

ABDERRAHMANE LELLOU[*1]

Régulation et politique salariale en Algérie (1963-1984)

Dans la plupart des économies, toutes les politiques des revenus ont été axées pratiquement sur le contrôle des salaires. Les revenus salariaux constituant la proportion prépondérante du revenu national sur laquelle on dispose de données, les pouvoirs publics voient dans le freinage de l'augmentation des salaires, ou plus exactement dans leur liaison à l'augmentation de la productivité, la mesure par excellence pour assurer la croissance continue du système de la production[1].

Ce type de politique des revenus trouve son origine dans le phénomène de l'inflation qui s'est généralisé au sein des économies occidentales, surtout depuis les années 1960. Son objectif : lutter contre cette hausse générale des prix par le contrôle de l'augmentation des coûts de production[2].

En Algérie, la volonté de mettre en place une politique des revenus, orientée vers le contrôle des rémunérations des salariés, répond à des préoccupations qui peuvent apparaître divergentes. D'une part, il faut améliorer la situation des catégories défavorisées et, d'autre part, rémunérer les salariés en fonction de leur apport en travail et des possibilités du système économique. Ce n'est que vers ces dernières années, qu'est apparue l'idée du contrôle strict de l'évolution des coûts salariaux qu'on a considéré parfois comme responsables des déséquilibres financiers que connaissent les entreprises publiques.

Ces objectifs, ainsi assignés à la politique des salaires, sont en général précisés à travers les rapports des différents plans de développement et ont donné lieu à quatre types d'actions :

Une politique des bas salaires pour améliorer la situation des catégories de salariés les plus défavorisées.

L'institutionnalisation d'un système national de rémunération uniforme pour l'ensemble des salariés relevant du secteur public et des administrations de l'Etat.

La mise en place d'un cadre global cohérent et uniforme des actions de transferts sociaux, ayant pour but «une meilleure régulation des transferts de revenu et une protection sociale efficace, notamment en direction des catégories défavorisées[3].

Une régulation économique des salaires qui devrait se manifester à travers la «maîtrise de l'évolution de la masse salariale en étroite relation avec l'accroissement de la production, de la productivité et

des résultats de l'entreprise, en vue d'une répartition judicieuse du revenu dégagé entre les travailleurs, l'entreprise et l'Etat. Cette cohérence, entre l'évolution des salaires et l'élargissement des ressources internes, est à même de préserver l'économie des effets pervers de nature inflationniste» [4].

La plupart de ces propositions sont énoncées dès l'année 1970, réaffirmées dans le second plan quadriennal, puis précisées à travers les différents plans quinquennaux. (1980-1984 et 1985-1989).

Ceci va se traduire par des mesures d'ordre institutionnel qui seront prolongées par des mécanismes économiques censés influencer la détermination et le niveau des salaires vers un contrôle centralisé de leur évolution. Normalement, ce contrôle de l'évolution des salaires devrait être facilité par le fait que la plus grande partie de ces revenus est versée par les entreprises publiques (en 1986, plus de 75 % des salaires versés aux travailleurs hors administration).

Pour caractériser la ou les politiques salariales menées en Algérie jusqu'à ces dernières années, nous nous proposons d'analyser les conditions de formation des salaires et les pratiques qui les ont suivies au sein des entreprises publiques. D'autre part, dans la mesure où il apparaît que les tentatives de contrôle de la détermination des revenus salariaux sont le fait de l'Etat, nous nous intéresserons aussi aux liaisons macro-économiques dans la formation des salaires.

1. Le cadre économique et social de formation des salaires

Les modalités de fixation des salaires évoluent de façon générale en liaison avec les caractéristiques institutionnelles, économiques et sociales du développement économique. Les conditions d'emploi, qui dépendent de ce contexte, jouent un rôle déterminant dans la formation et l'évolution des salaires.

L'économie de l'Algérie se caractérise par la prédominance d'un important secteur public dans la plupart des secteurs d'activité économique. La politique des investissements, les programmes de production et la politique des prix sont déterminés directement ou indirectement par les pouvoirs publics. Quant à la politique salariale, elle a été caractérisée par des interventions de l'Etat qui ont abouti à la mise en place d'un système national de rémunération des salariés.

Les conditions d'emploi sont d'abord marquées par la situation de la démographie de la population, qui entraîne la disponibilité de forces de travail jeunes en excédent, par rapport à l'offre d'emploi des entreprises. On a ainsi :

- un marché du travail caractérisé par l'abondance de main d'oeuvre ayant une faible qualification, comparativement aux besoins des différents secteurs d'activité économique ;
- une rareté de la main d'oeuvre qualifiée ;
- une relative garantie de l'emploi, qui se caractérise par la volonté

des pouvoirs publics d'assurer à chacun un emploi qui ne soit pas

soumis aux aléas de l'activité économique. La rupture du contrat de travail par les employeurs est une exception qui est soumise à l'accord des représentants des travailleurs ;

- une altération progressive du caractère individuel du contrat de travail. L'individualité du contrat de travail du nouveau salarié prend fin dès qu'il est définitivement intégré dans l'entreprise
- une disparition progressive et presque totale des emplois précaires (saisonniers, intérimaires) en ce qui concerne les entreprises publiques. La plupart des contrats de travail sont à durée indéterminée.

Ces conditions vont interférer sur la détermination des salaires et sur leur évolution. La codification des négociations collectives entre organismes employeurs et assemblées de travailleurs ou représentants syndicaux va impliquer des procédures originales de formation des revenus salariaux. Dans notre raisonnement, ces revenus comprennent aussi bien les salaires, les différentes indemnités, que les biens susceptibles d'offrir un surcroît de rémunération (logements, moyens de transport etc...). Ainsi, la rareté de la main d'oeuvre qualifiée va, dans ce contexte, permettre à la loi de l'offre et de la demande de l'emploi de fonctionner, notamment, en ce qui concerne la redistribution des «biens-revenus».

Ce sont ces éléments d'analyse qui vont nous permettre de mieux comprendre le mode de fixation des salaires.

2. Les conditions de détermination des salaires

Dans la détermination de la rémunération des salariés, on retrouve en général l'intervention de trois parties : les employeurs, les salariés et l'Etat. En Algérie, après une période d'attente (1962-1970), on constate une intervention de l'Etat quasi-permanente, ayant pour objectif l'encadrement des revenus salariaux. Jusqu'à l'institutionnalisation du Statut Général du Travailleur, c'est par le biais de négociations collectives qu'ont été déterminés des taux de salaire, de portée plus ou moins générale, et variable selon les branches d'activité. Cependant, les taux ainsi arrêtés étaient formels et ne constituaient que des minimums qui étaient dépassés par les pratiques salariales en vigueur dans les entreprises. En fait, on a, en général, trois niveaux de détermination des salaires :

- l'Etat, par son interventionnisme constant à travers une politique de valorisation des bas salaires et la mise en place d'un système national et uniforme de rémunération des salaires ;
- L'entreprise, ou les branches d'activité qui, pendant longtemps ont été le lieu de détermination des échelles de salaires, après accord collectif entre employeurs et salariés ;
- des pratiques, variables selon les entreprises, permettent en général de passer des échelles formelles de salaires ainsi fixées à la détermination des gains effectifs des travailleurs.

2.1. L'intervention de l'Etat dans la détermination des salaires

Si l'on écarte de notre réflexion la question de la détermination des salaires des agents de l'administration publique, qui dépendent exclusivement de leur employeur, l'Etat, l'encadrement de l'évolution des salaires pour les autres secteurs d'activité va se réaliser à travers trois types d'action.

Une politique en faveur des bas salaires, un blocage des autres salaires à partir de 1974 et la fixation centralisée d'une grille nationale des salaires en janvier 1985.

De 1963 à 1973, il y a une quasi-absence de l'intervention de l'Etat dans la détermination des salaires, sauf pour le minimum légal du salaire qui avait été introduit en Algérie au début des années 1950. Les salaires étaient fixés par accord entre l'employeur et les salariés et tenaient compte des diverses situations[5] qui préexistaient à la constitution des entreprises publiques. Ce qui a abouti, en général, à l'élaboration de grilles de salaires par entreprise ou par groupe d'entreprises relevant d'un même secteur.

Pendant cette période, les pouvoirs publics vont surtout intervenir pour déterminer le salaire minimum. La première intervention ayant eu pour objet de supprimer les trois zones de salaire minimum instituées par le système colonial. L'unification s'effectuant par alignement sur le niveau le plus élevé situé dans la zone I.

Par la suite, et plus particulièrement entre 1973 et 1984, la politique en faveur des bas salaires et donc du salaire minimum ne peut être isolée de la politique d'ensemble en ce qui concerne l'évolution des autres niveaux de rémunération. En effet, si jusqu'à la fin de l'année 1973, l'Etat n'avait qu'un seul instrument d'intervention, le salaire minimum, à compter du 1er janvier 1974, toute augmentation des salaires dans les entreprises publiques est censée être déterminée par voie institutionnelle[6].

Ainsi, entre 1974-1978, tout relèvement du minimum salarial s'accompagne d'un relèvement du niveau des autres salaires comme l'indiquent les données suivantes :

Tableau n° 1 : Évolution du salaire minimum Unité : DA/Heure

Date d'application	Salaire selon la zone			Observations
	I	II	III	
1 ^{er} avril 1963	1,3580NF *	1,2450NF	1,1315NF	supression des 3 zones
20 juillet 1970	1,36 DA	1,36 DA	1,36 DA	
1 ^{er} mai 1972	1,73 DA	1,73 DA	1,73 DA	
4 janvier 1974	2,08 DA	2,08 DA	2,08 DA	
1 ^{er} janvier 1976	2,40 DA	2,40 DA	2,40 DA	
1 ^{er} novembre 1977	3,16 DA	3,16 DA	3,16 DA	
1 ^{er} novembre 1978	4,21 DA	4,21 DA	4,21 DA	800 DA/MOIS
1 ^{er} janvier 1980 : Alignement du salaire minimum agricole sur le salaire national minimum garanti, soit 4,21 DA/H				

* NF = Nouveau franc

Tableau n° 2 : Principales interventions de l'Etat dans l'évolution des salaires du secteur non agricole

Principaux décrets	Objectif des décrets
Ordonnance du 28 décembre 1973 portant loi de finances, 1974	Blocage des salaires et indemnités servis dans les sociétés nationales à leur niveau atteint fin 1973. Tout relèvement ne pouvant se faire que par décret.
Décret du 7 février 1976	Relèvement des bas salaires du secteur non-agricole à compter du 1 ^{er} janvier 1976.
Décret du 15 octobre 1977	Relèvement des salaires du secteur non-agricole en fonction des tranches de salaires à compter du 1 ^{er} Novembre 1977.
Décret du 29 avril 1978	Relèvement différencié des salaires du secteur non-agricole à compter du 1 ^{er} novembre 1978.

Ces relèvements de salaire sont cependant différenciés selon cinq niveaux de rémunération. Plus on s'élève dans la hiérarchie des rémunérations, moins sont élevées les augmentations des salaires (en pourcentage du salaire de base).

Ce type de politique répond à la nécessité de ne pas voir le minimum de salaire considéré comme un référent, dont toute majoration se répercuterait totalement sur les autres niveaux de rémunération comme cela s'est fait en 1972. Au delà de la lutte contre les disparités salariales[7], l'objectif fixé est d'aboutir à un ajustement interne des salaires par le biais d'un resserrement des échelles de rémunération des travailleurs dans les entreprises publiques.

Entre 1979 et 1985, l'intervention de l'Etat a pour objectif de mettre en place les conditions qui vont permettre l'institutionnalisation et le fonctionnement du Statut Général du Travailleur[8] ; le volet principal de ce statut étant l'élaboration d'une méthode nationale de classification des postes de travail et d'une grille nationale indiciaire relative aux salaires.

Durant cette période, si l'objectif est d'assurer une harmonisation progressive des salaires en éliminant les origines des disparités salariales, on retrouve encore à ce stade les éléments d'une politique favorisant les bas salaires. Entre 1979 et 1984, les catégories professionnelles[9] situées aux plus bas niveaux de la hiérarchie des salaires vont bénéficier de deux mesures de relèvement de leurs rémunérations comme le montrent les données du tableau sur les principales mesures préparatoires à la mise en place du système national de rémunération des salariés.

Alors que les autres niveaux de salaire ne seront concernés que par une mesure de relèvement de moindre importance. La politique d'harmonisation des salaires est complétée par un réajustement dans la hiérarchie des salaires dont l'objectif est le resserrement de l'éventail des salaires. Dans ce contexte, on notera la disparition de toute référence au minimum de salaire dans les rémunérations des travailleurs. Désormais, le minimum de salaire ou de revenu d'un

travailleur est fixé à 1000 DA en 1979 (1100 DA en janvier 1985) alors que le salaire national minimum garanti (S.N.M.G) reste toujours au niveau fixé le 1er Novembre 1978, soit 800 DA par mois. En fait, à partir de 1980, on a deux niveaux de salaires minimum qui ont chacun une fonction différente.

Le S.N.M.G. devient un minimum de référence pour les prestations sociales de la caisse de sécurité sociale. Ainsi, le minimum de revenu fixé pour les retraites est déterminé par le S.N.M.G. [10], soit 800 DA jusqu'à ces dernières années. Pour les personnes en activité, on déterminera des niveaux de salaire minimum globaux pour les personnels sans qualification à partir de 1979. Dans l'échelle nationale des salaires, c'est la catégorie la plus basse (niveau I) qui indiquera le minimum de salaire.

L'autre élément d'intervention de l'Etat dans l'harmonisation des rémunérations est la détermination d'un salaire global minimum pour les différentes catégories de salarié. L'objectif est de rapprocher les conditions de rémunération entre les différents secteurs avec la détermination de niveaux de salaires qui engloberont pour chaque groupe professionnel les anciens salaires de base augmentés des primes et d'indemnités servies sans aucune relation avec les conditions de travail [11].

A ce stade de notre travail, on peut dire que la politique des salaires se caractérise par une action de revalorisation des bas salaires, complétée par une politique de réajustement de la hiérarchie des salaires, avec comme objectif le resserrement de l'éventail des salaires ; L'aboutissement de toutes les interventions de l'Etat étant l'institutionnalisation d'un système de rémunération uniforme pour l'ensemble des travailleurs.

Cependant, ce ne sont là que les aspects institutionnels qui participent à la détermination des salaires. Dans la réalité, c'est au sein des entreprises que se déterminent les rémunérations effectives. Il apparaît que l'évolution des gains salariaux diffère en général des taux de salaire fixés par les conventions collectives ou par l'intervention de l'Etat. C'est ce que nous allons tenter d'analyser dans la section suivante.

Tableau n° 3 : Principales mesures préparatoires à la mise en place d'un système national de rémunération des salariés

Principaux décrets	Objet des décrets
Décret n° 79-301 du 31-12-1979	Réajustement des salaires de certaines catégories professionnelles (Détermination d'un salaire global minimum pour les 4 catégories les plus basses).
Décret n° 80-48 du 23-02-1980	Institution de la régulation économique des salaires et de la stimulation matérielle collective et individuelle des travailleurs.
Décret n° 81-204 du 15-08-1981.	Institution des seuils minimaux de salaire pour les travailleurs occupant des postes supérieurs d'organismes employeurs.
Décret n° 81-205 du 15-08-1981	Institution de salaire minimum global pour les travailleurs occupant des postes de technicien, de technicien supérieur de cadre d'application et de conception.
Décret n° 82-356	Fixation de la méthode nationale de classification des postes de travail.
Décret n° 83-95	Réajustement des seuils minimaux de salaire global et d'avance sur revenu pour certaines catégories professionnelles (Relèvement des seuils minimaux pour les catégories touchées par le décret n° 79-301).
Décret n° 85-03 du 05-01-1985	Fixation de l'échelle nationale indiciaire relative aux salaires.
Décret n° 85-58 du 23-03-1985	Fixation du mode de calcul de l'indemnité d'expérience Fixation de la valeur du point indiciaire.

2.2. La détermination des salaires effectifs au niveau de l'entreprise

Dans l'administration publique, les salaires sont directement déterminés par l'employeur : l'Etat. Par contre, les entreprises publiques, quel que soit le degré d'intervention de l'Etat, bénéficient d'une marge de liberté dans la formation des rémunérations de leur personnel. Dans la pratique, il apparaît que les grilles de salaires établissent des taux de salaire formels qui constituent des niveaux minimums susceptibles de donner lieu à des « glissements » ; ces glissements se traduisant par une tendance des salaires à échapper aux normes que représente l'échelle formelle des salaires telle qu'elle est établie par le jeu des procédures institutionnelles.

Entre 1963 et 1973, les salaires étaient déterminés par négociation entre employeurs (entreprises) et représentants des salariés. En général, les grilles, ainsi déterminées, ont été respectées sans doute à cause des ressources disponibles qui étaient limitées. Les problèmes, posés à l'Etat pendant cette période, concernaient la situation des bas salaires et les disparités salariales entre l'administration publique et les entreprises publiques. Paradoxalement, c'est après l'institutionnalisation de la mesure de blocage des salaires fin 1973, que l'on voit apparaître des pratiques salariales dans les entreprises qui ont pour résultat d'entraîner une « dérive » des salaires vers la hausse. On voit ainsi apparaître deux types de glissement des salaires [\[12\]](#).

Le premier a pour origine le phénomène de surclassement qui se généralise dans toutes les entreprises. Il s'agit de la promotion à un grade supérieur sans changement dans le travail. Le second type de

glissement des revenus salariaux s'opère à travers le système indemnitaire et par l'accomplissement d'heures supplémentaires inutiles ou supposées. Ainsi, en 1976, selon une enquête effectuée par le ministère de l'Industrie et de l'Energie, on ne rencontrait pas moins de 40 types d'indemnités servies différemment d'une entreprise à l'autre et une dizaine de types de suppléments en nature. Ces indemnités pouvaient représenter entre 30 et 60 % du salaire de base pour certaines catégories de salariés. (Tableau n° 1).

Au départ, il semble que ces pratiques salariales aient eu pour cause immédiate la politique des hauts revenus salariaux pratiquée par les entreprises disposant de capacités de rémunération élevées, avec pour objectif de retenir ou d'attirer le plus de personnel qualifié possible. D'autre part, les mesures ayant pour objet le relèvement des bas salaires entraînent, de la part des autres catégories de salariés, une volonté de rattraper et de maintenir les écarts de salaires existant. En effet, tout se passe comme si toute augmentation de salaire, pour une catégorie particulière (bas salaire) ou dans une entreprise donnée, se propageait immédiatement à toutes les autres catégories de salariés. Les travailleurs non concernés par les premières augmentations, et ayant d'autres qualifications, essaieront d'obtenir un réajustement correctif de leurs propres rémunérations, afin de rétablir la situation relative antérieure. Les entreprises à capacité de rémunération élevée (entreprises du secteur de l'énergie) jouent le rôle moteur dans l'évolution des revenus salariaux.

Les travailleurs ayant la même qualification mais occupés dans d'autres entreprises ont comme objectif d'atteindre les niveaux de revenus salariaux fixés par les secteurs «moteurs»[\[13\]](#). D'ailleurs, cette situation en matière de salaires avait des conséquences très négatives sur la gestion de l'emploi dans les entreprises. Au «Turn over», devenu le problème principal des entreprises, correspondait une structuration des entreprises entre celles qui versaient les salaires les plus élevés (entreprise à monopole ou du secteur de l'énergie), et celles qui s'en tiennent strictement aux grilles de salaire et à un système indemnitaire «pauvre» (industries alimentaire, textiles...).

De 1974 à 1980, il semble, qu'à la politique interventionniste de l'Etat dans l'encadrement de l'évolution des salaires, les employeurs et les salariés aient réagi à travers des pratiques salariales ayant pour objet d'améliorer la situation bloquée des cadres et le maintien des écarts existant dans la hiérarchie des revenus salariaux. La pénurie de travailleurs qualifiés aidant, et les capacités de paiement différenciées, des entreprises ont fini par accentuer le processus de glissement des salaires[\[14\]](#).

A partir de 1980, l'institutionnalisation de niveaux de salaire minimum global pour différentes catégories professionnelles ne semble pas avoir connu de problèmes d'application ; l'objectif d'harmonisation des salaires entre les différents secteurs s'étant réalisé, en prenant pour chaque catégorie de salarié, le niveau de salaire le plus élevé. De ce fait, l'harmonisation s'est réalisée en général à travers une politique de réajustement à la hausse de tous les salaires.

De même, la mise en place d'une grille nationale indiciaire s'est faite sur cette base. Généraliser autant que possible le salaire le plus élevé d'une catégorie à tous les salariés de la même catégorie[15].

En ce qui concerne le statut général du travailleur, s'il apparaît qu'il est difficile de tirer des conclusions sur un système qui en est à sa troisième année d'application, on notera tout d'abord ses principales caractéristiques. C'est un système administré de rémunération des salariés, uniforme à tous les secteurs d'activité. Les salaires sont fixés par l'Etat et s'imposent aux employeurs comme aux salariés[16]. La principale critique qui est faite à ce système est sa rigidité qui ne permet pas d'encourager l'initiative et l'émulation dans le travail. D'autre part, tout en étant dans une phase transitoire d'application du système salarial, on notera que les tentatives de glissement ou de dérive des salaires ne sont pas totalement absentes.

Et ceci notamment à travers les phénomènes de surclassement ou d'allocation de contreparties matérielles ou non et qui ne sont pas déclarées[17].

Il ressort de ce qui précède que la détermination des salaires s'est effectuée en deux temps pour la période 1963-1984. D'une part, par la détermination d'échelles de salaires et l'intervention de l'Etat pour fixer leur évolution en fonction de l'objectif d'améliorer la situation des bas salaires et de resserrement de l'éventail des salaires. Le début des années 1980 étant consacré à l'approfondissement de ces objectifs et à l'élimination progressive des disparités salariales par des réajustements à la hausse. D'autre part, ces taux de salaire ne sont que des minima qui sont remis en cause par les pratiques salariales au sein des entreprises. Du moins avant l'application du nouveau système salarial en 1985. Ces pratiques salariales apparaissent comme des freins aux interventions de l'Etat, le résultat étant une amélioration du pouvoir d'achat des personnels qualifiés et un approfondissement des écarts entre les différentes catégories de salariés.

A ce niveau de notre analyse nous nous posons la question de savoir si «la fixation des taux de salaire, leur hiérarchie et les pratiques salariales reflètent-elles le jeu des facteurs économiques»? En fait, on serait tenté, lorsqu'on analyse la situation des entreprises, de répondre que ce sont des facteurs sociaux, culturels, traditionnels et l'idée que les travailleurs doivent mener une existence «normale» en fonction des variations du coût de la vie, qui déterminent les niveaux de salaires.

Si régulation des salaires il y a, on peut dire qu'au niveau des entreprises, ce sont des facteurs qui ne relèvent pas de leurs résultats économiques[18], mais de nombreuses considérations sociales et économiques développées à l'échelle de la société toute entière. Sinon, comment expliquer l'application d'un système national de rémunération des salariés qui ne tient pas compte des capacités de paiement différentes d'une entreprise à l'autre[19] ?

En fait, l'uniformisation des conditions de rémunération des salariés, et de la progression des salaires ont permis progressivement la substitution à un ensemble d'ajustements micro-économiques (qui auraient existé au lendemain de l'indépendance) d'un processus de formation des salaires au niveau macro-économique. Ce niveau de détermination des salaires semble avoir toujours été en oeuvre dans l'économie algérienne, en relation avec les décisions des entreprises pendant la première période (1963-1973), puis en devenant, par la suite, le critère essentiel de formation des salaires. C'est ce que nous allons essayer de montrer en analysant l'évolution des revenus salariaux au niveau macro-économique par rapport aux autres revenus.

3. L'évolution des rémunérations des salariés dans la répartition des revenus

Pour ce faire, nous allons utiliser la notion de part salariale qui permet d'analyser le partage du revenu national entre les salariés et les autres catégories de revenus. La part des salaires correspond au rapport de la masse salariale au revenu national et représente la fraction de ce revenu des seuls travailleurs ayant la qualité juridique de salariés. On la mesure à partir des comptes nationaux.

Les recherches menées à ce niveau dans d'autres économies ont abouti à la mise en évidence d'une relation entre le taux de salariat et la part salariale. A long terme la structure de l'emploi apparaît comme un facteur explicatif déterminant de l'élévation de la part salariale.

En ce qui concerne l'économie algérienne, l'étude économétrique que nous avons menée sur l'évolution de la part salariale en 1963 et 1984 nous a permis de parvenir à des résultats essentiels : une périodisation de l'évolution des rémunérations des salariés en deux moments de 1963 à 1973 et de 1974 à 1984. Cette périodisation, si elle correspond à celle institutionnelle que nous avons déterminée plus haut, est ici caractérisée à travers des critères économiques ; on obtient ainsi deux relations linéaires entre l'évolution de la part des salaires et l'évolution du taux de salariat.

Tableau n° 4 : Primes et indemnités courantes dans le secteur industriel d'Etat en 1976

Nature des primes et indemnités	Taux des primes et indemnités prévus par le statut type	Primes et indemnités courantes servies dans les entreprises nationales (numérotées de 1 à 7) du secteur industriel						
		1	2	3	4	5	6	7
A - Fidélité et régularité								
1. Ancienneté	0 à 56 %	/	0-71%	0-15%	0-15%	0-30%	0-6%	/
2. Régularité	néant	/	/	S.T. %	S.T.	0-30DA	S.T.	/
3. Assiduité	/	/	/	0-8%	/	S.T.	/	/
B - Qualification								
4. Qualification	/	/	/	5à49%	0à42%	/	S.T.	/
5. Technicité	néant	/	50 à 1200DA	/ 0à20%	50 à 300DA	/	50 à 350DA	18 à 75/m

6. Langue Etrangère	/	/	S.T.	10 à 15%	S.T.	/	/	/
7. Polyvalence	/	/	/	0,20 DA/h	/	/	S.T.	S.T.
C - Social								
8. Logement et chauffage	/	/	250 à 400 DA/m	75 à 300 DA/m	/	40 à 150 DA/m	140-1120/m	/
9. Salaire unique	5,3 ou 40,00DA	/	S.T.	S.T.	/	S.T.	S.T.	S.T.
10. Complément A.F.	11,25 DA/m	/	/	/	/	/	/	/
11. Anciens moudjahidines	/	/	45 à 315DA	/	/	/	/	/
12. Assurance vie	néant	oui	oui	14DA/m	oui	/	/	/
D - Contraintes et nuisances								
13. Salissure	2 DA/Jour	S.T.	S.T.	0,39 DA/h	3,90/h	néant	S.T.	S.T.
14. Pénibilité	3 DA/Jour	2DA/J	-	néant	3,90/h	2DA/J	4DA/J	/
15. Danger	2 à 4DA/Jour	2DA/J	3DA/J	0,50 DA/h	4DA/J	2DA/J	2DA/J	/
16. Astreinte	10DA/Jour	10 à 20D-A/J	néant	néant	néant	néant	/	4DA/J
17. Quart	2 à 11 %	S.T.	7 %	4DA/J	/	/	6DA/J	11 %
18. Disponibilité	130 à 400 DA/Mois	150 DA/m	S.T.	50 à 80DA	100 à 300DA	S.T.	S.T.	S.T.
19. Caisse	50 à 200DA /m	50 à 150 DA/m	/	125 DA/m	30 à 150 DA/m	150 DA/an	23DA/m	/
20. Budget	200 à 1000 DA/an	S.T.	/	néant	néant	1000 à 2000 DA/an	/	/
21. Bilan	200 à 1000 DA/an	/	/	/	300 à 1500 DA/an	1000 à 2000 DA/an	/	/
22. Eloignement	néant	/	/	0,60 DA/m	S.T.	S.T.	/	/
E - Résultats								
23. Rendement	0 à 8 %	/	/	néant	0-15%	0-200 DA/m	/	0-15%
24. Productivité	0 à 12 %	0 à 7%	/	0-20%	néant	néant	/	15DA à 150/m
25. Développement	néant	néant	/	néant	/	/		
F - Compensation de frais								
26. Transport	0 à 80 DA/m	0 à 80 DA/m	S.T.	0-60 DA/m	0-60 DA/m	0-200 DA/m	20-60 DA/m	32DA à 80/m
27. Usage du véhicule personnel	3200 DA + 0,24 DA km	+ Assu + 0,35 DA/m	510 DA/m	500 DA/m + 0,20 DA/-km	360 DA/m	320 DA/m	610DA	320 DA/m
28. Frais de fonction	10 à 50 %	200 à 1500 DA/m	S.T.	100 à 400 DA/m	200 à 800 DA/m	200 à 800 DA/m	/	36 à 50 %
29. Documentation	néant	néant	/	150 à 300 DA/m	/	/	/	/
30. Panier	4,36 DA/J	S.T.	/	S.T.	5,20 DA/J	/	7,50-10 - DA/J	6,82 DA/J
31. Mission	60 à 80 DA/j	/	/	35 à 60 DA/J	35 à 60 DA/J	35 à 60 DA/J	S.T.	S.T.
32. Déménagement	néant	S.T.	/	S.T.	S.T.	S.T.	150 à 650 DA	/
G - Divers								

33. Installation	/	3000 DA	/	4000 DA	/	3000 DA	/	/
34. Travaux	/	20 à 35 DA/J	/	/	35 à 60 DA/J	/	/	/
35. 13 ^e mois ST : Selon statut type m : par mois h : par heure J : par jour	/	/	oui	oui	oui	oui	oui	oui

Source : Ministère de l'Industrie et de l'Energie, rapport sur les rémunérations 1977, Alger.

Tableau n° 5 : Rémunérations nettes mensuelles de cadres supérieurs du secteur industriel en 1976

Eléments de rémunération globale nette (Impôts sur salaires et cotisations sociales déduites)	Maximum prévu par statut type	Entreprises enquêtées							
		1	2	3	4	5	6	7	8
A) Salaires-Primes-indemnités salaires de base-primes et imposables.	2500	2200	2500	2250	2280	2500	2760	3287	2762
Indemnités de frais de fonction	2190	1890	néant	1600	1500	1200	1500	1831	2073
Indemnités de responsabilité	néant	/	300	néant	néant	néant	néant	néant	néant
Indemnités de représentation	/	/	1300	/	/	/	/	/	/
Indemnités de documentation	/	/	/	600	500	/	/	/	/
Indemnités 13 ^e mois (moyenne mensuelle)	/	/	300	300	300	/	/	/	/
Total A	4690	4090	4400	4750	4580	3700	4260	5118	4835
B) Avantage en nature									
Logement de fonction (estimation)	450	450	450	450	450	néant	650	500	326
- Charges locatives (estimation)	néant	450	néant	30	150	/	néant	néant	néant
- Frais de téléphone	150	150	/	50	150	/	125	100	75
- Usage de véhicule personnel	500	500	500	500	500	500	1000	1296	967
Total B	1100	1250	950	1030	1250	500	1775	1896	1368
Total A + B	5790	5341	5350	5760	5830	4200	6035	7014	6203

Source : Ministère de l'Industrie et de l'Energie Op. Cit., 1977.

a) De 1963 à 1973, les estimations effectuées sur les données de cette période nous indiquent qu'il existe une étroite relation linéaire entre le taux de salariat et la part salariale. On a obtenu la relation linéaire [21] suivante :

$W/Y = 0,91 (S/L) - 19,54 (I)$ pour laquelle le coefficient de corrélation linéaire $R^2 = 0,89$ et l'écart type résiduel $T = 1,96$. La croissance du taux de salariat apparaît comme un facteur explicatif et déterminant de l'élévation de la part salariale de 1963 à 1973.

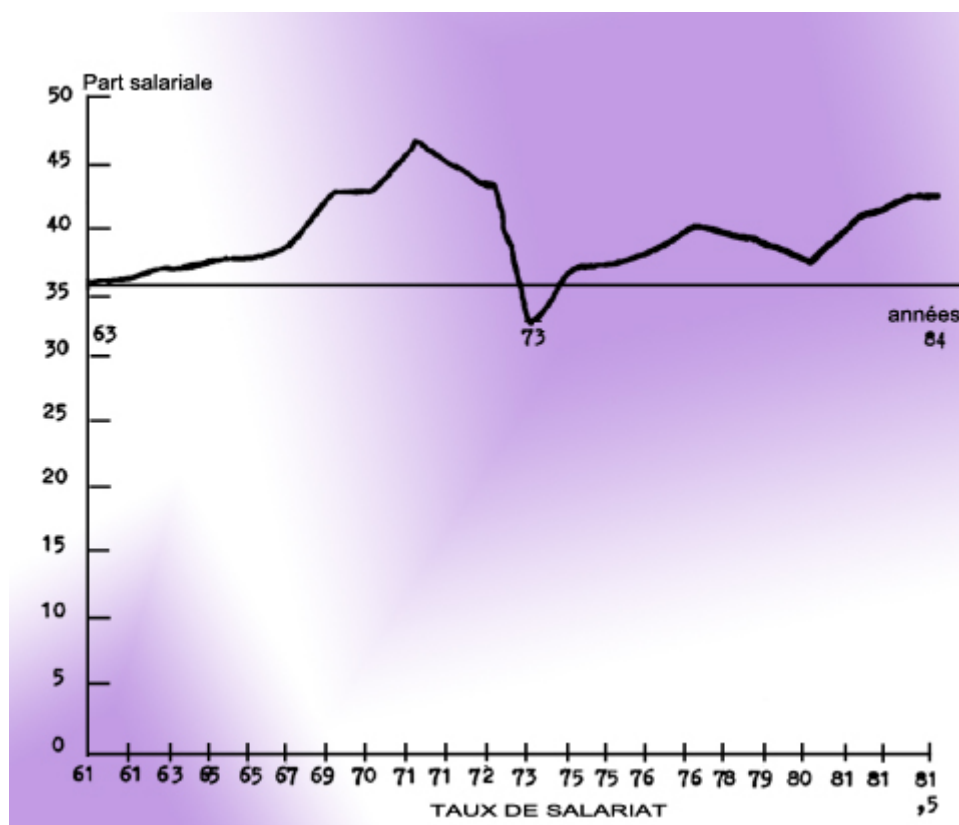
b) De 1974 à 1984, les estimations effectuées sur les données de cette période nous indiquent qu'il existe une faible relation linéaire entre les deux variables. La relation linéaire obtenue montre que l'évolution progressive du taux de salariat ne permet pas à elle seule d'expliquer les variations de la rémunération des salariés dans le revenu au coût des facteurs. On obtient la relation suivante :

$W/Y = 0,83 (S/L) - 24,26 (II)$ pour laquelle le coefficient de corrélation linéaire $R^2 = 0,63$ et l'écart type résiduel $T = 3,81$.

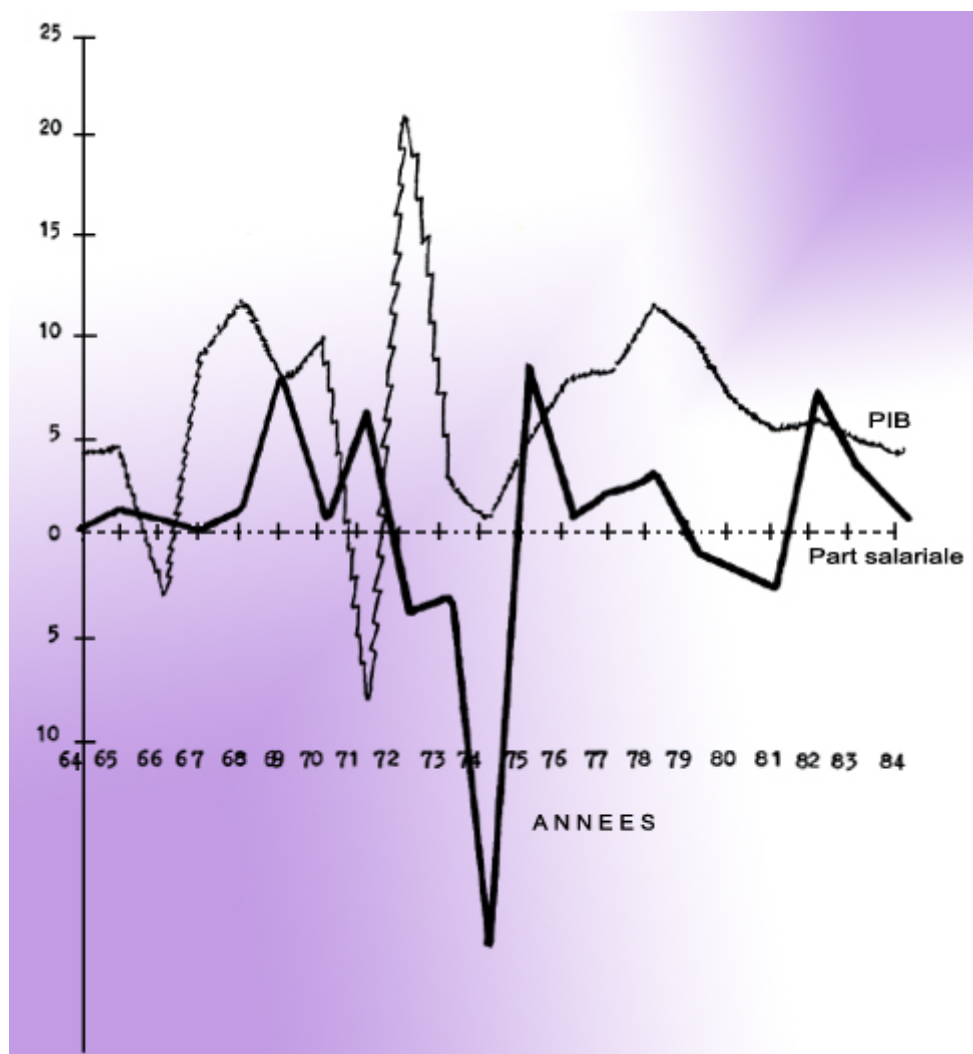
L'ajustement de la part des salaires par rapport à l'évolution de l'emploi nous indique en fait qu'il faut rechercher les relations possibles des rémunérations des salariées par rapport à la production. Pour ce faire, nous avons comparé l'évolution du taux de croissance de la part des salaires par rapport au taux de croissance de la production intérieure brute. On retrouve là aussi les éléments de la périodisation citée plus haut et de façon plus nette.

Ainsi, de 1963 à 1973, la confrontation des graphiques des deux taux de croissance montre que la modification de la part des salaires au cours de l'année t dépend du taux de croissance de la production enregistrée l'année précédente $t-1$. Toute élévation du taux de croissance de la production intérieure brute entraînerait avec un décalage d'une période, un relèvement (ou une moindre réduction) de la part relative des salaires dans le revenu national. Il y a là une forme d'ajustement des rémunérations des salariés par rapport à la production.

Évolution de la part salariale et du taux de salariat



Évolution des taux de croissance de la P.I.B et de la part salariale



Par contre, à partir de 1974, il semble qu'il y ait une sorte d'anticipation dans l'évolution de la part salariale et du taux de salariat. Toute augmentation du taux de croissance de la production entraîne immédiatement une progression de la part salariale et une baisse de cette part dans le cas contraire. L'ajustement des salaires à la production est immédiat, ce qui est en fait une anticipation doit être le résultat de l'aisance financière dans laquelle se trouve l'économie algérienne. Cependant il faut noter que cette anticipation ne se fait pas de façon équivalente à l'élévation de la production. Relativement à l'ensemble des revenus le niveau de la part des salaires étaient de 40 % en moyenne entre 1963 et 1973 et de 41 % en moyenne entre 1974 et 1984.

A la suite de ces analyses, nous pouvons affirmer, contrairement à tout ce qui a été avancé jusqu'à ces dernières années, qu'il existe et qu'il a toujours existé une logique économique dans la détermination et l'évolution des salaires. Progressivement, et depuis l'indépendance jusqu'à ces dernières années, l'ensemble des interventions de l'Etat avait pour objet de substituer à un ensemble d'ajustements micro-économiques des mécanismes de détermination des salaires à

l'échelle macro-économique. L'élément essentiel dans la régulation macro-économique des salaires est la production intérieure brute. Dans ce cadre ainsi déterminé, les interventions de l'Etat avaient pour objectif d'atteindre, par des ajustements internes dans la hiérarchie des salaires et entre les salaires d'un secteur à l'autre, une sorte de consensus social dans l'établissement de normes de salaires. Les pratiques salariales que nous avons décrites et qui sont en fait autant de décisions décentralisées, sont des réactions de la société qui ont pour objet de maintenir ou d'envisager un autre type de consensus social dans une relative autonomie par rapport aux décisions institutionnelles.

Ces sont là des éléments concernant l'intervention de l'Etat, pour assurer une régulation des salaires conforme aux objectifs socio-économiques globaux, mais aussi aux contraintes des entreprises. Le résultat n'a pas toujours coïncidé avec l'objectif fixé, la pratique ayant démontré une certaine autonomie des différentes parties à déterminer leur revenu salarial réel.

L'application du statut général du travailleur, et en particulier le système salarial qui en est issu, a d'autre part montré que l'uniformisation des conditions de rémunération des salariés n'a pas abouti au consensus social recherché, puisque employeurs et salariés remettent en cause certains aspects (égalitaristes) du nouveau fonction des entreprises et de leurs résultats. Par ailleurs, la question de la liaison des salaires à la productivité reste posée sans qu'une solution ait été proposée. Tout le problème est de savoir quels types d'équilibre faut-il mettre en place entre les salaires, leur pouvoir d'achat et la productivité ? La valeur du point indiciaire de l'échelle des salaires étant fixée par l'Etat, l'activité des entreprises étant appelée à être appréciée sur ses résultats, il y a un problème de conciliation entre des objectifs économiques et des objectifs d'équité et de justice sociale. Ces questions restent posées, surtout en relation avec l'autonomie des entreprises qui appelle à une transformation des mécanismes[22] de régulation des revenus salariaux.

Notes

[*] Maître-Assistant, ISE, Oran. Chercheur associé au C.R.E.A.D.

[1] .C. Koeuvre, J. L.Kruseman, P. Mandy. De la politique des revenus à une politique de répartition, Paris, Dunod, 1976, p. 7-8.

[2] Idem, p. 9.

[3] Ministère de la planification et de l'aménagement du territoire, Deuxième plan quinquennal 1985-1989, Rapport

général, janvier 1985, p. 159.

[4] Idem, p. 159. Il faut remarquer l'apparition de l'objectif de lutte contre l'inflation qui est ici nouveau. Dans ce sens, ce rapport indique plus loin que «les ajustements nécessaires de revenus devront être planifiés en tenant compte à la fois de l'évolution générale des prix, des équilibres généraux de l'économie et des gains de productivité».

[5] Les entreprises publiques constituées au lendemain de l'indépendance à travers l'intégration d'unités économiques laissées vacantes par les colons ou nationalisées qui étaient chacune caractérisée par des conditions salariales très diverses.

[6] Ordonnance n° 73-64 du 28-12-73 portant loi de finances pour 1974, Article 28 ; «les traitements, salaires et indemnités de toute nature servis dans les sociétés nationales établissements publics, à caractère industriel et commercial et autres organismes publics à caractère économique, *sont bloqués à leur niveau actuel*, Aucun relèvement de traitement, salaire et indemnité ne pourra être opéré à compter du 1er janvier 1974 *autrement que par décret*».

[7] La diversité des formes de rémunération des salariés dans les différents secteurs se traduisait par des disparités entre les salaires des agents de l'administration publique et des salariés des entreprises ainsi qu'entre travailleurs de même qualification exerçant dans des entreprises différentes.

[8] Loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur.

[9] Les catégories professionnelles concernées sont 1- personnel sans qualification (auparavant touché par le salaire minimum). 2- Personnel d'aide et ouvriers spécialisés. 3- Personnel qualifié, ouvriers professionnels. - Agents techniques-Chefs d'équipes.

[10] On a un système de salaire minimum à «deux vitesses». Un minimum pour les non-actifs (S.N.M.G.) et un minimum pour les salariés en activité, constitué par le niveau de salaire le plus bas dans l'échelle des rémunérations (1000 DA en 1979 et 1200 DA en 1986).

[11] «Le seuil minimal de salaire global recouvre, pour chaque catégorie, l'ensemble des éléments composant le salaire, à l'exclusion : 1^e) des prestations sociales... 2^e) des primes et indemnités compensatrices, de frais réellement engagés (prime de panier, indemnité de

transport, frais de déplacement). 3^e) des primes et indemnités relatives aux conditions particulières de travail (primes de nuisance, pénibilité...). 4^e) portion de salaire rémunérant l'ancienneté... 5^e) Heures supplémentaires... 6^e) primes non forfaitaires liées aux résultats effectifs du travail (rendement individuel et collectif)... Le salaire global minimum comprend obligatoirement toutes autres primes et indemnités de toute nature...» Articles 3 et 4 du décret n° 79-301 du 31-12-79.

[12] «L'essence même du glissement, c'est que le taux de rémunération effectif, pour chaque unité de travail fourni, se trouve relevé par des moyens qui échappent au contrôle des procédures admises pour la fixation des taux» E. H. PHELPS Brown : «Wage Drift» *Economica* Londres, London School of Economics and political Science, Vol 8818 n° 113-116, novembre 1962, p. 340.

[13] On peut se poser la question de savoir pourquoi les revenus des salariés vont augmenter aussi facilement, alors que depuis le 1er janvier 1974, ils sont soumis au contrôle de l'Etat. D'abord, il faut remarquer que les différents secteurs d'activité sont soumis à des conventions collectives qui déterminent d'une part les grilles de salaire et les différentes indemnités, Or, ces dernières étant multiples et diverses d'un secteur à l'autre, et non déterminés de façon stricte, il suffit, pour les entreprises à faible capacité de rémunération, de demander l'introduction de nouvelles primes en vigueur dans les autres secteurs pour que les conditions d'une évolution positive des salaires soient réunies.

[14] Les employeurs sont aussi en grande partie des salariés de l'entreprise dont les rémunérations dépendent des échelles de salaires et du système indemnitaire ainsi déterminé.

[15] Compte tenu de la rigidité des salaires à la baisse, toute tentative d'alignement des salaires se fait sur le salaire le plus élevé dans la même catégorie. La règle, généralement admise, est qu'une fois un niveau de rémunération atteint, même individuellement, par un salarié, le salaire reste acquis définitivement.

[16] Pour une analyse détaillée de l'application du système salarial, se référer à notre article : «Le système de rémunération au travail dans l'entreprise restructurée in *L'entreprise restructurée de nouveaux mécanismes de gestion ?*, C.R.E.A.D, Alger, n° 12, 1987.

[17] Le phénomène de dérive des salaires est en général lié à l'intervention de l'Etat dans l'encadrement des

salaires. Il semble, qu'à chaque étape, il peut prendre diverses formes ; gains monétaires ou gains en nature.

[18] On signalera ici que les banques ont l'obligation d'avancer les salaires des travailleurs quelle que soit la situation financière de l'entreprise concernée. Nous pouvons suggérer l'idée de l'existence d'une «*monnaie-salaire*» qui a ses caractéristiques propres.

[19] Un autre problème peut-être posé ici. Il s'agit de celui de la technologie et du progrès technique. Beaucoup d'entreprises publiques ont des problèmes de maîtrise de leurs équipements et leurs résultats sont indépendants de leurs ressources humaines. Les capacités de paiement des entreprises sont souvent dépendantes de ces problèmes de «hasard de la technologie».

[21] W représente la masse salariale et Y le revenu au cours des facteurs, le rapport W/Y représente la part des salaires, S le nombre de travailleurs salariés et L le nombre total de personnes actives, le rapport S/L représente le taux de salariat.

[22] «Le système actuel de rémunération s'inscrit dans le cadre d'un système de planification à gestion centralisé... des ressources et de leur affectation. Aussi convient-il d'instaurer de nouvelles règles qui s'adaptent à l'objectif de l'autonomie de l'entreprise», in *Rapport général relatif à l'autonomie de l'entreprise*, p. 59.