

L'ENTREPRISE SOCIALE ALGÈRIENNE

M. BOUSSOUMAH
PROFESSEUR À L'UNIVERSITÉ D'ALGER

Par rapport au modèle initial de l'entreprise publique, le statut de l'entreprise socialiste codifie de manière originale la participation du personnel à la gestion de l'entreprise et de ses unités. Plus exactement cette association se réalise grâce à des organes collégiaux dont le plus important est l'assemblée de travailleurs.

La désignation de celle-ci se déroule en 3 actes dans lesquels l'Etat intervient, ou plutôt dans lesquels l'Etat tient le rôle principal.

Le premier acte de cette désignation, c'est l'organisation des opérations électorales.

Initialement du ressort du syndicat de l'Union Générale des travailleurs Algériens et du Parti FLN, l'organisation des opérations électorales est confiée par une circulaire présidentielle du 21 novembre 1973 à un rouage spécialisé, la commission nationale opérationnelle pour la question sociale des entreprises.

La création de cet organisme se justifie par les faiblesses structurelles des instances politico-juridique, l'insuffisance notoire des explications du syndicat qui entraîne le report des élections en 1972 et en 1973.

La Commission nationale opérationnelle est donc chargée de venir à bout de l'ensemble des problèmes susceptibles de faire obstacle à la mise en oeuvre de l'organisation socialiste.

Le désistement du F.L.N. et de l'U.J.D.A.U. le syndicat marque la volonté de l'Etat de contrôler étroitement un domaine par définition politique.

L'enjeu est considérable parce que l'entreprise socialiste est le lieu privilégié de construction du socialisme dans l'Etat dont l'Etat s'est arrogé le monopole au détriment du Parti.

La Commission nationale opérationnelle a été d'abord placée sous l'autorité d'un rouage spécialisé, la commission nationale pour l'entreprise, organisme chargé de préparer le texte d'application du statut de l'entreprise socialiste. A partir de 1978 elle a été placée sous l'autorité du syndicat, mais depuis le quatrième congrès du F.L.N., en Janvier 1979, elle est placée sous l'autorité d'un rouage

du Parti qui a évolué; au départ, c'était la commission des élections et des Elus et depuis Juin 1980, c'est le département de la gestion socialiste des entreprises.

Quelles sont les attributions de la Commission Nationale Opérationnelle?

Elle a de très larges pouvoirs pour mener à bien sa mission:

— programmer et contrôler l'organisation des élections au niveau des entreprises et des Unités;

— définir les critères de sélection des candidats;

— fixer les attributions des commissions qui dépendent d'Elle.

En effet, d'après la circulaire présidentielle, la Commission Nationale opérationnelle est chargée de réunir toutes les commissions sur le plan réglementaire et administratif.

Elle est chargée de la préparation matérielle des élections et de la campagne d'explications.

Pour cela elle doit mettre en place toutes les structures d'appui:

— commission électorale de vallaya, la vallaya étant le département en Algérie;

— commission des candidatures;

— le bureau de vote;

— et de prendre toutes les dispositions qui s'imposent à ce sujet.

Devant l'ampleur de sa tâche et aussi pour raisons d'efficacité, la commission nationale opérationnelle s'est démultipliée en mettant sur pied des commissions opérationnelles au niveau de chaque villaya.

La composition et les attributions de chaque villaya sont analogues en gros à celles de la commission nationale opérationnelle qui existe au niveau central. Elle comprend des membres permanents et des membres non permanents; elle est présidée à l'heure actuelle, par un représentant du Parti.

Deuxième point: le mécanisme électoral.

Il se décompose en trois éléments:

- campagne d'explication et de sensibilisation des travailleurs;
- choix des candidats;
- régime électoral enfin.

Campagne d'explication et de sensibilisation des travailleurs.

Ce n'est pas une campagne électorale au sens classique de l'expression, mais une opération de vulgarisation des principes de la gestion socialiste. Elle a pour but une meilleure compréhension de l'esprit et de la lettre (charte-ordonnance du 16 Novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises). Par la même elle se propose d'élever le niveau de la conscience politique et idéologique des travailleurs et de mobiliser les forces sociales de la révolution autour des objectifs de la Charte Nationale.

Cette opération d'explication est nécessaire, car on ne doit pas oublier que le total d'analphabétisme des ouvriers dans le secteur public économique est assez important en Algérie.

La campagne d'explication ne se limite pas à la campagne électorale; elle est en réalité permanente et se divise en 2 parties:

- explication d'abord;
- approfondissement ensuite.

C'est une oeuvre de longue haleine qui doit être une véritable formation politico-économique-socialiste pour le travailleur socialiste et permettre pour certains une évolution vers une mentalité nouvelle et certains iront jusqu'à dire que c'est une véritable révolution culturelle dans l'entreprise.

Si en premier lieu le F.L.N. anime directement les campagnes d'explication, il agit en 1973 par le canal de son organisation de base: le syndicat, l'union nationale des travailleurs algériens.

Par la suite la campagne est dévolue à la commission nationale opérationnelle selon le schéma défini en 1974.

Choix des candidats maintenant.

Conformément à la nature des régimes politiques algériens, les élections ne sont pas réellement disputées. Il n'y a, en effet, qu'une seule liste comportant un nombre double de candidats par rapport aux sièges à pourvoir.

La liste est établie par une commission de candidature instituée à l'échelle de l'Unité ou de l'entreprise.

La commission de candidature de l'unité a une composition tripartite. Elle comprend 6 membres qui se répartissent de manière égale entre le parti, le syndicat et la tutelle technique de l'entreprise.

La participation de l'administration au choix des candidats à l'assemblée de travailleurs et par conséquent au conseil syndical (parce qu'il ne faut pas oublier que dans le système algérien l'assemblée des travailleurs est en même temps conseil syndical et il n'y a donc pas dualité d'organes mais confusion d'organes à ce niveau) est une innovation en droit social algérien. Elle est en contradiction non seulement avec l'autonomie de gestion reconnue jusque là à la centrale ouvrière mais aussi avec les statuts publics, les statuts de l'U.J.D.A. qui prévoient que le conseil syndical est élu conformément aux règles, aux normes établies par les statuts de l'U.J.D.A. et non pas par des normes qui échappent à l'U.J.D.A.

Les membres de la commission peuvent représenter les trois autorités locales ci-dessus mentionnées ou faire partie du collectif des travailleurs de l'Unité concernée.

Cette dernière alternative, si elle permet une meilleure connaissance des candidats, contient ses propres limites.

En effet, la présence muette ou active de la direction de l'Unité représentant de l'Etat et de surcroît supérieur hiérarchique des travailleurs et des autres membres de la commission risque de fausser les débats ou de les orienter, selon sa conception de l'intérêt général.

Inévitables, ces déviations ont suscité sur le terrain des difficultés au moment de l'affichage de la liste des candidats.

La commission recueille les candidatures lors d'une assemblée générale de la section syndicale. En réalité, c'est une assemblée générale du collectif des travailleurs qu'elle convoque et qui se réunit en principe il jours au moins avant la date des élections.

Lors de l'établissement de la liste des candidats la commission doit veiller à ce que les différents éléments composant l'unité soient représentés de manière équilibrée.

En d'autres termes, la commission doit réaliser une pondération équilibrée de la composante socio-professionnelle de l'unité, de manière à obtenir une représentation de l'ensemble du collectif.

Au niveau de l'entreprise maintenant.

La commission de candidature dont la composition est également tripartite fonctionne sous l'autorité de la commission nationale opérationnelle. Elle organise l'élection de l'assemblée des travailleurs de l'entreprise à 2 degrés. Car en vertu des décrets du 3 Mars 1972 l'Assemblée des travailleurs de l'entreprise est élue pour 3 ans par les Assemblées des travailleurs des différentes unités composant l'entreprise.

Cette commission fixe à l'avance la date des élections des travailleurs des Unités des assemblées des travailleurs, des unités d'une même entreprise.

En principe les élections ont lieu obligatoirement le même jour à travers le territoire algérien. Mais la Commission nationale opérationnelle a la possibilité de différer les élections de certaines unités. En règle générale se sont des unités soit de commercialisation, soit des unités qui sont en phase de démarrage de production.

Voyons maintenant comment s'opère la sélection des candidats.

En vue de la sélection des candidats la commission de candidature de l'unité recueille auprès des Autorités Locales concernées les renseignements d'ordre politique, syndical, ou professionnel; si elle le juge nécessaire la commission peut se faire communiquer le registre des adhérents du syndicat, le dossier administratif du candidat établi par la direction et la liste des bénéficiaires des dérogations accordées par le ministère du travail aux candidats n'ayant pas 6 mois de travail continu ou 12 mois d'appartenance au syndicat puisque, pour être candidat, il faut travailler, c'est-à-dire avoir travaillé 6 mois dans l'entreprise, première condition, et deuxième condition, s'être syndiqué depuis au moins une année.

Dans l'exercice de leur mission, les commissions sont naturellement tenues à l'obligation de secret professionnel. Des sanctions sont prévues en cas d'inobservation de cette règle.

Sur ces critères la commission va se fonder pour choisir les candidats.

Si on laisse de côté les conditions d'éligibilité, la commission apprécie les candidatures sur la base des critères définis par la circulaire présidentielle de 1973.

Premier critère: engagement avec les options socialistes de l'Algérie.

Deuxième critère: bonne moralité et degré de compréhension des problèmes de gestion.

Troisième critère: intégrité.

Aujourd'hui, ces trois critères: l'engagement, l'intégrité et la compétence, sont les trois critères du militantisme et servent de base au recrutement des fonctions publiques et électives en Algérie. Ils ont même été élevés au rang de normes constitutionnelles.

Dans l'esprit du législateur, ces critères sont indissociables et se complètent en quelque sorte. Autrement dit, ils sont cumulatifs et non pas alternatifs. Mais pour des raisons inhérentes à la crise du F.L.N. et à sa réorganisation perpétuelle, l'intégrité et la compétence sont généralement privilégiées par rapport aux critères politiques.

En fait et en pratique le choix des hommes n'obéit pas toujours à ces préoccupations, d'où des pratiques contestables, des sélections malheureusement sinon arbitraires qui du moins contredisent l'un des principes fondamentaux de la Charte de l'organisation socialiste des entreprises, la démocratie.

Bien entendu ces déviations rejaillissent sur l'image de marque des élus dont le bas niveau culturel est une réalité sociologique.

Sur un autre plan, il faut reconnaître que le choix de la commission de candidature n'est pas toujours aisé, notamment dans les petites et moyennes entreprises; du fait de la relative stabilité des emplois, les travailleurs tendent de plus en plus à se connaître entre eux et il devient par conséquent difficile de choisir à leur place. C'est pour cela que l'U.J.D.A. Syndicat réclame la révision de l'actuelle liste avec la possibilité d'appliquer soit une liste ouverte, soit une liste comportant trois fois plus de noms que de sièges à pourvoir, car au niveau politique par exemple, au niveau des élections des assemblées populaires communales ou départementales, au niveau national, la liste comprend trois fois plus de noms que de sièges à pourvoir.

Une fois le travail achevé, la commission affiche la liste définitive des candidats retenus au moins 8 jours avant la date des élections et en présence de tous les concurrents. Elle est invitée à réunir le collectif pour lui présenter ces derniers et expliquer le sens du scrutin.

S'ouvre alors la dernière phase du processus électoral.

Le régime électoral. Je passe ici sur le régime électoral. Quelles sont les conditions d'éligibilité? Elles sont en gros analogues à ce qui se passe au niveau administratif et politique. Pour être électeur, il faut avoir 19 ans révolus et pour être éligible âgé de 21 ans. Je résume ici. Et pour être éligible, il faut, comme je l'ai dit tout à l'heure, être syndiqué depuis au moins un an et en de cela être choisi par la commission de candidature.

Il y a également une formule qui permet au travailleur qui n'est pas inscrit sur la liste électorale de demander son inscription, de faire une réclamation auprès des Autorités compétentes puisqu'il y a un système de réclamation qui est organisé.

En définitive, c'est sur une liste unique, présentée par la commission de candidature et comprenant un nombre de candidats double par rapport aux postes à pourvoir que les délégués du personnel sont élus.

Le système d'élection à 2 degrés, en vigueur, reflète parfaitement la règle des deux niveaux, des deux paliers qui régit la structure de l'entreprise.

Certes la désignation de l'assemblée restera celle de l'entreprise, c'est-à-dire au niveau central, au suffrage indirect, un procédé démocratique, mais la base ouvrière reste quelque peu représentée au sommet parce que l'assemblée des travailleurs de l'entreprise est directement élue par le collectif des unités alors que l'assemblée des travailleurs entreprise est indirectement élue par les assemblées par le collectif puisque l'on a l'U.J.D.A..

Bien entendu le nombre d'élus des assemblées d'unités varie en fonction de l'importance numérique du collectif des travailleurs. Ce nombre varie de 7 à 25; 7 pour les entreprises qui ont un collectif de 30 à 150 ouvriers et 25 pour les entreprises qui ont un collectif de plus de 400 ouvriers. On se rend compte qu'il y a une surreprésentation des petites unités par rapport aux grands ensembles industriels; ainsi un complexe sidérurgique qui emploie 25.000 travailleurs aura 25 élus, soit un délégué pour 600 travailleurs alors qu'une entreprise ou une unité qui emploie simplement 30 travailleurs envoie 7 délégués, soit 1 pour 4 travailleurs; il y a donc là une inégalité au niveau électoral.

Egalement dans le mode d'élection à 2 degrés la composition des travailleurs entreprise obéit à d'autres critères.

Selon le décret du 3 Mars 1972 le nombre d'édélégué à la D.E. varie de 7 à 25 membres et en fonction des assemblées d'unités de telle façon qu'elles soient toutes représentées.

En réalité cela n'est pas possible puisque certaines entreprises ont plus de 25 unités, ce qui fait que les regroupements se font soit sur la base géographique, soit sur la base d'affinités technologiques.

D'après la C.N.O. la taille de l'unité influe dans une large mesure la participation des travailleurs aux élections. Celle-ci est inversement proportionnelle à la taille de l'unité.

En effet, plus l'unité est petite et plus la participation est élevée. Les chiffres de 1975 confirment nettement cette tendance.

74% des Unités designant 7 élus ont voté à 80% contre 74% pour les unité désignant 9 élus.

Dans les moyennes et grandes entreprises le total de participation varie entre 60 et 80% du corps électoral.

Par ailleurs, comme dans les régimes politiques monopartisans les électeurs expriment leur mécontentement par des bulletins nuls mais cette appréciation doit être nuancée. Car en raison du taux d'analphabétisme élevé des travailleurs beaucoup de bulletins comportent souvent des surcharges qui les rendent illisibles et par conséquent non valables.

Enfin, il convient de noter que les cadres sont très peu représentés au sein des assemblées. C'est ainsi que les 255 assemblées de travailleurs mises en place en 1974 ne comptaient que 2% de cette catégorie de travailleurs.

Ce pourcentage dérisoire montre que le profil des gestionnaires est loin de correspondre au contenu « techniciste » de la participation ouvrière tel qu'il ressort des textes; avec la proclamation des résultats s'ouvre alors la phase contentieuse des élections confiée à un organisme spécialisé: la commission électorale de villaya. Cette commission tripartite comprend un magistrat désigné, un représentant de l'U.J.D.A. et un représentant du ministère du travail; cette commission statue sur les contestations relatives aux élections.

Cette phase se détermine par x - x - x - x des travailleurs d'unités et de l'assemblée des travailleurs de l'entreprise, par l'autorité de tutelle en règle générale; à l'heure actuelle de plus en plus par le Parti.

Voici en gros, brièvement résumée la manière dont s'opère la désignation de l'assemblée des travailleurs au niveau de l'entreprise socialiste à caractère économique.