

ABDERRAHAMANE LELLOU

Procédures formelles et pratiques réelles dans la détermination des salaires

"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" **[1]**.

Cet article 28 de la loi des finances pour l'année 1974 consacre un tournant décisif dans la formation des salaires en habilitant l'intervention autoritaire de l'Etat dans ce domaine. Nous retrouvons là, les éléments de la périodisation que nous avons déterminés en ce qui concerne le comportement de la part salariale.

Ainsi, nous avons deux périodes distinctes aussi bien au plan institutionnel qu'au plan économique. De 1963 à 1973, la détermination des salaires obéit à une relative liberté et tient compte des conditions particulières de chaque entreprise.

A partir de 1974 nous entrons dans une phase de blocage des niveaux de salaires ou seul l'Etat a le pouvoir de décider des rythmes d'évolution de tous les salaires.

Cette phase trouve son aboutissement dans le Statut Général du Travailleur qui confirme la fixation centralisée et administrée des salaires par la mise en place d'un système national de rémunération des salariés à partir du 1er janvier 1985. Ceci est le résultat de la préoccupation des pouvoirs publics dont l'objectif a été et reste le contrôle de la formation des revenus pour des motifs très divers et parfois contradictoires. En particulier l'objectif d'équité, d'égalité et de justice sociale sont toujours mis en avant dans les plans de développement.

Cependant, comme il est plus facile d'intervenir au niveau des rémunérations des salariés que des revenus non salariaux, les pouvoirs publics trouvent là un moyen privilégié d'intervention sur les salaires surtout lorsque la plus grande partie provient de l'administration et des entreprises publiques.

L'intervention de l'Etat dans ce domaine s'est située aussi bien au niveau de l'emploi, de la détermination des salaires minimaux que dans la détermination des autres niveaux de salaires et de leur évolution.

Il apparaît ainsi un certain nombre d'objectifs qui constituent des éléments de politiques des salaires et qui pour la plupart ont été 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" [2].
- 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" [3].

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). Elles se traduiront par des mesures d'ordre constitutionnel qui seront prolongées par des mécanismes économiques censées influencer la détermination et le niveau des salaires. Ces mesures qui aboutissent à un contrôle centralisé de l'évolution des salaires devraient être facilitées par le fait que la plus grande partie de ces revenus sont versées par les entreprises publiques.

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. La périodisation selon des critères économiques et sociaux relatifs à la détermination des salaires se présente comme suit :

1963-1973 : Détermination des salaires au sein même des entreprises et selon les conditions économiques.

1974-1984 : Blocage des salaires, mais apparition de pratiques internes qui accentuent la dérive des salaires.

1985-1990 : Mise en place du système national et administré des salaires.

Après 1991: Début d'une phase transitoire de détermination des salaires par négociations et conventions.

Cependant pour les besoins de la présentation, nous retiendrons deux grandes parties. La première reprendra l'analyse de la détermination des salaires jusqu'en 1984, la seconde partie aura pour thème essentiel l'analyse du système des salaires issu du Statut Général du Travailleur.

1. Les Modes 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.

Ainsi les conditions du marché du travail et de gestion de l'emploi jouent un rôle déterminant dans la formation et l'évolution des salaires. D'autre part, dans la mesure où l'on retrouve en général l'intervention de trois parties ; les employeurs, les salariés et l'Etat, la détermination des rémunérations des salariés dépend des relations ou des rapports de force entre ces parties.

Dans une économie où l'Etat est présent dans tous les domaines d'activité, il est clair que son action serait déterminante sur les salaires. De même, face à l'omniprésence de l'Etat, il peut apparaître des pratiques qui permettent d'atténuer ou d'échapper à des règles qui ne laissent aux individus aucune liberté d'action.

1.1. Le cadre économique et social de formation des salaires :

L'économie de l'Algérie se caractérise comme on l'a indiqué 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 de commercialisation, et la politique des prix sont déterminés directement ou indirectement par les pouvoirs publics.

Quant à la politique salariale, elle a été caractérisée par les 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 et des administrations. Dans ce contexte le marché du travail se caractérise :

- par l'abondance de main-d'oeuvre ayant une faible qualification comparativement aux besoins des différents secteurs d'activité économique ;
- par la rareté de la main-d'oeuvre qualifiée ;
- par une offre d'emplois des entreprises en évolution progressive jusqu'en 1985.

Au niveau des entreprises publiques, la gestion de l'emploi se traduit par :

- La disparition progressive et presque totale des emplois précaires (saisonniers, intérimaires). La plupart des contrats de travail sont à durée indéterminée.
- 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.

D'autre part, avec la croissance des investissements, les entreprises anticipant sur leurs effets ont eu tendance à recruter massivement. Il y a eu deux conséquences au moins à ce niveau. D'une part on n'a pas tenu compte de la forte intensité capitaliste des technologies importées qui ne créent pas beaucoup de postes de travail. D'autre part, les conditions de recrutement n'ont pas toujours permis de faire les bons choix en matière de qualification. Ce qui a entraîné compte tenu du caractère "indéterminé" des contrats de travail, la nécessité de faire d'autres recrutements alimentant le sureffectif dans l'entreprise.

Ces conditions relatives au marché du travail et à la gestion de l'emploi vont interférer sur la formation des salaires et leur évolution. La codification des négociations collectives entre organismes employeurs et assemblées de travailleurs ou représentants syndicaux dans une économie administrée, va impliquer des procédures originales de formation des revenus salariaux.

Dans notre optique, il faut rappeler que compte tenu de la situation de pénurie qui règne dans l'économie, ces revenus comprennent aussi bien les salaires, les différentes indemnités que les biens ou produits susceptibles d'offrir un surcroît de rémunération (logements, moyens de transports, recyclage à l'étranger...). Aussi 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 à travers la redistribution des biens revenus,

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 et de tâtonnement (1962-1970) on constate une intervention de l'Etat quasi-permanente ayant pour objectif l'encadrement des revenus salariaux. Cependant, les revenus sont calculés concrètement au sein des entreprises et des unités. C'est donc à ce niveau, en fonction des "tractations" quotidiennes entre travailleurs et syndicat et entre syndicat et représentants des employeurs, que se décident les gains effectifs de chaque salarié.

1.2. Les procédures formelles de détermination des taux de salaires : le rôle de l'Etat :

La situation de pays colonisé avec une forte population européenne a entraîné une situation particulière dans la détermination des salaires. Comme en France le salaire minimum avait été introduit en Algérie dans le début des années 1950, avec l'institution de trois zones, donc de trois types de minimum.

En deçà de ce niveau, les employeurs avaient la liberté totale quant à la fixation des salaires, surtout lorsqu'il s'agissait de la main-d'oeuvre d'origine locale. D'ailleurs pour cette catégorie même les minimums de salaires n'étaient que très faiblement respectés.

Entre 1963 et 1973 il y a une quasi-absence des pouvoirs publics dans la détermination des salaires sauf pour le minimum légal. 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.

Cet alignement effectué en 1970 a été suivi de deux mesures de réévaluation en 1972 et au début de 1974 qui donnent des augmentations de salaire minimum horaire de l'ordre de 27 % et de 20 %. Une telle évolution paraît énorme, mais il faut nuancer par les remarques suivantes:

- Un certain nombre d'entreprises avaient déjà augmenté les salaires les plus bas et l'augmentation du salaire minimum n'avait que peu d'impact sur la masse salariale.
- Un certain nombre d'entreprises privées, artisanales et parfois publiques n'ont pas appliqué l'augmentation du smig [*], les pouvoirs publics ayant très peu de moyens de contrainte dans ce domaine.[4]

Pour les autres niveaux de salaires, les entreprises qui étaient en voie de constitution, avaient des conditions salariales très diverses, surtout pour les entreprises publiques qui s'étaient constituées au lendemain de l'indépendance sur la base d'unités économiques laissées vacantes par les colons ou nationalisées.

De ce fait, il y avait diversité dans l'entreprise aussi bien en ce qui concerne les procédures de détermination des rémunérations qu'en ce qui concerne leur niveau. Cependant, il faut reconnaître que compte tenu de l'état de l'économie nationale et des difficultés de paiement rencontrées par les entreprises, les salaires versés étaient en général compatibles avec les moyens financiers dont disposaient les entreprises [5].

Cependant, on constate au début des années 1970 un certain nombre de dysfonctionnements qui a décidé les pouvoirs publics à mettre à l'étude de façon approfondie et urgente le problème des salaires dans le pays. Trois types de constats sont dressés :

1. Il est constaté un écart croissant entre les rémunérations des cadres de la fonction publique et celle des cadres des entreprises. Ce qui s'est traduit par une difficulté de plus en plus grande à recruter et à retenir des personnels qualifiés dans les administrations et dans l'enseignement.
2. Il est aussi constaté l'importance de l'écart qui se creusait entre l'évolution des rémunérations et l'évolution des prix. (Baisse du pouvoir d'achat des salariés).
3. Enfin, le troisième constat concerne la présence d'une série de disparités dans les rémunérations [6]. Ces disparités se traduisaient essentiellement par une tendance à la stagnation des bas salaires en raison du chômage important qui existait dans le pays et une tendance à la surenchère sur les hauts salaires en raison de la pénurie des personnels qualifiés et d'encadrement.

Ces constats sont à l'origine des préoccupations des pouvoirs publics qui avaient la responsabilité directe des personnels de l'administration. Aussi l'idée générale qui apparaissait tournait autour de la nécessité de renforcer les pouvoirs de l'Etat en matière de rémunération du travail et d'une harmonisation des salaires à l'échelle du pays.

Dans ce contexte nous avons eu deux mesures institutionnelles très importantes. A la fin des années 1970, il est fait obligation aux entreprises de conclure avec les salariés un accord de salaire dans le cadre de conventions collectives. L'objectif étant d'inviter les entreprises à élaborer des grilles de salaires homogènes à travers une classification des postes de travail.

La seconde mesure d'importance est le blocage des salaires décidé à partir de Janvier 1974 accompagné d'un transfert du pouvoir de détermination et d'évolution des salaires des entreprises vers les pouvoirs publics. Cette mesure est censée permettre l'instauration d'une grille nationale des salaires. Mais cependant quelles qu'en soient les conséquences elle inaugure une nouvelle période en matière de modes de formation des salaires.

A partir de 1974, l'Etat qui n'avait qu'un seul instrument d'intervention, le salaire minimum s'octroie le pouvoir de décision en matière de détermination de tous les niveaux des salaires dans les entreprises publiques.

Dans ce contexte, l'intervention des pouvoirs publics avait pour objectif de contribuer à améliorer le pouvoir d'achat des catégories ayant les salaires les plus bas.

La première action consistait à relever régulièrement le salaire minimum à partir de 1972. Ce relèvement étant suivi par la suite d'augmentation pour les autres catégories de salaires. Ces relèvements sont cependant différenciés selon en général cinq niveaux de rémunération. Plus on s'élève dans la hiérarchie des rémunérations,

moins sont élevées les augmentations de 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 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 1984 l'intervention de l'Etat a pour objectif de mettre en place les conditions qui vont permettre l'institutionnalisation d'une grille nationale des salaires [7] en mettant au point un Statut Général du Travailleur qui prend en charge l'ensemble des aspects concernant la gestion des hommes dans l'entreprise.

Durant cette période si l'objectif est d'assurer une harmonisation progressive des salaires en éliminant les origines des disparités salariales, [8], on retrouve encore à ce stade les éléments d'une politique des bas salaires.

Ainsi entre 1979 et 1984 les catégories professionnelles [9] situées aux plus bas niveaux de la hiérarchie des salaires vont bénéficier de plusieurs mesures de relèvement de leurs salaires. Alors que les autres niveaux de salaires ne seront concernés que par une mesure de relèvement de moindre importance. On assiste en fait à une politique d'harmonisation des salaires qui est complétée par des réajustements de la hiérarchie des salaires dont l'objectif est le resserrement de l'éventail des salaires.

Dans ce contexte, on remarquera la disparition de toute référence au salaire minimum garanti dans les rémunérations des travailleurs. Désormais le minimum de salaire ou de revenu d'un travailleur était fixé par la première catégorie de la grille des salaires soit 1000 DA en 1979 et 1100 DA en 1985. Alors que du point de vue législatif, le salaire national minimum garanti (S.N.M.G) était toujours fixé à 800 DA à la date du 1er Novembre 1978.

Nous sommes en fait en face de deux niveaux de salaire minimum à partir de 1980 qui ont chacune une fonction différente. Le S.N.M.G. reste un minimum de référence pour les prestations sociales de la caisse de sécurité sociale. Ainsi, le minimum de revenu fixé pour les personnes qui ouvrent droit à la retraite est déterminé par la valeur du S.N.M.G, 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.

Cependant, ce système de salaire minimum à "deux vitesses", s'il existe dans les faits, n'a jamais été formalisé et institutionnalisé, ce qui

a entraîné un certain nombre de confusions. En particulier, les entreprises privées n'étant pas tenues d'appliquer la grille nationale des salaires, dans bien des cas elles s'en tenaient au S.N.M.G. dont la valeur avait été décidée en 1978 soit 800 DA par mois. Cette valeur n'a été réévaluée qu'en 1989.

Ce sont là les aspects institutionnels qui participent à la détermination des salaires. On retrouve deux constantes dans l'intervention étatique :

- Une politique de bas salaires qui se caractérise par des revalorisations fréquentes.
- Une politique de réajustement de la hiérarchie salariale avec pour objectif le resserrement de l'éventail des salaires.

Cependant il faut remarquer que les rémunérations effectives s'effectuent dans les entreprises. Et il apparaît que l'évolution des gains salariaux diffèrent 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 de montrer dans le paragraphe qui suit.

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

Dans l'administration publique, les salaires sont directement déterminés par leur 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 leurs salariés.

Dans la pratique, il apparaît que les procédures institutionnelles de détermination des salaires ne s'appliquent généralement qu'à la fixation de taux minimaux, les taux réellement appliqués étant déterminés par des pratiques variables souvent au niveau de l'entreprise même. Cela veut dire que les pratiques institutionnelles contribuent à l'établissement de taux de salaires formels qui constituent des niveaux minimums susceptibles de donner lieu à des "glissements"^[10]. 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 représentant des salariés. En général, les grilles ainsi déterminées ont été respectées sans doute à cause des ressources disponibles qui étaient limitées. Les problèmes posés pendant cette période concernaient la situation des bas salaires et les disparités entre les salaires de l'administration publique et ceux des entreprises.

Paradoxalement, c'est après l'institutionnalisation de la mesure de blocage des salaires fin 1973 que l'on voit proliférer des pratiques salariales dans les entreprises qui ont pour effet d'entraîner une "dérive" des salaires vers la hausse. On voit apparaître plusieurs types de glissement des salaires, parmi eux on citera :

- Le surclassement des travailleurs. C'est à dire la promotion à un grade supérieur sans changement réel dans le travail ou les tâches à accomplir.
- La prolifération des primes et indemnités sans relation avec le contenu réel du travail.
- Le paiement d'heures supplémentaires qui n'ont pas été réellement effectuées.

Ainsi en 1976 selon une enquête effectuée par le ministère de l'industrie et de l'énergie, on ne rencontrait pas moins de 40 types d'indemnités servies différemment d'une entreprise à l'autre et une douzaine de type de suppléments en nature. Ces indemnités pouvaient ainsi représenter entre 30 et 60 % du salaire de base pour certaines catégories de salariés. Cette situation a été accentuée par la surenchère qui s'est organisée sur le marché du travail autour de l'acquisition d'une main-d'oeuvre qualifiée.

Ainsi au départ il semble bien que ces pratiques salariales ont eu pour cause immédiate la politique des hauts revenus salariaux pratiquée par les entreprises disposant de capacités de rémunération élevées avec pour objectif de conserver ou d'attirer le plus de personnel qualifié possible.

D'autre part les mesures institutionnelles ayant pour objet le relèvement des bas salaires a entraîné de la part des autres catégories de salariés une volonté de rattraper et de maintenir les écarts de salaires existants. 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 capacités de rémunération élevées (entreprises du secteur de l'énergie, entreprises disposant de monopoles commerciaux internationaux) jouent le rôle de "locomotive" dans l'évolution des taux de salaire.

Les travailleurs disposant de qualifications identiques mais occupés dans d'autres entreprises ont comme objectif d'atteindre les niveaux de salaires fixés par les secteurs "moteurs". Ce qui a eu pour conséquence d'encourager le "turn-over" des personnels à travers une structuration des entreprises entre celles qui versaient les salaires les plus élevés et celles qui s'en tenaient aux grilles de salaires et à un système indemnitaire "pauvre" (industries alimentaires, textiles...).

Cependant, le blocage des salaires qui s'était accompagné d'une compensation par l'obligation faite aux banques d'honorer les salaires versés par les entreprises publiques a eu pour conséquence d'accentuer la concurrence des entreprises pour conserver la main-d'oeuvre qualifiée.

Ainsi même les entreprises à capacités de paiement limitées [11] ont pu s'engager dans cette compétition grâce aux facilités bancaires qui se matérialisent par le découvert bancaire, les créances inter-entreprises, etc.. Par ailleurs s'ajoute à la rémunération monétaire, un certain nombre d'avantages qui accentuent les disparités salariales (logements, véhicules, possibilités de formation à l'étranger, etc.).

De 1974 à 1980 il semble bien qu'à la politique interventionniste de l'Etat dans l'encadrement de l'évolution des salaires, les employeurs et les salariés ont réagi à travers des politiques salariales ayant pour objet d'améliorer la situation bloquée des cadres et le maintien des écarts existants dans la hiérarchie des revenus salariaux. Cette dérive des salaires a été facilitée par :

- Les monopoles de commerce international et de certaines productions rentières qui ont permis aux entreprises concernées d'accumuler des capacités de paiement très importantes.
- L'obligation faite aux banques d'avancer les salaires de toutes les entreprises quelle que soit leur situation financière.
- La pénurie de travailleurs qualifiés.

A partir de 1980 et en réaction à cette situation, les pouvoirs publics mettent en place les conditions de passage à un système national de rémunération des salariés. Jusqu'en 1984 nous serons dans une phase d'harmonisation des salaires entre les différentes entreprises et par rapport aux catégories professionnelles.

Cette harmonisation s'étant réalisé en prenant pour chaque catégorie de salaire le niveau de salaire le plus élevé. Ce qui signifie un réajustement à la hausse de tous les salaires. C'est d'ailleurs dans cet esprit que sera mise en place la grille nationale indiciaire. Généraliser autant que possible le salaire le plus élevé d'une catégorie à tous les salariés de la même catégorie.

Il ressort de l'analyse de la dérive des salaires qu'elle est plus forte à partir du moment où il y a eu "ingérence" des pouvoirs publics dans la détermination et l'évolution des salaires.

En 1963 et 1973, en l'absence de l'intervention de l'Etat, les rémunérations des salariés déterminées au sein même des entreprises semblaient correspondre à un équilibre qui était accepté par tous.

Certes, ceux qui touchaient les salaires les plus bas revendiquaient une amélioration de leur situation, mais de façon générale les taux de salaires déterminés par négociation ou tâtonnement étaient relativement respectés. Avec le blocage des salaires en 1974 qui répond à des préoccupations certes généreuses des pouvoirs publics :

- 1- Améliorer la situation des bas salaires par le resserrement de l'éventail des salaires ;
- 2- Mettre un terme aux disparités salariales entre l'administration publique et les entreprises ;

il semble qu'il y a eu rupture d'un équilibre dans la hiérarchie des salaires et dans ce contexte, les pratiques salariales peuvent être perçues comme des réactions à l'intervention de l'Etat. Pour les pouvoirs publics comme pour les recherches menées dans ce domaine, la rupture de cet équilibre se manifeste à travers :

- des disparités salariales entre entreprises et administrations [12] et entre secteur industriel et agricole ;
- des disparités à l'intérieur même de la hiérarchie des salaires dans les entreprises ;
- des disparités entre entreprises industrielles et commerciales publiques basées sur des capacités de paiement différentes issues la plupart du temps de monopoles rétrocédés par l'Etat.

C'est pourquoi dès le début des années soixante dix, salariés, dirigeants d'entreprises publiques et chercheurs universitaires ont appelé à reformuler le mode de détermination des salaires. Ainsi A. BENACHENHOU en 1976 écrivait : " que cette correction des disparités ne peut se faire que dans le cadre de l'établissement d'une grille nationale des salaires par la définition d'une nomenclature des postes, des conditions d'accès et de progression" [13].

C'est dans ce contexte que prend forme le nouveau système salarial dont les fondements seront décrétés dans le cadre du Statut Général du Travailleur.

Ce texte de loi qui ne se limite pas à fixer les modalités de rémunération des salariés a pour objet de réglementer tous les aspects liés aux relations de travail dans l'administration et dans les entreprises publiques. Ce qui signifie que les actes de gestion liés aux ressources humaines et relevant traditionnellement des employeurs, vont dépendre de la compétence des pouvoirs publics et en dernière instance du pouvoir législatif.

De fait, ces nouvelles règles sur le travail et le salaire n'ont fait que confirmer la fondation de l'entreprise en tant qu'organisation administrée.

L'ensemble des mécanismes économiques et sociaux liés à son fonctionnement ont été "réquisitionnés". Il en était ainsi de la détermination des prix, des modalités de l'emploi, des investissements. A partir du 1er Janvier 1985 c'est le cas des relations de travail [15].

La particularité du nouveau mode de rémunération des salariés induit par le SGT est qu'il est uniforme à tous les secteurs y compris l'administration et les salaires sont fixés par le gouvernement, s'imposant ainsi aux salariés comme aux employeurs [16]. Marqué par la situation antérieure à sa promulgation, le nouveau système salarial révèle une définition très stricte du salaire qui est composé d'un salaire de base, d'un système indemnitaire et d'un salaire variable ou stimulant [17]. Cette structure salariale a pour fondement :

- Une méthode unique de classification des postes de travail sur la base de critères et de règles de cotation (méthode par points).
- Il en découle une grille nationale des salaires "standard" applicable à tous les secteurs.

Nous sommes face à un système qui uniformise les conditions salariales :

- entre les secteurs de l'industrie et ceux de l'agriculture ;
- entre ces secteurs économiques et l'administration.

D'autre part les décisions sont totalement centralisées dans ce domaine en ne laissant apparemment aucune marge de manoeuvre aux différents partenaires qui oeuvrent dans l'entreprise. Ce sont donc les conditions générales du fonctionnement du système économique et social qui sont déterminantes.

Mais dès les premières années d'application du SGT, un certain nombre d'observations puis de critiques ont été émises qui proposaient déjà des reformulations.

La difficulté de fonctionnement du système administré des salaires conduit d'ailleurs à s'interroger de nouveau sur son efficacité à réduire les inégalités et à inciter à l'amélioration de la production.

Cependant, les réformes d'ensemble de l'économie qui concernent d'abord les entreprises publiques vont induire son abrogation en tant que loi de détermination des salaires. Le SGT ne concerne à partir de 1990 que les employés de l'administration. Avec l'autonomie de l'entreprise, on assiste à la libéralisation des relations de travail dont l'objectif est de responsabiliser les partenaires sociaux en ce qui concerne la détermination et l'évolution des rémunérations des salariés.

Notes

[*] Salaire minimum.

[1] Ordonnance n° 73-64 du 28.12.1973 portant loi de finances pour 1974.

[2] Ministère de la Planification et de l'Aménagement du Territoire - deuxième plan quinquennal 1985-1989-rapport général 1985. p. 159.

[3] Idem, [p. 15] il faut remarquer l'apparition de l'objectif de lutte contre l'inflation qui est ici nouveau. Dans ce sens, ce même 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.

[4] F.Z. BOUZINA-OUFRIHA, - Pression démographique et absorption de la force de travail par l'industrie en Algérie. Institut des Sciences Economiques, Oran, 1980.

[5] Il faut savoir ici que ce n'est que vers 1970 que le système bancaire est totalement nationalisé et soumis au contrôle des pouvoirs publics.

[6] Il faut remarquer que cette situation était atténuée par le fait que les détenteurs de revenus salariaux étaient considérés à cette période comme des privilégiés eu égard au chômage et au sous-emploi qui étaient importants ainsi qu'à la situation des ouvriers agricoles.

[7] Loi n° 78-12 du 5 Août 1978 relatif au Statut Général du Travailleur.

[8] Malgré le blocage des salaires, on le verra par la suite, c'est la période où les disparités salariales se sont accentuées.

[9] Les catégories professionnelles concernées sont :
1-Personnel sans qualification.
2-Personnel d'aide et ouvriers professionnels.
3-Personnel qualifié, ouvriers professionnels, agents techniques, chefs d'équipes.

[10] "L'essence même du glissement, c'est que le taux de rémunération effectif pour chaque unité de travail fournie 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, Nov. 1962. p. 340.

[11] Il faut rappeler que les dirigeants d'entreprises sont eux-mêmes des salariés dont les rémunérations dépendent des échelles de salaires mais surtout de pratiques non formalisées.

[12] A. BENACHENHOU : "Réflexions sur la politique des revenus en Algérie", in *Revue Algérienne*.

[13] A. BENACHENHOU ; op. cit. p. 44-45.

[14] C'est en Août 1976 que le Ministère de l'Industrie et de l'Energie avait élaboré un premier projet intitulé "statut et mode de rémunération des travailleurs", il s'adressait exclusivement aux entreprises industrielles "socialistes". Cependant, en 1977 il fut reformulé pour être élargi à tous les secteurs économiques et à l'administration. Il aboutit

à un texte de loi n° 78-12 du 5 Août 1978 relative au Statut Général du Travailleur (SGT).

[15] A. LELLOU : "Conflits de et autonomie de l'entreprise publique, in Algérie-Actualité n° 1127 du 20 au 26 Avril 1989.