

B. — LES RÉSISTANCES OUVRIÈRES

LES RÉSISTANCES OUVRIÈRES DANS L'ALGÉRIE EN VOIE D'INDUSTRIALISATION

Manque de conscience professionnelle, allergie au travail, refus de l'effort, insuffisante productivité... sont autant d'expressions souvent utilisées dans la presse pour caractériser la situation des travailleurs de l'industrie (1) (surtout ceux du secteur public *). Souvent saisies à partir de paramètres statistiques tels que le nombre de grèves, le taux d'absentéisme ou celui de turnover, la proportion des pièces défectueuses et l'importance des pannes... ces formes supposées de rejet du travail ont encore un contenu mal défini et peuvent sans doute relever de plusieurs analyses. Les propos qui vont suivre n'ont pas l'ambition de reformuler l'ensemble de ces analyses, mais plutôt de lever certaines équivoques et de tenter de présenter quelques indicateurs autres que ceux habituellement retenus. Les débats critiques auxquels a donné lieu le récent bilan industriel de la décennie et la préoccupation actuelle du « social » (2) en Algérie invitent d'ailleurs à une telle réflexion.

L'effort vigoureux et systématique d'industrialisation entrepris depuis 1967 est trop connu pour qu'il soit besoin de le rappeler ici. On sait que, dans ce cadre, c'est l'option des techniques les plus modernes qui fut retenue; elle se trouvait justifiée pour plusieurs raisons : faire ce choix permettait « de ne pas risquer de mettre en place des équipements trop vite dépassés », et de se libérer à terme de la dépendance; faire ce choix semblait aussi le seul moyen de réaliser un faible coût de production et d'acquérir ainsi une position de force au sein de l'économie mondiale. Pourtant « l'opération » n'était pas sans risque; le risque du chômage (dans l'hypothèse d'une complémentarité industrie-agriculture compromise), celui de l'inadaptation à l'état des forces productives (qui tenait à l'insuffisance

(1) Et même parfois celle des employés de l'administration.

(*) Ceux qui nous intéressent ici.

(2) Cette préoccupation du social se manifeste notamment par le souci de la *réalisation* de certains points fondamentaux de politique sociale qui étaient restés à l'état de projet au cours du dernier plan, notamment dans le domaine de l'habitat (30 000 logements seulement avaient été réalisés sur les 100 000 prévus annuellement) et dans le domaine de l'infrastructure sanitaire et sociale... Le préambule du Rapport général du Plan quinquennal note en ce sens : « L'ensemble (des axes du Plan quinquennal) est orienté en priorité vers la couverture satisfaisante des besoins sociaux à l'horizon 1990... ». *Rapport général du Plan quinquennal 1980-84*, ministère du PAT Alger, 1980, p. I.

de la formation et de la maîtrise collective de la technologie...), le risque d'une « résistance » de la part de la force de travail. Seules, les deux premières contraintes ont été très tôt prises en compte dans la réflexion, dans la pratique productive et parfois dans les politiques mises en place (l'importance des programmes d'éducation et de formation en témoignent). Par contre, la résistance possible de la force de travail était, semble-t-il, moins présente dans les préoccupations des planificateurs dont le souci légitime de « relever un défi » et de mettre en place un développement dit moderne l'emportait sur tout autre. Elle n'en était pourtant pas moins inscrite en filigrane dans la mise en place d'une industrie très capitalistique. Comment supposer, en effet, que « l'irruption, dans une société à dominante rurale, de l'industrie sous forme d'ensembles techniques complexes » et porteurs d'une histoire (3) (étrangère) puisse être indifférente à l'espace social où elle s'insère ? Comment s'étonner qu'elle ne s'accompagne parfois de « retentissements sociaux » (4) auxquels l'affirmation du principe socialiste ne pouvait complètement répondre ?... Être conscient de ce risque renvoyait en fait à un débat déjà ancien :

— il s'agit de savoir quelle influence les changements techniques exercent sur la nature du travail et par là même sur celle de la main-d'œuvre; en quoi ils parviennent à modifier les rapports sociaux, comment ils sont « reçus », en quoi les rapports sociaux se laissent transformer, en quoi « ils résistent »;

— il y a lieu de se demander corrélativement si la provenance rurale des travailleurs ayant un premier contact avec la technique moderne, n'est pas sans influence sur les relations sociales au travail, sur le rapport à l'outil de production, sur l'exécution du travail et si l'organisation de la production peut s'en trouver modifiée.

Pour répondre à ce double questionnement dont les termes sont étroitement liés, il faudrait pouvoir se livrer à une observation fine de la réalité dans les entreprises industrielles en distinguant soigneusement ce qui est dû aux choix des techniques modernes et ce qui est dû à la branche... Seule, la prise en compte du type de procès de travail par branche, de l'évolution de l'organisation de la production, de la gestion de la main d'œuvre, de l'origine et de la catégorie des travailleurs, de leurs conditions de vie, pourrait permettre une approche prudente. Faute de pouvoir s'y livrer, on se contentera ici d'une représentation simplifiée de la réalité dans laquelle on distinguera deux formes de résistance (5) au travail industriel actuel.

1) *La résistance de défense* spontanée ou concertée des travailleurs qui s'opposent à une certaine organisation par la mise en place de pratiques

(3) Ceci a été bien mis en évidence par B. ROSIER, *Choix techniques et stratégies de développement, réflexions méthodologiques et étude de cas: une comparaison Algérie-Tunisie*, Rapport UNESCO, juillet 1982.

(4) P. JUDET, « Conséquences sociales de l'industrialisation dans le Tiers-Monde », *Politique Aujourd'hui*, n° 3 et 4, été 1981, p. 53.

(5) D'une certaine façon, il y a toujours une résistance au travail (quel qu'il soit) : la valorisation du travail magnifié par Marx et par la philosophie ou la théologie du travail n'est pas une donnée en soi (« cette apothéose du travail m'inquiète » écrivait P. RICOEUR). C'est une évidence dont il ne sera pas question ici; la résistance qui retiendra notre attention est, en fait, celle qui s'oppose à un certain procès de travail dans l'industrie.

d'évasion au travail telles que la grève, l'absentéisme et la mobilité. Ces formes de résistance contribuent à altérer le rythme et les modalités de la production industrielle et elles expriment une sorte de « négociation de l'insertion dans l'industrie » par les travailleurs. Elles ont fait le plus souvent l'objet d'approches classiques et pertinentes mais chargées d'équivoques.

2) *La résistance novatrice* plus diffuse et tenace de quelques travailleurs qui tentent de s'autonomiser par rapport à l'organisation en se réappropriant celle-ci. Ainsi, le refus de l'asservissement technologique peut conduire certains travailleurs à des initiatives innovatrices sur des équipements qui leur sont extérieurs; ils contribuent de cette façon à transformer ponctuellement la technologie et à induire une modification dans le rapport à l'outil et au travail. D'une autre façon, l'introduction renouvelée d'une organisation sociale ancienne — comme l'association familiale — au sein de l'organisation moderne permet une certaine réappropriation du processus. Dans ces deux cas, des formes novatrices de résistance s'expriment.

Est-il besoin de préciser que les deux formes de résistance peuvent coexister. Il faudra toujours garder présent à l'esprit le risque d'isoler des éléments indissociables (6).

I. — GRÈVES, ABSENTÉISME, MOBILITÉ, LES « DÉFENSES » FACE A L'ORGANISATION

En 1980, la population ouvrière en Algérie est particulièrement importante puisqu'elle concerne environ 1 million de travailleurs (7). Il importe toutefois de souligner que la plupart des travailleurs dont il s'agit sont loin d'être dans un rapport salarial intégralement capitaliste puisque, entre autres choses, ils bénéficient presque complètement de la sécurité de l'emploi; l'application étendue des règles de la Gestion Socialiste des Entreprises en matière de licenciement est extrêmement protectrice à cet égard (8); les licenciements disciplinaires sont rares, et il en est de même des licenciements économiques. Seules, deux catégories de travailleurs demeurent vulnérables: les travailleurs temporaires (30 % du personnel des entreprises publiques de BTP^(*)) et ceux du secteur privé. Pour le reste, la population ouvrière jouit d'une situation professionnelle sécurisée. C'est donc à cet éclairage que la lecture des indicateurs devra être soumise. Il faudra se tourner du côté du niveau de vie, de l'évolution du pouvoir d'achat, de la gestion de la main-d'œuvre et surtout des relations des travailleurs

(6) Une meilleure approche pourrait sans doute être réalisée si des questionnaires systématiques étaient adressés aux travailleurs; mais, à la vérité, le caractère opérationnel de la méthode adoptée restera toujours limité, et il serait vain de rechercher une précision illusoire dans ce domaine. L'important est de dégager une interprétation dominante en la considérant toujours comme imparfaitement indicative d'un fait social difficile à définir.

(7) L'hétérogénéité des informations ne permet pas d'appréciation rigoureuse dans ce domaine.

(8) Les règles de la GSE, prévoient, en effet, dans une telle hypothèse, un recours auprès du Conseil de discipline de l'entreprise où l'avis conforme des représentants ouvriers doit être obtenu par la direction.

(*) BTP: Bâtiments et Travaux Publics.

à « l'organisation » pour tester la validité des interprétations avancées. Voyons les choses de plus près.

Malgré leur non-reconnaissance officielle (9) les grèves ont vu leur nombre augmenter depuis 1969, et il semble que, ces dernières années, le phénomène s'accuse encore.

Années	Conflits (1)	dont perturbations	dont grèves
1977	1 147	626	520
1978	543	220	323
1979	1 334	638	696
1980	1 562	640	922

(1) Secteurs privé et public confondus (Statistiques du Ministère du Travail).

Certains ont tendance à y déceler l'accentuation d'« une opposition entre deux instances » : « une technocratie qui s'est constituée grâce à son pouvoir dans la production et qui entend le préserver et une classe ouvrière naissante à la recherche de son autonomie » (10)... Pour d'autres, la majeure partie des grèves ne relevant pas des problèmes internes aux entreprises publiques, mais de revendications qui mettent en cause des phénomènes liés à leur environnement, il est bien difficile d'évoquer l'antagonisme entre les cadres (...) et les travailleurs » (11). Enfin, selon le Ministère du Travail, la « majeure partie des conflits (65 %) gravite autour des questions relatives aux salaires ». De fait, la baisse du pouvoir d'achat des travailleurs récemment accentuée par l'augmentation du prix de certains produits (12) et l'insuffisance de certaines conditions essentielles à l'entretien de la force de travail (tels que le logement ou le transport (13) peuvent suffire à expliquer les initiatives revendicatives. Ceci justifierait donc la deuxième formulation (de S.P. Thiery). De fait, il est bien délicat d'évoquer sans précaution un antagonisme cadres/ouvriers dans le sens habituellement impliqué par le rapport salarial. Même si une certaine exploitation des travailleurs (particulièrement celle des travailleurs d'exécution) est sans aucun doute présente dans les entreprises, même si la détention d'un savoir

(9) Récemment formulée (sous une forme indirecte) dans l'article 209 du Statut général du travailleur, Ministère du Travail et de la Formation professionnelle, Alger, 1978, p. 31.

(10) M. KALHAT, « Travail et pratiques sociales en Algérie », texte provisoire de préparation à une thèse de 3^e cycle en Sciences économiques.

(11) S.P. THIERY, *op. cit.*, p. 45.

(12) La viande par exemple, a vu son prix à la consommation passer de 12 DA/à 90 DA/kg entre 1970 et 1981 (cité par S.P. THIERY, *La crise du système productif algérien*, éd. de l'IREP D. Grenoble, p. 387). Précisons toutefois qu'actuellement le prix moyen de la viande est de 65 DA/kg. Il faudrait ajouter que les déficiences de la commercialisation ont contribué à augmenter les prix des produits alimentaires ou à accentuer leur pénurie.

(13) A une époque où 1,2 million d'emplois salariés non agricoles ont été créés, 120 000 logements seulement ont été mis à la disposition des travailleurs entre 1967 et 1978 (cité par S.P. THIERY, *op. cit.*, p. 386). Notons encore qu'à El Hadjar, l'intégration du complexe industriel dans le tissu local est inexistant : 7 000 ouvriers réclament un logement. Ils vivent dans le surpeuplement et l'insalubrité des bidonvilles qu'ils construisent de leurs propres mains en récupérant des tôles... Quant aux problèmes de transport, ils sont si aigus que les dirigeants y voient une des causes principales de la baisse de la productivité (MISSKA, « Algérie du privilège aux droits », *Le Monde diplomatique*, Paris, décembre 1982, p. 25).

théorique par les uns (les ingénieurs) sépare de la détention du seul savoir-faire des autres, même si, enfin, les traces de rapports de production classiques sont incontestablement perceptibles à l'intérieur des entreprises (ne serait-ce que par le comportement patronal de quelques cadres), l'essentiel de l'explication de la résistance ouvrière en Algérie ne semble pas d'abord sur cette piste. Il serait risqué de « répéter » ici des analyses trop familières. Dans l'entreprise, tous les conflits ne sont pas que des conflits de classe... Par ailleurs, on peut au moins suggérer que, parmi les causes démobilisantes au travail, le mode de fonctionnement de l'entreprise (14) tient une place non négligeable. Les pouvoirs « enchevêtrés et souvent parallèles » détenus par certaines instances de l'entreprise et qui résultent des textes de la GSE* peuvent entraîner des situations contradictoires et conflictuelles entre travailleurs dont la « grève-contestation » n'est peut-être qu'une expression de la démobilisation ainsi créée.

Plus spontanées et plus diffuses que les grèves, les manifestations d'absentéisme et de mobilité du travail (15) sont devenues un effet de masse et sont dénoncées comme un fléau par la plupart des sociétés nationales; les chiffres parfois avancés pour l'exprimer sont éloquentes : d'après les données de la SNS* par exemple, le taux de turnover serait de 23,45 % pour 1977-78, et la SNS aurait changé de personnel deux fois depuis sa création en 1968-69 (en supposant constant l'effectif et le taux de mobilité (16)). A el Hadjar le turnover a été évalué à plus de 25 % (soit un renouvellement total du personnel tous les quatre ans (17)), et, au complexe de Rouiba, « les services du personnel enregistrent une moyenne de 1 000 démissions par an (en 8 ans, le personnel a tourné trois fois (18))... L'absentéisme quant à lui atteindrait 17 % des journées de travail dans l'ensemble du secteur public »...

Le problème délicat est de saisir les implications essentielles que recourent ces phénomènes. Seules, quelques interprétations seront ici tentées pour lever les équivoques.

(14) La forme de gestion des entreprises repose sur une double structuration du pouvoir : le pouvoir révolutionnaire nomme la direction de l'entreprise en même temps qu'il est associé au FLN et à l'UGTA pour sélectionner les candidats à l'assemblée des travailleurs dans une commission de candidatures. La direction est présente dans les commissions permanentes syndicales, à l'Assemblée des travailleurs autant que les travailleurs le sont à la direction (voir R.N. SAADI, « Syndicat et relations de travail dans les entreprises socialistes en Algérie », dans le présent volume). Cette organisation, pour souhaitable qu'elle soit, crée « une interpénétration des organes » qui contribue « à réduire toute autonomie », selon N. Saadi.

(*) GSE : Gestion Socialiste des entreprises.

(15) Il est à peine besoin de préciser que l'absentéisme comme la mobilité sont ici envisagées comme des phénomènes volontaires; d'une certaine façon « ils échappent » à l'entreprise. L'absentéisme est révélé par « l'absence du lieu du travail alors que la présence du travailleur y est normalement requise ». Ceci a été bien souligné par N. SAFIR, *Absentéisme et mobilité du travail dans l'industrie algérienne, note pour une problématique*, CREA, Alger, septembre 1980, p. 51. La mobilité ici retenue ne concerne aucunement le transfert de la main-d'œuvre d'un secteur à un autre (de l'agriculture vers l'industrie, par exemple) ni « la mobilité sociale », mais plutôt l'exercice par le travailleur de sa faculté de quitter définitivement l'entreprise en vue d'accéder à un emploi dans une autre unité.

(*) SNS : Société nationale de sidérurgie.

(16) D. LIABES, *Pôle de développement et arrière pays : le cas d'Annaba, quelques conclusions d'analyse*, INEAP, mai 1980, p. 29. Soulignons qu'actuellement, le taux de turnover serait en régression.

(17) MISSKA, « Algérie, du privilège aux droits », *le Monde diplomatique*, Paris, décembre 1982.

(18) *Ibid.*

a) *Libre circulation des travailleurs en fonction des gains relatifs ?*

L'orientation des techniciens ou travailleurs qualifiés (parfois récemment formés par la société nationale) vers le secteur privé répond sans doute à cette hypothèse, et la politique sélective de recrutement des entreprises fondée sur la pratique du recours au marché n'y est pas indifférente (19).

b) *Réponse des travailleurs à une certaine gestion de la main-d'œuvre ?*

Au cours de la réalisation du dernier plan quadriennal, une politique dite optimiste de l'emploi a été mise en place et un encouragement presque systématique de l'ensemble des secteurs à recruter une main-d'œuvre abondante a conduit à multiplier les postes de travail (20) et à créer parfois des postes imaginaires... Il est arrivé que l'on double ou que l'on triple des postes de gardiens (21); or, comme ils sont trop nombreux et qu'ils résident parfois à plus de 100 kilomètres de l'usine, ils ne viennent au travail qu'une semaine sur deux (bien qu'ils soient pointés en permanence)... On ne peut alors parler d'absentéisme de résistance, mais plutôt d'une sous-activité de surembauche; le cas n'est pas exceptionnel (22). La création de postes imaginaires (définis « par analogie avec la grille conventionnée d'une autre entreprise ») ou de postes nouveaux sur « des organigrammes améliorés » (23) a entraîné parfois un gonflement du nombre requis des titulaires pour un même poste : ainsi, dans une unité de textiles, on constate un ouvrier pour 4 métiers, plus une équipe de tisserands remplaçants en cas d'indisponibilité des titulaires, alors que, dans d'autres pays, pour des conditions équivalentes de production, une ouvrière sert plus de 24 métiers. L'insuffisance de travail dans ce contexte est le résultat d'un dysfonctionnement de la gestion plutôt qu'une expression de résistance de la part du travailleur. Par contre, les mécanismes qui mettent en place de tels dysfonctionnements peuvent être à l'origine d'une vraie démobilisation de certains travailleurs et peuvent provoquer une flânerie volontariste au travail. Il en est notamment ainsi lorsque les affectations artificielles effectuées concernent des agents sans compétence et pourtant rapidement promouvables, alors que d'autres, titulaires d'une réelle qualification, piétinent dans leurs fonctions. La tendance à l'absentéisme prend alors l'allure d'une opposition diffuse à une gestion déficiente de la main-d'œuvre.

c) *Résistance à un certain savoir-faire ?*

L'absence d'intérêt pour un savoir-faire partiel acquis parfois dans une pédagogie d'opérationnalité immédiate (sans approche d'ensemble de la logique

(19) Il est bien connu que certaines entreprises cherchent à faire subir aux autres le poids de la formation de la main d'œuvre (le transfert des O.Q. d'el Hadjar et des tisserands de quelques unités d'Elatex et d'Ecotex ailleurs, vers le privé, est peut-être révélateur.

(20) Le dépassement aurait varié entre 75 et 110 %.

(21) Les postes dont il s'agit sont en fait des postes aménagés et la grande majorité de ceux qui les briguent sont d'anciens moudjahidin.

(22) Voir Y. SASSI, « Différends de travail », *Révolution Africaine*, n° 929, Alger, 11-17 déc. 1982, p. 26 à 29.

(23) *Ibid.*

productive) s'ajoute peut-être à la difficulté d'ajustement au collectif pour entraîner une indifférence du travailleur à ce qu'il fait : ceci peut suffire à valoriser le temps libre !

d) Fuite du collectif industriel ou récupération du groupe ?

La concentration de plus d'un millier d'ouvriers dans le même lieu en dehors de leur groupe d'appartenance originel et à longueur d'année ne peut que créer des forces sociales d'opposition. Dans des régions où le seul lieu de rassemblement était hebdomadaire (le marché) et regroupait des intérêts non comparables, le regroupement habituel de gens confondus dans le même destin et les mêmes intérêts crée brutalement une tension potentiellement explosive (24) dont la soupape de sûreté peut être l'absentéisme ?... C'est aussi, en quelque sorte, la réponse à l'incitation du groupe d'origine (la famille) qui refuse de se laisser désagréger (sous la pression du « modernisme ») et qui ne peut « assurer sa reproduction qu'en gardant ses membres » (25).

e) Défense du corps contre un certain usage de la force de travail ?

« Le métier vous rentre dans le corps », mais « c'est aussi l'entreprise ou la branche d'activité qui vous rentre dans le corps » (26) par ses bruits, ses cadences, son outil rebutant, son espace d'enfermement et les présences qui vous côtoient... Traitant de la mobilité des travailleurs à la SNS d'Annaba, certains auteurs écrivent : « Pour le personnel sans qualification, les raisons du départ sont les nuisances attachées au poste, les cadences, les présences imposées » (27). « L'organisation industrielle, aussi bien dans sa dimension matérielle que dans les relations de travail, implique un engagement corporel » (28) contre lequel le jeune travailleur rural (29) ne peut que protester en se libérant des entraves... en s'abstenant ou en se déplaçant vers d'autres espaces (moins aliénants ?).

f) Disponibilité des travailleurs incomplètement « libres » ?

Le salariat requiert des travailleurs « libres » et ceci implique l'absence de tout type de ressources autre que le salaire. Or, le fait est bien connu, pour bon nombre d'ouvriers non qualifiés de la grande industrie, les liens avec la terre et avec le groupe familial ne sont pas complètement desserrés (c'est notamment le cas des travailleurs des BTP ou celui des OS d'Annaba); pour les ouvriers qualifiés et les techniciens, des formes d'activités complémentaires (service de

(24) G. FUMADIÈRE, *Problèmes de ressources humaines dans l'industrie algérienne*, note à paraître.

(25) N. SAFIR, déjà cité. Ajoutons que ces traits sont bien caractéristiques d'une communauté professionnelle dont la vie hors travail (essentielle) se déroule dans des relations sociales typiques du milieu rural; ces relations priment sur celles du travail.

(26) R. CORNU, *Le corps et la mémoire du travail*, communication au colloque « Les cultures populaires », Société Française de Sociologie, Nantes, 1983, p. 6.

(27) S. SI AMMOUR, « Pôle industriel et emploi, le cas d'Annaba », *Débats et critiques*, AARDES, Alger, 1979, n° 2, p. 41.

(28) R. CORNU, *o.c.*, p. 6.

(29) On sait que c'est le plus représenté dans le prolétariat industriel (le rythme de l'exode rural a été évalué à 130 000 personnes par an).

réparation de radios, de peinture ou de plomberie rendus à titre personnel) ajoutent un supplément de revenu à une rémunération principale insuffisante (30). Ces opérations saisonnières ou épisodiques non intégrées dans les statistiques officielles (bien qu'elles fassent partie intégrante de l'organisation sociale existante) présentent un avantage pour l'industrie, puisque, d'une certaine façon, elles permettent une économie de coût dans l'entretien de la force de travail (31); mais celle-ci a sa contre-partie : « les salariés disposant de possibilités de subsistance alternative » constituent une main-d'œuvre moins dépendante et plus disponible par rapport à l'emploi régulier. Ceci explique à sa mesure l'absentéisme et « l'instabilité » de la main-d'œuvre tant de fois déplorée par les responsables des sociétés nationales.

Cette série de caractéristiques dont il n'est pas toujours possible de saisir les articulations ne peut être dissociée d'autres dimensions : on sait bien que l'absence d'environnement et la difficulté de la « vie hors travail » (déjà signalée) seraient insuffisantes, à elles seules, pour expliquer l'absentéisme; on sait bien que le cycle de vie des travailleurs encore proche du travail agricole s'accommode mal de la fixité des horaires industriels. On sait encore — et les spécialistes de certaines économies de l'Est nous le rappellent — que, dans l'organisation socialite, la tendance des travailleurs est souvent marquée par une certaine « rétention de la performance » et par une certaine économie des forces. On sait, enfin, que, dans une société jeune sans expérience industrielle et dont les emplois « modernes » sont encore récents, la représentation du travail n'est pas toujours celle que la théorie économique diffuse; en Algérie, on entend souvent dire que « l'idéal d'un travailleur de la terre, c'est d'être embauché dans l'unité de la société nationale, car là on gagne sans fatigue, on a des avantages et on peut toujours dépanner sa famille ». La finalité de l'usine ne se réduit donc pas à la seule production (32). Mais, au-delà, on peut se demander si ces tentatives d'explication ne rejoignent pas un processus d'ensemble qui leur donne « leur signification sociale réelle » (33) : celui du « rejet des conditions sociales dans lesquelles se fait la production » (34), celui du refus d'une certaine organisation industrielle. Ces formes de résistance seraient ainsi des formes de « négociation des conditions de l'insertion » (35) des travailleurs dans un certain ordre industriel.



En ce sens, des assimilations un peu hâtives avec des formes d'expression voisines des travailleurs de l'industrie européenne ont parfois été tentées. On y

(30) Cette insuffisance est à relier notamment à l'évolution des salaires de cette catégorie de travailleurs (voir à ce sujet M. BOUKHOBZA, *Le revenu et le pouvoir d'achat des ménages urbains entre 1968 et 1978*, Alger, AARDES, 1978).

(31) Cette économie de coût rejoint un mode de gestion de la main-d'œuvre qui repose sur la valeur devenue réduite de la force de travail.

(32) Usine-providence ? ... « L'usine est le bien de tous, elle est aux travailleurs, elle est leur bien... », écrit G. Fumadière déjà cité.

(33) N. SAFIR, déjà cité.

(34) S. CHIKHI, « La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie », *Les temps modernes*, Paris, juil.-août 1982, n° 432-433, p. 75.

(35) L'expression est de N. Safir qui préfère, quant à lui, écrire « insertion dans la modernité ».

a vu une remise en cause de l'organisation taylorienne de la production (et par là même une raison à l'insuffisance de la productivité); on y a vu également un phénomène comparable à la résistance ouvrière dans l'industrie du XIX^e siècle... Il est vrai que les sociétés extérieures ont souvent quelque chose à dire sur une réalité, même si leur enseignement n'est pas transposable; encore faut-il prendre en compte les limites des approches possibles (36). Tout au plus peut-on suggérer que, dans des ordres productifs différents et historiquement situés, les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre dans un certain travail industriel se heurtent à des remises en causes significatives, et les ruptures exigées des travailleurs entrant dans la fabrique ou dans l'usine sont loin de se faire aussi rapidement que la mise en place des nouvelles structures économiques l'exigerait.

II. — L'ORGANISATION RÉAPPROPRIÉE, LES FORMES NOVATRICES DE RÉSISTANCE

Toutes les résistances ne s'expriment pas sur le même mode. Certaines prennent la forme de tentatives de réappropriation des conditions de production par quelques travailleurs; elles sont alors novatrices. Prenons deux exemples :

(36) Notons simplement que, dans le premier cas, celui de la transposition des manifestations européennes actuelles de résistance au mode d'organisation taylorien ou fordiste, le rapprochement est tout à fait délicat : puisqu'en Algérie, les âges techniques sont très diversifiés, les comparaisons possibles ne concerneraient que les collectifs de travailleurs de quelques unités de production de même procès de travail; d'autre part, en Europe, il s'agit d'une critique du travail à la chaîne et, en fait, d'une « critique de dépassement du système industriel » dont la régulation s'opère par l'instauration d'une automatisation et d'une informatisation des systèmes productifs. Rien de comparable en Algérie... Dans le second cas, on pourrait être justifié à formuler quelques analogies d'autant plus tentantes que l'histoire européenne fourmille de présentations significatives sur les manifestations ouvrières et les plaintes patronales corrélatives. Citons seulement au passage cette réflexion révélatrice de l'industriel anglais Wyatt, en 1743 : « Pas la moitié de mes gens ne sont venus travailler aujourd'hui et je n'éprouve pas un grand enthousiasme à l'idée de dépendre de gens pareils », ou encore celle-ci dans une filature de Northampton : « Quatre métiers seulement travaillaient de façon régulière, car il y avait rarement assez d'ouvriers pour cinq » (cité par St. MARGLIN in A. GORZ, *Critique de la division du travail*, Points, 1978). D'innombrables documents d'époque laissent à penser que la difficulté de concilier les contraintes de l'ordre et celles de la production » (selon l'expression de J.P. de Gaudemar) n'est pas légère; c'est reconnaître implicitement l'expression de résistances qui freinent la productivité (phénomène tant de fois déploré par les entrepreneurs européens du XIX^e siècle). Dans cette mesure, les attitudes des travailleurs algériens, neufs dans l'univers industriel, renoueraient en quelque sorte avec des réactions ouvrières « classiques » et connues devant la discipline dans le travail ?... Plusieurs éléments atténuent la validité de la comparaison :

1) Le risque permanent de licenciement des travailleurs des unités européennes de production dont l'objectif premier est le profit, crée une insécurité et donc une exploitation plus violente que celle que les travailleurs de l'industrie algérienne ne subissent dans un contexte de gestion — sans contrainte — (et corrélativement sans risque pour eux-mêmes); le « travail — ennui » a, d'une certaine façon, un contrepoint dans le « travail — sécurité » qui rend audacieux tout rapprochement avec la discipline instaurée par le profit. Pour la même raison, la contrainte du temps et « les règles d'occupation de l'espace » n'ont pas le même contenu et ne peuvent être vécues de façon voisine.

2) Les mêmes catégories ouvrières ne se retrouvent pas dans l'un et l'autre contexte et ne peuvent se poser dans les mêmes termes; à cet égard, les analyses sur la dépossession implacable du savoir ouvrier dans l'histoire capitaliste de l'industrie européenne sont discutables lorsqu'elles sont appliquées à l'Algérie; par contre dans l'un et l'autre cas, la capacité à inventer des travailleurs est affaiblie et aliénée par la spécialisation des qualifications de la 2^e et de la 3^e révolutions et l'entrée directe du travailleur algérien dans « le métier éclaté » mettent ce dernier dans une situation plus brutale.

3) Enfin, la formidable aspiration à la consommation des travailleurs en Algérie — et le contexte dans lequel elle se situe — ne supporte aucune comparaison avec le lien effort productif/consommation des travailleurs européens du XIX^e !

1) *Le nouveau remodelé par l'ancien, ou la solidité de la forme familiale*

Les formes anciennes ne meurent pas avec les structures économiques nouvelles; elles se renforcent même parfois et l'organisation récemment mise en place est amenée à composer avec elles. Il en est notamment ainsi chaque fois que des relations sociales communautaires (familiales ou de village) l'emportent sur le collectif de travail et contribuent à remodeler partiellement le procès de travail industriel... Dans quelle mesure la persistance des pratiques anciennes traduit-elle alors une résistance des travailleurs à un certain mode d'organisation industrielle? Dans quelle mesure le système mis en place utilise-t-il le système ancien pour instaurer une organisation nouvelle?... Les deux aspects s'entrelacent vraisemblablement et révèlent à leur manière que l'organisation dite moderne doit compter avec le passé social des hommes (37). Prenons quelques exemples. La petite production marchande urbaine a toujours existé en Algérie; officielle ou clandestine, longtemps maintenue en situation de « liberté surveillée » au cours de la dernière décennie, l'entreprise familiale n'a jamais disparu quelle que soit (et peut-être à cause d'elle) la pesanteur du secteur public mis en place. Plus récemment, les encouragements donnés à « la petite propriété non exploiteuse » (38), les facilités accordées aux créations des PMI (39) et la montée d'un certain privé (40) en Algérie semblent donner une nouvelle vigueur à l'unité de petite taille. Plusieurs raisons officiellement déclarées militent en ce sens, et il n'est pas de notre propos de les rapporter (41). Signalons seulement que le bilan négatif de l'industrie à grande échelle, l'existence de capitaux en quête d'affectation et la recherche de rentabilité fondée sur l'aiguillon de la concurrence (42), tous ces facteurs contribuent à justifier, à la fois, la restructuration des sociétés nationales (depuis 1981) et le recours à la petite unité de production... Toutefois, au-delà des données concrètes « rationnelles », on peut se demander si les raisons invoquées n'entrent pas en connivence avec une certaine histoire sociale des travailleurs, leur besoin préférentiel de travailler « entre soi », dans une relation non salariale, dans un circuit non étatique.

Du côté des travailleurs, le comportement repose sur un ensemble d'éléments complexes et contradictoires : la séduction de la société nationale (moderne et sécurisante), mais aussi la réticence à l'égard d'un rapport salarial dévalorisant pour le travail directement productif et le rejet du travail parcellisé, enfin l'attrait de l'activité indépendante. « La combinaison simultanée ou

(37) R. CORNU écrit en ce sens : « Le poids du passé pèse d'un poids très lourd sur le cerveau des vivants et ce d'autant plus que l'on est en période de mutation profonde » (« formes d'anciens régime et développement du mode de production capitaliste », *History of European ideas*, London, 1982, Pergamon Press, vol. III, n° 1, p. 3-9).

(38) Dans la Charte Nationale de 1976, dans le discours présidentiel au Parti en 1980 et dans le rapport général du Plan quinquennal.

(39) Prévu notamment dans le rapport général d'un Plan quinquennal.

(40) Voir Dj. LIABES, *Naissance et développement d'un secteur privé en Algérie, 1962-1980*, Thèse de 3^e cycle de sociologie, Université d'Aix-Marseille II, 1982.

(41) Au plan international, un courant de pensée favorable aux petites entreprises et l'exemple des « nouveaux pays industriels » s'ajoutent aux raisons propres à la situation algérienne.

(42) Voir la Résolution sur le Secteur privé des 22-24 déc. 1981 et la chronique Politique « Algérie » de l'AAN 1981 (H. MICHEL).

successive de « deux positions, celle de salarié de l'entreprise publique et celle de travailleur non salarié » ou indépendant s'enracine dans cet ensemble; elle n'est pas nouvelle en Algérie (43); elle se maintient « dans une économie mi-socialiste, mi-capitaliste » (44) où le travailleur de la grande industrie est également réparateur-radio ou auto à ses heures, artisan-peintre ou mécanicien à titre complémentaire de son activité principale. Il est vrai que l'évolution des revenus impose à bon nombre de rechercher ailleurs des ressources nécessaires en sus d'un revenu régulier insuffisant; mais la petite activité n'est sans doute pas que cela : elle est peut-être aussi la responsabilité retrouvée d'une production de métier par opposition à une participation dans un procès industriel au sein d'un collectif... C'est peut-être la même aspiration, à laquelle s'ajoute celle du profit, qui incite certains travailleurs à apporter leur épargne sur le marché informel de capitaux, celui des liens de parenté où les membres de la famille se prêtent les capitaux les uns aux autres en vue de monter « une petite affaire » privée (45) industrielle ou commerciale, déclarée ou clandestine (46), parfois les deux en même temps (47). L'image de l'entreprise familiale ou communautaire demeure longuement dans la mentalité des salariés (48)... Le développement industriel ne peut effacer sans risque (49) l'empreinte du passé social des hommes.

2) La technique repensée ou le refus de l'asservissement technologique

Chaque fois qu'un savoir-faire innovatif ajuste ponctuellement la technique pour l'adapter à une opération, chaque fois qu'une ingéniosité propre d'un technicien contribue à modifier un segment du processus de production, il y a, d'une certaine façon, refus du déterminisme de la technologie, et cette forme de résistance innovatrice — même mineure — peut contribuer à induire d'autres rapports au travail. Essayons d'illustrer ces hypothèses.

— Dans telle entreprise de forage, au sud algérien, des ouvriers qualifiés, des techniciens, ont pu, dans les années écoulées, prendre des risques pour s'adapter à des équipements et parfois transformer ceux-ci pour faire face à des difficultés imprévues. Ils ont osé tenter sur le terrain certaines initiatives « au risque de casser le matériel ». D'une certaine façon, ce mode tâtonnant d'acquisi-

(43) Elle existait déjà à l'époque coloniale (où les petits exploitants d'un lopin de terre s'embauchaient saisonnièrement sur la terre du colon).

(44) Voir J. PENEFF, *Industriels algériens*, Paris, CNRS/CRESM, 1981, p. 95.

(45) De nombreuses associations de capital familial déguisées en SARL (on trouverait 52 SARL pour 29 entreprises individuelles) participent de ce mouvement (AARDES, *L'industrie privée*, Alger, SEP, janvier 1975, t. 1.2.3.4).

(46) Elles se cantonnent le plus souvent dans les industries de biens de consommation (alimentation, textiles, chaussures) et cette affectation sectorielle est à replacer dans la répartition de l'ensemble des choix industriels (public/privé).

(47) Sur 1482 entreprises, 939, soit 63,3 %, sont de petite taille (toutes auraient entre 5 et 19 salariés et beaucoup en auraient moins de 10), c'est dire leur importance, selon l'étude de l'AARDES déjà citée.

(48) Ceci est également bien vu dans un autre contexte par J. FRIEYSSINET, *Revue Travail et Emploi*, Paris, Mars-Avril 1980, p. 9.

(49) C'est sans doute en partie pour cette raison que la plupart des « nouveaux pays industriels » ont favorisé le foisonnement des petites entreprises (voir P. JUDET, *Les nouveaux pays industriels*, Paris, éd. ouvrières, 1981. En Europe, le succès des petits « Bresciani » italiens est également révélateur.

tion de savoir-faire complexes est une pédagogie propre qui permet d'accéder à une conduite opératoire des équipements (dans un contexte sans contrainte de rentabilité, cela s'entend).

— Parfois l'adaptation de l'équipement lui-même est tenté grâce à une ingéniosité opératoire du travailleur qui ajuste lui-même l'engin à son service; il le démonte et introduit une transformation dans le matériel lui-même; il s'approprie ainsi la technique à sa manière en concevant d'une façon qui lui est propre, un perfectionnement innovateur. On pourrait multiplier les exemples de cette sorte : à la SNS, 29 innovations technologiques auraient ainsi été élaborées (au cours du procès de production) depuis 1969. Peut-être seraient-elles même plus nombreuses si elles étaient encouragées et valorisées par le statut du travailleur (50) ? ...

— Dans certaines unités de production, enfin, l'apprentissage en compagnonnage introduit une pédagogie repensée (51) qui réutilise un mode ancien d'organisation et le met au service de la transmission des savoir-faire face à un équipement complexe. L'ajustement au collectif des travailleurs peut également s'en trouver facilité (étape probable vers une certaine maîtrise de la technologie);

Il est bien évident que ces formes de capacités innovatrices (résistances à leur manière) ne sauraient pallier l'inadéquation de certains choix technologiques. Ce qui a seulement voulu être signifié ici, c'est que, face à la technologie importée et aux rapports sociaux qu'elle engendre, toute résistance innovatrice est une tentative de réappropriation d'une culture technologique propre pour éviter que la technologie ne soit « subie ». Elle est déjà, dans cette mesure, introduction d'un nouveau schéma productif et elle peut entraîner ponctuellement des rapports de travail modifiés, forgés sur un mode nouveau qui intègre l'expérience déjà acquise par les travailleurs.

CONCLUSION

Les quelques réflexions qui viennent d'être ébauchées révèlent combien l'analyse économique en termes de choix d'« investissements d'abord » est erronée; elle repose sur la conception d'une force de travail considérée comme un facteur purement instrumental, « suivant » comme par surcroît les options industrielles et techniques quelles qu'elles soient, dans un contexte social... absent. Or, la force de travail est composée d'hommes qui ne sont pas des individus abstraits, mais qui ont « leur » capacité de résistance face à l'organisation mise en place. En Algérie, celle-ci se révèle par différentes formes d'expression : *les unes sont d'abord défensives, les autres se veulent inventives*, mais les deux coexistent et sont indissociables.

(50) l'absence de stimulant — sur le plan social ou économique — ne favorise pas la capacité innovatrice (contrairement aux systèmes mis en place dans les économies de l'Est comme dans les pays capitalistes occidentaux). L'industrie algérienne se prive peut-être là, d'un précieux potentiel.

(51) Une pédagogie repensée par rapport « au mode d'emploi » de la société étrangère.

Ajoutons que toutes sont liées à la fois aux conditions de l'organisation productive et au passé social des hommes. En fait, les attitudes ouvrières relèvent de deux logiques hésitant, parfois, entre la tentative d'insertion dans la grande entreprise, la critique lucide de son organisation et l'attrait du travail indépendant ou familial. La logique dite préindustrielle ne conduit pas à rejeter l'industrie en soi, mais plutôt une certaine industrialisation, celle dans laquelle les travailleurs se sentent irresponsables parce qu'elle n'est pas la leur. C'est peut-être parce qu'il y a eu mise en place d'une organisation qui leur est extérieure, que les hommes réinventent d'autres formes, celles qu'ils connaissent déjà (52). Dans ce contexte, il serait impropre de diviser les groupes ouvriers algériens en deux catégories : ceux de type moderne et ceux de type traditionnel (53), les premiers engagés dans la rationalisation industrielle et privilégiant les manifestations organisées (« de classe ») comme les grèves, les seconds intégrés dans le même contexte recherchant, sur un mode diffus, la mise en place de rapports communautaires (plus traditionnels). En fait, l'ouvrier traditionnel communautaire est toujours prêt à renaître au cœur de l'ouvrier « moderne » (dit de classe). Les formes de résistance qui se manifestent ne sont pas étrangères à cette osmose.

Chantal BERNARD *

(52) L'image des rapports familiaux et communautaires est tenace dans la mentalité des salariés. Il en est ainsi même dans des pays industrialisés de longue date. Qui ne sait qu'en France, les ouvriers de certains secteurs (comme les textiles) travaillant dans une société qui porte encore le nom de famille de celui qui la possédait lorsque l'entreprise était autonome, conservent les rapports sociaux antérieurement façonnés (voir à ce sujet J. FREYSSINET, « les lieux de gestion de la force de travail dans la stratégie des groupes industriels », *Revue Travail et Emploi*, Ministère du Travail, Paris, mars-avril 1980, p. 9).

(53) Il n'y a pas vraiment de dichotomie entre l'ouvrier traditionnel (ou communautaire) et l'ouvrier moderne (dit de classe). Cette idée est également bien vérifiable dans certaines branches de l'industrie européenne (voir R. CORNU, Communautés professionnelles et marché du travail, *Revue Sociologie du Sud-Est*, n° 758, Aix-en-Provence, janv.-juin 1976, p. 43). A titre d'exemple, notons qu'au cours de la mise en place des structures coopératives qui devaient succéder à la fameuse entreprise Lip, en 1973, une équipe d'ouvriers du même village s'était constituée « à l'exclusion » d'un seul qui n'était pas du même lieu et appartenait à un syndicat différent; la constitution de la SCoop Lip se serait donc faite sur la base de relations de village; c'est du moins ce que font apparaître certains travaux d'historiens actuellement en cours.

* CRESM, Aix-en-Provence.