



Université d'Oran 2  
Faculté des sciences sociales

THESE

Pour l'obtention du diplôme de Doctorat  
en sciences en sociologie

Contribution à une méthodologie d'approche des conflits dans le  
monde du travail. Etudes de cas à travers une monographie  
d'entreprise :  
la raffinerie d'Arzew.

Présentée et soutenue publiquement par : Mme Diabi Siham

Devant le jury composé de :

Adda Boudjellel Abdelmalek	Professeur	Université Oran2	Président
Lalaoui Ahmed	Professeur	Université Oran 2	Rapporteur
Mancer Mohand Amokrane	Maitre de conférences A	Université Oran 2	Examineur
Bourahla Allel	Professeur	Université de Sidi Bel -abbés	Examineur
Sikouk Kouider	Professeur	Université de Mostaganem	Examineur
Mezouar Belakhdar	Professeur	Université de Tlemcen	Examineur

Année 2016-2017

L'université d'Oran II Mohamed Benahmed n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Les propositions sont considérées comme propres à leurs auteurs.

« La dynamique conflictuelle doit être analysée comme un phénomène social historiquement permanent devant être observé de façon positive avec la reconnaissance du rôle indiscutable des conflits, des antagonismes et des luttes pour assurer le changement social ».

(Beauchard, la dynamique conflictuelle, réseaux 1982).

« Nous pouvons constater, avec par exemple Karl Popper, que, à l'instar de toute autre science, la sociologie se base sur la création de théories et d'hypothèses puis sur leur test dans le monde social. Or, quelles conceptions du monde social et de sa causalité peuvent former ces hypothèses? À ce sujet la réflexion sur la façon dont la sociologie approche et définit son objet tend à dégager, par simplification, deux principaux modes qui se distinguent jusqu'à devenir opposés: le holisme méthodologique d'une part, que paraît suivre par exemple Emile Durkheim, et d'autre part l'individualisme méthodologique que semble préférer Max Weber. La distinction et l'opposition que l'on instaure entre ces deux modes d'approche, comme entre «explication» et «compréhension», peuvent être utiles comme repères pour formaliser la théorie et la pratique sociologique... ».

Bernard Dantier, sociologue, 14 mai 2004.

# **Remerciements**

## Remerciements

*Je voudrais remercier avant tout, mon encadreur Monsieur le Professeur Lalaoui Ahmed, pour son soutien, ses orientations et ses encouragements qui m'ont permis de mener à terme cette recherche, malgré mes différentes haltes et découragements.*

*Je remercie également les membres du jury d'avoir accepté de lire cette thèse et de participer à la soutenance.*

*Je tiens surtout à rendre hommage aux professeurs, le défunt Raymond Boudon, Jacques Lattman, Claude Rivière, et Jean Creswell, de m'avoir orienté vers la voie de la recherche durant mon cursus de D.E.A à l'UER des sciences sociales. (Université René Descartes à Paris V Sorbonne).*

*Au professeur Rémy Leveau, directeur de l'institut d'études politiques de Paris, pour ses directives efficaces qui ont grandement contribué à la concrétisation de ce travail.*

*Tous mes remerciements vont également à madame Françoise Piotet professeure émérite à l'université de PARIS -1 -Sorbonne et directrice du laboratoire Georges Friedman pour son accueil au sein de son laboratoire de recherche.*

*Au directeur de l'IRESO ainsi que tous les chercheurs pour leur aide précieuse et le sens de leur collaboration.*

*Que soit remercier également les chercheurs des laboratoires du CRASC, et du CREAD pour leur précieuse contribution ainsi que les membres de l'ASLF (association internationale des sociologues de langue Française) pour leurs invitations aux différentes manifestations scientifiques dont l'apport a été très fructueux pour les développements de certains aspects de ma thèse.*

# Résumé

## **Résumé**

Ce travail a pour objectif d'apporter une contribution méthodologique à l'analyse des conflits dans le monde du travail. L'objet conflit sera utilisé en tant qu'outil théorique et opérationnel et en tant que paramètre pour analyser les mouvements et changement sociaux.

L'hypothèse de départ qui nous guidera tout au long de notre travail est que tout conflit s'inscrit dans une dynamique conflictuelle et doit être considéré comme un phénomène social historiquement permanent, devant être observé de façon positive avec la reconnaissance de son rôle indiscutable pour assurer le changement social.

Le modèle théorique d'analyse utilisé étant une construction personnelle, il constitue un trait spécifique de notre travail et de son originalité découlera la thèse centrale de notre étude.

Sur la base d'une analyse bibliographique aussi complète que possible, nous avons établi un paradigme dominant sélectionné dans le cadre de cette approche qui nous doit nous permettre d'étudier les conflits selon des faits concrets sur la base d'études de cas à travers une monographie d'entreprise : la raffinerie d'Arzew appliquées selon deux phases historiques fondamentales (1988, 1989, puis de 1990 à 2014). Notre principale préoccupation a été de savoir si chaque proposition théorique est applicable à chaque fait concret observable et de voir si, tous les principes théoriques retenus pouvaient être validés et généralisés à travers l'aval factuel de chaque phénomène conflictuel et chaque mouvement social. Cette démarche nous a permis d'aboutir à des résultats que nous pu vérifier comme des hypothèses sur les conflits étudiés en tant que facteurs et paramètres récurrents pour l'analyse des faits sociaux et du changement social.

### **Mots clés**

Conflits, changement social, dynamique conflictuelle, mouvements sociaux, système social

## ملخص

يهدف هذا العمل إلى جلب المساهمة المنهجية لتحليل النزاع في عالم العمل. موضوع النزاع سوف يستخدم كأداة نظرية و تطبيقية و كعامل من أجل تحليل التحركات و التغييرات الاجتماعية. و يعتمد إنشاء نموذجنا النظري على تأسيس نظرية أولية تدل على أن كل النزاعات مسجلة في ديناميكية النزاع و التي يجب أن تعتبر كظاهرة اجتماعية تاريخية دائمة و يجب أن تكون ملاحظة بطريقة إيجابية مع التعرف على دورها الغير القابل للجدل من أجل ضمان التغيير الاجتماعي. و على أساس تحليل بيولوجرافي على أكمل وجه ممكن قمنا بإنشاء نموذج مهيم و الذي يسمح لنا بدراسة النزاع على حسب وقائع ملموسة على أساس دراسة للشركة : تحسين آرزيو، كما كان آخذين أولاً المسافة الخارجية بعدها نقوم بتنسيقها مع كل مبدأ نظري احتفظ من أجل القيام بتطبيق معين خاصة ظواهر الإضراب. هدفنا الأساسي كان من أجل معرفة هل كل اقتراح نظري يطبق على كل واقع ملموس ملاحظ و من أجل معرفة هل كل النظرية الأساسية المحفوظة يمكن لها أن تكون مثبتة و معممة عبر التيار العقلي لكل ظاهرة نزاع ولكل تغيير اجتماعي. و لقد كنا مقيدين باختبار البعض على حسب النتائج المحصل عليها عبر التحليل العقلي من أجل تطبيقها.

بعد الدراسة المعمقة لكل ظاهرة عقيقية عن طريق التقنيات ألحبة استطعنا التحقق على حسب بعض الاستنتاجات بأن بعض الافتراضات النظرية قد وجدت أسسها.

إن سعينا يمكن تلخيصه في:

- تحليل مسبق لكل الحقائق الملموسة مقارنة بالأداة المدروسة (ظاهرة النزاع المدروسة مع الأخذ بالمسافة الخارجية).
- دراسة خلفية للنظرية و كل الاقتراحات الأساسية بدون تقييد.
- الاستدلال بالنتائج الأولية للملاحظات التجريبية
- تحديد كافة المبادئ النظرية ذات الصلة التي تنطبق على واقع

و على هذا المستوى يكون المشكل المنهجي الحاسم : و الذي هو تثبيت هكذا نظرية من أجل تحليل حقيقتي للتحركات الاجتماعية أين يجب الحذر بالتخلص من كل انزلاق أو سقوط للنتيجة الحقيقية. و تبقى هذه المرحلة حاسمة لأنه على حسب النتائج تمكنا من وضع نظريات حول النزاع المدروس كعامل و كأداة التوتر من أجل تحليل الوقائع الاجتماعية و التغيير الاجتماعي.

و أخيرا النموذج النظري للتحليل المستخدم للبناء الشخصي يعتبر خط خاص لعملا و الذي كان أساس الأطروحة المدروسة.

**الكلمات مفتاحية :** النزاع التغيير الاجتماعي ديناميكية النزاع التحركات الاجتماعية النظام الاجتماعي.

## **Abstract**

This work aims to make a methodological contribution to the analysis of conflicts in the world of work. The conflict will be used as a theoretical and operational tool and as a parameter to analyze movements and social changes. Our theoretical hypothesis as designed, shows that conflict is part of a dynamic conflict and should be considered as a social phenomenon historically permanent, to be seen in a positive way with the recognition of its indisputable role to ensure social change. Based on a literature search as complete as possible, we have established a dominant paradigm that has allowed us to study conflicts according to facts on the basis of a corporate monography: the Arzew refinery, as they occurred, by first taking the distance of exteriority, then by referring to each selected theoretical principle into a practical application especially on strikes. Our main concern was whether every theoretical proposition is applicable to every observable fact of life and sees if all the theoretical principles could be identified and validated through widespread downstream facts of each and every confrontational social movement phenomenon. However, we had to select some according to the results obtained through the analysis of reality in order to make the application. After detailed study of each concrete phenomenon with living technics, we were able to verify certain conclusions from some theoretical presuppositions that had their basis. Our approach can be summarized as it follows:

-analyze beforehand any concrete fact compared to the object of study (the phenomenon studied conflict by taking the distance from the exteriority).

-consider the theoretical model and all the basic propositions without staying at it.  
-Refer to the first results of the empirical observation; select all the relevant theoretical principles applicable to reality. It is at this level that there is the most crucial methodological problem: the validity of such a theory for the empirical analysis of social movements, we should avoid "slippage" or "extrapolation" to the real result.

This step is critical because it is only based on these results that enable to make hypothesis about the conflict that studied recurring parameter and factor to the analysis of social facts and social change. Finally, the analytical framework used is a personal construction, it is a specific feature of our work and its originality will result the central thesis of this study.

## **Keywords**

Conflict, social change, conflict dynamics, social movements, social system.

# **Introduction générale**

## Introduction générale

---

La problématique du conflit comme objet d'étude et d'investigations autonomes reste jusqu'à présent au centre des préoccupations de la sociologie contemporaine.

Les sciences sociales, plus particulièrement la sociologie, la psychologie, l'anthropologie sociale, multiplient de plus en plus leurs investigations sur les conflits, tensions, crises, mutations et révolutions.

Si l'on considère les sociologues des siècles passés, comme Saint Simon, Auguste Comte ou Spencer<sup>1</sup>, on constate qu'ils se donnaient tous pour objectif final de dépasser tout conflit comme une sorte de situation pathologique ou une calamité. Pour Héraclite<sup>2</sup> « le conflit est le principe ou le père de toutes les choses ». En passant par Hobbes<sup>3</sup> selon sa théorie « la guerre de tous contre tous », on continue à se demander si le conflit est antérieur à la société ou en est l'essence. Les divergences disparaissent en ce qui concerne la caractéristique principale de notre époque, notamment, que la société moderne est une société conflictuelle. Si la communauté est associée à la concorde, la fraternité, et l'amitié, la société est inextricablement liée aux rivalités, contestations, conflits. Sous cet angle une société entièrement régularisable n'existe pas et ne peut être qu'idéal et totalitaire. L'ambiguïté du conflit est qu'il est à la fois facteur de destruction et de désintégration, ainsi que d'innovation et de créativité. Le conflit serait-il une pathologie, facteur de désintégration des rapports sociaux ou phénomène social normal au même titre que la transgression des règles ?

La construction des nouvelles sociétés nécessite dans ce cas une redéfinition du conflit. Selon cette optique d'approche le conflit reste à la base des thématisations du social. L'accent trop instrumental sur la résolution des conflits obscurcit la distinction entre la polémique et l'agonal (J. Freund)<sup>4</sup>, conflit violent et conflit non violent. Elle empêche une conceptualisation du conflit dans la diversité de ses expressions : destructrice, mais aussi créatrice et intégratrice. La théorie marxiste valorise quant à elle l'approche des mouvements sociaux à travers les concepts de tensions de contradictions et de révolutions. Elle propose davantage un programme d'action conflictuelle sans pour autant se pencher sur l'analyse du phénomène lui-même. A la différence de ses contemporains, Marx<sup>5</sup> préconise l'accentuation d'un type particulier de conflit : celui de la lutte des classes, mais de façon seulement transitoire jusqu'à l'avènement du communisme qu'il envisage comme un état social non conflictuel. Par conséquent, le but ultime visé à travers sa théorie rejoint celles de ses prédécesseurs. Le principal mérite des sociologues du début du vingtième siècle en

---

<sup>1</sup> Les Origines de la philosophie d'Auguste Comte – Comte et Saint-Simon *Paul Janet*, *Revue des Deux Mondes* tome 82, 1887

<sup>2</sup> Kostas Axelos, Héraclite et la philosophie. La première saisie de l'être en devenir de la totalité. 1962. Collection « Arguments », 272 pages.

<sup>3</sup> Hobbes - Encyclopédie de l'Agora.

<sup>4</sup> Freund-Julien Freund et L'essence du politique. Jean-Michel Le Bot. HAL Id: halshs-01060003  
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01060003>  
Submitted on 11 Sep 2014.

<sup>5</sup> Jean-Pierre Durand, Professeur de sociologie, laboratoire développement, travail et technologies, université d'Evry. *Alternatives Economiques Hors-série* n° 029 - juillet 1996.

particulier Max Weber, G. Simmel, V. Pareto et Durkheim<sup>1</sup> fût d'avoir modifié fondamentalement la manière d'appréhender la signification et l'évaluation du conflit. Il n'est plus considéré comme une manifestation sociale aberrante ou condamnable qu'il faut éliminer mais de l'analyser comme un phénomène social historiquement permanent et de l'observer d'une façon positive et de reconnaître le rôle indiscutable des antagonismes et des luttes diverses à travers des sociétés historiquement données. Cette perception a ouvert en quelque sorte des perspectives de recherches nouvelles pour l'analyse du conflit social, mais il n'en demeure pas moins que le bagage théorique et méthodologique reste jusqu'à l'heure actuelle peu unifié et élaboré pour maîtriser la complexité de ces sociétés en mouvement.

Ce qui fait défaut, ce sont les analyses ayant pour objet d'étude le conflit en général et les différentes formes qu'il peut prendre dans une grande société, ou espaces restreints.

Dans l'espoir de contribuer très partiellement à combler cette lacune, il est proposé dans cette présente étude, en premier lieu une tentative de réflexion théorique en vue d'élaborer un modèle théorique capable de rendre opérationnel l'étude concrète des conflits et des mouvements sociaux en vue d'un changement social.

Nous avons choisi comme terrain d'observation le monde du travail et l'entreprise industrielle car elle est une unité de production destinée à vendre son produit, mais aussi, un système composé d'individus et une organisation faisant partie intégrante d'un système social (société) qui dirige toute la vie économique et sociale de nos sociétés contemporaines.

Devant le foisonnement de ces différentes recherches consacrées aux conflits et devant la diversité des perspectives méthodologiques nous avons tenté d'établir après analyse d'ouvrages et articles sélectionnés dans le cadre de cette approche, une synthèse à travers laquelle nous nous sommes efforcés de dégager quelques constantes et repères conceptuels pour pouvoir construire un modèle théorique applicable au monde du travail avec pour objectif d'analyser, de maîtriser et gérer concrètement les conflits et les changements sociaux.

---

<sup>1</sup> Michel Lallement. Renaissance de la sociologie économique. *Sociologie du Travail*

## **Première partie**

# **La construction du cadre théorique**

# **Chapitre 1**

## **La construction de la problématique théorique**

## 1- Les données bibliographiques

Que recouvre exactement le terme conflit selon la dimension sociologique ?

« Il n'existe pas aujourd'hui de définition consensuelle de la notion de conflit » (thomas, 1992)<sup>1</sup>.

On peut toutefois observer une forme de contradiction entre sa perception et la manière dont il est défini. La plupart des personnes ont en une vision négative à cause de ses conséquences négatives, (De Dreu, 2014)<sup>2</sup> et de ses effets néfastes sur la performance et la satisfaction (Jehn 1997)<sup>3</sup>.

Cependant la plupart des définitions ne sous entendent pas qu'il en découlera forcément les impacts négatifs pour les personnes et les systèmes.

Le conflit est inhérent à toute relation entre deux acteurs, qu'ils soient individus, groupes ou organisations. « Il semble en tout cas tellement omniprésent dans la vie d'une organisation qu'on peut le considérer comme allant de soi » (Van de Vliert, Nauta, Euwema et Jansen 1997)<sup>4</sup>.

Dans le langage courant « le conflit recouvre simplement une opposition d'intérêt entre deux ou plusieurs parties » (Larousse, 2000).<sup>5</sup> « ...une rencontre d'éléments, de sentiments contraires qui s'opposent ». (Petit robert 1984)<sup>6</sup>. Pour Thomas 1992<sup>7</sup>, le conflit commence lorsqu'une partie affecte, ou est en voie d'affecter une autre partie dans quelque chose d'important pour elle.

Dans cette optique, les individus sont en conflit lorsqu'ils sont « entravés » ou irrités par un autre individu ou groupe (Van de Vliert, Nauta, Euwema et Jansen, 1997)<sup>8</sup> lorsqu'il y a existence de deux buts au moins (Castel franchi, 2000)<sup>9</sup> ou opposition entre deux réponses comportementales, qui sont juste différentes et pas nécessairement opposées (Coombs, 1998).<sup>10</sup>

---

<sup>1</sup> Conflict and conflict management: Reflections and update Kenneth W. Thomas\* Article first published online: 21 novembre 2006.

<sup>2</sup> Social Conflict within and Between Groups). Edited by Carsten K. W. De Dreu May, 2014.

<sup>3</sup> A Qualitative Analysis of Conflict Types and Dimensions in Organizational Groups Author(s): Karen A. Jehn Source: Administrative Science Quarterly, Vol. 42, No. 3 (Sep., 1997), pp. 530-557.

<sup>4</sup> À la recherche des indicateurs des conflits graves : les représentations des professionnels de l'intervention en situation de conflit. Daniel Faulx Sophie Delvaux Tiber Manfredini. Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale. 2007/3 (Numéro 75-76).

<sup>5</sup> Larousse, 2000.

<sup>6</sup> Petits roberts 1984.

<sup>7</sup> opus cité P.3

<sup>8</sup> opus cité p.3

<sup>9</sup> Engineering Societies in the Agents World V: 5th International ..., Volume 5 Par Marie-Pierre Gleizes, Andrea Omicini, Franco Zambonelli

<sup>10</sup> The Handbook of Crisis Communication Par W. Timothy Coombs, Sherry J. Holladay.

Le conflit est également vu comme une crise, une invalidation transitoire des règles de fonctionnement investies ou tolérées jusque-là (Monroy et Fournier, 1997)<sup>1</sup>. Aucune de ces définitions ne suggèrent l'existence de dommages, et même s'il existe un potentiel de négativité, cela ne constitue pas un trait central pour le caractériser (Keashly et Nowell, 2002)<sup>2</sup>. A l'opposé, le terme conflit est utilisé pour désigner des situations extrêmement dommageables. Dans ce cas, le conflit inclut des notions telles que le stress, l'anxiété, l'impact négatif sur les relations et les blessures physiques (De Dreu, 1997)<sup>3</sup>. Ainsi nous nous trouvons confronté à un univers sémantique extrêmement vaste, au sein duquel un même terme est susceptible de désigner des phénomènes aussi différents dans leur forme, leur évolution, leurs conséquences qu'une différence de point de vue : par exemple entre deux Personnes (« conflit sociocognitif ») ou une guerre entre deux pays (« conflit armée »).

## 2-Tableau récapitulatif dégagé à travers la synthèse des différentes données bibliographiques sélectionnées pour notre objet d'étude.

La sociologie contemporaine est constituée de multiples courants émanant de différentes écoles de pensées, ce qui montre la diversité des réflexions d'aujourd'hui mais exprime également toute la complexité de nos sociétés. On distingue quatre grands courants qui segmentent majoritairement la réflexion sociologique.

Le tableau suivant vise à donner un aperçu historico-critique des différents courants théoriques de la sociologie contemporaine et leurs rapports à l'étude des conflits, glanés au cours de cette étude.

Tableau synoptique des courants contemporains et leurs rapports à l'étude des conflits, glanés au cours de cette étude<sup>4</sup>.

	<b>Systeme</b>	<b>Action</b>
<b>Intégration</b>	Individualisme méthodologique	Analyse fonctionnaliste et/ou stratégique
	<i>Boudon</i>	<i>Crozier</i>
<b>Conflit</b>	Structuralisme génétique	Sociologie dynamique
	<i>Bourdieu</i>	<i>Balandier/Touraine</i>

<sup>1</sup> Michel Monroy et Anne Fournier Figures du conflit - Une analyse systémique des situations conflictuelles. Presses universitaires de France. Octobre 1997

<sup>2</sup> Keashly, L. & Nowell, B. (2002). Conflict, conflict resolution and bullying. In bouquin bleu

<sup>3</sup> De Dreu (1997). Productive conflict : the importance of conflict management and conflict issue. In De dreu & Van de Vliert (E ds), Using conflict in Organizations, pp.1-9

<sup>4</sup> La sociologie contemporaine .<http://calamar.univ-ag.fr/uag/staps/cours/socio/socio23.htm>

L'intégration, c'est comment expliquer que les individus font partie de groupes sociaux.

Le conflit permet de comprendre les relations sociales sous l'angle des confrontations entre l'espace individuel et l'espace de groupe.

Le système englobe ces groupes sociaux et possède des normes et des règles. L'action situe ces groupes dans la mesure où, en fonction de leur vie en collectivité, ils produisent des actions qui peuvent être influé sur la transformation de la société.

Si on considère ce cadre de compréhension, il faut se poser les questions suivantes :

Pourquoi Boudon se positionne-t-il ainsi entre système et intégration ? Il ne s'intéresse pas au système mais à l'individu, c'est-à-dire à la situation de

l'homme en société mais à partir de l'individu. A partir de là, son analyse consiste à dire que l'individu est libre de son choix dans sa société.

Pour Bourdieu, les individus émettent des idées dans la société à laquelle ils appartiennent mais, selon lui, ces idées ne leur appartiennent pas réellement. La position des individus est déterminée par la société. C'est le système qui s'exprime et non les individus donc les individus entrent en conflit avec la société. Crozier se positionne-t-il ainsi entre action et intégration. Ses recherches se sont basées sur l'analyse des organisations dans lesquelles fonctionnent les individus. Ces organisations produisent des dysfonctionnements internes dont les individus ne sont pas à l'origine puisqu'ils fonctionnent par rapport à des stratégies personnelles. Touraine se positionne-t-il ainsi entre conflit et action. Son questionnement concerne la compréhension de l'évolution sociale. Il cherche à comprendre comment une société peut changer, évoluer en fonction des conflits qu'elle produit. Ces conflits sont issus de mouvements sociaux et non des individus, d'où, selon lui, les possibilités de changement d'une société en fonction de ces conflits.

En résumé, on peut dire que Bourdieu et Touraine considèrent le rapport dans la société en termes de conflits, selon une division en classes, et Crozier et Boudon pensent ce rapport en termes d'intégration où ce sont les individus qui ont le pouvoir de transformer le social. Alors même si ces sociologues sont divergents par la pensée, dans tous les cas, ils s'intéressent à la totalité sociale et à l'individu. L'objet de la théorie de Touraine et Balandier (la sociologie dynamique) est l'opposition radicale des faits aux structures. Il s'agit donc d'étudier le devenir des sociétés (mouvement, changement, évolution, transformation : deux origines, une même source).

Balandier a une expérience des changements historiques et sociaux en étudiant les états africains et le processus de décolonisation. Son objectif est de repérer les dynamiques du "dedans" et du "dehors". Touraine étudie la sociologie du travail à travers deux types de sociétés : les sociétés industrielles et postindustrielles. Il repère 2 éléments : L'action sociale (liée aux individus) et les mouvements sociaux (déplacements de ces acteurs).

A partir de là, il caractérise les faits sociaux de deux façons. D'une part, l'objet de l'action elle-même et, d'autre part, la signification que donne l'acteur à cet objet. Alors de leur étude, on peut réaliser un schéma qui explique comment se produisent, selon eux, les sociétés.

		Mouvement	Ordre
Orientation Ressources		modèle culturel mobilisation	hiérarchisation besoins
		Mouvement	Ordre
	Orientation Ressources	modèle culturel mobilisation	hiérarchisation besoins

Le modèle culturel combiné aux besoins de la société caractérise la culture et la mobilisation des ressources corrélée avec la hiérarchisation sociale (place des individus) produit le type de société.

Touraine dit : *"la société se fait, elle est action sur soi"* alors que Bourdieu dit : *"la société se reproduit à partir des positions sociales des individus qui obéissent à un "habitus"*<sup>1</sup>.

Les mouvements sociaux pour Touraine représentent deux choses :

Le dépassement de la revendication du groupe ou d'une classe et la mise en cause de la domination établie et le contrôle du développement.

Si un sociologue va dans le sens de Touraine, il doit déterminer s'il existe une action conflictuelle pour le contrôle sociale des orientations d'une société et voir si cette action est une période de crise temporelle liée à quelques individus. Pour lui, tout mouvement social suscite un contre mouvement.

-l'objectif de la théorie stratégique chez (Crozier - Friedberg), est l'étude de l'organisation sociale ou des organisations sociales, leur fonction et leur dysfonctionnement, partant du principe qu'une organisation est un groupe d'individus, donc un lieu de dynamique sociale. Le point essentiel de l'analyse stratégique, c'est la fonction interne de l'organisation et l'étude de leur dysfonctionnement.

Cette étude passe par trois points :

- l'analyse de l'attitude des différents acteurs de l'organisation
- l'analyse des repères de cloisonnements ou des réseaux de coopération propre à l'organisation
- le comportement des agents à partir de leurs marges supposées de liberté et ceci dans des conditions institutionnelles déterminées.

Crozier met donc avant tout en avant les stratégies des acteurs (place des individus) en étudiant les pathologies des organisations à travers leurs dysfonctionnements puisque pour lui toute organisation peut dérailler. Il diffère encore dans cette démarche de Bourdieu qui lui met en évidence une détermination des pratiques sociales par les structures (système). De même il diffère de Weber pour qui tout processus de bureaucratisation fonctionne de manière

<sup>1</sup> Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école Danilo Martuccelli , François Dubet Revue française de sociologie, Année 1996, Volume 37, Numéro 37-4, pp. 511-53.

rationnelle et collective et de Marx pour qui toute société peut fonctionner selon une organisation sans rapport de pouvoir.

Quatre traits définissent les organisations selon Crozier :

- la prise en compte du développement des règles impersonnelles
- la centralisation des décisions
- l'isolement des catégories hiérarchiques susceptibles d'émettre une pression sur l'individu
- le développement des relations de pouvoir parallèles

Il convient de retenir :

Les organisations ne sont pas des entités abstraites, ni des données naturelles mais elles sont des construits sociaux. Toute organisation est le résultat des individus qui la composent.

L'action collective n'est pas un phénomène naturel, mais ce sont les individus qui permettent le fonctionnement de l'organisation en apportant leur contribution avec des conditions fixées par les règles.

Néanmoins, les individus sont responsables des stratégies en tant qu'acteurs ayant le pouvoir de changer les choses.

Conclusion : il existe trois points importants dans l'analyse stratégique :

- il faut une approche systémique de l'organisation (étude du système – histoire) qui repère deux choses : les aspects formels (associations, etc.) du système et ses aspects informels (réseaux).
- il faut une approche stratégique, c'est-à-dire repérer les sources de pouvoir, les marges de manœuvre, la vie des groupes.
- Il faut donc analyser l'environnement, c'est-à-dire les groupes de pression, la concurrence, les relations externes, etc.
- Le structuralisme génétique (Bourdieu)

Selon Bourdieu, le structuralisme génétique met en relief une division de la société en classes, c'est-à-dire qui catégorise des structures sociales en fonction de leurs origines et leurs appartenances de classes. Pour lui, tout groupe social est un système de rapport de force entre différentes classes. Son courant met en relief des structures inaperçues par les agents eux-mêmes et peut être appliqué dans le domaine des relations sociales les plus complexes

Un système ou une structure (même chose) peut être défini par 4 caractéristiques :

C'est un objet complexe formé d'éléments distincts ayant des relations entre eux.

Les différents éléments sont en relation de dépendance réciproque.

Quand un élément se modifie, il y a une recombinaison générale du système.

La plupart des systèmes sont ouverts, c'est-à-dire en relation avec leur environnement.

Cette définition renvoie nécessairement à la question : comment se reproduisent les structures ? Pour y répondre, Bourdieu prend en compte les comportements des agents du

système comme objet central en tant que reproduction des positions. Sa méthode comporte trois étapes :

Etudier une organisation autour de 3 concepts : Le système de position / L'habitus / La reproduction sociale.

Il s'agit de repérer les objets sociaux, c'est-à-dire l'ensemble des relations dont l'analyse explique la fonction et mettre à jour la logique du système. Le système de position doit permettre de découvrir quelles relations et quel système de relations organisent l'objet étudié. Pour cela, il propose trois étapes :

La réduction. Tout objet ou fragment social n'est pas connu par tout le monde de façon évidente, ce qui nécessite une critique de l'objet et savoir si cet objet est un système de relations repérable du système relationnel entre l'objet et son environnement.

La multiplication des questions sur les conséquences que peuvent avoir ces relations à l'environnement.

Ces étapes montrent que la motivation des agents est déterminée par leur place dans la structure, c'est-à-dire leur système de position.

Celui-ci est conceptualisé par Bourdieu par ce qu'il appelle "*l'espace des positions*" qui correspond à la position sociale des individus par rapport à leur CSP. Deux axes déterminent cet espace :

L'ordonnée, c'est le volume du capital ; c'est-à-dire l'ensemble des ressources et des pouvoirs utilisables par l'agent pour conserver ou augmenter sa position dans l'espace et cela selon 3 formes de capital : Economique, culturel et social. (Ex : institution a un capital culturel supérieur à un cadre).

L'abscisse détermine la structure du capital qui correspond à la distribution des différentes formes de capital (ex : un salarié a un volume de capital inférieur à un cadre).

Ainsi, de gauche à droite, on a une structure dissymétrique en faveur du capital culturel ou du capital économique. L'habitus est un concept assez difficile à saisir mais qui explique comment les apprentissages sociaux forment des modes de perception, de comportements inculqués transmis aux agents par la famille, le système éducatif, etc. A travers l'habitus, il s'agit "d'intérioriser l'extériorité et d'extérioriser l'intériorité".

En fait, les agents situés dans des conditions sociales différentes vont acquérir des dispositions différentes en fonction du moment historique mais aussi en fonction de leur place déjà inscrite dans l'espace social. Cet habitus permet donc de construire un système de dispositions acquises mais aussi simultanément sera producteur de pratiques. Les conséquences directes sont que les agents ont des comportements tels que se perpétuent les relations entre classes. Ainsi, l'individu intériorise la culture qu'il reçoit, la reproduit et donc la perpétue. C'est comme ça que fonctionne la reproduction sociale. Ainsi, elle renvoie à la reproduction du système des relations de classes. Bourdieu, pour l'expliquer, prend l'exemple du système scolaire.

Le but de celui-ci est d'inculquer, d'apprendre une culture entendue pour la plupart de façon identique, fondée sur l'idéologie de l'égalité des chances. Dans cette conception, tout individu a logiquement les mêmes chances que son voisin. Or la reproduction sociale impose aux classes dominées un savoir reconnu et appartenant aux classes dominantes. Donc la reproduction du système se traduit par la transmission d'un savoir appartenant aux classes dominantes vers des classes inférieures.

Ce qui engendre la plupart des distinctions culturelles et la différenciation de classes sociales. Dans tous les cas selon Bourdieu, ce ne sont pas les individus qui agissent mais le système qui parle à travers eux. On peut donc en conclure que dans un système social, la plupart des individus qui réalisent des actions émettent des pensées qui ne leur appartiennent pas. A partir de ce qu'ils font c'est le système qui s'exprime puisqu'eux sont directement reliés à leur position sociale. L'individu n'est qu'une partie prédéterminée du tout qui, lui, forme le système. Selon Boudon, (l'individualisme méthodologique)<sup>1</sup> le premier principe est l'individu donc courant opposé au structuralisme génétique. On s'intéresse ici aux comportements individuels et non aux structures.

La question initiale est : "quels sont les comportements réels des acteurs ?

Boudon considère que les rôles qu'aura chaque acteur sont différents des normes contraignantes mais qu'au contraire, il y a une possibilité d'usages offerte aux acteurs.

C'est-à-dire que l'autonomie de l'individu est toujours possible.

Alors comment les acteurs sociaux vont assumer leurs rôles ?

Deux phénomènes explicatifs sont donnés: le phénomène d'émergence qui est l'effet d'agrégation non pas recherché par les acteurs mais qui résulte de leur situation d'interdépendance dans un système. Le phénomène d'effet pervers est la conséquence directe du phénomène d'émergence. Cet effet peut être produit lorsque deux individus au moins sont en interaction et engendrent un état de chose indésirable pour eux ou pour la société. Au niveau du système éducatif, Boudon pense que la scolarité d'un étudiant est une succession de choix.

Pour conclure, nous remarquons que tous ces courants se posent une question commune : Quelles relations sociales existent, et comment elles s'organisent dans une société ? Finalement les divergences ont lieu sur la manière d'étudier ces relations sociales mais l'unité sociologique est l'ensemble des relations établies entre ces courants. C'est ce que proposent Touraine et Ansard qui émettent deux Continuums entre ces courants.

*Boudon > Bourdieu > Crozier > Touraine*

Plus le courant est à gauche, plus la méthode est objective, c'est-à-dire qui prend en compte l'objectivité du chercheur et articule la théorie sur des formalisations mathématiques (pas d'implication émotionnelle). Plus on va vers la droite, moins de travaux statistiques mais plus d'interaction entre observateur et observé (observation participante – immersion en société).

Pour Ansard, il se base sur l'individu.

---

<sup>1</sup> Raymond Boudon et François Bourricaud. Dictionnaire critique de la sociologie. Puf.1982

Il place Bourdieu à gauche car pour Bourdieu l'individu est parlé par le système. Ayant une marge de liberté plus faible, il est à l'opposé de Boudon pour qui l'individu est libre et effectue des choix à un moment donné face à une situation rencontrée.

Particulièrement, les acteurs cherchent à accroître leurs propres zones d'incertitude et à affaiblir celles de leurs collaborateurs. Une telle conception majeure fortement la part d'activité des différents acteurs, possédant chacun leur système d'action, sans nier que les marges de liberté sont variables selon les acteurs et selon les organisations. Cela minore bien souvent l'intensité des conflits.

Ceci étant une première étape de notre travail, sans vouloir prétendre à l'exhaustivité, cette présentation de l'analyse bibliographique, nous aurait servi à établir un cadrage théorique et à la sélection des données utiles pour la construction d'un modèle théorique pertinent capable de filtrer une réalité concrète et de formuler des hypothèses pour rendre compte de la validité des résultats.

## **Chapitre II**

**Présentation du modèle théorique  
élaboré dans le cadre de cette  
approche**

### 1-Les principaux schémas théoriques retenus

Notre démarche méthodologique se fonde sur un choix épistémologique qui s'avère utile pour nos hypothèses et nos résultats : la construction d'un modèle théorique élaboré à partir d'une analyse bibliographique sélective et d'une synthèse théorique sur l'étude du conflit dans le monde du travail.

Notre but est d'aboutir à la construction d'un système théorique, de tester sa pertinence pour filtrer et analyser des situations concrètes.

-Nous observerons préalablement tout fait concret par rapport à l'objet étudié (le phénomène conflictuel).

Nous étudierons ce paradigme et toutes les propositions théoriques de base sans trop s'y enfermer, entendu que le mot paradigme est employé comme terme épistémologique pour désigner un modèle de pensée dans une discipline scientifique telle que la sociologie.

Dans ce contexte, nous nous sommes référés à l'usage le plus répandu employé par le philosophe et sociologue des sciences. Thomas Samuel khun<sup>1</sup> qui l'utilisait pour désigner « un ensemble de pratiques en sciences ». Dans son ouvrage, La structure des révolutions scientifiques, il définit le paradigme scientifique comme suit :

- un ensemble d'observations et de faits avérés,
- un ensemble de questions en relation avec le sujet qui se posent et doivent être résolues,
- des indications méthodologiques (comment ces questions doivent être posées),
- comment les résultats de la recherche scientifique doivent être interprétés.

Selon cet auteur l'adhésion à un paradigme est un phénomène sociologique, qui implique la genèse d'une communauté de pensée, de méthodes et d'objectifs, autour d'outils communs.

Le principe méthodologique retenu est le suivant : « Prendre de la distance de l'extériorité, s'établir dans un appareil d'analyse non pour s'y mais enfermer, mais pour l'appliquer à une réalité » (Beauchard, Réseaux1982)<sup>2</sup> qui nous permettra de dégager quelques hypothèses et des résultats. Nous articulerons chaque situation concrète à chaque principe théorique retenu. Notre préoccupation majeure sera de vérifier si chaque proposition théorique reste applicable à chaque fait concret observable et si tous les principes théoriques retenus contenus dans notre modèle peuvent-ils être validés et généralisés à travers l'aval factuel de chaque phénomène conflictuel et chaque mouvement social. A ce niveau, nous nous préoccuperons du problème méthodologique le plus crucial : celui de la validité d'une telle théorie pour l'analyse factuelle des mouvements conflictuels engendrant les mouvements sociaux.

---

<sup>1</sup> KUHN Thomas Samuel "La Structure des Révolutions Scientifiques" Trad. Française, Paris : Flammarion, 1972

<sup>2</sup> Beauchard jacques « La dynamique conflictuelle, réseaux 1982

Ce n'est qu'en fonction de ces résultats que nous parviendrons à établir des hypothèses sur les conflits étudiés pour l'analyse des faits sociaux et du changement social. Nous avons introduit un concept nouveau (le conflit) comme mode d'appréhension des mouvements sociaux et du changement social en portant nos observations sur un champ réduit (d'un point de vue micro sociologique). Mais nous serons continuellement soumis dans notre tentative d'approche à un risque : celui d'une interprétation microsociologique à une interprétation macrosociologique : à savoir si les facteurs endogènes déterminent réellement les processus de changements des phénomènes sociaux. Ces premiers résultats vont nous permettre d'établir des hypothèses sur le conflit étudié en tant que paramètre récurrent pour l'analyse des faits sociaux et du changement social. Les propositions de bases qui préciseront le cadre de référence théorique seront élaborées à partir de constantes et repères conceptuels dégagés à travers la synthèse des différentes données bibliographiques sélectionnées pour appréhender notre objet d'étude. Nous présenterons en premier lieu quelques définitions théoriques que nous allons tenter d'exploiter en vue de leur validation méthodologique par des applications concrètes ; puis en second lieu d'établir une spécification du concept utilisé et de la terminologie employée. Nous pouvons en premier lieu avancer comme hypothèse : le conflit n'est plus un objet homogène comme on a pu l'appréhender au commencement d'une sociologie de fond. Il est à percevoir dans les multiples interstices de sa complexité, entre les lignes d'une hétérogénéité qui s'écrit sous toutes les formes du social, là où il se manifeste. Ainsi après réflexion et analyse sur ces différentes théories, concepts et méthodes d'auteurs divers, nous tenterons de faire un choix décisif et une synthèse des différentes données bibliographiques autour " de la dynamique conflictuelle " pour appréhender concrètement à travers des repères, constantes et phénomènes sociaux récurrents, les mouvements et changements sociaux, plus particulièrement dans le monde du travail et la grande entreprise publique industrielle. Devant une littérature aussi diffuse, nous avons sélectionné quelques ouvrages fondamentaux, dont les courants se sont affirmés plus ou moins dynamistes dans leur perspective générale et leur méthodes d'appréhension du réel, en l'occurrence celui de la sociologie dynamique (Touraine et Balandier) et dont les autres courants et perspectives évoqués précédemment interfèrent. Nous avons choisi comme ouvrage de référence de base, celui de Beauchard (Jacques), la dynamique conflictuelle, réseaux 1982. Son étude a présenté pour nous un grand intérêt dans la mesure où elle a pris en charge la permanence des conflits dans les sociétés et leurs aspects nouveaux, pour élaborer une théorie générale du conflit en partant d'un point de vue particulier considéré comme le nœud de l'explication : « la dynamique conflictuelle ». Le second ouvrage fondamental a été celui de Touzard (Hubert). La médiation et la résolution des conflits, Presses Universitaires de France, 1977, 310 p), nous a semblé d'une grande importance dans la mesure où il a consacré une synthèse historico-critique claire et détaillée des travaux psychologiques et sociologiques sur le conflit, la négociation et la médiation.

Son ouvrage a le mérite d'apporter le fruit d'études théoriques et expérimentales, ainsi que le rassemblement d'une information précieuse pour tous ceux qui s'engagent dans la pratique de ce processus en question. Enfin Gérard Adam et de Jean Daniel Reynaud conflits

de travail et changement social; Paris, puf, 1978 ont entrepris des travaux remarquables dans leur ouvrage conflits de travail et changement social.

Ils appréhendent l'analyse du conflit en tant que processus rationnel pour assurer le changement social en se référant à des analyses descriptives de chaque situation concrète et en s'appuyant sur des exemples illustratifs, pouvant rendre compte de variables explicatives qui peuvent s'exprimer comme « conflits de travail ». C'est en ce sens qu'il s'est avéré nécessaire et utile d'utiliser en dernière analyse cette étude en tant que support pratique pour notre réflexion en vue de dégager quelques éléments d'approche relative à notre thème. Examinons en premier lieu l'analyse faite par Jacques Beauchard dans son ouvrage « la dynamique conflictuelle ». Son étude a le mérite d'aboutir à l'élaboration d'une théorie générale du conflit sur la base de nombreuses investigations menées directement sur le terrain. Il ne s'agit point de spéculations abstraites mais d'études et d'expériences concrètes. Sa démarche se distingue de celle de la méthode classique qui consiste à énumérer les divers facteurs politiques, économiques, religieux ou autres qui interviennent et d'évaluer ensuite le poids respectif de chacun d'eux (méthode utilisée généralement par les marxistes avec la notion de déterminant en dernière analyse ).L'auteur se place à l'intérieur du conflit pour essayer d'en saisir quelques maillons dans la chaîne dans l'indétermination qui le caractérise et c'est ce qu'il appelle « La dynamique conflictuelle » dont il s'intéresse en tant que processus social autonome : « ...des entrailles du conflit ne surgit aucun projet de société .La dynamique conflictuelle aperçue ne porte pas nécessairement en elle le socialisme ou la liberté, mais tout d'abord l'effervescence des divisions et des querelles » écrit-il.

En ce sens le mouvement conflictuel est abordé comme un mouvement propre qui permet d'isoler et comprendre les facteurs endogènes .Son analyse au mérite de nous expliquer ce processus dans ses mouvements, son enjeu, l'agrégation et la concentration de ses tensions, ou au contraire les régulations qui le conditionnent ou qui l'épuisent.

En fait ce dont Beauchard tente de rendre compte dans la limite du possible, c'est le mouvement interne du conflit, depuis sa formation à son explosion, puis son déroulement et son issue compte tenu des variations intermédiaires.

Sa conception est construite sur la base de réalités et de virtualités conflictuelles à travers l'affaire Lipp<sup>1</sup>, un mouvement devenu célèbre dans les milieux sociaux en France .Il tente de saisir cette dynamique conflictuelle dans ses diverses phases d'extension et de régression. Cet évènement est au centre de ses réflexions développées dans cet ouvrage et il lui permet d'étudier le rapport tension /crise /conflit suivant les éléments dynamiques d'un mouvement modèle qui s'élargit peut-être à l'Europe occidentale.

Cette analyse a l'avantage d'isoler des éléments autonomes qui offrent une grande diversité de combinaisons correspondant à la variété des conflits.

---

<sup>1</sup> En 1973, les ouvriers de l'entreprise horlogère Lip occupent leur usine menacée de déposer son bilan et poursuivent son exploitation. Malgré l'intervention de la police puis la nomination d'un médiateur, les "Lip" continuent leur lutte.

Mais à la lumière des explications fournies par Jacques Beauchard, on peut illustrer cet assainissement conceptuel par de nombreux exemples parmi lesquels « un bon conflit a pour origine un ou plusieurs antagonismes qui manifestent l'existence de tensions mais ni l'antagonisme comme tel, ni la tension ne sont encore « un conflit ». Et c'est à juste titre qu'il démontre qu'il y a un seuil à franchir pour que les antagonismes se transforment en conflit : ce qu'il appelle le passage de « l'antagonisme directeur » à « l'antagonisme foyer ».

Le premier constitue un champ de tension qui suivant les circonstances peut donner naissance à un conflit mais s'il se produit la bipolarité voir la dualité hostile dans le champ des tensions. Cette bipolarité forme le seuil, en deçà duquel les antagonismes engendrent une crise et au-delà duquel il suscite le conflit. Ce seuil étant en même temps une rupture épistémologique entre les concepts sociologiques différenciés et la délimitation qui conditionne la spécificité des concepts que nous ne pouvons assimiler l'un à l'autre. Ainsi a lieu une distinction entre le conflit et la dialectique. C'est deux notions sont à différencier : la dialectique met en jeu des contradictions que l'on peut dépasser intellectuellement dans un troisième temps, alors que le conflit a un enjeu, car il met en présence des êtres aux intentions hostiles, dont l'un peut à la limite tendre à la suppression physique de l'autre.

Par conséquent on ne saurait mettre fin à un conflit de la même manière qu'en dépassant dialectiquement les contradictions : le conflit trouverait sa solution soit dans les deux camps, soit dans un compromis ou alors dans l'intervention d'une tierce puissance que l'on ne trouve pas au niveau du jeu des contradictions dialectiques. Ainsi le troisième terme de la dialectique n'a rien de commun avec le tiers dans un contexte conflictuel. Nous pouvons illustrer cette spécificité du conflit à travers l'exemple donné par Beauchard sous la forme des luttes menées par les auteurs « de l'affaire Lip »... Le conflit émerge au cours de trois phases successives ; en outre le moment le plus effervescent s'avère lui-même encadré par deux périodes de latence durant lesquelles se constituent des heurts potentiels. A l'issue des manifestations conflictuelles, des compromis permettent le retour d'une quasi-stabilité des rapports au sein de l'entreprise, mais il faut discerner la présence « d'un antagonisme résiduel », ce qui revient à évaluer des dissensions potentielles qui subsistent et conflictualité qui en résulte de l'échange aménageant tantôt le maintien de l'ordre, tantôt sa disparition écrit-il». Beauchard donne l'exemple des sociétés industrielles libérales, où les systèmes politiques du deuxième type. « Etat fort-conflictualité, conflictualité centrale faible » n'échappent pas au travail de tensions qui portent en elle le changement de la forme politique et tendent à le rapprocher soit du premier type de régime (état fort – conflictualité forte) soit du quatrième (état faible conflictualité faible). Mais selon lui, ces tendances ne doivent pas masquer le principe général suivant lequel ce modèle se régule, car la vigueur des revendications (A) corrige les axes du centralisme (B) tandis que la compétition anarchique des intérêts particuliers est sans cesse combattue par la volonté instituée par l'état. La régulation ajoute-t-il induite par ce type de régime se représente selon une double figure (A,B) ou A stabilise B et réciproquement. Nous pouvons retenir à grand trait en guise de conclusion que cette étude vise à modéliser l'essor d'un conflit ou nous voyons s'affirmer l'autonomie d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activités, suivant le jeu des tensions et des antagonismes. (Beauchard, réseaux 1982).

L'émergence locale et particulière d'une dynamique conflictuelle caractérise chaque forme sociale comportant une conflictualité qui lui est propre.

Il nous paraît à présent utile d'analyser l'ouvrage d'Hubert Touzard, « la médiation et la résolution des conflits ». Cette étude présente pour nous un intérêt particulier dans la mesure où l'auteur essaie de mettre sur pied une théorie personnelle qu'il s'emploie à faire valider à travers une synthèse historico-critique claire et détaillée des travaux psychologiques et parfois sociologiques sur le conflit, la négociation et la médiation avec une méthodologie appuyée par des études expérimentales. La thèse centrale qu'il développe est que la négociation est une activité sociale qui accapare de plus en plus les hommes désireux de résoudre les conflits qui différencient les groupes, organisations, nations, auxquelles ils appartiennent, très peu d'ouvrages affirment-ils, ont tenté de faire une analyse systématique du déroulement des négociations et des conditions qui facilitent ou entravent les discussions. Ce livre serait un essai pour remédier à ce manque, résolument situé dans le champ de la psychologie sociale, Touzard se centre essentiellement sur les activités des protagonistes réunis autour « du tapis vert ». Il décrit les rôles, les phases, les facteurs qui influent sur son déroulement, pour s'attarder sur le rôle et l'influence du médiateur personnage important pour le type particulier de négociation qu'il conduit ; le médiateur efficace étant celui qui par cet ajustement, favorise et utilise la volonté d'accord en présence. Le but de l'ouvrage est donc d'apporter quelques lumières sur les processus psychologiques à l'œuvre dans des situations de négociation et plus particulièrement de médiation. L'auteur considère les principales conceptions relatives à leurs naissances selon trois axes :

-une orientation psychologique qui les situe au niveau des motivations et réactions individuelles.

-Une orientation sociologique qui les situe au niveau des structures et entités sociales fondamentalement conflictuelles.

-Une orientation psychologique au niveau de l'interaction de variables de l'individu et du système social. L'apport essentiel de ces recherches réside dans le fait, qu'abordant le conflit social et national ou international selon les différentes perspectives psychologiques, il en déduit que ... « le conflit apparaît comme une situation où les individus, groupes, organisations, nations, poursuivent simultanément et de manière compétitive le même but en défendant des valeurs opposées... » dans ce cas précis, qu'il soit violent ou non, le conflit mettant en présence des organisations, nous paraît intimement lié à la dynamique du système social, où il prend naissance constituant ainsi le vecteur essentiel de son évolution. Dans cette perspective, la négociation, situation spécifique est le mode de résolution privilégié du conflit. Nous pouvons relever un phénomène nouveau relatif au phénomène de la négociation : la mise en évidence d'une logique propre à la négociation technique qui la différencie de celle qui caractérise la négociation idéologique. Cette analyse très riche se localise sur deux modes de résolutions de conflits : la négociation et la médiation, centrées essentiellement autour des activités des protagonistes réunis pour trouver un accord. L'avantage qui nous est offert à travers cette étude est l'apport des nombreux praticiens de la négociation et le fruit de leurs études théoriques expérimentales. En effet l'auteur nous propose l'élaboration de quelques

modèles psychosociologiques centrés essentiellement sur des variables qui affectent le déroulement de la négociation rendue le plus opératoire possible pour qu'ils se prêtent à des vérifications expérimentales. L'auteur commence en premier lieu par nous exposer la théorie de l'instrumentalité de l'agression du point de vue psychologique. Puis il tente en second lieu de faire le point sur les principales théories fonctionnalistes, la théorie marxiste, de donner une définition de la sociologie du conflit par le biais de certaines conceptions de certains sociologues plus proches de celles de Marx telles que celles de Jean Bernard, Coser, Touraine, Dahrendorf. Il examine également des jeux œuvre de saint Pascal et Bernoulli, ainsi que celle de la décision collective de Condorcet, d'un mathématicien et d'un économiste, Von Newmon et O. Morgenster. Différentes conceptions sont exposées également pour l'étude des aspects qualitatifs du pouvoir dont celles de French, Raven et Kruglanski qui ont essayé semble-t-il d'appliquer cette typologie du pouvoir au conflit dans une perspective Lewinienne. Pour décrire, les rôles dans la négociation plus particulièrement des phases essentielles que l'on trouve invariablement, il se fonde sur la théorie de Ann Douglas. Il fait également référence aux ouvrages de Sydney et Béatrice Webb, de A. Flander, de Ross et Dunlop pour exposer son point de vue sociologique sur la négociation collective. Il utilise également le modèle de Stevens, puis la théorie de Walton et MC Kersie qui s'efforce à décrire de manière exhaustive et formalisée les différents aspects de la négociation dans les conflits de travail.

Après avoir procédé à un examen critique des différentes théories, l'auteur tente de vérifier un certain nombre de ces modèles par le biais des études expérimentales déjà entreprises dans ce domaine. Dans cette optique, l'auteur nous offre l'avantage de considérer le conflit comme une situation multidimensionnelle qui devrait être étudiée comme telle dans une perspective multidisciplinaire. C'est la seule stratégie selon lui qui permet de parvenir à élaborer une véritable théorie du conflit. « Le terme conflit désigne une situation complexe qui se définit d'abord par une certaine structure des relations sociales (conflit social) ou des nations (conflit international) mais la nature du conflit peut-être fort variée » .cf. p 42. Dans certain cas, il le définit comme étant une situation où des entités sociales visent des buts opposés adhérent à des valeurs antagonistes et ont des intérêts divergents : rapport de rivalités ou de compétition. Cependant, il convient de mettre en chantier des recherches intégrées dont le but serait d'expliquer la part prise dans la naissance des conflits par le biais de nombreuses variables économiques, sociales, internationales, stratégiques, Son objectif n'est pas de démêler cet imbroglio, mais plutôt de se centrer plus modestement, sur quelques processus de résolution de conflits .

De ce point de vue, on ne retrouve pas une conception exhaustive du conflit. Aucune théorie ne semble susceptible de décrire ou d'expliquer à elle seule ce phénomène. Chacune d'elle demeure partielle. L'analyse de l'ouvrage de Gérard Adam et de Jean Daniel Reynaud, nous offre quelques éléments nouveaux pouvant orienter notre réflexion autour de la dynamique conflictuelle. L'idée qui ressort est que les conflits de travail ne doivent pas être considérés comme des situations anormales voire pathologiques, mais analysés à partir de l'hypothèse inverse : «... le conflit, poursuite de la négociation par d'autres moyens n'est pas autre chose que l'affrontement de deux rationalités antagonistes...et tout autant que la

revendication mise en avant, son enjeu est la modification des règles du jeu, c'est-à-dire des rapports de force ... Chaque conflit de travail met en jeu des acteurs rationnels c'est-à-dire des groupes qui se sont fixés les meilleurs moyens pour les atteindre...». (Gérard Adam et Jean Daniel Reynaud ; Paris, puf, 1978.). Ces hypothèses sont développées en fonction d'observations empiriques et d'exemples diversifiés de situations conflictuelles dans les différentes sphères économiques, politiques et idéologiques. Leurs travaux ont l'avantage de fournir des variables explicatives pouvant s'exprimer comme conflits de travail après analyse descriptive de réalités de chaque situation concrète. Leurs hypothèses reposent sur l'analyse des faits matériels recueillis dans l'observation du déroulement concret des phénomènes sociaux, politiques, et historiques et ont souvent une valeur inductive et déductive. Trois grandes parties sont consacrées à leurs études. Dans un premier temps ils font apparaître, un certain nombre d'indicateurs de conflits en s'appuyant sur des exemples concrets pris en France et à l'étranger tout en mettant l'accent sur les phénomènes de convergence internationales et de spécificités nationales.

Il nous semble important de souligner pour notre part, à toutes fins utiles comme première variable, la grève par rapport à l'évolution économique énoncée par l'auteur comme suit : « même si elle n'est pas la seule forme d'expression du conflit, la grève demeure le baromètre le plus fiable des tensions sociales. Malgré leurs imperfections, les statistiques des journées de grèves permettent le mieux de cadrer la pertinence des comparaisons entre pays ».

(Adam .G. et Daniel Reynaud, J. P.78.). Il convient de souligner que selon ces auteurs, si l'on a souvent voulu que démontre que la grève obéit à des déterminismes économiques. « La diversité des contextes économiques des grèves ne permet guère d'acquiescer qu'une certitude : la croissance économique ne résout pas les problèmes qu'elle pose. Les bénéficiaires et les victimes de la croissance se retrouvent ensemble dans leur quête d'une société sans contrainte, ni rareté » concluent-ils.

Il nous paraît important de relever deux variables politiques et institutionnelles simples, jugées pertinentes pour caractériser les systèmes nationaux de relations professionnelles et expliquer le développement des conflits : il s'agit des relations syndicats –partis et le niveau des négociations par rapport au cadre sociopolitique des conflits :

« Les systèmes de relations professionnelles sont complexes et ils ne se définissent jamais à partir d'un seul facteur, surtout isolé de son contexte politique et économique » écrivent-ils une variable importante nous est présentée pouvant être exploitée dans le cadre de notre approche : c'est le syndicalisme « s'il est une constante entre tous les pays occidentaux, c'est bien le renforcement de l'institutionnalisation du syndicalisme » écrivent-ils.

Soulignons une remarque fondamentale invoquée par l'auteur : « dans ce contexte précis, le conflit n'est pas nié comme exemple dans des législations antigrèves. Il est reconnu, institutionnalisé, mais canalisé dans des procédures bien balisées. Il nous a semblé intéressant de relever le point de vue méthodologique, proposée pour l'analyse des conflits du travail dans le système de relations professionnelles dans la mesure où l'on pourrait le transposer dans notre approche sur les conflits de travail et des luttes sociales de l'entreprise.

« Les conflits de travail, spécialement ceux qui se déroulent dans le cadre de l'entreprise, ont leur logique et ne s'expliquent pas globalement de l'extérieur par les caractéristiques globales de la société dans laquelle ils se situent.

Cette hypothèse est susceptible de deux interprétations possibles :

-l'une technique, analysant les systèmes de conflits et de négociations en terme de décentralisation des niveaux de négociations et de centre de décision d'une part , et d'autonomie des partenaires sociaux à l'égard des pouvoirs publics ou des partis politiques d'autres part:

L'autre plus globale fondée sur ce que François Sellier appelle « la théorie technologique des relations industrielles » par opposition à son symétrique « la théorie politique néo marxiste des relations dans l'entreprise ». Cette opposition entre systèmes technologiques et (centrée sur l'entreprise et donc fortement décentralisées) et politiques (plus centralisées) et plus sensibles aux facteurs culturels et politiques globaux ) n'est pas aussi tranchée<sup>34</sup>.

Pour conclure, il est dit, « dans la pratique les relations professionnelles constituent un système ouvert dont la dynamique interne est constamment en interaction avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble ».

Les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs et indirects ne dénaturent pas la cohérence, mais incitent plutôt à l'analyse des interférences entre ce qui est provoquée par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur .Notons enfin qu'un certain nombre de données exploitables nous sont fournies tout au long de l'étude, centrées surtout autour des caractéristiques de la négociation et du conflit avec l'influence du contexte. Une seconde partie est consacrée à l'élaboration d'un modèle d'analyse stratégique des conflits

avec les règles et les procédures de son fonctionnement avec une tentative de généralisation. Cependant il convient de préciser que l'explication renvoie autant à des contextes économiques, sociaux, politiques, largement extérieurs et indépendants des relations professionnelles qu'à des considérations spécifiques liées à la négociation et aux conflits eux-mêmes. Il convient de relever une pertinence à travers les réflexions de ces trois auteurs qui tentent de dégager un certain nombre d'hypothèses dont –ils montrent la voie d'une application concrète à travers quelques illustrations en dernière analyse. Leurs exemples choisis se situent au niveau des entreprises et sont souvent significatifs, car ils sont l'avantage de montrer que l'analyse stratégique des conflits ne constituent pas un simple enjeu de l'esprit, mais qu'elle présente une utilité pratique. Après avoir présenté succinctement ces quelques ouvrages sélectionnés dans le cadre de notre analyse bibliographique en confrontation avec la diversité des autres sources glanés au cours de notre investigation , nous allons tenter de comparer en une synthèse finale leurs méthodes, leurs points forts, les convergences et oppositions éventuelles dans leurs thèses et argumentations, afin de voir quelles idées et argumentations, afin de voir quels retentissements ils peuvent avoir pour notre propre réflexion.

L'objectif visé à travers cette synthèse est d'arriver à travers l'étude à établir quelques repères conceptuels pouvant guider notre réflexion sur le phénomène de saisie de la réflexion

« de la dynamique conflictuelle », de telle manière à aboutir à l'élaboration d'un corpus théorique opérationnel applicable au monde du travail et l'entreprise plus particulièrement.

Trois perspectives d'analyses s'affirmant à travers l'étude de ces différents ouvrages, ont retenus notre attention :

-Celle de Beauchard (Jacques) qui a d'ailleurs la seule à avoir le mérite d'aboutir à une théorie générale. Tout en observant la permanence des conflits dans les sociétés et les différentes formes qu'ils peuvent prendre. Il se place à l'intérieur du phénomène pour essayer d'en saisir les mécanismes en partant d'un point de vue particulier qu'il considère comme le nœud de l'explication et qu'il appelle dynamique conflictuelle et dont il s'intéresse en tant que processus social autonome.

-A la différence de Beauchard, Touzard, pense qu'il faut considérer le conflit « comme une situation multidimensionnelle devant être étudiée comme une situation multidimensionnelle devant être étudiée dans une perspective multidisciplinaire ». C'est la seule méthode selon lui d'aboutir à une véritable théorie du conflit. Cependant dans son étude, il se penche plus modestement sur quelques processus de résolution des conflits. Sa démarche s'inscrit dans le champ de la psychologie sociale. Il met en relief l'aspect psychosociologique des situations conflictuelles plus particulièrement centrées autour du phénomène de médiation et de négociation. Pour Adam(G) et Reynaud(J.D) les conflits de travail ne doivent pas être considérés comme des situations anormales voire pathologiques, mais au contraire à partir de l'hypothèse inverse. « Le conflit poursuite de la négociation par d'autres moyens est un processus rationnel pour assurer le changement social ».

Cette conception rejoint celle de Touzard (H), dans la mesure où l'étude du conflit est centrée sur le phénomène de négociation à celle de J. Beauchard pour qui, ne constitue qu'un élément non forcément centrale « de la dynamique conflictuelle ». Selon lui, « le conflit se donne à comprendre une somme d'interactions orientées par la constitution d'une nouvelle unité au prix de la dissolution, voir des composantes originelles, considérées à l'intérieur de l'unité politique, il conduit nécessairement à son règlement.

Dans cette perspective, cette vertu apparente l'amène à être envisagé néanmoins à l'instar d'Adam (G) et Reynaud (J.D). « ...comme la négociation poursuivie par d'autres moyens ». Il est au contraire un moyen d'orientation important du changement social.

Même si la démarche entreprise par chaque auteur diffère dans la manière dont est appréhendé le conflit, leur analyse se donne pour objectif commun de le considérer,

Comme un phénomène social historiquement permanent et de le reconnaître comme un fait social historiquement permanent et de le reconnaître comme un fait positif pour comprendre les transformations sociales.

On observe à travers les études menées par chaque auteur, un effort constant et une volonté commune de vouloir valider leur théorie, leurs thèses et argumentations, en se référant

à des observations de situations conflictuelles fondées sur la pratique concrète et sur l'expérience. Comme nous avons pu le remarquer, toute la théorie et les mécanismes concernant « la dynamique conflictuelle » élaboré par Jacques Beauchard trouvent en grande partie leur fondement pratique dans l'affaire « Lipp ». L'étude des rapports tension, crise, conflits nous offre l'avantage d'être généralisable voire opérationnelle pour chaque phénomène conflictuel malgré d'inévitables extrapolations dans la mesure où nous voyons s'affirmer l'étude d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité, suivant le jeu des tensions et des antagonismes. Sa démarche s'inscrit dans cette ligne d'une sociologie du conflit qui renonce aux mirages d'un utopisme prophétique pour contribuer à l'élaboration d'une sociologie rigoureuse. Son mérite vient du fait que sa théorie est construite sur la base de recherches menées directement sur le terrain. Le champ politique et syndical est toujours présent.

Notre but est d'aboutir à la construction d'un système théorique capable de traiter un matériau réel. Les propositions de bases qui préciseront le cadre de référence théorique seront élaborées à partir de constantes et repères conceptuels dégagés à travers la synthèse des différents auteurs sélectionnés pour appréhender notre thème. Nous serons toutefois enclins la plupart du temps à fonder notre corpus théorique et nos principales catégories d'analyse en nous référant en grande partie à l'étude réalisée par Beauchard.

A partir de ce paradigme dominant, nous tenterons d'articuler quelques éléments théoriques complémentaires qui nous ont semblé fondamentaux et exploitables à travers la lecture des deux autres ouvrages précités. Nous présenterons en premier lieu quelques définitions théoriques que nous allons tenter d'exploiter en vue de leur validation méthodologique par des applications concrètes ; puis en second lieu d'établir une spécification du concept utilisé et de la terminologie employée.

« La dynamique conflictuelle doit-être analysée comme un phénomène social historiquement permanent devant être observée de façon positive avec la reconnaissance du rôle indiscutable des conflits divers des antagonismes et des luttes pour assurer le changement social des sociétés historiquement connues ou données... ».

Elle doit-être également considérée comme un processus social autonome, et appréhendée comme un mouvement propre qui permet d'isoler et de comprendre les facteurs endogènes.

Elle doit-être saisie dans ses mouvements, son enjeu, l'agrégation et la concentration de ses tensions ou au contraire les régulations qui la conditionnent ou qui l'épuisent.

Elle doit rendre compte dans les limites du possible du mouvement interne du conflit depuis sa formation à son explosion, puis de son déroulement et son issue compte tenue de ses variations intermédiaires. Elle porte en elle tout d'abord l'effervescence des divisions et des querelles. Aucun projet ne s'y trouve contenu. Elle vise à modéliser l'essor d'un conflit où nous voyons s'affirmer l'autonomie d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité suivant le jeu des tensions et des antagonismes. Son émergence locale et particulière caractérise une forme sociale comportant une conflictualité qui lui est propre.

A l'issue des manifestations conflictuelles, des compromis permettent le retour d'une quasi stabilité des rapports, mais il faut discerner la présence d'un « antagonisme résiduel », ce qui revient à évaluer les dissensions potentielles qui subsistent et caractérisent une « conflictualité locale ». (Confer schéma I p.26).

Un système à conflictualité centrale forte, s'accompagne en générale d'une conflictualité faible à la périphérie et inversement une conflictualité centrale faible appelle en général une violence périphérique forte. Il existe une interaction entre les comportements des individus et l'évolution du système social dans la mesure où l'action des individus ou acteurs directs du conflit sont intimement liées à la dynamique sociale conflictuelle.

S'inscrivant dans un mouvement perpétuel, cette interaction constitue un facteur essentiel du changement social de son évolution. On pourrait opérer une sélection des formes polymorphes « issues de l'interaction des comportements les plus semblables » pouvant entraîner le passage d'un groupe paisible à l'état violent. (Confer schéma P.27).

Tensions, crises, antagonismes, émergent, interfèrent, s'agrègent, se déplacent au sein d'un espace et au cours d'une durée provoquant l'apparition d'un théâtre conflictuel où se multiplient des relations de proximité entre les acteurs ; et tandis que le rapport « ami /ennemi » l'emporte sur tous les autres, la scène politique s'impose comme le lieu où convergent tous les actes.

Suivant les sociétés, les tensions, les crises, et les antagonismes ne se combinent pas de la même façon mais composent un mouvement conflictuel caractéristique d'une période donnée. Dans la pratique, les relations professionnelles constituent un système ouvert dont la dynamique interne est en interaction avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble. Les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs ou indirects ne dénaturent pas la cohérence du système, mais incite plutôt à l'analyse des interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. (Confer schéma p.28).

Schéma I

Une société dans son ensemble = une dynamique conflictuelle sans cesse en mouvement :

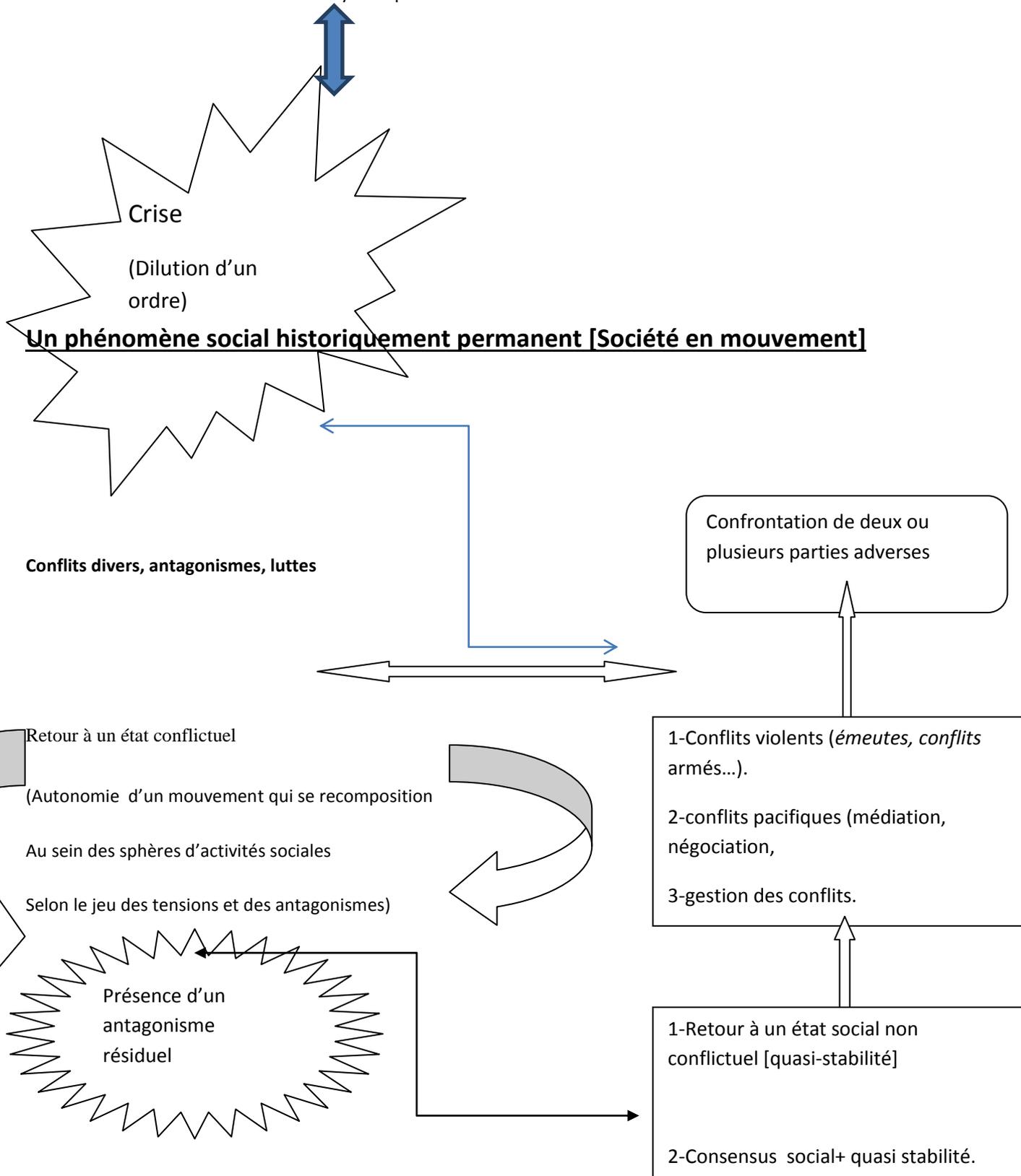
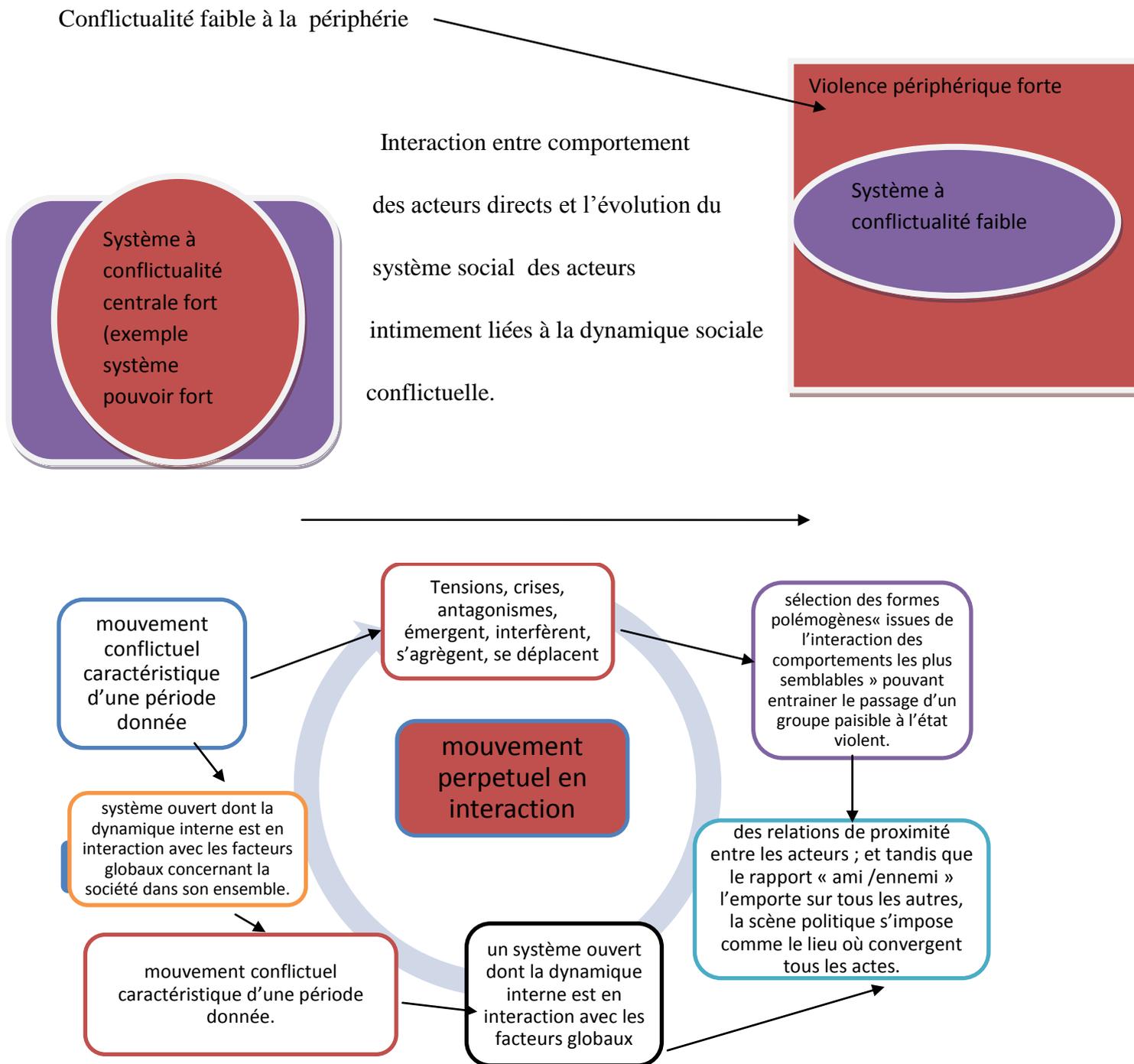


Schéma- II

Schéma de la dynamique conflictuelle



Schéma- III Schéma de la dynamique conflictuelle



### 2- Définition du concept utilisé et de la terminologie employée

Il convient de spécifier « l'objet conflit » en y opérant un assainissement conceptuel.

Le conflit n'est pas à confondre avec la crise, la discorde, la tension, la compétition, la rivalité, l'antagonisme et la dialectique. Nous avons constaté que la plupart des ouvrages qui le traite s'embourbent dans une confusion sémantique qui nuit à la rigueur d'une recherche scientifique. On y trouve une assimilation inconsidérée entre le conflit et la compétition, la concurrence ou la rivalité, tantôt entre le conflit et la tension, la crise et l'opposition, l'antagonisme et la discorde, comme si ces notions couvraient des relations interchangeables. On peut considérer à priori ces concepts voisins puisqu'ils désignent des formes du désaccord entre les hommes. Un conflit a pour origine un ou plusieurs antagonismes qui manifestent, l'existence des tensions, mais ni l'antagonisme comme tel, ni la tension comme telle ne sont encore un conflit. Le conflit émerge autour de trois phases actives : en outre le moment le plus effervescent s'avère lui-même encadré par deux périodes de latence durant lesquelles se constituent des heurts potentiels. Le conflit a un enjeu, car il met en présence des êtres aux intentions hostiles, dont l'un vise à la suppression de l'autre. Mais à la lumière des explications fournies par Jacques Beauchard, on peut illustrer cet assainissement conceptuel par de nombreux exemples parmi lesquels « un bon conflit a pour origine un ou plusieurs antagonismes qui manifestent l'existence de tensions mais ni l'antagonisme comme tel, ni la tension ne sont encore « un conflit ». Et peut à la limite peut tendre à la suppression physique de l'autre, par opposition à la dialectique qui met en jeu des contradictions que l'on peut dépasser intellectuellement dans un troisième temps. Ainsi le troisième terme n'a rien de commun avec le tiers dans un contexte conflictuel. Le conflit trouverait sa solution ou bien dans la victoire des deux camps, soit un compromis ou alors dans l'intervention d'une tierce puissance qui met à la raison les deux antagonistes. Il ne doit pas être considéré comme une situation pathologique, mais analysé à partir de l'hypothèse inverse : « poursuite de la négociation par d'autres moyens », il est un processus rationnel pour assurer le changement social. Il est l'affrontement de deux rationalités antagonistes, et tout autant que la revendication, mise en avant, son enjeu est la modification des règles du jeu c'est-à-dire des rapports de force. Chaque conflit de travail met en jeu des acteurs rationnels, c'est à dire de groupes qui se sont fixés des objectifs et ont défini les meilleurs moyens pour les atteindre. Il peut se présenter comme étant une situation où des entités sociales adhèrent à des valeurs antagonistes et ont des intérêts divergents : par exemple rapport de rivalité ou de compétition. Il peut être envisagé comme étant une situation complexe qui se définit d'abord par une certaine structure des relations sociales (conflit social) ou des nations (conflit international) mais sa nature peut être fort variée. Il peut se présenter comme une situation où des acteurs, individus, groupes, organisations, nations poursuivent simultanément le même but ou défendent des valeurs opposées ; et dans ce cas précis, qu'il soit violent ou non, le conflit social mettant en présence des organisations paraît intimement lié à la dynamique du système social où il prend naissance, constituant ainsi le facteur essentiel de son évolution. Un conflit peut-être appréhendé dans son itinéraire conflictuel dans ses différentes formes dans son espace social et une période caractéristique selon quatre critères.

1-les acteurs.

2- Les enjeux.

3- Les niveaux d'action et de négociation.

4- la caractérisation et les interactions entre négociations et conflits.

Il importe à présent de spécifier la terminologie utilisée : il convient de distinguer entre la crise et le conflit. La crise est blocage, dilution d'un ordre, voire indétermination d'un système, à la différence du conflit qui est toujours polarisé par l'affrontement des parties qui visent à se nuire. La crise porte en elle la confusion et l'indistinction violente, elle cristallise la formation locale de l'antagonisme directeur et libère l'ordre bipolaire des coalitions. Elle ne doit être réduite comme un ensemble de domaines au cours d'une durée « T ». Les manifestations collectives d'incertitudes, d'indétermination, d'indifférenciation vont traduire en un lieu et en un moment l'activité des tensions « crises ». L'espace couvert par la crise renverra tout à la fois à la notion de territoire, de milieux et de théâtre conflictuel. La revendication sera considérée le plus souvent comme une manifestation collective organisée ayant pour objet la reconnaissance d'un droit lésé ou nouveau. Il s'agit d'un processus de négociation qui recourt paradoxalement à la crise et au conflit en vue d'une normalisation sociale. Elle révélera l'effervescence polymogènes du droit au sein de la société conflictuelle c'est-à-dire le mouvement incessant des processus d'intégration et de désintégration en œuvre. Dans le cours de ces trois développements, elle impliquera la manipulation des règles, lois interdits ; ces pressions seront l'expression des changements qui affectent l'ordre social et conduisent à l'ébranlement successifs des institutions. Dans l'ébranlement « Crise » des règles et lois, on distinguera deux phénomènes le plus souvent concomitants : l'ébranlement des institutions des lois des normes juridiques d'une part et apparition de nouvelles normes et de nouveaux droits avec une légalisation progressive de l'action conflictuelle. L'antagonisme sera défini comme le rapport tensionnel qui s'échange entre les protagonistes en vue d'une transformation de la structure et de leur rapport. Il importe de préciser également l'espace d'évolution des positions de chacun. Ainsi, nous dessinerons un espace de rapports tensionnel évaluées d'une part, suivant la volonté d'exécution qui anime les protagonistes.

### **3-Choix des méthodes et techniques utilisées.**

Notre étude sera essentiellement fondée sur une étude monographique de type exploratoire limitée par des études de cas sur des échantillons représentatifs d'une catégorie de populations et ce par souci de rigueur et de précision, par rapport à notre expérimentation et à notre interprétation paradigmatique. Nous nous efforcerons de maîtriser concrètement les phénomènes conflictuels que l'on se propose d'analyser à travers le traitement et le dépouillement de l'information glanée sur les lieux de notre terrain d'enquête. Les techniques envisagées seront vivantes et adaptées aux particularités de l'enquête et de l'objet visé.

L'essentiel de ces matériaux nous sera révélé par une observation directe, participante et fondé souvent par des récits, recueils de témoignages vécus par un échantillon de population ayant connus ces conflits et participé aux grèves ainsi que quelques questionnaires écrits.

Nos analyses se feront sur la base de confrontations et d'analyse de contenu, entendu que les entretiens seront libres, semi directifs et directifs permettant ainsi le recueil maximum

## **Chapitre II Présentation du modèle théorique élaboré dans le cadre de cette approche**

---

des données .La majeure partie de notre travail sera fondé sur l'analyse de contenu des textes ou documents officiels et aux procès-verbaux se rapportant aux réunions et assemblées générales tenues lors des négociations des conflits et des grèves .Nous aurons enfin recours à l'analyse de contenu de certains documents historiques ayant traits aux études et recherches consacrées aux mouvements conflictuels historiques et politiques et économiques de l'Algérie en rapport avec notre problématique.

## **Deuxième partie**

**Articulation de la problématique  
théorique sur le terrain de l'enquête.**

# **Chapitre I**

## **L'étude monographique**

## 1-Problématique

Notre problématique théorique s'appuiera sur les trois questionnements suivants.

Déterminer l'origine, l'émergence et les manifestations des conflits de travail dans une entreprise nationale industrielle : la raffinerie d'Arzew à partir d'une enquête monographique, face à l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster.

Notre choix s'est porté sur cette entreprise à cause de son importance stratégique. Cette unité de production fait partie de l'un des plus grands pôles industriels, le secteur des hydrocarbures étant le levier le plus important du fonctionnement de la stratégie économique du pays. Cette unité de production se caractérise par une forte composante sociale hétérogène révélatrice du « fait industriel » en Algérie : plus de mille deux cents travailleurs issus de milieu régional, social divers se côtoient chaque jour au sein de cette micro société. L'enjeu du conflit et des luttes apparaîtrait entre le groupe social au pouvoir. (Les hommes de l'establishment) politique de par leur position hiérarchique dans la structure pyramidale de l'organigramme : le directeur, le sous-directeur, les responsables de départements, puis les responsables de services, qui sont sensés assurer la direction économique du pays, voire la répartition de la richesse matérielle des revenus, des investissements et entre les travailleurs qui seront enclins non seulement à des attitudes de défenses et de réactions individualisées mais à l'élaboration organisée de stratégies collectives.

Nous nous fonderons sur l'hypothèse suivante : cet Etat ne doit pas être considéré comme un instrument privilégié appliquant une norme conforme à des intérêts. Il sera analysé comme étant un organe spécifique avec ses conditions et ses règles de fonctionnement et comme le lieu d'affrontement et de contradictions sociales.

Notre étude va s'articuler autour d'un modèle de référence théorique élaboré dans le cadre de cette approche. L'objectif visé est la découverte de résultats permettant des hypothèses de travail généralisables dans cette microsociété sur l'étude et l'enjeu des conflits sur la base du modèle élaboré.

Notre réflexion sera orientée selon trois niveaux :

-analyser ces conflits sur des variables généralisables retenues tels que par exemple : le règlement disciplinaire, l'organisation de travail, le volume horaire, le système de rémunération.

-analyser le rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales sur la base des variables : comme par exemple adhésion, participation, reconnaissance du rôle et statut.

- analyser la stratégie de l'entreprise et du contrôle politique en s'interrogeant sur le rôle des directions d'entreprises.

Par exemple ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité politique ?

Ces conflits de travail vont s'exprimer soit à l'état manifeste (conflits ouverts, grèves perlées, lock out) ou à l'état latent forme de résistance passive : refus de travail, absentéisme, mobilité de la force de travail). Il auront pour origine la répartition inégale du revenu et des

privilèges octroyés par rapport à la répartition du travail et du rendement productif. Nous nous efforcerons de localiser notre approche selon une vision synchronique. Chaque phénomène conflictuel sera analysé dans son contexte historico-politique et socio-économique spécifique.

## **2-Les difficultés méthodologiques : Problème de validité de ce modèle théorique pour l'analyse factuelle des conflits observés.**

Notre étude de terrain va donc s'articuler autour d'un champ d'analyse spécifique : celui « de la dynamique conflictuelle ». Nous n'aborderons qu'incidemment certains concepts ou courants d'idées en cas d'extrapolations et au cas où notre étude le nécessitera. Nous espérons à travers le cheminement de notre investigation, découvrir quelques hypothèses de travail généralisables pour appréhender ces conflits de travail et permettre une approche sur l'enjeu et l'affrontement des différentes couches ou catégories sociales en présence. Il convient de souligner que nous sommes soumis dans notre tentative d'approche à une double difficulté d'ordre méthodologique :

-au niveau de la construction d'un modèle théorique de base ou un cadre de référence théorique qui doit rendre concrètement à l'aide de variables généralisables retenues comme conflits de travail, de leur émergence, leurs caractéristiques propres, leurs manifestations et leur finalité : à savoir comment ils interviennent dans l'appareil de production que l'état tente de réajuster : par exemple les moyens utilisés face à une situation conflictuelle observées comme l'absentéisme, la baisse de la rentabilité, la forte mobilité des travailleurs d'un secteur vers un autre, seront l'équilibrage en matière de salaire selon les différentes réformes succédant à chaque stratégie relative à chaque conjoncture historico-politique particulière. Ces moyens vont se traduire par des attitudes répressives. Notons à titre d'exemple les lois concernant le remboursement des congés de maladie, et des contrôles médicaux. Notons également, la loi de la retraite, du départ volontaire pour compression des effectifs, indemnisation pour le licenciement en cas de fermeture de l'entreprise. Pour conclure, il s'agit de voir si les concepts retenus par rapport à la construction de notre paradigme, sont applicables ou transposables à notre réalité de terrain

-une deuxième difficulté s'impose : les dangers d'une interprétation, d'une observation microsociologique à une interprétation macro sociologique : à savoir comment ces conflits observés peuvent-ils rendre compte des manifestations conflictuelles et des attitudes collectives de l'entreprise à la société civile ?

Nous nous efforcerons de tenir compte et d'insérer à travers la complexité du phénomène à analyser, (les données quantitatives) la durée, la fréquence, et la récurrence des situations conflictuelles dans un espace social donné selon l'approche de Michel Grossetti.

« Face à la variété des théories, des postures épistémologiques, et des méthodes de la sociologie, il est utile de disposer d'outils conceptuels permettant de se repérer. De ce point de vue, la question des niveaux d'analyse est tout à fait centrale car elle commande en partie d'autres aspects des différentes façons de faire de la sociologie.

La classique opposition micro-macro ne suffit pas à rendre compte de la complexité des phénomènes sociaux et des façons de les appréhender. Elle est insérée ici dans un espace plus

large dont les trois dimensions sont la masse, la durée et la généralité... » (Grossetti Michel - Mardi 22 juin, 9h-11h). L'espace à trois dimensions des phénomènes sociaux. Echelles d'action et d'analyse. (Université du Rêdoc 21-25 Avril 2010). Notre préoccupation est de découvrir comment ces conflits observés peuvent-ils rendre compte des manifestations conflictuelles de la société dans son ensemble ? Comment peuvent-ils déterminer l'enjeu et l'affrontement des différentes catégories sociales en présence ?

Il nous sera bien entendu dans une première étape difficile dans l'évolution actuelle de ce travail de vérifier la validité de la méthode entreprise, et celle de la construction du modèle théorique élaboré en vue de traiter des matériaux concrets.

### 3- Présentation de l'entreprise

Nous avons convenu de présenter succinctement l'entreprise où ont lieu nos observations et nos analyses. Notre but est de découvrir quelques hypothèses de travail généralisables dans cette micro société qu'est l'entreprise que l'étude du système productif ne peut rendre compte.

#### 3.1-historique

La raffinerie d'Arzew est l'une des cinq raffineries de pétrole d'Algérie. Elle est gérée par la société publique Naftec SPA. Elle a été réalisée dans le cadre du premier plan quinquennal entre 1970 et 1973. C'est la troisième raffinerie du pays après celles d'Alger et de Hassi Messaoud. Elle a été conçue pour traiter le pétrole brut de Hassi Messaoud, le brut réduit importé pour la production des bitumes, et cela pour satisfaire des besoins de consommation en carburants, lubrifiants et bitumes du marché national et exporter les produits excédentaires (naphta, kérosène, gasoil). La raffinerie d'Arzew a été conçue pour :

- Valoriser le *pétrole* brut de HMD en le traitant localement.
- Satisfaire aux besoins de consommation des carburants, des bitumes et des lubrifiants pour le marché national.
- Exporter les produits excédentaires (naphta, kérosène, Fiouls etc...).

La construction de ce complexe a été confiée à la société japonaise Japan Gazoline Corporation JGC. La pose de la première pierre a eu lieu le 19 juin 1970, le démarrage des unités a été lancé à partir du mois de juillet 1972 et mars 1973.

Elle a pour objectif l'approvisionnement en produits raffinés des régions Sud et Sud-ouest d'Algérie. Sa capacité de traitement est de 2.5 millions de tonnes par an pour le pétrole brut et de 279 000 de tonnes par an pour le brut réduit importé (BRI). Entre 1975 et 1977, la raffinerie a connu sa première extension en augmentant ses capacités de production des bitumes routiers de 65 000 à 120 000 tonnes an, et des bitumes oxydés de 5 000 à 20 000 tonnes par an afin de répondre à la demande du marché. Suite aux besoins importants en lubrifiants, une seconde extension a eu lieu en 1984 par la réalisation d'une nouvelle chaîne de production de lubrifiants pour une capacité de production de 120 000 tonnes par an. La dernière extension qu'a connue la raffinerie a eu lieu en 1997 avec la réalisation de l'unité d'emballages divisionnaires des huiles finies de deux (2) et de cinq (5) litres. La Raffinerie d'Arzew, produit des GPL et Essences (Normale et Super), du Naphta du Kérosène du Gasoil

des Fuel et BTS, des Bitumes (routiers et oxydés) et des lubrifiants (huiles de base, graisse et paraffines). L'excédent du gasoil et de naphta est exporté.<sup>1</sup>

### 3.2–Situation géographique

La raffinerie d'Arzew est située dans la zone industrielle sur le plateau d'El Mahgoun à deux kilomètres de la ville d'Arzew et environs 40 kilomètres de la ville d'Oran. Elle occupe 170 hectares et se situe au voisinage du port d'Arzew, lui permettant les enlèvements par bateau. (Produits commerciaux: Carburants + GPL + Bitumes (MI) Lubrifiants (MI et ME) Naphta et fuel-oil (ME) Enlèvements: camions Pipes wagons par navires).<sup>2</sup>

### Vue Aérienne de la Raffinerie d'Arzew



Le complexe est constitué de plusieurs zones ayant des activités spécifiques.

#### Utilités Zone 3

Cette zone assure le traitement de l'eau, la production et la distribution :

- D'399 eaux distillées.
- D'eau de refroidissement.
- De vapeur d'eau.
- D'33999 électricité.
- D'399 air comprimé.

Carburants Zone 4 Unité 11 : topping ou distillation atmosphérique.

- Unité 12 : reforming catalytique
- Unité 13 : gas plant ou traitement des gaz de pétrole liquéfié. Huiles de base Zone 7
- Unité 21 : distillation sous vide.
- Unité 22 : désasphaltage au propane.
- Unité 23 : extraction des aromatiques au furfural
- Unité 24 : déparaffinage au MEC-388toluène
- Unité 25 : hydrofinishing.

Huiles finies & graisses Zone 6

- Unité 51 : fabrication et remplissage des huiles finies.
- Unité 52 : production et conditionnement des graisses.
- Unité 53 : traitement de la paraffine
- Unité 54 : moulage de la paraffine.

Production des bitumes Zone 10

- Unité 14 : fabrication des bitumes routiers (flash sous vide)
- Unité 15 : fabrication des bitumes oxydes
- Unité 45 : commercialisation des bitumes

Huile de base Zone 5

Utilités Zone 19

Unité 3000 : huile finies +graisse.

D'autres zones sont des zones de stockage, de conditionnement et d'expédition de produit finis.

### 3.3-Objectifs assignés au complexe

Troisième complexe de la région par son importance, la raffinerie d'Arzew a été conçue pour répondre aux impératifs suivants:

Traiter le brut de Hassi Messaoud et le brut réduit importé, satisfaire la consommation croissante en carburant du marché national, fabriquer les produits stratégiques à savoir les lubrifiants et les bitumes et créer des industries en aval.

En 1982, le secteur des hydrocarbures a connu une profonde restructuration. SONATRACH société mère a donné naissance à dix sept entreprises, elle-même ne se consacrant plus qu'à l'amont pétrolier, la liquéfaction du gaz naturel, le transport par canalisation et l'exportation des hydrocarbures. Le reste des activités du secteur des hydrocarbures a été organisé en entreprises nouvelles divisées en quatre sous secteurs :

- NAFTAL (ex ERDP) chargé du raffinage et de la commercialisation. Celle-ci a donné naissance à NAFTEC (raffinage) en 1987 et s'est consacrée à partir de cette date à la distribution et la commercialisation des produits pétroliers sur le marché national

La raffinerie d'Arzew traite 2.5 millions de tonnes par an de pétrole brut saharien et 280.000 tonnes de pétrole importé pour une capacité annuelle de production des différentes unités de:

15.000 tonnes de propane.70.000 tonnes de butane.70.000 tonnes d'essence super.490.000 tonnes d'essence normale.160.000 tonnes de naphtha.120.000 tonnes de 393898 kérosène.980.000 tonnes de gazole.550.000 tonnes de fioul BTS.160.000 tonnes de lubrifiant.70.000 tonnes de graisse.4.000 tonnes de paraffines.120.000 tonnes de bitumes

Routiers .20.000 tonnes de bitumes oxydés.

Avec les raffineries d'Alger, de Skikda, de Hassi Messaoud et d'In Amenas, la raffinerie d'Arzew constitue le patrimoine de l'entreprise Naftec, née en 1988 de la séparation du raffinage des produits pétroliers et leur distribution, deux activités qui formaient l'ERDP-Naftal, elle-même issue de la Sonatrach et érigée en entreprise en 1982. En avril 1998, elle est devenue une filiale dont les actions sont détenues à 100% par le holding raffinage et chimie du groupe Sonatrach avec un capital social de 12 000 000 000 DA et dénommée Société nationale de raffinage de pétrole Naftec Spa. Implantée dans la zone industrielle d'Arzew, avec une superficie de 150 ha sur le plateau d'El Mahgoune, la raffinerie d'Arzew (RA1Z) a démarré ses activités en 1972. Entre 1975 et 1977, elle a connu sa première extension en

augmentant ses capacités de production des bitumes routiers de 65 000 à 120 000 t/an, et des bitumes oxydés de 5 000 à 20 000 t/an afin de répondre à la demande du marché. Une deuxième extension a lieu en 1984, par la réalisation d'une nouvelle chaîne de production de lubrifiants pour une capacité de production de 120 000 t/an. En 1997, un ultime accroissement touche la raffinerie avec la réalisation de l'unité d'emballages divisionnaires des huiles finies de 2 et 5 litres.

Aujourd'hui, sa capacité de traitement est de 2,5 millions de t/an pour le pétrole brut et de 279 000 t/an pour le brut réduit importé (BRI). Elle produit des GPL, des essences (normal et super), du naphta, du kérosène, du gasoil, des fuels, des bitumes (routiers et oxydés) et des lubrifiants (huiles de base, graisses et paraffines). Bien entendu, elle assure l'approvisionnement en produits raffinés des régions du Sud et du Sud-ouest. Techniquement, la RA1Z est constituée d'une unité de traitement de pétrole brut mise en service en 1973 d'une capacité de traitement de 2 500 000 tonnes/an pour la production des GPL et des carburants, de deux unités de production de lubrifiants, de graisses et de paraffines de 170 000 t (1973 et 1984) et, enfin, d'une unité de production de bitumes d'une capacité de 145 000 t de bitumes routiers et oxydés. En mai dernier, les responsables de Naftec ont confié au groupe français d'engineering électrique, Cegelec, le contrat de rénovation et d'extension des installations électriques de la raffinerie. D'un montant de 67 millions d'euros et d'un délai de 28 mois, le projet porte sur des installations de moyenne et haute tensions ainsi que sur des équipements de contrôle et de gestion usant de technologies digitales.

Trois nouvelles sous-stations devront également être construites et sept autres rénovées, dans lesquelles des systèmes de climatisation, de pressurisation et de détection d'incendie seront incorporés. Selon les objectifs de Naftec, cela devrait contribuer à relever les capacités de production en hydrocarbures afin de satisfaire la demande locale et l'exportation. Côté environnement, Naftec a initié une politique interne et participe également à la mise en œuvre des mesures liées au contrôle du risque. «Pour cela, la société fait des efforts pour réduire les facteurs polluants provenant essentiellement des carburants», assure-t-on du côté de la raffinerie en évoquant les actions entreprises visant à l'élimination à moyen terme du plomb dans les essences, la réduction de la teneur en soufre dans le gas-oil, l'utilisation des GPL comme carburants.

Cette présentation succincte a pour but de délimiter d'abord notre champ d'investigation pour l'étude de terrain, et de montrer l'importance stratégique de cette entreprise dans la sphère économique et sociale dont les conflits et les luttes sociales en sont des paramètres significatifs pour analyser les mouvements et changement sociaux face à la stratégie globale de la direction politique et économique du pays.

## **Chapitre II**

### **Le contexte socio –historique de 1971 à 1989.**

### 1-Données empiriques sur l'origine, l'émergence et l'évolution des conflits.

Il nous paraît utile de faire cette digression pour souligner les facteurs de ralentissements, sinon de blocage du processus « d'industrialisation –développement » qui s'est amorcé dès 1967. Cela nous permettra d'observer l'origine et l'émergence du « phénomène conflictuel » observé et des variables généralisables pouvant s'exprimer comme conflits de travail au niveau de la complexité de ce contexte en mouvement qui pèsent sur les acteurs dans lequel ils évoluent et interviennent, et les périodes justifiant les grèves.

À partir des années 1980, une nouvelle ère intervient apportant son lot de restructurations, de crises, d'incertitudes.

Selon l'étude faite par Palloix (C)<sup>1</sup>, la bipolarisation du travailleur collectif conduit à une profonde désaffection des travailleurs vis-à-vis du procès de travail.

Même à la raffinerie d'Arzew, l'effectif a été renouvelé à 80% observe t-il : le taux d'absentéisme est de 14 % en 1977 au chantier du port de Béthouia (Arzew), et, pour certaines catégories, il peut monter certains jours à des taux plus élevé Ici, selon l'auteur il s'agit d'une forme de résistance ouvrière à la banalisation du procès de travail.

Cette autonomie de la classe ouvrière algérienne va s'exprimer dans une montée progressive des mouvements de grève touchant les entreprises publiques et privées, comme on peut l'observer sur le tableau ci-après.

---

#### Nombre de travailleurs touchés directement par les grèves

Année	Nombre	En % effectifs travailleurs totaux
1964	4 500	3,6
1972	17 400	6,9
1977	77 140	11,3

---

D'après ministère du Travail, Direction des Affaires sociales, cité par L. Touati, *Mouvements de grèves et classe ouvrière en Algérie*, mémoire, Oran, 1979.

---

<sup>1</sup> Palloix (C), Un essai sur la formation de la classe ouvrière, revue tiers monde 1980.

Ce recentrage de l'économie qui semble s'esquisser à partir de 1980 où l'on parlera de restructuration des entreprises aura pour fondement la résolution des contradictions qui vont naître. Parmi ces facteurs, l'un des plus importants nous paraît résider dans la modification – adaptation du procès de travail qui présupposent les « collectifs » de travail : la coopération

Des travailleurs individuels et l'organisation du travailleur collectif, la sur embauche et la sous qualification moyenne de la moyenne de la force de travail par rapport aux normes d'utilisation (mode d'emploi) des équipements industriels importés contribuent aussi en se combinant à une basse productivité du travail, laquelle peut aussi provenir globalement d'une intensité moyenne du travail inférieur à la norme du pays d'origine en matière d'équipements

Par conséquent la formation du « travailleur collectif » et de sa productivité dépendra probablement du comportement déterminé par un système de valeur intériorisé individuellement et collectivement qui conduit les travailleurs à adopter face au travail un comportement relatif à l'appréciation de l'intérêt du travail pour eux même et dans des avantages relatifs aux facteurs : (rémunération, transport ,statut social, santé, promotion , responsabilité et qui reflètent : leur modèle de consommation. Les enjeux et les contradictions que traverse la société Algérienne vont donc trouver leurs expressions et leurs luttes sociales qui secouent le pays depuis ces dernières années. Avec la crise économique et sociale des zones de fragilités apparaissent : clivage et irrégularités jouent un rôle déterminant dans les conflits sociaux .Les affrontements vont se multiplier là où s'accumulent les contradictions. Par conséquent le développement des conflits et des luttes, ainsi que les grèves incontrôlées ne sont que l'expression de cette frustration grandissante. Ces conflits ont d'abord commencé par se manifester à l'état latent à travers les luttes larvées avec pour conséquence une véritable crise du travail et une perturbation de l'appareil de production .Ils se traduisent par un absentéisme, une négligence dans le travail et un non-respect aux normes de la réglementation et de la législation de travail.

-luttes souterraines et individuelles résultants des attitudes des travailleurs face aux conditions de travail.

Luttes souterraines et attitudes désordonnées, c'est-à-dire sans concertations entre eux. Ou rapport d'hostilité et de rivalité entre les différents groupes de travail selon leur position hiérarchique.

Une instabilité du personnel (turn-over).

## 2- Statistiques sur l'évolution des conflits.

**Tableau I**Tableau comparatif sur l'évolution du phénomène d'absentéisme

Nature de l'absence	1977	1978	1979	1980	1981	1982
	%	%	%	%	%	%
Absence irrégulière non justifiée	1,20	1,10	0,76	1,98	2,22	2,61
Absence autorisée ou justifiée	1,30	1,20	1,19	1,63	0,83	1,12
Congé de maladie	4,00	5,10	4,84	5,03	4,55	3,46
TOTAL	6,60	7,60	6,79	8,64	7,61	7,19

Ce tableau montre l'accroissement d'années en années des absences répétées et irrégulières ayant pour effet une perturbation au niveau de l'appareil de production. Cet absentéisme a eu un effet néfaste sur la rentabilité de l'unité de production et engendre une désorganisation du travail.

**Tableau II**

L'instabilité de la force de travail et son incidence sur la marche de l'unité.

MOTIF		ANNEES	
		1981	1982
D E P A R T S	LICENCIEMENTS	39	10
	FIN PERIODE D'ESSAI	10	-
	DEMISSIONS	04	04
	MUTATIONS	05	05
	AUTRES	06	06
	TOTAL	64	33
A R R I V E E S	RECRUTEMENTS	31	17
	REINTEGRATIONS	01	02
	MUTATIONS	02	01
	REINTEGRATIONSAPRES SERVICE NATIONAL	06	07
	FIN DE MISE EN DISPONIBILITE	-	-
	FIN DE DETACHEMENT	-	-
	FIN DE FORMATION	08	150
TOTAL	48	177	

Source: service personnel de la raffinerie d'Arzew.

L'accroissement de cet absentéisme durant ces dernières années surtout en 1980, est un indicateur qui traduit un symptôme de mécontentement .Il indique que les travailleurs s'intègrent mal dans leur fonction et manifestent des attitudes négatives en raison d'insatisfaction matérielles ou autres frustrations relatives à leurs aspirations socioprofessionnelles. C'est un indicateur qui traduit un moment de crise un blocage, une dilution d'un ordre, dans l'indétermination d'un système, portant en elle la confusion et l'indistinction violente, à la différence du conflit qui est toujours polarisé par l'affrontement des parties qui visent à se nuire.

C'est également ce que l'on nomme communément les formes de résistances passives qui précèdent les grèves larvées.

**Tableau III**

Départs – Tableau comparatif

Motifs	1	1	1	1979		1980		1981		1982	
	9	9	9	RA1Z	PROJET ARZEW	R A 1 Z	PROJET ARZEW II	RA1Z	PROJET ARZEW II	RA1Z	PROJET ARZEW II
-Licen- ciement	60	56	64	84	87	53	76	74	91	22	9
Fin d période d'essai	13	18	10	19	56	12	33	28	53	3	21
Démis sion	36	41	15	17	17	8	9	23	23	8	2
mutatio	38	45	38	31	31	24	26	25	25	29	-
autres	11	18	13	23	23	30	31	21	21	36	-
total	158	178	140	174	214	127	175	171	213	98	32

Sources : service personnel de la raffinerie d'Arzew Synthèse des bulletins mensuels des effectifs de 1976 à 1982. Source : service personnel de la raffinerie d'Arzew.

cf. mémoire de DEA : Diabi Siham .Conflits de travail et luttes sociales dans une entreprise industrielle .La raffinerie d'ARZEW. Soutenu en octobre 1986 à Paris V-Sorbonne.

L'examen de ces données chiffrées nous montre la mobilité incessante de la main d'œuvre qui pour des raisons diverses quitte volontairement l'unité de production à la recherche de conditions de travail plus adaptées à ses aspirations, ses désirs, et ses besoins

(salaire, logement, conditions de travail et standard de vie).Nous pouvons observer qu'aucun conflit collectif ne fut enregistré jusqu'au 28 /29 Juin 1981.Mais les cas d'indisciplines furent de plus en plus nombreux et ont pris la tournure de routine. Nous avons pu relever parmi les motifs de sanctions les cas suivants : absences illégales, les abandons de postes, vol de produits, refus de travail, négligence dans le travail, non-respect du cadre de l'organisation, manque de respect à son responsable hiérarchique. Durant les journées qui ont précédé cette revendication collective, nous avons eu affaire à une explosion sociale spontanée suivie de grèves perlées au niveau du département de la production chez les

producteurs directs. Ces luttes et ces revendications dans l'entreprise se sont déroulées initialement en dehors du cadre socio politique et institutionnel (syndicat –parti) avec la contestation des appareils, la remise en cause des textes législatifs avant de s'organiser sous forme de concertation parmi l'ensemble du collectif des travailleurs avec les représentants de la section syndicale et ceux de la cellule du parti avec la contestation des appareils , la remise en cause des textes législatifs avant de s'organiser après concertation parmi l'ensemble du collectif des travailleurs avec les représentants de la section syndicale et ceux de la cellule du parti avec une tentative de négociation permettant leur régulation dans le cadre d'un système centralisé de relations professionnelles et dans ce cadre précis le conflit opposant les groupes antagonistes travailleurs et représentants du pouvoir) se fait dans les règles comme étant reconnu, institutionnalisé régissant la concurrence en vue d'une participation ou d'une détention du pouvoir politique à un moment historique donné.

Nous pouvons affirmer à travers nos observations que des acteurs participent aux luttes et aux conflits et contribuent à leur production et reproduction qui sont à l'origine à des enjeux, du rapport de force et du changement social dans un champ de force : la dynamique conflictuelle.

## **Troisième partie**

# **Etudes de cas à travers l'application du modèle théorique**

# **Chapitre I**

**Premier cas : étude descriptive du  
mouvement de grève à la raffinerie  
d'Arzew : Juin 1981.**

Nous tenterons d'expérimenter notre modèle théorique à une réalité concrète en la situant, par rapport à son contexte historique, politique, et économique. Cette étude va nous permettre d'apporter une première tentative de réponse aux premières interrogations formulées au début de notre étude en nous appuyant sur le modèle ou le paradigme que nous avons construit pour appréhender nos études de terrain.

### **1-Evolution de ce conflit en grève organisée**

Ce conflit a commencé par se manifester sous forme de grèves perlées au niveau des producteurs directs dans les différentes zones de productions avant de se généraliser sous forme de mouvements revendicatifs organisés dans le cadre des différents organes de consultations de l'appareil de l'Etat au niveau de l'ensemble du collectif des travailleurs du pôle industriel d'Arzew avec le soutien et l'adhésion des travailleurs des différentes entreprises d'industries pétrolières implantées à travers le territoire national. Notons qu'il fut convenu dès le début de ne pas arrêter la production pour ne pas causer de perturbations en organisant des équipes de rechanges pour ne pas porter préjudice à l'économie nationale. Ce mouvement a commencé par éclater sous forme de conflit ouvert, puis s'est manifesté sous forme de luttes et de revendications à l'intérieur du cadre sociopolitique et institutionnel à savoir : sous l'égide du pari politique unique FLN et L'UGTA regroupant les différentes structures institutionnelles et leurs représentants :

- La fédération nationale des travailleurs de l'énergie / mines/chimie
- Le syndicat national Sonatrach
- le conseil syndical de la raffinerie d'Arzew, ainsi que ceux du ministère de l'énergie et du travail, de la direction et du chef de la commune .On note :
- un membre du bureau de la Mouhafada d'Oran, chargé de la zone industrielle d'Arzew.
- du chef de daïra d'Arzew.
- du secrétaire général (F.N.T.E.M.C).
- le secrétaire général du syndicat national Sonatrach.
- Les représentants de l'union communale d'Arzew.
- Les représentants de l'union territoriale d'Arzew.
- Un représentant du MEIP
- Un représentant de la direction générale Sonatrach.
- Le directeur du complexe de la raffinerie d'Arzew
- Un représentant de la direction du travail de la wilaya d'Oran.
- les représentants du conseil syndical de la raffinerie d'Arzew
- les représentants de la commission de candidatures de la raffinerie d'Arzew.
- le représentant de la Kasma FLN d'Arzew.

L'assemblée générale a été présidée par le représentant de la Mouhafada d'Oran durant laquelle a été soumis l'examen des revendications portées sur le télex du 28 juin 1981, (la première journée où s'est manifesté le conflit) adressé au secrétaire général du syndicat national.

## **2-Présentation des données brutes contenues dans les procès-verbaux**

Nous avons procédé à un recueil d'information relatif au mouvement de grève par rapport aux principales revendications d'ordre salariale mentionnées sur des procès-verbaux de réunions et retenues comme variables généralisables, pouvant s'exprimer comme conflits de travail.

- Rappel de la prime de panier de 1976
- Prime de rendement (rappel de service de quart avec le nouveau coefficient d'assiduité).
- Application du SMIG
- Rappel des heures supplémentaires 1973-1975), concernant les agents de la maintenance.
- Application des cinq semaines de congé annuel au même titre qu'à Sonelgaz.
- Retraite pour les agents de service de quart à 55 ans
- Application d'une courbe de carrière à tous les travailleurs accompagnée d'un programme de formation.
- L'indemnité de kilométrage à problème à réviser.
- La prime de salissure à généraliser à tous les niveaux et son application avec un pourcentage maximum.
- Suppression des divergences concernant les échelons entre les différentes classes
- et reclassement pour les agents recyclés
- Augmentation des points indiciaires.
- Application de la grille catégorielle après harmonisation au niveau de l'entreprise.
- Augmentation de la prime de disponibilité à tous les niveaux.
- Activer à la restructuration de la division PGR.
- Activer à la restructuration de la division PGR.
- Rejet des instructions de gestion PGR (décoté, prime d'astreinte ; valorisation des postes à tous les niveaux).
- Uniformisation des indemnités de frais d'éloignement et d'isolement et des primes à caractère social : chauffage, femme au foyer ...).

- Avantage des stimulants pour les travailleurs à l'instar des sociétés nationales comme Sonelgaz- Air Algérie).
- -Application de la nouvelle cotation des postes pour les secrétaires
- -Compléments de la prime de scolarité.
- -Suite à la période de renouvellement, prolongation du mandat du conseil syndical pour la prise en charge des préoccupations citées.
- Après un débat autour de ces points, un certain nombre de réponses ont été données :

#### 1-Rappel prime de panier à compter de 1976

La direction générale va étudier ce point avec la direction centrale du personnel.

#### 2-La prime du rendement pour les services de quart :

Le collectif a informé la délégation que la prime de rendement a été calculée sur des bases erronées .Ce problème sera posé au niveau de la direction du personnel et au niveau de l'entreprise nationale Sonatrach pour vérification et prise des dispositions utiles.

#### 3-Application du SMIG :

Tout personnel est rémunéré selon le SMIG, car les primes sont intégrées au salaire par le règlement en vigueur.

#### 4-Rappel d'heures supplémentaires :

Il est demandé un arbitrage au ministère qui l'a accepté sur interprétation.

#### 5-congé annuel de cinq semaines :

Ce point sera examiné en fonction de la réglementation en vigueur.

#### 6-Retraite pour les agents en service de quart à 55ans :

Un projet de loi est à l'étude.

#### 7-Courbe de carrière avec un programme de formation :

Une réponse sera apportée par la direction générale.

#### 8 -Indemnité kilométrage à réviser :

Une première révision a été faite en 1978. Une deuxième étude est nécessaire.

#### 9-Appellation des caristes :

#### 10- Prime de salissure :

Un listing des postes devra être réalisé par la direction PGR .Après consultation des commissions hygiène et sécurité de base et transmis à PER/SONATRACH.

#### 11-suppression de la démotivation :

PER /SH va saisir PGR pour supprimer les aspects négatifs des instructions suite aux orientations données par monsieur le ministre le 24 Juin 1981.

-12- Echelons :

Les anomalies disparaîtront avec l'application de la grille catégorielle après harmonisation.

13-Cotation des techniciens de l'institut Algérien du pétrole.

La question est résolue au niveau de PER /SH qui saisira PGR .Il y a accord pour l'harmonisation des postes à compter de janvier 1981, mais il n'est pas possible de s'avancer pour l'effet rétroactif qui sera proposée aux structures compétentes.

14- Augmentation du point indiciaire :

Ce point est dépassé à la suite de la décision de la commission interministérielle de passer à la grille catégorielle.

15 –Application de la grille catégorielle après harmonisation :

Monsieur le ministre a demandé l'établissement de l'impact qui lui servira pour la décision.

16-pour ce qui est de la prime de rendement collectif et individuel 1980-1981.

Application du paiement du reliquat de l'année 1980-1981 à la veille de l'Aïd el fitr\*, une avance au titre du premier trimestre 1981 suivra.

17-Augmentation de la prime de disponibilité à tous les niveaux :

Application du décret portant sur la prime de service permanent.

18-Action restructuration de la division PGR.

Cette question entre dans le cadre de la restructuration de l'entreprise qui est assez avancée.

19- Instruction de gestion.

20-Uniformiser la prime d'astreinte :

21-revoir les critères pour l'attribution de logement sociaux :

S'agissant de la procédure, le CTC, d'Arzew, dans lequel siège le syndicat national et territoriale, devront réexaminer les procédures en vigueur en tenant compte des cas sociaux et cas d'astreinte .De plus, la wilaya s'est engagée à donner un quota de logements en construction .Un programme de 1500 logements préfabriqués est en cours de réalisation.

22-Attribution de la prime de rendement pour les travailleuses en congé de maternité :

Ce point sera étudié avec celui des travailleurs sanctionnés.

23-Uniformisation de l'indemnité des frais d'isolement et des frais à caractère social :

Ce point a été posé par le syndicat national et demeure à l'étude dans le cadre de la translation à la grille catégorielle.

24 – octroi des avantages en nature à l'instar des autres entreprises :

Ce problème a été posé par le syndicat national lors de la réunion du 24 juin 1981. Monsieur le ministre a demandé aux représentants des travailleurs sur le risque de voir une décision négative, qui pourrait découler de cette démarche pour les autres secteurs qui en bénéficient

(Décision gouvernementale).

25-application de la nouvelle cotation des postes des secrétaires :

Ce problème trouvera sa solution dans l'harmonisation des valeurs postes et grilles catégorielles.

26-complément de la prime de scolarité :

La délégation a été informée que certaines entreprises donnaient un complément à la prime de scolarité et a noté la suggestion.

27-Prolongation du mandat du conseil syndical, pour une période déterminée :

Ce problème trouve sa solution dans un cadre organique.

Après concertation entre les travailleurs et tenant compte de la volonté commune de prendre en charge et de résoudre l'ensemble des problèmes socioprofessionnels donnés :

-de la tenue de la cinquième session du comité central.

-de l'appui inconditionnel que les travailleurs apporteront à la direction politique du pays et plus particulièrement au secrétaire général et président de la république.

- du renforcement et préservation du secteur de l'Etat.

- de défense de l'économie nationale, « le collectif » de la raffinerie d'Arzew à l'unanimité a décidé la reprise des activités à compter de ce jour, étant bien entendu que la production n'a en aucun cas été perturbée.

Cependant, il a été convenu d'un délai maximum de 21 jours pour amener les éléments de réponses aux questions posées d'une part, et à l'application des circulaires du ministère qui au niveau de la division PGR, n'étaient pas appliquées d'autre part. Par ailleurs, il a été

recommandé l'application rapide des décrets publiés au journal officiel et relatif aux primes et indemnités. Pour clôturer cette séance, les instances politiques et syndicales, les représentants du ministère de l'énergie et du travail, de la direction générale Sonatrach, le chef de daira ont salué la maturité politique dont a fait preuve le collectif des travailleurs de la raffinerie d'Arzew pour la décision prise de normaliser la situation. Ils s'engagent chacun en se le concerne à veiller au suivi de l'application des points inscrits dans ce procès-verbal dans les délais fixés et rassurent les travailleurs de leur soutien pour la prise en charge de leur problèmes.

Un rendez-vous est pris par l'ensemble des instances présents pour le 19 Juillet 1981 afin d'organiser une assemblée générale pour rendre compte aux travailleurs de l'ensemble des démarches entreprises et des résultats obtenus dans le cadre des dispositions du présent procès-verbal. Il nous est permis en ce sens de situer notre réflexion à un second niveau : celui du rôle du syndicat officiel. A travers la lecture de ce procès-verbal, on ne relève que cette réunion avait pour objet, l'examen des revendications du collectif des travailleurs, en présence des représentants des instances politiques et syndicales. Il convient de relever que l'assemblée générale a été présidée par le représentant de la Mouhafada d'Oran, durant laquelle soumis l'examen des revendications portées sur le télex du 28 Juin 1981 adressé au secrétaire général du syndicat national. Les préoccupations des travailleurs reposaient en grande partie sur des revendications salariales et des stimulants matériels avec une maîtrise et une connaissance parfaite des principes politiques en matière de gestion étatique.

En effet, on note comme revendications premières des rappels relatifs aux primes qui n'ont pas été effectués tels que :

-la prime de panier de 1976 et celle du rendement avec le nouveau coefficient d'assiduité, pour les agents de la production concernés exerçant en quart c'est à dire par système de rotation d'équipe (3.8).

Ces agents sont des producteurs directs à savoir, les opérateurs les techniciens, les ouvriers de conditionnement, et quelques ingénieurs.

Le rappel des heures supplémentaires (1973-1974) concernant les agents de la maintenance, (la maîtrise et exécution étant la plus concernée).

La prime de salissure doit être généralisé à tous les niveaux et appliquée avec un pourcentage maximum de 100%.

-Augmentation de la prime de rendement pour les travailleuses en maternité.

-Complément de la prime de scolarisation pour l'ensemble des travailleurs concernés.

A cela s'ajoute le problème des indemnités de frais d'éloignement et d'isolement et des primes à caractère social : chauffage, femme au foyer ... ; puis certaines revendications à caractère social, général tel que :

A cela s'ajoute le problème des indemnités de frais d'éloignement et d'isolement et des primes à caractère social : chauffage, femme au foyer ... ; puis certaines revendications à caractère social, général tel que : la retraite pour les agents de service de quart à l'âge de 55 ans.-La révision des critères pour l'attribution de logements (étude des cas sociaux).

-Application des cinq semaines de congé annuel au même titre que Sonelgaz.

Avantage des stimulants pour les travailleurs à l'instar des sociétés nationales (Sonelgaz ; Air Algérie).

Quelques facteurs relevant de la politique de gestion

-L'application d'une courbe de carrière à tous les travailleurs accompagnée d'un programme de formation.-La suppression des divergences concernant les échelons entre les techniciens supérieurs de L'IAP (institut Algérien de pétrole).

-Application du Smig

-problème des caristes (conducteurs de Clarks) à revoir l'appellation comme conducteurs d'engins.

-Augmentation des points indiciaires.

-Application de la nouvelle cotation des postes pour les secrétaires.

-Suite à la période de renouvellement des membres, prolongation du mandat du conseil syndical pour la prise en charge des préoccupations citées.

### **3-Analyse de contenu des procès-verbaux.**

La lecture de ce procès-verbal révèle que les préoccupations soulevées relèvent de l'intérêt de l'ensemble des travailleurs et sont posés pour chaque catégorie socioprofessionnelle concernée .Par conséquent ce mouvement laisse apparaître à première vue une certaine cohésion au sein de ce collectif des travailleurs avec une conscience claire et organisée qui maîtrise pleinement la politique de gestion étatique du pouvoir.

Par le débat qui a suivi autour de ces points, nous pouvons nous rendre compte à travers les éléments de réponses données qui figurent :

-Ces luttes revendicatives ont lieu à l'intérieur du cadre institutionnel et politique du pouvoir De l'Etat.

Elles sont soumises au contrôle des différents contrôles des organes de consultations dans le sens de l'évolution des procédures de règlement pacifique des conflits de travail.

-Des solutions proposées sont examinées en fonction du projet de loi, de la réglementation et directives politiques.

Par exemple, pour ce qui est des revendications relatives aux primes, nous relevons que ces préoccupations ont prises en charge la plupart du temps sur la base des directives d'entreprises.

En ce qui concerne le rappel de prime de panier à compter de 1971, la direction générale va étudier ce point avec la direction centrale du personnel. Le problème relatif à la prime de rendement concernant les agents exerçant en service de quart restent posés au niveau du PER / Sonatrach (la direction du personnel de l'entreprise Sonatrach. Quant au rappel des heures supplémentaires (1973-1975) concernant des agents de la maintenance, il est demandé un arbitrage au ministère qui l'a accepté sur interprétation. Pour la prime de salissure : un listing devra être réalisé par la division PGR (pétrochimie, gaz et raffinage) siège de la division.

Suite à la revendication relative à l'augmentation de la prime de disponibilité à tous les niveaux, il est proposé l'application d'un décret portant sur la prime de service permanent.

Pour l'attribution de la prime de rendement pour les travailleuses en congé de maternité, il a été convenu que ce point sera étudié avec celui des travailleurs sanctionnés. Enfin pour le complément de la prime de scolarité, la délégation a été informée que certaines entreprises octroyaient ce complément. La suggestion est notée, mais aucune réponse n'est donnée.

Nous pouvons nous rendre compte que les solutions envisagées pour ces deux derniers points restent à l'état de promesses et laissent les travailleurs dans l'expectative.

Il en demeure de même pour ce qui est des réponses données :

-l'indemnité kilométrique qui a demandé à être révisée. Par conséquent une première révision a été faite en 1978. Une deuxième étude est nécessaire. Donc aucune solution et aucune mesure instantanée n'a été proposée.

- Pour l'appellation des caristes, ce problème trouvera sa solution dans l'harmonisation des postes.

Pour la suppression de la démotion, PER /SONATRACH va saisir PGR pour supprimer tous les aspects négatifs des instructions de gestion suite aux orientations données par monsieur le ministre le 24 Juin 1981(ex : décote).

Pour la suppression des divergences concernant les échelons.

Réponses : les anomalies disparaîtront avec l'application de la nouvelle grille catégorielle après harmonisation, à savoir en fonction de la réglementation en vigueur.

En ce qui concerne le congé annuel de cinq semaines, ce point sera examiné en fonction de la réglementation en vigueur.

-Retraite pour les agents de service de quart à 55 ans

Réponse un projet de loi est à l'étude.

-Courbe de carrière avec un programme de formation.

Réponse : Attendre avis de la direction.

-Révision critères pour l'attribution des logements).

Réponse : s'agissant de CTC D'Arzew dans lequel siège le syndicat et l'union territoriale devront réexaminer les procédures en vigueur, en tenant compte des cas sociaux et cas d'astreinte. De plus la wilaya s'est engagée à donner un quota de logements en construction.

-L'application de la nouvelle cotation de poste des secrétaires.

-Uniformisation de l'indemnité des frais d'isolement et des primes à caractère social.

Réponse : ce point a été posé par le syndicat national et demeure à l'étude dans le cadre de la translation à la grille catégorielle d'un système de rémunération à un autre).

Réponse : Ce problème trouvera sa solution dans celle de la grille catégorielle.

-Instruction de gestion :

Réponse : voir point N11

Soulignons que certains points ont trouvé des réponses immédiates tels que :

-L'augmentation du point indiciaire dont la solution est proposée dans le point concernant la suppression de la démotion.

-Uniformisation prime d'astreinte :

Idem que point N 11

Soulignons que certains points ont trouvé des réponses immédiates tels que :

-L'augmentation du point indiciaire dont la solution est proposée suite à la décision de la commission interministérielle de passer à la grille catégorielle, par conséquent au niveau système de rémunération.

-L'application du paiement du reliquat de l'année 1980-1981 a la veille de l'aïd el fitr qui sera suivi d'une avance au titre du premier semestre 1981 suite à la revendication de la prime de rendement collectif et individuel 1980-1981.

-L'application du décret portant prime de service permanent, concernant l'augmentation de la prime de disponibilité à tous les niveaux.

-En ce qui concerne l'action restructuration de la division PGR, la réponse donnée est que cette question rentre dans le cadre de la restructuration de l'entreprise qui est assez avancée

-Pour la prolongation du mandat du conseil syndical qui a été demandée pour une période déterminée, il a été convenu que ce problème trouvera sa solution dans un cadre organique.

-Pour l'application du SMIG, la réponse donnée a été la suivante : tout le personnel est rémunéré selon le SMIG, car les primes sont intégrées au salaire par la réglementation en vigueur. Relevant enfin que certaines revendications ont nécessité des procédures de négociations et d'arbitrage tels que :

-La prime de rendement pour les agents travaillant en service de quart a été calculé sur des bases erronées .Ce problème sera soumis à la direction centrale du personnel Sonatrach pour vérification et prise de dispositions utiles.

Pour le rappel des heures supplémentaires, il a été demandé un arbitrage au ministère qui l'a accepté sur interprétation.

-Pour ce qui concerne la cotation des techniciens de l'institut Algérien de pétrole, (I A P), la question est résolue au niveau de la direction centrale du personnel SONATRACH qui saisira la division PGR. Il y a eu accord pour l'harmonisation des postes à compter de janvier 1981,

-La prime de rendement pour les agents travaillant en service de quart a été calculé sur des bases erronées. Ce problème sera soumis à la direction centrale du personnel Sonatrach pour vérification et prise de dispositions utiles.

Pour le rappel des heures supplémentaires, il a été demandé un arbitrage au ministère qui l'a accepté sur interprétation.

-Pour ce qui concerne la cotation des techniciens de l'institut Algérien de pétrole, (I A P), la question est résolue au niveau de la direction centrale du personnel SONATRACH qui saisira la division PGR. Il y a eu accord pour l'harmonisation des postes à compter de janvier 1981, mais sans possibilités d'effet rétroactif.

Ce dernier point sera soumis aux structures compétentes.

Quant à l'application de la grille catégorielle, monsieur le ministre a demandé l'établissement de l'impact financier ainsi que deux paies à blanc pour présentation à la commission inter- ministérielle, en vue d'une éventuelle décision.

-l'octroi des avantages en nature à l'instar des autres entreprises pose par le collectif des travailleurs a reçu l'argument suivant :

Le problème a été posé par le syndicat national lors de la réunion du 24 juin 1981.

Le ministre a demandé aux représentants des travailleurs de réfléchir au principe de son extension. Il attire leur attention sur le risque de voir une décision négative, qui pourrait découler de cette démarche pour les autres secteurs qui en bénéficient.(Décision gouvernementale). Au terme de ce débat, il y a lieu de relever que le collectif de la raffinerie d'Arzew a décidé à l'unanimité la reprise normale des activités à compter de ce jour étant donné bien entendu que la production n'a en aucun cas été perturbée, les objectifs des travailleurs étant de ne pas porter atteinte et préjudice à l'économie nationale.

La conscience de classe semble se fondre dans la conscience nationale au niveau de ce collectif des travailleurs. Il faut préciser qu'il a été convenu d'un délai de vingt et un jour pour amener des éléments de réponses aux questions posées d'une part, et à l'application rapide des décrets publiés dans le journal officiel et relatifs aux primes et des indemnités.

Par conséquent, nous pouvons nous rendre compte qu'à l'issue de cette manifestation conflictuelle, un compromis a permis le retour d'une quasi stabilité des rapports au sein de l'entreprise canalisée dans des procédures de négociation. Ainsi, à travers l'étude de ce phénomène conflictuel, il nous est possible de percevoir le rapport tension /conflict.

Dans cette perspective, nous avons pu localiser l'espace des tensions « Crises » et conflictuelles en rencontrant l'enchaînement des antagonismes l'émergence des revendications et leurs genèses particulières.

Il est possible d'observer comment l'objet central « conflit », polarisé entre le plan des tensions relatives aux jeux de l'unité politique impliquant la présence des antagonismes et celui des individus et des masses (le collectif des travailleurs) s'est fixé sur le moment particulier ou le consensus éclate dans un dissensus, tout en provoquant l'ébranlement des

rapports de force, le basculement dans l'opposition et la lutte. Nous observons aussi comment les revendications et les contestations se sont combinées en stimulant, puis en neutralisant le rapport des forces, conditionnant l'expansion, puis l'implosion de toute manifestation conflictuelle : une explosion a lieu parmi une catégorie travailleur, puis se généralise sous forme de mouvement revendicatif à l'échelle de tout le collectif pour se transformer en un conflit reconnu et institutionnalisé qui se fait dans les règles sous forme de luttes sociales à l'intérieur du cadre socio-politique et institutionnel avec une tentative de négociation permettant une régulation. Il se déroule à un moment historique donné, dans un contexte caractérisant une conflictualité propre ou tensions, crises antagonismes émergent, interfèrent s'agrègent, se déplacent au sein d'un espace et au cours d'une durée provoquant l'apparition d'un théâtre conflictuel ou se sont multipliées, des facteurs qui se sont combinés en un mouvement conflictuel caractéristique d'une période. Nous pouvons percevoir l'origine de ces conflits, comment ils se manifestent et comment ils interviennent dans l'appareil de production que l'état tente de réajuster. Dans ce contexte précis cette lutte s'insère dans un jeu social : le conflit opposant les acteurs sociaux se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de participer et de détenir une partie du pouvoir à un moment historique donné.

Cette hypothèse nous a conduits à reconnaître le rôle du syndicat officiel comme étant un organe consultatif et un instrument de contrôle du pouvoir de l'Etat. En effet nous pouvons lire sur la fin du procès-verbal de l'assemblée générale sur lequel figure le débat des différents points exposés par les travailleurs après concertations entre les travailleurs et tenant compte de la volonté commune de prendre en charge et de résoudre :

-l'ensemble des problèmes socioprofessionnels donnés.

-de l'appui inconditionnel que les travailleurs apporteront à la direction politique du pays et plus particulièrement au secrétaire général et président de la république

-de la défense de l'économie nationale, le collectif de la raffinerie d'Arzew, à l'unanimité, décide de la reprise normale des activités, la production comme convenu qui en a en aucun cas n'a été perturbée... »

D'autre part, il y a lieu de relever que pour clôturer la séance, les instances politiques et syndicales, les représentants du ministère de l'énergie et du travail, de la direction générale Sonatrach, le chef de Daïra ont salué la maturité politique dont a fait preuve le collectif des travailleurs de la raffinerie pour la décision prise de normaliser la situation tout en s'engageant à veiller au suivi de l'application des points inscrits dans ce procès-verbal dans les délais fixés en assurant aux travailleurs leurs soutiens pour la prise en charge de leurs problèmes. A ce niveau, il apparaît clairement que le rôle des syndicats officiels placés sous l'égide du parti unique contrôlé et subordonné au pouvoir de l'Etat est de canaliser une certaine forme de mobilisation. Tel qu'énoncé dans les textes officiels, « ...il est une école de formation civique, de discipline nationale et d'apprentissage de la démocratie socialiste. Nous pouvons lire également dans le paragraphe qui suit relatif à l'union générale des travailleurs Algérien : « le droit syndical est un droit pour tous les travailleurs...l'UGTA a exercé les

prérogatives d'encadrement des travailleurs. A ce titre, l'UGTA doit développer la conscience politique et la formation idéologique des travailleurs avec l'élargissement de la base économique du socialisme, le syndicat cessant d'être un instrument de lutte contre un

Etat exploiteur, pour devenir une partie intégrante du pouvoir dans le cadre «... d'un Etat socialiste au service des travailleurs et des paysans. L'édification du socialisme dépend du niveau de conscience politique des travailleurs et avant tout des responsables syndicaux ...».

Aussi, l'UGTA doit en prendre en compte les intérêts du pays, de la collectivité nationale et plus spécialement, à moyens et long terme des masses populaires dans leur ensemble.

A cet effet, elle inscrit ses actions dans le cadre du développement général du pays et participe à l'élaboration et à exécution du plan de développement, y compris les programmes spéciaux. Le syndicat doit donc éduquer, instruire et organiser les travailleurs pour l'accomplissement des tâches de « l'édification socialiste ... ».

L'analyse des deux derniers paragraphes contenus à la fin du procès-verbal confirme en quelque sorte le rôle du syndicat officiel tel qu'énoncé dans les textes.

En effet pour clôturer cette assemblée générale, il a été convenu de la reprise normale des activités du collectif de la raffinerie d'Arzew. Après, concertation entre travailleurs compte tenu de la volonté commune de prendre en charge et de résoudre l'ensemble des problèmes socioprofessionnels, la production nationale n'ayant été perturbée en aucun cas et à aucun moment.

Nous pouvons relever que cette reprise des activités a eu lieu en fonction de l'appui inconditionnel que les travailleurs se doivent d'apporter à la direction politique du pays et au secrétaire général et au président de la république, en tenant compte :

- du renforcement et préservation du secteur de l'État.
- de la défense de l'économie nationale. (Cf. Charte nationale .cf. p.48 et 49 L'union générale des travailleurs.cf. P.49 et .50).

Et c'est en ce sens, tel que précisé dans les textes officiels, « l'action syndicale ne doit pas être considérée comme une lutte contre un état exploiteur .Aussi elle doit prendre en compte les intérêts du pays et de la collectivité nationale... ».A cet effet, elle inscrit ses actions dans le cadre du développement général du pays et participe à l'élaboration et à l'exécution des plans de développements y compris les programmes spéciaux Cette action est donc systématiquement organisée au sein d'un vaste mouvement politique animé par un parti unique conformément à un article contenu dans la charte nationale : « le front de libération est un parti d'avant-garde .C'est l'organisation de tous les éléments conscients, tendus vers la réalisation d'un même but, la poursuite d'une même action ... »

Ces éléments devant « être capable de faire le départ entre l'intérêt général et l'intérêt particulier, et subordonner en toute circonstance au premier le second : accepter la discipline monolithique du parti, faire corps avec le parti et sa direction ; travailler au renforcement de

l'unité de la direction du parti et de l'État... ». Il est dit également que le parti doit modifier ses modes d'organisation et les adapter aux situations nouvelles, à partir d'une démarche élaborée qui tiennent compte à la fois de l'expérience acquise, des mutations opérées dans le processus révolutionnaires des possibilités présentes des tâches futures ».

Ceci nous conduit à orienter notre réflexion à un troisième niveau :

-Comment se fait le contrôle politique ?

A savoir si les directions d'entreprise ont-elles une autonomie ou un contrôle particulier : une finalité répondant à une stratégie déterminée par le pouvoir dominant.

Nos observations sont portées sur un moment où l'entreprise a connue des transformations et a établi péniblement des normes nouvelles dans un moment de crise structurelle. En effet, à travers l'analyse de ce phénomène conflictuelle, l'univers des salaires dans l'entreprise est soumis à un fonctionnement officiel et a une instance de consultation tel que définit selon l'ordonnance n 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises.

Selon l'article 2, 3 et 4, il est dit que « l'entreprise socialiste est un patrimoine constitué intégralement par des biens publics... ».

Elle est « ...la propriété de l'Etat représentant la collectivité nationale .Elle est régie selon les principes de gestion socialiste, tels que définit dans la présente ordonnance.

Les entreprises sous tutelle des collectivités locales sont régies par les mêmes principes.

« ...L'entreprise socialiste est une personne morale, dotée de la personnalité civile et de l'autonomie financière ... ». Par conséquent les travailleurs sont insérés dans l'entreprise, à une logique de l'Etat, caractérisée par une forte étatisation accompagnée d'un centralisme bureaucratique qui pèse de tout son poids sur la gestion, ainsi que par différents organes de consultation sous l'égide d'un parti unique contrôlé et subordonné au pouvoir de l'Etat.

La question cruciale, est de savoir comment dans ce contexte précis où les salariés sont frustrés de participation démocratique, nous pouvons nous rendre compte de l'émergence de la demande collective sur les lieux de travail, à travers des attitudes négatives, des formes de résistances passives et des luttes larvées avec pour fondements des intérêts socioprofessionnels de l'ensemble des travailleurs . Une des observations à retenir : suite à une grève perlée qui a lieu parmi un groupe leader, issu des producteurs directs, ce mouvement conflictuel a été redirigé par des représentants du syndicat officiel, et « négocié comme conflit reconnu et institutionnalisé sous forme de médiation, comme lutte sociale à l'intérieur du cadre socio-politique et institutionnel.

On note sur le procès verbal la mobilisation et la participation des différentes instances syndicales.

-Le secrétaire générale du syndicat national Sonatrach.

Les représentants :

- de l'union communale d'Arzew.
- de l'union territoriale d'Arzew.
- des commissions de candidatures de la raffinerie d'Arzew.

Les différentes instances politiques :

Un représentant :

- du ministère de l'énergie et industries pétrochimiques (M.E.I.P).
- de la fédération Nationale des travailleurs de l'énergie /mines/chimies (F.N.T.E.M.C).

Un membre :

- du bureau de la Mouhafada d'Oran chargé de la Daïra d'Arzew.
- du bureau de la Mouhafada d'Oran chargé de la zone industrielle d'Arzew.
- Un représentant de la Kasma d'Arzew.
- des différentes directions d'entreprises.
- Un représentant de la direction générale Sonatrach.
- Le directeur du complexe de la raffinerie d'Arzew

Un représentant de la direction du travail de la wilaya d'Oran.

Il est important de relever que l'assemblée générale a été présidée par le représentant de la Mouhafada d'Oran (commissariat du parti d'Oran). Par conséquent, l'examen des revendications portées sur le télex du 28 juin 1981 suite à l'éclatement du conflit, adressé au secrétaire général du syndicat national, reste soumis avant tout, au contrôle du parti unique subordonné au pouvoir de l'Etat. Nous pouvons remarquer que certains problèmes relatifs aux préoccupations posées par les agents sont examinées au niveau des directions d'entreprises tels que :

- Le rappel concernant la prime de panier, à compter de 1976 :

La direction générale se propose d'étudier ce point avec la direction centrale du personnel (PER/SONATRACH).

-Suite à l'information qu'a donné le collectif à la délégation concernant le calcul sur des bases erronées de la prime de rendement pour le service de quart, il a été décidé de solutionner ce problème au niveau de PER /Sonatrach).

-Pour ce qui est de la revendication d'une courbe de carrière avec un programme de formation, il a été convenu qu'une réponse sera apportée par la direction générale.

-Pour ce qui est de la revendication d'une courbe de carrière avec un programme de formation, il a été convenu qu'une réponse serait apportée par la direction générale.

-Pour la prime de salissure, il a été convenu qu'un listing des postes devra être réalisé par la direction PGR après consultation des commissions d'hygiène et de sécurité de base et transmis à PER /SONATRACH.

-Pour la suppression de la démotion, il a été convenu que PER/ SONATRACH saisira la direction pour supprimer tous les aspects négatifs des instructions de gestion, suite aux orientations données par monsieur le ministre le 24 juin 1981.

Les mêmes directives ont été données pour la question relative aux instructions de gestion et celle de l'uniformisation de la prime d'astreinte. Il faut noter que cette décision relève des directives émanant du ministère.

-pour la cotation des postes, concernant les techniciens de l'institut algérien de pétrole (I.A.P), il a été convenu que le problème serait résolu au niveau de P.E.R /SONATRAC qui saisira la division PGR .Il y a eu accord pour l'harmonisation des postes à compter de janvier 1981, mais il n'a pas été possible de s'avancer sur l'effet rétroactif qui serait proposé aux structures compétentes.

Il convient de relever que certaines réponses émanent directement des orientations et des directives du ministère de l'énergie et des industries pétrochimiques(MEIP), tels que par exemple les points concernant :

-Le rappel des heures supplémentaires :

Un arbitrage au ministère qui l'a accepté sur interprétation.

-L'augmentation du point indiciaire : ce point sera dépassé à la suite de la décision de la commission interministérielle de passer au niveau système de rémunération établie selon la grille catégorielle.

-Application de la grille catégorielle après harmonisation :

Monsieur le ministre a demandé l'établissement de deux paies à blanc qui serviront à la prise de décision pour présentation à la commission interministérielle. Notons enfin, l'octroi des avantages en nature à l'instar des autres entreprises pour lequel le ministre a demandé aux représentants des travailleurs de réfléchir au principe de son extension en attirant leur attention sur le risque de voir une décision négative, qui pourrait découler de cette démarche pour les autres secteurs qui en bénéficient.

Soulignons également que certaines réponses ont fait directement références à la réglementation en vigueur, ainsi qu'aux lois et aux décrets publiés dans les journaux officiels, tels que par exemple :

-le congé de cinq semaines : il a été convenu que ce point sera examiné en fonction de la réglementation en vigueur.

La retraite pour les agents de service de quart à 55 ans : un projet de loi est à l'étude concernant l'augmentation de la prime de disponibilité à tous les niveaux, et il a été décidé de l'application du décret portant sur la prime de service permanent.

Relevant enfin que d'autres points ont été directement examinés au niveau des différentes instances syndicales tels que :

-les critères pour l'attribution de logements (cas sociaux) :

Le contrôle technique de la construction d'Arzew, dans lequel siège le syndicat national et l'union territoriale, qui devront réexaminer les procédures en vigueur en tenant compte des cas sociaux et cas d'astreinte.

-l'uniformisation de l'indemnité des frais d'isolement et des primes à caractère social :

Ce point a été posé par le syndicat national, lors de la réunion du 24 juin 1981 avec le concours du ministre de l'énergie et des industries pétrochimiques (MEIP) qui a demandé

Aux représentants des travailleurs de réfléchir aux conséquences de son extension.

-la prolongation du mandat syndical, pour une période déterminée, où, il a été proposé que ce problème trouvera sa solution dans un cadre organique.

A la lumière de ces éléments, il nous est possible de distinguer le rôle exercé par :

- Les directions d'entreprises
- Le pouvoir politique (ministère)
- Les différentes instances syndicales

Après analyse de contenu des comptes rendus de ces procès verbaux, il est visiblement clair que toutes les revendications, sont examinées et solutionnées exclusivement au niveau des directions d'entreprises. Ils relèvent par conséquent d'un problème de gestion inhérent à l'unité de production (à l'échelle microsociale). Nous observons en contrepartie l'existence d'un centralisme bureaucratique autocentré. On note la participation et la présence de toutes les instances institutionnelles de l'appareil du pouvoir bureaucratique de l'appareil de l'Etat. En effet les revendications relatives aux problèmes des travailleurs n'ont pu être solutionnées directement au niveau de la direction même de la raffinerie. Pour chaque question posée, il est proposé comme élément de réponse, l'examen de ce point au niveau de ce point au niveau de la direction même générale et de la direction du personnel de l'entreprise Sonatrach qui elles-mêmes dépendent du ministère de l'énergie et de l'industrie pétrochimique (MEIP).

Nous avons pu relever, que certains problèmes étaient examinés directement au niveau du ministère donc soumis aux directives gouvernementales et au niveau du ministère donc soumis aux directives gouvernementales et au contrôle direct du pouvoir.

Quant aux concours des différentes instances syndicales, il y a lieu de remarquer que leur contribution reste assez limitée dans la mesure où l'on note leur participation pour l'examen de trois points seulement, à savoir :

La révision des critères pour l'attribution de logements aux cas sociaux c'est-à-dire des plus nécessaires : « le syndicat national et l'union territoriale devront réexaminer les procédures en vigueur, en tenant compte des cas sociaux et d'astreintes » est-il mentionné.

-L'uniformisation de l'indemnité des frais d'isolement et des primes à caractère social. On relève qu'il est seulement écrit : « Ce point a été par le syndicat national et demeure à l'étude dans le cadre de la translation à la grille catégorielle ». (Nouveau système de rémunération).

-L'octroi des avantages en nature à l'instar des autres entreprises: ce problème a été posé par le syndicat national.

Il y a lieu de noter qu'implicitement, une réponse négative est donnée par le ministre qui a demandé aux représentants de réfléchir sur le principe de son extension et de son incidence néfaste pour les autres secteurs qui en bénéficient. Il y a lieu de noter qu'implicitement, une réponse négative est donnée par le ministre qui a demandé aux représentants de réfléchir sur le principe de son extension et de son incidence néfaste pour les autres secteurs qui en bénéficient.

A travers cette tentative d'analyse des différents éléments contenus dans ce procès-verbal, nous allons essayer de dégager en conclusions quelques hypothèses provisoires pouvant servir de points de repères et de développement futurs à nos travaux.

## **Chapitre II**

# **Analyse du mouvement de grève à la raffinerie d'Arzew de Novembre 1988**

### **1- La crise et le changement (1980-1984)**

Il apparaît utile au préalable de faire un récapitulatif sur les faits et décisions politiques les plus marquantes qui ont présidé à l'éclatement de ce conflit au sein de cette entreprise. Le 05 novembre 1988 a lieu une grève des travailleurs dans l'entreprise NAFTEC (Raffinerie d'Arzew) à savoir un mois après l'éclatement d'un conflit historique le 05 octobre 1988, constituant un événement majeure, et un tournant décisif dans l'histoire des institutions politiques Algériennes. Cet événement sera au centre de notre réflexion car il constitue l'un des grands moments de « rupture » dans l'histoire, car il aboutira à la remise en cause de l'appareil de l'Etat et du pouvoir politique : le parti unique, et à la reconnaissance du pluralisme des partis, du processus de démocratisation et du libéralisme.

Cette période sera marquée par l'échec de l'indépendance économique et d'autonomie de développement mis en œuvre à partir de 1967-1969 après que l'on ait écarté en 1965 la tentative autogestionnaire. Cette crise sera complètement jugulée par l'adoption de la charte nationale en 1976, opération de légitimation populaire du groupe dirigeant au pouvoir, et plus particulièrement de son représentant le président Houari Boumédiène. Son décès en fin 1978 bouleverse l'équilibre précaire des forces au sein du bloc au pouvoir, avec l'aggravation de la crise sociale. Après seize années d'indépendance politique, les équipements et les infrastructures ont été certes impressionnantes, mais il se trouve que l'on est au stade de l'équipement industriel et non celui de l'industrialisation, entre un développement autonome non avenu et le risque accru d'une intégration dépendante au marché mondial. En 1978 « la crise du système productif Algérien » en est fondamentalement l'expression d'une façon particulièrement sensible dans le secteur économique d'Etat.

C'est le résultat de ce qu'on appellera selon l'expression de Marc Ecrément <sup>1</sup>

« Le social étatismisme » qui aura géré et véhiculé une rationalité contradictoire produit du compromis des couches ou groupes associés au pouvoir, et que les dirigeants de 1980 se donneront pour tâche prioritaire de résoudre sur la base d'un consensus. L'avènement du président Chadli Bendjedid, en 1979, dont les modalités d'accès à la présidence confirment la permanence et la continuité du rôle politique du groupe d'intérêt militaire au sein du bloc au pouvoir, s'accompagne d'une recomposition de celui-ci, concomitante à la recherche d'une issue à la crise : la nouvelle hégémonie politique sur la base d'une rupture au sein du bloc dominant entre « les boumedienistes » politiques et leurs alliés d'autres part.

---

<sup>1</sup> Ecrément (Marc) Indépendance politique et libération économique. Un quart de siècle du développement de l'Algérie, 1962-1985. PUG (Presses Universitaires de Grenoble) - janvier 1986

La nouvelle alliance se fera entre alliés d'autres part .La nouvelle alliance se fera entre les militaires dirigeants, et ceux du parti FLN, pour la mise au pas des cadres politiques des appareils de l'Etat et du secteur public, qui sont invités à se soumettre ou se démettre. Le nouveau bloc se donne essentiellement pour tâche de définir et mettre en œuvre une nouvelle rationalité économique, cohérente, non contradictoire et dominante qui permettrait à l'économie, à partir de l'économie de l'engagement d'un processus d'accumulation interne de réduire sa dépendance par rapport au marché mondial et de s'engager sur la voie du développement autonome plus ou moins auto-entretenu. Ces efforts sont déployés non sans succès durant le plan quinquennal 1980-1984.La réalisation de cette tâche impliquera nécessairement qu'une nouvelle place soit accordée au travailleur dans la société Algérienne.

Les indispensables accroissements de la production et de productivité, signes d'une « promesse de travail, social », enfin tenu et génératrice d'un surproduit effectif accumulable ont conduit à une redéfinition des rapports entre le pouvoir politique et la société civile.

Il devait s'agir en quelque sorte de définir les nouvelles conditions de la formation de la valeur qui, dans le secteur public ne se fasse plus au détriment de la rente énergétique, et qui à l'avenir au détriment des travailleurs. Par la restructuration organique et financière des entreprises publiques, l'objectif d'auto-financement croissant qui leur est assigné, la mise en application en 1985, du SGT (statut général du travailleur) ainsi que par les rappels réitérés de la discipline et du devoir du travail sont annoncés vers la fin de l'économie rentière. De ce fait, le pouvoir va réduire sa distance vis-à-vis d'une classe ouvrière qu'il a considérablement contribué à créer, ainsi que par rapport au secteur privé qu'il a indirectement entretenu .En 1985, le lancement de l'opération de l'enrichissement de la charte nationale apparaît non pas comme le renouvellement du consensus dans la crise (situation de 1976), mais comme la recherche d'un nouveau consensus de sortie de la crise, pouvant nuire à la paix sociale et à l'ordre publique.

## **2-La transformation juridique de l'entreprise et du syndicat**

1980 et 1988 sera la période où l'on introduira la rigueur dans la gestion de l'économie Algérienne : (langage techniciste qui séduira les technocrates) : rentabiliser le potentiel industriel existant.

La première grande question est la restructuration des entreprises publiques : fragmenter les grandes sociétés d'Etat et les grands domaines en majorité déficitaire en petites unités en vue de faciliter leur gestion.

Ces notions de rentabilité, d'efficacité, de restructuration en sont en fait les signes précurseurs d'une économie rentière qui n'a pas donné ses fruits. Il s'agira de la restructuration du capitalisme d'Etat qui a commencé avec l'ère du gouvernement de Boumediene, et impulsé sous le régime Chadli à partir du congrès extraordinaire du FLN de juin 1980.La rentabilisation des investissements engagés entre autres mesurés, l'accentuation de la force de travail et la réduction des dépenses « improductives » de l'entreprise .Une telle restructuration ne pouvait donc susciter une résistance de la part des travailleurs .Ce régime a donc été amené à reprendre en main l'appareil syndical avant d'aller plus loin dans son

processus de restructuration économique .Le sixième congrès qui eu lieu aura été à la fois le cadre et le point culminant .IL s'est déroulé à Alger du 5 au 9 avril 1982 sous le signe de la réorganisation des structures syndicales .La reprise en main de la centrale par l'appareil du FLN s'est traduite concrètement par l'éviction de l'ancienne direction et son remplacement par un nouveau « syndicat national » . L'ancienne direction syndicale a été jugée incapable de canaliser et de prévenir les luttes ouvrières. Le sixième congrès de l'UGTA s'est déroulé à un moment où l'appareil du FLN a décidé de prendre en main les structures périphériques « des organisations de masses » qui lui échappaient jusque là .Pour faire jouer au maximum à l'UGTA son rôle de canal de transmission de l'idéologie du FLN en matière de prévention et d'étouffement de luttes ouvrières, le FLN s'est mis à réorganiser ses structures. Ce phénomène est particulièrement visible à la base où de nombreuses sections syndicales prennent faits et causes pour les directions d'entreprises lors des conflits sociaux. Les sections syndicales ne sont pas toujours représentatives .Nous aurons l'occasion de le montrer dans notre chapitre par des exemples de faits concrets. Une représentation des organisations professionnelles et syndicales permet de compléter l'édifice au sein de l'UGTA. Les fédérations (métallurgies, éducation, et culture) secteurs les plus contestataires de la centrale syndicale sont supprimées. Le parti est doté d'un appareil puissant avec une main mise sur les « Muhafadaths ».

C'est cet appareil qui constituera la principale force d'opposition lors des débats sur la charte nationale en 1985, puis lors du lancement des réformes économiques ,immédiatement avant « les émeutes » du 5 octobre 1988, ainsi que lors du sixième congrès du FLN en fin novembre 1988.

Pour conclure, nous résumerons les principaux faits relatifs à cette période qui sera marquée principalement par l'enjeu du rapport de force entre les partisans du « choix » socialiste sous le régime de Boumediene qui se caractérisait par une planification centralisée rigide et celui de la nouvelle équipe dirigeante .Une première crise apparaîtra au sein du pouvoir lors des débats sur l'enrichissement de la charte nationale ,durant le dernier semestre de l'année 1985, avec les positions politiques qui préconisait une continuité de cette même politique.

Et une autre tendance qui insistait particulièrement sur une « pause » pour faire un bilan et s'orienter vers le social .Cf. congrès du FLN après la mort de Boumediene), eu égard au texte adopté en 1976 qui sera jugé inadapté aux nouvelles données de la nouvelle situation économique et sociale du pays, compte tenu des résurgences nouvelles, et va nécessiter donc une révision. La nouvelle équipe dirigeante se manifestera en brandissant le spectre de l'infitah (la politique d'ouverture).L'analyse de certains textes repris par la presse, critique la gestion de l'économie Algérienne sous le précédent régime considérée comme complètement voué à l'échec et sans prise sur les réalités économiques. Ils s'attaquent aux plans hégémoniques mais inefficaces, et aux investissements massifs dépassant les capacités d'absorption du pays. Cette argumentation sera reprise dans le niveau discours économique pour justifier la chute d'investissement.

Malgré la riposte de certains partisans « du choix socialiste », les travaux du sixième congrès aboutiront à l'adoption sans surprise du nouveau texte de la charte qui constitue un

compromis. Mais ce nouveau compromis ne comporte-t-il pas en lui-même les prémisses de la crise future ? S'il a ouvert une brèche dans le domaine économique, il n'a pas apporté de solution à la crise des représentations politiques économiques et sociales. Les principaux faits sous-jacents à cette crise peuvent être résumés comme suit :

La chute des prix du pétrole engagée alors que se tenait le congrès .Avec la chute des prix, des hydrocarbures ne rapportent plus qu'une moyenne de huit milliards de Dollars pendant les années 1986,1987,1988, soit une perte sèche de 4,8 milliards de dinars .

On assiste à une diminution sensible de l'économie rentière .Ce manque à gagner est encore plus important si on tient compte de la baisse du Dollars.

Pendant toute cette période antérieure à octobre 1988, le président plaide en faveur des réponses politiques, économiques et culturelles, bien que leur contenu ne soit pas exposé clairement. Dans son discours d'ouverture du sixième congrès du FLN, il révèle qu'il a demandé au gouvernement et au parti de lui faire des propositions sur de faire des propositions de réformes qui pourraient être lancées pour renforcer l'économie et animer la vie politique, mais sans qu'il pu trouver de répondants.

Ces nouvelles réformes prévoient l'autonomie de gestion pour les entreprises publiques ainsi que pour les domaines agricoles.

Les entreprises peuvent gérer leurs activités en toute responsabilité commerciale sans être soumises à des contraintes administratives centralisées, sources de lourdeurs, de rigidités et de surcoût. Elles décideront de leur propre plan annuel, du prix de leurs produits et de l'investissement. La rentabilité financière et commerciale deviendra le premier critère pour juger de la fiabilité de l'entreprise. Elles décideront de leur propre plan annuel, du prix de leurs produits et de l'investissement. La rentabilité financière et commerciale deviendra les premiers critères pour juger de la fiabilité de l'entreprise. Elles peuvent aussi procéder des actions dans d'autres entreprises du même secteur, mettant fin au cloisonnement en vigueur jusqu'alors. Ces réformes de l'économie seront accompagnées de nouvelles mesures dans d'autres secteurs comme l'éducation et la santé.

Un système de sélection au détriment des centres les plus défavorisées commence à se faire ressentir .Quant à la réforme de la santé, elle vise à instituer les cliniques privées, ce qui va manifestement entrainer une vive contestation qui viendra principalement de l'appareil du parti et de l'assemblée nationale. La commission économique de l'assemblée prévoit ainsi que les nouvelles lois qui seront confrontées à une série de difficultés, et appelle à organiser une refonte des structure pour un nouveau modèle de gestion. Elle demande au gouvernement la mise en œuvre d'un assainissement financier des entreprises à éviter les tendances inflationnistes prévisibles en vue de l'augmentation des produits pour parvenir à une rentabilité financière .La situation économique du pays aura manifestement des répercussions sociales importantes ,et aggravent les problèmes existants , comme celui du logement , de la distribution de l'eau ,des produits de large consommation .Pendant que la situation sociale s'aggravent , on assiste à une sorte d'absence de pouvoir .Le véritable discours de rentrée politique qui annonce la crise d'octobre, n'intervient que le 19 septembre 1988.

Il semble important de relever également qu'une série de conflits sociaux éclate dans différentes régions, dont les plus importants à la SNVI de Rouïba à « Air Algérie » et dans les PTT. A la SNVI de Rouïba, la grève a paralysé durant huit jours, les différentes unités de la société nationale des véhicules industriels (SNVI) qui emploient environ 11000 salariés.

Elle est déclenchée pour des revendications salariales, concernant notamment le versement de primes, et pour protester contre les détournements organisés de matériels, en particulier des pièces détachées.

Des grèves de solidarité sont alors déclenchées ensuite dans toute la zone industrielle de la région qui se trouve alors paralysée, avec ses 30000 travailleurs. Après trois jours de grèves, on note des affrontements avec les forces de sécurité déployés en force dans le secteur. Durant cette période qui précède les émeutes, on assiste à une confrontation importante entre l'UGTA. On dénonce au niveau des medias une baisse intolérable du pouvoir d'achat des masses et s'en prend à ceux qui prônent « la réduction des effectifs et la vérité des prix ».

La baisse intolérable du pouvoir d'achat est attribuée en grande partie aux agissements criminels des spéculateurs de tout bord, des affairistes et des corrompus affirment-ils mais ces facteurs de crises internes restent en fait subordonnées également par la par la structure de la dette extérieure que connaît le pays. L'UGTA n'approuve, ni désapprouve les nombreuses grèves qui ont lieu fin septembre, début octobre. Elle prend cependant position en faveur des travailleurs, mais réaffirme son soutien au gouvernement ou a-t-elle adopté une solution de compromis ? Toujours est-il que le lendemain, le 4 octobre 1988, alors que les premiers incidents commencent, le gouvernement et l'UGTA tiennent une réunion commune en présence de membres du secrétariat permanent du FLN, pour tenter de faire face à l'explosion qui s'annonce.

Des mesures à court terme sont annoncées tels que : valorisation des postes de travail productif et amélioration des conditions de travail des métiers les plus pénibles. Les autres mesures visent à assurer une plus large disponibilité « des produits de premières nécessités », à renforcer le contrôle des prix, la lutte contre l'inflation, la fraude et l'invasion fiscale. Mais ces mesures ont été prises trop tard. Quelques heures avant ont eu lieu les émeutes. Nos observations vont avoir lieu à présent au niveau de l'entreprise « la raffinerie d'Arzew à l'échelle microsociologique où se déroule une grève le 5 octobre 1988, un mois après l'émeute qui a secoué tout le pays, à l'instar de toutes les grèves qui se sont généralisées durant la même période. Située historiquement, cette grève a lieu juste après le referendum du 3 novembre 1988, qui constituera une première étape vers une démocratisation globale de la vie politique. On y voit « un plébiscite » pour l'ensemble du projet de réformes proposées par le chef de l'Etat.

Il s'agit d'un enjeu important. « L'ensemble du projet a été plébiscité, un projet qui signifie « l'élargissement de la démocratie, contrôle populaire effectif, émergence de toutes les compétences sans exclusivité... » (Abed Cherif 1989)<sup>1</sup> selon le discours prononcé.

---

<sup>1</sup> Abed Charef, Algérie 88, Un chahut de gamins. Laphonic, 1990, pp. 129-162

### 3-Présentation des aspects significatifs de ce phénomène conflictuel à travers l'analyse de contenu des procès verbaux.

Conformément au modèle théorique élaboré, notre analyse va mettre l'accent sur la dynamique interne dans l'entreprise constituant un système ouvert avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble : à savoir

« les interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. Les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs ou indirects ne dénaturent pas la cohérence du système, mais incitent plutôt à l'analyse des interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur ».

Comme précise dans notre problématique, nous situerons notre réflexion autour de ce phénomène conflictuel selon trois niveaux :

- sur quelles variables généralisables analyser ces conflits ?
- quel est le rôle du syndicat officiel ?
- Comment se fait le contrôle politique ?

Le 5 novembre 1988 a lieu un conflit ouvert, une des parties collectif des travailleurs se regroupe dans l'enceinte de la raffinerie d'Arzew, en exprimant un mécontentement général au nom de l'ensemble de la collectivité qui décide de faire grève tout en préservant le fonctionnement de leur unité de production. Un certain nombre de revendications socio-économiques sont communiquées aux instances : wilayas –directions générales et au syndicat. Ces différentes structures se déplacent sur les lieux pour examen de la situation et communication des premiers éléments de revendications à la centrale syndicale et la direction générale de l'entreprise. En fin d'après midi, on note l'arrivée de la direction générale de l'entreprise. Et du syndicat d'entreprise accompagnée du représentant du MEICP. Enfin de soirée, arrivent les membres du bureau du secteur énergie –pétrochimie –UGTA. Le lendemain, se déplace le secrétaire national de l'UGTA chargé du département législation affaires sociales. Une réunion par la suite a lieu regroupant les représentants du parti FLN de l'UGTA chargé du département législation affaires sociales. Une réunion par la suite a lieu regroupant les représentants du parti FLN de l'UGTA, de la wilaya, du MEICP, de la direction du travail, et de la direction de l'unité NAFTEC. La direction de l'unité NAFTEC informe la délégation de la nouvelle revendication du collectif. Après concertation, la délégation charge le secrétaire général du syndicat d'entreprise et le représentant de l'union de wilaya UGTA de consulter le collectif qui demande la tenue d'une assemblée générale en présence de la délégation. Lors de l'assemblée générale, le collectif et leur représentant expriment à la délégation la tenue de leur nouvelle revendication à savoir :

- le remplacement des principaux responsables gestionnaires de l'unité :
- Le directeur

- Le sous –directeur chargé de l'administration et du personnel.
- Le chef de département EPI (étude, planification informatique)
- Le chef de département ASP ainsi que trois autres cadres de l'unité.

2- la dissolution du conseil syndical

3-la dissolution de la cellule du parti (F LN).

Après concertation et négociations avec les différentes instances, il a été demandé par la délégation des travailleurs de se faire représenter par une commission chargée d'intermédiaire entre l'assemblée générale du collectif et la délégation.

Une commission de 12 représentants des travailleurs a été dégagée. Les principaux faits aux responsables gestionnaires sont :

- la mauvaise gestion du complexe
- l'abus de pouvoir

Les sanctions abusives

- l'utilisation du patrimoine de l'entreprise à des fins personnels.
- la sous utilisation du personnel hautement qualifié (ingénieurs, technicien).
- entorse à la réglementation relative aux relations de travail  
(gestion des carrières-promotions-recrutements-classification)

Le deuxième volet concernant leurs revendications sont :

- l'attribution de logement.
- l'Algérienisation de certains postes occupés par des étrangers.
- une meilleure gestion des œuvres sociales
- une prise en charge des problèmes technico-économiques : arrêt des compresseurs, fuite d'huile, transfo-réalisation, ouvrages génie-civil non conforme ayant entraîné d'importantes dépenses (pertes par corrosion de près de 120000 boites unités d'emballage d'huile).

-Intimidation ayant suscité des craintes au sein des travailleurs dans le cadre de la réalisation de leurs tâches quotidiennes allant jusqu'à la démotivation et non prise d'initiative.

- Retard dans la finalisation de l'organisme de l'unité.
- Appel à des entreprises privées pour la réalisation du parc de l'unité.
- Appel à des entreprises privées pour réalisation d'ouvrages démunies de moyens de réalisation du parc de l'unité.
- Location véhicules privées et sous utilisation du parc de l'unité.

-Location véhicules privées et sous utilisation du parc de l'unité et divers autres situations.

Viennent en troisième lieu, les revendications socioprofessionnelles dont voici la liste des points soulevés : il est utile de noter qu'après un débat ouvert et objectif, les représentants sont parvenus à un accord pour lister les points susceptibles d'être traités au niveau de la direction du complexe de la raffinerie d'Arzew.

1-Révision de la courbe de carrière

2-Révision des critères de logements

3-l'octroi des prêts sociaux

4-révision du problème de la formation

5-La restauration des agents de quart

6-l'amélioration du service social

7-Amélioration des conditions de travail

-transport

-utilisation de véhicule de service pour agent de quart retenu

-installation de la coopérative

Installation de cabines téléphoniques

8-augmentation du SMIG

9-Augmentation de l'allocation de la femme au foyer à 500,00da également.

10-augmentation des allocations familiales

11-Problème de la retraite et de l'assurance vie.

12-Problème de primes :

-indemnités des frais d'éloignement et d'isolement.

-paiement des heures supplémentaires et des congés de récupération.

Maintien des indemnités pendant les accidents de travail

-Prime spéciale pendant l'arrêt annuel.

-Location véhicules privées et sous utilisation du parc de l'unité.

-Location véhicules privées et sous utilisation du parc de l'unité et divers autres situations.

Cession des logements d'astreinte

Diminution des loyers

Augmentation du plan voiture

Cinq semaines pour le congé annuel.

Les principales variables généralisables et pouvant s'exprimer comme conflits de travail peuvent se présenter comme suit :

-La remise en cause du pouvoir de gestion de la hiérarchie en raison de son incompétence et un manque de maîtrise du contrôle de gestion de la rentabilité de l'unité de production par le collectif (partie adverse).

-remise en cause de l'application de réglementation du travail (abus de pouvoir et sanctions abusives de la part de la hiérarchie et de la défense des droits par le collectif.

-remise en cause des instances représentatives : la dissolution du conseil syndical et de la cellule du parti.

-Revendications d'ordre socio- professionnel, facteurs de rémunérations (augmentations salariales : SMIG, allocations diverses, indemnités ...)

-Remise en cause de la politique salariale.

-Revendication du « social » : (conditions de travail, le logement, octroi de prêts sociaux etc...

Il est important de remarquer à travers la lecture et l'exploitation du procès verbal le primat accordé à la remise en cause du pouvoir des principaux responsables gestionnaires du complexe .Nous pouvons constater que les représentants du collectif ont une maîtrise totale du contrôle de la production et de la gestion du complexe. En effet, nous pouvons lire sur les procès-verbaux de la commission les reproches adressés au sous directeur chargé de l'administration et du personnel.

Un refus d'observation de la réglementation en matière de recrutement.

-Le pourvoi aux postes par voie de promotions, l'absence de bulletin mensuel et avis de presse, le recrutement par voie de concours.

-Le manque de diligence pour le règlement des problèmes socioprofessionnels des travailleurs.

-L'absence de planification de gestion de carrière et notamment la formation, recyclage etc...

-La complicité et responsabilité dans le recrutement du personnel par le biais des affinités de responsabilité dans le recrutement du personnel par le biais des affinités de certains responsables de l'unité ...

Nous pouvons également relever parmi la dénonciation de certains actes de gestion :

-L'utilisation du patrimoine de l'entreprise à des fins personnelles.

-La sous utilisation du personnel hautement qualifié (ingénieurs, techniciens).

Algérienisation de certains postes occupés par des étrangers.

Certains problèmes technico –économiques ont été signalés :

Arrêt compresseur, fuite d'huile, transfo-réalisation, ouvrages génie –civil non conforme ayant entraîné d'importantes dépenses, perte par corrosion de près de 120.000 boîtes –unités d'emballage d'huile.

Intimidation ayant suscité des craintes au sein des travailleurs dans le cadre de la réalisation de leurs tâches quotidiennes allant jusqu'à la démotivation et la non prise d'initiatives.

Appel à des entreprises privées pour la réalisation d'ouvrages démunis de moyens de réalisation avec utilisation des moyens propres de l'unité.

Location de véhicules privées et sous –utilisation du parc de l'unité et diverses autres situations ...

-Une unité de traitement des eaux polluées semi-fonctionnelle ne permettant pas la récupération d'une quantité de 200m<sup>3</sup>d'eau / jour par manque d'un simple appareil de contrôle d'oxygène.

C'est le cas par exemple de l'arrêt depuis quinze mois d'un turbogénérateur d'électricité L'alimentation actuelle et unique de courant au niveau des nouvelles extensions est assurée par Sonelgaz, qui par des fréquentes coupures du courant, provoque l'arrêt des unités soudain et inévitable et entraîne un risque de détérioration de certains équipements et un important manque à gagner.

Citons le cas de l'unité de desphaltage de propane suite aux préoccupations non résolues depuis 1986 sur deux pompes .Cet arrêt entraîne un manque à gagner considérable.

Un investissement en devise s'avère nécessaire pour le démarrage des chaudières 31H4 sans pour autant que cette dernière soit opérationnelle.

Il existe une perturbation du système d'organisation du travail par la création de postes anarchiques hors organigramme ; soit nomination de chefs de projets pour chaque travaux qui normalement doivent être une tâche quotidienne du département concerné.

Aucune prise de décision concernant le nombre d'ingénieurs sans poste fixe abandonnés à leur sort malgré leur ancienneté au complexe.

-Bacs de bitumes oxydés, abandonnés sans aucunes solutions .Le manque de souci concernant l'hygiène et la sécurité des installations malgré la relance de certains responsables pour les réunions de districts ,outils de travail important.

-Sur deux disjoncteurs un hors service, par manque de joints, fuite entraînant l'immobilisation d'un transformateur pouvant être la cause de l'arrêt des unités.

Mauvaise gestion de stockage de l'emballage importé ,120000 boîtes rectangulaires de deux litres.

-Démotivation du personnel et manque de prise de décisions.-Défaillance et manque de prise de décisions.

-Défaillance et manque d'entretien du parc roulant.

-Blocage de propositions de promotion légale.

D'autres faits et revendications allant à l'encontre du bon déroulement et préservation du patrimoine national sont cités par l'ensemble des travailleurs ont pris position d'interdire l'accès aux principaux responsables de l'entreprise en raison de la situation de plus en plus dégradante du complexe :

-Le directeur

-Le sous-directeur du personnel

-Le responsable du département E P I

A travers l'analyse et l'exploitation de ce procès-verbal il nous est permis de mettre en relation l'étendu de ce conflit avec la conjoncture politique de la période, puis d'en mesurer les conséquences à l'échelle de cette micro-société qu'est l'entreprise. En effet comme signalé dans le début de ce chapitre, nous sommes à une période où ont lieu une série de réformes de la politique économique du pays .Par exemple, la commission économique de l'assemblée nationale prévoit que les nouvelles lois seront confrontées à une série de difficultés et appelle à organiser une rupture entre l'ancien et le nouveau modèle de gestion.

Elle demande au gouvernement la mise en œuvre d'un assainissement financier des entreprises, à éviter les tendances inflationnistes prévisibles .Nous assistons à une remise en cause du pouvoir ou encore cette main mise sur le pouvoir des responsables gestionnaires. Cette remise en cause ou encore cette main mise sur le pouvoir des gestionnaires correspond en fait à un moment où pendant que la situation sociale s'aggrave , on assiste à une sorte d'absence de pouvoir des dirigeants politiques .Nous pouvons également mesurer la teneur des revendications socioprofessionnelles avec la crise sociale qui a bien caractérisé la baisse intolérable du pouvoir d'achat des masses. Nous sommes également à un moment où il y a remise en cause « des agissements » criminels des spéculateurs de tout bords, des affairistes et des corrompus , en l'occurrence l'UGTA prend position en faveur des travailleurs , en affirmant le bien fondé de leur revendication , mais néanmoins elle réaffirme en même temps son soutien au gouvernement , ce qui signifie qu'elle bascule du côté des forces au pouvoir pour observer qu'après l'explosion qui a lieu :la grève du collectif des travailleurs ; on note le déplacement des différentes instances ou institutions représentatives pour tenter de maîtriser voire de réajuster la situation .

Les différentes instances de wilaya se déplacent sur les lieux pour examen de la situation et communication des premiers éléments des revendications à la centrale syndicale et à la direction générale de l'entreprise.

Enfin d'après midi, on note l'arrivée de la direction générale et du syndicat d'entreprise, accompagnée du représentant du MEICP .et en fin de soirée, les membres du secteur d'énergie –pétrochimie UGTA. L'analyse et exploitation du procès verbal du compte rendu de la commission va-nous permettre de recueillir des éléments d'information pour situer notre réflexion à un second niveau : celui du rôle du syndicat officiel constitué et reconnu pour la défense des droits et intérêts du collectif.

Nous assistons en quelque sorte à une contestation radicale des appareils et des structures de l'état. L'état major et l'establishment syndical sont sérieusement remis en cause .On remarque même un moment de rupture avec l'ancien système de gestion ainsi qu'à une sorte de « déblocage politique » ; voire une modification des enjeux dans le niveau des négociations, surtout au niveau de la direction générale .et du MEICP.

Malgré maintes tentatives de réajustement de la part des différentes instances étatiques, MEICP, bureau de secteur, centrale syndicale, direction générale ...) .La situation n'a pu être maîtrisée. Celles- ci perdent en quelque sorte le monopole de la domination matérielle et symbolique .On peut se rendre compte à travers l'analyse du procès –verbal du compte rendu des activités de la commission, le moyen de pression non négligeable pour inciter la partie adverse à négocier et céder à toute revendication : le 8 novembre 1958, les instances politico-syndicales de la wilaya conjointement avec le représentant du bureau du secteur après analyse de la revendication des travailleurs et en application des statuts et règlement intérieur de l'UGTA et du parti FLN ont décidé :

- de tenir une réunion avec le conseil syndical.
- de tenir une assemblée générale des travailleurs
- de tenir une assemblée générale des militants du parti FLN.

Les membres de la section syndicale, après avoir fait un bilan de la situation et par un acte spontané aux fins de contribuer au règlement du problème ont fait savoir unanimement qu'ils sont démissionnaires de leurs responsabilités. L'assemblée générale informée et consultée sur le retrait ou le maintien du conseil syndical s'est prononcé à l'unanimité du retrait de leur confiance aux membres démissionnaires. Il en est de même pour ce qui concerne la consultation des militants relatifs à la cellule du parti FLN. L'assemblée générale devait en outre, désigner réglementairement et démocratiquement ses représentants chargés d'étudier conjointement avec les instances politiques et syndicales les voies et moyens pour la prise en charge des doléances des travailleurs (confer aux procès- verbaux).Nous pouvons donner à titre d'exemple les différents incidents durant ce mouvement avec les travailleurs et le chef de daïra, le sous –directeur du personnel avec les agents de la paie, l'incident avec le directeur du siège NAFTEC, et enfin avec le représentant du bureau du secteur MEICP.

Le premier incident a lieu le 5 novembre 1988.Au premier jour des événements de la raffinerie d'Arzew, le chef de Daïra après s'être rendu auprès de la direction de l'unité prit contact avec les travailleurs et les pour les sensibiliser à la reprise du travail. Mais face à cette attitude, cela a beaucoup plus à initier les travailleurs à maintenir fermement leur position.

Deuxième incident : le 8 novembre 1988.

Lors de l'assemblée générale tenue, les travailleurs ayant été sensibilisés se trouvaient prêts à accepter les propositions formulées par la délégation : à savoir le maintien de l'encadrement sans pouvoir de décision, et ce en attendant l'étude réglementaire des faits qui leurs sont reprochés. L'intervention portant sur l'incident survenu entre les agents de paie et le sous directeur du personnel qui consistait en l'intimidation faite à ces agents leur reprochant de travailler sur les états des primes de rendements tout en leur demandant de situer leur position : « ,s'ils étaient du côté de la direction ou des grévistes ».

Sur la base de leur réponse et le débat qui a suivi autour, nous observons qu'à la différence du mouvement de grève, ces luttes revendicatives ont lieu en quelque sorte en dehors du cadre institutionnel et politique du pouvoir de l'Etat, même si les organes de tutelle tentent dans un premier temps de les canaliser.

Cependant il convient de noter que cette situation reste possible eu égard à la conjoncture politique particulière, (reconnaissance des grèves, de la démocratie, et des libertés sur le plan politique .Les solutions proposées ne sont pas apportées en fonction du projet de loi, de la réglementation ,et des directives établies par références aux lois , instructions ministérielles ,et aux décrets comme il s'est avéré lors de la grève de juin 1981.

Il est intéressant de noter à titre d'exemple : la résistance voire les réticences du directeur général dans un premier temps, puis de le voir céder et négocier avec les travailleurs pour l'acceptation de leur décision. « Le directeur général, désapprouve et rejette tout préalable au traitement de la situation et compte sur la maturité poussée des travailleurs à régler la situation dans un cadre réglementaire ».

Il devait en outre conclure : « qu'il devait maintenir sa décision sur la levée de tout préalable pour la prise en charge des problèmes soulevés concernant les cadres devant être remplacés ».Puis plus loin, « le directeur général déclare qu'il en est conscient et qu'il appartient à tous et à chacun d'entre nous de prendre ses responsabilités. (Confer aux procès – verbaux de la commission p.4 et 5).

Après maints affrontements entre les travailleurs, et le directeur général, aucune solution n'a pu aboutir .Ceci a immédiatement entraîné la décision de confier le dossier pour suivi immédiat à la centrale syndicale auprès du ministre du MEICP.

Lors de la réunion tenue au niveau de la direction générale réunissant le directeur général et le syndicat national, 17 points ont été soulevés et discutés lors de cette première étape.

- Recours et harmonisation :
- (demande d'harmonisation des postes au niveau de l'entreprise).
- revalorisation des postes au niveau de NAFTEC.
- Prime de nourriture et prime de panier

Le dernier point devant être abordé avec la participation des travailleurs de la raffinerie, suivant la proposition faite à savoir augmenter la dite prime ou procéder à la restauration des agents de quart.

-Les travailleurs estiment que 4 mois serait trop longs.

Pour le système de notation, il s'agira de responsabiliser le chef direct.

-Heures supplémentaires pour les cadres

-Son budget va être alloué à chaque unité de l'entreprise pour le plan annuel 1989.

-Prime d'intéressement : elle reste à l'étude.

-Prêts achat véhicule.

-Une liste additive sera communiqué .Une augmentation de la dite prime est à l'étude.

-œuvres sociales :

Annulation des commissions tribulaires et installations de commissions qui seront représentées par les travailleurs.

Application décrets :

En ce qui concerne l'indemnité des travaux pénibles, il s'agira de préparer un dossier en vue de l'attribution des 25% aux chauffeurs et infirmiers.

-Assistance technique étrangère :

Conformément aux orientations du conseil de direction de l'entreprise, il y a lieu de procéder à une étude.

-Europe -assistance :

Une proposition a été faite. L'accord total de principes a été donné pour contracter directement ou avec d'autres entreprises pour que les textes le permettent.

-logements des camps :

La vérification des occupations doivent être faites dans l'immédiat .Des instructions sont données pour pourvoir les bungalows vides hormis un nombre restreint .Il appartient aux représentants des travailleurs de lutter pour un quota minimum.

-suivi médical :

Un programme de visites particulières est mis au point au profit des agents fortement exposés

Exemples : Ethyleurs.

Sa mise en œuvre fera appel aux organismes spécialisés en Algérie.

L'IEP : l'indemnité de travail posté doit être révisée. (Point à étudier).

Détachement : une circulaire sera diffusée cette semaine.

-Tenue de travail : ces tenues concernent les chauffeurs et les agents de relex En attendant que la commission d'hygiène et de sécurité se réunissent pour statuer, il y a lieu de délivrer dans l'immédiat deux costumes pour l'exercice 1988.

-Formation professionnelle :

-Dynamisation de la formation particulière de perfectionnement .Il sera exigé du complexe de la mise en œuvre d'un programme de formation.

Dans le cadre du plan annuel.

Prêt sociaux :

La circulaire n° 115 /86 de NAFTAL qui est remise en cause par NAFTEC sera revue incessamment.

-Assurance vie : la proposition faite à ce sujet sera la prime intégrale.

Les primes de rendements seront étudiées en application du décret.

Acquisition de lots de terrains (coopérative immobilières).

Il appartient à la raffinerie de faire le nécessaire avec les instances locales .Wilayas mairie. Compte tenu de ce qui précède, une réunion s'est tenue conjointement avec les membres de la commission représentant les travailleurs et le secrétaire général du syndicat national avec monsieur le directeur du complexe par intérim.

Le 27 novembre 1988, une autre réunion eu lieu pour traiter des problèmes socioprofessionnels pouvant être solutionnés au niveau du complexe.

Par la même occasion un télex de soutien est transmis aux congressistes à l'occasion du sixième congrès extraordinaire qui eu lieu.

-Après un débat , ouvert et objectif , les membres sont parvenus d'un commun accord à lister tous les points susceptibles d'être traités au niveau de la direction du complexe de la raffinerie d'Arzew .Les différents éléments glanés durant la lecture et l'exploitation de notre procès verbal va nous permettre d'orienter notre réflexion à un troisième niveau : le contrôle politique ? Ou tel formulé dans notre problématique : les directions d'entreprises ont-elles une autonomie ou un pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est à dire une finalité politique ?

Comme précisé au début de ce chapitre, la conjoncture politique reste liée aux nouvelles réformes qui prônent l'autonomie de gestion pour les entreprises .Il est dit « que les entreprises peuvent gérer leurs activités en toute responsabilité commerciale sans être soumise à des contraintes administratives centralisées, source de rigidité et événement politique important :le sixième congrès du parti , principal enjeu politique de l'année .Ces

Organisations syndicales, professionnelles et sociales seront débarrassées de toute tutelle structurelle imposée à leurs propres candidats. Elles se libèrent de toute tutelle structurelle

Imposée à leur activité aux méthodes de désignation de leurs dirigeants. Les autres courants politiques obtiennent pour la première fois la possibilité de s'exprimer .En fait

l'analyse du procès –verbal des travaux de la commission tenue par des représentants nous permet de faire le constat suivant : eu égard à la conjoncture politique de la période. La direction de l'unité va réussir à maintenir une certaine autonomie voire le contrôle du pouvoir, qui reste entre les mains du collectif et leur représentant de tutelle comme nous l'avons déjà relevé. Par exemple le directeur général veut apporter des solutions dans un cadre réglementaire, canalisées dans des procédures bien balisées. Compte tenu du fait du non solution des problèmes socioprofessionnels du collectif, le dossier est immédiatement transmis au niveau de la centrale syndicale et du MEICP. Nous assistons en quelque sorte à une rupture avec l'ancien système de gestion par le biais d'une pression de la part des travailleurs qui jouent un rôle important dans l'enjeu du rapport de force de la période qu'il peut faire basculer à son niveau.

Ils apportent leurs appuis aux congressistes qui constituent en fait un rassemblement de tous les opposants de l'appareil de l'Etat unique subordonné et contrôlé au pouvoir de l'Etat. Les directions d'entreprises ont donc un lien direct avec la finalité politique de l'époque. Ce constat va nous permettre d'envisager notre problématique théorique relevant de la dynamique conflictuelle en relation avec les faits observés.

Notre objectif sera de vérifier certaines hypothèses dont nous montrerons la voie d'une application concrète à travers quelques illustrations dégagées dans notre précédente analyse. Nous nous sommes efforcés en grande partie dans notre étude à caractériser le cadre sociopolitique des conflits et le niveau des négociations dans le système de relations professionnelles en nous référant au principe théorique suivant « :dans les systèmes de relation professionnelles, les conflits ne se définissent jamais à partir d'un seul facteur, surtout isolé de son contexte politique et économique, ceci en référence à la conception de J.Dunlop, pour lequel les aspects significatifs des contextes dans lesquels les aspects significatifs des contextes dans lesquels les acteurs interviennent sont :

- les caractéristiques technologiques des conditions de la vie et du travail.
- les contraintes économiques et financières qui pèsent sur leurs acteurs.
- la structure politique et géographique du pouvoir dans la société.

Comme dans tout système, ces variables vont constituer une donnée pour chacun des acteurs, mais leur action provoque, à son tour une modification des contextes et ainsi de suite.

De la même manière, nous avons pu rendre compte de l'itinéraire conflictuel dans ses différentes phases et ses différentes formes dans un espace social et une période caractéristique donnée. Nous avons cependant accordé une importance beaucoup plus grande au changement de l'ordre social par l'ébranlement des institutions, des lois, des normes, juridiques avec une légalisation progressive de l'action conflictuelle. Elles se présente également comme un processus de négociation qui recourt paradoxalement à la crise et au conflit en vue d'une normalisation sociale. Dans un premier temps, elle se déploie suivant des comportements collectifs de rivalités, d'affrontement qui perturbe la régulation des systèmes sociaux. Elle se présente comme étant le désordre social soumis à la croissance économique et à l'exercice de la démocratie.

### 3-Premières hypothèses provisoires

Notre objectif sera à présent de vérifier la validité de ce modèle théorique et d'établir des hypothèses provisoires dont nous montrerons la voie d'une application concrète à travers quelques illustrations dégagées dans notre précédente analyse.

-Le compromis atteint à l'issue de la revendication est bien l'effet d'un rapport de forces, il mesure le pouvoir de chacun .En ce sens , un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à constituer ou accroître son pouvoir .Le plus puissant peut imposer ses conditions .Après avoir tenté d'analyser le déroulement de la négociation en suivant son évolution tout en appuyant sur la description des rôles , des phases et des facteurs qui influent sur son déroulement, nous avons jugé utile de nous pencher sur le rôle du tiers , voire du médiateur , qui a notre sens revêt une importance particulière lorsque la négociation est dans l'impasse .

-Rappelons l'hypothèse selon laquelle trois fonctions typiques du tiers se dégagent :

-celles du médiateur ou arbitre : ce type de tiers prend mission de réunir les parties opposées en les aidant à trouver un terrain d'entente possible .C'est le tiers neutre et impartial.

-le tertius gaudens ou troisième larron : il s'agit d'un troisième personnage qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui ne peut exploiter à son avantage les dissensions.

-le type « divide impera ».Dans ce cas, le tiers s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. Confer p.18 et 19. (Cette définition sera surtout applicable lors de notre étude sur la grève qui eut lieu en mars 1989).

Ces principales hypothèses sélectionnées, dans le cadre de cette approche reposent sur l'analyse des faits et de matériaux recueillis dans l'observation du déroulement de ce conflit dont nous nous efforçons à présent d'en faire l'illustration.

L'une des revendications premières formulées par le collectif des travailleurs sont les problèmes suivants :

-technico-économiques : arrêts de compresseurs, fuite d'huile, transfo réalisation, bacs de bitumes oxydés abandonnés sans aucune solution ...

Le manque de souci concernant l'hygiène et la sécurité des installations malgré la relance de certains responsables pour les réunions de districts.

-On note également la dénonciation de certains actes de gestion, puis des revendications d'ordre socioprofessionnelles ainsi que salariales.

Utilisation du personnel de l'entreprise à des fins personnelles.

Sous utilisation du personnel hautement qualifié (ingénieurs et techniciens)

-Algérienisation de certains postes occupés par des étrangers.

Revalorisation des postes au niveau de l'unité concernée

- Augmentation des facteurs de rémunérations (allocations et indemnités diverses).
- Enfin remise en cause de la politique salariale cf. p 172, 173, 174,175.

Soulignons enfin l'importance accordée à la remise en cause du pouvoir des principaux gestionnaires. Nous avons pu observer comment ces variables comment leurs actions ont provoqué à leurs tours une modification des contextes et ainsi de suite.

Changement du pouvoir des gestionnaires et du syndicat dont la représentation s'est faite par une commission de 12 représentants). Nous retrouvons de la sorte les trois facteurs ou variables nécessaires dans un système de relations professionnelles et qui sont les plus significatifs dans le contexte où les acteurs évoluent où interviennent, à savoir :

- la variable relative aux caractéristiques technologiques des conditions de la vie et du travail.
- la variable relative aux contraintes économiques et financières qui pèsent sur les acteurs.
- la variable relative à la structure politique et géographique du pouvoir dans la société.

De la même façon, nous pu suivre l'évolution de l'itinéraire conflictuel dans ses différentes phases dans un espace social et une période donnée. Puis de relever l'évolution de la situation : remise en cause du cadre sociopolitique où devait se dérouler la négociation : remplacement des principaux responsables gestionnaires, et dissolution de l'appareil syndical et du parti. Une commission de 12 représentants a été dégagée pour la représentation des droits des travailleurs.

De ce fait, nous pensons corroborer l'hypothèse suivant laquelle, la revendication permet de rendre compte du changement de l'ordre social par l'ébranlement des institutions, des lois, des normes juridiques, avec une légalisation de l'action conflictuelle. Nous voudrions à présent illustrer par exemple le rôle du tiers dans la négociation .Ce tiers a une triple fonction :

- celle du médiateur ou arbitre (neutre et impartial) qui aurait pour mission de réunir les parties opposées en l'aidant à trouver un terrain d'entente possible.
- le tertius Gauden ou troisième larron, qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui ne peut exploiter à son avantage les dissensions.
- ce type « divide impera » qui s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. (Touzard ,1977)

Le premier cas de figure est manifestement représenté par le rôle de la commission constituée des 12 membres sensés jouer un rôle médiatique dans la résolution du conflit (la négociation), outre le collectif des travailleurs et la partie adverse : les organes de tutelle (MEICP, direction générale centrale syndicale, parti ...) Cette commission est sensée adopter une position de neutralité et d'impartialité dans le sens d'un règlement pacifique des conflits entre le sommet et la base. Rappelons que cette commission a été désignée réglementairement et démocratiquement par l'assemblée générale des travailleurs chargée

d'étudier conjointement avec les instances politiques et syndicales les voies et moyens pour la prise en charge des doléances des travailleurs chargée d'étudier conjointement avec les instances politiques et syndicales les voies et moyens pour la prise en charge des doléances des travailleurs .

Il serait toutefois intéressant de voir durant la phase ultime de notre travail (la grève de mars 1989) comment s'est opéré ce glissement du tiers médiateur neutre et impartial, ce premier cas de figure, vers le deuxième et troisième cas de figure (Tertius Gaudens ou désigné vulgairement « troisième larron » et le type « divide impera » qui s'engage dans le conflit en vue de satisfaire ses intérêts.

Au terme de ce chapitre, nous tenterons de résumer donc nos principales hypothèses par rapport aux premières hypothèses provisoires retenues dans notre premier chapitre relatif à la grève de juin 1981.

L'hypothèse centrale à laquelle nous avons abouti, durant la première étape de notre travail dans notre premier chapitre a été :

Dans cet univers de salariés frustré de participation démocratique réelle , et dans la mesure où l'entreprise est avant tout soumise à un fonctionnement officiel et à une instance de consultation , la demande s'exprime sur les lieux de travail sous forme de conflits de travail (indicateurs de luttes sociales mettant en présence les différentes couches ou catégories sociales dont l'enjeu et l'affrontement pourraient être révélateur d'une lutte de classe). Ces conflits peuvent se développer et se manifester à l'intérieur du cadre socio-politique et institutionnel avec une tentative de négociation permettant leur régulation selon les procédures de règlement pacifique .

Cette hypothèse s'est appliquée à l'étude du mouvement conflictuel de juin 1981, le conflit opposant les acteurs sociaux se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de détenir une partie du pouvoir politique . Cette lutte s'insère dans un jeu social codifié.

Dans cette perspective, cette hypothèse nous a conduits à nous interroger sur le rôle du syndicat officiel placé sous l'égide du parti unique, puis à établir l'hypothèse suivante :

L'intervention de ce syndicat contrôlé et subordonné au pouvoir de l'Etat, neutralise le rapport de force des deux groupes antagonistes en présence, en conditionnant l'expansion, puis l'implosion de toute manifestation « conflictuelle ». Les revendications et les contestations des travailleurs se sont combinées en stimulant , puis en neutralisant le rapport de force devant le réajustement des différentes instances politiques et syndicales . Nous avons enfin abouti à une hypothèse intéressante et cruciale pour élargir notre réflexion. : le conflit comme analyseur de pouvoir . Ce n'est plus les attitudes politiques du parti qui déterminent le pouvoir politique, ni l'idéologie qui enracine l'exercice du pouvoir, mais le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui lui confère son identité. Soulignons le fait qu'il nous a été impossible de voir l'émergence « d'une classe de travailleur » en raison de la prévalence d'une conscience nationale correspondant à l'idéologie du pouvoir dominant, et des instances dominantes.

Ainsi nous avons pu avancer l'hypothèse selon laquelle :le mouvement syndical établit une certaine cohésion au sein de ce collectif qui se constitue en un bloc monolithique , avec un effet de neutralisation du rapport de force avec une véritable difficulté de montage d'une classe « ouvrière ».

Il nous a seulement été possible de discerner comment les conflits se légalisent à travers l'action syndicale dans l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en un jeu social codifié : conflit reconnu, institutionnalisé opposant les acteurs sociaux se faisant selon des procédures de règlement pacifique à un moment historique donné. Nous avons donc tenté de saisir ce processus social dans son enjeu l'agrégation et la concentration de ces tensions qui le conditionnent ou qui l'épuisent .En adoptant la même démarche méthodologique, nos observations sur le terrain nous ont permis de rendre compte du fait que ces conflits ont lieu en dehors du cadre socio-politique (crise du pouvoir, contestation généralisée).

Le rôle de syndicat n'a plus ce rôle de neutralisation de rapport de force entre les deux parties adverses .On assiste plutôt à l'émergence d'une nouvelle classe politique, en train de détenir

Le pouvoir à un moment historique donné. Et c'est justement le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui nous a permis d'établir cette hypothèse .Pour clore ce chapitre, nous avancerons les prémisses théoriques de nos premières investigations :

-« dans cette univers de salariés frustrés de participation démocratique, les revendications s'exprimeraient sur les lieux de travail, comme indicateurs de luttes sociales mettant en présence les différentes couches ou catégories sociales, dont l'enjeu et l'affrontement pourraient être révélateur d'une lutte de classe.

De cette hypothèse centrale découleraient deux autres hypothèses :

-lorsque les conflits de travail se déroulent à l'intérieur du cadre institutionnel et politique (syndicat –parti), nous assistons à un effet de neutralisation du rapport de force avec un effet de blocage du mouvement de revendication du groupe antagoniste voire la classe opposée.

-lorsque les conflits de travail se déroulent à l'extérieur du cadre institutionnel et politique avec remise en cause de l'appareil de l'Etat, nous assistons à un moment de rupture ou de déblocage politique avec remise en cause des appareils de l'Etat avec émergence d'une classe politique .Entendu que ces deux hypothèses se fonderaient sur le constat suivant :

L'émergence locale et particulière de chaque conflit caractérise chaque forme sociale comportant une « conflictualité » qui lui est propre.

#### **4-Vérification des hypothèses :**

En entreprenant nos premières investigations, et à travers quelques observations partielles nous espérons aboutir à la construction de quelques hypothèses provisoires pouvant orienter le développement de notre travail.

A travers notre problématique théorique énoncée dans la phase initiale de notre approche , nous nous sommes fixés comme objectif de découvrir comment dans une entreprise nationale industrielle (la raffinerie d'Arzew )les conflits de travail interviennent dans l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster , entendu qu'il ne doit pas être considéré comme étant un instrument d'une volonté appliquant une ligne politique conforme à des intérêts ,mais en tant qu'organe spécifique qui a ses conditions et ses règles de fonctionnement et qui est le lieu d'affrontement et de contradictions sociales .Nous avons pu repérer à ce titre, dans la charte nationale la définition suivante : « le système institutionnel Algérien est basé sur l'unicité du parti ...le parti doit modifier ses modes d'organisation et les adapter aux situations nouvelles. Cela doit être le résultat d'une démarche élaborée qui tient compte à la fois de l'expérience acquise et des tâches futures. (Charte Nationale .titre II -le parti et l'Etat .P.43 à 45).

Ceci nous a permis d'avancer l'hypothèse suivante :

Le syndicat d'avancer l'hypothèse suivante : Le syndicat officiel placé sous l'égide du parti unique contrôlé et subordonné au pouvoir de l'Etat, a neutralisé le rapport de force de deux groupes antagonistes en présence, en conditionnant l'expansion puis, l'implosion de toute manifestation conflictuelle .Nous avons découvert en effet, comment les revendications et les contestations des travailleurs se sont combinés en stimulant, puis en neutralisant le rapport de force devant le réajustement des interventions des différentes instances politiques et syndicales .Dans cette perspective, nous sommes amenés à formuler l'hypothèse suivante :

Dans cet univers de salariés frustrés de participation démocratique réelle, où l'émergence de la demande collective apparaît sur les lieux de travail, la lutte s'articulerait autour des pratiques avouées ou non, ayant pour motivation, « la réduction illusoire différentielle des écarts de légitimité ». (Lachaar, 1985)<sup>30</sup>. Cette lutte s'insère dans un jeu social codifié : Le conflit opposant les acteurs se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de détenir une partie du pouvoir politique. Nous sommes amenés à découvrir, à ce niveau l'écart qui subsiste entre les objectifs des salariés défendant des intérêts se rapportant à leurs conditions réelles, ou les représentations qu'ils s'en font .Ces intérêts et ces valeurs contrôlées et subordonnées au pouvoir de l'Etat vont entrer en interaction avec les objectifs des représentants des différentes instances consultatives , et vont avoir des effets contradictoires , voir divergents .Les enjeux sont à définir dans un cadre institutionnel et politique ,soumis à des instances officielles .La revendication des travailleurs se traduit comme une manifestation collective organisée ayant pour objet la reconnaissance d'un droit lésé ou nouveau par le biais d'un processus de négociation qui recourt paradoxalement à la crise et au conflit en vue d'une normalisation sociale. Nous avons pu apercevoir après le débat qui a suivi, que le collectif de la raffinerie à l'unanimité a décidé la reprise normale des activités, sans que la productivité en soit affectée. Quoiqu'un délai de vingt et un jours pour amener les éléments de réponse aux préoccupations posées d'une part et à l'application des circulaires du ministère qui au niveau de la division PGR n'étaient pas n'étaient pas appliquées, d'autre part.

Pour clôturer cette séance, les représentants des différentes instances politiques et syndicales ont salué la maturité politique dont a fait preuve le collectif des travailleurs de la raffinerie pour la décision prise de normaliser la situation. Cette visée porte à reconnaître l'affrontement des forces mais demeure polarisé par le retour de l'ordre et la paix sociale. Dans cette perspective, nous sommes conduits à reconnaître l'enjeu le plus généralisé de la revendication et de la négociation ; et par suite observer comment se fait le contrôle politique ? Nous avons pu rendre compte du compromis atteint résultant d'un rapport de force qui renvoie au pouvoir de chacun des protagonistes. En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à conserver ou accroître son pouvoir. Dans la mesure où cet enjeu entraîne les autres, le plus puissant pouvant imposer du moins ses intérêts : meilleurs salaires, meilleures conditions de travail au niveau d'une catégorie de cadres industriels qui privilégient une logique de marché et de la production ainsi qu'au niveau des représentants du pouvoir. Cette perspective de réflexion nous fait découvrir le conflit comme analyseur du pouvoir, mettant fin à la classification traditionnelle des attitudes politiques du parti. En ce sens ce n'est plus l'idéologie qui enracine l'exercice du pouvoir, mais le mode de gestion de pouvoir face au conflit qui lui confère son identité.

Nous observons à priori au niveau des travailleurs de cette unité de production à travers leur attitude revendicative collective organisée, maîtrisant avec rigueur et lucidité le mode de gestion du pouvoir. Cependant il nous est quasiment impossible d'opérer une distinction de classe ou d'y voir même l'émergence d'une classe. Nous avons pu déceler une prévalence d'une conscience nationale sur l'affirmation d'une conscience de classe, répondant aux desseins de l'industrialisation et à l'idéologie du pouvoir dominant. Il nous est permis en ce sens d'avancer l'hypothèse suivante : « Le mouvement syndical établit une certaine cohésion au sein de ce collectif. Il se constitue en un bloc monolithique avec un effet de neutralisation du rapport de force avec une véritable difficulté de montage « d'une classe salariale ».

Il nous est possible de discerner comment les conflits de travail en tant qu'indicateurs de lutte de classe se légalisent à travers l'action syndicale dans l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en un jeu social codifié : conflit reconnu, institutionnalisé opposant les acteurs sociaux, se faisant dans les règles en vue d'une participation ou d'une détention du pouvoir politique à un moment historique donné.

## **Chapitre III**

### **Analyse du mouvement de grève à la raffinerie d'Arzew de Mars 1989.**

### **1-Le contexte socio-historique**

Pour mieux expliciter le mouvement et mesurer l'ampleur de son déploiement il est utile de le situer dans son contexte. Nous présentons les événements les plus marquants de cette période. Le régime du parti unique soutenu par les militaires, est ébranlé par les mouvements sociaux de 1988. En novembre 1988, les tensions sociales étaient très vives depuis 1985 avec la chute du cours du pétrole et la baisse du dollar; la survenue des "émeutes" étaient tout à fait prévisibles. Un baril de pétrole valait 40 dollars en 79, 12 en 88. Le pays, qui vit essentiellement de la rente pétrolière, se trouve donc pour ainsi dire ruiné avec des réserves en devises qui s'élèvent en juillet 88 à 1,06 milliards de dollars. Le 20 septembre 1988 le président Chadli passe à l'attaque et rappelle que "notre objectif est de rembourser les dettes contractées ces dernières années". Elles s'élèvent en effet à 20,7 milliards de dollars. Les autorités ont imposé une politique aussi sévère que celle exigée par le FMI. Les salaires ont été bloqués et les subventions aux produits de première nécessité réduites. Il introduit prudemment des réformes qui encouragent l'initiative privée, cassent les grandes sociétés nationales, érodent la bureaucratie, restituent la terre aux fermiers. Il renoue avec le Maroc. Le président entouré du noyau dur des réformistes – le général Lardi Belkheir, le ministre de l'intérieur El Hadi Khediri et le ministre de l'information Bachir Rouis – critique l'étatisme, la planification bureaucratique, l'incompétence. Il dénonce, dans son discours démagogique du 20 septembre 88, les spéculateurs, les nouveaux riches, les incompetents, et vise une partie de l'appareil d'Etat incapable de s'adapter: "Ceux qui ne peuvent suivre doivent choisir: se démettre ou bien ils seront écartés". Cette menace s'adresse à l'aile gauche du FLN qui va immédiatement riposter par la voix de l'Union Générale des Travailleurs algériens ou UGTA, syndicat officiel du régime: "Les travailleurs algériens n'accepteront jamais une quelconque atteinte aux acquis de notre révolution socialiste, ni à l'indépendance politique et économique du pays" (Révolution du 14-10-88). L'UGTA déclenche alors fin septembre une première grève d'envergure dans la zone industrielle entre Rouïba et Réghaïa à 30 km d'Alger; les 8000 ouvriers d'une usine de camions (la société nationale de véhicules industriels), prenant comme motif la suppression d'une prime de "jouet" de 100 dinars par enfant, réclament la fin du blocage des salaires.

D'autres usines – à Arzew, Annaba, El-Hadjar – reprennent le mot d'ordre. Un imposant dispositif anti-émeute est mis en place. Le pays se dote d'une constitution démocratique en février 1989 après référendum, instaure la liberté de presse, et autorise la création des associations à caractère politique. La branche de la Sécurité Militaire en charge des civils est soi-disant démantelée.

Des dizaines de partis naissent et ceux interdits réapparaissent. En septembre 1989, le Front Islamique du Salut ou FIS est légalisé. En décembre 1989, Hocine Aït Ahmed, un des chefs historiques de la "révolution algérienne" et chef du Front des Forces Socialistes FFS fondé en 1963, rentre en Algérie après 24 ans d'exil.

La situation économique de l'Algérie est critique. Elle doit faire face à des échéances considérables avec des recettes en constante diminution. La classe dominante algérienne doit donc jouer serré. L'islamisme implanté par la volonté du FLN dans les écoles et les

universités et dans le réseau très développé des mosquées draine déjà une partie du mécontentement des masses au nom d'un islam purificateur. Le FLN connaît des divergences en son sein entre les tenants des acquis de la "révolution" socialiste, qui contrôlent les organisations prolétariennes avec le syndicat unique (UGTA) et appartiennent à une bonne partie de l'armée restée fidèle au boumédisme, et les partisans d'une politique ouvertement capitaliste, et donc ouvertement anti-prolétarienne, menée par le président de la République, Chadli. Le congrès du FLN doit se dérouler en décembre 88. Les différents courants s'agitent, car il s'agit de désigner le secrétaire général du parti, qui sera le candidat unique à la présidence de la République au début de 1989, et décidera donc des orientations économiques. L'UGTA déclenche alors fin septembre une première grève d'envergure dans la zone industrielle entre Rouïba et Réghaïa à 30 km d'Alger; les 8000 ouvriers d'une usine de camions (la société nationale de véhicules industriels), prenant comme motif la suppression d'une prime de "jouet" de 100 dinars par enfant, réclament la fin du blocage des salaires. D'autres usines – à Arzew, Annaba, El-Hadjar – reprennent le mot d'ordre. Un imposant dispositif anti-émeute est mis en place. Des centaines d'hommes de CNS (compagnies nationales de sécurité), l'équivalent des CRS français, ont été déployés, casqués, munis de boucliers, afin de barrer l'accès au centre de Rouïba, interdisant du même coup la route de la capitale aux grévistes, qui avaient pourtant décidé d'aller s'y faire entendre. De violents affrontements ont opposé les manifestants aux forces de l'ordre, qui disposent de canons à eau et de chiens policiers. Plusieurs personnes auraient été blessées.

Le dimanche 2 octobre, la grève éclate dans la matinée au centre des chèques postaux et au centre de tri postal d'Alger-gare, avant de s'étendre au cours de la journée à l'ensemble des PTT. Les fonctionnaires des postes réclament l'application d'un statut spécial prévu par le statut général du travailleur, sorte de grille des salaires à l'échelle nationale. Mais Alger et sa banlieue n'ont pas le monopole de la tension sociale. Des conflits sont signalés ici et là en province, qui traduisent un mécontentement général de plus en plus sensible.

Les cheminots se joignent au mouvement, et le pays se dirige vers une grève générale pour la première fois depuis l'indépendance. L'UGTA, le syndicat unique du parti unique, soutient le mouvement. Il semble donc s'agir là d'un véritable coup de force au sein du FLN contre Chadli, secrétaire général du parti et président de la République. Les travailleurs en grève de la zone industrielle de Rouïba-Réghaïa reprennent le travail.

Des rumeurs insistantes de grève générale pour le mercredi 5 octobre ont convergé de tout le pays vers la capitale depuis plusieurs jours. Des tracts auraient circulé appelant à cesser le travail. Mais le mardi soir, aucune confirmation de mot d'ordre précis n'a pu être obtenue. La presse, étroitement contrôlée par le pouvoir ou le parti, est restée d'une discrétion exemplaire sur le sujet. Il faut lire entre les lignes un "appel de l'UGTA" diffusé par l'agence officielle Algérie Press Service (APS), puis repris par les quotidiens nationaux, pour comprendre que l'ordre national est perturbé. L'UGTA, dirigé par Tayeb Belakhdar, l'une des principales organisations de masse du FLN, dans son communiqué "réaffirme le bien fondé des aspirations légitimes des travailleurs en matière de pouvoir d'achat et de conditions de vie, tout en mettant en garde contre les dépassements qui nuisent en dernier ressort aux

travailleurs, à l'économie nationale et à notre Révolution socialiste". Le gouvernement est ainsi prévenu du soutien que l'aile gauche du FLN, à travers l'UGTA, entend manifester aux travailleurs, dont l'attention est, par ailleurs, attirée sur les effets néfastes que pourraient avoir un mouvement social plus ample. C'est alors que la "jeunesse" d'Alger prend le relais des travailleurs. Mardi soir, le 4 octobre, la police intervient violemment pour disperser des manifestants qui occupent le quartier populaire de Bab-el-Oued, à l'Ouest d'Alger, pillant les magasins et brûlant des dizaines de véhicules, à proximité de la direction générale de la Sûreté nationale, comme s'ils avaient voulu lancer au pouvoir un suprême défi. Le mercredi 5 Octobre, des centaines de jeunes déferlent par vagues successives, par les grandes artères de la capitale, vers le centre d'Alger, saccageant tout sur leur passage.

Ils s'attaquent avec des pierres au fief du FLN vers la place de l'Afrique, protégé par des CNS et trois blindés de l'armée. Comme une nuée de criquets, ces milliers de jeunes (ils ne seraient pas plus de 2000 dans une ville de plus de 2 millions d'habitants, selon le Monde diplomatique de janvier 89), pour la plupart des écoliers et des lycéens, mais aussi de nombreux des exclus du système éducatif et apprentis-chômeurs, se sont abattus sur la ville. Ils choisissent leurs objectifs comme ceux qui représentent l'Etat, le parti ou l'opulence. Ils brisent toutes les vitres du ministère du commerce, envahissent le ministère de la jeunesse et des sports, allant jusqu'à brûler le fauteuil du chef de cabinet en place publique; ils mettent à sac, avant de l'incendier, le ministère de l'éducation et de la formation qui a son siège à Kouba, en proche banlieue. La mairie d'El-Biar, un quartier résidentiel, sur les hauteurs d'Alger, a brûlé jusqu'à la tombée du jour. La détermination affichée par cette jeunesse en ébullition est farouche. Les autorités ont retenu les forces de l'ordre qui n'étaient visibles qu'à certains endroits stratégiques. Peu ou pas de slogans politiques, mercredi dans la journée, mais des revendications du maintien du pouvoir d'achat. Les forces de l'ordre et les compagnies anti-émeute aux ordres du ministre de l'Intérieur proche de Chadli s'en prennent surtout aux représentations du parti, mais Chadli se tourne vers l'armée pour faire le sale boulot. Le jeudi 6 octobre, l'état de siège est décrété (pour la première fois depuis 1962); toutes les administrations civiles administratives et de sécurité sont placées sous le commandement militaire. Le vendredi 7, le commandement militaire décide de maintenir les écoles et les lycées fermés jusqu'à nouvel ordre. L'armée est présente sur certains sites industriels comme à Sidi-Bel-Abbès.

Les troubles vont s'aggraver dès le vendredi 7 dans l'après midi et s'étendre à plusieurs villes. Des troubles sont signalés en Kabylie mais peu (Tizi- Ouzou est toujours un foyer de contestation avec des réseaux de jeunes très organisés aussi bien à l'université que dans les usines), à Oran, Mostaganem, Annaba, Tiaret, Blida. C'est le tour des islamistes à vouloir prendre le train en marche. Les intégristes, apparemment exclus des manifestations ouvrières de la zone industrielle de Rouïba-Réghaïa, saisissent l'occasion de la grande prière du vendredi pour se manifester. A Alger, après la prière, un cortège de milliers de personnes part de Belcourt, un quartier populaire à l'est de la capitale, le vendredi 7 octobre. Il est bloqué par des CNS. L'imam Ali Belhadj (futur dirigeant du FIS) use de son éloquence pour faire rentrer

la jeunesse de Belcourt dans son quartier. C'est un orateur fort écouté de la mosquée de Sunna sur les hauteurs de Bab-el-Oued.

La manifestation "pacifiste" se heurte aux forces de l'ordre; plusieurs morts dont des enfants et des centaines d'arrestation suivent. A Oran, à 400 km d'Alger, l'armée s'est déployée après de violentes manifestations où le siège du parti, des hôtels luxueux, les locaux d'Air Algérie et d'Air France ont été saccagés. Les manifestations sont parties des mosquées après la prière du vendredi vers 14h, et les manifestants ont afflué vers le centre de la ville.

L'armée tire. Ainsi, c'est la première fois que les intégristes apparaissent sur le devant de la scène politique (en dehors des universités) avec leurs revendications (En 1982, une manifestation d'islamistes avait été organisée près des facultés à Alger, après le meurtre d'un dirigeant étudiant non islamiste). Des imams dont Belhadj se proposent pour aller négocier avec les autorités algériennes le remplacement de l'état de siège par la loi islamique!! Mais la bourgeoisie algérienne a déjà choisi le type de bâton à utiliser contre le prolétariat. L'ordre est rétabli de manière féroce, non par la police et les forces anti-émeute mais par l'armée qui fait donc le sale boulot, ouvre le feu sur les manifestants, emprisonne, torture, etc.

Après six jours d'incidents survenus dans plusieurs grandes villes d'Algérie, et une répression impitoyable, le lundi 10 octobre le président Chadli fait un discours. Dans les heures précédent son intervention, une manifestation de 2000 personnes encadrées par les intégristes traverse Alger de Belcourt à l'est à Bab-el-Oued au nord, en mémoire des morts tués durant les émeutes. L'un des organisateurs est encore Ali Belhadj. Les manifestants se heurtent au niveau de Bab-el-Oued à des gendarmes et des commandos de parachutistes qui armés de kalachnikovs tirent sur les manifestants. 30 personnes sont tuées. Le premier coup serait parti des manifestants (Le Monde du 15-10-88), laissant suspecter une manipulation du pouvoir. Puis le président de la République Chadli, chef du FLN, s'adresse à la "Nation" pour lui annoncer des réformes politiques de "démocratisation». Dès le 10 octobre, des produits de consommation courante que l'on ne voyait plus depuis des semaines réapparaissent, les boulangers reçoivent de la farine dès le dimanche 9 octobre. Le 12 octobre, l'état de siège est levé, les blindés sont retirés d'Alger.

Après ces 6 jours d'émeutes, les arrestations se comptent par milliers. Le nombre de blessés est considérable, mais ces derniers refusent de se faire soigner dans les hôpitaux de peur d'être fichés. Alger et sa banlieue ont versé le plus lourd tribut: plus de 250 morts dont une centaine le samedi 8 octobre; 30 morts à Oran et Mostaganem. Les procès des arrêtés de tous bords commencent.

Mais le 13 octobre, plus d'un millier sont relâchés: intellectuels, islamistes, syndicalistes, membres du PAGS (ex-parti communiste interdit en 1965: Parti de l'Avant Garde Socialiste qui aurait conservé une influence dans les milieux ouvriers). Le 17 octobre, le gouvernement lance un programme d'importations dont une partie du financement est assurée par du crédit saoudien. L'armée est montrée du doigt comme étant la principale responsable des massacres.

Le très officiel journal El Moudjahid (FLN) rend compte dans son édition du 22 octobre de l'installation de la commission d'enquête sur les atteintes aux droits de l'homme et de la défense commises à l'occasion des événements que vient de connaître l'Algérie. Il reconnaît l'utilisation de la torture, cet aveu étant impensable il y a trois semaines encore! Les intellectuels algériens se déchaînent, les journaux aussi. Les sources hospitalières font le bilan des émeutes le 15 octobre, et annoncent 600 morts. Le 25 octobre, un communiqué de la présidence de la République réduit les pouvoirs du parti unique sur les organisations sociales et professionnelles. Le 29 octobre 88, le n°2 du FLN et le chef de la sécurité militaire sont limogés. Le président Chadli est réélu président de la République en décembre 88 et prend des mesures de "démocratisation" de la vie politique. En février 89, une nouvelle constitution ouvre la voie au multipartisme. Il promet encore une fois des réformes économiques et une démocratisation de la vie politique. Le Monde Diplomatique de janvier 89 expliquait ainsi que les émeutiers d'Alger le 5 octobre ne dépassaient pas plus de 2000 personnes, que seules les 2 manifestations de masses pacifiques organisées à l'initiative des mosquées le vendredi 7 et le lundi 10 regroupaient de 20.000 à 30.000 personnes, que les émeutes s'étendirent à une dizaine de villes, mais l'est (à l'exception d'Annaba et de Skidda) et la Kabylie, qui sont les régions les plus peuplées, restèrent en majorité calmes. Selon le journaliste, on ne peut donc pas parler de soulèvement populaire ni d'insurrection, et la disproportion entre la violence de la répression et le caractère limité des émeutes est flagrante. Et l'article de se terminer par cette prévision que nous approuvons totalement comme stratégie typique de la bourgeoisie, et que confirmera l'histoire ultérieure de l'Algérie: "Le pouvoir pourrait, en définitive, choisir à la fois la dictature sur les 'classes dangereuses' [évidemment le prolétariat] et une tolérance relative à l'égard des classes moyennes». Si les syndicats traîtres et le FLN sortent ruinés de cet épisode, la bourgeoisie a pour sa part gagné sur tous les fronts.

En effet les masses algériennes se sont mises courageusement en mouvement pour leur survie, malheureusement sous la houlette de chefs issus des vieilles structures corrompues, ou derrière les imams au discours démagogique; et elles payent encore aujourd'hui leur audace.

Dans la crainte d'un mouvement insurrectionnel prolétarien, la classe dominante algérienne a utilisé avec son armée le terrorisme de classe pour passer à visage découvert à une exploitation plus impitoyable encore de ses masses sous la bannière du libéralisme économique et de la démocratie en danger; et ceci avec le concours direct ou indirect du FMI, des bourgeoisies européennes et américaines, avides de sauvegarder leurs intérêts économiques et géopolitiques, souvent antagonistes entre eux, sur la région, et soucieuses aussi de maintenir les masses algériennes dans l'oppression de classe.

La "démocratisation" est le cadeau empoisonné de la bourgeoisie algérienne après les événements de 1988. Le pays se dote d'une Constitution démocratique en février 89 après référendum, instaure la liberté de presse, et autorise la création des associations à caractère politique. La branche de la Sécurité Militaire en charge des civils est soi-disant démantelée.

Des dizaines de partis naissent et ceux interdits réapparaissent. En septembre 1989, le Front Islamique du Salut ou FIS est légalisé. Les islamistes apparaissent politiquement au moment du mouvement des masses de septembre-octobre 1988. Durant les émeutes de 1988, l'islamisme algérien se pose en médiateur entre le régime et les émeutiers. Le 10 octobre 88, le président Chadli reçoit A. Madani, l'enseignant ex-FLN, A. Belhadj, l'imam charismatique de la mosquée de Bab el-Oued, Mahfoud Nahnah, professeur à Blida (leader d'un mouvement islamiste proche des Frères musulmans, le cheikh Ahmed Sahnoun, vétéran de l'islamisme. Les trois premiers sont sortis de prison l'année précédente, le dernier a été assigné à résidence jusqu'en 1984. Ils se regroupent dans le FIS, autorisé à s'organiser en parti en 89, et fondé par Abassi Madani, 58 ans, et Ali Belhadj, 33 ans. L'Etat essaiera d'instrumentaliser l'islam et de l'opposer aux culturalistes berbères et aux groupes laïcs partisans d'une démocratisation du régime et donc exclus du pouvoir. Le FIS s'est donc développé au sein du FLN sous forme de courant de pensée islamiste, et certains le surnomment le fils du FLN.

C'est donc dans ce contexte de crise que nous localiserons notre étude pour en saisir le mouvement, dans l'indétermination qui le caractérise et c'est ce que nous avons appelé : « La dynamique conflictuelle » et dont nous nous intéressons en tant que processus autonome.

## **2-Etude de cas : la grève de mars 1989**

De novembre 1988, après une période de latence de cinq mois réapparaît un mouvement de grève en mars 1989 qui représente un centre d'intérêt pour notre analyse.

Les conditions d'accès au sein de l'entreprise et le déroulement de notre enquête sur le terrain ont été très difficile eu égard à la conjoncture historique.

Malgré nos possibilités très réduites, nous avons établi un questionnaire sur un échantillon constitués de cinquante travailleurs choisissant un représentant de chaque catégorie socioprofessionnelle dont :

- Le directeur
- un responsable de département de ressources humaines
- un responsable de service du recrutement
- un cadre responsable du département technique
- un cadre responsable de la sécurité
- un agent de sécurité (catégorie maîtrise)
- un agent du personnel (catégorie maîtrise)
- un agent de la production operateur équipement (catégorie maîtrise)

- un ouvrier de conditionnement de la zone 6 de production « bitume ».
- un agent d'hygiène (catégorie exécution)

Nous avons circonscrit notre enquête autour d'un questionnaire adapté à l'objectif visé par notre étude avec des questions ouvertes et parfois semi-directives.

Nous avons établis cinq questions cruciales dont :

- 1-Quelle est la cause de ce rebondissement de cette grève ?
- 2-qui sont les promoteurs ?
- 3-Ont-ils reçu l'adhésion massive des travailleurs ?
- 4-Quelles ont été les principales revendications ?
- 5-Comment s'est faite la négociation ?

Il est intéressant de souligner que ces interrogations ont suscitées un climat de méfiance et de crainte de la part des personnes interrogées.

Nous avons interrogées chaque agent à part, puis nous avons élargi notre questionnaire à l'ensemble des travailleurs les plus représentatifs de notre échantillon dont les éléments d'information ont convergé, et ont apporté des faits nouveaux et significatifs pour notre étude.

Après plusieurs réticences, nous avons réussi à interroger en premier lieu, le responsable de département qui toutefois voulait en premier lieu solliciter l'aval du directeur pour la mise en œuvre de l'enquête.

A la première question :

1-Quelle est la cause de ce rebondissement de cette grève ?

La réponse a été la suivante

« Le rebondissement a eu lieu en raison de la non satisfaction des travailleurs, compte tenu du fait que les revendications n'ont pas été entièrement prise en compte et certaines promesses n'ont pas été tenues »...

Mais néanmoins « le dérapage » a eu lieu dès le début ». Cette réponse recueillie a été également conforté par le directeur.

A la seconde question :

Qui sont les promoteurs ?

« Il s'agit des premières personnes qui constituaient la commission (lors du premier mouvement) manipulées par un groupuscule ».

A la troisième question : ont-ils reçu l'adhésion des travailleurs ?

« Une catégorie a suivi (les plus défavorisés, personnel d'exécution, et les illettrés, d'autres ont abandonnés ou changer d'avis, certains s'y trouvaient contraints ».

La quatrième question

Quelles ont été les principales revendications ?

« Chaque personne y voyait un intérêt (promotion, prêt social, logement, ou poste élevé dans la hiérarchie en étant assoiffé de pouvoir)».

A la cinquième question :

Comment s'est faite la négociation ?

« Un mandat de réquisition eu après que les meneurs ont décidé d'arrêter les unités de production ».

Nous avons par la suite interrogé les autres travailleurs les plus représentatifs de notre échantillon dont les éléments d'informations ont été à peu près convergents et ont apporté un fait important et significatif par rapport à la première interview.

Réponse à la première question :

« la cause du rebondissement de ce conflit a été dû préalablement au fait que certaines revendications n'ont pas eu de suite et sont restées à l'état de promesses ...toutefois cela a permis à un groupe de meneurs de saisir l'occasion en manipulant le collectif des travailleurs à arriver à une autre finalité politique et à défendre des intérêts personnels (avantages matériels, statut ,promotions) ».

Réponse à la deuxième question :

« Les promoteurs se trouvaient au niveau de la commission déjà durant la précédente grève. Mais d'autres acteurs se sont introduits dont principalement deux cadres responsables pour des intérêts strictement personnel (pouvoir hiérarchique) ».

Un fait très important a été introduit : un des principaux promoteurs était partisan du FIS et comptait mener cette grève en vue d'arriver à une finalité politique et idéologique. Selon les faits rapportés, ce dernier aurait réuni toutes les femmes pour leur proposer de transformer un des locaux de l'entreprise en salle de travail réservées uniquement pour les femmes .Certaines auraient même été influencées à porter « le hidjab ».L'accent a été mis également sur l'effet de la contrainte et de la menace pour certains travailleurs que l'ont a forcé à quitter le lieu de travail avec un climat de menaces, qui se seraient instaurés pour certains.

Réponse à la troisième question.

Un premier élément de réponse se trouve au niveau de la seconde question, toutefois l'accent a été mis sur le fait que l'adhésion s'est faite en grande partie par :

- le personnel le plus sous qualifié (en majorité d'un niveau culturel assez bas).
- la deuxième catégorie du personnel aurait été influencée et entraînée.
- certains cadres en production se seraient carrément retirés par la suite après avoir pris conscience de la visée de ce mouvement.

-enfin une troisième catégorie de personnel qui aurait aspiré à travers ce mouvement à une satisfaction personnelle, d'un intérêt matériel (prêt social, logement, promotion à un poste stratégique pour plus de pouvoir stratégique).

Réponse à la quatrième question

« Les principales revendications sont principalement celles auxquelles il n'a pas été réservé de suite ou qui sont restées à l'état de promesses lors de la dernière grève de novembre 1988 ».

Selon le point de vue de cette personne : les revendications étaient trop individualisées. Chacun n'y voyait que son intérêt personnel et donc ne pouvaient être réglé avec facilité.

Réponse à la cinquième question :

Elle s'est faite sous forme d'ultimatum pour les meneurs. Ces derniers ont interdit aux travailleurs de rentrer chez eux et les ont obligés à passer la nuit au sein de l'entreprise. Une menace a été adressée au directeur général par des cadres. D'autre part il fut convenu d'arrêter les unités de production. Cet acte ayant été considéré comme très grave et portant atteinte à l'économie nationale, a entraîné un mandat de réquisition. L'armée est intervenue pour réquisitionner les meneurs et redresser la situation. Certains ont été licenciés après poursuites judiciaires, voire emprisonnement, tandis que l'ensemble devaient rejoindre leur poste. Il nous paraît intéressant de rapporter les réponses d'un cadre responsable avec lequel nous avons eu l'occasion d'élargir la discussion tout en recueillant des détails importants.

Première réponse :

Le rebondissement de ce conflit a eu lieu après le blocage de l'organigramme, alors que les recours devaient être introduits pour l'harmonisation. Un mécontentement a eu lieu parmi une catégorie de cadre, suite à la régularisation de certains. Ce conflit éclata en raison des promesses qui n'ont pas été tenues ou qui tardèrent à arriver.

Deuxième réponse :

Les promoteurs de ce mouvement ont été d'abord des représentants de la commission dont certains membres avaient des intérêts personnels dès le départ, puis se sont introduits d'autres personnes dès le départ qui voulaient récupérer ce mouvement à des fins personnelles. Par exemple : le cas des cadres supérieurs, ou des responsables de sections qui voulaient encore être promus, des cadres qui aspiraient à devenir des cadres supérieurs ou des responsables de section qui aspiraient à être des responsables de service.

Réponse à la troisième question :

« Les principales revendications ont porté sur des avantages matériels : des travailleurs : logements, prêts sociaux, aménagement d'une salle de prière ... »

Nous retrouvons en fait dans la troisième, quatrième et cinquième réponse le même contenu que dans la seconde interview.

L'accent a été mis par la suite sur le mouvement en grande partie à tendance intégriste. L'hypothèse suivante sera avancée avec une certaine réticence, que le groupe aurait été lui-même manipulé de l'extérieur.

Réponse à la cinquième question :

Les meneurs ont utilisé plutôt la force, ce qui a suscité un climat de peur généralisé parmi les travailleurs. D'autre part, il a été convenu d'arrêter les unités. Suite à l'arrêt des unités en zone 29 et en zone 30 (les zones de distribution) a eu lieu la réquisition, les arrestations puis la reprise normale du travail.

**3-Hypothèses de travail relatives à ce mouvement conflictuel :**

Malgré les contraintes rencontrées sur le terrain de notre enquête et les nombreuses réticences des agents interviewés, il nous a été toutefois possible de vérifier certaines hypothèses en nous penchant sur l'analyse de ce mouvement. Ce qui apparaît après analyse de contenu de ces entretiens, c'est le changement de l'enjeu au cours du rebondissement de ce conflit. Nous rejoignons en fait le postulat retenu dans le cadre de notre modèle théorique, relatif à la détermination de l'enjeu d'un conflit ou d'une négociation, selon laquelle celle-ci découlerait de la situation ou de la nature des acteurs.

(G.Adam et J.D Reynaud, puf, 1978). « Il n'est pas douteux, soulignent-ils qu'en fait –il arrive qu'un conflit s'ouvre sans que l'enjeu en soit déterminé et que les enjeux changent au cours d'un conflit ».

L'hypothèse étant : la détermination des enjeux, parce qu'elle détermine le jeu, commande aussi ses principales caractéristiques, les auteurs qui y prennent part, les alliances que chacun peut nouer et les appuis qu'il peut trouver, enfin les coups qu'il peut jouer avec profit.

Apparaît une autre variable, celle de « la peur et de la menace » ce qui nous permet de nous appuyer sur une autre hypothèse retenue dans notre cadrage théorique.

« Un système à conflictualité centrale forte s'accompagne en général d'une conflictualité faible à la périphérie et inversement une conflictualité centrale faible appelle en général une violence périphérique forte. (Beauchard, réseaux, 1982).

L'auteur se place dans la connaissance du mouvement des antagonistes et avance que les systèmes à conflictualité centrale forte impliquent une pratique sociale de la peur, tandis que les systèmes à conflictualité faible favorisent la pratique d'une multiplicité de menaces périphériques.

« Il importe de préciser, les pratiques sociales au sein desquelles circulent les peurs et les menaces : ...et nous discernons ici une conflictualité qui résulte de l'échange aménageant tantôt le maintien de l'ordre tantôt sa disparition ». (Beauchard, réseaux, 1982).

On peut illustrer ces hypothèses à travers nos observations sur la base des entretiens que nous avons eu. Nous pouvons discerner à travers le contenu de leurs discours, le changement de l'enjeu par le groupuscule qui a tenté de récupérer le mouvement des travailleurs pour

l'utiliser à des fins personnels : tels que mouvements intégristes ou pour occupation des postes supérieurs dans la hiérarchie. C'est acteurs qui ont pris part ont mené des alliances en fonction des appuis qu'ils ont pu jouer avec profit. (G.Adam et J.D Reynaud, puf 1978).

Pour ce qui est de la seconde hypothèse relative à la théorie du centre et de la périphérie, nous pouvons l'illustrer à travers l'exemple suivant :

le moyen de pression exercé par un groupuscule a engendré une pratique sociale de la peur parmi un certain nombre de collectivité, ce qui traduit comme l'indique Beauchard, « un système à conflictualité forte », impliquent une pratique sociale de la peur, tandis et inversement une conflictualité centrale faible appelle en général une violence périphérique favorisent la pratique d'une multiplicité de menaces périphériques .opus cité p.9 et 10.

En effet, on a pu relever à travers l'interview, que certains travailleurs se sentaient menacés jusqu'à aller s'enfermer dans leur bureau en feignant ignorer ce qui se passait .Nous pouvons également appuyer à travers un autre exemple l'hypothèse suivante : à savoir une « conflictualité qui résulte de l'échange, aménageant tantôt le maintien d'un ordre, tantôt sa disparition ».Nous observons en premier lieu les pratiques sociales de la peur et de la menace,

Lorsque les meneurs s'emparent du mouvement et exerce un moyen de pression sur une partie du collectif des travailleurs en essayant d'aménager un certain ordre .Dans un second temps, nous avons l'effet inverse : à travers la réquisition (l'intervention de l'armée, nous voyons s'affirmer une conflictualité qui résulte de l'échange en réaménageant le maintien de l'ordre, et la disparition de l'ancien ; ceci toujours en provoquant les pratiques sociales de la peur qui traduisent un système à conflictualité forte favorisant une multiplicité de menaces périphériques. L'illustration relative à la théorie de J.Beauchard concernant le rôle du médiateur ou arbitre nous a paru très intéressante pour notre étude .Pour cet auteur, trois fonctions typiques du tiers se dégagent :

-Celle du médiateur ou arbitre : le tiers neutre et impartial qui a pour mission de réunir les parties opposées en l'aidant à trouver un terrain d'entente possible.

Ceci a été le cas lors du mouvement du 5 novembre 1988.Il a apparu après analyse du contenu des procès- verbaux, que les membres qui constituaient la commission qui représentait les travailleurs avaient en quelque sorte ce rôle dans cette mission.

-Le tertius gauden ou troisième larron

Ce troisième personnage qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui peut exploiter à son avantage les dissensions .Nous pouvons appliquer ce deuxième cas de figure au mouvement de mars 1989.

En effet nous avons pu constater à travers les interviews, que certains acteurs qui ne faisaient pas partie de la commission s'étaient impliqués indirectement

(deux cadres responsables) pour exploiter à leur avantages les dissensions et défendre leurs intérêts personnels : (promotions, pouvoir hiérarchique).

Nous avons enfin le troisième cas de figure :

-Le « divide et impera ».

Dans ce cas le tiers s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. Par la même il est celui-ci qui joue sans cesse des écarts confligènes qui se présentent et à tout moment il est en capacité d'intervenir pour protéger ses intérêts, il établit avec certaines adversaires, sinon avec l'ensemble de ceux-ci, le plus grand des écarts confligènes alors posé. Ce troisième exemple s'applique largement au personnage qui dirigeait le mouvement intégriste. Tel que nous l'apprenons dans nos interviews, ce dernier faisait déjà partie des membres de la commission qui s'était constituée lors du précédent mouvement. Lors du rebondissement de ce conflit, il s'engage effectivement dans le conflit et le provoque même en vue de satisfaire ses intérêts à travers une finalité politique et idéologique. Nous pouvons remarquer qu'effectivement cet acteur a exercé une grande influence auprès des travailleurs de par ses directives dans la négociation, dans les moyens utilisés pour atteindre leur objectif. En reprenant l'expression de Beauchard « il a été celui qui joue sans cesse des écarts confligènes qui se présentent à tout moment ; il a été en capacité d'intervenir pour protéger ses intérêts ». Lors d'un entretien, il nous a été fait part du fait que la majorité des grévistes allaient pointer à son niveau en faisant abstraction de l'organisation administrative. Nous pouvons remarquer le pouvoir qu'il s'était arrogé. Il a réussi même avec certains adversaires, sinon avec l'ensemble de ceux-ci « le plus grands des écarts confligènes » alors posé : par exemple, il a été l'auteur de la décision de l'arrêt des unités de production, pour exercer un moyen de pression sur l'adversaire. Ce qui fait l'objet d'une mesure grave portant atteinte à la stratégie de l'économie Algérienne (fait ayant eu lieu pour la première fois au niveau de cette unité de production) et ayant entraîné la réquisition par des moyens très draconiens pour réprimer ce mouvement. Nous pouvons discerner à travers le contenu des interviews, le changement de l'enjeu par le groupuscule qui a tenté de récupérer le mouvement des travailleurs pour l'utiliser à des fins personnelles : tels mouvements intégristes ou pour le pourvoi à des postes supérieurs avec le pouvoir hiérarchique. Comme l'indiquent G.Adam et J.D Reynaud, ces acteurs qui ont pris part ont même des alliances en fonction des appuis qu'ils ont pu trouver avec les coups qu'ils ont pu jouer avec profit.

Pour ce qui est de la seconde hypothèse relative à la théorie du centre et de la périphérie, nous pouvons l'illustrer à travers l'exemple suivant : le moyen de pression exercé par le groupuscule a engendré une pratique sociale de la peur parmi un certain nombre de la collectivité, ce qui traduit comme l'indique Beauchard un système « à conflictualité centrale faible ». En effet nous avons pu relever à travers l'interview que certains travailleurs se sentaient menacés au point de s'enfermer dans leur bureau en feignant ignorer ce qui se passe.



## **Quatrième partie**

**Analyse des phénomènes conflictuels observés dans l'entreprise à partir de 1990 à travers l'application du modèle théorique retenu.**

# **Chapitre I**

## **La crise et le changement**

### 1. Les principaux éléments historiques et politiques relative à la stratégie globale de l'entreprise et leurs incidences sur la stratégie interne de l'entreprise.

L'Algérie, passe au cours de la décennie 1980 - 1990 d'une politique de développement à une politique d'ajustement structurel qui vise l'ouverture à l'économie de marché et la concurrence mondiale des biens et des capitaux. La dépréciation des dollars américains dans lequel sont libellées les exportations algériennes et la forte baisse des prix du pétrole privent l'Algérie de la moitié de ses recettes. Les hydrocarbures représentent à cette époque et encore aujourd'hui 97% des rentrées en devises et près de 50% de la fiscalité locale. Cette situation conduit à une crise sévère qui culmine en 1985-1986 mettant à nu la fragilité de son économie. En 1980-1985 ce fut la restructuration de Sonatrach, avec la création de 17 entreprises. En 1981, le complexe de liquéfaction (GL2Z) conçu quatre ans plus tôt, d'une capacité de traitement de 13 milliards de m<sup>3</sup> / En 1983, le gazoduc «Enrico Mattei» a été mis en fonction pour alimenter l'Italie via la Tunisie voisine, avec une capacité dépassant aujourd'hui les 32 milliards de m<sup>3</sup> par an. La loi de 86- 14 du 19 août 1986 définissait les nouvelles formes juridiques des activités de prospection, d'exploration, de recherche et de transport d'hydrocarbures permettant à Sonatrach de s'ouvrir au partenariat. En 1991-1999, les amendements introduits par la loi 91/01 en décembre 1991, ont permis aux sociétés étrangères activant notamment dans le domaine gazier, la récupération des fonds investis et leur ont accordé une rémunération équitable des efforts consentis. La nouvelle loi 2013 va consacrer l'encouragement des compagnies pétrolières à venir explorer moyennant des avantages et aussi l'ouverture à l'exploitation plus que controversée des gaz de schiste.

Cette réalité met à l'ordre du jour la réforme du système économique par la mise en place des mécanismes de régulation et la soumission du secteur public aux règles de la concurrence. Cette situation donne l'occasion aux décideurs et aux tenants du pouvoir à accélérer les négociations sur l'ajustement. Un premier accord est signé avec le Fonds Monétaire International (FMI) en mai 1989 puis un second en août de la même année avec la Banque mondiale pour l'allocation des crédits en contrepartie d'un retour à l'équilibre budgétaire et d'une réduction du déficit du Trésor (Yachir, 1996)<sup>1</sup>.

Une « loi sur la monnaie et le crédit » est adopté en avril 1990 visant à lever les obstacles aux investissements étrangers et à assurer la liberté des transferts de capitaux entre le pays et l'extérieur. Les transactions commerciales avec l'étranger sont davantage libérées et le monopole de l'État sur le commerce extérieur est aboli. La libéralisation des prix est engagée dès juillet 1989 et le processus s'est accéléré en 1991. Sur le plan social, cette crise a fait grimper le chômage, l'inflation et les pénuries de toutes sortes et de larges couches de la population sont jetées dans la pauvreté Au niveau politique, la décennie 80 a été une période de rupture et de changement.

La référence au socialisme comme doctrine est abandonnée et le multipartisme est instauré par la nouvelle constitution adoptée en février 1989 qui a vu la naissance de deux univers politiques : le démocratique, qui reste encore à consolider dans les faits, et le religieux

---

<sup>1</sup> YACHIR Fayçal, 1996, « Algérie : l'ajustement inachevé », in AMIN Samir (dir.), *Le Maghreb : enlissement ou nouveau départ*, Paris, L'Harmattan, p. 89-161.

qui s'est appuyé sur le « monde de la marginalité » (Chikhi, 1995)<sup>1</sup> en récupérant les chômeurs et les laissés pour compte de la libéralisation et qui s'est imposé sur la scène politique en remportant les élections de 1989. Les démocrates sont soutenus par les associations de la société civile (professionnelles, syndicales, féministes) et sont cependant proches du pouvoir même s'ils expriment des divergences sur la gestion du système politique (El Kenz et Jabi, 1996)<sup>2</sup>.

« A ce jour, les aspirations à la démocratie politique et sociale ne se sont pas concrétisées. Les raisons se situent dans la rivalité entre les partis et la faiblesse de la société civile, malgré le nombre des associations et le large éventail de leurs revendications : défense des droits de l'homme, contre la torture et la disparition, pour la révision du code de la famille, pour les droits culturels des communautés berbères...

... Ce qui a manqué, c'est une tribune unifiée à partir de laquelle pourrait être élaborée une alternative dans toutes ses dimensions ».

Ainsi, la crise politique et l'instabilité du pays ont considérablement réduit son ouverture vers l'extérieur et fait douter les investisseurs étrangers quant à la sécurité et au retour de leurs investissements. Plus de quinze ans après, les politiques d'ajustement n'ont pas réussi à sortir le pays de sa crise économique et à renouer avec la croissance. Seul le domaine des hydrocarbures a continué à attirer les compagnies notamment après la promulgation de la loi sur les hydrocarbures en août 1986 et ses amendements en décembre 1991. Très peu encore investissent les autres domaines. La privatisation des entreprises publiques et le dégraissage des administrations semblent avoir provoqué le désengagement de l'État en tant que premier employeur et le secteur privé à peine émergent ne constitue pas un réservoir d'emploi conséquent. Ainsi, cette profession qui a connu jusque là une protection particulière de la part de l'État est entrée en crise à l'image de ce qui a pu être observé dans d'autres pays comme par exemple l'Égypte ou la Syrie (Longuenesse et Waast, 1995; Hanafi, 1995)<sup>3</sup>. La crise est ressentie différemment selon les générations. Les plus anciens restent les mieux nantis. Arrivés sur le marché de travail à une époque favorable, ils ont pu jouir de meilleures positions effectuant leur carrière au sein du secteur public.

Cependant, la privatisation de larges pans de ce secteur vient menacer la position de certains qui peuvent à un âge avancé se trouver confrontés au chômage. Mais les plus touchés restent les jeunes diplômés et, parmi eux, ceux tout juste sortis de l'école, qui sont confrontés au problème de l'emploi. L'insertion au marché de travail, surtout s'agissant du secteur privé, doit répondre à une logique de profit et de rentabilité, ce qui change les critères d'accès : le diplôme ne peut servir de label, il doit recouvrir une qualification précise faute de quoi, l'employeur potentiel embauchera du personnel moins diplômé, moins coûteux. A cause de la massification qu'a connue l'enseignement supérieur, l'offre en ingénieurs est devenue importante alors que la demande du marché a décliné. Ne peuvent accéder à un emploi que ceux qui sauront mobiliser un fort capital économique, social et familial (Degenne et al. 1991), «

<sup>1</sup> Chikhi S. Grève et société, Cahiers du CREAD 2/1986.1996.

<sup>2</sup> El Kenz, Ali Jabi Abdennaceur. Le Maghreb, enlèvement ou nouveau départ ? Paris. L'Harmattan, ISBN 2738439284. - 1996, p. 183-193.103

<sup>3</sup> Tiers-Monde, tome 36, n°143, 1995. Professions scientifiques en crise. Ingénieurs et médecins en Syrie, Égypte, Algérie, sous la direction d'Elizabeth Longuenesse et Roland Waas.

d'où un rôle croissant de l'héritage familial, et plus largement du capital social, plus ou moins médiatisé par l'illusion de l'excellence » (Longuenesse, 2004).

Les autres, proportionnellement plus nombreux, connaîtront le chômage et des difficultés d'insertion comme cela fut observé dans d'autres pays. Des institutions sont mises en place par le gouvernement pour intervenir sur le marché du travail comme l'ANSEJ (agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes) qui tente, tant bien que mal, d'encourager les jeunes à trouver des solutions d'emploi.

Par ailleurs, on voit l'absence d'une forme d'organisation du type syndical ou ordre professionnel.

Le recensement général de la population algérienne et de l'habitat de 1998 fait que 16,2% des personnes qui ont reçu une formation universitaire sont en situation de chômage. Il semble que le Maroc et la Tunisie soient plus avancés dans ce domaine d'insertion de cadres par le lancement de dispositifs et d'organismes spécifiques (bureau d'emploi des cadres, politique de stage et de contrat subventionné, etc. (Gobe, 2005)<sup>1</sup>. Depuis 1996, le gouvernement a adopté trois mécanismes principaux comprenant l'ANSEJ, ADS (agence de développement social) et le PNDA (Programme national pour le développement agricole). Un programme dit des travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre est également mis en oeuvre ciblant les diplômés et les ouvriers qui ont perdu leur travail dans la tranche d'âge de 35-50 ans. L'efficacité de ces dispositifs est cependant contestée pour différentes raisons. L'ANSEJ nécessite un apport matériel et financier du bénéficiaire ce qui exclut les plus démunis. Au-delà des conditions de l'accès au marché du travail qui vont se trouver modifiées, la libéralisation de l'économie, la privatisation d'une majeure partie du secteur public, la concurrence internationale du fait de la levée des barrières douanières et l'arrivée des entreprises étrangères bien établies dans la maîtrise technologique de leur créneau qu'elles ne sont pas prêtes à mettre à la disposition des Algériens vont modifier les conditions de travail.

---

<sup>1</sup> Gobe E., Geisser V., 2005, « Le président Ben Ali entre les jeux de coteries et l'échéance présidentielle de 2004 », *Annuaire de l'Afrique du Nord* 2003, 291-320, [En ligne : <http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/2003/Pages/chro-po-Tun.aspx>].

Rappelons que le régime du parti unique soutenu par les militaires, est ébranlé par les mouvements sociaux de 1988. Mais la situation sociale ne s'améliore pas. Selon le syndicat UGTA (le monopole de l'activité syndicale tenu par l'UGTA n'a pas été levé!), 152.000 ouvriers ont déjà été licenciés en 88-89. Les prix partant d'une base 100 en 73 atteignent l'indice 193: ils doublent voire quadruplent pour certains produits, même ceux de première nécessité.

Cette politique se heurte encore à l'opposition des politiques FLN au parlement et à l'UGTA. A coups de grève et de pressions, le puissant syndicat arrache plus que le doublement du salaire minimum (qui passe de 1000 DA par mois à 2000 en janvier, 2500 en juillet 91) ce qui compense à peine la perte du pouvoir d'achat. Le pays compte officiellement 1 2000,00 chômeurs, 2 millions officieusement soit 25% de la population active, et 1,5 millions d'adolescents qui dès vivent de petits trafics, et s'enrôlent dans les rangs d'organisations islamistes. Pour diminuer l'endettement du pays, des négociations sont engagées dès 1990 avec les principaux partenaires de l'Algérie afin de maîtriser cet endettement sans recourir au rééchelonnement. Les banques françaises sont réticentes à prêter, la France elle-même a déjà prêté ces dernières années 50 milliards de francs à l'Algérie qui lui en doit 35 et 39 (30 à 33 sont garantis par la COFACE). En 92, le service de la dette est supérieur à 9 milliards de dollars soit 78% des exportations annuelles de 1992. En 90, la banque d'Algérie devient indépendante du Trésor Public. Les banques sont soumises à la concurrence. Hamrouche fait appel au FMI. Un accord est signé le 27 avril 1991. L'accord est politique: 2 prêts de 210 millions et 300 millions de DTS (un droit de tirages spéciaux du FMI = 1,35 dollar) sont accordés à Alger; et c'est un appui manifeste des USA aux réformes engagées qui peut induire à terme une réouverture du marché des capitaux. La contre partie est comme partout ailleurs un programme d'ajustement avec 3 contraintes: assainir les entreprises publiques (elles sont un gouffre financier avec un déficit d'exploitation de 90 milliards de francs), libérer les prix et supprimer la taxe compensatoire de 20% sur le commerce, réajuster la parité de la monnaie. Ce phénomène s'est manifesté dans pratiquement tout le monde arabo-musulman à travers divers mouvements se positionnant entre réformisme modéré et extrémisme mais dont la particularité est de recourir à la religion comme source de légitimation de leurs revendications sociales et politiques. L'adhésion à cette tendance reste le fait d'individus et se manifeste dans leurs engagements et leurs comportements même si certains auteurs relèvent la présence d'universitaires au sein des mouvements islamistes algériens (Lamchichi, 1991)<sup>1</sup>.

En Algérie, la religion constitue à la fois un phénomène identitaire, culturel et de ce fait, détermine les comportements et les relations sociales. Mais l'Islam imprègne aussi le champ politique puisqu'il fournit les modalités de légitimation et de dé-légitimations des pouvoirs politiques (Lamchichi, 1991).opus cité.

---

<sup>1</sup> A Lamchichi - L'harmattan. Paris, 1991 L'Algérie en crise.

Notons que les mouvements nationaux y ont eu recours pour fonder l'identité et l'unité nationale. A l'indépendance, l'Islam est proclamé comme religion d'État et tous les régimes qui se sont succédés y ont fait référence pour asseoir leur légitimité. La Charte nationale de 1976 n'affirme-t-elle pas que « le peuple algérien est musulman... (et que) l'édification du socialisme en Algérie s'identifie avec l'épanouissement des valeurs islamiques ».

En juillet 91, La situation économique est sombre. On note une inflation de 16,7%, et une diminution de la consommation de 5%, du niveau de vie de 8%.Le gouvernement s'engage à modifier l'accès des compagnies internationales aux champs pétrolifères déjà en exploitation, et non plus aux seuls nouveaux gisements, et à lever l'obligation faite aux concessionnaires-grossistes étrangers de s'engager à investir en Algérie. Le projet intéresse des compagnies françaises (Total), italiennes, japonaises et américaines, mais il s'agit d'opérations de longue haleine qui ne donneront des résultats qu'à partir de mi 92. Dans ces conditions, le FMI débloque une dernière tranche de crédit en juin 92. Des mesures sont prises pour la liberté de circulation des capitaux et la privatisation de l'économie; les capitaux étrangers s'installent en Algérie en 91; la privatisation des entreprises publiques commencée dès le milieu des années 80 avec des mesures pour vendre le parc immobilier de l'Etat aux locataires se poursuit avec les prix de cession du patrimoine qui sont fixés très bas permettant la constitution de rentes spéculatives lors de la revente sur le marché libre. Une spéculation effrénée se développe à cette époque sur le nouveau marché de l'immobilier. Depuis le début des années 2000, de nouvelles formes de corruption sont apparues au niveau de Sonatrach. Ce phénomène a pris une allure exponentielle, jusqu'à atteindre un niveau inégalé. La modernisation de la gestion de Sonatrach, et plus particulièrement de la ressource humaine, reste l'un des axes sur lesquels doit travailler la nouvelle direction. Installé le 17 novembre dernier, le nouveau patron de Sonatrach, Abdelhamid Zerguine, veut imposer un style de gestion différent, où la valorisation de la ressource humaine occupe l'un des axes majeurs des projections à long et moyen termes. Le manager, qui s'est attelé ces deux derniers mois à parer au «plus urgent», nous dit-on, serait celui qui marquera la rupture avec l'instabilité dont pâtit la première entreprise d'Afrique depuis deux ans, période durant laquelle, rappelons-le, le groupe a consommé pas moins de trois managers. S'il est vrai que les problèmes avec lesquels Zerguine aura à en découdre sont importants, l'intervention de l'Etat actionnaire et son représentant au département de l'énergie sera décisive. En tout état de cause, les premières interventions du P-DG de Sonatrach avaient pour objectif surtout de rassembler les troupes. Car, ne l'oublions pas, la succession de Zerguine à Nouredine Cherouati s'est opérée dans un contexte social explosif marqué par des mouvements de grève erratiques, notamment dans le sud du pays. La démobilisation des troupes est également l'un des effets de ce qu'on appelle aujourd'hui «les scandales Sonatrach». D'ailleurs, à peine installé dans ses nouvelles fonctions, Zerguine a voulu rassurer. Le 17 novembre, il déclarait à l'APS que «Sonatrach n'a pas été ébranlée par ce que vous appelez des scandales. Sonatrach est bien plus forte». Avant d'ajouter que le groupe « à un degré de surveillance de son activité assez élaboré».

Cela n'empêchera pas la nouvelle direction de se pencher sur le perfectionnement des processus de gestion interne. Selon les premiers éléments en place, ceux-ci devront passer à une réorganisation graduelle, une refonte des procédures et une décentralisation «mesurée», alliée à un contrôle a posteriori régulier. La modernisation de la gestion de l'entreprise, et plus particulièrement de la ressource humaine reste l'un des axes de travail de la nouvelle direction. Un travail qui ne peut être mis en branle sans un semblant de sérénité. Les premières mesures en ce sens n'ont pas tardé à tomber. Le dernier conseil d'administration du groupe, tenu à la mi-décembre, a été consacré entre autres questions à l'augmentation des différentes indemnités telles que réclamées par les pétroliers. Le chiffre d'affaires que la société a réalisé s'est établi, pour l'exercice 2002, à 89,15 milliards DA, soit 5% en hausse par rapport à l'année écoulée. Si l'on se donne à un exercice arithmétique, ce chiffre veut dire que Naftec dégage un milliard de centimes de chiffre d'affaires par heure. De l'essence sans plomb dans toutes les stations-service à partir de 2005. C'est une perspective inscrite dans le programme de Naftec (société nationale de raffinage de pétrole). Elle a été annoncée depuis Arzew à la faveur d'un point de presse que son président-directeur général, Salah Cherouana, a animé jeudi 5 février devant un parterre de journalistes et de cadres de l'entreprise. La consommation d'essence sans plomb a augmenté : 40 000 tonnes pour l'exercice 2002. Cette quantité est jugée toutefois faible, le parc automobile étant vétuste. Aussi, les excédents ont été mis sur les marchés extérieurs. Naftec pourrait, a estimé son PDG, largement satisfaire les besoins en essence sans plomb du marché national. La capacité de production des essences est de 2,3 millions de tonnes par an pour le normal et le Super et de 1,2 million de tonnes pour l'essence sans plomb, un produit que la société veut développer par souci d'ordre environnemental, entre autres. La politique de l'environnement, Naftec l'a inscrite dans son agenda. Elle a ainsi mis en route un projet de dix millions de dollars. Il concerne la création à Skikda d'une unité de réduction des émissions de gaz dans l'atmosphère. Objectif : améliorer la qualité de l'air. Il a été accordé de l'importance également à la qualité de l'eau et ce, à travers la réhabilitation des unités de traitement des effluents liquides, la rénovation des réservoirs de stockage et des nappes de pipes. Autres actions : il est question d'aligner les spécifications des essences et celles du gas-oil. Naftec a, selon son PDG, consenti à ce jour 1,5 milliard DA pour la prise en charge des questions environnementales. Un chiffre appelé à augmenter : il est prévu, pour le moyen terme, des investissements de l'ordre de 6,8 milliards DA afin d'éliminer complètement le plomb dans les essences, de mettre à niveau les unités de traitement des effluents et de récupérer les gaz de torche à la raffinerie d'Alger. De l'investissement, la société nationale de raffinage en a aussi engagé dans d'autres créneaux, comme la mise à niveau des ses installations. Elle a, à ce sujet, retenu des plans de rénovation et d'adaptation de son outil de production, avec une priorité pour la raffinerie de Skikda. Suivront d'autres installations dans une seconde étape. L'idée est de mettre en phase les normes algériennes avec les standards européens. La mise à niveau des installations ainsi que la modernisation de l'instrumentation nécessitent une enveloppe de quatre cent millions de dollars. S'y ajoutent autant à injecter dans le programme d'adaptation de l'outil de production de l'entreprise aux futures spécifications des carburants.

Ces investissements, Naftec a-t-elle les capacités de les supporter à elle seule ? Son président-directeur général a déclaré que l'entreprise fera appel au capital étranger, en plus de ce qui pourrait venir des banques nationales dont il a affirmé l'intérêt à ce genre d'investissement. Les installations de raffinage en Algérie évoluent toujours sous une figuration simple. Cette forme ne les a pas pour autant empêché de dégager des résultats jugés appréciables : la société, mise en service en 1964, a fait tourner dans ses machines près de un milliard de tonnes de pétrole brut, et près de 8,5 millions de brut réduit importé pour la fabrication de bitumes. Réunies, les raffineries de Naftec ont mis à ce jour sur le marché local 174 millions de tonnes de GPL, essences, gas-oil, fuel, kérosène, bitumes, lubrifiants, aromatiques. Prises séparément, elles ont approvisionné le marché national dans des proportions différentes : ainsi, la raffinerie de Skikda y a contribué à hauteur de 42%, celle d'Arzew de 29%, la raffinerie d'Alger de 21% et celle de Hassi Messaoud de 8%. Et le marché international ? Près de 338 millions de tonnes de produits raffinés y ont été écoulés. Proportionnellement, la raffinerie de Skikda y a contribué pour 84%, celle d'Arzew pour 9% et celle d'Alger pour 8%. La raffinerie de Hassi Messaoud a contribué pour 0%, en raison de son emplacement géographique, a expliqué Salah Cherouana, au cours de ce point de presse. D'une manière globale, Naftec approvisionne le marché domestique à hauteur de sept millions de tonnes en produits raffinés par an et au niveau international 14 millions de tonnes. Au détail, sur les sept millions de tonnes de gas-oil produits 4,5 millions sont consommés sur le marché local, le reste l'est au niveau international. Et sur les deux millions de tonnes de kérosène, cinq cent mille sont écoulés sur le marché local, le reste sur celui international. S'y ajoutent 6,6 millions de tonnes en fuel par an et 2,4 millions de tonnes en naphta, mis également sur les marchés internationaux. Par zone géographique, les carburants se font place essentiellement sur les marchés américain et européen. Les huiles de base sur les marchés américain, européen, asiatique et de l'Afrique de l'Ouest.

## 2-Les transformations juridiques de l'entreprise et du syndicat.

La « crise » d'octobre 1988 n'est pas un simple soubresaut provoqué par une jeunesse émeutière en mal de défoulement. Il s'agit d'une véritable rupture historique. Un point de non retour qui marque la formation d'un nouvel espace d'expression politique dans lequel ne manquera pas de s'introduire un mouvement islamiste depuis longtemps cantonné dans une semi clandestinité qu'il a positivement instrumentalisée. Dans ce contexte, de nouveaux acteurs politiques émergent certes, mais aucun n'échappe l'obligation de se définir d'abord par rapport à la question islamiste et à la légitimité de cette organisation en pleine explosion qu'est le FIS. Et ce, d'autant plus que c'est autour de cette formation structurée en réseaux souples ciblant les quartiers populaires des grands centres urbains que convergent une partie importante de la jeunesse laissée pour compte par le régime. C'est également le moment que saisit l'U.G.T.A. pour entreprendre une dynamique qui lui permettra de se soustraire à la main mise de l'ex-parti unique. Malgré une offensive vigoureuse et déterminée à attirer les travailleurs des secteurs industriel et de l'éducation notamment, les syndicats islamistes du FIS se heurtent à une surprenante capacité de résistance de la part de l'U.G.T.A. : « s'il trouve des alliés solides dans les classes moyennes et intervenants locaux qui n'ont été associés ni à sa conception technologique ni à son implantation. (Sid Ahmed Soussi, Guy Bellemare et Sara Verret ; 2005).<sup>1</sup>

Le FIS représente surtout les quartiers populaires et tente de disputer à l'U.G.T.A. son audience dans le salariat ouvrier » (Carlier, 1995)<sup>2</sup>. Suite à l'interruption du processus électoral de décembre 1991, c'est paradoxalement dans l'instabilité politique chronique qui s'ensuivit que l'U.G.T.A. s'impose comme un acteur social de premier plan.

Après quelques atermoiements, un relatif consensus se forme autour d'une stratégie, délicate mais salutaire : d'une part affirmer son autonomie décisionnelle vis-à-vis du pouvoir, de l'ex-parti unique et... du rôle de l'islamisme politique, et d'autre part se ranger résolument dans le camp laïco-démocratique. Le prix de cette stratégie fut de se maintenir à équidistance de l'ensemble des acteurs politiques. Son coût est élevé et se traduit par de nombreuses agressions contre ses responsables, et parfois l'assassinat de certains de ses membres et dirigeants au cours de la décennie noire des années 1990.

---

<sup>1</sup> Sid Ahmed Soussi, Guy Bellemare, Sara Verret. Les syndicalismes africains à la croisée des chemins.

Co publication CRISES, CRDC et CEREST.UQO.Avril 2005

Les Cahiers du CRISES. Collection Études théoriques.

<sup>2</sup> Carlier (Omar).Entre nation et djihad histoire sociale des radicalismes algériens. Presses de la fondation nationale des sciences politiques. Paris.1995.

L'U.G.T.A. passe le tournant du siècle avec un dynamisme et une maturité qui en font aujourd'hui un acteur incontournable du monde du travail algérien. Le programme de privatisations entrepris par le régime depuis le début des années 2000 voit très vite ses travers et ses effets pervers dénoncés par une centrale désormais autonome, décidée, et surtout à même de présenter des contre-propositions qui lui valent le respect d'une grande partie de la classe politique. À un moment où le pouvoir a décidé l'intégration de l'Algérie à l'OMC, à partir de janvier 2005, l'enjeu de l'heure est celui que constitue l'immense secteur des entreprises d'État et des coopératives autrefois promues et soutenues par le régime socialiste.

Depuis 1990 une nouvelle législation du travail a consacré les principes de la flexibilité de l'emploi. Cette tendance vise aussi bien les formes de l'emploi que les règles posées pour sa préservation (individualisation et contractualisation des relations de travail, émergence du travail indépendant, refonte du régime du licenciement...).

Ces lois portent respectivement sur :

- la prévention et le règlement des conflits collectifs de travail et l'exercice du droit de grève (Loi n°90-02 du 6 février 1990) ;

- Les modes d'intervention, de contrôle et d'arbitrage des pouvoirs publics : ce sont respectivement, la loi n°90-03 du 6 février 1990, relative à l'inspection du travail et la loi n°90-04 du 6 février 1990, relative au règlement des conflits individuels de travail ;

- Les droits, obligations et protections générales reconnus aux travailleurs, l'organisation de la négociation collective, ainsi que les règles organisant l'association des travailleurs au cadre de vie professionnel et social (loi n°90-11 du 6 février 1990, relative aux relations de travail) ;

Les cadres et mécanismes permettant aux partenaires sociaux de s'associer pour défendre leurs intérêts matériels et moraux et les règles qu'ils doivent observer pour un dialogue social durable et fécond (loi n°90-14 du 2 juin 1990, relative aux modalités d'exercice du droit syndical). En 1994 sont intervenus trois (3) textes de caractère législatif, il s'agit des textes

portant sur l'élaboration des plans sociaux consécutifs aux opérations de restructuration industrielle et de la couverture sociale des travailleurs licenciés dans ce cadre.

- Décret législatif n°94-09 du 26 mai 1994, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi ;

- Décret législatif n°94-10 du 26 mai 1994 instituant la retraite anticipée ;

- Décret législatif n°94-11 du 26 mai 1994, instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire et pour raison économique leur emploi.

Il s'agit manifestement de fondements néolibéraux de la législation.

Les théories néo libérales considèrent que les investissements et les emplois vont vers les pays à faible coût de main d'œuvre et les produits finis vers les marchés où les prix sont

élevés. Ceci entraîne la restructuration des systèmes économiques industriels et sociaux nationaux étatiques et privés.

L'effort national de « compétitivité » est confronté au rééquilibrage des coûts sociaux et de la flexibilité des salaires et du travail.

L'ensemble de ces facteurs ont, en définitive, un impact sur la définition du rôle et de la place des acteurs sociaux, au premier rang desquels figure l'Etat. Comme cela implique aussi une évolution du cadre social quant aux modalités de la protection sociale et des relations de travail. Enfin, les finalités du dialogue social sont elles aussi interpellées.

L'intervention de l'Etat, celles des syndicats et les rentes de différents groupes économiques et sociaux qui faussent les règles de détermination des prix et des salaires, retardent les adaptations nécessaires à l'équilibre du marché et d'une économie qui doit répondre juste à temps à la demande du marché mondial. Les conséquences du néolibéralisme sur le travail, les salaires et le chômage se manifestent de la manière suivante. La réglementation du travail (licenciement, le salaire minimum, les conventions collectives, l'élargissement de la protection sociale) aggravent les coûts salariaux et les charges sociales de l'entreprise entraînant la fixation des salaires au-dessus de leur niveau d'équilibre de plein emploi.

Le chômage se développe et ne joue plus alors son rôle de pression sur le niveau des salaires en raison des systèmes d'assurance chômage qui encouragent "le chômeur à le rester". Dans ces conditions le chômage est volontaire.

Les politiques économiques préconisées par le néo libéralisme estiment que les fortes pesanteurs d'un environnement défavorable et d'un encadrement économique encore inadapté constituent, des facteurs qui contribuent au rétrécissement des marges de manœuvre de l'entreprise et à « fausser » le jeu de la dynamique contractuelle.

Placée dans une situation d'incapacité d'élargir l'offre, cette dernière se retourne fatalement, dans un contexte de flexibilité du cadre légal, vers l'usage de l'ajustement par les coûts salariaux. La concertation et la négociation, en situation de récession et de mise en œuvre de l'économie de marché sont devenues dans ces conditions, pour l'emploi, synonymes de précarité et de chômage. Les résultats enregistrés mettent en évidence, à cet égard, le volume impressionnant des pertes d'emplois ces dernières années : plus de 400.000 travailleurs ont perdu leur emploi dans le cadre des opérations de restructuration et de mise en œuvre des plans de redressement des entreprises. Le fait est que ces opérations ont été menées sans que les mesures alternatives (formation-reconversion, redéploiement), n'aient connu d'applications significatives dans le cadre des volets sociaux négociés au sein des entreprises. La compression « sèche » des effectifs aura constitué le principal facteur d'action sans qu'il en résulte un arrêt de la dégradation et/ou d'amélioration momentanée des équilibres financiers des entreprises.

Ainsi que le note l'OIT dans son analyse de l'évolution de l'emploi dans le monde : « De plus en plus, on se rend compte que les marchés ne sauraient être envisagés isolément du cadre social et politique. La protection sociale et le dialogue social, par exemple, sont de plus en plus considérés comme des parties intégrantes du processus d'ajustement. ... la crise qui a

récemment frappé les marchés émergents sont autant de facteurs qui montrent la nécessité d'un cadre social solide pour étayer la recherche d'une nouvelle architecture financière."

Ce cadre légal a-t-il favorisé l'emploi ?

Au moment où le pays a paraphé l'accord d'Association avec l'Union Européenne et s'apprête à intégrer l'OMC, ces normes et mécanismes sont-ils toujours adaptés, à la nouvelle conjoncture économique, caractérisée notamment par une mobilité internationale accrue du capital et gardent-ils une faculté d'adaptation aux nouvelles contraintes générées par le nouveau contexte économique et social ? Car la croissance par le commerce extérieur a pour conséquences nationales:

- Une économie et une société dualiste qui se voit imposer les normes de production les plus élevées du marché mondial.
- Une exploitation des différences de niveaux entre les législations nationales du travail et le développement du dumping social (alignement vers le bas du droit du travail).
- Une demande sociale solvable non satisfaite en raison d'une offre nationale insuffisamment compétitive.

La poursuite du progrès technique dans les pays développés dans le proche avenir pourrait accélérer le chômage et le sous emploi dans l'économie et particulièrement dans les zones urbaines .Force est de constater que le cadre légal résultant des textes de 1990 et 1994 font de l'emploi une variable résiduelle de la croissance plutôt que la condition de cette croissance. L'emploi n'est pas un problème central. Le résultat de ces textes a permis d'une part les compressions d'effectifs et la consécration de la flexibilité du travail dans l'optique d'un néolibéralisme .A une période dans laquelle l'offre d'emploi était soutenue par une forte demande d'investissement et de consommation de l'Etat à travers ses services, a succédé une situation inverse, par compression de cette demande.

Dans le premier cas la réglementation s'est concentrée sur les conditions de travail. Dans la seconde phase elle a porté sur la garantie du revenu pour ceux qui en avaient un.

À travers notamment ce fameux "cabinet noir" dont plusieurs observateurs s'accordent sur le fait qu'il détient la réalité du pouvoir politique (Addi, 1999; Aboud, 2002)<sup>1</sup>. En matière de paupérisation et de destruction des tissus économiques et sociaux. Les alternatives de l'U.G.T.A. Quant à la défense et à la revalorisation du secteur coopératif apparaît comme une voie pragmatique responsable, notamment par l'ouverture à des capitaux mixtes comprenant les salariés et les investisseurs privés. Son opposition à la privatisation débridée entreprise par le pouvoir est loin d'être une « réaction automatique » convenue, surtout au regard des «privatisations » réalisées jusque là qui n'ont fait que transférer à des conditions dérisoires

---

<sup>1</sup> Addi, Lahouari, 1949- **L'Algérie et la démocratie : pouvoir et crise du politique dans l'Algérie contemporaine** / Lahouari Addi. -- Paris : Découverte, c1994. (Textes a l'appui. Série Histoire contemporaine).

des entreprises d'État des secteurs les plus porteurs (télécommunications, informatiques, etc.) aux mains d'une clientèle proche du pouvoir .

Conscient de cet enjeu central, le syndicalisme algérien semble privilégier aujourd'hui une stratégie à deux volets. D'une part, un dynamisme fondé sur des pratiques de revendications locales dont les conséquences tendent à porter fruits au niveau des communautés de travail où elles sont mises en oeuvre. D'autre part, une stratégie de solidarité démocratique d'envergure nationale, avec un engagement soutenu dans les débats de l'heure, autour des enjeux et des choix relatifs à cette complexe transition qui doit permettre à l'économie du pays de faire face aux effets pervers de la mondialisation. Quoi qu'il en soit, au-delà de ces enjeux déterminants mais somme toute conjoncturels, le rôle majeur de cette centrale tant bousculée par l'Histoire, demeure avant tout celui d'avoir contribué à l'avènement d'une véritable société civile en Algérie. Nous présentons ici l'évolution du cadre législatif relatif aux conflits et aux relations de travail.

### **-Du contrat de travail et de la convention collective - 1978/ 1989, à la règle légale : l'avènement du S.G.T**

La loi portant S.G.T n° 78 du 05/08/1978 définit le travailleur, à travers l'article 01 comme étant « toute personne qui vit du produit de son travail intellectuel ou manuel et n'emploi pas, à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle, à l'exception des travailleurs pour propre compte.

L'organisation du travail et le contrat sont définis par cette loi qui renvoie pour les modalités d'application, à d'autres lois, aux statuts types et statuts particuliers, le syndicat consulté. Le SGT définit la relation de travail comme étant en général, à durée indéterminée et exceptionnellement, à durée déterminée. La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur. Cependant, la Loi enjoint aux employeurs d'établir une lettre d'engagement qui crée des droits et des obligations tels que définis par le SGT et les textes pris pour son application.

3.1-La Loi 82/06 du 27/02/1982 relative aux relations de travail reprend les dispositions du SGT qu'elle développe. Ces deux textes s'appliquent, à toutes relations de travail conformément aux Lois et aux statuts. Toute disposition qui dévie du cadre légal, statuaire ou conventionnel est nulle et de nul effet.

Le SGT qui reconnaissait le droit syndical à tous les travailleurs, limitait le droit de grève au secteur privé (Art. 21) et renvoyait pour la gestion des conflits collectifs, à la procédure de conciliation et d'arbitrage.

C'est en 1982 que le premier texte qui traite des conflits est publié. C'est la loi n° 82/05 du 03/12/1982, relative à la prévention et, au règlement des différends. Ce texte qui s'applique aux secteurs privé et public définit le conflit collectif comme étant toute question non résolue par la conciliation interne à l'entreprise et prévoit l'obligation de la conciliation ; En cas de désaccord, le conflit est soumis à la commission nationale ad hoc, puis celle de la Wilaya, celle nationale puis à la commission nationale d'arbitrage pour le secteur socialiste.

3.2-Le 2ème texte est la Loi n° 88 -28 du 19/07/1988 relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

Pour le secteur public, l'action syndicale s'inscrit dans les principes et les objectifs fixés par la charte nationale. Le syndicat participe au règlement des conflits individuels et collectifs et doit rendre les travailleurs aptes à accomplir les tâches d'édification socialiste. Pour le secteur privé, le syndicat a pour missions la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs, de négocier la convention collective et d'exercer le droit de grève.

Nous retenons pour cette période que les rapports collectifs de travail relèvent du domaine conventionnel pour le secteur privé alors que pour le secteur public, il relève des statuts (les délégués du personnel ne sont pas institués).

**1990/2002** : Cette période verra l'avènement de deux réformes, l'une sur l'organisation des EPE, l'autre sur les relations de travail.

**L'Organisation des EPE** : L'Etat ayant tiré les conséquences de la situation qui a prévalu (non performance des EPE). Et face à la crise économique, a décidé de passer de l'organisation capitaliste. C'est ainsi que la réforme donnera lieu, notamment aux Lois suivantes :

- La Loi n° 88 - 01 de la 12/01/1988 portant orientation des EPE

- Le décret n°88 - 101 du 16/05/1988 portant mise en oeuvre de la Loi n°88 - 01 sur les relations individuelles et collectives de travail d'où la 2ème réforme du droit de travail qui prévoit la gestion de ces relations par voie contractuelle et conventionnelle et non plus par voie réglementaire.

### **Reforme du droit du travail**

Cette réforme s'est introduite notamment par les Lois suivantes :

Loi 90-11 du 21/04/1990 relative, aux relations de travail qui s'applique sans distinction aux secteurs public et privé avec des régimes particuliers, à certains personnels et qui réaffirme les libertés syndicales, le droit de grève, la négociation collective et l'institution des délégués du personnel et du comité de participation.

Loi 90-02 du 06/02/1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs et, à l'exercice du droit de grève

- Loi 90-14 du 02/06/1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

- Décret législatif 94/09 de la 26/05/1994 portant prévention de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi.

Ces changements juridiques auront-ils un effet sur les relations individuelles et collectives de travail et le règlement des conflits ?

C'est ce que nous souhaitons observer à travers quelques données statistiques relatives aux conflits enregistrés et à travers un questionnaire sur un échantillon de population par catégorie socioprofessionnelle dans ce second chapitre.

## **Chapitre II**

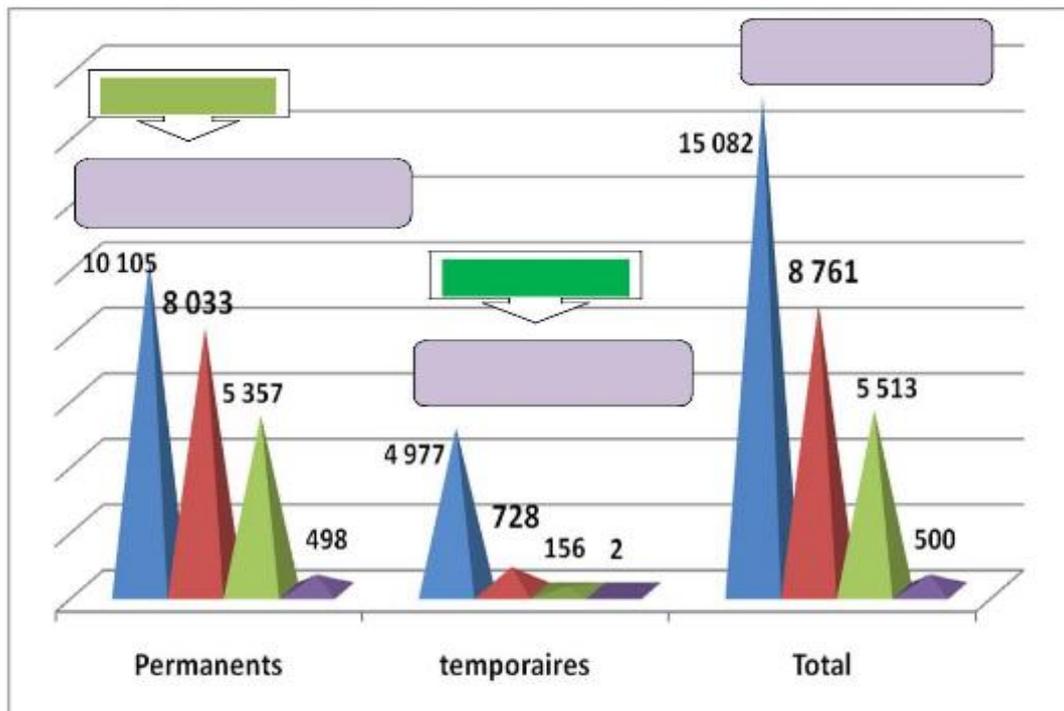
### **Analyse de l'évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990**

**1-Les conflits observés entre 1990 et 2014**

Un exemple : le bilan climat social en 2007

-Structure des effectifs et évolution

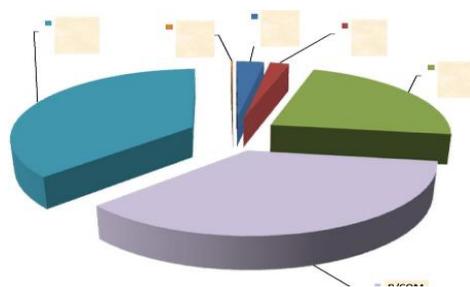
(Sources : - Les Ressources Humaines de Naftal CSP au 31/12/2007 ).



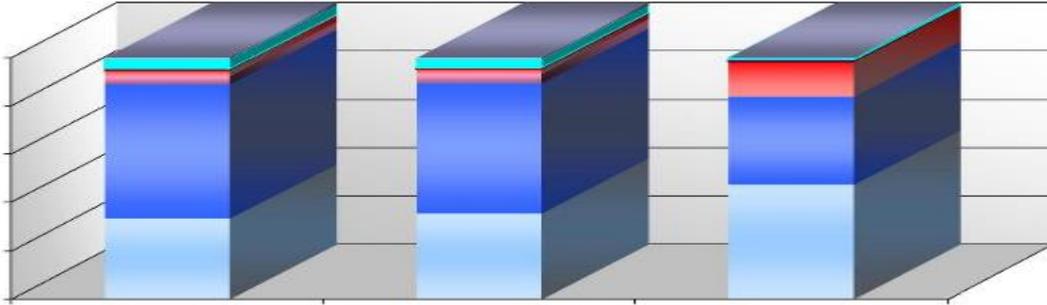
1- Permanent : 23 993 - 80,4 %

2- Temporaires : 5 458- 19,6 %

3- Total : 29 856(Exécution Maitrise / Cadres/ Cadres sup



**Répartition par types de sanctions**



2005:738

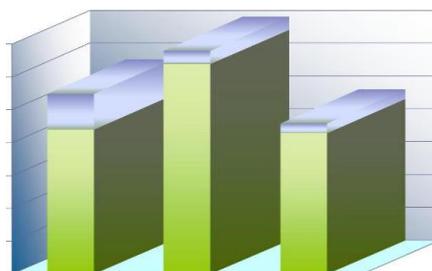
2006:582

2007:428

**Fautes les plus fréquentes :**

- infractions commises par négligence ou imprudence portant préjudice à la sécurité du personnel ou des biens de l'entreprise,- utilisations des moyens de l'entreprise à des fins personnels :

- non respect de la voie hiérarchique ou comportement incorrect envers la clientèle,
- accidents de la circulation,
- fautes entraînant préjudice financier à la société (vol, détournements...),
- inobservations de règles de sécurité,
- rixes, diffamation, intimidation et provocation,
- refus du port de la tenue de travail,
- Fausse déclarations, pointage frauduleux,
- inobservations de l'obligation de la permanence,....
- Conflits entre relations directions /travailleurs



-Requêtes individuelles : **40**

Requêtes en instance Requêtes réglées : **83**

-Evolution des requêtes individuelles:84

2005	2006	2007			
116	303	161%	55	-82%	COM
147	158	7%	68	-57%	CBR
44	77	75%	46	-40%	DASC
2	-	-100%	-	-	

TOTAL	309	538	74 %	16 9	- 69%
-------	-----	-----	---------	---------	----------

**Objet des requêtes**

- Réintégration suite à un licenciement ou à l'expiration d'un contrat à durée déterminée,
- -Régularisation de situation administrative (permanisation, positionnement, promotion, intérim, mutation...),
- -Recours suite aux sanctions,
- Paiement de l'indemnité de nourriture,
- Heures supplémentaires,

Réclamation du paiement de 17% au titre de la prime spéciale et le bénéfice de 10 jours de congé supplémentaires.

À travers leurs requêtes, les revendications de nos travailleurs relèvent d'une manière générale, des demandes de réintégration....

- Requêtes collectives :

-05 cas ont été enregistrés durant l'année 2007.

## Chapitre II Analyse de l'évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990

-On entend par requête collective: les requêtes introduites au responsable hiérarchique (à l'intérieur de la société) par un groupe de travailleurs.

-Branche GPL: Tiaret, 2 trim. HS

Skikda: 1er et 4ème trim. Attribution de l'IIP; ces agents bénéficient déjà de l'ISS et de l'IRAP

Branche carburant: Tébessa, 3ème trim. paiement de l'indemnité de travail de nuit (récup+paiement de HS)

Skikda: 1er trim. Paiement HS

Évolution des requêtes collectives :

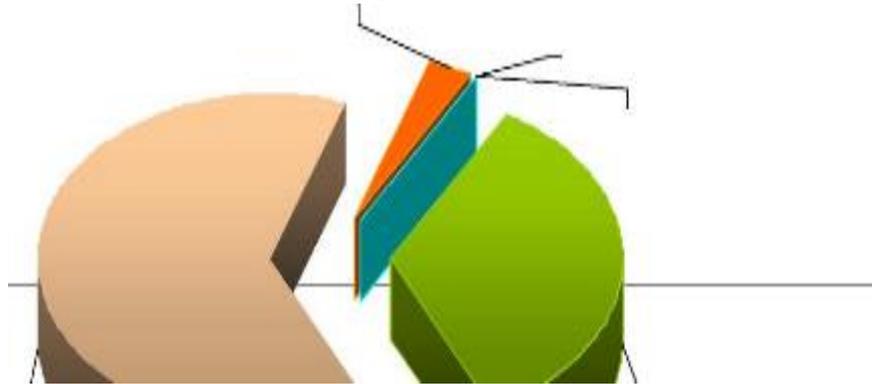
2005		2006		2007	
				<b>0%</b>	<b>GPL</b>
<b>7</b>	<b>-57%</b>			<b>G</b>	
				<b>R</b>	
		<b>-100%</b>		<b>E</b>	<b>COM</b>
<b>2</b>	<b>150%</b>			<b>V</b>	
				<b>E</b>	
		<b>100%</b>		<b>S</b>	<b>CBR</b>
<b>-</b>	<b>100%</b>				<b>TOTAL</b>
<b>9</b>	<b>0%</b>				
		<b>44%</b>		<b>malaises</b>	

- aucun cas de grève n'a été relevé au niveau de la société au cours de l'exercice 2007.

1 seul cas de malaise a été enregistré au niveau de la branche carburants (district Oran: 2ème trimestre).

Par malaise on entend coupure de travail, dans ce cas précis, un arrêt d'1h 30 a été enregistré au niveau du district Oran, pour un problème d'intoxication alimentaire. Problème réglé, les concernés par cet incident ont été pris en charge par la dite structure.

### Relations Direction / Syndicat



### **2 réunions**

L'employeur et les représentants des travailleurs ont des réunions périodiques à tenir en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur, cf. à l'art 4 de la loi 90.02 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail, reprise par l'art 112 de la convention d'entreprise. Sûr ce graphe nous pensons que ses réunions sont une démarche à encourager, du fait et comme il a été constaté lors de l'exploitation des bilans transmis par les branches, qu'elles contribuent efficacement au règlement des conflits.

- Conflits portés au niveau de l'inspection du travail:

- Conflits individuels :

467 (419 PV non conciliation, 26 PV conciliation, 18 en cours)

372 PV de non Conciliation.

GPL:395 conflits individuels 19 PV de Conciliation

02 cas rejetés

02 cas en cours PV de non conciliation.

COM : 69 conflits individuels 00 PV de non- conciliation 02 cas rejetés

16 cas en cours

02 PV de non-conciliation.

· CBR:03 conflits individuels 01 PV de conciliation

À titre de rappel et cf. à l'art 2 de la loi 90-04 relatif au règlement des conflits individuels ainsi que l'article 117 de la convention de l'entreprise: constitue un conflit individuel tout différend

de travail opposant un travailleur salarié et l'employeur sur l'exécution d'une relation de travail liant les 2 parties si ce différent n'est pas résolu dans le cadre des procédures de règlement au sein des organismes employeurs.

On note que la branche GPL enregistre le plus grand nombre

### Objet des litiges :

Réintégration suite à un licenciement ou à expiration d'un contrat à durée déterminée,

Paiements de la différence des salaires,

Paiement de l'indemnité de nourriture,

Heures supplémentaires,

Réclamations de 17% de prime spéciale et 40 jours de congé annuel,

Régularisation de situation administrative et financière (permanisation, promotion, affectation, annulation de sanction de 1er degré, paiement d'IEP, paiement PRS, régularisation de médailles de fidélité, rappel des échelons, paiement des allocations de fin de carrières,...

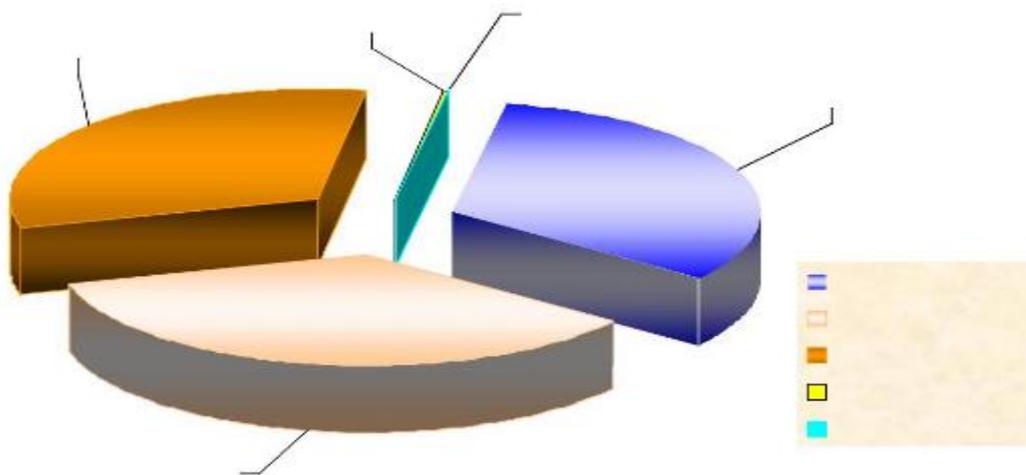
En conformité avec la définition du conflit donnée préalablement, on retrouve le même objet de litige du fait qu'ils n'ont pas retrouvé leur résolution au niveau interne.

**b. Conflits collectifs :** O5 cas enregistrés: Pour la majorité des cas des PV de non conciliation ont été établis.

Évolution des conflits portés au niveau de l'inspection du travail

1 affaire

**30%**



Sources : - Les Ressources Humaines de Naftal CSP au 31/12/2007

318 affaires **34%**

**DAG** **92**

346 affaires **36%**

Affaires sociales au niveau de la justice

-Répartition des affaires traitées par structure

**Affaires gagnées Affaires perdues Affaires en cours**

**Un total de 324 perdues et 88 gagnés, ce qui fait un montant de 413 affaires classées en 2007.**

559 nouvelles: 324:perdues, 89: gagnées, 741:en cours

222;	234;
40%	42%

101; 18%

B/COM B/GPL B/CBR

Branche carburant:

- 67 Constantine : HS, régularisation situation administrative. - 64 Skikda : nourriture, HS.
- 27 Ouargla : réintégration, HS, régularisation situation administrative, annulation sanction de 1er degré, ...

Branche commerciale:

119 Médéa : indemnités spéciales 17% 40 jours congé annuel,

- 27 Sétif : HS, réintégration,
- 20 Saida : réintégration, nourriture...

Branche GPL :

- 36 Djelfa : 17% indemnité spéciale +10 jours congé supplémentaire.
- 19 Skikda : réintégration, nourriture,...
- 14 Constantine : HS,...

Évolution des nouvelles affaires sociales au niveau de la justice

2005: 559

2006: 184

2007:250

Sources : - Les Ressources Humaines de Naftal CSP au 31/12/2007

Ces données statistiques générales, qui nous ont été données sur la base d'un document de travail officiel de l'entreprise Naftal, sont des variables généralisables retenues comme indices de conflits de travail dans un cadre institutionnel et réglementé par une nouvelle législation du à nouveau rajustement structurel. Ceci révèle t-il la réalité vécue par les travailleurs sur leur lieu de travail ou s'agit-il surtout de la perception de la classe dirigeante sur les relations individuelles et collectives de travail et le règlement des conflits et leur mode de gestion du conflit ? A ce titre, malgré les difficultés d'accès au niveau de l'entreprise et les appréhensions des agents, nous avons essayé d'établir un questionnaire sur un échantillon de population et de fonder nos analyses sur des événements et des témoignages vécus eu égard aux conjonctures historiques et politiques. Ce qui nous donné l'occasion de nous interroger sur le rôle du syndicat officiel, UGTA, les syndicats autonomes, les enjeux entre le contrôle politique du pouvoir et de l'armée en tant qu'affrontement de deux rationalités antagonistes, et tout autant que leur revendication, mise en avant, avec la modification des règles du jeu c'est-à-dire des rapports de forces.

### **2-Enquête sur un échantillon de population sur la base d'un questionnaire, sondage d'opinion, recueil de témoignages analyse de contenu des documents officiels.**

Nous avons établi un questionnaire répondant à l'objectif central de notre problématique évoquée au début de notre travail : déterminer l'origine, l'émergence et les manifestations des conflits de travail sur les lieux de travail, face à l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en reprenant l'hypothèse suivante : un Etat ne doit pas être considéré comme un instrument privilégié appliquant une norme conforme à des intérêts. Il sera analysé comme étant un organe spécifique avec ses conditions et ses règles de fonctionnement et comme le lieu d'affrontement et de contradictions sociales entendu que cette analyse s'articulera autour d'un modèle de référence théorique «la dynamique conflictuelle» élaboré dans le cadre de cette approche. L'objectif visé est la découverte de quelques hypothèses de travail généralisables dans cette micro société que seul, l'analyse du système productif ne peut rendre compte. Ceci nous permettra en dernière analyse une approche sur l'enjeu et l'affrontement des différentes couches ou catégories sociales en présence.

Par conséquent le questionnaire est organisé selon des items répondant aux variables fondamentales retenues pouvant s'exprimer comme conflits de travail. Nous avons prévu un échantillon de 20 travailleurs répartis selon leur fonction et par catégorie socioprofessionnelle.

L'étude s'est faite sur une période récente Avril 2014. Nous avons établi des questions directes répondant aux objectifs de notre étude avec des réponses fermées.

### I-Organisation / Condition de travail /Rémunération

1-Les changements structurels ont-ils eu un impact positif sur votre courbe de carrière et votre rémunération et votre niveau de vie ?

OUI

NON

2-Etes vous satisfait de conditions de travail actuelles ?

OUI

NON

3-Ressentez vous un malaise du aux changements structurels et par rapport à la stratégie interne de l'entreprise ?

OUI

NON

II-NOUVELLE REGLEMENTATION / NOUVELLES CONTRAINTES (Le rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?)

1-Selon vous la réforme concernant le droit du travail appliquée depuis 1990 vous ont-il permis de défendre vos droit et d'avoir un meilleur exercice du droit syndical ?

OUI

NON

2-Etes –vous affilié à la section syndicale UGTA ?

OUI

NON

3-Etes –vous affilié à un syndicat autonome ?

OUI

NON ? Lequel ?

III-Relations hiérarchiques et les directives dans le travail

ITEMS	QUESTIONS	CATEGORIES SOCIO- PROFESSION- NELLES	RESULTATS  Total des réponses
-------	-----------	---	-------------------------------------

(Les directions d'entreprises ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité politique ?)

1-La réforme concernant le droit du travail appliquée depuis 1990 vous ont-il permis de d'avoir une autonomie et un meilleur épanouissement dans l'exercice de vos fonctions ?

OUI

NON

2- Eprouvez-vous des difficultés dans l'exercice de vos fonctions et par rapport aux directives de votre hiérarchie ?

OUI

NON

## Chapitre II Analyse de l'évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990

I-Organisation / Condition de travail /Rémunération	1	-Cadres supérieurs	-taux 70% de réponses positives	
	2		-taux 20% de réponses positives	
	3		-taux 20% de réponses négatives	
	-----	-----	-----	-----
	1	-Cadres	-taux 50% de réponses négatives	
	2		-taux 80% de réponses négatives	
	3		-taux 100% de réponses positives	
	-----	-----	-----	-----
	1	-Maitrise	-taux 90%de réponses négatives	
	2		-taux100% de réponses négatives	
	3		-taux 100%de réponses négatives	
	-----	-----	-----	-----
1	-Exécution	-taux 80%de réponses négatives		
2		-taux 80%de réponses négatives		
3		-taux 100%de réponses positives		
-----	-----	-----	-----	
II-Nouvelles réglementations/nouvelles contraintes. (Le rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?)	1	-Cadres supérieurs	-taux 70% de réponses positives	
	2		-taux 100% de réponses négatives	
	3		-taux 100% de réponses négatives	
	-----	-----	-----	-----
	1	- Cadres	-taux 90% de réponses négatives	
	2		-taux 100 %de réponses négatives	
	3		-taux 100% de réponses négatives	
	-----	-----	-----	-----
	1	-Maitrise	-taux 90% de réponses négatives	
	2		-taux 100% de réponses négatives	
	3		-taux 100% de réponses négatives	
	-----	-----	-----	-----
1	-Exécution	-taux 100 % de réponses négatives		
2		-taux 100% de réponses négatives		
3		-taux 100% de réponses négatives		
-----	-----	-----	-----	
III-Relations hiérarchiques et les directives dans le travail (Les directions d'entreprises ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité politique ?)	-----	-----	-----	
	1	-Cadres supérieurs	taux = 100% Réponses négatives	
	2		taux = 80% de réponses négatives	
	-----	-----	-----	-----
	1	- Cadres	taux 80 % de réponses négatives	
	2		taux 80% de réponses positives	
	-----	-----	-----	-----
	1	Maitrise	taux 80%de réponses négatives	
2	taux 100%de réponses positives			
-----	-----	-----	-----	

## Chapitre II Analyse de l'évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990

	----- 1 2	Exécution	taux 90% de réponses négatives taux 90% de réponses positives
--	-----------------	-----------	--

### 2-Présentation des résultats de l'enquête

ITEMS		
Cadres supérieurs	1-	80% de réponses négatives (déclarent ne pas connaître un changement positif) par rapport à leur courbe de carrière, leur rémunération et leur niveau de vie ?
	2	90% de réponses négatives (insatisfaction des conditions de travail) ----- -
	3	60% de réponses positives quant au malaise éprouvés -----
	TOTAL	Taux d'insatisfaction à l'organisation /condition de travail /rémunération : 76 ,66% 159
Cadres	1	65% de réponses négatives (déclarent ne pas connaître un changement positif) par rapport à leur courbe de carrière, leur rémunération et leur niveau de vie ? 167
	2	100% de réponses négatives (insatisfaction des conditions de travail)
	3	50% de réponses positives quant au malaise éprouvé
	TOTAL	Taux d'insatisfaction à l'organisation /condition de travail /rémunération : 71,66

## Chapitre II Analyse de l'évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990

Maitrise	1	80 % de réponses négatives (déclarent ne pas connaître un changement positif) par rapport à leur courbe de carrière, leur rémunération et leur niveau de vie ?
	2	100% de réponses négatives (insatisfaction des conditions de travail).
	3	60% de réponses positives quant au malaise éprouvés
	TOTAL	80%Taux d'insatisfaction à l'organisation /condition de travail /rémunération :
Exécution	1	80%de réponses négatives (déclarent ne pas connaître un changement positif) par rapport à leur courbe de carrière, leur rémunération et leur niveau de vie ? 160
	2	90% de réponses négatives (insatisfaction des conditions de travail)
	3	75% de réponses positives quant au malaise éprouvé
	TOTAL	81 ,06

II-Nouvelles réglementation/Nouvelles contraintes (Le rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?)

	ITEMS	
Cadres supérieurs	1	60% Réponses négatives (quant à la défense de leur droit et un meilleur exercice de leur action syndicale depuis 1990).
	2	100% de réponses négatives (non adhésion à la section syndicale UGTA).
	3	100% de réponses négatives (Non adhésion à un autre syndicat autonome).

## Chapitre II Analyse de l'évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990

	TOTAL	95% réponses négatives par rapport aux nouvelles réglementations à la non reconnaissance du rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?)
Cadres	1	70% Réponses négatives (quant à la défense de leur droit et un meilleur exercice de leur action syndicale depuis 1990).
		100% de réponses négatives (non adhésion à la section syndicale).
	2	100% de réponses négatives (Non adhésion à un autre syndicat autonome).
	3	90% de réponses négatives par rapport aux nouvelles réglementations à la non reconnaissance du rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?)
	TOTAL	80% de réponses négatives (quant à la défense de leur droit et un meilleur exercice de leur action syndicale depuis 1990)
Maitrise	1	70% de réponses négatives (non adhésion à la section syndicale).
	2	100% de réponses négatives (Non adhésion à un autre syndicat autonome).
	3	83,33% de réponses négatives par rapport aux nouvelles réglementations à la non reconnaissance du rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?)

## Chapitre II Analyse de l'évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990

	TOTAL	80% syndicale (UGTA) de réponses négatives (non adhésion à la section syndicale).
Exécution	1	100% de réponses négatives (Non adhésion à un autre syndicat autonome)
	2	91,66% de réponses négatives par rapport aux nouvelles réglementations à la non reconnaissance du rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?
	TOTAL	95% à la non reconnaissance du rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales ?

III- Relations hiérarchiques et les directives dans le travail (Les directions d'entreprises ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité Politique) ?

Catégories socioprofessionnelles	ITEMS	
Cadres supérieurs ----- -----	1	1-La réforme concernant le droit du travail appliquée depuis 1990 vous ont-il permis de d'avoir une autonomie et un meilleur épanouissement dans l'exercice de vos fonctions ? 70% de réponses négatives
	2	2-Eprouvez-vous des difficultés dans l'exercice de vos fonctions et par rapport aux directives de votre hiérarchie ? 30% de réponses négatives.

----- Cadres	TOTAL	50% de réponses négatives concernant les relations hiérarchiques et les directives dans le travail  (Les directions d'entreprises ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité politique ?)
	1	1-La réforme concernant le droit du travail appliquée depuis 1990 vous ont-il permis de d'avoir une autonomie et un meilleur épanouissement dans l'exercice de vos fonctions ? 70% de réponses négatives  2-Eprouvez-vous des difficultés dans l'exercice de vos fonctions et par rapport aux directives de votre hiérarchie ? 30% de réponses
	TOTAL	55% de réponses négatives concernant les relations hiérarchiques et les directives dans le travail. (Les directions d'entreprises ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité politique ?)
Maitrise	1	1-La réforme concernant le droit du travail appliquée depuis 1990 vous ont-il permis de d'avoir une autonomie et un meilleur épanouissement dans l'exercice de vos fonctions ? 80% de réponses négatives.
	2	2-Eprouvez-vous des difficultés dans l'exercice de vos fonctions et par rapport aux directives de votre hiérarchie ?  65% de réponses négatives.
	TOTAL	72,5% de réponses négatives concernant les relations hiérarchiques et les directives dans le travail  (Les directions d'entreprises ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité politique ?)

3-Présentation des aspects significatifs observés sur ces phénomènes conflictuels.

Aucun conflit ouvert, ni aucune grève n'a été enregistré depuis 1990, ni un quelconque mouvement de protestation collective au sein de l'unité de production malgré un mécontentement et insatisfaction des travailleurs. Nous observons que les rapports conflictuels restent individualisés. Ils s'expriment à l'état latent, d'une façon souterraine. Le taux de non adhésion au syndicat officiel est élevé. Ce qui traduit une contestation latente de l'appareil syndical institutionnalisé et contrôlé par le pouvoir politique.

On relève également un taux de turn-over important (départ en retraite, démissions, mutations, licenciements ; confer statistiques).

« L'affaiblissement du syndicalisme et le recul en longue durée des journées de grève, indicateur d'une forme longtemps canonique d'action salariale, ne signifie pas la fin de la conflictualité sociale au travail, mais le renouvellement et l'invisibilisation partielle de cette dernière : si sa forme canonique, la grève, est en déclin, d'autres formes – refus d'heures supplémentaires, pétitions, débrayages de courte durée – progressent (DENIS, 2005 ; CARLIER, TENRET, 2007). C'est la conclusion sur laquelle débouche notre comparaison de situations conflictuelles antécédentes durant les différentes périodes observées et plus particulièrement sur la dernière période avec l'application du plan d'ajustement structurel avec toutes les contraintes qui en découlent.

Nous avons recueillis également des témoignages exprimant des situations conflictuelles, hors de l'unité de production et sous forme de médiatisation à travers des articles de presses.

4-Présentation de quelques témoignages à travers des articles de presse.

### Premier témoignage

Saïd Rabia ; Violations des droits humains ;Articles ,Analyse ;Galerie ;Liens ,Recherche [www.algeria-watch.org](http://www.algeria-watch.org)

« Totalement submergée par les mouvements sociaux en cours, l'UGTA est réellement au creux de la vague. Désormais, la scène de la revendication lui échappe totalement. La centrale syndicale ne peut même plus jouer le rôle de pompier que le régime souhaite, tant elle a épuisé, depuis qu'elle a signé le pacte social avec le gouvernement, son dernier crédit, au moment même où des pans entiers de la société et des travailleurs croulent sous le poids de la cherté de la vie. L'UGTA a cessé de se ranger du côté de ces syndiqués en choisissant d'être de l'autre côté de la barrière. Elle a cessé de défendre les travailleurs contre le gouvernement et a fini par se mettre au service de celui-ci. Petit à petit, les travailleurs ont fini par faire leur deuil d'une centrale syndicale qui leur a complètement tourné le dos. Ils ont compris que sortir de son giron devenait une nécessité impérieuse.

Tour à tour, les corporations, de la santé, médecins, professeurs et paramédicaux, l'enseignement supérieur, l'éducation nationale, le personnel de l'administration, autant dire une grande partie de la Fonction publique, ont décidé de prendre leur propre destin en main, en créant des syndicats autonomes forgés sur le terrain de la lutte abandonné par l'organisation de Abdelmadjid Sidi Saïd. Pourquoi et comment en est-elle arrivée là ? Pour ceux qui connaissent bien le dossier, l'UGTA est presque totalement dévitalisée. Selon des travailleurs affiliés à cette organisation syndicale, 50% de ses structures sont inexistantes. En d'autres termes, elles ne connaissent plus aucune vie organique. Avant de claquer la porte, les communaux, les travailleurs de la santé, les enseignants, tous paliers confondus, étaient tous organisés dans des fédérations au sein de la centrale syndicale. Selon nos sources, celles des communaux et de la santé, pour ne citer que celles- là, n'ont pas été renouvelées depuis une dizaine d'années. D'autres structures ont été maintenues sciemment dans un incroyable immobilisme. Un immobilisme qu'elles n'avaient pas connu de mémoire de syndicaliste, même à l'époque du parti unique.

Pour tuer les mouvements sociaux, les responsables de l'UGTA recourent à l'étouffement des énergies syndicales en maintenant, à la tête des unions locales, des octogénaires dont la place naturelle est à la fédération des retraités ; cela a été le cas à Tébessa jusqu'à récemment. Pour mettre sous contrôle ses structures de base, la direction de l'UGTA fait en sorte que sa syndicaliste maison, ayant atteint l'âge de départ à la retraite, soient recrutés sous forme contractuelle par leurs employeurs. Elle aura ainsi assuré la fidélité d'une clientèle bien aux ordres contre un double salaire et quelques autres privilèges. D'autres procédés «énergiques» ont fait encore leurs preuves dans la gestion de la glorieuse organisation syndicale mise en place par Aïssat Idir : l'imbrication des responsabilités entre les unions locales et les unions de wilaya. Généralement, indique une source syndicale, ce sont des membres des bureaux des unions locales qui siègent au niveau des unions de wilaya. Impossible de contester leur «pouvoir», soutient notre source, puisque, explique-t-elle, les voies de recours sont inexistantes du fait que ce sont les mêmes personnes contestées qu'on retrouve à un niveau supérieur. Toutes ces pratiques ont contribué à tuer la vie organique au sein de l'Union générale des travailleurs algériens. Et la situation s'est aggravée depuis que le président Bouteflika avait annoncé qu'il ne reconnaissait qu'un seul syndicat : l'UGTA. Pourtant, qui ne sait pas que la centrale syndicale est loin d'être le meilleur représentant des travailleurs ? Pour beaucoup de syndicalistes qui restent encore fidèles à la centrale, l'UGTA est en train de vivre les pires moments de son histoire. En plus des raisons citées plus haut, des sources crédibles soutiennent que certains responsables de la direction nationale n'ont pas de fiche de paie depuis au moins 25 ans. Certains occupent de confortables strapontins au sein de certaines institutions du pays. D'autres cumulent plusieurs fonctions : député, secrétaire général d'union de wilaya, membre d'un conseil national d'un parti politique, président du conseil d'administration d'un organisme d'Etat, pour ne citer que celles-là. Nos sources indiquent que par-dessus tout, c'est l'affairisme qui gangrène l'organisation syndicale d'Abdelmadjid Sidi Saïd. Ce sont toutes ses raisons qui poussent des corporations entières à sortir de son giron. Les employés de la BADR viennent de se doter d'un syndicat autonome. Ceux de Sonelgaz projettent de mettre sur pied le leur. Les responsables de la Fédération nationale des travailleurs des industries électriques et gaz sont de moins en moins reconnus comme représentants légitimes de la corporation. En un seul mot, l'UGTA, qui est le seul syndicat admis par le chef de l'Etat, est désormais une coquille vide ».

### Second témoignage.

« Les travailleurs de la zone industrielle d'Arzew en grève ».

Les travailleurs de tous les complexes de production de gaz (GNL 1 et 2 ; GL 1 et 2 et la raffinerie) de la zone industrielle d'Arzew près d'Oran observent depuis ce lundi matin un sit in pour protester contre le nouveau dispositif de sécurité mis en place le 27 janvier dernier suite à la prise d'otages d'In Amenas. Les voitures particulières et les bus de transport des travailleurs relevant du privé ne sont plus autorisés à accéder à la zone industrielle d'Arzew. Arrivés aux postes d'accès (au nombre de quatre), les travailleurs doivent passer les points de contrôle avant d'être pris en charge par les navettes internes.

Les nouvelles mesures de sécurité sont jugées contraignantes par les salariés, obligés de subir de longues files d'attente avant de monter dans un bus pour rejoindre leur lieu de travail.

Le dispositif a été mis en place sans prendre en compte les difficultés dans la prise en charge des travailleurs (près de 10 000 travailleurs de la ZI), compte tenu des insuffisances du parc mobile de la Sotraz, société en charge des navettes internes. Les travailleurs sont confrontés au problème à l'entrée et à la sortie. Les contestataires réclament le retour de l'ancien système. " La situation est devenue insupportable. Nous sommes parqués comme du bétail en attendant qu'un bus vienne nous récupérer ".

### R. N

Publié dans Sonatrach.

Le 15 novembre 2003, un incendie s'est produit à l'intérieur d'un four de rebouillage du complexe GP2Z à Arzew, causant des blessures graves à des travailleurs qui étaient restés bloqués 2 heures durant dans cette unité de production de gasoil.

L'incendie s'est vite propagé à d'autres structures de cette usine comptant 700 ouvriers. L'intervention des services de sécurité, les unités de la zone industrielle et celles de la Protection civile d'Arzew mettront 3 heures avant de circonscrire le feu.

Ce énième accident a provoqué le courroux et la consternation chez les travailleurs qui redoutent un autre accident encore plus grave.

Pour attirer l'attention des hauts responsables sur le calvaire qu'ils vivent depuis plus de deux décennies, les 5 000 travailleurs du gigantesque complexe pétrochimique d'Arzew ont dû déployer les gros moyens : débrayages, piquets de grève et mouvements de protestation.

En juin de la même année, deux personnes, employées à l'Unité ammoniac, ont péri à la suite d'une explosion causée par l'éclatement d'un faisceau de chauffe du gasoil à l'intérieur du four qui serait à l'origine du feu. Depuis, les travailleurs en ont gros sur le coeur et leur langue se délie.

«Un incendie de cette envergure, non maîtrisé à temps, peut effacer de la carte Arzew et son complexe dans un rayon de plus de 100 kilomètres à la ronde», ne cessent de marteler les travailleurs comme pour conjurer le sort qui les frappe.

En effet, ces cris de détresse expriment réellement la colère et le désespoir de ces travailleurs qui ne peuvent plus supporter les conditions de leur situation de plus en plus pénible.

Toutes ces déclarations et bien d'autres encore sont restées lettre morte et «aucun responsable, à quelque niveau que ce soit, n'a réagi à nos appels lancés depuis 20 ans», clament des travailleurs de l'Entreprise des industries pétrochimiques (ENIP). Aujourd'hui, quand on leur parle de sécurisation «optimale» du travail, les travailleurs de cette filiale de Sonatrach préfèrent regarder du côté du complexe GP1Z où un feu s'est déclaré au cours du mois d'octobre 2003, lui aussi provoqué par l'éclatement d'un faisceau de chauffe.

«Tout le monde sait qu'à Arzew des incendies et des explosions éclatent épisodiquement un peu partout dans les unités pétrochimiques du complexe d'Arzew», nous indique-t-on. La vétusté du matériel de production et la déféctuosité du système d'alerte

rendent difficiles les conditions de travail et d'évacuation du personnel en cas de «coup dur». «Le 15 novembre dernier, nous avons frôlé la catastrophe. Plusieurs de nos camarades ont été brûlés ou blessés. Ils ont été évacués en urgence vers de centres de soins», affirment les travailleurs de l'unité GP1Z.

Depuis le début de l'année, au moins sept incendies et trois explosions ont été recensés au niveau des unités d'ammoniac, GP1Z, GP2Z, GNL1, GNL2 et de la Camel. «Cette série noire nous fait craindre le pire. Des révisions techniques doivent être effectuées si on veut éviter d'autres catastrophes», nous précise un ingénieur de l'unité de raffinage de la Camel. En avançant des griefs particulièrement acerbes, les travailleurs ont visiblement pris les devants pour dénoncer les répercussions d'une situation bloquée, qui se révèle être, aux dires mêmes des concernés, «une forme de hogra voulue par le laxisme des responsables à tous les niveaux». Pourtant, les promesses de Chakib Khalil et des directeurs de son ministère avaient, dans un premier temps, décidé de renouveler partiellement les faisceaux de chauffe.

A partir de cette période, une timide opération de maintenance a été entreprise «sans pour autant écarter tout danger d'explosion ou d'incendie», déclare ce travailleur du GP1Z, un rescapé d'un précédent incendie.

Pour les ingénieurs éclairés, «une armada d'instruments doit être rassemblée pour traquer les contrecoups du phénomène des incendies. Des engins d'observation puissants doivent être mobilisés». Selon l'hypothèse formulée par cet ingénieur de pétrole, «ces incendies sont provoqués par les frottements des fours usés de rebouillage qui s'échauffent violemment. Vérifier et contrôler cet enchaînement sera déjà une occasion propice pour les responsables qui voudront éviter aux unités du complexe pétrochimique d'Arzew la grande catastrophe?» Mais pour le moment, le projet d'un dispositif de surveillance de ces installations paraît hors de portée politique et probablement technique. Jusqu'à quand ?

Troisième témoignage

Pôle pétrochimique d'Arzew Le syndicat accuse le p-dg de Sonatrach de manipulation

Posté par rnsdp on 05.avr.2011.

Les cadres syndicaux de Sonatrach, relevant du complexe pétrochimique d'Arzew, sont en colère et le font savoir.

«Nous dénonçons avec la plus grande fermeté la décision du président-directeur général d'envoyer des émissaires au niveau de tous les complexes et les unités de Sonatrach pour prendre langue, directement et individuellement, avec les travailleurs (une dizaine par unité) pour, semble-t-il, s'enquérir de l'état du climat social de leurs préoccupations tout en ignorant délibérément le partenaire social.» Décodé, le message donne ceci : «Nous déconsidérons cette nouvelle conception des relations entre des partenaires censés se respecter et collaborer ensemble pour surmonter les difficultés afin de trouver des solutions à une conjoncture nationale et internationale», affirment les cadres syndicaux. Ces derniers mettent nommément en cause «le dérapage du P-DG de Sonatrach», estimant que cet état de fait est «complètement étranger à la culture de l'entreprise en violation de la convention collective et de l'esprit du pacte économique et social», insistent lourdement les syndicalistes, les coordinateurs (Aval, LQS, Raffinage, Zone, RTO, DRC), ainsi que l'ensemble des secrétaires généraux des

différents conseils syndicaux de la plate-forme industrielle d'Arzew qui se sont réunis au siège de l'union locale, le 24 mars. Dans le même ordre de préoccupations, les syndicalistes dénoncent la "démarche du P-DG de Sonatrach pour annihiler toute forme de représentation syndicale de façon graduelle pour connaître ensuite une évolution dangereuse", note-t-on dans une déclaration rendue publique (et) placardée pour informer le collectif des travailleurs (copie en notre possession). Enhardis sans doute par cette situation antinomique, les syndicalistes n'en démordent pas pour autant, affichant leur volonté de tirer partie de cette affaire.

"Le mépris affiché par le P-DG à l'égard des représentants légaux des travailleurs, en général, et du syndicat national, en particulier, démontre la panique qui s'est emparée de la direction générale quant aux réponses concrètes devant être apportées aux revendications légitimes des travailleurs", ajoutent les syndicalistes. Ces derniers semblent adresser une mise en garde à peine voilée pour une "mobilisation sans précédent que nous nous ferons un devoir d'organiser et d'encadrer". Voici qui ajoute de l'eau au moulin des représentants des travailleurs qui réagissent avec force aux "tentatives du P-DG de dénigrer tout le travail effectué par un partenaire social responsable qui a toujours su préserver la paix sociale". En tout état de cause, les syndicalistes, qui défendent bec et ongles leur terrain de chasse, tiennent à assurer que la "démarche unilatérale entreprise par la direction générale" ne manquera pas "d'avoir des conséquences néfastes sur le terrain".

### Quatrième témoignage

La grève, seul recours pour les agents de sécurité d'Arzew  
Après l'échec des négociations avec la direction de Sonatrach.

F B Publié dans Le Temps d'Algérie le 18 - 05 - 2014.

«Après avoir organisé la semaine dernière un sit-in devant l'entrée de la zone industrielle d'Arzew, pour mettre en avant des revendications socioprofessionnelles, les agents de la Société de sécurité et de protection industrielle (2SP) ont décidé d'entrer à partir de cette semaine en grève illimitée.

Selon un représentant de ces travailleurs, «cette décision n'a pas été prise à la légère et intervient suite au blocage des négociations avec notre direction qui nous a fait plusieurs promesses sans pour autant les tenir».

En quête d'une solution, les protestataires se sont même déplacés à deux reprises à Alger pour observer un sit-in en collaboration avec leurs collègues des autres wilayas qui, rappelons-le, vivent la même situation, notamment ceux de la wilaya de Skikda qui, pour leur part, ont déjà déclenché un mouvement de grève depuis près d'un mois. «Depuis notre recrutement en 2006, nous n'avons bénéficié de rien. Ni primes de service de quart, ni celles de risques et de travail posté, à l'instar de nos collègues des autres compagnies», dira un représentant des travailleurs. Les agents de la 2SP comptent camper sur positions.

«Nous voulons que notre situation soit prise en charge par les instances compétentes. Et au cas où aucune mesure ne sera prise, nous allons poursuivre la grève», affirment des travailleurs.

Rappelons que les agents de sécurité sont loin d'être à leur premier mouvement de protestation puisqu'ils avaient, dimanche dernier, organisé un sit-in devant l'entrée de la raffinerie d'Arzew.

Cette dernière action en date avait été précédée par plusieurs mouvements de protestation hebdomadaires qui se sont succédé, depuis plus d'une année, devant le siège d'Aval à la cité Djamel ».

Le syndicalisme algérien semble avoir privilégié de nos jours une stratégie à deux volets :

-d'une part, un dynamisme fondé sur des pratiques de revendications locales dont les conséquences tendent à porter fruits au niveau des communautés de travail où elles sont mises en oeuvre.

- d'autre part, une stratégie de solidarité démocratique d'envergure nationale, avec un engagement soutenu dans les débats de l'heure, autour des enjeux et des choix relatifs à cette complexe transition qui doit permettre à l'économie du pays de faire face aux effets pervers de la mondialisation. Au delà de ces enjeux déterminants et conjoncturels, le rôle majeur de cette centrale bousculée par l'Histoire, a l'avantage d'avoir contribué à l'avènement d'une véritable société civile en Algérie.

## **Chapitre III**

**Une réflexion critique à partir des  
résultats observés autour de la  
dynamique conflictuelle, des conflits  
et des mouvements sociaux**

A partir de la présentation des données empiriques et des résultats observés sur l'évolution des conflits entre 1990 et 2014, nous nous orientons dans ce présent chapitre notre réflexion vers un retour aux principales hypothèses fondées autour de « la dynamique conflictuelle ».

1-Présentation des aspects significatifs observés sur ces phénomènes conflictuels.

Ces phénomènes seront étudiés en fonction du cadrage théorique que nous avons déterminé.

Nos observations s'inscrivent dans un contexte de réajustement structurel et institutionnel où les conflits émergent, apparaissent, se manifestent à un moment de rupture avec l'ancien système de gestion ainsi qu'à une sorte de « déblockage politique », voire une modification des enjeux dans le niveau des négociations, surtout au niveau de la direction générale et du ministère de l'énergie et de l'industrie pétrochimique. Rappelons comme indiquée préalablement que ces conflits vont s'exprimer comme variables généralisables retenues.

1-le règlement disciplinaire, l'organisation de travail et conditions de travail, le volume horaire, le système de rémunération.

2-le rôle du syndicat officiel

3-le contrôle politique

Pour replacer les facteurs dans leur contexte, soulignons que depuis 1990 une nouvelle législation du travail a consacré les principes de la flexibilité de l'emploi. Cette tendance vise aussi bien les formes de l'emploi que les règles posées pour sa préservation (individualisation et contractualisation des relations de travail, émergence du travail indépendant, refonte du régime du licenciement...).

Ces lois portent respectivement sur :

- la prévention et le règlement des conflits collectifs de travail et l'exercice du droit de grève (Loi n°90-02 du 6 février 1990) ;

- Les modes d'intervention, de contrôle et d'arbitrage des pouvoirs publics : ce sont respectivement, la loi n°90-03 du 6 février 1990, relative à l'inspection du travail et la loi n°90-04 du 6 février 1990, relative au règlement des conflits individuels de travail ;

-Les droits, obligations et protections générales reconnus aux travailleurs, l'organisation de la négociation collective, ainsi que les règles organisant l'association des travailleurs au cadre de vie professionnel et social (loi n°90-11 du 6 février 1990, relative aux relations de travail) ;

### **Chapitre III Une réflexion critique à partir des résultats observés autour de la dynamique conflictuelle, des conflits et des mouvements sociaux.**

---

Les cadres et mécanismes permettant aux partenaires sociaux de s'associer pour défendre leurs intérêts matériels et moraux et les règles qu'ils doivent observer pour un dialogue social durable et fécond (loi n°90-14 du 2 juin 1990, relative aux modalités d'exercice du droit syndical).

En 1994 sont intervenus trois (3) textes de caractère législatif, il s'agit des textes portant sur l'élaboration des plans sociaux consécutifs aux opérations de restructuration industrielle et de la couverture sociale des travailleurs licenciés dans ce cadre.

-décret législatif n°94-09 du 26 mai 1994, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi ;

- décret législatif n°94-10 du 26 mai 1994 instituant la retraite anticipée ;

- décret législatif n°94-11 du 26 mai 1994, instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire et pour raison économique leur emploi. L'effort national de « compétitivité » est confronté au rééquilibrage des coûts sociaux et de la flexibilité des salaires et du Travail. Ces facteurs ont un impact sur la définition du rôle et de la place des acteurs sociaux, au premier desquels figure l'Etat. Cela implique également une évolution du cadre social quant aux modalités de la protection sociale et des relations de travail. Enfin, les finalités du dialogue social sont elles aussi interpellées.

Les conséquences du néo-libéralisme sur le travail, les salaires et le chômage se manifestent de la manière suivante. La réglementation du travail (licenciement, le salaire minimum, les conventions collectives, l'élargissement de la protection sociale) aggravent les coûts salariaux et les charges sociales de l'entreprise entraînant la fixation des salaires au-dessus de leur niveau d'équilibre de plein emploi. La concertation et la négociation, en situation de récession et de mise en œuvre de l'économie de marché sont devenues dans ces conditions, pour l'emploi, synonymes de précarité et de chômage. Le résultat de ces textes a permis d'une part les compressions d'effectifs et la consécration de la flexibilité du travail dans l'optique d'un néolibéralisme à une période dans laquelle l'offre d'emploi était soutenue par une forte demande d'investissement et de consommation de l'Etat à travers ses services, a succédé une situation inverse, par compression de cette demande. Les résultats enregistrés mettent en évidence, à cet égard, le volume impressionnant des pertes d'emplois ces dernières années : plus de 400.000 travailleurs ont perdu leur emploi dans le cadre des opérations de restructuration et de mise en œuvre des plans de redressement des entreprises. La compression « sèche » des effectifs aura constitué le principal facteur d'action sans qu'il en résulte un arrêt de la dégradation et/ou d'amélioration momentanée des équilibres financiers des entreprises. Ainsi que le note l'OIT dans son analyse de l'évolution de l'emploi dans le monde : « De plus en plus, on se rend compte que les marchés ne sauraient être envisagés isolément du cadre social et politique.

### **Chapitre III Une réflexion critique à partir des résultats observés autour de la dynamique conflictuelle, des conflits et des mouvements sociaux.**

---

La protection sociale et le dialogue social, par exemple, sont de plus en plus considérés comme des parties intégrantes du processus d'ajustement. ... la crise qui a récemment frappé les marchés émergents sont autant de facteurs qui montrent la nécessité d'un cadre social solide pour étayer la recherche d'une nouvelle architecture financière." Ce cadre légal a-t-il favorisé l'emploi ? Au moment où le pays a paraphé l'Accord d'Association avec l'Union Européenne et s'apprête à intégrer l'OMC, ces normes et mécanismes sont-ils toujours adaptés, à la nouvelle conjoncture économique, caractérisée notamment par une mobilité internationale accrue du capital et gardent-ils une faculté d'adaptation aux nouvelles contraintes générées par le nouveau contexte économique et social ? Le résultat de ces textes a permis d'une part les compressions d'effectifs et la consécration de la flexibilité du travail dans l'optique d'un néolibéralisme.

A une période dans laquelle l'offre d'emploi était soutenue par une forte demande d'investissement et de consommation de l'Etat à travers ses services, a succédé une situation inverse, par compression de cette demande. Dans le premier cas la réglementation s'est concentrée sur les conditions de travail. Dans la seconde phase elle a porté sur la garantie du revenu pour ceux qui en avaient un.

Selon les données statistiques et selon notre enquête, aucune grève, ni action collective n'a été enregistrée. Il s'agit de conflits individuels qui sont traités dans le cadre de la réglementation et la législation en vigueur. On note beaucoup plus de sanctions pour infraction à la réglementation .cf. P.

40 requêtes individuelles sont traitées par la direction.

5 requêtes collectives ont été enregistrées en 2007.

Nous avons recueilli des témoignages écrits, qui expriment beaucoup plus des grèves larvées qui s'expriment beaucoup plus en dehors du cadre institutionnel et législatif et qui entre en contradiction avec le contrôle du pouvoir.

Les deux derniers témoignages en sont un exemple frappant.

Cf. Troisième témoignage (Pôle pétrochimique d'Arzew Le syndicat accuse le p-dg de Sonatrach de manipulation).

Posté par rnsdp on 05.avr.2011.

Cf. quatrième témoignage (La grève, seul recours pour les agents de sécurité d'Arzew Après l'échec des négociations avec la direction de Sonatrach

F B Publié dans Le Temps d'Algérie le 18 - 05 – 2014).

Les travailleurs ne peuvent exercer leur droit sans interférences, de la direction, du pouvoir et de l'état. Nous voudrions à présent au terme de notre étude, retourner aux hypothèses de départ en essayant de filtrer et analyser ces situations concrètes, et tester la pertinence de notre modèle théorique élaborée dans le cadre de cette approche.

## **2-Retour aux hypothèses**

L'observation des conflits et de la vie locale nous conduit à repérer deux dynamiques : celle du pouvoir et celle de l'identité collective (FREUND J ; 1973). Ces deux phénomènes, apparemment éloignés l'un de l'autre, entretiennent des échanges à travers les jeux de tensions, de négociations, de médiations, parfois des stratégies et des luttes qui peuvent même mener à la violence. Ces phénomènes requièrent et sollicitent théories et expérimentations en quête d'observations et de découvertes d'évolutions de notre nébuleuse sociale sans cesse en pleine expansion et transformations. L'objet de notre étude est d'apporter cette contribution méthodologique pour appuyer ce champ théorique et épistémologique par l'expérimentation des données factuelles.

Notre souci constant d'ordre méthodologique le plus crucial relève de la validité d'une telle théorie pour l'analyse factuelle des mouvements conflictuels engendrant les mouvements sociaux.

Nous nous sommes fondés sur l'hypothèse selon laquelle : « La dynamique conflictuelle doit-être analysée comme un phénomène social historiquement permanent devant être observée de façon positive avec la reconnaissance du rôle indiscutable des conflits divers des antagonismes et des luttes pour assurer le changement social des sociétés historiquement connues ou données...».opus cité p.44

D'autres présupposés théoriques, que nous avons tenté de représenter par des schémas théoriques en découlent :

« Elle doit-être également considérée comme un processus social autonome, et appréhendée comme un mouvement propre qui permet d'isoler et de comprendre les facteurs endogènes.

Elle doit-être saisie dans ses mouvements, son enjeu, l'agrégation et la concentration de ses tensions ou au contraire les régulations qui la conditionnent ou qui l'épuisent.

Elle doit rendre compte dans les limites du possible du mouvement interne du conflit depuis sa formation à son explosion, puis de son déroulement et son issue compte tenue de ses variations intermédiaires. Elle porte en elle tout d'abord l'effervescence des divisions et des querelles. Aucun projet ne s'y trouve contenu .Elle vise à modéliser l'essor d'un conflit où nous voyons s'affirmer l'autonomie d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité suivant le jeu des tensions et des antagonismes.

Son émergence locale et particulière caractérise une forme sociale comportant une conflictualité qui lui est propre .A L'issue des manifestations conflictuelles, des compromis permettent le retour d'une quasi stabilité des rapports, mais il faut discerner la présence d'un « antagonisme résiduel », ce qui revient à évaluer les dissensions potentielles qui subsistent et caractérisent une « conflictualité locale».

Un système à conflictualité centrale forte, s'accompagne en générale d'une conflictualité faible à la périphérie et inversement une conflictualité centrale faible appelle en général une violence périphérique forte. Il existe une interaction entre les comportements des individus et l'évolution du système social dans la mesure où l'action des individus ou acteurs directs du conflit sont intimement liées à la dynamique sociale conflictuelle ».opus cité p.45

S'inscrivant dans un mouvement perpétuel, cette interaction constitue un facteur essentiel du changement social de son évolution. On pourrait opérer une sélection des formes polymogènes « issues de l'interaction des comportements les plus semblables » pouvant entraîner le passage d'un groupe paisible à l'état violent.

Tensions, crises, antagonismes, émergent, interfèrent, s'agrègent, se déplacent au sein d'un espace et au cours d'une durée provoquant l'apparition d'un théâtre conflictuel où se multiplient des relations de proximité entre les acteurs ; et tandis que le rapport « ami /ennemi » l'emporte sur tous les autres, la scène politique s'impose comme le lieu où convergent tous les actes.

Suivant les sociétés, les tensions, les crises, et les antagonismes ne se combinent pas de la même façon mais composent un mouvement conflictuel caractéristique d'une période donnée. Dans la pratique, les relations professionnelles constituent un système ouvert dont la dynamique interne est en interaction avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble. Les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs ou indirects ne dénaturent pas la cohérence du système, mais incite plutôt à l'analyse des interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur.

Nos observations ont porté sur trois périodes historiques bien déterminée marquées par des contextes politiques et économiques différents, mais avec des paramètres récurrents pour l'analyse de situations conflictuelles et de mouvements sociaux.

Nous considérerons chaque hypothèse en les resituant dans leur contexte, ainsi que les résultats obtenus. A partir de ces résultats, nous tenterons d'en saisir les convergences ou leurs oppositions, à travers l'articulation du modèle théorique et l'aval factuelle élaborée dans cette approche en vue de leur validation.

Rappelons en premier lieu que l'hypothèse centrale que nous avons établie qui nous a guidé au cours de ce travail est que: le pouvoir de l'Etat ne doit pas être considéré comme un instrument privilégié appliquant une norme conforme à des intérêts .Il est perçu et analysé comme étant un organe spécifique avec ses conditions et ses règles de fonctionnement et comme le lieu d'affrontement et de contradictions sociales.

Nous observons en premier lieu que sur les trois périodes considérées, comment cette « dynamique conflictuelle », sans cesse en mouvement, en tant que phénomène social historiquement permanent voire récurrent permet d'observer de façon positive les conflits divers avec les antagonismes et les luttes pour assurer le changement social des sociétés historiquement connues ou données.

### **Chapitre III Une réflexion critique à partir des résultats observés autour de la dynamique conflictuelle, des conflits et des mouvements sociaux.**

---

Durant la première période considérée, fragilisée par la crise du contexte socio-historique et politique, nous observons que les conflits sont des indicateurs qui traduisent un moment de blocage, la dilution d'un ordre, dans l'indétermination d'un système, portant en eux la confusion et l'indistinction violente.

C'est également ce que l'on nomme communément les formes de résistances passives qui précèdent les grèves larvées. Ils se traduisent par un absentéisme, une négligence dans le travail et un non-respect aux normes de la réglementation et de la législation de travail.

-luttons souterraines et individuelles résultants des attitudes des travailleurs face aux conditions de travail

Luttons souterraines et attitudes désordonnées, c'est-à-dire sans concertations entre eux. Ou rapport d'hostilité et de rivalité entre les différents groupes de travail selon leur position hiérarchique.

Une instabilité du personnel (turn-over).

(...une explosion sociale spontanée suivie de grèves perlées au niveau du département de la production chez les producteurs directs. Ces luttons et ces revendications dans l'entreprise se sont déroulées initialement en dehors du cadre socio politique et institutionnel (syndicat – parti) avec la contestation des appareils, la remise en cause des textes législatifs avant de s'organiser sous forme de concertation parmi l'ensemble du collectif des travailleurs avec les représentants de la section syndicale et ceux de la cellule du parti avec la contestation des appareils, la remise en cause des textes législatifs avant de s'organiser après concertation parmi l'ensemble du collectif des travailleurs avec les représentants de la section syndicale et ceux de la cellule du parti avec une tentative de négociation permettant leur régulation dans le cadre d'un système centralisé de relations professionnelles et dans ce cadre précis le conflit opposant les groupes antagonistes travailleurs et représentants du pouvoir) se fait dans les règles comme étant reconnu, institutionnalisé régissant la concurrence en vue d'une participation ou d'une détention du pouvoir politique à un moment historique donné...). Opus cité p.71-72. Ce conflit va donc évolué en une succession de grèves avec un mouvement collectif organisé (conflit ouvert, sous forme de luttons et de revendications à l'intérieur du cadre sociopolitique et institutionnel à savoir : sous l'égide du parti politique unique FLN et L'UGTA). Ce mouvement social de revendications selon les données empiriques (analyse de contenus de procès –verbaux) a lieu à l'intérieur du cadre institutionnel et politique du pouvoir de l'Etat.

Il est soumis au contrôle des différents organes de consultations dans le sens de l'évolution des procédures de règlement pacifique des conflits de travail.

-Des solutions proposées sont examinées en fonction du projet de loi, de la réglementation et directives politiques.

### **Chapitre III Une réflexion critique à partir des résultats observés autour de la dynamique conflictuelle, des conflits et des mouvements sociaux.**

---

Nous pouvons percevoir l'origine de ces conflits, comment ils se manifestent et comment ils interviennent dans l'appareil de production que l'état tente de réajuster. Dans ce contexte précis cette lutte s'insère dans un jeu social : le conflit opposant les acteurs sociaux se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalise en vue de participer et de détenir une partie du pouvoir a un moment historique donné.

Cette hypothèse nous a conduits à reconnaître le rôle du syndicat officiel comme étant un organe consultatif et un instrument de contrôle du pouvoir de l'Etat.

Reste la dernière hypothèse : Comment se fait le contrôle politique ?

A savoir si les directions d'entreprise ont-elles une autonomie ou un contrôle particulier : une finalité répondant à une stratégie déterminée par le pouvoir dominant.

Nous observons que : ce mouvement conflictuel a été redirigé par des représentants du syndicat officiel, et « négocié comme conflit reconnu et institutionnalisé sous forme de médiation, comme lutte sociale à l'intérieur du cadre socio-politique et institutionnel.

Selon l'analyse de contenu des comptes rendus de ces procès verbaux, il apparaît clairement que toutes les revendications, sont examinées et solutionnées exclusivement au niveau des directions d'entreprises (à l'échelle microsocial). Il existe donc un centralisme bureaucratique autocentré. On note la participation et la présence de toutes les toutes les instances institutionnelles de l'appareil du pouvoir bureaucratique de l'appareil de l'Etat. En effet les revendications relatives aux problèmes des travailleurs n'ont pu être solutionnées directement au niveau de la direction même de la raffinerie.

Nos hypothèses vont avoir lieu à présent sur la base de l'observation de la grève du 3 novembre 1988 niveau de l'entreprise « la raffinerie d'Arzew à l'échelle microsociologique, à l'instar de toutes les grèves qui se sont généralisées durant la même période.

Située historiquement, cette grève a lieu juste après le referendum du 3 novembre 1988, qui constituera une première étape vers une démocratisation globale de la vie politique.

Il s'agit d'un enjeu important. « L'ensemble du projet a été plébiscité, un projet qui signifie

« L'élargissement de la démocratie, contrôle populaire effectif, émergence

de toutes les compétences sans exclusivité... » (Abed Cherif 1989) selon le discours prononcé. Opus cité p. Par référence au modèle théorique, nous observons les interférences entre les dynamiques internes dans l'entreprise constituant un système ouvert avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble, entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. Les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs ou indirects ne dénaturent pas la cohérence du système, mais incitent à l'analyse des interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. Nous remarquons, que par rapport au mouvement précédent existe une contestation radicale des appareils et des structures de l'état.

On assiste même un moment de rupture avec l'ancien système de gestion ainsi qu'à une sorte de « débloccage politique » ; voire une modification des enjeux dans le niveau des négociations. La direction générale et du MEICP perdent en quelque sorte le monopole de la domination matérielle et symbolique. Cette situation reste possible grâce à la conjoncture politique particulière, (reconnaissance des grèves, de la démocratie, et des libertés sur le plan politique .Les solutions proposées ne sont pas apportées en fonction du projet de loi, de la réglementation, et des directives établies par références aux lois, instructions ministérielles, et aux décrets comme il s'est avéré lors de la grève de juin 1981.

Les directions d'entreprises ont donc un lien direct avec la finalité politique. (Exemple le directeur général veut apporter des solutions dans un cadre réglementaire, canalisées dans des procédures bien balisées... le dossier est immédiatement transmis au niveau de la centrale syndicale et du MEICP\*.

Selon les hypothèses qui se dégagent, dans notre précédente analyse, selon lequel « le compromis atteint à l'issue de la revendication est bien l'effet d'un rapport de forces, il mesure le pouvoir de chacun .En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à constituer ou accroître son pouvoir. Le plus puissant peut imposer ses conditions .Après avoir tenté d'analyser le déroulement de la négociation en suivant son évolution tout en appuyant sur la description des rôles , des phases et des facteurs qui influent sur son déroulement, nous avons jugé utile de nous pencher sur le rôle du tiers , voire du médiateur , qui a notre sens revêt une importance particulière lorsque la négociation est dans l'impasse ».L'hypothèse selon laquelle trois fonctions typiques du tiers se dégagent :

-celles du médiateur ou arbitre : ce type de tiers prend mission de réunir les parties opposées en les aidant à trouver un terrain d'entente possible .C'est le tiers neutre et impartial.

-le tertius gaudens ou troisième larrons : il s'agit d'un troisième personnage qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui ne peut exploiter à son avantage les dissensions.

-le type « divide impera ».Dans ce cas, le tiers s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. Confer p.18 et 19. (Cette définition s'est vérifiée lors de notre étude sur la grève qui eut lieu en mars 1989). Apparaît après le changement de l'enjeu au cours du rebondissement de ce conflit .Nous rejoignons en fait l'hypothèse retenu dans le cadre de notre modèle théorique, relatif à la détermination de l'enjeu d'un conflit ou d'une négociation, selon laquelle celle-ci découlerait de la situation ou de la nature des acteurs. (G.Adam et J.D Reynaud, puf, 1978).

### **Chapitre III Une réflexion critique à partir des résultats observés autour de la dynamique conflictuelle, des conflits et des mouvements sociaux.**

---

« Il n'est pas douteux, soulignent-ils qu'en fait –il arrive qu'un conflit s'ouvre sans que l'enjeu en soit déterminé et que les enjeux changent au cours d'un conflit ».

La troisième phase historique observée se situe entre 1990-2014. Elle s'inscrit dans un contexte de réajustement structurel et institutionnel d'une politique de développement d'ajustement structurel qui vise l'ouverture à l'économie de marché et la concurrence mondiale des biens et des capitaux. Les conséquences du néo-libéralisme sur le travail, les salaires et le chômage sont manifestes. La réglementation du travail (licenciement, le salaire minimum, les conventions collectives, l'élargissement de la protection sociale) aggravent les coûts salariaux et les charges sociales de l'entreprise entraînant la fixation des salaires au-dessus de leur niveau d'équilibre de plein emploi. La concertation et la négociation, en situation de récession et de mise en œuvre de l'économie de marché sont devenues dans ces conditions, pour l'emploi, synonymes de précarité et de chômage.

Ces changements juridiques auront manifestement une conséquence sur les relations individuelles et collectives de travail et le règlement des conflits. C'est dans ce contexte précis que les conflits émergent, apparaissent et se manifestent à un moment de rupture avec l'ancien système de gestion. On discerne une modification des enjeux dans le niveau des négociations, surtout au niveau de la direction générale et du ministère de l'énergie et de l'industrie pétrochimique au niveau de l'entreprise.

Selon les observations que nous avons faites au niveau de l'entreprise NAFTAL, nous relevons qu'aucun conflit ouvert, ni aucune grève n'a été enregistré depuis 1990, ni un quelconque mouvement de protestation collective au sein de l'unité de production malgré un mécontentement et insatisfaction des travailleurs. Les rapports conflictuels restent individualisés. Ils s'expriment à l'état latent, d'une façon souterraine. Le taux de non adhésion au syndicat officiel est élevé. Ce qui explique une contestation de l'appareil syndical institutionnalisé et contrôlé par le pouvoir politique.

On relève également un taux de turn-over important (départ en retraite, démissions, mutations, licenciements ; conférer statistiques). On assiste à un affaiblissement du syndicalisme dû à une véritable crise de la centrale syndicale UGTA. Les enjeux restent toujours à définir dans un cadre institutionnel et politique, soumis à des instances officielles. La revendication des travailleurs se traduit comme une manifestation collective organisée ayant pour objet la reconnaissance d'un droit lésé ou nouveau par le biais d'un processus de négociation qui recourt paradoxalement à la crise et au conflit en vue d'une normalisation sociale, comme définit lors de la précédente grève (juin 1981).

« Le conflit opposant les acteurs se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de détenir une partie du pouvoir politique ».

Ceci rejoint l'hypothèse selon laquelle « Un système à conflictualité centrale forte, s'accompagne en générale d'une conflictualité faible à la périphérie et inversement une conflictualité centrale faible appelle en général une violence périphérique forte.

Il existe une interaction entre les comportements des individus et l'évolution du système social dans la mesure où l'action des individus ou acteurs directs du conflit sont intimement liées à la dynamique sociale conflictuelle.

S'inscrivant dans un mouvement perpétuel, cette interaction constitue un facteur essentiel du changement social de son évolution. ...Tensions, crises, antagonismes, émergent, interfèrent, s'agrègent, se déplacent au sein d'un espace et au cours d'une durée provoquant l'apparition d'un théâtre conflictuel où se multiplient des relations de proximité entre les acteurs ; et tandis que le rapport « ami /ennemi » l'emporte sur tous les autres, la scène politique s'impose comme le lieu où convergent tous les actes ».opus cité

Suivant les sociétés, les tensions, les crises, et les antagonismes ne se combinent pas de la même façon mais composent un mouvement conflictuel caractéristique d'une période ».

« L'affaiblissement du syndicalisme et le recul en longue durée des journées de grève, indicateur d'une forme longtemps canonique d'action salariale, ne signifie pas la fin de la conflictualité sociale au travail, mais le renouvellement et l'invisibilisation partielle de cette dernière : si, sa forme canonique, la grève, est en déclin, d'autres formes – refus d'heures supplémentaires, pétitions, débrayages de courte durée – progressent (Denis, 2005 ; Carlier, Tenret, 2007). C'est la conclusion sur laquelle débouche notre comparaison de situations conflictuelles durant les différentes périodes observées et plus particulièrement sur la dernière période avec l'application du plan d'ajustement structurel avec toutes les contraintes qui en découlent.

### 3-Résultats et discussion

Selon les schémas théoriques retenus, il nous semble fondamentale de relever les principaux résultats auxquels ont aboutit nos travaux, notre objectif étant d'appliquer ce modèle, d'en tester sa pertinence et d'en valider ses résultats.

A travers une monographie et quelques études de cas, que nous citerons à titre d'exemple, nos déductions trouvent leurs légitimations et leurs fondements dans le constat suivant.

Nous retrouvons pour chaque période et chaque contexte historique et politique telle que définit « une dynamique conflictuelle devant -être analysée comme un phénomène social historiquement permanent devant être observée de façon positive avec la reconnaissance du rôle indiscutable des conflits divers des antagonismes et des luttes pour assurer le changement social des sociétés historiquement connues ou données...».Par conséquent , il est prouvé que loin d'être une situation sociale pathologique la dynamique conflictuelle doit être considérée de façon positive avec la reconnaissance du rôle indiscutable des conflits, des antagonismes et des luttes pour assurer le changement social.

Elle doit-être également considérée comme un processus social autonome, et appréhendée comme un mouvement propre qui permet d'isoler et de comprendre les facteurs endogènes.

Elle doit-être saisie dans ses mouvements, son enjeu, l'agrégation et la concentration de ses tensions ou au contraire les régulations qui la conditionnent ou qui l'épuisent.

Elle doit rendre compte dans les limites du possible du mouvement interne du conflit depuis sa formation à son explosion, puis de son déroulement et son issue compte tenue de ses variations intermédiaires. Elle porte en elle tout d'abord l'effervescence des divisions et des querelles. Aucun projet ne s'y trouve contenu. Elle vise à modéliser l'essor d'un conflit où nous voyons s'affirmer l'autonomie d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité suivant le jeu des tensions et des antagonismes. Son émergence locale et particulière caractérise une forme sociale comportant une conflictualité qui lui est propre. A l'issue des manifestations conflictuelles, des compromis permettent le retour d'une quasi stabilité des rapports, mais il faut discerner la présence d'un « antagonisme résiduel », ce qui revient à évaluer les dissensions potentielles qui subsistent et caractérisent une « conflictualité locale ».

Bien que notre analyse s'est effectuée dans des contextes historico-politiques différents, l'étude des rapports tension, crise, conflits nous offre l'avantage d'être généralisable voire opérationnelle pour chaque phénomène conflictuel malgré d'inévitables extrapolations dans la mesure où nous voyons s'affirmer l'étude d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité, suivant le jeu des tensions et des antagonismes, cette théorie étant construite sur la base de recherches menées directement sur le terrain. Le champ politique et syndical est toujours présent. (Beauchard, Jacques 1982) opus cité.

Rappelons que notre problématique vise à déterminer l'origine, l'émergence et les manifestations des conflits de travail dans une entreprise nationale industrielle : la raffinerie d'Arzew à partir d'une enquête monographique, face à l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster. Avec pour hypothèse centrale : cet Etat ne doit pas être considéré comme un instrument privilégié appliquant une norme conforme à des intérêts. Il sera analysé comme étant un organe spécifique avec ses conditions et ses règles de fonctionnement et comme le lieu d'affrontement et de contradictions sociales ? Ces conflits de travail vont s'exprimer soit à l'état manifeste (conflits ouverts, grèves perlées, lock out) ou à l'état latent forme de résistance passive : refus de travail, absentéisme, mobilité de la force de travail) .Il auront pour origine la répartition inégale du revenu et des privilèges octroyés par rapport à la répartition du travail et du rendement productif. Chaque phénomène conflictuel sera analysé dans son contexte historico-politique et socio-économique spécifique.

Ces conflits ont été retenus selon les variables généralisables selon trois indicateurs :

-Premier niveau : -comment analyser ces conflits et sur quelles variables généralisables ? Par exemple : le règlement disciplinaire, l'organisation de travail, le volume horaire, le système de rémunération.

-Deuxième niveau : Quel est le rôle du syndicat officiel et des organisations syndicales?

### **Chapitre III Une réflexion critique à partir des résultats observés autour de la dynamique conflictuelle, des conflits et des mouvements sociaux.**

---

-Troisième niveau : Comment se fait le contrôle politique ? Si les directions d'entreprises ont-elles une autonomie de pouvoir, ou bien un contrôle particulier, c'est-à-dire une finalité politique ? Ces conflits de travail vont s'exprimer soit à l'état manifeste (conflits ouverts, grèves perlées, loch out) ou à l'état latent forme de résistance passive : refus de travail, absentéisme, mobilité de la force de travail).

Ils auront pour origine la répartition inégale du revenu et des privilèges octroyés par rapport à la répartition du travail et du rendement productif. Nous nous efforcerons de localiser notre approche selon une vision synchronique. Chaque phénomène conflictuel a été analysé dans son contexte historico-politique et socio-économique spécifique.

Au cours du développement de ce travail, nous avons découvert à travers des données de notre enquête l'hypothèse selon laquelle le concept « de conflit » comme mode d'appréhension des mouvements sociaux et du changement social et comme paramètre récurrent pour l'analyse des faits sociaux et du changement social, non comme un objet homogène mais comme un phénomène aux multiples interstices de sa complexité, entre les lignes d'une hétérogénéité qui s'écrit sous toutes les formes du social, là où il se manifeste. Nous avons porté nos observations sur un champ réduit (d'un point de vue micro sociologique).

Retenons à grands traits : comment dans les trois premiers cas étudiés (1981 :1989), il a été possible d'observer comment l'objet central « conflit », polarisé entre le plan des tensions relatives aux jeux de l'unité politique impliquant la présence des antagonismes et celui des individus et des masses (le collectif des travailleurs) s'est fixé sur le moment particulier où le consensus éclate dans un dissensus, tout en provoquant l'ébranlement des rapports de force, le basculement dans l'opposition et la lutte. Nous observons aussi comment les revendications et les contestations se sont combinées en stimulant, puis en neutralisant le rapport des forces, conditionnant l'expansion, puis l'implosion de toute manifestation conflictuelle, contrôlé puis subordonné au contrôle du pouvoir, plus particulièrement avec l'intervention « militaire ».

Retenons aussi l'aspect selon lequel « à l'issue des manifestations conflictuelles, des compromis permettent le retour d'une quasi stabilité des rapports, mais il faut discerner la présence d'un « antagonisme résiduel », ce qui revient à évaluer les dissensions potentielles qui subsistent et caractérisent une « conflictualité locale avec un éventuel retour d'un état conflictuel avec une autonomie d'un mouvement qui se recompose au sein des sphères d'activités sociales selon le jeu des tensions et des antagonismes. Confer aux divers témoignages recueillis par voie de presse.

Pour l'étude retenue entre 1990 et 2014, nous avons pu déceler à travers les observations quoique encore partielles l'exemple type « sociétés industrielles libérales, où les systèmes politiques du deuxième type. « Etat fort-conflictualité, conflictualité centrale faible » n'échappent pas au travail de tensions qui portent en elle le changement de la forme politique et tendent à le rapprocher soit du premier type de régime (état fort –conflictualité forte) soit du quatrième (état faible conflictualité faible).

Mais selon lui, ces tendances ne doivent pas masquer le principe général suivant lequel ce modèle se régule, car la vigueur des revendications (A) corrige les axes du centralisme (B)

tandis que la compétition anarchique des intérêts particuliers est sans cesse combattue par la volonté instituée par l'état .La régulation ajoute-t-il induite par ce type de régime se représente selon une double figure (A,B) ou A stabilise B et réciproquement. Ces observations s'expriment devant le statu quo des travailleurs vis-à-vis de l'attitude répressive de la tutelle (syndicats /UGTA)

Dans cette perspective, nous sommes conduits à reconnaître l'enjeu le plus généralisé de la revendication et de la négociation ; et par suite observer comment se fait le contrôle politique ? Nous avons pu rendre compte du compromis atteint résultant d'un rapport de force qui renvoie au pouvoir de chacun des protagonistes.

En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à conserver ou accroître son pouvoir .Dans la mesure où cet enjeu entraîne les autres, le plus puissant pouvant imposer du moins ses intérêts :meilleurs salaires, meilleures conditions de travail au niveau d'une catégorie de cadres industriels qui privilégient une logique de marché et de la production ainsi qu'au niveau des représentants du pouvoir .Cette perspective de réflexion nous fait découvrir .Le conflit et son mode de gestion, comme analyseur du pouvoir, mettant fin à la classification traditionnelle des attitudes politiques du parti.

#### 4-Limites du travail

Notre préoccupation constante dans cette présente étude a été signalée à maintes reprises : le problème de validité de ce cadrage théorique devant l'aval factuel de ces différentes réalités de terrain. Certaines données empiriques nous ont permis de vérifier des constantes théoriques et des repères conceptuels qui nous ont aidés à clarifier certains phénomènes explicatifs quant aux enjeux qui peuvent nous aider à clarifier ceux de négociation et du conflit dans la mesure où il consiste pour chacun à conserver ou accroître son pouvoir en entraînant les autres, le plus puissant pouvant imposer du moins ses intérêts :meilleurs salaires, meilleures conditions de travail au niveau d'une catégorie de cadres industriels qui privilégient une logique de marché et de la production ainsi qu'au niveau des représentants du pouvoir .

Dans cette perspective, nous sommes conduits à reconnaître l'enjeu le plus généralisé de la revendication et de la négociation ; et par suite observer comment se fait le contrôle politique ? Nous avons pu rendre compte du compromis atteint résultant d'un rapport de force qui renvoie au pouvoir de chacun des protagonistes. En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à conserver ou accroître son pouvoir.

Nous ne manquerons pas de souligner les limites de notre démarche.

Quoique s'inscrivant dans une théorie dynamiste, pluraliste, multidimensionnelle elle demande encore un cadrage plus rigoureux devant le foisonnement d'une abondante littérature relative à la sociologie du conflit dont nous nous sommes efforcés d'en faire l'inventaire critique autant que possible.

La question cruciale serait de nous interroger si ces schémas théoriques ont-ils été appliqués sans avoir occulté une réalité de terrain avec des spécificités inhérentes à la culture

d'entreprise, des modèles culturels « habitus » selon l'expression de Bourdieu correspondant à « l'ethos » du salarié en Algérie.

#### **4.1-Les limites de la démarche critique et du champ analytique**

Nous ne manquerons pas de souligner les insuffisances et les limites de cette étude ce qui relève, bien entendu de la conception même de l'éthique de la recherche.

En sciences sociales, une recherche comporte l'utilisation de procédés opératoires bien définis que l'on nomme " techniques ". Le choix de la technique dépend de l'objectif poursuivi, qui est lui-même lié à la méthode de travail. Une telle interdépendance entraîne souvent une confusion dans les termes technique et méthode qu'il convient de lever. La sociologie est l'étude de la réalité sociale. Ce qui est généralement accolé à cette définition relève des auteurs et des objets de leurs études. La sociologie naît en tant que science à partir du moment où les faits sociaux sont observés en dehors de tout jugement de valeur. Nous nous sommes efforcés dans ce présent travail d'étudier un phénomène de société à travers un cadrage théorique « que nous avons appelé « dynamique conflictuelle » en espérant apporter une contribution méthodologique aussi partielle soit-elle pour l'analyse des conflits en entreprise en tant que paramètre récurrent pour assurer les mouvements et changements sociaux.

En effet, soulignons qu'au XXI<sup>e</sup> siècle, la sociologie ne se propose plus de résoudre ni le problème du sort de l'humanité ni celui de l'ordre et du progrès, ni celui des lois sociologiques. Il se produit une crise de renouvellement qui fixe comme objectif une analyse de la réalité sociale en utilisant l'étude expérimentale qui exige en elle-même la prise en compte de trois étapes : l'observation, l'hypothèse et l'expérimentation proprement dite. À travers trois types d'observation : de croissance qui conduit la sociologie à réviser son appareil conceptuel, sa méthode, ses techniques. La première démarche de la sociologie contemporaine est l'étude en profondeur de la réalité sociale ; cette étude est avant tout pluridimensionnelle. En réalisant cette étude, nous nous sommes fondés sur :

- l'observation non systématisée qui consiste en une accumulation plus ou moins structurée de données qui peuvent cependant suggérer une orientation, une idée de recherche. Ce qui a fait l'objet d'ailleurs de l'étape première de notre travail. (Études des conflits à travers des données empiriques articulés à la problématique théorique selon le cadrage élaboré). C'est une attitude proche de la pratique en clinique et dont l'intérêt est de saisir les faits pertinents qui peuvent apparaître dans le champ d'observation.

- L'observation préparée : dans cette phase, le chercheur recueille ses données dans un domaine connu et spécifié à priori. (Ce qui est le cas pour le cas de l'utilisation du courant dynamiste relatif à la sociologie du conflit).Le conflit ne devant pas se traduire comme une situation pathologique, mais bien au contraire comme un fait positif assurant le changement social.

L'observation armée : le découle de l'utilisation de données contrôlées par l'observateur. C'est là que réside la difficulté majeure et peut être même les limites de notre analyse. Il y a lieu de retenir que ce schéma a un caractère indicatif ; autrement dit et dans son

processus de réflexion, le chercheur ne peut les séparer chronologiquement. Ainsi par exemple, toute observation, même occasionnelle ne constitue pas un enregistrement passif, mais bien plus une sélection au sein d'un nombre de faits importants. Dans l'administration de ce processus d'observation, le chercheur a recours au concept qui n'est pas seulement une aide pour percevoir mais surtout une façon de concevoir. Sous ce rapport, le concept guide la recherche et lui procure au départ un point de vue. En tant qu'outil, le concept fournit un point de départ mais aussi un moyen d'imaginer ce qui n'est pas directement perceptible.

De même, l'hypothèse tend à formuler une relation entre des faits significatifs sous l'aspect d'une loi plus ou moins générale et aide à sélectionner les faits observés. L'interprétation de ces derniers autorise la déduction d'hypothèses qui, une fois vérifiées constituent un élément de la théorie. Aussi, en tant que système d'explication intégrant plusieurs hypothèses, la théorie est plus vaste que l'hypothèse. Mais il s'avère important de vérifier l'existence effective d'un fait avant de prétendre l'expliquer par une hypothèse. En ce sens les hypothèses se proposent de trouver des solutions à différentes sortes de questions. Elles naissent à partir d'une observation de la vie quotidienne ou de constats opérés au cours d'une recherche. Elles peuvent être aussi le résultat d'une élaboration purement théorique à partir d'un ensemble de connaissances.

Les hypothèses varient en fonction de leur étendue ; elles peuvent faire l'objet d'une généralisation après avoir fait l'objet d'un test sur un objectif spécifique. En sciences sociales on distingue trois types d'hypothèses suivant leur niveau d'abstraction: mais pour être valables, les hypothèses doivent être utilisées sous certaines conditions :

L'hypothèse doit être vérifiable, se rattacher à une théorie existante et être en conformité avec le contenu actuel de la science. L'expérimentation ou la vérification de l'hypothèse concerne avant tout la preuve et exige des conditions spécifiques de rigueur. Elle devient garante de la méthode. Elle se ramène pour l'essentiel à une observation systématique de résultats. Toutes ces considérations d'ordre épistémologiques dénonçant la faiblesse ou les limites de notre problématique devraient nous conduire à élaborer d'autres perspectives de recherches pour conforter nos résultats.

#### **4.2-Les limites des problématiques et nouvelles perspectives de recherche**

Par voie de conséquence, une bonne description exige un cadre conceptuel qui permet d'organiser les données collectées en leur donnant une signification. C'est dire qu'une description correcte constitue une ébauche de classification et d'explication.

Nous avons utilisé dans le cadre de cette approche la technique monographique. Elle consiste à décrire un même phénomène en intégrant les résultats d'observation faites par ailleurs et selon les techniques différentes.

Dans ce cas précis la description s'approprie des éléments empruntés à des recherches pluridisciplinaires. Aujourd'hui cette technique met en garde les deux caractéristiques suivantes :

- l'objet ne se limite plus à un cadre géographique et peut embrasser une organisation, un type de phénomène, un évènement.

- une approche pluridisciplinaire dont les résultats sont synthétisés au niveau de la description.

Il importe de développer cette problématique et d'envisager d'autres perspectives de recherches en utilisant des techniques monographiques dans différentes entreprises pour vérifier les hypothèses et vérifier les résultats. Car il est important de savoir quel type de données il faut recueillir mais aussi circonscrire le champ des analyses empiriques dans l'espace géographique et social et dans le temps. A cet égard deux situations peuvent se présenter :

- première situation : le travail porte sur un phénomène ou un événement singulier.

Dans ce cas, l'objet du travail définit lui-même de facto, les limites de l'analyse et le chercheur ne rencontrera pas de difficultés particulières. Pour se prémunir des risques de dispersion de l'analyse, il lui faudra préciser explicitement les limites du champ d'analyse même si elles paraissent évidentes : période de temps prise en compte, zone géographique considérée, organisations et acteurs sur lesquels l'accent sera mis.

Dans la deuxième situation, le chercheur ne met pas l'accent sur des phénomènes singuliers mais sur des processus sociaux de caractère plus ou moins universel. Dans ce cas des choix s'imposent et doivent être raisonnés en fonction de plusieurs critères. Au premier rang de ces critères figurent les hypothèses de travail elles-mêmes et ce qu'elles dictent au bon sens.

# **Conclusion**

## Conclusion

---

À l'issue de cette thèse, nous présentons une synthèse des réalisations et des résultats dont les pistes n'ont pas manqué de susciter une grande variété d'interrogations.

Cette démarche se voulant axée sur la pratique a nécessité paradoxalement un travail assez considérable sur le plan théorique. Cette construction théorique aura donc permis une contribution inédite aux données du corpus scientifique avant même que le travail d'analyse des données ait débuté.

A ce titre, nous avons passé en revue toutes les données de la littérature consacrées au domaine à la « conflictualité » pour aboutir à un cadrage théorique articulé autour de la problématique soulevée de la réalité observée.

-Nous avons donc établi un paradigme théorique avec des schémas illustratifs et circonscrit notre analyse autour de la réalité à étudier sur le terrain selon la problématique suivante :

- Déterminer l'origine, l'émergence et les manifestations des conflits de travail dans une entreprise nationale industrielle : la raffinerie d'Arzew à partir d'une enquête monographique, face à l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en avançant comme hypothèse centrale que cet Etat ne doit pas être considéré comme un instrument privilégié appliquant une norme conforme à des intérêts. Il sera analysé comme étant un organe spécifique avec ses conditions et ses règles de fonctionnement et comme le lieu d'affrontement et de contradictions sociales .

Nous avons traduit en variables généralisables dans une période donnée, exprimés comme conflits de travail et replacés dans chaque contexte historique : leurs émergences, leurs apparitions, et leurs manifestations devant un appareil ou système productif que le pouvoir tente de réajuster pour chaque phase socio -historique. Afin de mieux comprendre certains phénomènes récurrents, celles-ci ont été intégrées dans les sections pertinentes, soit de description, soit d'interprétation des résultats à travers le modèle théorique.

Sur le plan méthodologique, cette recherche exploratoire semble avoir été assez bien servie par l'utilisation de matériel secondaire, d'une part, et par la méthode d'analyse qualitative de contenu, d'autre part, quelques données statistiques et quelques interviews et témoignages vivants ou écrits par voie de presse ,bien qu'on puisse penser que des entrevues plus pointues auraient pu produire des données plus précises et moins sujettes à interprétation. En réponse à la question générale de cette thèse, nous résumons les résultats auxquels nous avons pu aboutir et dont la validité de plusieurs éléments du cadre conceptuel de l'analyse et l'interprétation des données, ont été déjà identifiées.

L'hypothèse centrale établie durant la première étape de notre travail relative au cadrage théorique, et à laquelle nos observations liées à nos observations sur le terrain ont aboutit a été la suivante :

## Conclusion

---

- « La dynamique conflictuelle doit-être analysée comme un phénomène social historiquement permanent devant être observée de façon positive avec la reconnaissance du rôle indiscutable des conflits divers des antagonismes et des luttes pour assurer le changement social des sociétés historiquement connues ou données...».

-Elle doit-être également considérée comme un processus social autonome, et appréhendée comme un mouvement propre qui permet d'isoler et de comprendre les facteurs endogènes.

-Elle doit-être saisie dans ses mouvements, son enjeu, l'agrégation et la concentration de ses tensions ou au contraire les régulations qui la conditionnent ou qui l'épuisent.

-Elle doit rendre compte dans les limites du possible du mouvement interne du conflit depuis sa formation à son explosion, puis de son déroulement et son issue compte tenue de ses variations intermédiaires. -Elle porte en elle tout d'abord l'effervescence des divisions et des querelles. Aucun projet ne s'y trouve contenu.

-Elle vise à modéliser l'essor d'un conflit où nous voyons s'affirmer l'autonomie d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité suivant le jeu des tensions et des antagonismes. Son émergence locale et particulière caractérise une forme sociale comportant une conflictualité qui lui est propre. A l'issue des manifestations conflictuelles, des compromis permettent le retour d'une quasi stabilité des rapports, mais il faut discerner la présence d'un « antagonisme résiduel », ce qui revient à évaluer les dissensions potentielles qui subsistent et caractérisent une « conflictualité locale».

- Il s'agit d'une dynamique conflictuelle qui fait avancer ou régresser une organisation sociale qui cristallise, désintègre ou transforme une société.

Conformément au modèle théorique élaboré, notre analyse a mis l'accent sur la dynamique interne dans l'entreprise constituant un système ouvert avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble ,à savoir les interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. Ce qui nous a permis d'avancer encore une autre hypothèse : les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs ou indirects ne dénaturent pas la cohérence du système, mais incitent plutôt à l'analyse des interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur.

Celle-ci a été appliquée et vérifiée à l'étude du mouvement conflictuel de juin 1981, le conflit opposant les acteurs sociaux se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de détenir une partie du pouvoir politique .Cette lutte s'insère dans un jeu social codifié. Dans cette perspective, cette hypothèse nous a conduits à nous interroger sur le rôle du syndicat officiel placé sous l'égide du parti unique, puis à établir l'hypothèse suivante :

L'intervention de ce syndicat contrôlé et subordonné au pouvoir de l'Etat, neutralise le rapport de force des deux groupes antagonistes en présence, en conditionnant l'expansion, puis l'implosion de toute manifestation « conflictuelle ».

## Conclusion

---

Les revendications et les contestations des travailleurs se sont combinées en stimulant , puis en neutralisant le rapport de force devant le réajustement des différentes instances politiques et syndicales . Cette revendication s'exprime sur les lieux de travail sous forme de conflits de travail (indicateurs de luttes sociales mettant en présence l'enjeu et l'affrontement des différentes couches ou catégories sociales).

Nous avons enfin abouti à une hypothèse intéressante et cruciale pour élargir notre réflexion : le conflit comme analyseur de pouvoir . Ce n'est plus les attitudes politiques du parti qui déterminent le pouvoir politique, ni l'idéologie qui enracine l'exercice du pouvoir, mais le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui lui confère son identité. Soulignons le fait qu'il nous a été impossible de voir l'émergence « d'une classe de travailleur » en raison de la prévalence d'une conscience nationale correspondant à l'idéologie du pouvoir dominant, et des instances dominantes . Ainsi nous avons pu avancer l'hypothèse selon laquelle : le mouvement syndical établit une certaine cohésion au sein de ce collectif qui se constitue en un bloc monolithique , avec un effet de neutralisation du rapport de force avec une véritable difficulté de montage d'une classe « ouvrière » . Il nous a seulement été possible de discerner comment les conflits se légalisent à travers l'action syndicale dans l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en un jeu social codifié : conflit reconnu , institutionnalisé opposant les acteurs sociaux se faisant selon des procédures de règlement pacifique à un moment historique observé le 5 Novembre 1988. Nous avons donc tenté de saisir ce processus social dans son enjeu l'agrégation et la concentration de ces tensions qui le conditionnent ou qui l'épuisent. En adoptant la même démarche méthodologique, nos observations sur le terrain nous ont permis de rendre compte du fait que ces conflits ont lieu en dehors du cadre socio-politique (crise du pouvoir, contestation généralisée).

Le rôle de syndicat n'a plus ce rôle de neutralisation de rapport de force entre les deux parties adverses . On assiste plutôt à l'émergence d'une nouvelle classe politique, en train de détenir le pouvoir à un moment historique donné.

Et c'est justement le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui nous a permis d'établir cette hypothèse. « dans cette univers de salariés frustrés de participation démocratique, les revendications s'exprimeraient sur les lieux de travail sous forme de formes de conflits, comme indicateurs de luttes sociales. De cette hypothèse centrale découleraient deux autres hypothèses :

-lorsque les conflits de travail se déroulent à l'intérieur du cadre institutionnel et politique (syndicat – parti), nous assistons à un effet de neutralisation du rapport de force avec un effet de blocage du mouvement de revendication du groupe antagoniste voire la classe opposée.

-lorsque les conflits de travail se déroulent à l'extérieur du cadre institutionnel et politique avec remise en cause de l'appareil de l'Etat, nous assistons à un moment de rupture ou de déblocage politique avec remise en cause des appareils de l'Etat, avec émergence d'une classe politique . Entendu que ces deux hypothèses se fonderaient sur le principe suivant :

L'émergence locale et particulière de chaque conflit caractérise chaque forme sociale comportant une « conflictualité » qui lui est propre.

## Conclusion

---

Le compromis atteint à l'issue de la revendication est bien l'effet d'un rapport de forces, il mesure le pouvoir de chacun. En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à constituer ou accroître son pouvoir. Le plus puissant peut imposer ses conditions. Après avoir tenté d'analyser le déroulement de la négociation en suivant son évolution tout en appuyant sur la description des rôles, des phases et des facteurs qui influent sur son déroulement, nous avons jugé utile de nous pencher sur le rôle du tiers, voire du médiateur, qui à notre sens revêt une importance particulière lorsque la négociation est dans l'impasse.

Rappelons également l'hypothèse selon laquelle trois fonctions typiques du tiers se dégagent :

-celles du médiateur ou arbitre : ce type de tiers prend mission de réunir les parties opposées en les aidant à trouver un terrain d'entente possible. C'est le tiers neutre et impartial.

-le tertius gaudens ou troisième larron : il s'agit d'un troisième personnage qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui ne peut exploiter à son avantage les dissensions.

-le type « divide impera ». Dans ce cas, le tiers s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. Confer p.18 et 19. (Cette définition a été surtout applicable lors de notre étude sur la grève qui eut lieu en mars 1989).

Nous voulons à présent illustrer par exemple le rôle du tiers dans la négociation. Ce tiers a une triple fonction : -technico-économiques : arrêts de compresseurs, fuite d'huile, transfo -réalisation, bacs de bitumes oxydés abandonnés sans aucune solution ...

Le manque de souci concernant l'hygiène et la sécurité des installations malgré la relance de certains responsables pour les réunions de districts.

-On note également la dénonciation de certains actes de gestion, puis des revendications d'ordre socioprofessionnel ainsi que salariales.

Utilisation du personnel de l'entreprise à des fins personnelles.

Sous utilisation du personnel hautement qualifié (ingénieurs et techniciens)

-Algérienisation de certains postes occupés par des étrangers.

Revalorisation des postes au niveau de l'unité concernée

-Augmentation des facteurs de rémunérations (allocations et indemnités diverses).

-Enfin remise en cause de la politique salariale.

Soulignons enfin l'importance accordée à la remise en cause du pouvoir des principaux gestionnaires.

Nous avons pu observer comment ces variables comment leurs actions ont provoqué à leur tour une modification des contextes et ainsi de suite. Changement du pouvoir des gestionnaires et du syndicat dont la représentation s'est faite par une commission de 12 représentants). Nous retrouvons de la sorte les trois facteurs ou variables nécessaires dans un

## Conclusion

---

système de relations professionnelles et qui sont les plus significatifs dans le contexte où les acteurs évoluent où interviennent, à savoir :

-la variable relative aux caractéristiques technologiques des conditions de la vie et du travail.

-la variable relative aux contraintes économiques et financières qui pèsent sur les acteurs.

De la même façon, nous pu suivre l'évolution de l'itinéraire conflictuel dans ses différentes phases dans un espace social et une période donnée. Puis de relever l'évolution de la situation : remise en cause du cadre sociopolitique où devait se dérouler la négociation : remplacement des principaux responsables gestionnaires, et dissolution de l'appareil syndical et du parti. Une commission de 12 représentants a été dégagée pour la représentation des droits des travailleurs.

-De ce fait, nous espérons confirmer l'hypothèse suivant laquelle, la revendication permet de rendre compte du changement de l'ordre social par l'ébranlement des institutions, des lois, des normes juridiques, avec une légalisation de l'action conflictuelle.

Nous voudrions à présent illustrer et corroborer l'hypothèse du rôle du tiers dans la négociation .Ce tiers à une triple fonction :

-celle du médiateur ou arbitre (neutre et impartial) qui aurait pour mission de réunir les parties opposées en l'aidant à trouver un terrain d'entente possible.

-le tertius Gauden ou troisième larron, qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui ne peut exploiter à son avantage les dissensions.

-ce type « divide impera » qui s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. (Touzard ,1977)

Le premier cas de figure est manifestement représenté par le rôle de la commission constituée des 12 membres sensés jouer un rôle médiatique dans la résolution du conflit (la négociation), outre le collectif des travailleurs et la partie adverse : les organes de tutelle (MEICP, direction générale centrale syndicale, parti ...). Cette commission est sensée adopter une position de neutralité et d'impartialité dans le sens d'un règlement pacifique des conflits entre le sommet et la base. Rappelons que cette commission a été désignée réglementairement et démocratiquement par l'assemblée générale des travailleurs chargée d'étudier conjointement avec les instances politiques et syndicales les voies et moyens pour la prise en charge des doléances des travailleurs chargée d'étudier conjointement avec les instances politiques et syndicales les voies et moyens pour la prise en charge des doléances des travailleurs .

Il serait toutefois intéressant de voir durant la phase ultime de notre travail (la grève de mars 1989) comment s'est opéré ce glissement du tiers médiateur neutre et impartial, ce premier cas de figure, vers le deuxième et troisième cas de figure (Tertius Gaudens ou désigné vulgairement « troisième larron » et le type « divide impera » qui s'engage dans le conflit en vue de satisfaire ses intérêts. Soulignons le fait qu'il nous a été impossible de voir l'émergence « d'une classe de travailleur » en raison de la prévalence d'une conscience

## Conclusion

---

nationale correspondant à l'idéologie du pouvoir dominant, et des instances dominantes. Ainsi nous avons pu avancer l'hypothèse selon laquelle : le mouvement syndical établit une certaine cohésion au sein de ce collectif qui se constitue en un bloc monolithique, avec un effet de neutralisation du rapport de force avec une véritable difficulté de montage d'une classe « ouvrière ». Il nous a seulement été possible de discerner comment les conflits se légalisent à travers l'action syndicale dans l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en un jeu social codifié : conflit reconnu, institutionnalisé opposant les acteurs sociaux se faisant selon des procédures de règlement pacifique à un moment historique observé le 5 novembre 1988. Nous avons donc tenté de saisir ce processus social dans son enjeu l'agrégation et la concentration de ces tensions qui le conditionnent ou qui l'épuisent. En adoptant la même démarche méthodologique, nos observations sur le terrain nous ont permis de rendre compte du fait que ces conflits ont lieu en dehors du cadre socio-politique (crise du pouvoir, contestation généralisée).

Le rôle de syndicat n'a plus ce rôle de neutralisation de rapport de force entre les deux parties adverses. On assiste plutôt à l'émergence d'une nouvelle classe politique, en train de détenir le pouvoir à un moment historique donné. Et c'est justement le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui nous a permis d'établir cette hypothèse.

Nous avons découvert en effet, comment les revendications et les contestations des travailleurs se sont combinés en stimulant, puis en neutralisant le rapport de force devant le réajustement des interventions des différentes instances politiques et syndicales. Dans cette perspective, nous sommes amenés à formuler l'hypothèse suivante :

Dans cet univers de salariés frustrés de participation démocratique réelle, où l'émergence de la demande collective apparaît sur les lieux de travail, la lutte s'articulerait autour des « pratiques avouées ou non, ayant pour motivation, la réduction illusoire différentielle des écarts de légitimité ». (Lachaar, 1985)<sup>1</sup>. Cette lutte s'insère dans un jeu social codifié :

Le conflit opposant les acteurs se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de détenir une partie du pouvoir politique. Par exemple, nous avons été amenés à découvrir, à ce niveau l'écart qui subsiste entre les objectifs des salariés défendant des intérêts se rapportant à leurs conditions réelles, ou les représentations qu'ils s'en font. Ces intérêts et ces valeurs contrôlées et subordonnées au pouvoir de l'Etat vont être en interaction avec les objectifs des représentants des différentes instances consultatives, et vont avoir des effets contradictoires, voir divergents.

Les enjeux sont à définir dans un cadre institutionnel et politique, soumis à des instances officielles. La revendication des travailleurs se traduit comme une manifestation collective organisée ayant pour objet la reconnaissance d'un droit lésé ou nouveau par le biais d'un processus de négociation qui recourt paradoxalement à la crise et au conflit en vue d'une normalisation sociale. Nous avons pu apercevoir après le débat qui a suivi, que le collectif de

---

<sup>1</sup> LAACHER Smaïn, *Algérie, réalité sociale et pouvoir*, Paris, éditions L'Harmattan, 1985.

## Conclusion

---

la raffinerie à l'unanimité a décidé la reprise normale des activités, sans que la productivité en soit affectée.

Quoiqu'un délai de vingt et un jours pour amener les éléments de réponse aux préoccupations posées d'une part et à l'application des circulaires du ministère qui au niveau de la division PGR n'étaient pas n'étaient pas appliquées, d'autre part.

Rappelons que pour clôturer cette séance, que les représentants des différentes instances politiques et syndicales ont salué la maturité politique dont a fait preuve le collectif des travailleurs de la raffinerie pour la décision prise de normaliser la situation.

Cette visée porte à reconnaître l'affrontement des forces mais demeure polarisé par le retour de l'ordre et la paix sociale. Dans cette perspective, nous sommes conduits à reconnaître l'enjeu le plus généralisé de la revendication et de la négociation ; et par suite observer comment se fait le contrôle politique ? Nous avons pu rendre compte du compromis atteint résultant d'un rapport de force qui renvoie au pouvoir de chacun des protagonistes.

En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à conserver ou accroître son pouvoir. Dans la mesure où cet enjeu entraîne les autres, le plus puissant pouvant imposer du moins ses intérêts : meilleurs salaires, meilleures conditions de travail au niveau d'une catégorie de cadres industriels qui privilégient une logique de marché et de la production ainsi qu'au niveau des représentants du pouvoir. Nous pouvons élargir notre réflexion vers de nouvelles perspectives de recherches en nous basant sur ce modèle théorique et sur ces résultats en interrogeant d'autres problématiques sur l'enjeu entre le pouvoir et la formation d'une nouvelle classe politique au niveau de la société civile, quoique notre étude fait encore figure de recherches inchoatives. Nous pouvons élargir notre réflexion en nous interrogeant ainsi sur le phénomène de blocage qui serait en fait que la traduction d'une crise (blocage et dissolution d'un mouvement avec phénomènes de neutralisation de rapports de forces et de domination d'un pouvoir autocentré subordonné à la stratégie et aux lois du capitalisme international d'une part et face à une stratégie interne du pouvoir face aux enjeux d'une classe politique émergente au sein de la société civile et des pouvoirs publics. Les conflits en tant que faits observables peuvent être liés à des facteurs divers incontrôlables. De même, le rôle des acteurs doit être reconsidéré dans les phénomènes d'intervention dans un contexte propre par rapport à leur conscience collective et la représentation de leur environnement. Pourquoi et comment le conflit conduit-il à des impasses avec absence de communication de la partie adverse ? Comment se transforme-t-il en violence ? (émeutes, conflits armés) autant d'interrogations suscitant des perspectives de recherches futures.

# **Table des matières**

**Remerciements**

**Résumé**

**Introduction générale ..... 1**

**Première partie**

**La construction du cadre théorique**

**Chapitre 1 : La construction de la problématique théorique**

1- Les données bibliographiques ..... 6  
2- Tableau récapitulatif dégagé à travers la synthèse des différentes données bibliographiques  
sélectionnées pour notre objet d'étude. .... 7

**Chapitre II : Présentation du modèle théorique élaboré dans le cadre de cette approche..... 14**

1- Les principaux schémas théoriques retenus ..... 15  
2- Définition du concept utilisé et de la terminologie employée..... 29  
3- Choix des méthodes et techniques utilisées. .... 30

**Deuxième partie**

**Articulation de la problématique théorique sur le terrain de l'enquête**

**Chapitre I : L'étude monographique..... 33**

1- Problématique..... 34  
2- Les difficultés méthodologiques : Problème de validité de ce modèle théorique pour l'analyse  
factuelle des conflits observés. .... 35  
3- Présentation de l'entreprise ..... 36  
3.1- historique ..... 36  
3.2- Situation géographique ..... 37  
3.3- Objectifs assignés au complexe..... 39  
3.4- Les caractéristiques techniques ..... 39

**Chapitre II : Le contexte socio –historique de 1971 à 1989. .... 41**

1- Données empiriques sur l'origine, l'émergence et l'évolution des conflits. .... 42  
2- Statistiques sur l'évolution des conflits..... 44

**Troisième partie**

**Études de cas à travers l'application du modèle théorique**

**Chapitre I :Premier cas : étude descriptive du mouvement de grève à la raffinerie**

**d'Arzew : Juin 1981..... 49**

1- Evolution de ce conflit en grève organisée ..... 50  
2- Présentation des données brutes contenues dans les procès-verbaux..... 51  
3- Analyse de contenu des procès-verbaux. .... 56

## Table des matières

---

<b>Chapitre II :Analyse du mouvement de grève à la raffinerie d’Arzew de Novembre 1988 .....</b>	<b>67</b>
1- La crise et le changement (1980-1984) .....	68
2-La transformation juridique de l’entreprise et du syndicat.....	69
3-Présentation des aspects significatifs de ce phénomène conflictuel à travers l’analyse de contenu des procès verbaux. ....	73
4-Vérification des hypothèses : .....	87
<b>Chapitre III : Analyse du mouvement de grève à la raffinerie d’Arzew de Mars 1989.....</b>	<b>90</b>
1-Le contexte socio-historique .....	91
2-Etude de cas : la grève de mars 1989 .....	96
3-Hypothèses de travail relatives à ce mouvement conflictuel : .....	100
<b>Quatrième partie</b>	
<b>Analyse des phénomènes conflictuels observés dans l’entreprise à partir de 1990 à travers l’application du modèle théorique retenu</b>	
<b>Chapitre I :La crise et le changement.....</b>	<b>105</b>
1. Les principaux éléments historiques et politiques relative à la stratégie globale de l’entreprise et leurs incidences sur la stratégie interne de l’entreprise. ....	106
2-Les transformations juridiques de l’entreprise et du syndicat. ....	113
<b>Chapitre II : Analyse de l’évolution des phénomènes conflictuels observés depuis 1990 ....</b>	<b>119</b>
1-Les conflits observés entre 1990 et 2014 .....	120
2-Enquête sur un échantillon de population sur la base d’un questionnaire, sondage d’opinion, recueil de témoignages analyse de contenu des documents officiels. ....	127
3-Présentation des aspects significatifs observés sur ces phénomènes conflictuels.....	135
4-Présentation de quelques témoignages à travers des articles de presse.....	136
Pôle pétrochimique d’Arzew Le syndicat accuse le p-dg de Sonatrach de manipulation .....	139
<b>Chapitre III : Une réflexion critique à partir des résultats observés autour de la dynamique conflictuelle, des conflits et des mouvements sociaux.....</b>	<b>142</b>
1-Présentation des aspects significatifs observés sur ces phénomènes conflictuels.....	143
2-Retour aux hypothèses.....	146
3-Résultats et discussion.....	152
4-Limites du travail.....	155
4.1-Les limites de la démarche critique et du champ analytique.....	156
4.2-Les limites des problématiques et nouvelles perspectives de recherche .....	157
<b>Conclusion .....</b>	<b>159</b>

## **Références bibliographiques**

## Références bibliographiques

---

### I-Ouvrages généraux

Adam (Gérard) et Reynaud (Jean –Daniel), *Conflits du travail et changement social*, Paris, puf, 1978.

Adorno (Theodor) ; *La dialectique de la raison*, Gallimard, 2007.

Auguste Comte, *La science sociale*. Paris : Éditions Gallimard, 1972, 308 pages.

Balandier(Georges), *Anthropologiques*, PUF, 1974.

Beauchard (Jacques).*La dynamique conflictuelle*.

Bourdieu(Pierre), *La distinction, critique sociale du jugement*, Les éditions de minuit, 1980.

Bourdieu(Pierre), *La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Les éditions de minuit, 2005.

Boudon, (Raymond), *la logique du social*, Hachette littératures, 2001; Raymond BOUDON,

Bourricaud (François), *Dictionnaire critique de la sociologie*, PUF, Quadrige, 2004.

Benachenhou (Abdelatif), *Planification et développement en Algérie. 1962-1980*, Alger, S.e. 1980, p. 155.

Bouyagoub(A).*La gestion de l'entreprise publique en Algérie .O.P.U Janvier .1987*

Charef(A), *Octobre Algérie*, 1988.Laphonic 2<sup>ème</sup> édition .1990.

Conche, Marcel, *Héraclite. Fragments*, Paris, Presses Universitaires de France, 1986.

Coser (A Lewis) .*Les fonctions du conflit social*. Puf.1982

Cornélius Castoriadis, *l'institution imaginaire de la société*, Seuil essais points, 2006; *La société bureaucratique*, Tome 1, *Les rapports de production en Russie* et Tome 2, *La révolution contre la bureaucratie*, 1973.

Crozier (Michel) et Freiberg, (Erhard) *l'acteur et le système*, Seuil, 1977.

Crozier(Michel), *le phénomène bureaucratique*, Seuil, essais, 2005.

## Références bibliographiques

---

Dahrendorf « Classes et conflit de classe dans la société industrielle, mouton, 1912, édition original, 1959.

Durand (J. P), La sociologie de Marx, repères La Déc. 1995.

Laacher (S), Algérie .réalités sociales et pouvoir. Edition l'Harmattan. 1985.

Mendras(Henri), Forsé (Michel), Le changement social, Colin (A) 1983.

Padioleau(J), L'ordre social, L'Harmattan 1986

Edgar Morin, La complexité humaine, Flammarion, Champs, l'essentiel, 1994.

Edgar Morin, Sociologie, Fayard, 1984.

Emile Durkheim, Les règles de la méthode sociologique, PUF, Bibliothèque de philosophie contemporaine 1968.

Fauvet(J.C), Comprendre les conflits sociaux, Éditions d'Organisation, 1973.

Freund(Julien), L'essence du politique, Dalloz, 2004.

Freyssenet(M), Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail, Paris, CSU, 1974.

Goffman (Ewing), les rites d'interaction, Editions de Minuit, 1974.

Hobbes (Thomas), Léviathan, 1651 (1971, Sirey); De Cive, 1641 (1982, Flammarion);

Lefebvre (Henri), Le marxisme, Presses Universitaires de France, collection Que sais-je?, 1974.

Marx (Karl) et Engels (Friedrich), Le Capital, 1872-1875; Les luttes des classes en France, 1848-1850; L'idéologie allemande, 1845-1846.

Malarewicz (Jacques-Antoine). Gérer les conflits au travail, Pearson, 2011 (3e édition).

Mafessoli (M), La dynamique sociale, la société conflictuelle .Grenoble, 1978.

Mendras(Henri), Forsé (Michel), Le changement social, Colin (A) 1983.

Miguelez(Roberto), L'émergence de la sociologie. Ottawa: Les Presses de l'Université d'Ottawa, 1993,

## Références bibliographiques

---

- Musso(Pierre), *Saint-Simon et le saint-simonisme*, PUF, Que sais-je ?, Paris1999.
- Padioleau(J), *L'ordre social*, L'Harmattan 1986.
- Reynaud (Jean-Daniel), *Les règles du jeu*, A. Colin 1993.
- Scellier(François), *Action collective et mouvements sociaux*, PUF, 1993.
- Syllepse, 2004; Horkheimer (Max).
- Temmar(H) *structure et modèle de développement en Algérie*. SNED .Alger 1974.
- Touzard (Hubert), *la médiation et la résolution des conflits*, Presses Universitaires de France, 1977.
- Touraine (Alain), *Pour la sociologie*, Seuil, 1974; *Sociologie de l'action*, Seuil, 2000.
- Touraine(Alain), *Découvrir les Mouvements sociaux*, I.s.d. F.Chazel ; PUF 1993.
- Weber (Max), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Presse Pocket, Agora, Plon, 2002; *Le savant et le politique*, 2002.

### **II- Articles scientifiques généraux**

- Barbier J.-C., *L'organisation du travail*, Paris, Le Sycomore, 1982.
- Borzeix A., *Syndicats et organisations du travail*, Paris, cnam, 1980.
- Cohen Y., « Quand les masses viennent aux syndicats (moralité et représentativité). » *Les Révoltes logiques*, n° 10, 1979, pp. 28-51.
- Dubois P., « Techniques et division des travailleurs », *Sociologie du travail*, n° 2, avril-juin 1978.
- Dubois P., « Niveaux de main-d'œuvre et organisation du travail ouvrier. Étude de cas français et anglais », *Sociologie du travail*, n° 3, juil.-sept. 1980, pp. 257-275.
- Durand C., Touraine A., « Le rôle compensateur des agents de maîtrise », *Sociologie du travail*, n° 2, avril-juin 1970.
- Dubois P., « Recherches statistiques et démographiques sur les grèves », *Revue française des Affaires sociales*, avril-juin 1980, pp. 29-57.
- Durand C., Dubois P., *La grève. Enquête sociologique*, Paris, Armand Colin, Presses de la fnsp, 1975.

## Références bibliographiques

---

- Durand (Michèle) et Harff (Yvette), Durand (Claude), Dubois(Pierre) , Abbou (Nicole ), Erbès-Seguïn(Sabine) ,Bosc(Serge), *Sociologie du travail*, n° 4, oct.-déc. 1973. Numéro spécial « Les Grèves ».
- Freyssenet M., *Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail*, Paris, Dunod.1974.
- Freyssenet M., *Les modalités de reproduction de la force de travail*, Paris, CSU, 1975.
- Freund J. «Décision et société conflictuelle» in *Politica* (Louvain) ; vol. 23, n° 3, septembre 1973, p. 268-282.).
- Gardin B., « Spécificités du discours syndical », *Ethnologie française*, n° 2, avril-juin 1984,
- Hédoux J., Dejonghe E., Thuillier J.-P., Thiebault J.-L., Wallon-Leducq C.-M., etc. Scott J.-W., « Les verriers de Carmaux, 1856-1895 », *le Mouvement social*, n° 76, 1971, pp.67-93.
- Kaufmann J.-C., Laigneau M., *La vie hlm, usages et conflits*, Paris, éd. Ouvrières, 1983.
- Kourchid O., *Crise économique et mode d'action ouvrière. Recherche exploratoire sur la vulnérabilité à l'emploi et les comportements ouvriers dans trois branches industrielles en 1975*, Paris, CNRS, Paris VII (groupe de Sociologie du travail), 1976, rapport cordes.
- Kourchid O., *Action et défense ouvrière devant la crise*, thèse de 3<sup>e</sup> cycle, université Paris VII, 1977.
- Lojkine J., « Décomposition et recomposition de la classe ouvrière », *Société française*, n° 2, 1982, pp. 5-10.
- Michelat G., Simon M., *Classe, religion, comportement politique*, Paris, Presses de la fnsp, éd. Sociales, 1977.
- Montlibert C. de, « La construction sociale des revendications comme enjeu des luttes », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 54-55, 1981, pp. 355-376.
- Reynaud J.-D., « Conflits du travail, classes sociales et contrôle social », *Sociologie du travail*, n° 1, janv.-mars 1980.
- Reynaud J.-D., « La nouvelle classe ouvrière, la technologie et l'histoire », *Revue française de*
- Rivière (Claude), *L'analyse dynamique en sociologie, revue de sociologie et société*, volume 10 N°2 Octobre 1978.changement social et rapport de classe.

## Références bibliographiques

---

1905, Paris, Denoël, 1981, Sociologie du travail, n° 1, janv.-mars 1970.

Segrestin D., « Les communautés pertinentes de l'action collective. Canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail ». Revue française de sociologie, n° 2, avril-juin 1980, pp. 171-203.

Segrestin D., « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe. Pour une sociologie de la CGT », Sociologie du travail, n° 2, avril-juin 1975.

Simmel, Georg: «Le conflit en culture moderne", pp 375-93, 1971 (1918), in: Georg Simmel: sur l'individualité et sociales formes, édité par Donald N. Levine, Chicago: University of Chicago Press.

Touraine (Alain), « Conflit social », Encyclopédie Universalis

Touraine A., Wiewiorka M., Dubet F., Le mouvement ouvrier, Paris, Fayard, 1984.

Tripier M., « Diversité ouvrière et action collective », Société française, n° 2, fév.-mars-avril 1982.

Revue du Nord, numéro spécial « Sociabilité et mémoire collective », n° 253, avril-juin 1980. (Présentation des résultats d'une enquête pluridisciplinaire sur le changement social, les modes de vie et les représentations collectives dans le Nord de la France et en Belgique).

Toute une série de monographies socio-historiques, portant sur des zones ouvrières, est rassemblée dans ce volume. Contributions de Gillet M., Lentacker F., Dubar C., Gayot G.,

### **III- thèses et mémoires**

ADDI(L), Etat et pouvoir en Algérie. Thèse de doctorat d'Etat.

Abdelli (M), Le salaire à l'entreprise) .Mémoire de fin de licence ,1977.

Benchohra(M), Reproduction de la force de travail et l'industrialisation en Algérie. Mémoire de fin de licence. ISE d'Oran 1980.

Benkheira(H) Discours, pouvoir et syndicat, le discours de l'UGTA entre le 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> congrès .mémoire de magister, ISS D'Oran1981.

Berg (F).Les procédures de règlement pacifique et la médiation des conflits dans le secteur privé .Thèse, Strasbourg, 1968.

Boudreau (Joëlle), La gestion des conflits dans les équipes de travail en contexte de PME

## Références bibliographiques

---

Mémoire de maîtrise en administration des affaires présenté à l'université du Québec, Juin 2008.

Dahmane (F).Les conflits de travail en Syrie .thèse 1951.

Delisle (Noémie), Les conflits du travail à l'ère postfordiste. Éléments pour un renouvellement théorique de l'étude des conflits du travail. Université du Québec à Montréal Mémoire présenté comme exigence partielle de la Maîtrise en sociologie, Septembre 2010.

El Kenz (Ali) Monographie d'une entreprise industrielle d'une entreprise industrielle en Algérie .Le complexe sidérurgique d'EL Hadjar Doctorat d'Etat en sociologie, 1985.

Lechat C., Ouvriers devant la crise. Analyse monographique d'usines nantaises. Étude d'un conflit, DEA de sociologie, université de Nantes, 1983.

Sarah Wenger, Moyens de luttes syndicales autorisés thèse, Berne 2007.

### Référence électronique

Benoît Heitz – hivers 1998 – « Schéma de la dynamique conflictuelle d'après " La dynamique conflictuelle" de Jacques Beauchard et Julien Freund.

Cheballah (Fatma), La gestion des conflits au travail. Comment passer de la confrontation à la coopération? Cas: NAFTAL / SPA

Centre d'études supérieures industrielles Algérie - Master 2009.

Users/userr/Documents/Mémoire Online

Danièle Jouffroy, « Quand la gestion des conflits devient impossible », Cahiers de civilisation espagnole contemporaine [En ligne], 4 | 2009, mis en ligne le 16 janvier 2009, consulté le 01 février 2015. URL : <http://ceec.revues.org/2766> ; DOI : 10.4000/ceec.2766  
HADJAR(Assia) L'entreprise et la relance économique .Université d'Oran - Magister en management 2011. Users/userr/Documents/Mémoire Online Stratégies managériales, analyse stratégiques et gestion des conflits.

## Références bibliographiques

---

Interventions à l'IFCS CERTIFICAT CADRE DE SANTÉ. Objectif : Analyser les conflits organisationnels à la lumière des stratégies managériales mises en oeuvre.<http://andre.font.free.fr/>

Laguel (Fatiha) et Mr : KHALDI (Chakib). Mémoire de fin d'étude pour l'obtention du diplôme de : MASTER 2 Modélisation pool essence au sein de la raffinerie d'Arzew RAI/Z ,2014.

Patricia Dietschy, *Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse de doctorat, 2011.*<http://andre.font.free.fr/>

Sid Ahmed Soussi, Guy Bellemare et Sara Verret, les syndicalismes Africains à la croisée des chemins, Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités (CRDC) Série : Comparaisons internationales No 23, avril 2005. Document disponible sur le site de l'Observatoire en économie sociale et en développement régional <http://www.uqo.ca/observer/>

## **Liste des principaux sigles utilisés**

## Liste des principaux sigles utilisés

---

A.T : assemblée des travailleurs

A.T.E : assemblée des travailleurs de l'entreprise

A.T.U : assemblée des travailleurs de l'unité

C.N.E.S : conseil national économique et social

C.T.C : contrôle technique de construction

E.P.I.C : entreprise publique à caractère industriel et commercial

E.P.E : entreprise pour l'environnement

FLN : front de libération national

F.N.T.E.M.E.C : fédération nationale des travailleurs de l'énergie /mines/chimies

G.S. E : gestion socialiste des entreprises

I.A.P : institut Algérien de pétrole.

M.E.I. P : ministère de l'énergie et de l'industrie pétrochimique.

RA1Z : Raffinerie d'Arzew

S.T.G : statut général des travailleurs

UGTA : union générale des travailleurs.