, Castel, Groupe Touazi - Une organisation syndicale exige une culture syndicale

Un autre point de vue est ressorti lors de nos divers entretiens. Il considère que le niveau d'organisation et de culture d'entreprise dominant dans la majorité des entreprises n'est pas de nature à favoriser l'émergence de sections syndicales dans le privé.

Tel que rapporté par la presse nationale (Chaal 2019), l'ambitieux projet concrétisé à la faveur d'un partenariat algéro-turc (Tayal), a vu son activité subitement interrompue en mars 2019, suite au débrayage des employé.es algériennes. En effet, ils étaient des dizaines de femmes et d'hommes, tous nouvellement recrutés, à refuser de s'asseoir devant leurs machines, pour dénoncer la dégradation de leurs conditions socioprofessionnelles. « Nous sommes surexploité.es. Nous travaillons comme des bêtes de somme, alors qu'on est faiblement rémunérés comparativement au personnel étranger », a tempêté une jeune fille. « Nos salaires ne dépassent pas le Salaire national minimum garanti (SNMG), soit les 18.000 DA. Nous sommes qualifiés pour répondre aux aspirations de l'usine et nous réclamons un salaire en rapport avec l'effort que nous déployons », a renchéri un autre jeune.

Nous avons appris que, pour ces raisons, certains employé.es, notamment les filles, ont abandonné leurs postes. Selon M.N, ancien responsable RH que nous avons interviewé dans le cadre de cette étude « le CP est installé depuis 2018 mais les relations sociales n'ont jamais pu s'apaiser... En 2020, il y a eu des élections d'une section syndicale... mais le processus n'a pas respecté les règles d'usage et ses initiateurs ont même démissionné... tout est à refaire... L'entreprise souhaite mener à bien ce processus, en coordonnant davantage avec l'Inspection du travail. Il semble aussi que les salariés exigent de ne pas être affiliés à l'UGTA... »

Selon cet ancien responsable RH de Tayal, plusieurs facteurs expliquent la non-installation de la section syndicale au sein de l'entreprise : « La cause essentielle est la perception erronée du rôle de la représentation, par les employeurs (le syndicaliste est un fauteur de troubles, il va privilégier les intérêts du salarié au détriment de ceux de l'entreprise, la non maîtrise du processus de sélection du représentant...) et par les employés (culture des privilèges, le mandat de syndicaliste implique un quasi-arrêt de travailler à son poste...) ... En fait, nous n'avons pas une culture d'entreprise basée sur des valeurs de respect mutuel, de collaboration, de négociation pour éviter la confrontation... »

La même analyse de situation est faite par l'ancien Secrétaire général du groupe Castel, Ali Hammani qui affirme que « la Direction avait soutenu les travailleurs qui voulaient organiser la section syndicale mais que malheureusement, deux ans après, de nombreux problèmes ont surgi empêchant une collaboration fructueuse ». M. Hammani note toutefois que les actionnaires étaient sceptiques et avaient peur qu'une organisation syndicale puisse devenir un facteur de blocage par la cause de syndicalistes qui auraient mal compris leur rôle... en reprenant, telle quelle, l'expérience des syndicats dans l'entreprise publique (dont les initiateurs des sections syndicales sont issus dans quasiment tous les cas).

²⁵ <http://www.hawkama-eldjazair.org>

Mohand Touazi qui présente l'avantage d'être un entrepreneur en Algérie et en Europe, a mis l'accent sur le niveau de maturité organisationnelle, la culture d'entreprise et le cadre réglementaire. Pour lui « la faiblesse du syndicat s'explique par la spirale : méconnaissance-peur-refus. Les patrons ne connaissant pas l'utilité potentielle d'un syndicat, craignent de voir s'installer un contre-pouvoir nocif et non maîtrisé, d'où leur refus de voir la naissance de sections syndicales au sein de leurs entreprises... La culture dominante en Europe, est toute autre. Les salariés ont pris conscience de leurs droits et veulent les exercer... l'État, arbitre, encadre l'action syndicale et les patrons acceptent de négocier les différentes « revendications » (comme en France) ou construisent de véritables collaborations en associant les représentants des salariés dans la prise de décision (Allemagne)... Chez nous, par manque de pratique et de formation ; une culture de 'beylek' domine où les salariés ne connaissent pas les contraintes de leur patrons et de la gestion de leur entreprise (et ne peuvent donc les comprendre); et les patrons ne veulent pas reconnaître à leurs salariés d'autres droits que le salaire et un minimum de conditions de travail. Ils préfèrent régler les revendications, au cas par cas... trouvant un plaisir certain à jouer le rôle de patriarche capable d'empathie à l'égard de ses employés à qui il accorde des avantages exceptionnels (aide pour la prise en charge médicale, aide pour le mariage, mouton de l'Aïd, diverses primes...). »

Un autre facteur explicatif important selon Mohand Touazi : « Le niveau d'instruction chez les patrons et une bonne partie des ouvriers. Notamment, pour les plus âgés, le niveau d'instruction est basique, voire leur apprentissage s'est fait sur le tas. Ils n'ont pas de modèle élaboré de la manière d'organiser la communication et la négociation entre patron et salariés. Sur ce plan-là, au moins, les choses devraient changer avec le temps ».

5.2 LE PATRON / LA PATRONNE PRIVÉ.E A PEUR DE L'ORGANISATION DE SES SALARIÉ.ES

Les données disponibles montrent que le syndicalisme s'est développé dans la fonction publique mais pas dans l'entreprise privée. Il n'existe pas de données empiriques sur cette question. Nous formulons ici quelques idées et propositions mentionnées lors des entretiens réalisés, dans le cadre de cette étude, avec des chefs d'entreprise, des responsables RH et des syndicalistes.

Contrairement au secteur privé qui a connu de profondes transformations, les fonctionnaires ont bénéficié d'une stabilité qui a permis l'émergence d'organisations syndicales.

Les patron.nes privées ont une perception réductrice des besoins sociaux de leurs employé.es. Pour eux/elles, leur rôle consiste à leur « donner du travail » donc « un revenu » en contrepartie de leur « force de travail ». Ils se contentent, le plus souvent, dans le meilleur des cas, de respecter formellement les exigences légales en termes de droit du travail.

Les patron.nes algérien.nes ne perçoivent pas la diversité des besoins sociaux des salarié.es : participation, appartenance, rémunération au mérite, progression, accomplissement, congruence par rapport au système de valeurs... Cette vision réductrice ne voit donc pas le besoin d'une organisation des salarié.es pour « négocier » ces droits et exprimer ces revendications. Ce faisant, ils peuvent, dans certains cas, aller loin dans leur démarche de blocage de toute initiative de création de section syndicale.

Djiliali Liabes parlait déjà d'une répression salariale et syndicale inhérente à un arsenal de mesures prises par l'État

lors de la première décennie de l'indépendance (1962-1972) pour contenir le secteur privé. Le secteur privé semble s'être appuyé sur cette « répression » exercée par l'Etat, afin de contenir, à son profit, toute organisation des salarié.es.

Mohammad Nasr-Eddine Koriche abondait dans le même sens : « Il y a lieu, d'abord, de rompre avec les pratiques politiques et administratives d'entrave au libre exercice du droit syndical, pour que puisse enfin émerger, parmi les travailleurs du secteur économique (public et privé), de véritables acteurs du dialogue social. De même, il faut dynamiser la participation des travailleurs dans les entreprises publiques et la garantir conformément aux prescriptions légales, dans les entreprises privées » (Koriche 2001: 99).

Le patron privé perçoit l'organisation syndicale comme une source de problèmes (blocage de travail déjà compliqué, baisse de la productivité, revendications salariales, exigences dans les conditions de travail...) et surtout la possibilité de « porter » ces revendications en dehors de l'entreprise (inspection du travail, médias...). Selon le classement de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Algérie arrive en bas du classement en Afrique avec une croissance négative (de -2,6 pour cent du salaire minimum et une croissance annuelle de la productivité de 0,6 pour cent.

Le patron privé ne croit pas en fait qu'une organisation syndicale puisse jouer un rôle d'intermédiation entre les intérêts, parfois divergents, des salarié.es, des actionnaires, des cadres dirigeant.es... il pense que le patron qui, culturellement reproduirait des valeurs confrériques et agirait comme un Cheikh (Henni 1993), n'a pas besoin d'intermédiaires entre lui et ses employé.es. Tout au mieux, il accepte l'installation d'un Comité de participation.

Cas N°6 :

**Expérience syndicale chez BSA d'El Kseur (Bejaia)
Un employeur qui n'arrive pas à admettre l'existence d'un partenaire social**

La Brasserie Star Algérie (BSA) est une entreprise familiale et Société par actions (SPA) du point de vue juridique, elle fabrique des bières connues sous la marque ALLBRAU. Créée en 2006, BSA est sise à la zone industrielle d'El- Kseur (Bejaia), elle emploie en ce moment près de 185 travailleurs/euses.

La création de la section syndicale de l'entreprise BSA remonte à Février 2019, à la faveur du début du Hirak en Algérie le 19 Février 2019. Des travailleurs/euses ont saisi cette opportunité pour imposer l'installation d'une section syndicale le 23 février 2019 pour défendre leurs intérêts. Malgré les réticences de l'employeur, les rapports de forces internes et externes ont joué en faveur des salarié.es de la BSA, car sept mois avant l'employeur avait refusé carrément la création d'une section syndicale. Cependant, l'Assemblée Générale (AG)élective s'est déroulée à l'extérieur de l'entreprise dans un local privé.

La plateforme de revendications portée par la section syndicale contenant quatre chapitres et 23 points s'articulait essentiellement sur l'amélioration des conditions socio-économiques des travailleurs/euses. Outre la revalorisation des salaires et l'amélioration des conditions de travail, les travailleurs/euses exigent, entre autres, de régler la situation des Contrats à durée déterminée (CDD) par la signature de Contrats à durée indéterminée (CDI) ainsi que l'attribution de primes annuelles selon les bénéfices de l'entreprise. De même, il est question du droit de regard du partenaire social dans la gestion de l'entreprise, et d'élection, de représentant.es des travailleurs/euses dans les organes de participation, comme le stipule la législation. Cependant, après plusieurs réunions avec l'employeur, ce dernier remet en cause son engagement officiel, pourtant transcrit dans des procès-verbaux de réunion. Etant donné que les négociations entre les deux parties en conflit n'ont pas abouti, les travailleurs/euses vont recourir à une grève au mois de juillet 2020 qui a duré 38 jours et ce, en pleine pandémie Covid-19.

Après une semaine de grève adoptée démocratiquement par voie de vote (97 pour cent pour la grève), l'employeur décide de déposer plainte contre la Section syndicale auprès de la Chambre sociale du Tribunal administratif d'El-Kseur (Bejaia) pour grève illégale. D'après le témoignage du SG de la Section syndicale, l'employeur a fait pression sur les parents et familles des grévistes, pour qu'ils renoncent au mouvement de grève car nombreux de ces travailleurs/euses grévistes ont été recruté.es par le réseau familial et villageois, notamment ceux qui occupent des postes de travail sans qualifications.²⁶

Lors de ce conflit, les travailleurs/euses ont organisé plusieurs marches et rassemblements dans la ville d'El-Kseur pour rendre leur lutte plus visible. Le piquet de grève devant le siège de l'entreprise, s'est transformé en tribune de débat et de solidarité à l'instar de celle de Numilog (Filiale de Cevital). La lutte des travailleurs/euses de BSA a aussi bénéficié d'un élan de solidarité de la part de l'Union de Wilaya de Bejaia (UGTA), de sections syndicales, d'associations et de partis de gauche.

Une fois débouté par la justice pour incompétence, « l'employeur a été contraint de s'asseoir à la table de la Section syndicale et d'accepter la majorité des revendications soulevées par le syndicat. Mais il l'a fait aussi sous la pression de la police locale, car cette dernière était dérangée par les multiples actions de rue du syndicat et craignait l'embrasement général dans la zone industrielle. D'ailleurs, la réunion avec l'employeur s'est tenue en présence de l'Union de Wilaya UGTA, Union locale d'Amizour et de deux officiers de la police locale ». ²⁷ Après cette réunion, un procès-verbal (PV) a été établi et les travailleurs/euses ont voté à 70 pour cent pour la reprise du travail en Assemblée générale.

²⁶ Entretien avec Billel Lalaoui, Secrétaire général de la Section syndicale Brasserie Star Algérie (BSA).

²⁷ ibid.

La relation entre le syndicat et l'employeur/euse reste cependant conflictuelle. En effet, selon le syndicat, l'employeur/euse tarde à respecter la majorité de ses engagements et à chaque fois que le syndicat soulève des revendications, le Président directeur général (PDG) de l'entreprise trouve comme argument que ces questions vont trouver solution dans le cadre de la Convention collective qui tarde à voir le jour depuis plus d'une année.²⁸ Toujours selon le SG de la Section syndicale de BSA « l'employeur n'arrive pas encore à admettre l'existence d'un partenaire social » et « cet état de fait est lié essentiellement à la culture du patronat car ils ont l'habitude de prendre les décisions d'une manière unilatérale, sans tenir compte des lois du travail. Ils n'arrivent pas à admettre le fait qu'ils doivent associer le partenaire social dans la prise de décision », ajoute-t-il.²⁹

5.3 LE COMITÉ DE PARTICIPATION (CP) À LA PLACE DU SYNDICAT

Du point de vue de la législation, pour toute entreprise dépassant les 20 travailleurs/euses, un Comité de participation doit être élu par les travailleurs/euses. Cet organe de participation est une obligation réglementaire comme le stipule la loi 90-11 relative aux relations du travail (Loi 90-11). Toute entrave à la constitution et au fonctionnement du CP est sujet à des sanctions pénales conformément aux dispositions de l'article 151 de la Loi 90-11, d'une amende de 5.000 à 20.000 DA et d'un emprisonnement d'un à trois mois ou de l'une de ces deux peines.

Le CP dispose de plusieurs attributions, entre autres :

- Engager toute action appropriée auprès de l'employeur/euse lorsque les dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail ne sont pas respectées.
- Exprimer un avis avant la mise en œuvre par l'employeur/euse des décisions se rapportant aux plans annuels et bilans de leur exécution, à l'organisation du travail (normes de travail, système de stimulation, contrôle du travail, horaire de travail), aux projets de restructuration de l'emploi (réduction de la durée du travail, redéploiement et compression d'effectifs), aux pans de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement et d'apprentissage, aux modèles de contrat de travail, de formation et d'apprentissage, au règlement intérieur de l'organisme employeur.
- Gérer les œuvres sociales de l'organisme employeur.

Cependant, il ne faut pas confondre le statut et les missions du CP avec ceux d'un syndicat de travailleurs/euses, dont le rôle est plutôt revendicatif et consiste à défendre les intérêts

moraux et matériels des travailleurs/euses. Contrairement au CP, le syndicat peut recourir aux formes de contestations classiques connus, comme la grève, protestation, sit-in...

Dans plusieurs entreprises, les employeurs/euses préfèrent se doter de CP au lieu et place de permettre aux travailleurs/euses de se doter de syndicats, comme si le CP faisait office d'organe où les revendications des salariés se expriment ou se prennent en charge. Elle est devenue même une tendance en vogue chez beaucoup d'employeurs/euses dans le privé : « La nouvelle tendance de beaucoup d'entreprises privées est le remplacement du syndicat par le CP qui est une obligation réglementaire. Les employeurs font en sorte que les membres du CP bénéficient de gros avantages justes pour que le syndicat ne s'installe pas et pour dire qu'ils n'ont pas besoin de syndicat ».³⁰

²⁸ Entretien avec Bilal Lalaoui, Secrétaire général de la Section syndicale Brasserie Star Algérie (BSA).

²⁹ ibid.

³⁰ Entretien avec Djamel Abdelkader, Ex-inspecteur du travail, ancien Directeur de l'INT (Institut national du Travail) et actuellement expert des questions du monde du travail.

Cas N°7 :

Alliance Assurances, Allu Weld, Epedis - Le CP suffit, nous n'avons pas besoin de syndicat...

Dans la majorité des entretiens réalisés avec les chefs d'entreprise, il ressortait clairement que de leur point de vue, le CP suffisait pleinement pour jouer le rôle d'intermédiation entre les salarié.es et la Direction de l'entreprise.

Selon Hassen Khelifati, le PDG d'African Corporate Governance Network (ACGN) de Alliance Assurances (400 salarié.es) « le CP installé en entreprise depuis plus de dix ans répond aux besoins des travailleurs dont il reporte régulièrement les doléances et gère de manière autonome le budget des œuvres sociales. » Il nous a assuré qu'il y a plusieurs années une personne a tenté de convaincre ses collègues de créer une Section syndicale, sans succès les travailleurs/euses n'ayant pas adhéré à la démarche. Selon Khelifati « il faut un grand travail de préparation pour ne pas reproduire au sein des entreprises privées, un mode d'action syndicale basée sur l'affrontement et la recherche des privilèges, tel que dominant dans le secteur public ».

Kaci Abderrahim, PDG de l'entreprise Allu Weld (aluminium et soudage, 115 salarié.es) s'est dit favorable sur le principe de création de Sections syndicales dans le secteur privé : « Le syndicat dans le privé devrait exister car malheureusement, nous entendons parler de beaucoup de dépassements, notamment la non-déclaration des travailleurs/euses, les conditions de travail inadaptées... même si dans la réalité, les patrons ont peur d'avoir un syndicat au sein de leur entreprise... Ils ne veulent pas partager le pouvoir (c'est paradoxal car ils le font avec le CP), ils ont peur de « tomber » sur des leaders syndicaux fauteurs de trouble... ». Kaci Abderrahim a insisté sur l'idée de « laisser le temps au temps, pour accompagner ce processus d'accumulation et aider les patron.nes et les salarié.es à bien comprendre le rôle d'un syndicat »

M. Nadhir Laggoune, ancien Directeur général de la Compagnie pharmaceutique EPEDIS (180 salarié.es) : « Nous n'avons pas de syndicat car personne ne l'a demandé. Nous avons eu l'installation d'un CP composé de personnes motivées, crédibles auprès de leurs collègues. Avec ce CP j'ai initié un vrai dialogue. Il y avait de l'écoute et le CP nous servait de courroie de transmission avec les salariés... Toutes les revendications de base ont été ainsi satisfaites. Nous avons même pu mettre en place une prime de rendement individuel qui a amélioré sensiblement le rendement. Nous avons également mis en place une mutuelle financée en partie par l'employeur. Concernant les causes d'absence de syndicats dans le privé, Nadhir Laggoune a répondu « les salariés ont peur de se lancer dans la création de sections syndicales... en plus du processus bureaucratique, être syndiqué ne les protège pas... Car dans les faits, il ne faut pas se mentir le patron peut tout faire... y compris licencier des personnes qu'il estime dangereuses pour le fonctionnement de l'entreprise... En réalité les patrons ont généralement peur du syndicat qu'ils considèrent comme une menace... ».

Enfin, l'ensemble des patrons interrogés considèrent aussi que le monopole de fait de l'UGTA est un facteur bloquant le développement de sections syndicales dans le privé. Pour ces patrons, l'UGTA est un appareil politique, dominé par une culture du secteur public où l'employeur/euse était l'État lui-même, incapable de sortir d'une logique de partage de rentes et de pouvoirs et de comprendre les contraintes d'un.e patron.ne privée. Ils estiment qu'un pluralisme syndical avec des syndicats totalement dédiés aux questions sociales serait de nature à faciliter la syndicalisation dans le privé.

Cette tendance s'accroît y compris dans les wilayas connues par leur tradition syndicale, comme la Wilaya de Bejaia. Cette Wilaya enregistre elle aussi une régression dans le nombre de sections syndicales dans le secteur privé : « Malheureusement en 2020, nous avons enregistré une régression dans le nombre de sections syndicales dans le secteur privé car les employeurs s'inscrivent dans une autre logique et ce, avec la complicité de l'Inspection du travail. Les patrons préfèrent avoir un comité de participation comme partenaire, plutôt qu'un syndicat dans leur entreprise. Généralement les membres du CP sont désignés ou parrainés par les employeurs ». ³¹ Les CP sont aussi mobilisés pour contrecarrer tous les mouvements d'organisation et de contestation des travailleurs/euses comme dans le cas de la grève des travailleurs/euses de Numilog, filiale de Cevital. ³²

Enfin pour l'expert des questions sociales Nouredine Boudierba, «les comités de participation, sous peine de violer la loi, ne peuvent se substituer aux syndicats dans la représentation des travailleurs auprès de l'employeur. Ils ne peuvent mener avec ce dernier des négociations sur des questions d'ordre socio professionnelles comme ils ne peuvent pas légalement participer à la prévention et à la résolution des conflits qui sont du ressort exclusif des organisations syndicales » (El Hadi 2020).

31 Entretien avec Abdelaziz Hamlaoui, Secrétaire général de l'Union de Wilaya (UGTA) de Bejaia.

32 Communiqué du Comité de Participation de Numilog, Groupe Cévital, du 15/09/2020 : <https://web.facebook.com/Numilog.dz/posts/176797813939089/>.

6

DES SYNDICATS AFFAIBLIS ET BOUDÉS PAR LES TRAVAILLEURS/EUSES

Dans cette section, nous allons analyser les limites structurelles des organisations syndicales, notamment l'UGTA, et les causes de la désaffection des salarié.es vis-à-vis de l'engagement syndical.

6.1 DES SALARIÉ.ES PEU ATTIRÉ.ES PAR LE SYNDICAT

Les chiffres concernant les travailleurs/euses syndiqué.es sont édifiants. Dans le tableau ci-dessous on observe cette tendance baissière du nombre des travailleurs/euses syndiqué.es au sein de l'UGTA et ce, au moment où le nombre des salarié.es ne cesse d'augmenter. La régression ne date pas d'aujourd'hui mais elle commence déjà à apparaître d'une manière significative à partir de la mi-1980 pour atteindre des taux importants à partir des années 2000, notamment avec l'essor du syndicalisme autonomes.

Tableau 15

Le nombre d'adhérents affiliés au syndicat UGTA

	Population occupée	Salarié.es	Adhérent.es
1974	1.800.000	850.000	500.000
1978	2.300.000	1.300.000	800.000
1982	3.200.000	1.800.000	1.200.000
1986	4.000.000	2.500.000	1.300.000
1990	5.200.000	2.500.000	1.000.000
1994	5.000.000	2.800.000	1.000.000
2000	5.700.000	3.200.000	800.000

Source : UGTA, Département de l'éducation et de la formation, tableau reconstitué (Belhimer 2009)

Les syndicats autonomes prolifèrent uniquement dans la fonction publique et essentiellement dans le secteur de l'éducation nationale et dans la santé. Cette étape renvoie aussi à la période de l'application des ajustements structurels, avec son lot de licenciements massifs des travailleurs/euses et des privatisations. À titre d'exemple, le taux de syndicalisation de 59 pour cent en 1974, est passé à 62 pour cent en 1978, pour atteindre le pic de 67 pour cent en 1982. Ce n'est qu'à

partir de 1986 que ces taux commencent à régresser avec un pourcentage de l'ordre de 52 pour cent certes mais qui demeure toutefois important. Quant à l'année 1990, la syndicalisation baisse jusqu'à 40 pour cent, c'est à dire qu'entre 1986 et 1990, l'UGTA perd 12 pour cent de ses effectifs. Cette chute vertigineuse du nombre des travailleurs/euses encartés va s'inscrire dans la durée pour atteindre 36 pour cent en 1994 et 25 pour cent en 2000.³³ À la lumière de ces totaux, nous assistons à un phénomène structurel en termes d'érosion du nombre des travailleurs/euses affilié.es à la Centrale syndicale.

Cette régression est la conséquence d'un processus long et complexe à la fois politico-idéologique, économique et endogène au Syndicat. Au fil des années, l'entreprise n'est plus ce lieu de socialisation des travailleurs/euses (Chikhi 1987). La pratique syndicale qui a transformé le syndicat en un moyen de promotion sociale, de corruption des cadres syndicaux et en un lieu privilégié de soutien aux politiques des employeurs, a rendu les travailleurs/euses réfractaires au travail syndical. S'ajoute à cela, les restructurations qu'a connues le monde du travail, notamment avec les Plans d'ajustements structurels (PAS) et la parcellisation du travail salarié. Dans une étude sur le pluralisme politique, syndical et associatif, l'auteur confirme cette tendance « au-delà des conditionnalités du FMI, la tendance à la désyndicalisation résulte, comme partout ailleurs, d'une restructuration du monde du travail à la faveur de la révolution scientifique et technique. Les couches sociales traditionnellement acquises aux syndicats sont en voie de disparition » (Belhimer 2009).

Cette régression a affaibli la capacité de négociation du syndicat au sein de l'entreprise, dans les branches d'activité et dans la société en général. Cette fragilité explique en partie cette incapacité du syndicat à imposer le respect du droit syndical dans le secteur privé.

Ce processus de désyndicalisation risque de s'aggraver au regard des études et analyses qui affirment que les nouvelles générations de jeunes insérés dans le monde du travail ne

³³ Sur la question des migrations des travailleurs de la fonction publique vers les syndicats autonomes, voir Djabi et al. (2020).

montrent pas cet engouement pour le travail syndical, contrairement aux anciennes générations, y compris en Algérie : « Leur degré d'implication syndicale est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge. Les données nous amènent à infirmer l'hypothèse que leur faible implication découle de valeurs différentes. Elle serait plutôt liée au statut plus précaire des emplois occupés par les jeunes, à leur faible perception instrumentale à l'égard du syndicat et à leur sentiment d'impuissance de pouvoir changer les choses » (Paquet 2005 : 30).

Un sondage d'opinion sur la jeunesse et la politique réalisée en 2017 par l'Association nationale, Rassemblement Action Jeunesse (RAJ) démontre amplement ce désintérêt de la jeunesse pour l'organisation en général, politique, syndicale ou associative. Seulement 0,2 pour cent des sondés a déclaré

faire partie d'un syndicat alors même que les jeunes sondés ont déclaré qu'ils ont une opinion positive sur le travail syndical de l'ordre de 39 pour cent, contre 26 pour cent des jeunes à penser négativement sur le travail syndical.³⁴

Tableau 16
Les représentations des jeunes sur le travail syndical

Très positive	11,1%
Positive	27,9%
Négative	21,2%
Très négative	5,1%
Ne sait pas	34,7%

*Source : Sondage sur la Jeunesse et la politique, RAJ

Cas N°8 :

ÖZGÜN Kherrata -L'hirondelle qui ne fait pas le printemps

ÖZGÜN est une entreprise de travaux publics turque, présente en Algérie à partir de 2004. Elle a bénéficié de plusieurs projets structurants, dont certains en partenariat avec des entreprises publiques et privées algériennes, comme l'ENGEOA et l'ETRHB. Parmi ses réalisations, on peut citer la pénétrante à l'autoroute Est-ouest de la Wilaya de Tizi-Ouzou et les travaux d'aménagement des gorges de Kherrata, situées dans la Wilaya de Béjaia.

Face aux comportements de certains responsables, les travailleurs/euses ont décidé de s'organiser en section syndicale pour défendre leurs intérêts. « Certes au départ le Directeur a refusé de permettre aux travailleurs de s'organiser en syndicat, mais avec l'intervention de l'Union locale de Kherrata (UGTA) auprès de l'employeur, ce dernier nous a autorisés à créer la Section syndicale. La majorité des travailleurs (300) ont adhéré au Syndicat et un bureau exécutif a été élu, dont une femme ». ³⁵ Les membres de la section syndicale sont jeunes et sans expérience syndicale mais certains jouissent d'une expérience associative. Ces travailleurs/euses ont aussi bénéficié de l'assistance et du suivi des instances syndicales locales, au niveau de l'Union locale ou de l'Union de Wilaya. Cet accompagnement leur a permis d'être un partenaire privilégié de l'entreprise et de désamorcer plusieurs conflits.

Selon le Secrétaire général de l'Union locale : « Certes, ÖZGÜN est une entreprise privée étrangère, mais on a trouvé plus de facilité pour installer une Section syndicale que chez le privé national. L'employeur écoute le Syndicat et répond à l'essentiel de nos revendications ». ³⁶ Depuis la création de la section syndicale en 2009, « cette dernière a organisé plusieurs protestations et mouvements de grève pour revendiquer le droit aux œuvres

³⁴ Cette enquête de terrain a été réalisée par l'Association RAJ sur la jeunesse et la politique, entre le 25 mai et le 15 juin 2017, à travers le territoire national, sur la base de l'administration d'un questionnaire, selon la technique du « face à face ». Quant à l'échantillon, il a touché 1.462 jeunes et porté sur 8 zones géographiques, comprenant 41 wilayas.

³⁵ L'entreprise ÖZGÜN avait aussi une Section syndicale affiliée à l'UGTA dans la Wilaya de Tizi-Ouzou mais la section a disparu avec la fin du chantier et le départ des travailleurs.

³⁶ Ali El Wahch. Secrétaire général de l'Union Locale de Kherrata (Wilaya de Béjaia).

sociales, primes et améliorations des conditions de travail. Des grèves d'un à trois jours ont été observées mais elles se terminent toujours par des négociations et l'obtention d'acquis au profit des travailleurs »³⁷. Depuis la création de la Section syndicale, les conditions de travail se sont nettement améliorées. Selon les syndicalistes rencontrés dans le cadre de cette étude, les rapports entre la Section syndicale avec la Direction, sont en général très bons malgré certains conflits. Ces relations d'entente ont contribué à l'amélioration du rendement de l'entreprise et à l'apaisement du climat social. À tel point que des structures locales du Syndicat se sont mobilisées auprès des autorités pour débloquer certains projets bloqués à cause de la pandémie Covid-19 et à cause des difficultés rencontrés par les partenaires, comme ETRHB.

L'expérience syndicale chez l'entreprise ÖZGÜN demeure l'une des rares expériences positives constatées dans le cadre de cette étude (avec celle de NCA-Rouiba), car elle a permis aux travailleurs/euses d'exercer librement leur droit syndical, et d'instaurer un climat serein, contrairement aux autres cas observés dans la présente étude.

6.2 LES LIMITES STRUCTURELLES DU MOUVEMENT SYNDICAL EN ALGÉRIE

Si l'exercice du droit syndical dans le secteur privé est en net recul comparativement au secteur public, ce phénomène n'est pas uniquement lié à l'attitude réfractaire du Patronat privé. Nous pouvons dire que le Mouvement syndical dans sa diversité ne s'est pas donné de ligne de construction ou d'expansion dans le secteur privé. Ni la Centrale syndicale UGTA, ni les Syndicats autonomes n'ont fourni d'efforts pour s'implanter sérieusement dans le secteur privé. Dans le cas des Syndicats autonomes, le corporatisme syndical propre aux cols blancs et leurs statuts de Syndicats de la fonction publique les a empêchés de s'étendre au secteur privé. Les velléités de s'étendre de ces syndicats, notamment

dans le cadre des intersyndicales ou de la Confédération des Syndicats Autonomes (CSA) sont restées lettres mortes.

Quant à la Centrale syndicale (UGTA), ses alliances l'ont amenée à être un frein à cette construction syndicale, y compris quand les travailleurs/euses du secteur privé affichent leur volonté de se syndiquer au sein de l'UGTA. Dans la majorité des cas, aucune solidarité notable n'est affichée avec les travailleurs/euses victimes de répression syndicale, comme ce fut le cas avec les travailleurs/euses de Brandt dans la Wilaya de Sétif lors de la grève de juillet 2020. Dans certains cas, la Direction de l'UGTA intervient directement pour dissoudre une section syndicale en plein conflit avec l'employeur privé, à l'instar du conflit qu'a connu la cimenterie Lafarge de Mascara en 2014.

Cas N°9 :

LAFARGE - Syndicat et Dirigeants : nager en eaux troubles

Grâce au témoignage de Luc Callebat, principal dirigeant de Lafarge Algérie 2010 et 2014, nous avons une description détaillée des relations difficiles entre le Syndicat et les dirigeants d'une entreprise multinationale. Extraits des témoignages de ce dirigeant :

Les crises sociales n'ont pas attendu longtemps et dès 2010 le Syndicat de l'entreprise se montra menaçant... : « En ce mois de février 2010, Msila était un chaudron en ébullition. Nous venions de recevoir un nouveau courrier du Syndicat de l'usine d'un ton toujours plus virulent et menaçant » (Callebat/Vergnaud 2021 : 168). Cette relation est restée tendue et le même scénario se répéta en 2012, alors que les dirigeants avaient pensé avoir dépassé la crise : « La tempête se leva dès le dimanche matin. Les salles de contrôle des deux cimenteries furent simultanément envahies par des groupes de travailleurs vindicatifs, menés par des leaders, comme souvent dans ces situations sortis de nulle part, les instigateurs et les syndicats restant dans l'ombre à ce stade initial - pour ne pas paraître responsables d'une grève forcément illégale. Au soir, les deux cimenteries étaient à l'arrêt, tout le monde rentré chez soi. 2010 se répétait, mais selon un scénario encore plus noir... 40 pour cent de la production de ciment du pays était à l'arrêt » (Callebat/Vergnaud 2021 : 192-193).

³⁷ Achouri Lamine, Secrétaire général de la Section syndicale-UGTA d'ÖZGÜN (Kherrata-Béjaia).

Les managers surpris et déçus par ces actions ont commencé par une attitude intransigeante, tout en cherchant des solutions possibles : « Comme lors des fois précédentes, les revendications furent au début confuses. Nous étions d'autant plus déçus que nous avons beaucoup fait depuis trois ans. Même si j'étais le premier à être frustré par la fonction ressources humaines de mon entreprise, trop faible, peinant à suivre le rythme du changement et du développement, nous n'avions pas chômé : refonte des grilles de salaires, augmentations, formations, actions sociales, algérianisation de l'encadrement., Le plan de charge avait été lourd, même si trop souvent nous nous heurtions à une qualité d'exécution inégale. Nous fûmes d'autant plus pris à contre-pied que nous étions attaqués sur ce que je pourrais résumer en un « nous et eux » injuste. Les meneurs accusaient « la Direction » de traiter sans respect ses ouvriers algériens, allant même jusqu'à faire tourner en boucle le slogan que nous avons habillé les ouvriers « comme à Guantanamo ». Ils exploitaient en ceci le fait que les vêtements de sécurité fournis par la société (pour la sécurité personnelle de chacun) étaient orange... L'argument était évidemment de mauvaise foi mais il donnait le ton sur la nature de l'attaque. Violente, spécieuse, cherchant à contrer ce que nous prônions et déployions depuis trois ans – justice, respect, équité, etc... et à rameuter les soutiens en usant d'arguments affectifs démagogiques, faciles à comprendre même si infondés » (Callebat/Vergnaud 2021 : 193).

La Direction entreprit des actions pour comprendre qui étaient les meneurs de ce mouvement, qui pouvait les influencer, comment déminer la situation, avec des contacts avec les autorités et diverses parties prenantes : « Les jours passèrent, les revendications se cristallisèrent sur une demande de Syndicat unique pour toutes les activités du Groupe en Algérie et sur des demandes financières susceptibles de fédérer les esprits influençables – avec notamment une fameuse demande de « participation aux bénéfices » – juste impossibles à discuter. La situation était bloquée » (Callebat/Vergnaud 2021 : 195).

La Direction de Lafarge soupçonnait les Directeurs des usines d'être derrière ces mouvements, pour le grand bonheur des spéculateurs contents de la hausse des prix et de la baisse de production : « Les Syndicats des usines avaient fini par reprendre à leur compte – sans surprise – les revendications et la tête de la contestation. Ils réclamaient une négociation nationale que nous ne pouvions accepter, et campaient sur des positions impossibles à rapprocher » (Callebat/Vergnaud 2021 : 196).

En 2013, la situation sociale était tout aussi tendue. La Direction a fait de gros efforts de communication au plus près des travailleurs/euses des deux cimenteries, avec comme objectif de « faire douter la base du bien-fondé du combat des leaders syndicaux et de leurs sponsors masqués. Faire douter de la sincérité des intentions de ces derniers. Mettre en lumière les intérêts personnels ou partisans qu'ils poursuivaient. Faire valoir une alternative préférable pour tous les travailleurs à celle du combat incertain que le Syndicat ne menait qu'avec des motivations personnelles. Montrer qu'ils étaient sincèrement considérés, écoutés par la Direction... Ce que nous n'avions pas réussi à faire en trois ans révolus, il nous fallait le réaliser en quelques mois. Nous étions engagés dans une course de vitesse avec le Syndicat » (Callebat/Vergnaud 2021 : 202-203).

La Direction entreprit alors la réalisation d'un sondage auprès des travailleurs/euses : « Tous les thèmes qui remontaient avaient deux caractéristiques : d'une part ils étaient légitimes, souvent déjà dans notre feuille de route et nous pouvions et devions nous engager dessus. D'autre part ils ne recoupaient en rien les thèmes qu'agitaient de leur côté les Syndicats : eux parlaient de Syndicat national unique, de siège au Conseil d'administration, de participation aux bénéfices de l'entreprise... Ils étaient dans la revendication de leviers de pouvoir. Jeter une lumière crue sur la réalité de leurs motivations et ainsi décrédibiliser leur action commença à me sembler possible... Dès juillet, avant même la seconde tranche du travail d'écoute que nous allions mettre à profit pour peaufiner les plans d'actions, je pus annoncer et m'engager sur le lancement d'un grand projet dès la rentrée de septembre, qui associerait employés et cadres pour la mise en œuvre – par tous – des solutions concrètes aux remontées du terrain. Nos agitateurs, eux, s'enfermaient dans leurs revendications sans reprendre ce qui ressortait de ce travail d'écoute. Ils s'isolaient quelque peu, pouvant faire douter de la sincérité de leur lutte. Je suis convaincu que plus nous avançons nous-mêmes, plus il devait apparaître qu'ils étaient dans leur jeu de lutte pour le pouvoir et non dans la défense des intérêts des travailleurs » (Callebat/Vergnaud 2021 : 203).

En conclusion, l'ancien dirigeant d'entreprise affirme que le Syndicat de l'entreprise était loin des véritables préoccupations de ses salarié.es. À travers les réseaux locaux et sous l'influence de la Direction de la Centrale syndicale, les responsables syndicaux se sont montrés plus intéressés par des enjeux de pouvoir, de positions et de privilèges.

Depuis les années 1990 à ce jour, la base ouvrière de l'UGTA a perdu beaucoup de terrain, notamment dans la fonction publique au profit des syndicats autonomes. Cette étape coïncide avec le rapprochement des dirigeants de l'Union syndicale avec le système politique et le Patronat. Ce rapprochement entre le politique officiel et le syndicalisme a fait que tous les travers du système politique soient greffés dans le corps syndical, tels que le non-renouvellement des responsables à la tête des structures, la non-organisation de congrès ou leur organisation sous forme de « plébiscite », à titre rotatif entre les élites syndicales dans les organes dirigeants à l'instar de ce qui s'est passé lors du 12ème congrès de l'UGTA (janvier 2015). Cette transformation a touché les dirigeants syndicaux nationaux qui ont abandonné leurs positions ouvrières salariales pour de nouvelles positions de propriétaires, d'entrepreneurs ou de commerçants (Djabi 2015 : 19).

En raison de ses choix politiques, l'UGTA a perdu, pour le moment, avec les forces ouvrières, l'opportunité de s'étendre au secteur privé national et international, devenus plus importants que le secteur de l'économie, en termes d'emploi.

Les instances dirigeantes de l'UGTA, en raison de leurs relations multiples avec le patronat n'ont pas su fournir un effort sérieux avec le secteur privé national et international. Même s'ils sont visibles, ces efforts demeurent limités et ne permettent pas aux travailleurs/euses du secteur privé de devenir une force syndicale efficace au sein de l'UGTA. Cette stratégie a fait que les catégories ouvrières jeunes qui ont rejoint le marché du travail, notamment les femmes, sont restées sans protection syndicale et sociale dans de larges secteurs (Djabi 2015 : 19).

En plus de ces alliances de l'UGTA avec le patronat, il existe d'autres raisons inhérentes à l'expérience syndicale nationale et sa doctrine historique. En effet, le cadre syndical qui a bâti toute son expérience dans le secteur public, a été habitué à n'entreprendre une action syndicale qu'avec son principal employeur : l'Etat et ses représentants, parmi les cadres et les technocrates. Ce cadre syndical ignore presque tout de l'entreprise privée nationale et moderne, ses lois, son cadre organisationnel et sa culture. Ces pratiques et cette philosophie bloquent la construction syndicale et limitent le champ d'intervention des syndicalistes.

Sur le plan organique, l'UGTA est en quelque sorte, un géant aux pieds d'argile. La vie organique est réduite presque à néant et les instances exécutives comme la CEN se réunissent rarement. La même situation est observée chez les structures de base, à savoir les sections syndicales. Ces dernières font rarement des assemblées générales pour consulter les travailleurs/euses, les associer ou faire des bilans d'activité.

L'affaiblissement des structures verticales (Fédérations) au profit des structures horizontales (Unions locales) a contribué à l'amplification du phénomène. Dans la majorité des cas, peu de coordination existe au sein de ces structures.

Un département chargé du secteur privé a été créé lors du dernier Congrès de l'UGTA en 2019 mais aucun prolongement organique n'existe au sein des Fédérations ou Unions de Wilayas. C'est bien le signe d'un désintérêt presque total pour la constitution de syndicats au sein du secteur privé.

Les structures horizontales sont composées essentiellement de cadres syndicaux issus de la fonction publique, notamment de l'Éducation nationale. Les structures de l'UGTA sont composées de nombreux fonctionnaires qui bénéficient de détachements syndicaux. Cette catégorie de fonctionnaires s'est érigée en véritable couche appelée communément « bureaucratie syndicale ».

Dans les cas de l'UGTA, les responsables des structures horizontales et verticales sont composés essentiellement de cadres syndicaux à la retraite détachés des réalités du monde du travail. Ces derniers « ne pensent pas généralement au sort des travailleurs actifs ; c'est le cas dans les fédérations. Ils travaillent plus au profit de son PDG, qu'au profit des travailleurs. Un retraité ne peut pas défendre un actif, il songe plus aux privilèges de son statut qu'à répondre aux aspirations des travailleurs », affirme le Secrétaire général de l'Union de Wilaya (UGTA) de Béjaïa³⁸.

En outre, il y a aussi lieu de signaler que les élites politiques accordaient plus d'intérêt au développement syndical dans le secteur public qu'au sein du privé national et étranger. On ne trouve pas dans la littérature et dans la presse un grand intérêt accordé aux travailleurs/euses du secteur privé. Ceci nous amène à dire que le développement rapide du secteur public a « conditionné » ou « structuré » les consciences, toutes tendances confondues. Le net recul des idées de gauche dans la société a contribué à affaiblir les structures syndicales et la classe ouvrière.

6.3 RÉPRESSION SYNDICALE ET PASSIVITÉ DES POUVOIRS PUBLICS

L'interdiction du syndicat, le licenciement des syndicalistes et la répression des activités syndicales se généralisent de plus en plus dans le secteur privé. La presse nationale et les réseaux

³⁸ Entretien avec Abdelaziz Hamlaoui, Secrétaire général de l'Union de Wilaya UGTA de Béjaïa.

sociaux rapportent chaque fois des cas d'atteinte aux libertés syndicales. À chaque contestation ouvrière ou tentative de se structurer pour se défendre, les travailleurs/euses sont face aux mêmes pratiques et la justice est souvent sollicitée pour déclarer les grèves illégales. Il s'agit d'une criminalisation judiciaire qui ouvre la porte à toutes les formes de dérive antisyndicale. Le manque de solidarité et les bras longs du Patronat font étouffer toutes les velléités combattives des travailleurs/euses. Un climat de terreur s'est installé dans toutes les entreprises économiques privées, des règles drastiques sont imposées aux travailleurs/euses notamment dans les règlements intérieurs des entreprises. Les caméras de surveillance installées dans les ateliers de production, dans les bureaux et allées de l'entreprise pour des raisons sécuritaires, servent aussi à détecter toute forme de réunion des travailleurs/euses et traquer les meneurs pour les chasser ensuite.

Même si la législation du travail en Algérie protège les salarié.es et les délégué.es syndicales/aux, dans la pratique la loi n'est pas respectée et l'État ne s'impose pas pour

appliquer les lois en vigueur. La justice est souvent instrumentalisée pour briser les mouvements de grève des travailleurs/euses. Les employeurs/euses font un recours abusif à la justice pour briser les mouvements de grève et de protestation des salarié.es. Ce phénomène est devenu récurrent dans tous les secteurs d'activité et ne touche pas uniquement les syndicats autonomes puisque les secteurs les plus actifs de l'UGTA ne sont pas non plus épargnés. Dans plusieurs cas, les syndicalistes sont victimes de poursuites judiciaires, suspensions ou licenciements abusifs. Quand les syndicalistes ou les travailleurs/euses sont licencié.es après des mouvements de contestations, une fois en justice ils obtiennent toujours gain de cause, mais les employeurs/euses préfèrent les indemniser que de les réintégrer. Dans certaines situations, l'employeur refuse carrément l'application des décisions de justice demandant la réintégration des travailleurs/euses licencié.es, comme c'est le cas dans le conflit syndical qui oppose les travailleurs/euses à l'entreprise Numilog, filiale du Groupe Cevital.

Cas N°10 :

Numilog, filiale du groupe Cevital - David contre Goliath

L'entreprise Numilog est leader du transport et de la logistique en Algérie, filiale du premier groupe privé en Algérie Cevital, appartenant à l'homme d'affaire Issad Rebrab et qui emploie quelques 18.000 travailleurs/euses au niveau national. L'entreprise Numilog emploie plus de 3.000 travailleurs/euses au niveau national (dont plus de 300 travailleurs/euses à l'Agence de Béjaïa) entre chauffeurs, manutentionnaires, service palettes et administration, avec un chiffre d'affaires qui avoisine les 74 millions d'Euros par an.

La première tentative de création d'un syndicat dans les usines du groupe Cevital a eu lieu au sein de la raffinerie de l'huile végétale de Bejaïa. La tentative remonte au mois de mai 2000 mais a échoué, donnant lieu à des licenciements des salarié.es supposés être derrière la grève.

Le 18 janvier 2012, une grève importante des travailleurs/euses a été déclenchée à la raffinerie : les travailleurs/euses revendiquaient des augmentations de salaires, l'amélioration des conditions de travail et bien sûr le droit à s'organiser en syndicat. La Direction de Cevital s'est montrée catégorique sur la question du syndicat autonome et un accord a été trouvé pour élire un Comité de participation.

Une autre grève d'une demi-journée, tenue en avril de la même année fut beaucoup moins suivie, ce qui permit à la Direction de réagir avec plus de fermeté et de sanctionner 31 travailleurs/euses, dont 17 furent licencié.es, car accusés d'être les meneurs du mouvement. Un mouvement de solidarité se forma alors en faveur des licenciés qui avaient entamé une grève de la faim à l'entrée du Siège du complexe agroalimentaire. Ces travailleurs/euses ont eu gain de cause en justice, mais l'employeur a refusé la réintégration.

Dans les entreprises rachetées par Cevital dans le cadre des privatisations comme l'ENAJUC (El Kseur) et BATICOMPOS (Beni-Mansour) sises toutes les deux dans la Wilaya de Bejaïa, les sections syndicales existantes n'ont pas été renouvelées et ont été remplacées par des Comités de participations (CP). Dans le cas du quotidien national LIBERTE appartenant au même employeur, les membres de la section syndicale ont tous été licenciés suite à un conflit syndical en 2017, la section n'a jamais été renouvelée à ce jour, comme cela a été le cas dans plusieurs entreprises privatisées.

La filiale Numilog reste la filiale du groupe qui a connu le conflit le plus emblématique et que nous avons analysé dans le détail. Numilog a connu un mouvement de grève qui a touché plusieurs agences de la filiale au mois d'août 2017. Les grévistes réclamaient des augmentations de salaires, des primes et l'amélioration des conditions de travail. Le même scénario a eu lieu au mois de février 2019 avec la catégorie des chauffeurs qui ont organisé une autre grève avec les mêmes revendications dénonçant le mutisme de leurs responsables. Cependant, à chaque débrayage, les meneurs et certains grévistes se font licencier, selon les dires des travailleurs/euses rapportés par la presse locale (Bessaoudi 2019).

C'est dans les agences de Béjaïa et d'Oran cependant que ce mécontentement a abouti à la création d'une section syndicale affiliée à l'UGTA pour défendre les intérêts des travailleurs/euses ; une section qui regroupe en plus des chauffeurs, les autres corps de métier nombreux dans l'entreprise. C'est en dépassant le corporatisme et les régionalismes locaux que les travailleurs/euses ont pu unifier leurs actions pour la construction de leur section syndicale car dans le passé, chaque corps de métier protestait seul et l'employeur jouait sur les rivalités locales pour diviser les travailleurs/euses.

Certes, ces travailleurs/euses n'ont pas eu d'expérience syndicale ou politique dans le passé mais certains jouissent d'une expérience associative qui leur a permis d'acquérir le sens de l'organisation. S'ajoute à cela, l'engagement de l'Union de Wilaya de Bejaïa (UGTA) aux côtés des travailleurs/euses pour élire et construire cette section syndicale.

Lors de notre observation des multiples activités et manifestations publiques de la section syndicale de Numilog, nous avons été frappés par le sens du fonctionnement démocratique, et de l'organisation ainsi que de la combativité qui sont bien plus développés que dans le secteur public et ce, malgré la pandémie du Covid-19.⁴⁰ Dans le conflit, l'employeur/euse s'est opposé à toute forme de reconnaissance du syndicat ou de dialogue avec les représentants syndicaux, comme le prévoit la réglementation en vigueur. Les multiples menaces et le licenciement de certains syndicalistes ont contraint le collectif des travailleurs/euses à déposer un préavis de grève cyclique à partir du 06 Juillet 2020.

Cette grève a été suivie par la majorité des travailleurs de l'agence Numilog de Bejaïa et suscité une solidarité des structures locales de l'UGTA, des cadres syndicaux autonomes et des partis politiques. La campagne de solidarité autour de l'affaire Numilog a pu gagner la sympathie de pans importants de la société au niveau local. L'élan de solidarité s'est même étendu à l'international, auprès de différentes organisations syndicales et politiques.

Devant la ténacité des travailleurs/euses, l'employeur campe sur ses positions de refus catégorique pour reconnaître le syndicat, empêche-les travailleurs/euses d'accéder aux lieux de travail et procède au licenciement de 196 travailleurs/euses. L'employeur recrute d'autres travailleurs/euses à la place des grévistes, ce qui est une pratique contraire à la réglementation en vigueur. Il engage, néanmoins en parallèle, des pourparlers informels avec les responsables syndicaux par le biais d'intermédiaires pour la réintégration individuelle des travailleurs/euses licenciés, mais cela en contrepartie du renoncement à leur droit syndical. La proposition de réintégration qui exclut une partie des animateurs/trices du mouvement de grève a été refusée par les travailleurs/euses. L'employeur, aux dires de ces travailleurs/euses, se lance alors dans une contre-campagne de dénigrement du mouvement des travailleurs/euses, les traitant de « manipulés » et de personnes qui veulent « casser » l'entreprise. La presse nationale dans sa globalité, notamment les grands titres, a occulté le conflit Numilog à ce jour. Selon le témoignage des travailleurs/euses rencontrés dans le cadre de cette étude « lors de nos multiples

³⁹ Entretien avec Halim Bouazid, membre du bureau de la section syndicale de Numilog, filiale de Cevital.

⁴⁰ Lors de cette enquête, nous avons assisté à deux Assemblées générales des travailleurs de Numilog et plusieurs actions de rue (marches, rassemblements).

rencontres avec les autorités de la Wilaya de Bejaia, ces derniers font fi de la décision de justice et invitent les travailleurs à rejoindre leurs postes respectifs (au cas par cas) et à renoncer au travail syndical. Les propos de ces responsables démontrent que les pouvoirs publics renoncent même à défendre les décisions de la justice et le droit syndical, pourtant garantis par la Constitution et le Code du travail ».

Enfin, ce conflit qui s'est caractérisé par sa durée et sa dureté, a pris aussi une autre tournure plutôt politique et ce, en corrélation avec le contexte politique particulier au niveau local et national, dominé par l'impact politique du Hirak. En effet, la contestation des travailleurs de Numilog ne s'est pas limitée uniquement à dénoncer ce qui est jugé par ces derniers comme abus de pouvoir de l'employeur mais va plus loin, pour dénoncer toutes ses alliances politico-économiques et son poids jugé par les travailleurs/euses comme démesuré dans la société, notamment au niveau local. On notera l'influence assez visible du Hirak qui se traduit par l'appropriation des chants et mélodies du Hirak dans les différentes actions organisées par les travailleurs/euses. Dans cette expérience syndicale qui a défrayé la chronique dans une localité comme Bejaia (l'un des importants bastions des luttes syndicales et du Hirak populaire en Algérie), les travailleurs de l'agence Numilog de Bejaia se sont distingués par un discours assez radical sur le plan syndical et politique, et par l'utilisation de techniques de mobilisation classiques comme : les caisses de solidarité, les distributions de tracts dans les quartiers, ainsi que l'usage des nouvelles technologies d'information. Dans le cadre de cette expérience, la question de l'unité des travailleurs/euses (du privé et du public) s'est posée avec acuité, dont la nécessaire convergence des luttes des travailleurs à l'échelle locale et nationale, voire même avec le Hirak populaire. Cette convergence n'a pas pu se concrétiser sur le terrain à cause de conditions objectives, comme les aléas de la pandémie Covid-19, un contexte économique qui fragilise la classe ouvrière; sans occulter les limites des structures politiques et syndicales.

Les conflits de travail sont devenus récurrents dans le secteur privé. À titre d'exemple, en 2017 plus de 13.657 plaintes ont été déposées par des salarié.es uniquement au niveau de l'Inspection régionale du travail qui couvre les Wilayas d'Oran, Mascara, Sidi Bel Abbès, Aïn Témouchent, Mostaganem et Tlemcen, selon Bendib Mohamed, Inspecteur du travail régional. Pour la Wilaya d'Oran, ces services ont reçu près de 7.200 plaintes, dont près de 4.700 ont été traitées et près de 3.800 PV de non-conciliation établis. L'Inspecteur du travail précise que la majorité des conflits est enregistrée dans le secteur privé. Les causes principales de ces conflits sont liées à la révision du régime indemnitaire, à l'exercice du droit syndical, à la protestation de l'encadrement ou encore au statut particulier (Hammoud 2017).

Ces pratiques semblent devenir « structurelles » chez les employeurs du secteur privé qui ne reconnaît ni le travail syndical, ni le syndicat comme partenaire.

Un inspecteur de travail chevronné se rappelle que « les employeurs privés avaient peur en cas de contrôle ou de conflit devant les inspections du travail ; alors qu'aujourd'hui, ces employeurs « narguent » tout le monde sans se soucier d'éventuelles sanctions, y compris chez les multinationales ». ⁴¹ Les rapports de force politiques des premières décennies de l'indépendance étaient globalement en faveur de la classe

ouvrière et les inspections du travail avaient des prérogatives importantes face aux abus des employeurs du secteur privé. S'ajoutait à cela la forte présence du syndicat dans les entreprises privées. Par exemple, au milieu des années 1970 dans l'Algérois, le Syndicat UGTA était présent dans la majorité des entreprises privées (entre 80 et 90 pour cent des entreprises). Présent y compris chez la corporation des Boulangers, ces derniers ont pu imposer une Convention collective en faveur des travailleurs/euses. ⁴²

Aujourd'hui même si les lois de la République et la législation du Travail sont assez favorables à l'épanouissement du travail syndical et la protection des délégué.es syndicaux, ainsi que des collectifs des travailleurs/euses ; dans la pratique, les abus à l'encontre des travailleurs/euses et syndicalistes se généralisent de plus en plus dans les entreprises. Nous avons vérifié ce problème dans les différents conflits analysés et dans les entretiens que nous avons réalisés dans le cadre de cette étude.

Les choses se sont accélérées après et désormais « le problème est que le manquement aux droits fondamentaux est rarement l'objet de sanctions exceptionnelles. C'est ainsi, par exemple, que l'entrave à l'exercice du droit syndical est une pratique courante, sans que les pouvoirs publics ne s'en préoccupent » (Koriche : 2017).

⁴¹ Entretien avec Djamel Abdelkader, Ex-Inspecteur du travail et ancien Directeur de l'INT (Institut National du Travail).

⁴² *ibid.*

À la faveur de ces réformes politico-économiques amorcées au début des années 1980, le Patronat a réussi à imposer ses points de vue aux Ministres de la République et à bloquer le syndicat dans l'entreprise.

Le processus s'est accéléré avec les Plans d'ajustements structurels (PAS) et la détérioration des conditions sécuritaires. À cette époque, beaucoup de sections syndicales ont été dissoutes et des syndicalistes licenciés, au point où la présence du syndicat dans le privé devient très insignifiante. Il s'agit là d'une étape qui ouvre la porte à toutes les formes de dérives, comme les pressions sur des cadres syndicaux des structures horizontales (Union de Wilaya et Unions locales), le net recul du travail syndical et la régression du poids des inspections du travail.

À la faveur de ce processus de réforme, le Ministère du travail et de la sécurité sociale qui était historiquement attribué à des cadres proches des préoccupations sociales s'est retrouvé plusieurs fois attribué à des Ministres issus de la mouvance islamiste. Ainsi « beaucoup de cadres expérimentés ont été mis à la retraite forcée, y compris ceux qui n'avaient pas atteint l'âge de la retraite »⁴³.

On soulignera que syndicalistes et observateurs demeurent généralement impuissants devant cet état de fait, alors qu'« aucune autorisation de quelque autorité administrative ou employeur n'est requise pour l'application de ce que la loi a clairement prescrit et autorisé. Ainsi, aucun motif évoqué par un employeur ou une autorité administrative pour justifier son opposition à la réunion des membres d'une organisation syndicale, ayant pour objet l'élection des délégués syndicaux, n'a de fondement légal. Les interventions d'employeurs (Administration ou autres) pour empêcher les réunions sur les lieux de travail des membres adhérents d'un syndicat pour élire les délégués syndicaux constituent une entrave à l'exercice du droit syndical punie par la loi. Le texte d'incrimination est l'article 59 de la loi n° 90-14 qui prévoit à titre de sanction pénale le paiement d'une amende et, en cas de récidive, la possibilité de prononcer une peine d'emprisonnement », comme le souligne l'éminent expert du droit social, Nasr-Eddine Koriche (2017).

6.4 PROFIL DES NOUVEAUX SYNDICALISTES

À la lumière des résultats de cette étude, nous pouvons dresser le profil et les caractéristiques des nouveaux acteurs de cette récente expérience syndicale dans le secteur privé

en Algérie. Ces caractéristiques les distinguent, pour certains aspects, des anciennes générations d'ouvriers et de syndicalistes des secteurs privés et public.

1. Les bas salaires, les conditions de travail et les mauvais traitements des travailleurs/euses au sein de l'entreprise sont les principales raisons qui ont motivé les travailleurs/euses à engager un processus de création d'une section syndicale. Il s'agit donc de revendications sociales, internes.
2. Généralement, les travailleurs/euses adoptent des tactiques pour la création de leur syndicat de manière quasi-clandestine afin de mobiliser les travailleurs/euses et de les convaincre des avantages à se syndiquer, et ce loin des yeux de l'employeur. Ceci nous renseigne sur les grandes difficultés du terrain et les entraves au droit des salarié.es à s'organiser.
3. Les employeurs qui sont, dans la majorité des cas, hostiles à la syndicalisation des travailleurs/euses tentent de les dissuader de créer un syndicat. Ce processus est ainsi marqué, dès le départ, par la conflictualité qui structure les rapports entre les deux parties au sein de l'entreprise. Des conflits se développent généralement par la suite quand l'employeur tarde à satisfaire certaines revendications immédiates ou jugées urgentes.
4. Dans les cas étudiés dans la présente étude, les sections syndicales en général ont varié les moyens d'action, en s'adaptant aux différents contextes. Ainsi, ils ont eu recours à la grève, piquets de grève, rassemblements et marches pour satisfaire leurs revendications ou imposer la négociation au patron. Il s'agit d'un modus operandi classique utilisé par la classe ouvrière comme arme de dissuasion et de mobilisation des salarié.es. Les grèves observées dans les cas étudiés vont généralement d'une journée à trois journées de grève (avec des exceptions de grèves qui ont duré plus d'un mois). Les conflits longs ne se terminent généralement pas par un dénouement, hormis le cas BSA El-Kseur (Béjaia) qui est une exception.
5. Nous sommes devant une classe ouvrière et une élite syndicale assez jeune qui n'a vécu ni la période du plein-emploi, ni les grandes vagues de licenciement du début des années 1990. La majorité de ces jeunes travailleurs/euses et syndicalistes n'ont donc pas vécu les défaites qu'a connues le syndicat sur le terrain des luttes sociales.
6. Nous avons affaire à une nouvelle génération de la classe ouvrière de plus en plus instruite, diplômée et avec des qualifications techniques meilleures que celles des aînés des années 1970/80. La démocratisation de l'enseignement

⁴³ Entretien avec Djamel Abdelkader, Ex-Inspecteur du travail, ancien Directeur de l'INT (Institut National Travail) et actuellement expert des questions du monde du travail.

et de la formation professionnelle a eu un impact positif sur les qualifications de ces travailleurs/euses. Beaucoup de responsables syndicaux sont diplômé.es des centres de formation ou d'universités. La qualification de ces travailleurs/euses syndiqué.es leur permet aussi d'accéder à des postes d'encadrement et d'acquérir ainsi une vision globale sur le fonctionnement de l'entreprise et des lois qui régissent le droit syndical. Elle leur permet aussi la maîtrise de l'usage des nouvelles technologies de communication quand ils/elles s'adressent aux travailleurs/euses et à l'opinion publique. Côté linguistique, cette nouvelle génération de travailleurs/euses utilise plutôt les langues nationales (arabe et tamazight) dans les réunions et dans les campagnes médiatiques.

7. Un fait important est à signaler. le recrutement dans les cas étudiés s'est fait généralement loin des logiques familiales et villageoises qui caractérisent le recrutement dans l'entreprise privée en général, notamment dans le passé. Ce mode de recrutement est plutôt dominant dans les grandes entreprises qui ont besoin de beaucoup de main-d'œuvre qualifiée, un besoin que la famille et le village ne peuvent pas fournir. Cette « indépendance » fait que ces travailleurs/euses s'affranchissent du rapport patrimonial qui domine l'entreprise privée algérienne. Le/la travailleur/travailleuse ne sent plus de redevabilité ou de contraintes par rapport au réseau familial en cas de conflit avec l'employeur/euse.
8. Les jeunes cumulent plusieurs années dans la même entreprise, ce qui nous renseigne sur leur recherche de stabilité et leur désir d'inscrire leurs projets de vie dans le cadre de l'entreprise où ils évoluent. D'ailleurs, le mot « sauvegarde des intérêts de l'entreprise » ressort à chaque fois dans leurs discours et dans les focus-groups que nous avons réalisés dans le cadre de cette enquête. C'est une génération de travailleurs/euses qui aspirent à une vie décente, à renégocier le prix de la force du travail. Ils ne veulent plus être de simples sujets de l'employeur et aspirent à devenir des travailleurs/euses citoyen.nes, respecté.es comme les salarié.es du secteur public.
9. La majorité des acteurs syndicaux qui ont animé ces expériences syndicales dans les entreprises privées étudiées n'ont pas vécu d'expérience syndicale dans le passé, mais ils ont réussi à organiser les travailleurs/euses généralement dans des conditions conflictuelles, voire dans la clandestinité totale. Organiser les travailleurs/euses dans un terrain hostile au travail syndical exige un savoir-faire et une expérience organisationnelle que ces jeunes possèdent.
10. Ce manque d'expérience syndicale a été compensé par le savoir-faire accumulé par certains acteurs syndicaux dans le cadre du mouvement associatif. C'est cette

expérience associative qui est venue pallier le manque d'éducation et de culture syndicales dans les entreprises. Enfin, il y a lieu de signaler le rôle et l'accompagnement des structures syndicales locales dans la construction des sections syndicales, notamment dans le volet juridique que la majorité des travailleurs/euses ignoraient au début de leur engagement.

11. Cependant, il nous semble que cette jeune génération n'a pas encore intégré les luttes syndicales du passé, dans la majorité des cas. La radicalité de certaines de leurs actions n'intègre pas les rapports de force non favorables aux travailleurs/euses ou aux syndicats, notamment au moment des conflits, comme ce fut le cas des conflits enclenchés en pleine pandémie du Covid-19. Ainsi chaque génération de travailleurs/euses semble devoir amorcer son expérience sans intégrer les expériences précédentes du mouvement ouvrier et syndical.
12. Nous avons constaté dans les cas étudiés dans le cadre de cette étude que la conjoncture particulière qu'a connue le pays avec le Hirak a favorisé l'émergence de certaines sections syndicales. La période « subversive » qu'a vécue l'Algérie, notamment au début du Hirak a libéré certaines énergies et brisé le mur de la peur au sein de certaines entreprises. Les démêlés judiciaires vécus par certain.es patron.nes ont encouragé les travailleurs/euses à prendre des initiatives pour s'organiser et revendiquer leurs droits. L'absence physique et symbolique du patron au sein de l'entreprise a déstabilisé l'organisation du contrôle et de la main mise sur les travailleurs/euses. L'impact du Hirak sur ces modestes expériences syndicales dans le privé s'est exprimé dans la radicalité des travailleurs/euses syndicaux/ales, les chants et les mots d'ordre des travailleurs/euses. Cependant, le Hirak populaire n'a pas eu d'impact sur la syndicalisation dans le secteur privé à l'échelle nationale.
13. La majorité des syndicalistes du secteur privé que nous avons interviewés dans le cadre de la présente étude sont assez sceptiques sur l'avenir du syndicalisme dans le secteur privé. Pour eux l'État doit jouer un rôle important dans la garantie effective du droit syndical et la protection des syndicalistes de la répression syndicale de la part du patronat privé. D'un autre côté, ces mêmes acteurs estiment que la Centrale syndicale UGTA doit être offensive sur la question de la syndicalisation dans le privé et jouer un rôle plus important dans l'accompagnement des travailleurs/euses du secteur privé. Ils estiment que ce rôle est très « mou » en ce moment et qu'il était presque inexistant dans le passé. Pour certains, il faut une véritable rénovation de la politique syndicale de l'UGTA, notamment dans ses rapports à la base ou le rôle des

structures de la centrale UGTA (horizontales et verticales) qui doivent être actives sur le terrain, coordonner leurs actions et œuvrer à leur autonomie par rapport au Patronat. Ces acteurs interrogés considèrent qu'une réforme globale du fonctionnement, des pratiques et de l'identité syndicales de l'UGTA s'impose pour que le syndicalisme puisse gagner du terrain dans le secteur privé.

14. Dans le cadre de cette étude, nous avons aussi relevé un manque de solidarité syndicale entre les structures syndicales existantes dans les cas de conflits, y compris au sein de celles qui appartiennent à l'UGTA. Ce

manque de solidarité produit un désenchantement chez les travailleurs/euses engagé.es dans des luttes syndicales. Dans les cas de remise en cause du droit syndical, les syndicats autonomes sont les grands absents dans les dynamiques de solidarité, alors même que la question de la défense des libertés syndicales fait partie de l'identité de ces syndicats autonomes. Cela nous amène à dire que le corporatisme et les « guéguerres » entre syndicats (syndicats autonomes et UGTA) entravent la construction des liens de solidarités entre travailleurs/euses et syndicats et empêchent le développement de syndicats dans le secteur privé.

Cas N°11 :

Entretien avec Amar Takjout, Ex- Secrétaire général de l'Union de Wilaya (UGTA) d'Alger : Patrons et direction de l'UGTA - liaisons dangereuses

Le témoignage de, Amar Takjout est intéressant à plus d'un titre. Syndicaliste depuis 1975, avec des responsabilités syndicales en tant que SG de la fédération du textile et SG. de l'Union de Wilaya d'Alger, Amar a également été élu député au Parlement, l'Assemblée populaire nationale (APN), dans les listes du Parti des travailleurs qu'il a quitté en 2006. Ces responsabilités ont permis au syndicaliste d'avoir une vue d'ensemble de l'activité syndicale et notamment du rapport avec le secteur privé :

« Dans le passé, c'est l'État qui insistait pour que les travailleurs du secteur privé s'organisent en syndicat, car c'est une question de souveraineté comme c'est le cas pour la collecte de la fiscalité... Avec la restructuration des entreprises à partir de 1981, le syndicalisme dans le secteur privé commence à se fragiliser, notamment avec la perte du monopole de l'État sur l'importation. À cet effet, les opérateurs privés ne sont plus dans l'obligation d'acquiescer la matière première chez le secteur privé... C'est à partir de ce moment-là que le Patronat privé a commencé à harceler les sections syndicales existantes dans le secteur privé, malgré la petitesse de la taille de ces entreprises. Il existe une corrélation entre le désengagement de l'État de ses missions économiques et la présence des sections syndicales qui s'appuyaient sur cette présence forte de l'État, notamment par le biais du monopole de l'État sur le commerce extérieur.

Il existe un indicateur fort qui exprime cette fragilité du syndicat dans le secteur privé : c'est cette incapacité à appliquer les décisions de justice en faveur des travailleurs et des sections syndicales. Ces dernières ne sont plus protégées ni de la part l'Inspection du travail, ni du côté de la Direction du syndicat qui ne cache plus ses accointances avec le patronat à travers sa non- assistance aux travailleurs pour appliquer ces décisions de justice.

La direction syndicale a accepté la généralisation du travail temporaire, chose qui a affaibli le travail syndical dans le secteur privé... Le changement opéré par l'Inspection du travail et sa faiblesse devant le Patronat, a considérablement contribué à fragiliser davantage le travail syndical dans ce secteur privé. Les travailleurs ne s'aventurent plus à évoquer le syndicat ou la construction de sections syndicales : ils ont constaté la fin de cette solidarité syndicale. Chacun défend sa personne et les structures syndicales n'insistent pas pour imposer le droit syndical dans les entreprises privées lorsque le patron refuse l'installation d'une section syndicale.

Lorsque j'étais à la tête de l'Union de Wilaya UGTA d'Alger, j'ai contribué à la création de sections syndicales dans les quotidiens nationaux comme El Kabir et El Watan, dans des grandes entreprises comme Lafarge, Djezzy et Oredoo et ce, malgré les entraves que j'ai rencontrées avec le SG de l'UGTA, Abdelmadjid Sidi Said qui préférerait plutôt recevoir les patrons. Le patron privé a plus de facilités d'accéder au bureau du Secrétaire Général de l'UGTA que les travailleurs eux-mêmes qui ne sont pas reçus par la Direction de la Centrale syndicale...

La mentalité du patron privé réfractaire au travail syndical et sa perception de l'entreprise comme propriété privée et non comme propriété appartenant à la collectivité nationale a fragilisé l'extension de l'activité syndicale dans le secteur privé. Plusieurs patrons connus comme Tahkout, Bairi et Hemiani ont refusé la constitution de sections syndicales dans leurs entreprises, et ce avec une flagrante complicité de Abdelmadjid Sidi Said et de l'ensemble de la Direction de l'UGTA, quand j'étais à la tête de l'Union de Wilaya UGTA d'Alger... ».

7

UN CONTEXTE NATIONAL ET INTERNATIONAL DÉFAVORABLE

En plus des facteurs liés à l'entreprise, aux patrons, aux salarié.es et aux syndicats, nous terminons l'analyse des causes de la faiblesse/absence de syndicats dans le secteur privé par les facteurs liés à l'environnement international.

Nous avons identifié trois principaux facteurs : le cadre juridique et les conditions de sa mise en œuvre, les conséquences socio-économiques de la crise sanitaire et enfin le contexte mondial peu favorable à l'émergence de forces syndicales.

7.1 L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL : ENTRE LA THÉORIE PERMISSIVE DU CADRE JURIDIQUE ET L'ÉPREUVE DU TERRAIN

À l'instar de tous les pays, l'Algérie dispose d'un cadre juridique qui reconnaît le droit des travailleurs et travailleuses de s'organiser en syndicat, dans les secteurs public et privé.⁴⁴ Ces lois cadrent les droits et devoirs des organisations syndicales ainsi que leurs prérogatives. La législation du travail ou le Code du travail a aussi pour objectif, la protection des intérêts des travailleurs/euses des éventuels abus des employeurs/euses publics/ques ou privé.es.

Du point de vue de la réglementation, les employeurs/euses sont dans l'obligation de respecter la législation du travail, sous peine de sanctions ; notamment sur tout ce qui concerne le recrutement, la relation de travail, la sécurité et santé au travail, ainsi que la gestion des conflits sociaux et l'exercice du droit syndical. Sur ces questions, la législation ne fait pas de différence entre le secteur privé et le secteur public ; toutes les dispositions juridiques s'appliquant au monde du travail.

En Algérie, l'exercice du droit syndical est régi par la loi n° 90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance n° 96-12 du 10 juin 1996. Dans le but de défendre leurs intérêts matériels et

moraux, les travailleurs/euses salarié.es et les employeurs/euses de mêmes professions, branches ou secteurs d'activité ont le droit de se constituer en organisations syndicales soit par la fondation de celles-ci, soit par leur adhésion à celles qui existent déjà. Toutefois, et pour éviter une multiplication excessive d'organisations de travailleurs/euses et d'employeurs/euses sans grande portée pour la défense de leurs intérêts, la loi consacre la notion d'organisation représentative. À cet effet, pour être représentatif dans l'entreprise et prétendre à la négociation avec l'entreprise, le syndicat doit représenter au moins 20 pour cent des travailleurs/euses de l'entreprise ou du lieu de travail. Par ailleurs, l'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article 48 de la loi n° 90-14 susvisée, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions, les tableaux d'affichage pour l'information des salarié.es et un local approprié si l'organisation syndicale dispose de plus de 150 membres.

La même législation (Loi n° 90-14) protège les travailleurs/euses contre les actes de discrimination. Cette législation accorde une protection spéciale aux délégué.es syndicales/aux, leur permettant ainsi de remplir leurs fonctions en toute indépendance. Les articles allant de 50 à 57 de la loi n° 90-14 visent particulièrement à dissuader les employeurs/euses d'exercer une pression ou de prendre des sanctions à l'encontre des délégué.es syndicales/aux du fait de leurs activités syndicales. Dans ce cadre, il est stipulé que nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un.e travailleur/euse à l'embauche, à la rémunération, à la promotion, à la formation et aux avantages sociaux en raison de ses activités syndicales. De même, nul ne peut exercer sur les travailleurs/euses des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et de ses activités. De façon plus explicite, l'article 53 de la loi n° 90-14 susvisée mentionne qu' « aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de son employeur, d'un licenciement, une mutation ou une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales ».⁴⁵

⁴⁴ L'annexe 3 de cette étude donne plus de détails sur la création et le fonctionnement de structures syndicales selon la législation en vigueur.

⁴⁵ L'ensemble des articles cités ci-dessus peuvent être consultés dans le Code du travail algérien en vigueur.

Procédures d'installation d'une section syndicale ⁴⁶

L'installation d'une section syndicale dans une entreprise est liée d'abord à la volonté des travailleurs/euses d'adhérer au syndicat et au respect des statuts de l'organisation syndicale. Dans un premier temps, le collectif des travailleurs/euses désirant se doter d'une section syndicale dans une entreprise doivent saisir les instances locales du syndicat et apposer leurs signatures et numéro de pièce d'identité. Le nombre de signatures doit bien sûr dépasser les 20 pour cent du collectif des travailleurs/euses pour que la section syndicale soit reconnue en tant que partenaire social à part entière.

Une fois la demande reçue, l'instance locale à savoir l'Union locale doit saisir par écrit l'employeur/euse pour autoriser la tenue d'une Assemblée générale pour élire ou désigner une commission préparatoire des élections. Cette commission est présidée par l'Union locale et deux travailleurs/euses de ladite entreprise. Ces derniers/dernières sont aussi chargés de distribuer les cartes d'adhésion, collecter les cotisations et faire connaître les candidats par voie d'affichage. Une fois les candidats connus, l'instance syndicale en collaboration avec l'employeur fixent une date pour l'élection de la section syndicale à bulletin secret.

Une fois élue, un PV sera délivré par l'instance locale de l'UGTA, il sera remis à la nouvelle section et à l'employeur/euse. Une séance de présentation est organisée à l'initiative de l'Union locale pour installer la nouvelle section élue.

Cependant, quand l'employeur/euse s'oppose à l'installation d'une section syndicale, la procédure sera faite à l'extérieur de l'entreprise selon la loi et les statuts de l'UGTA. Une fois installée à l'extérieur de l'entreprise, un PV sera adressé à l'employeur/euse par l'instance locale, dans le cas où l'employeur/euse refuse de recevoir la délégation de l'Union locale, le PV est envoyé par le biais d'un huissier de justice (UGTA 2015).

Secteur privé : Le droit syndical à l'épreuve du terrain

Comme nous l'avons affirmé plus haut, tous/toutes les salariés.es ont le droit de s'organiser en syndicat, comme le stipule la législation du travail, y compris dans le secteur privé. Cependant, le constat est autre au sein des entreprises privées nationales ou étrangères, y compris dans les entreprises présentées par la presse ou les experts comme des entreprises modernes et citoyennes.

En effet, installer une section syndicale dans une entreprise privée relève désormais du « miracle », car la majorité des employeurs/euses sont réfractaires à l'idée que leurs salariés.es puissent s'organiser librement dans un syndicat, partager une partie du pouvoir au sein de l'entreprise et négocier à part égale l'avenir professionnel de « ses » salariés.es. À maintes reprises, la presse et les réseaux sociaux citent ces cas où des travailleurs/euses sont réprimés (Laif 2021) et licenciés abusivement, uniquement parce qu'ils/elles ont eu des velléités de constituer une section syndicale au sein de l'entreprise privée. Ce phénomène est devenu structurel dans les entreprises du secteur privé et en contradiction flagrante avec la législation du travail en vigueur. Ainsi il met ces employeurs/euses au-dessus des lois de la République et sans que la puissance publique n'intervienne concrètement pour lutter contre ces formes d'abus de pouvoir par des patrons privés.

Ces formes de transgression ont lieu dans de nombreuses entreprises où des travailleurs/euses ont essayé de se syndiquer. Ce qui devait être l'exception est devenu la règle, y compris dans les territoires connus par le dynamisme des militants syndicaux. À titre d'exemple, la Wilaya de Bejaia qui est connue pour son tissu économique et ses traditions syndicales, ne compte que huit sections syndicales dans le secteur privé, avec 2389 travailleurs/euses adhérents au syndicat, selon les statistiques que nous avons pu avoir auprès de l'Union de Wilaya de Bejaia.⁴⁷ Ce chiffre est insignifiant comparativement au nombre d'employés du secteur privé dans la Wilaya de Bejaia. Il nous renseigne sur l'échelle du syndicalisme dans le privé en Algérie. Ainsi, sur la question du droit syndical, l'entreprise privée peut être considérée comme une zone de non droit.

7.2 UN SECTEUR PRIVÉ GRAVEMENT AFFAIBLI PAR LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19 est sans précédent pour le pays et pour l'ensemble des pays dans le monde. La vitesse de propagation du virus, la violence de ses effets sur les populations a mis en tension maximale les capacités de soins qui se sont vite trouvées dépassées y compris dans des pays développés. Les confinements et les différentes restrictions décidés par les pays ont conduit à une crise systémique majeure : sanitaire, économique et sociale.

⁴⁶ Entretien avec Abdelaziz Saidi, Chargé de l'organique à l'Union de Wilaya de l'UGTA de Bejaia.

⁴⁷ Entretien avec Abdelaziz Hamlaoui, Secrétaire général de l'union de Wilaya UGTA de Bejaia.

De plus en plus d'Algérien.nes seront touchés par la crise. Il s'agit principalement des populations suivantes : les personnels soignants et l'ensemble des travailleur/euses hospitalier/ières, exposé.es au risque de contamination et confronté.es à des difficultés de gardes d'enfants ou de logistique (transports, logement, courses) ; ⁴⁸ les médecins de ville ayant cessé leurs activités faute de moyens de protection; les personnes en activité pendant le confinement : les pharmacienn.es, les commerçant.es autorisé.es, banques et autres entreprises, les personnes malades ; ⁴⁹ les personnes présentant un risque de complication en cas de contamination (maladies chroniques...) ; les bénévoles, agissant auprès des personnels soignants ou de personnes potentiellement contaminées; les personnes vulnérables : les personnes âgées, les SDF, les migrant.es, les femmes et enfants en situation de violences familiales et/ou des foyers vivant en grande précarité; les ménages à faible revenu, notamment ceux qui vivent des revenus d'emplois informels ou ceux qui ont perdu ou risquent de perdre leur emploi.⁵⁰ Les inégalités vont se renforcer et s'accroître en période de crise, entraînant une recrudescence de la violence et un accroissement de la précarité.

Le Gouvernement a tenté de mettre en place une batterie de mesures d'endiguement de la crise sanitaire. De nombreux observateurs/trices ont constaté que les dispositifs de solidarité mis en œuvre pour aider les plus démunis et les personnes exposées sont insuffisants et sont conduits de manière archaïque. Les images choquantes de rassemblements de centaines de personnes, dans plusieurs endroits du pays, pour la récupération en espèces de l'allocation de 10.000 DA allouée par le gouvernement ont provoqué un tollé d'indignation et de condamnation pour les risques de propagation encourus.

Dans une note sur l'impact de la crise Covid-19 (mai 2020), Rafik Hassen Boukklia a estimé : la perte d'activité économique durant un mois de confinement en Algérie par rapport à la situation 'normale' d'absence de pandémie serait de l'ordre de 22 pour cent (BTPH et Services en premier), Contribution à la perte d'emploi : 17 pour cent par mois d'inactivité, Chômage : 25 pour cent en période de confinement, 14

pour cent en cas de reprise rapide et faible perte de capacités et selon la vitesse de reprise, perte de capacités entre 2 et 5 pour cent (Boukklia 2020).

Un récent sondage réalisé entre le 20 juin et le 6 juillet 2020 par le cabinet ECOtechnics a estimé à plus de 400.000 les travailleurs/euses qui ont perdu leur emploi en raison du ralentissement économique provoqué par la crise sanitaire ; et à plus de 800.000 salarié.es en arrêt de travail dans le secteur privé, qui ne perçoivent pas leurs mensualités (Rabhi 2020).

Plusieurs secteurs d'activité sont fortement impactés par la crise :

- Le secteur du BTPH : avec près de 70 pour cent de perte d'emploi, plus de 24.000 entreprises sont à l'arrêt. 150.000 à 200.000 salarié.es seraient en chômage technique sur les 1.3 millions d'emplois dans le secteur.
- Le secteur du tourisme : avec la fermeture du transport aérien et le confinement, les 3.500 agences de voyage ont dû fermer pendant toute la durée, avec la mise en chômage de près de 150.000 employé.es dans l'hôtellerie et la restauration, en plus des annulations de billetterie, de voyages organisés notamment en direction du sud algérien et vers l'étranger.
- Le secteur du transport : dans le transport aérien, la compagnie Air Algérie a suspendu l'ensemble de ses vols internationaux à partir du 18 mars 2020, suivi des vols domestiques. À ce jour, les vols internationaux n'ont repris que très partiellement. L'emploi dans la compagnie a été maintenu, mais nous n'avons aucune estimation financière d'une telle opération (de même que pour l'ensemble des entreprises publiques qui ont cessé leurs activités et maintenu l'intégralité des salaires de leurs employé.es).
- Dans le transport urbain, plus de 200.000 chauffeurs de taxis ont cessé leurs activités pendant de longs mois et l'Entreprise de transport urbain et suburbain (ETUSA) a mis en congé 2.200 travailleurs/euses sur 3.800 (soit 58 pour cent). Dans le transport ferroviaire, la Société nationale des transports ferroviaires (SNTF) a annoncé une perte de Chiffre d'affaires (CA) de 1 milliard de DA (50 pour cent du CA de l'année dernière). Les 13.000 travailleurs/euses ont continué à percevoir leur salaire.
- Le secteur du textile : avec plus de six mois d'arrêt total des activités, plusieurs entreprises ont annoncé des pertes considérables : le groupe GETEX (1,6 MD DA mensuellement), Socothyd (204 M DA)...

⁴⁸ Le nombre de médecins généralistes, spécialistes et résident.es, dentistes et pharmacienn.es était de 105.438 en 2017.

⁴⁹ Au 15 décembre 2020, 86.730 cas confirmés dont 2.492 décès, dans cinq principaux foyers : Blida, Alger, Setif, Oran et Batna.

⁵⁰ Un dispositif d'aide devrait viser au moins les deux quintiles ayant les revenus les plus faibles, sur un nombre de ménages de 5,8 millions. La dépense moyenne mensuelle par ménage variait en 2011, entre 31.000 et 41.000 DA.

Mais c'est certainement sur le plan social et des relations de travail que les effets de la crise sanitaires sont les plus néfastes avec une fragmentation du monde du travail en termes d'emploi, de revenu, de protections...

Mohammed Nasr-Eddine Koriche résumait ces problèmes ainsi : « Dans la plupart des domaines d'activités économiques, du fait de la prévention de la Covid-19, des entreprises font face à des difficultés qui perturbent leur fonctionnement et menacent la pérennité de leur activité et leur solvabilité. Il en résulte, pour les travailleurs/euses, une interruption dans l'exécution des contrats de travail, avec pour conséquence une diminution, sinon une perte de leurs revenus. Plus alarmant encore, des salariés sont exposés à la perte de leurs emplois. Les mesures de prévention de l'épidémie prises par le Gouvernement ont eu sur les relations de travail et d'emploi, et sur le monde du travail en général, des conséquences que les décrets exécutifs, qui les ont instaurées et périodiquement renouvelées, n'ont ni anticipé ni réglementé. L'impact indirect s'est révélé sous diverses formes : réduction du travail et absentéisme ; chômage temporaire, total ou partiel ; aggravation de la situation sociale des travailleurs informels ; et un intérêt sans précédent pour le travail à distance » (Koriche 2021 : 89).

Et de conclure « l'examen de l'impact direct et indirect de ces mesures, sur le monde du travail, révèle de grandes disparités, avec un traitement inégal des travailleurs et des travailleuses d'un secteur d'activité à l'autre, et aussi au sein d'un même secteur. Les agents de la fonction publique n'ont pas eu à pâtir de cette situation... ils font figure de privilégiés, car ni leurs emplois ni leurs revenus ne sont menacés, même pour ceux d'entre eux qui ont cessé de fournir la moindre prestation (rien ne vaut la protection de l'Etat employeur !) » (Koriche 2021 : 97-98).

7.3 UN CONTEXTE MONDIAL EN DÉFAVEUR DU MOUVEMENT SYNDICAL

Avec la montée du néolibéralisme au début des années 1980 du siècle dernier, les rapports de forces au niveau mondial vont changer en défaveur de la classe ouvrière et les défaites se succéderont aux niveaux syndical et politique. De plus en plus, les rapports de force sont en faveur des courants conservateurs et du patronat : « Les salariés subissent à cette époque des défaites sociales considérables avec la montée du chômage de masse, mais celles-ci s'accompagnent aussi d'une crise profonde du projet de transformation sociale que l'effondrement de l'URSS a mis en évidence. Le capitalisme apparaît triomphant et la « fin de l'histoire » est même proclamée par les idéologues néolibéraux, le ralliement de la social-démocratie au social-libéralisme

actant cette situation » (Khalifa 2006). À l'ère du néolibéralisme, le Patronat qui détient les leviers de la sphère politico-économique considère que « Désormais il est hors de question de continuer à partager les gains de productivité avec les salariés. La logique de compromis social issue de la période antérieure disparaît. Le Patronat ne laisse qu'une fonction au syndicalisme, celle d'accompagner socialement ses projets et, au mieux, de les amener à la marge » (Khalifa 2006). Les pays du tiers-monde dont ceux de notre région ont connu le même processus à des niveaux inégaux.

Connu communément comme « processus de l'infatih », amorcé en Egypte sous Anouar Sadate et en Algérie sous Chadli Ben Djedid, ce long processus, va redéfinir non seulement le contrat social, mais aussi les alliances politiques et de classe. C'est ainsi que de nouvelles couches sociales de la Bourgeoisie vont constituer les nouvelles bases sociales des régimes politiques, et ce conjugué avec un autoritarisme, sans précédent. Ainsi nous assistons dès la fin des années 1970 mais surtout à partir de la décennie 1980 au déplacement de la base sociale de l'État. Ce sont à proprement parler ces dernières qui vont justement, grâce à leurs appuis solides et à leurs importantes relations dans les sphères dirigeantes de l'Etat, marquer de leur empreinte l'Algérie d'aujourd'hui (Chikhi 2001 : 84).

Face à la crise économique amorcée par la crise de la dette de 1982 qui a provoqué une récession mondiale et une raréfaction de l'offre d'emplois, ce cycle historique ouvre des changements au niveau de la superstructure, notamment juridique et dans les lois du travail, y compris en Algérie. Elle se caractérise selon des spécialistes du droit par « la critique de la conception de la relation de travail, telle qu'elle a prévalu jusque-là. Le droit du travail est « accusé » de n'être que faveurs et protections pour les travailleurs/euses, au détriment des intérêts économiques de l'entreprise, en particulier dans l'entreprise publique, où il est « accusé » d'avoir renforcé le pouvoir des syndicats contre l'autorité des dirigeants » (Koriche 2001 : 54). Les politiques d'ajustement structurel ont imposé aussi d'autres rapports sociaux, notamment la fermeture de plusieurs entreprises publiques, les privatisations, des milliers d'emplois supprimés et le secteur privé de plus en plus dominant. C'est ainsi que la base du syndicalisme dans le secteur public productif s'est réduite en peau de chagrin, sans pouvoir constituer une alternative dans le secteur privé désormais dominant.

Cas N°12 :

**Les Associations professionnelles et Organisations patronales
Le manque d'intérêt pour le syndicat dans le secteur privé va s'accroître avec la crise**

La recherche documentaire auprès des Associations professionnelles (AP) et Organisations patronales (OP) entreprise dans le cadre de cette étude est édifiante. Aucune des organisations/associations n'a produit un document ou une réflexion sur la question de l'exercice syndical dans le privé.

Pour M. Hammani, Président de l'Association algérienne des Producteurs de Boissons (APAB) « cette question n'est pas une priorité pour les entreprises (adhérentes de l'APAB) qui font face à un environnement des affaires des plus contraignants, notamment avec un cadre juridique changeant et des relations difficiles avec les différentes administrations : directions décentralisées, inspection du travail, impôts, autorités locales concernées, services du commerce... Nous vivons ces dernières années avec un cadre juridique changeant, une administration de plus en plus bureaucratique. Avec la crise sanitaire, la situation devient vraiment inquiétante. Le syndicat n'est pas une préoccupation des chefs d'entreprise qui luttent pour sauver leurs entreprises ».

M.A.F., ancien membre du bureau de la Confédération Algérienne du Patronat (CAP), en reconnaît le caractère tabou pour les entreprises membres de l'organisation patronale : « les employés font partie de nos familles, ils assistent à nos fêtes et nous aussi. Et quand ils ont des revendications, nos portes sont ouvertes, ils les exposent et on trouve une solution. Nous n'avons pas besoin de syndicat pour régler des problèmes internes. C'est ce que nous faisons depuis toujours... » et ce responsable, dirigeant d'entreprise de rajouter « Face à l'Administration, le chef d'entreprise est toujours perdant... Notamment l'Inspection du travail qui donne raison au salarié contre l'employeur même quand les faits sont en faveur de ce dernier... et même avec la Justice, nous avons du mal à recouvrer notre droit... Donc pour un chef d'entreprise, permettre l'installation d'une section syndicale dans son entreprise c'est donner plus de poids à ses salariés. »

L'analyse est quasiment identique de la part d'un membre de la Confédération algérienne du Patronat citoyen (CAPCE), ex Forum des Chefs d'entreprises (FCE), qui s'est souvent revendiqué comme la première organisation patronale en Algérie et qui nous a déclaré que « malgré la grande proximité avec l'UGTA ces dernières années, le FCE (CAPCE) n'a jamais fait d'études ni de propositions sur le thème des organisations syndicales des travailleurs/euses dans le secteur privé...et ce même si la question a été évoquée une ou deux fois lors des tripartites par l'UGTA qui, il faut le dire, ne s'est pas montrée insistante sur cette question... » et de poursuivre « Honnêtement, la création de syndicats dans le privé ne fait pas partie des préoccupations des chefs d'entreprise qui considèrent que cette question relève des travailleurs/euses ».

Il rajoute : « Je crains qu'avec la crise économique, et les énormes difficultés rencontrées par les entreprises avec la crise du Covid-19, les chefs d'entreprise déjà soucieux de sauvegarder leurs affaires, de recouvrer leurs créances, de payer leurs salariés... n'aient d'autres préoccupations que de penser à l'installation de sections syndicales au sein de leurs entreprises ».

8

CONCLUSION

Dans la réalisation de cette étude sur l'expérience syndicale dans le secteur privé en Algérie, l'équipe de recherche a été surprise par les complications pour rencontrer certains acteurs syndicaux ainsi que par les grandes difficultés d'accès aux données récentes, censées être à la portée de tous. Nous n'avons malheureusement pas pu accéder à ces informations nécessaires pour évaluer la présence de syndicats dans le secteur privé, y compris chez certaines institutions censées encadrer cette expérience, comme l'UGTA, le Ministère du travail et l'Inspection du travail. Les chercheurs ont ainsi découvert que ce manque de données n'est pas une contrainte provisoire mais plutôt l'expression d'un malaise face au déclin, voire la disparition, de l'expérience syndicale dans le secteur privé.

Cette situation nous a conduits à donner davantage d'importance à l'éclairage historique et à l'analyse d'expériences syndicales sur le terrain.

Nous sommes ainsi revenus sur l'histoire de cette expérience syndicale depuis l'indépendance nationale à nos jours, en vue d'y identifier les facteurs explicatifs de cette faiblesse des syndicats dans le secteur privé. Cette expérience a gardé sa doctrine syndicale héritée de l'expérience du Mouvement ouvrier français proche du courant communiste, en étant façonnée par l'expérience du nationalisme indépendantiste qui s'est imposé sur la scène syndicale avec la proclamation de l'UGTA par des dirigeants syndicaux affiliés au FLN le 24 Février 1956.

Aux premières années de l'indépendance, le secteur privé a connu une expérience syndicale florissante portée par une élite syndicale chevronnée, bénéficiant de son expérience acquise au sein de l'émigration (France) et en Algérie lors de l'occupation française. Cette élite a mené plusieurs luttes syndicales avec des revendications centrées essentiellement sur des questions socio-économiques, comme l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail, en bénéficiant de la protection des institutions de l'Etat comme l'Inspection du travail et en tirant profit des solides relations avec le système politique aux orientations socialistes ouvertes aux préoccupations sociales.

Notons toutefois que les mouvements de protestation et les grèves à cette période ne se sont pas déconnectés du contexte politique global comme l'attestent certaines études (Weiss 1970), avec notamment des revendications qui soutiennent les nationalisations de certaines entreprises privées.

Néanmoins, cette position politique officielle hostile au secteur privé n'a pas empêché ce dernier de se développer, y compris sous le règne du Président Houari Boumediene. Dans cette étude nous nous sommes particulièrement intéressés à cette relation « ambiguë » entre l'Etat et le secteur privé, pendant cette période où la légitimité politique et sociale a été refusée aux représentants du secteur privé. Les patrons étaient tolérés en tant qu'acteurs économiques dans certains secteurs, comme le BTP, la transformation et les services sans être admis dans le champ politique.

En effet, il a fallu attendre les transformations politiques post-octobre 1988 et la promulgation de la nouvelle Constitution du 23 Février 1989 pour constater une évolution de l'image du patron. Cette nouvelle constitution reconnaît le pluralisme politique et syndical, ainsi que le droit de grève dans tous les secteurs d'activité, y compris le secteur public.

Le/la patron.ne algérien.ne a su profiter de ce nouveau cadre juridique pour (re)conquérir une légitimité sociale et politique grâce aux nouvelles orientations économiques basées sur l'économie de marché et la reconnaissance de la propriété privée. Mais l'élan de ces changements constitutionnels et juridiques a été freiné par la crise politique et sécuritaire qu'a connue le pays pendant toute une décennie. Dans cette situation politico-sécuritaire l'ensemble des indicateurs était au rouge : du taux de chômage très élevé aux destructions par les groupes armés des entreprises et l'arrêt de la production pour beaucoup d'entre elles en passant par le blocage du transport des marchandises et des travailleurs/euses.

Malgré cette crise, le/la patron.ne privé.e et à travers lui/elle le secteur privé, a tenté d'accaparer de nouveaux espaces occupés dans le passé par les élites politiques produites dans le cadre du dirigisme de l'Etat.

C'est dans ces conditions instables que les entreprises publiques ont été privatisées avec comme conséquence, la disparition de l'expérience syndicale dans les entreprises publiques privatisées, emportant avec elle ses structures et ses cadres syndicaux. Les nouveaux repreneurs privés n'ont pas respecté les clauses du contrat de privatisation concernant la sauvegarde des structures syndicales. Au contraire, la majorité des syndicalistes ont été mis à la porte sous diverses formes.

Les nouvelles réformes politiques et économiques à partir des années 1990 n'ont pas pu produire une nouvelle expérience syndicale, à cause des raisons évoquées dans la présente étude : la domination du secteur des services et des professions libérales, la faiblesse de la taille de l'entreprise, le caractère patrimonial de l'entreprise privée, le mode de recrutement dominé par la proximité familiale et géographique, la gestion traditionnelle et la culture paternaliste du patron vis-à-vis de ses employés... autant de facteurs qui ont entravé l'apparition d'une expérience syndicale conséquente dans le secteur privé. Malgré le niveau d'instruction élevé chez la nouvelle génération de patrons gestionnaires du secteur privé, la gestion dans l'entreprise privée demeure dominée par l'implication directe des membres de la famille (enfants, frères et sœurs) avec un caractère plutôt archaïque et paternaliste vis-à-vis des travailleurs/euses. Cet état de fait empêche l'établissement de relations modernes au sein de l'entreprise et par ricochet le développement de l'action syndicale dans un secteur privé qui domine le marché du travail avec plus de 60 pour cent de la main d'œuvre nationale.

Sur le plan structurel, l'expérience syndicale en Algérie demeure sous la houlette de l'UGTA malgré la diversité de la cartographie syndicale, notamment avec l'apparition des syndicats autonomes - qui ont échoué eux-aussi à s'implanter dans le secteur privé industriel et même de service. Cette situation donne en ce moment une carte syndicale à trois niveaux :

- Une expérience syndicale dans le secteur économique public sous la tutelle de l'UGTA qui est restée très présente dans les secteurs stratégiques, comme le pétrole-gaz, l'électricité et le transport qui sont propriété de l'Etat mais qui s'est affaiblie dans le secteur de la fonction publique, comme l'Administration, l'Education nationale et la Santé publique. A cause de la concurrence des syndicats autonomes, l'UGTA y a perdu l'essentiel de ses troupes dans ces secteurs dominés par les cols blancs et les classes moyennes.
- L'expérience des syndicats autonomes dominés par les salariés de la fonction publique qui s'est transformée

à partir des années 2000 en locomotive de l'action syndicale revendicative, malgré son émiettement et son caractère corporatiste.

- Enfin, l'expérience syndicale d'un secteur privé dirigée exclusivement par l'UGTA et qui demeure très faible en ce moment.

Cette configuration syndicale n'a pas connu de grands changements depuis des années, y compris après le contexte politique particulier qu'a connu l'Algérie depuis l'avènement du Hirak populaire de février 2019. L'ensemble des syndicats n'ont pas réussi à jouer un rôle qualitatif dans ce mouvement populaire national, malgré les tentatives de certains syndicats et cadres syndicaux, au moment où la centrale UGTA s'est distinguée par sa léthargie, y compris après les changements opérés dans sa direction au mois d'avril 2019, avec le départ de Abdelmadjid Sidi Said resté 22 ans à la tête du plus vieux syndicat en Algérie.

Cette longue période s'est caractérisée par le soutien direct de l'UGTA aux politiques officielles des gouvernements successifs et une grande proximité avec le patronat et ses organisations. Ce « patronat » (notamment le groupe de patrons proches des centres de décision) a pu construire une hégémonie politique et économique, notamment lors des dernières années du règne de Bouteflika. Pendant cette longue conquête de pouvoir par le patronat, l'UGTA va connaître une impressionnante léthargie organisationnelle avec comme conséquences : une absence de combativité syndicale, un manque flagrant de débat contradictoire, des purges syndicales et le non-respect des dates des congrès au niveau local, sectoriel et national. S'ajoute à cela, le poids de dirigeants syndicaux qui ont rejoint massivement les partis au pouvoir et pu obtenir des mandats au Parlement. Ces dirigeants agissaient au sein de la Centrale syndicale plutôt en commis de l'Etat que comme élus syndicaux.

Cette grande corrélation entre le système politique et l'action syndicale, est selon nous l'élément clé qui permet de formuler les deux principaux scénarios potentiels d'évolution du Mouvement syndical en Algérie.

Le premier scénario optimiste, est tributaire d'une nouvelle orientation du pouvoir politique qui doit puiser sa légitimité en dehors de ses bases traditionnelles à l'instar de la Centrale syndicale qu'il a l'habitude d'utiliser pour obtenir le soutien des travailleurs/euses. Cette nouvelle orientation politique exige une liberté d'action des syndicats sur le terrain et non un simple droit formel. Une telle option va libérer le champ d'action devant les syndicats qui pourront alors agir et réfléchir collectivement et envisager de coordonner leurs actions, de créer des espaces syndicaux communs pour faire

sortir la carte syndicale de l'émiettement. Et pourquoi pas la construction d'une Centrale syndicale nationale forte ? Une nouvelle centrale syndicale telle qu'elle a été combattue pendant des années par les pouvoirs publics sous plusieurs prétextes pour maintenir l'hégémonie de l'UGTA, même quand cette dernière est en perte de vitesse.

Le deuxième scénario est moins optimiste. C'est celui du maintien du statu quo politique, avec comme corollaire le maintien de la carte syndicale actuelle caractérisée par le déclin de l'action syndicale dirigée par l'UGTA dans les deux secteurs : public et privé, et le cantonnement des autres syndicats autonomes à l'Administration.

Avec l'affaiblissement des syndicats, nous risquons ici d'avoir un monde de travail plus enclin à régler ses conflits à travers la violence que par la négociation.

En plus de cette variable politique, les dimensions économiques, sociales et voir même culturelles seront déterminantes dans l'évolution de l'expérience syndicale en Algérie. La nouvelle classe ouvrière plus jeune et mieux formée, pourrait-elle dépasser la culture managériale dominante, ainsi que son caractère familial et patriarcal qui demeurent de vrais obstacles à l'apparition d'une pratique syndicale moderne ?

L'émergence de nouvelles élites syndicales avec un savoir-faire organisationnel serait-elle en mesure de faire évoluer, voire de dépasser, la doctrine syndicale héritée du siècle dernier ?

Autant d'actions et de mutations sont nécessaires pour réhabiliter l'action syndicale chez les travailleurs/euses, notamment auprès des jeunes, des femmes et des travailleurs/euses qualifiés.

ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES ENTRETIENS ET FOCUS-GROUP

Dans le cadre de cette étude, nous avons réalisé trois focus-group et des entretiens avec des syndicalistes, responsables syndicaux, Inspecteurs du travail, PDG, responsables RH, responsables d'associations professionnelles et d'organisations patronales.

Ces entretiens ont permis à l'équipe de recherche de compléter la collecte de l'information primaire et d'approfondir l'analyse des expériences syndicales et patronales.

Les syndicalistes/syndicats/inspecteurs du travail

- Focus-group avec les travailleurs et syndicalistes de Numilog.
- M. Ammar Takjout, Ex-SG de l'Union de Wilaya UGTA d'Alger.
- M. Zenati Benyoucef, SG de la Fédération nationale des travailleurs du textile et cuir (UGTA).
- M Abdelaziz Hamlaoui, SG de l'Union de Wilaya de Bejaia - UGTA.
- M. Abdelaziz Saidi, chargé de l'organique de l'Union de Wilaya de Bejaia - UGTA.
- M. Yacine Zayed, ancien SG de la section syndicale Eurest Algérie.
- M. Billal Laloui, SG de la Section syndicale BSA.
- Mr Achouri Lamine, SG de la Section syndicale d'ÖZGÜN Kherrata.
- M. Djamel Abdelkader, ancien Inspecteur du travail dans plusieurs Wilayas et ex-DG de l'Institut national du travail.
- M. Ali El Wahch, SG de l'Union locale UGTA - Kherrata.

Les chefs d'entreprise et responsables RH

- NCA Rouiba Spa (agro-alimentaire)
- Alliance Assurances Spa (Services financiers)
- Groupe Tayal (Textile)
- EPEDIS Pharma (Production pharmaceutique)
- AluWeld (Aluminium et soudage)
- Groupe Touazi (Bois et ameublement)
- Groupe Castel (Boissons)

Nous avons également analysé quatre expériences de grandes entreprises, à travers des ouvrages récents qui leur ont été dédiés et édités en Algérie et en France (voir Bibliographie) :

- CEVITAL
- Groupe BENAMOR

- Groupe Hasnaoui
- Lafarge Algérie

Les Associations professionnelles-Organisations patronales (AP-OP)

- CAPCE (Ex-FCE)
- CAP (Confédération algérienne du Patronat)
- APAB (Association algérienne des Producteurs de Boissons)

ANNEXE 2

LISTE DES EXPERIENCES SYNDICALES ANALYSEES DANS LE CADRE DE CETTE ÉTUDE

N°	CAS – ENCADRES	Page
1	Eurest Support Services (ESS) Une section syndicale pour lutter contre la précarité	
2	NCA Rouiba Une des plus anciennes sections syndicales dans le privé algérien.	
3	Les livres sur les sagas CEVITAL, Groupe Benamor et Groupe Hasnaoui Des histoires à succès sans employés !	
4	Entreprise de travaux routiers, hydrauliques et bâtiments (ETRH) Le patron des patrons n'avait pas de syndicat !	
5	Tayal, Castel, Groupe Touazi Une organisation syndicale exige une culture syndicale.	
6	Expérience syndicale chez BSA d'El Kseur (BEJAIA) Un employeur qui n'arrive pas à admettre l'existence d'un partenaire social.	
7	Alliance Assurances, AluWeld, Epedis Le CP suffit, nous n'avons pas besoin de syndicat...	
8	ÖZGÜN Kherrata L'hirondelle qui ne fait pas le printemps.	
9	LAFARGE Syndicat et Dirigeants - nager en eaux troubles.	
10	Numilog, filiale du groupe Cevital David contre Goliath.	
11	Entretien avec Amar Takjout, Ex-Secrétaire général de l'Union de Wilaya (UGTA) d'Alger Patrons et direction de l'UGTA - liaisons dangereuses.	66
12	Les Associations Professionnelles et Organisations patronales Le manque d'intérêt pour le syndicat dans le secteur privé va s'accroître avec la crise	73

Afin de rendre la lecture plus aisée, nous avons présenté les informations concernant les différentes expériences syndicales et cas d'entreprises, collectées lors des entretiens, du focus group et de l'analyse documentaire, sous la forme d'encadrés illustrant les différentes parties de cette étude.

ANNEXE 3

CADRE JURIDIQUE DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Au lendemain de l'indépendance de l'Algérie, en juillet 1962, le jeune Etat indépendant n'a fait que reconduire l'essentiel de la législation coloniale, notamment concernant la législation du travail. Cependant des transformations ont été opérées au fil des années pour s'adapter aux différentes conjonctures politique, économique et sociale.

La plus grande transformation opérée dans la législation du travail demeure l'adoption en 1978 d'une loi relative au statut général du travailleur, commun aux salariés et aux agents de l'Etat. Avec l'abandon de l'étatisme et le rôle prépondérant de l'Etat sur l'économie, une nouvelle réforme de la législation du travail est engagée et promulguée en 1990. Ce texte suivi par plusieurs ordonnances et décrets exécutifs.⁵²

Malgré le changement des rapports de force en faveur des chantres de l'économie libérale, la nouvelle transformation qui s'est amorcée au début des années 1990 est incontestablement marquée par la persistance remarquable de l'essentiel des lois protégeant les salariés, mais avec l'introduction d'une contractualisation relative. Dans le domaine de la rémunération et dans le domaine de la discipline, la réforme libérale des années 1990 se caractérise par une large déréglementation et des prérogatives coercitives importantes en faveur des employeurs, soit publics soit privés.

L'actuel Code du travail est souvent soumis à critique par le Patronat public et privé, ils désirent remettre en cause la question du droit de grève, la relation de travail et les organes de consultation, ainsi que la question du droit syndical. Mais depuis 2004, le Gouvernement n'a pas pu le modifier ; une mouture est proposée, mais rejetée par l'ensemble des Syndicats, y compris l'UGTA.

De l'exercice du droit syndical

Comme toutes formes de lois au monde, elles sont le produit ou la résultante de rapports de force dans la société et au niveau international. La législation du travail ou le Code du travail a pour vocation la protection des intérêts des salariés contre toute forme d'abus par les employeurs publics ou privés. Toute entreprise ou organisme employeur de droit algérien doit se conformer à la réglementation en vigueur en termes de recrutement, relation de travail, sécurité et santé au travail, ainsi que la gestion des conflits sociaux et l'exercice du droit syndical. Dans son application, le législateur algérien n'a pas mis de distinction entre le secteur privé et le secteur public et toutes les dispositions juridiques s'appliquent au monde du travail.

Les lois sociales promulguées au début des années 1990 ont permis une certaine libéralisation du champ syndical. Elles ont introduit la représentation plurielle des travailleurs/euses qui s'exerce dans l'entreprise à travers des représentants élus ou syndicaux. Cette législation accorde à l'employeur/euse des pouvoirs, notamment de discipline et aux travailleurs/euses des instruments juridiques pour dialoguer, négocier et exprimer leur mécontentement (droit de grève) (Borsali/Hamdan 2008).

Cependant, dans la pratique ou dans le monde réel, le pluralisme syndical n'est pas effectif sur le terrain, les organisations syndicales trouvent de véritables difficultés à se faire reconnaître par les employeurs/euses, notamment dans le secteur économique. Dans les rencontres au sommet de l'Etat ou ce qu'on appelle tripartites, seule la Centrale syndicale (UGTA) a ce privilège, une pratique qui maintient dans le fond le monopole syndical.

L'exercice du droit syndical est régi par la loi n°90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance n° 96-12 du 10 juin 1996. Dans le but de défendre leurs intérêts matériels et moraux, les travailleurs/euses salariés et les employeurs/euses de même profession, branche ou secteur d'activité ont le droit de se constituer en organisations syndicales, soit par la fondation de celles-ci, soit par leur adhésion à celles en place. Toutefois, et pour éviter une multiplication excessive d'organisations de travailleurs/euses et d'employeurs/euses sans grande portée pour la défense de leurs intérêts, la loi consacre la notion d'organisation représentative. Cette loi garantit aux travailleurs/euses et employeurs/euses le droit d'association professionnelle dans les secteurs, public et privé ainsi que dans la Fonction publique à l'effet de promouvoir et de défendre leurs intérêts matériels et moraux. En plus des prérogatives traditionnelles, l'organisation la plus

⁵² Voir Code du Travail (2001) :

Livre Premier, Relation du Travail ; Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail complétée et modifiée par : la loi n° 91-29 du 21 décembre 1991, le décret législatif n° 94-03 du 11 avril 1994, l'ordonnance n° 96-21 du 9 juillet 1996, l'ordonnance n° 97-02 du 11 janvier 1997 et l'ordonnance n° 97-03 du 11 janvier 1997.

Livre Troisième, Exercice du droit syndical, prévention et réglementation des conflits. Loi n° 90/14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée par la loi n°91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance n°96-12 du 10 juin 1996.

Livre Sixième, Inspection du travail, Loi n° 90-03, du 6 février 1990 relative à l'Inspection du travail modifiée et complétée par l'Ordonnance n° 96-11 du 10 juin 1996.

représentative est sollicitée par les pouvoirs publics pour toute question sociale d'importance (Hamdan 1996 : 673). La loi n° 90-14 protège les travailleurs/euses contre les actes de discrimination en raison de leur engagement syndical. Cette législation accorde une protection spéciale aux délégués syndicaux/aux, leur permettant ainsi de remplir leurs fonctions en toute indépendance.

Conditions de constitution de l'organisation syndicale

La première des conditions à la constitution des organisations syndicales est fixée par l'article 5 de la loi n° 90-14 sus visée : elles doivent être autonomes des partis politiques dans leur fonctionnement, leur objet et leur dénomination. Elles ne doivent entretenir avec ces derniers aucune relation organique ou fonctionnelle, ni recevoir de subventions, dons ou legs sous quelque forme que ce soit. Les organisations syndicales contrevenantes encourent la suspension, voire la dissolution tel que prévu aux articles 27 et 30 de la loi n° 90-14 susvisée. Aussi, les travailleurs/euses salariés et les employeurs/euses peuvent fonder une organisation syndicale s'ils/elles sont majeurs, de nationalité algérienne d'origine ou acquise depuis dix ans au moins, s'ils/elles jouissent de leurs droits civils et civiques, s'ils/elles exercent une activité en relation avec l'objet de cette organisation syndicale et s'ils/elles n'ont pas eu un comportement répréhensible lors de la Guerre de libération nationale. Par ailleurs, l'organisation syndicale est déclarée constituée à l'issue d'une assemblée générale constitutive regroupant ses membres fondateurs/trices et après avoir procédé au dépôt d'une déclaration de constitution, soit auprès du Wali de la Wilaya de siège (pour les organisations syndicales communales, intercommunales ou de Wilaya), soit auprès du Ministre du travail (pour les organisations syndicales à vocation inter-wilayale ou nationale). Ensuite, il faudra attendre la délivrance d'un récépissé de l'enregistrement de la déclaration de constitution, délivrée par l'autorité publique concernée au plus tard 30 jours après le dépôt du dossier et accomplir les formalités de publicité dans un quotidien national d'information.

Enfin, il est précisé à l'article 9 de la loi n°90-14 susvisée qu'en sus de la déclaration de constitution susmentionnée, il est déposé auprès de l'autorité publique concernée un dossier comprenant la liste nominative des membres fondateurs/trices et des organes de direction et d'administration de l'organisation syndicale ainsi que leurs signatures, les documents relatifs à leurs états civils, leurs professions et leurs adresses d'une part et, d'autre part, il convient de joindre deux exemplaires certifiés conformes des statuts de l'organisation et le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive.

Droits et obligations de l'organisation syndicale

Au-delà des droits et des obligations fixées par d'autres textes législatifs en vigueur et les statuts de toute organisation syndicale, quelques principes à ce sujet sont précisés par les dispositions de la loi n° 90-14 susvisée. Il s'agit notamment du droit à la participation de tout membre de l'organisation à sa direction et à son administration, de l'élection et du renouvellement des organes de direction selon les principes démocratiques et de l'interdiction à toute personne morale ou physique de s'ingérer dans le fonctionnement de l'organisation. Aussi, il est fait obligation à l'organisation d'informer l'autorité publique concernée de toute modification des statuts et de tout changement dans les organes de direction et d'administration ainsi que d'en assurer la publication dans un quotidien national d'information. Dans ce même chapitre, il est stipulé que l'organisation a le droit d'adhérer à des organisations syndicales internationales, continentales ou régionales et peut éditer et diffuser des bulletins et autres revues ou documents en rapport avec son objet.

Enfin, il est à souligner que l'organisation syndicale acquiert la personnalité morale et la capacité civile dès sa constitution, conformément à l'article 8 de la loi n° 90-14 susvisée, et peut de ce fait :

- Ester en justice et exercer devant les juridictions compétentes les droits réservés à la partie civile en conséquence de faits en rapport avec son objet et ayant porté préjudice aux intérêts individuels ou collectifs, moraux et matériels de ses membres
- Représenter ses membres devant toutes les autorités publiques,
- Conclure tout contrat, convention ou accord en rapport avec son objet,
- Acquérir, à titre gracieux ou onéreux, des biens meubles ou immeubles pour l'exercice de ses activités prévues par son statut et son règlement intérieur.

Statuts de l'organisation syndicale

Sous peine de nullité, l'article 21 de la loi n°90-14 susvisée stipule que les statuts des organisations syndicales doivent énoncer les dispositions suivantes :

- L'objet, la dénomination et le siège de l'organisation,
- Le mode d'organisation et le champ de compétence territoriale,
- Les catégories de personnes, de professions, de branches ou de secteurs d'activités visés par son objet,
- Les droits et obligations de ses membres et les conditions d'affiliation, de retrait ou d'exclusion,

- Le mode électoral de désignation et de renouvellement des organes de direction et d'administration ainsi que la durée de leurs mandats,
- Les règles relatives à la convocation et au fonctionnement des organes délibérants,
- Les règles et procédures de contrôle de l'administration de l'organisation syndicale,
- Les règles et procédures de contrôle et d'approbation des comptes de l'organisation syndicale,
- Les règles définissant les procédures de dissolution volontaire de l'organisation syndicale et celles relatives à la dévolution du patrimoine dans ce cas. Bien entendu, il est interdit d'introduire dans les statuts ou de pratiquer toute discrimination pouvant porter atteinte aux libertés fondamentales des membres de l'organisation syndicale.

Ressources et patrimoine

Comme précisé à l'article 24 de la loi n°90 - 14 susvisée, les ressources des organisations syndicales sont constituées par les cotisations de ses membres, les revenus liés à leurs activités, les dons et legs et les subventions éventuelles de l'Etat. Cependant, il est à préciser que les revenus liés aux activités des organisations syndicales doivent être exclusivement utilisés à la réalisation des buts fixés par les statuts. Par ailleurs, l'article 26 de la loi n°90-14 susvisée rend les dons et legs inacceptables s'ils sont assortis de charges et de conditions incompatibles avec les buts fixés par les statuts d'une part, et irrecevables s'ils proviennent d'organismes étrangers sans l'accord préalable de l'autorité publique concernée.

Suspension et dissolution de l'organisation syndicale

La suspension de l'organisation syndicale de toute activité, ainsi que la mise sous scellés de ses biens, peut être prononcée par la juridiction compétente, sur requête de l'autorité publique concernée. Cependant, comme indiqué à l'article 27 de la loi n° 90-14 susvisée, ladite suspension ne peut être requise que dans les conditions prévues à l'article 30, c'est-à-dire « lorsque l'organisation syndicale exerce une activité qui contrevient aux lois en vigueur, autre que celles prévues par ses statuts ».

En ce qui concerne la dissolution d'une organisation syndicale, il est à préciser que celle-ci peut être volontaire ou prononcée par voie judiciaire. La dissolution volontaire est celle qui est décidée et prononcée par les membres de l'organisation syndicale concernée ou leurs délégués régulièrement désignés conformément aux dispositions statutaires.

Quant à la dissolution par voie judiciaire, comme précisé à l'article 31 de la loi n° 90-14 susvisée, celle-ci peut être prononcée par les juridictions compétentes, sur requête de l'autorité publique concernée ou de toute autre partie lorsque l'organisation syndicale exerce une activité qui contrevient aux lois en vigueur, autre que celles prévues par ses statuts. La décision de dissolution prend effet à la date de sa prononciation nonobstant toute voie de recours. Aussi, le Tribunal peut ordonner dans ce cas la confiscation des biens de l'organisation syndicale, objet d'une dissolution judiciaire.

Organisations syndicales représentatives

Les organisations syndicales de travailleurs/euses salarié.es sont considérées représentatives lorsqu'elles sont constituées depuis au moins six mois, comme stipulé à l'article 34 de la loi n° 90-14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical modifiée et complétée. Aussi, elles doivent regrouper, comme précisé à l'article 35 de la loi susvisée, au moins 20 pour cent de l'effectif total des travailleurs/euses salarié.es, couverts par les statuts desdites organisations syndicales, ou disposer d'au moins 20 pour cent de représentation au sein du comité de participation de l'organisme employeur concerné.

Par ailleurs, les organisations syndicales des travailleurs/euses salarié.es constituées conformément aux dispositions sus citées sont tenues de communiquer au début de chaque année civile, selon le cas, à l'employeur/euse ou à l'autorité administrative compétente, tous les éléments relatifs à l'appréciation de leur représentativité au sein d'un même organisme employeur, notamment ceux ayant trait aux effectifs de leurs adhérents et les cotisations de leurs membres.

Aussi, la représentativité des unions, fédérations ou confédérations des travailleurs/euses salarié.es est acquise si elles regroupent au moins 20 pour cent des organisations syndicales représentatives et couvertes par les statuts des dites unions, fédérations ou confédérations dans la circonscription territoriale concernée. Elles sont tenues de présenter à leur tour, à l'autorité administrative compétente, les éléments relatifs à leur représentativité, notamment en ce qui concerne les effectifs de leurs adhérents et les cotisations de leurs membres.

Ces mêmes conditions s'appliquent aux organisations patronales des employeurs/euses. Ainsi, ces organisations doivent être constituées légalement depuis au moins six mois et l'article 37 de la loi susvisée indique qu'à l'échelle communale, wilayale, inter-wilayale ou nationale, les organisations des employeurs sont considérées représentatives lorsqu'elles regroupent au moins 20 pour

cent des employeurs couverts par les statuts des dites organisations et au moins 20 pour cent aussi des emplois dans la même circonscription territoriale concernée. Ces organisations sont à leur tour tenues de communiquer pendant le premier trimestre de l'année civile considérée, à l'autorité administrative compétente, les éléments permettant l'appréciation de leur représentativité.

Prérogatives des organisations syndicales

Comme mentionné à l'article 38 de la loi n° 90-14 susvisée, au sein de chaque organisme employeur les organisations syndicales des travailleurs/euses salarié.es représentatives ont, conformément à la législation et la réglementation en vigueur, les prérogatives suivantes :

- participer aux négociations de conventions ou accords collectifs au sein de l'organisme employeur,
- participer à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève,
- réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans les locaux y attenants, en dehors des heures de travail et, exceptionnellement si l'accord de l'employeur/euse est obtenu, pendant les heures de travail,
- Informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'employeur/euse,
- collecter sur les lieux de travail les cotisations syndicales auprès de leurs membres, selon des procédures convenues avec l'employeur/euse,
- promouvoir des actions de formation syndicales en direction de leurs membres.

Par ailleurs, l'article 39 de la loi n° 90-14 susvisée stipule qu'en proportion de leur représentativité, les unions, fédérations ou confédérations des travailleurs/euses salarié.es et d'employeurs/euses les plus représentatives à l'échelle nationale :

- sont consultées dans les domaines d'activité qui les concernent lors de l'élaboration des plans nationaux de développement économique et social,
- sont consultées en matière d'évaluation et d'enrichissement de la législation et de la réglementation du travail,
- sont conviées à négocier les conventions ou accords collectifs qui les concernent,

- sont représentées aux conseils d'administration des organismes de sécurité sociale,
- sont représentées au Conseil paritaire de la fonction publique et à la Commission nationale d'arbitrage instituée au titre de la loi n° 90-02 du 06 février 1990.

Représentation syndicale

Afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à ses statuts, l'article 40 de la loi n° 90-14 susvisée dispose que toute organisation syndicale représentative, au sens des articles 34 et 35 sus dessus mentionnés, peut créer une structure dans toute entreprises publique ou privée, au niveau de leurs lieux de travail distincts s'ils existent, ainsi qu'au niveau de tout établissement, institution ou administration publics. Dans ce cadre, il est à souligner que l'article 41 de la loi n° 90-14 susvisée précise que ladite structure syndicale désigne, en son sein, le ou les délégué.es syndicales/aux chargé.es de la représenter auprès de l'employeur dans les limites et proportions précisées dans le tableau suivant :

Nombre de travailleurs/ euses salarié.es	Nombre de délégué.es
de 20 à 50	1
de 51 à 150	2
de 151 à 400	3
de 401 à 1.000	5
de 1.001 à 4.000	7
de 4.001 à 16.000	9
plus de 1.6000	13

Dans le cas où aucune organisation syndicale ne remplit les conditions de représentativité, tel que défini plus haut dans les articles 35 et 40 de la loi n° 90-14 susvisée, le collectif des travailleurs/euses salarié.es élit directement ses représentant.es pour les besoins de la négociation collective, le règlement et la prévention des conflits de travail, dans les mêmes proportions indiquées dans le tableau ci-dessus. A noter que la représentation des travailleurs/euses salarié.es au sein des organismes qui emploient moins de 20 salarié.es est assurée par un.e seul.e représentant.e élu.e directement par l'ensemble des travailleurs/euses salarié.es.

Enfin, il est à rappeler que tout.e délégué.e syndical.e doit être âgé.e de 21 ans révolus au jour de son élection, jouir de ses droits civils et civiques et avoir une ancienneté d'au moins une année au sein de l'organisme employeur. Aussi, est-il à noter que les noms et prénoms du ou des délégué.es

syndicales/aux doivent être notifiés à l'employeur/euse et à l'Inspection du travail territorialement compétente dans les huit jours qui suivent leur élection.

Facilités et protections

En matière de facilités accordées aux organisations syndicales représentatives, il est à souligner que les délégué.es syndicales/aux, dans le cadre de l'exercice de leur mandat, ouvrent droit à un crédit de dix heures par mois payées comme temps de travail qu'ils/elles peuvent, après accord de l'employeur, cumuler et répartir entre eux. Aussi, le temps passé par les délégué.es syndicales/aux aux réunions avec l'employeur/euse ou leurs absences autorisées du fait de leur participation aux conférences, congrès, séminaires de formation de leurs organisations syndicales, ne sont pas pris en compte dans le calcul du crédit horaire mensuel qui leur est alloué.

Sur un autre plan, il est fait obligation à l'employeur/euse, au titre de l'article 47 bis de la loi n° 90-14 susvisée, d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives sur : les conditions dans lesquelles leurs membres peuvent obtenir, dans les limites d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'organisme employeur, un détachement en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils/elles appartiennent, avec garantie de réintégration à leurs postes de travail ou à un poste de rémunération équivalente, à l'expiration de cette période; les conditions et les limites dans lesquelles les membres des structures syndicales représentatives dans l'organisme employeur qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs structures syndicales précitées peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités syndicales; les conditions et les limites dans lesquelles les membres des structures syndicales mentionnées à l'article 40 de la loi n° 90-14 susvisée, qui sont chargés de responsabilités au sein de leur organisation syndicale, peuvent s'absenter sans perte de rémunération, pour une participation justifiée à des réunions syndicales tenues en dehors de l'organisme employeur.

Par ailleurs, il est à signaler que l'employeur/euse doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article 48 de la loi n° 90-14 susvisée, les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions, les tableaux d'affichage pour l'information des salarié.es et un local approprié si l'organisation syndicale dispose de plus de 150 membres. Enfin, il est à noter que les organisations syndicales des travailleurs/euses salarié.es les plus représentatives au niveau national peuvent bénéficier des subventions de l'État.

Quant aux protections des délégué.es syndicales/aux que comportent les dispositions des articles allant de 50 à 57 de la loi n° 90-14 susvisée, elles visent particulièrement à dissuader les employeurs/euses d'exercer des pressions ou de prendre des sanctions à l'encontre des délégué.es syndicales/aux du fait de leurs activités syndicales. Dans ce cadre, il est stipulé que nul ne peut pratiquer une discrimination quelconque à l'encontre d'un.e travailleur/euse à l'embauche, à la rémunération, à la promotion, à la formation et aux avantages sociaux en raison de ses activités syndicales. De même, nul ne peut exercer sur les travailleurs des pressions ou menaces allant à l'encontre de l'organisation syndicale et de ses activités. De façon plus explicite, l'article 53 de la loi n° 90-14 susvisée dispose qu' « aucun délégué syndical ne peut faire l'objet, de la part de son employeur, d'un licenciement, une mutation ou une sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, du fait de ses activités syndicales ». Mieux encore, la formulation de l'article 53 bis est plus ferme : « l'employeur n'a pas le droit d'infliger la sanction de révocation, de mutation ou toute autre sanction disciplinaire à tout membre d'un organe exécutif de direction au sein de la structure syndicale (...) en raison de ses activités syndicales ». Cependant, les délégué.es syndicales/aux sont soumis.es, dans l'exercice de leurs activités professionnelles, aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail, comme mentionné à l'article 52. Mais, dans le cas de manquement par un délégué.e syndical.e à ces dispositions, l'employeur/euse doit tenir préalablement informée l'organisation syndicale avant d'engager toute procédure disciplinaire.

Création d'une section syndicale

La création ou le renouvellement d'une structure syndicale relève des seules prérogatives de l'organisation syndicale des travailleurs/euses salarié.es conformément à ses statuts.⁵³ Etant donné que dans la pratique seule l'UGTA est habilitée pour la création ou l'installation d'une section syndicale, elles sont soumises à l'application des statuts de la Centrale syndicale. Les délégué.es syndicales/aux sont élu.es au prorata du nombre de travailleurs/euses existant dans l'entreprise ou le lieu du travail, mais le nombre doit être supérieur ou équivalent à 20 salarié.es.

Selon le règlement intérieur de l'UGTA, l'article 64 stipule que le Conseil syndical est représenté au niveau de l'employeur/euse dans les limites suivantes :

⁵³ Article 40 de la loi du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

De 20 à 50 travailleurs/euses : d'un à trois membres.
De 51 à 100 travailleurs/euses : de trois à cinq membres.
De 151 à 200 travailleurs/euses : de cinq à sept membres.
De 201 à 500 travailleurs/euses : de sept à neuf membres.
De 501 à 1.000 travailleurs/euses : de neuf à onze membres.
De 1001 à 4.000 travailleurs/euses : de onze à 15 membres.
De 4.001 travailleurs et plus : de 15 à 21 membres.⁵⁴

Les travailleurs/euses en CDD ont le droit d'être syndiqué.es comme l'ensemble des travailleurs en CDI. Cependant pour se présenter aux élections dans les instances du syndicat, une directive du Secrétariat national déterminera les modalités pratiques de leur droit à se candidater pour les élections des instances syndicales, selon l'article 156 dudit règlement.

Quant aux travailleurs/euses étrangers/ères, ces derniers/ères ont aussi le droit d'être syndiqué.es comme tout travailleurs/euses algérien.nes et ont le droit d'être candidat.es pour briguer des mandats aux sein des instances syndicales élues. Seulement, ces travailleurs/euses étrangers/ères doivent être soumis.es à la législation du travail et titulaires d'un permis de travail délivré en bonne et due forme par les services du Ministère chargé du travail et ne pas occuper des postes de cadre supérieur ou de consultant. La dérogation doit être délivrée par l'Union locale, l'Union de Wilaya et le Secrétariat national informés (Article 157).

⁵⁴ Article 40 de la loi du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdou, Abderahmene et al.** (2004) : Enquête économique de branche. Le cas de la PME chimie-pharmacie, Alger : CREAD.
- Abdou, Abderahmene et al.** (2005) : Enquête économique de branche. Le cas de PME de services aux entreprises, Alger : CREAD.
- Adel, Abderezak** (2006) : Le mouvement syndical en Algérie et la dynamique des syndicats autonomes, Université d'été du CNAPEST, 24/07, Constantine.
- Adel, Abderezak** (2015) : Le processus d'autonomisation syndicale et ses limites à travers l'expérience du CNES 1996-2006, dans : La cartographie syndicale algérienne. Après un quart de siècle de pluralisme. Actes du colloque en hommage à Abdelhamid Benzine, Alger : Riadh El Feth.
- Andreanie, Edgard** (1968) : Grèves et fluctuations en France de 1890 à 1914, Paris : Éditions Cujas.
- Alger républicain** (2010) : Les multinationales imposent leur diktat au Sahara avec la complicité des autorités algériennes, *Alger républicain*, 20/03/2010, <http://www.alger-republicain.com/Les-multinationales-imposent-leur.html>
- Ayouché, Houria** (2010) : Les organisations patronales et la notion de groupes d'influence, *Dirassat Fi-El-Ouloum El-Inssaniaoua El-Idjtimayia*, N°16 [en arabe].
- Azzi, Abdelmadjid** (2020) : Le mouvement syndical en Algérie à l'épreuve de l'indépendance, 2ème édition revue et corrigée, Alger : Autoéditions.
- Belhimer, Abdelmadjid Ammar** (2009) : Le pluralisme politique, syndical et associatif, Alger/Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/06420-etude.pdf>
- Benachenhou, Abdelatif** (1980) : Planification et développement en Algérie 1962/1980, Alger : Ed. INIC
- Benmarouche, Amar** (2000) : Grèves et conflits politiques en Algérie, Kartala-Institut Maghreb-Europe, France.
- Bessaoudi, Hafidh** (2019) : Bouira: Grogne à Numilog, *La Dépêche de Kabylie*, 28/02/2019, <https://www.depechedekabylie.com/national/grogne-a-numilog/>
- Borsali Hamdan, Leila** : (2008) : Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation, L'Année du Maghreb, Vol. 4., pp. 239-246.
- Boucherf, Kamel** (2011) : La gestion des ressources humaines (GRH) dans la PME algérienne, une vérité contestable, dans : Denieuil, P.N. / Madoui, M. (éds.) : Entrepreneurs maghrébins - Terrains en développement, IRMC KHARTALA.
- Bouderba, Noureddine** (2021) : Impact du Covid-19 en Algérie: quelles solutions ? dans : L'Algérie dans la pandémie du Corona virus. Crises, Hirak et déchantations. Éditions Les amis de Abdelhamid Benzine.
- Bouklia, Rafik Hassen** (2020) : Note sur les options de crise de la crise Covid-19, *SNU*, 03/05/2020, pp. 4-11.
- Boukhobza, M'Hammed** (1989) : Ruptures et transformations sociales en Algérie, Vol. I et II, Alger : OPU.
- Bourouiba, Boualem** (2001) : Les syndicalistes algériens, leurs combats de l'éveil à la libération 1936-1962, Alger : Co-édition Dahlab/ENAG.
- Caire, Guy** (1978) : La grève ouvrière. Paris: Editions Ouvrières, Collection relations sociales.
- Callebat, Luc / Vergnaud, Maurice** (2021) : Entreprendre, donc servir. Carnet de route d'un dirigeant d'entreprise (Algérie 2010-2014), Les Belles Lettres.
- Chaal, Mahmoud** (2019) : Le complexe industriel de textile Tayal de Relizane : Les employés réclament des salaires décents comparables à ceux perçus par les travailleurs turcs, *Challenges Algérie*, 04/03/2019, <https://www.challenges-arg.com/economie/le-complexe-industriel-de-textile-tayal-de-relizane-les-employes-reclament-des-salaires-decents-comparables-a-ceux-percus-par-les-travailleurs-turcs>
- Chenafi, Nacera** (2011) : Représentation syndicale dans les entreprises privées et étrangères ; qu'apportera de plus le 15e tripartite ? *Algérie 360°*, 21/09/2011, <https://www.algerie360.com/representation-syndicale-dans-les-entreprises-privées-et-étrangeres-qu'apportera-de-plus-la-15e-tripartite/>
- Cherchem, Naima / Hafsi, Taieb** (2017) : Les Hasnaoui : Une entreprise citoyenne, Alger : Casbah Editions.
- Cherbal, Farid** (2004) : Analyse du mouvement syndical autonome en Algérie, *El Watan*, 01/12/2004.
- Chikhi, Said** (1964) : Question ouvrière et populisme d'Etat en Algérie indépendante, dans : Populisme du tiers-monde, CNRS : Le syndicat, les travailleurs et le pouvoir en Algérie, dans : Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris : Edition l'Harmattan.
- Chikhi, Said** (1986) : Grèves et société en Algérie : 1969-1985, *Les cahiers du CREAD*, N°6.
- Chikhi, Said** (1987) : Les ouvriers face au travail au C.V.I., *Les cahiers du CREAD*, N°9, pp. 33-52.
- Chikhi, Said** (1995) : Question ouvrière et rapports sociaux en Algérie, Review (Fernand Braudel Center), Vol. 18, N° 3.
- Chikhi, Said** (1992) : L'Exclu. L'intellectuel et l'État, *Naqd*, N°2, pp. 80-89.
- Code du Travail** (2001), Alger : Éditions Berti.
- Dahmani, Ahmed** (1999) : L'Algérie à l'épreuve, économie politique des réformes 1980- 1997, Alger : Casbah édition.
- Derras, Omar** (1997) : Place du secteur privé industriel national dans l'économie algérienne, *Insaniyat*, N° 1, pp. 156-174, <https://doi.org/10.4000/insaniyat.11473>
- Djabi, Nacer** (1988) : Contribution sur la sociologie des conflits ouvriers : Les grèves ouvrières en Algérie (1969-1986). Thèse pour l'obtention d'un Doctorat de troisième cycle en sociologie du travail sous la direction d'Ali El Kenz.
- Djabi, Nacer** (1994) : Contribution à la sociologie de l'élite syndicale. Cas des cadres de l'UGTA, *Naqd*, N°6 [en arabe].
- Djabi, Nacer** (2001) : L'Algérie : des mouvements ouvriers aux mouvements sociaux, Institut National du Travail [en arabe].
- Djabi, Nacer / Kaidi, Lakhdar** (2005) : Une histoire du syndicalisme algérien, entretiens, Alger : Editions Chihab.
- Djabi, Nacer** (2015) : Le Mouvement syndical algérien : l'après pluralisme, dans : La cartographie syndicale algérienne. Après un quart de siècle de pluralisme, Actes du colloque en hommage à Abdelhamid Benzine, Alger : Editions Les Amis de Abdelhamid Benzine.
- Djabi, Nacer et al.** (2020) : Les syndicats en Algérie. Histoire, état des lieux et scénarios, Alger : Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/15980.pdf>
- El Hadi, Riad** (2020) : Numilog de Béjaïa : Les travailleurs rejettent les négociations du Comité de participation, *Le Quotidien Midi libre*, 13/09/2020, http://www.lemidi-dz.com/index.php?operation=voir_article&id_article=evenement@art3@2020-09-13

Gallisot, René (2000) : Le Maghreb de Traverse, Edition Bouchene, Imprimé en UE.

Hachemaoui, Mohammed (2003) : La représentation politique en Algérie entre médiation clientélaire et prédation (1997-2002), *Revue française de science politique*, Vol.53-1, pp. 35-72.

Hafsi, Taieb (2013) : Issad Rebrab : Voir grand, commencer petit et aller vite, Alger : Casbah Editions.

Hamdan, Leila (1996) : Difficultés de mise en œuvre du droit du travail algérien, *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 48, N°3, pp. 671-676.

Hammoud, Nayla (2017) : Les conflits de travail en débat, *El Watan*, 14/12/2017.

Hemissi, Omar / Hafsi, Taieb (2017) : Amor Benamor : Une réussite algérienne, Alger : Casbah Editions.

Henni, Ahmed (1993) : Le Cheikh et le patron. Alger : OPU.

International Crisis Group (2018) : Surmonter la paralysie économique de l'Algérie, Rapport N° 192, 19/11/2018, <https://www.crisisgroup.org/fr/middle-east-north-africa/north-africa/algeria/192-breaking-algerias-economic-paralysis>

Join-Lambert, Odile / Mias, Arnaud / Pigenet, Michel (2017) : Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé, *Sociologie du travail*, Vol. 59 - N° 1, <https://doi.org/10.4000/sdt.513>

Khalfa, Pierre (2006) : Le mouvement syndical en recherche d'efficacité, dans : *Mouvements*, N° 43, pp. 91-95.

Koriche, Mohamed Nasr-Eddine (2001) : Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie. Vers un renforcement des droits collectifs, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, pp. 51-80.

Koriche, Mohammed Nasr-Eddine (2017) : Entraves au libre exercice du droit syndical, *Algérie patriotique*, 13/03/2017 <https://www.algeriepatriotique.com/2017/03/13/universite-entrevue-a-lexercice-du-droit-syndical/>

Koriche, Mohammed Nasr-Eddine (2021) : Impact des mesures de prévention de l'épidémie de Covid-19 : fragmentation du monde du travail, la question de l'emploi et du revenu, dans : L'Algérie dans la pandémie du Corona virus : Crises, Hirak et déchantations. Alger : Editions Les amis de Abdelhamid Benzine.

KPMG (2020) : Government and institution measures in response to Covid-19, <https://home.kpmg/bg/en/home/insights/2020/05/government-and-institution-measures-in-response-to-covid-19.html>

Laif, Cherif (2021) : Béjaïa : Le rassemblement les travailleurs de Numilog réprimé, *Algérie 360°*, 14/04/2021, <https://www.algerie360.com/bejaia-le-rassemblement-des-travailleurs-de-numilog-reprime/>

Liabes, Djilali (1984) : Capital privé et patrons d'industrie en Algérie 1962-1982. Propositions pour l'analyse de couches sociales en formation. Alger : Centre de Recherche en Economie Appliquée.

Liberté (2005) : Redéploiement de l'UGTA dans le secteur privé : La directive de *Sidi-Saïd Liberté*, 26/03/2005, <https://www.liberte-algerie.com/actualite/la-directive-de-sidi-said-20242>

Madoui, Mohamed (2005) : Temps de travail, temps de prière : les entrepreneurs algériens face à l'irruption du sacré dans l'entreprise, *Lien social et Politiques*, Vol. 54, p. 105-114, <https://doi.org/10.7202/012863ar>

Madoui, Mohamed (2009) : Travail et organisation du travail dans les PME algériennes. Une approche socioanthropologique, *Journal des anthropologues*, N° 116-117, p. 517-536, <https://doi.org/10.4000/jda.3872>

Ministère de l'industrie et des mines (2020) : Bulletin d'information « statistique de l'entreprise », N°36.

Mohand-Amer, Amar/ Benzénine, Belkacem (eds.) (2012) : Les indépendances au Maghreb, Oran/Tunis, CRASC/IRMC, Éditions du CRASC.

Najman, Boris (ed.) (2005) : Enquête flexibilité du travail en concurrence sur le marché des biens et services, CREAD d'Alger et Roses, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne.

Paquet, Renaud (2005). Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes, *Revue internationale sur le travail et la société*, Vol. 3, pp. 29-60.

Peneff, Jean (1982) : Carrières et trajectoires sociales des patrons algériens, dans : *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 41, pp. 61-72.

Priore, André (1965) : Lutte des classes et syndicalisme en Algérie, *La Révolution prolétarienne*, N° 208.

Rabhi, Meziane(2020) : Choc massif. Une enquête du Cabinet ECOTEchnics sur l'impact de la crise sanitaire sur le mode de travail, *Liberté*, 29/11/2020, <https://www.liberte-algerie.com/actualite/choc-massif-349782>

Sghir, Samir (2021) : Négociations et grèves en Algérie après 1988. Thèse de doctorat sous la direction de Nacer Djabi, Université Alger 2.

Taleb, Abderrahim (1982) : Les rapports Parti - Syndicat en Algérie à travers l'application de l'article 120 des statuts du FLN, dans : *Annuaire de l'Afrique du Nord*, Paris : CNRS.

Temlali, Yacine (2015) : La loi n'oblige pas les patrons privés à autoriser les syndicats, c'est aux salariés de les imposer (Smain Kouadria), *Maghreb Émergent*, 01/03/2015, <https://maghrebemergent.net/la-loi-n-oblige-pas-les-patrons-privés-a-autoriser-les-syndicats-c-est-aux-salariés-de-les-imposer-smain-kouadria/>

Titouche, Ali (2021) : Au lendemain de la confirmation du verdict par la Cour suprême : L'Etat nationalise le groupe ETRHB, *Liberté*, 07/06/2021, <https://www.liberte-algerie.com/economie/letat-nationalise-le-groupe-etrhb-359909>

UGTA, Union Générale des Travailleurs Algériens (2015) : Textes Fondamentaux du 12ème Congrès National de l'UGTA, 4-6/01/2015.

Weiss, François (1970) : Doctrine et action syndicale en Algérie, Paris : Éditions Cujas.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACGN	African Corporate Governance Network	FLN	Front de libération nationale
AG	Assemblée générale	FTC	Fédération nationale des travailleurs du textile et Cuir
AP	Associations professionnelles	GE	Grandes Entreprises
APAB	Association algérienne des Producteurs de Boissons	GRH	Gestion des ressources humaines
APC	Association populaire communale	INT	Institut National du Travail
APN	Assemblée populaire nationale	ME	Moyenne Entreprise
BSA	Brasserie Star Algérie	MNA	Mouvement national algérien
BTP	Bâtiment et Travaux publics	MSP	Mouvement de la Société pour la Paix
BTPH	Bâtiment et Travaux publics et Hydrauliques	OIT	Organisation internationale du Travail
CAP	Confédération algérienne du Patronat	ONS	Office national des Statistiques
CAPCE	Confédération algérienne du Patronat Citoyen	OP	Organisations patronales
CASNOS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-Salariés	PAS	Plans d'ajustements structurels
CDD	Contrat à durée déterminée	PCF	Parti Communiste Français
CEN	Commission exécutive nationale	PDG	Président directeur général
CFDT	Confédération française démocratique du travail	PE	Petite Entreprise
CGT	Confédération générale du Travail	PIB	Produit intérieur brut
CNAS	Caisse nationale des Assurances sociales	PME	Petites et moyennes entreprises
CNRC	Centre national du Registre de Commerce	PNB	Produit national brut
COMPASS	Annuaire des entreprises	PRS	Parti de la Révolution socialiste
CP	Comité de participation	PRS	Profilés reconstitués soudés/ (Unité de charpente métallique)
CREAD	Centre de recherche en économie appliquée pour le développement	PV	Procès-verbal
CSA	Confédération des syndicats autonomes	RAJ	Rassemblement Action Jeunesse
CSI	Confédération syndicale internationale	RH	Ressources humaines
DA	Dinar algérien	RND	Rassemblement national démocratique
DG	Direction générale	SG	Secrétaire général
DGE	Direction des grandes entreprises	SIM	Semoulerie industrielle de la Mitidja
ECOFIE	Société d'Etudes Economiques d'Analyse Financière et de l'Evaluation Prospective	SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
EGA	Electricité et Gaz d'Algérie	SNAPAP	Syndicat national autonome des Personnels des Administrations publiques
ENE	Excédent net d'exploitation	SNMG	Salaire national minimum garanti
EPE	Entreprises publiques économiques	SPA	Société par actions
ESS	Eurest Support Services	UGSA	Union générale des Syndicats algériens
ETRHB	Entreprise des Travaux routiers, hydrauliques et Bâtiments	UGTA	Union générale des Travailleurs algériens
ETI	Entreprise de taille intermédiaire	UL	Union locale
ETUSA	Entreprise de transport urbain et suburbain d'Alger	USTA	Union des Syndicats des Travailleurs algériens
FCE	Forum des chefs d'entreprise	UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie- restauration, du tabac et des branches connexes
FIS	Front islamique du Salut		

À PROPOS DES AUTEURS

Nacer Djabi est Professeur de sociologie. Membre fondateur du Conseil Arabe des Sciences Sociales (CASS) à Beyrouth, ainsi que membre du Conseil Scientifique du Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique (CODESRIA) à Dakar. M. Djabi est auteur de plusieurs ouvrages sur les mouvements sociaux et le syndicalisme.

Samir Larabi est journaliste en Algérie et doctorant en sociologie des organisations et du travail. Il est jeune chercheur spécialisé dans les mouvements sociaux en Algérie. M. Larabi a publié plusieurs articles sur les mouvements sociaux en Algérie et à l'étranger.

Abdelkrim Boudra a entamé sa carrière en tant qu'assistant universitaire en 1994, avant de se lancer dans les activités de formation et conseil aux entreprises. Il dirige depuis 1999 une société de conseil et un établissement de formation agréé. M. Boudra est également membre fondateur de Think-Tank et d'associations qui travaillent sur des problématiques de conduite des réformes économiques, de gouvernance d'entreprise et d'éducation-formation.

Relecture : Amel Lafif-Jedidi

IMPRESSION

Friedrich-Ebert-Stiftung | Bureau Algérie
21 rue Imam El Ghazali | El Mouradia | 16035 Alger
<https://algeria.fes.de/>

Commande de publications :
info@fes-algeria.org

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES.