

AHMED HENNI

Présentation

Le thème de la répartition des revenus ne semble pas, depuis 1962, inspirer la recherche universitaire en économie. Le présent numéro rassemble quelques travaux d'approche sur cette question. L'objet de ces premières recherches étant d'ouvrir des pistes et de définir des méthodes pour de futures recherches plus approfondies, la lecture des contributions qui suivent n'apportera donc pas un point définitif sur la question.

La première voie de recherche qui se présente sur le problème de la répartition des revenus est une voie statistique. Ce n'est pas la plus aisée. Il semble même qu'il soit plus facile d'approcher ce problème en s'appuyant sur une logique relationnelle que sur une logique quantitative. Certes, les séries statistiques nous informent sur les principaux revenus que sont les salaires et les excédents des entreprises. Ces grandeurs sont difficiles à manier pour plusieurs raisons. Certes, il existe un aspect informel de l'activité économique qui rend ces séries insuffisantes. Cependant, et en dehors des questions soulevées par l'existence de pratiques informelles, et même à supposer que cet informel soit négligeable et que ces séries reflètent grosso modo la réalité, il n'en reste pas moins qu'elles sont à manipuler avec précaution.

Examinons, par exemple, la grandeur qui traduit la masse salariale. Plusieurs observations peuvent conduire à répudier son usage telle quelle. Les séries statistiques ne font pas toujours la discrimination entre les secteurs d'activités et la nature juridique des secteurs (public privé). Elles ne donnent pas régulièrement le nombre d'employés global et, encore moins, le nombre d'employés par secteur économique ou juridique. Ne parlons pas des ventilations par qualification ou par sexe. Ces considérations ne peuvent, cependant, entraver la connaissance des salaires car des recherches complémentaires à d'autres sources, peuvent suppléer à ces insuffisances. Le point aveugle de la recherche va apparaître ailleurs. Les revenus salariaux sont, en économie, entendus salaires et charges sociales comprises. Or, depuis l'instauration de la médecine gratuite et d'un certain nombre d'autres transferts, les charges sociales ne sont pas uniquement récupérées par les salariés - cotisants mais servent à financer l'ensemble du système de soins et de protection sociale. Dès lors, ces charges sociales, à certains moments, s'apparentent à des prélèvements fiscaux et ne peuvent, de ce fait, être entendues au sens de rémunérations indirectes des salariés. De même pour les excédents privés qui devraient être rehaussés du montant des prestations dont ont bénéficié leurs titulaires

sans avoir pour autant versé les cotisations correspondantes. Au stade actuel de la connaissance, il est impossible de savoir, année par année, combien les salariés ont reçu en retour des charges sociales qu'ils ont supportées. Nous pensons même que cette connaissance ne pourra jamais être produite du fait de l'inexistence d'une comptabilité par catégorie sociale des soins gratuits et autres prestations qui ont été dispensés. D'où un choix statistique délibéré : celui de ne considérer que les salaires versés et d'imputer les charges sociales au titre des prélèvements fiscaux.

Ces problèmes de quantités handicapent sérieusement les tentatives d'usage de méthodes de calcul faisant appel au coefficient de Gini ou autres indices de mesure de la concentration des revenus. Rien, cependant, n'empêchera d'en faire un usage approximatif.

Dans les travaux qui suivent, il n'est pas fait usage de statistiques fiscales du simple fait qu'elles n'ont été que, très rarement, mises à disposition du public, public qui, d'ailleurs, ne semble pas s'en soucier. Là est également, peut-être, l'indice, du désintérêt des chercheurs pour la question de la répartition. Si les services de l'État sont fréquemment sollicités pour Fournir des données sur la production de tel ou tel produit, le nombre d'employés, le nombre d'usines, l'investissement, etc... il n'y a pas eu, à notre connaissance, de demande de données sur la répartition ou les transferts sociaux, ce qui, d'une certaine façon, peut expliquer que ni l'ONS, ni le Plan, ni la Sécurité Sociale, ni le fisc, ni les entreprises, n'aient senti le besoin de satisfaire une demande qui n'existe pas. Même la littérature syndicale s'intéresse plus aux niveaux absolus des différents salaires qu'aux différentes grilles ou aux comparaisons inter-temporelles ou inter-sectorielles. Certes, le SGT est passé par là qui, en imprimant dans la conscience collective une grille de répartition micro-économique, a contribué à occulter le problème macro-économique de la répartition.

Voilà donc, brièvement présentés, quelques considérants qui appellent à l'indulgence pour tout ce qui est logique quantitative et qui invitent le lecteur à ne considérer ces travaux que comme un défrichage de la question mettant davantage en oeuvre une production de connaissances s'appuyant sur la mise en lumière d'une logique relationnelle.

Mai 1993

ABDERRAHMANE LELLOU [1]

Analyse du mouvement de la part salariale dans la répartition des revenus

Notre analyse de détermination des salaires dans l'économie et les entreprises s'appuiera au départ sur une analyse de l'évolution de la part salariale.

Cette approche a la faculté de permettre l'analyse du partage du revenu national entre les salariés et les autres catégories de titulaires de revenus. Cela nous permet aussi de saisir la part des rémunérations des salariés dans la valeur ajoutée produite soit au niveau des entreprises soit au niveau des branches d'activité de l'économie nationale.

Pour désigner ces rémunérations, on utilisera la notion de part salariale qui paraît se situer au centre des relations entre l'économie de la production et l'économie de la répartition.

En général, on l'utilise couramment comme indice de référence pour apprécier la situation des revenus, avec cette limite que la part des salaires nous indique une vision partielle des phénomènes de répartition qui reste cependant préférable, au seul recours à des éléments subjectifs. On peut considérer cette approche comme le premier niveau d'analyse de la répartition des revenus.

D'un point de vue méthodologique, il nous semble utile la distinction qu'on opère entre les deux notions. La part du travail et la part salariale.

La part du travail est une notion utilisable par la théorie de la production. Elle correspond à la traction du produit global attribuée à l'ensemble des agents effectuant un apport productif en travail, quelle que soit leur situation juridique, qu'il s'agisse de travailleurs salariés ou de travailleurs indépendants.

La part salariale qui s'obtient sans grande difficulté, correspond au rapport de la masse salariale au revenu national. Elle présente la fraction de ce revenu des seuls travailleurs ayant la qualité juridique de salariés. C'est donc une notion plus étroite que celle de la part de travail et apparemment plus adaptée à l'analyse des différents revenus.

La notion de part salariale [1] est donc définie comme la proportion du revenu national allant aux salariés, elle est mesurée à partir des comptes nationaux. Les études qui ont été menées sur l'évolution de la part salariale dans les économies occidentales ont abouti à l'existence d'une étroite relation entre le taux de salariat et la part des salaires [2].

En longue période, la croissance du taux de salariat apparaît comme un facteur explicatif déterminant de l'élévation à long terme de la part salariale. (Le coefficient de corrélation $R^2 = 0,952$).

Pour les pays en développement, la croissance du taux de salariat constitue un facteur essentiel de l'augmentation de la part salariale. Certains chercheurs[3] en ont déduit une relation parabolique entre les deux variables avec un coefficient de corrélation $R^2 = 0,89$. On en déduit donc qu'en cas de stabilité du taux de salariat, la part salariale serait stable. Mais ceci n'exclut pas l'existence de fluctuations de la répartition en courte ou moyenne période, en relation avec la conjoncture.

1. La relation entre la part salariale et le taux de salariat :

Notre objectif sera d'analyser le comportement de la part salariale dans l'économie algérienne en s'interrogeant sur la validité des résultats auxquels ont abouti les travaux que nous avons cités.

Pour ce faire, nous avons utilisé l'indicateur de revenu au coût des facteurs pour lequel les données dans l'économie algérienne existent à partir de l'année 1963. Car pour le revenu national les données ne sont disponibles qu'à compter de l'année 1967 et ne permettent donc pas une étude sur toute la période d'après l'indépendance.

Cependant, en utilisant les données du revenu national pour la période allant de 1967 à 1987, les calculs que nous avons effectués, aboutissent relativement aux mêmes résultats qu'avec l'usage du revenu au coût des facteurs.

Dans le système de comptabilité nationale utilisée en Algérie, le revenu national se décompose de la façon suivante :

Rémunération des salariés

- + Excédent net d'exploitation
 - + Impôts directs moins subventions d'exploitations
-

Revenu intérieur

- + Solde du revenu de la propriété et de l'entreprise en provenance du reste du monde
-

Revenu national

Le revenu au coût des facteurs se compose ici des rémunérations des salariés et de l'excédent net d'exploitation. Son usage nous permet de nous situer au centre de ce que l'on appelle la répartition fonctionnelle qui concerne le partage du revenu total entre les différents types de ressources productives, humaines et matérielles.

Appelons W la masse salariale et Y le revenu au coût des facteurs, le rapport W/Y représente la part des salaires dans le revenu des facteurs.

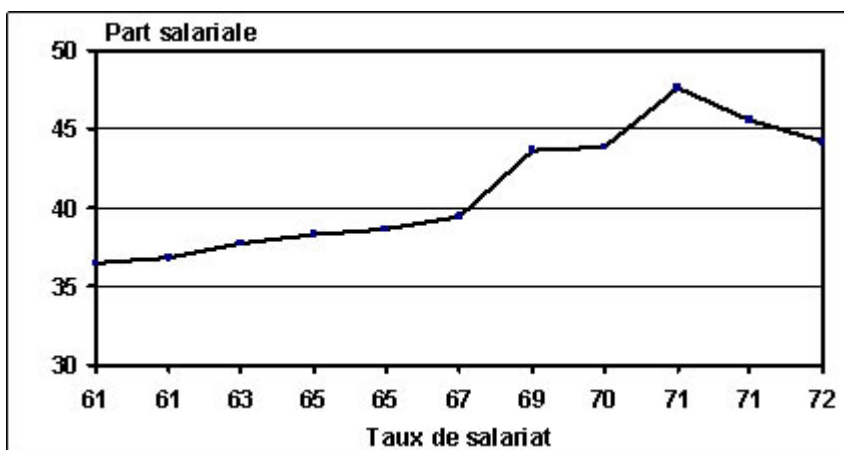
Si S représente le nombre de travailleurs salariés et L le nombre total de personnes actives, le rapport S/L représente le taux de salariat.

Notre objectif sera alors de déterminer la nature de la relation qui lie l'évolution de la part salariale à celle du taux de salariat à travers les données recueillies sur ces variables de 1963 à 1987.

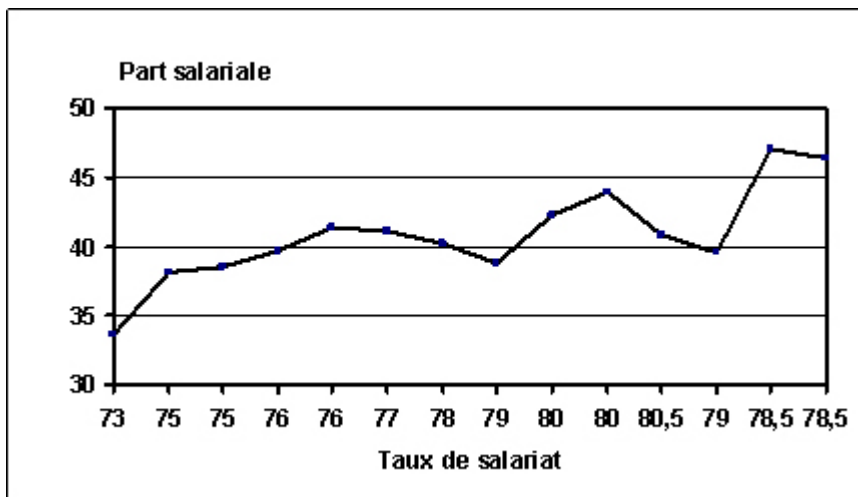
EVOLUTION DE LA PART SALARIALE ET DU TAUX DE SALARIAT

Années	Part salariale en Pourcentage : $W/Y \times 100$	Taux de salariat en pourcentage : $S/L \times 100$	Situation relative des salariés : $W/Y/S/L$
1963	36,5	61	0,60
1964	36,8	61	0,60
1965	37,7	63	0,60
1966	38,3	65	0,59
1967	38,6	65	0,59
1968	39,4	67	0,59
1969	43,6	69	0,63
1970	43,9	70	0,63
1971	47,6	71	0,67
1972	45,6	71	0,64
1973	44,2	72	0,61
1974	33,6	73	0,46
1975	38,1	75	0,51
1976	38,5	75	0,51
1977	39,7	76	0,52
1978	41,4	76	0,54
1979	41,1	77	0,53
1980	40,2	78	0,51
1981	38,8	79	0,49
1982	42,3	80	0,53
1983	43,9	80	0,55
1984	40,9	80,5	0,51
1985	39,5	79	0,50
1986	47	78,5	0,60
1987	46,4	78,8	0,59

Evolution de la part salariale et du taux de salariat (1963-1973)



Evolution de la part salariale et du taux de salariat (1974-1987)



A partir de ces données, nous avons effectué plusieurs estimations portant sur la période allant de 1963 à 1987. De prime abord, il ne semblait pas y avoir une très grande relation entre la part salariale et le taux de salariat dans leur évolution. Et cela quel que soit le type de relation choisie (linéaire ou parabolique), la corrélation est très faible.

L'observation des données et en particulier leur projection graphique nous a permis d'entrevoir une analyse à travers une périodisation en deux moments de l'évolution de la part salariale. A travers le rapport part salariale/taux de salariat, on distinguera deux périodes ayant chacune des caractéristiques particulières.

Ainsi de 1963 à 1973, les estimations effectuées sur les données de cette période, nous indiquent qu'il existe une étroite relation entre le taux de salariat et la part salariale, on obtient ainsi la relation linéaire suivante :

$$W/Y = 0,91 (S/L) - 19,54 \quad (I)$$

pour laquelle le coefficient de corrélation linéaire $R^2 = 0,89$ et l'écart type résiduel = 1,96.

La croissance du taux de salariat apparaît comme un facteur explicatif, déterminant de l'élévation de la part salariale de 1963 à 1973. Autrement dit, les modifications de la structure de l'emploi ont été déterminantes dans la croissance de la part des rémunérations salariales que l'on observe pendant cette période.

De 1974 à 1987, les estimations effectuées sur les données de cette période comme l'analyse de la représentation graphique ne nous indiquent pas une relation évidente entre les deux variables retenues. Aussi avons-nous retenu comme période homogène celle allant de 1974 à 1985 où il est possible d'avoir une relation linéaire entre l'évolution de la part salariale et l'évolution du taux de salariat.

Si cette dernière variable connaît une croissance régulière du moins jusqu'en 1984, par contre la part des salaires connaît une évolution contradictoire tantôt à la hausse, tantôt à la baisse. Ceci s'explique sans doute par le fait qu'ici l'évolution progressive du taux de salariat ne

permet pas à lui tout seul d'expliquer les variations de la rémunération des salariés dans le revenu au coût des facteurs. D'ailleurs, la relation obtenue montre bien ce fait comme l'indique l'équation suivante :

$$W/Y = 0,83 (S)/L - 24,7 \quad (II)$$

pour laquelle le coefficient de corrélation linéaire R^2 est égal à 0,55 et l'écart type résiduel est égal à 3,8.

Cette relation indique que seul 55 % des points (X, Y) appartiennent à la droite de régression.

L'autre explication de la variation de la part salariale se retrouve dans l'analyse de la structure du revenu au coût des facteurs.

A partir de 1974, la part du secteur public dans l'ensemble du revenu des facteurs se situe entre 56 et 65 % du total. Alors qu'entre 1963 et 1973 cette part se situait entre 20 et 50 % du total des revenus des facteurs.

Dans ce contexte, la part du secteur privé évolue dans le sens inverse. Elle passe de 80 % du total en 1963 à environ 35 % en 1984. Il y a donc transformation dans la structure du revenu des facteurs, le secteur public va occuper à partir de 1974 une position prédominante au détriment du secteur privé.

Ces effets de structure vont avoir en fait des conséquences importantes sur le partage du revenu national. Car les modalités de répartition diffèrent selon le type juridique de l'entreprise. L'entreprise privée distribue des salaires, des intérêts et des profits. L'entreprise publique par contre ne distribue pas de profits et agirait dans certains cas comme si les équipements utilisés l'étaient à titre gratuit.

Historiquement, il a été démontré que les effets du développement du secteur public jouent un rôle important dans l'accroissement de la part salariale. Ainsi, aux Etats-Unis on estime l'accroissement dû à ce facteur à 3,5 % entre la première et la cinquième décennie de ce siècle.

On remarque cependant en Algérie, que cette évolution dans la structure juridique du revenu des facteurs, est le résultat des transformations de structure qui affectent le secteur des hydrocarbures.

En effet, la prédominance du secteur public à partir de 1974 dans la valeur ajoutée et dans le revenu des facteurs au niveau macro-économique, s'explique essentiellement par le transfert en grande partie de l'activité économique des hydrocarbures, du secteur privé au secteur public en 1971.

A partir de 1974, l'augmentation du prix des hydrocarbures va achever cette restructuration qui semble avoir des effets sur l'évolution de certaines catégories économiques telles que la part salariale. Cette explication me semble d'autant plus significative si l'on pondère ces résultats par le poids du secteur des hydrocarbures dans le total des revenus.

EVOLUTION DE LA STRUCTURE DES FACTEURS

Années	Ensemble de l'économie		Secteur des hydrocarbures		Place des hydrocarbures dans le revenu / secteur	
	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé
1969	30,8 %	69,2 %	18,7 %	81,3 %	10,2 %	18,8 %
1970	31,7 %	68,3 %	24 %	76 %	12,4 %	17,6 %
1971	39,3 %	60,7 %	65,4 %	34,6 %	17,6 %	5,6 %
1972	46,6 %	53,4 %	79,1 %	20,9 %	31,0 %	6,7 %
1973	51,7 %	48,3 %	85,2 %	14,8 %	37,2 %	11,8 %
1974	56,1 %	43,9 %	81,2 %	17,8 %	56,2 %	16,5 %
1975	51,7 %	48,3 %	74,9 %	25,1 %	38,1 %	12,8 %
1976	56,2 %	43,8 %	82,5 %	17,5 %	41,9 %	12,7 %
1977	57,9 %	42,1 %	83 %	17 %	42,9 %	13,4 %
1978	60,1 %	39,9 %	84,5 %	15,5 %	35,5 %	11,5 %
1979	58,1 %	41,9 %	82,6 %	17,5 %	38,2 %	12,9 %
1980	59,7 %	40,3 %	81 %	19 %	46,9 %	19,9 %
1981	65,5 %	34,5 %	99,1 %	0,9 %	51,6 %	-
1982	64,7 %	35,3 %	99,7 %	0,3 %	47,8 %	-
1983	65,8 %	34,2 %	99,8 %	0,2 %	46,4 %	-
1984	64,8 %	35,2 %	99,8 %	0,2 %	44,5 %	-
1985	62,0 %	37,9 %	100 %	0 %	41,8 %	-
1986	54,1 %	45,9 %	100 %	0 %	23,9 %	-
1987	54,3 %	45,7 %	100 %	0 %	23,8 %	-

Par rapport au secteur public les revenus qui se forment au niveau des hydrocarbures représentent en moyenne près de 50 % des revenus pendant la période 1974-1985, tandis que par rapport à l'ensemble des secteurs (public-privé) il représente plus d'un tiers des revenus.

Pour l'année 1986 et 1987 on a la part des salaires qui est relativement plus importante que celle des autres revenus. Mais ceci est le résultat d'un mouvement de décroissance de la production intérieure brute qui entraîne une baisse importante des revenus non salariaux dans le secteur public en particulier.

On est en fait dans une phase de dépression qui est d'abord absorbée par les revenus non salariaux et qui est ensuite transmise aux revenus salariés de façon moindre. Et ceci aussi bien par la baisse du taux de salariat (emploi) que par la baisse réelle du revenu salarial.

Cependant, en l'absence des données pour les années suivantes, il est impossible de savoir si ce mouvement dépressionnaire est conjoncturel ou s'il ouvre une nouvelle phase avec ses caractéristiques particulières. D'autant que les réformes économiques initiées à partir de l'année 1988 vont devoir transformer les conditions de détermination des salaires compte tenu de la nécessité qui est impartie aux entreprises de dégager un résultat positif.

2. Part salariale et situation relative des salariés :

Les relations obtenues précédemment, nous permettent de mettre en évidence certains aspects des phénomènes de répartition au cours du développement économique.

Soit le rapport W/Y représentant la part salariale dans le revenu au coût des facteurs.

Soit le rapport S/L représentant le taux de salariat.

Si W représente le taux moyen de salaire et Y le revenu moyen par personne active, on peut écrire : $\frac{W}{Y} = \frac{WS}{Y}$ et $Y = \frac{Y}{L}$

Le rapport entre la part des salaires et le taux de salariat s'écrit de la

$$\text{façon suivante : } \frac{W/Y}{S/L} = \frac{WS}{Y} = \frac{W}{Y} = \frac{W}{L} = \frac{W}{Y}$$

Ce rapport est alors égal au rapport entre le salaire moyen et le revenu moyen ; il exprime la situation relative des salaires du point de vue de leur rémunération ou de leur situation par rapport à la répartition des revenus dans l'économie.

Si les variations de la part salariale étaient toujours strictement proportionnelles à celle du taux de salariat, la situation des salaires serait inchangée quel que soit le stade du développement atteint. Comme il n'en est pas ainsi, il est intéressant d'examiner le rapport entre le salaire moyen et le revenu moyen.

On retrouve là aussi les caractéristiques des deux périodes telles qu'elles ont été déterminées précédemment. Entre 1963 et 1973, on constate qu'au fur et à mesure que le taux de salariat augmente, la situation relative des salariés qui pendant les premières années était stable, connaît une amélioration à partir de 1969.

A partir de 1974, on constate une rupture de ce processus dans la situation relative des salariés. On assiste d'abord à une brusque détérioration de cette situation (tableau dernière colonne), puis à une stabilisation à la baisse suivie par une évolution irrégulière qui indique tantôt une détérioration de la situation et tantôt une amélioration relative de la situation des salariés.

Ces évolutions contradictoires montrent que l'état de l'économie nationale est fortement marquée dans sa croissance à partir de 1974 par les revenus issus de la valorisation des hydrocarbures.

Ce qui veut dire que lorsque les revenus pétroliers sont à la baisse il y a une amélioration de la situation relative des salariés qui se fait donc au détriment des résultats obtenus par les autres secteurs de l'économie [4]. On peut donc ici avancer que dans le cadre de l'économie des entreprises publiques il y a rigidité à la baisse des salaires nominaux et des difficultés d'ajustement par la baisse de l'emploi.

Les relations (I) et (II) peuvent aussi nous permettre de faire des projections sur l'évolution de la part salariale dans le cas où le taux de salariat serait égal à 100 %. C'est à dire dans le cas où tous les revenus du travail seraient des salaires. Les projections effectuées nous indiquent que la part des salaires s'établirait à 72 % avec la première relation et à 58 % avec la seconde relation.

Le résultat obtenu avec l'équation semble correspondre aux estimations de la part relative du travail dans les pays occidentaux et rappelle la

valeur du coefficient d'élasticité de la production par rapport au travail dans les fonctions globales de production de type Cobb-Douglas (soit environ 0,75). On en déduit qu'avec cette relation le travail tend à obtenir globalement une rémunération correspondant à sa contribution productive.

Par contre, les projections effectuées avec l'équation (II) semblent assez loin des données observées dans les pays développés. La rémunération du facteur travail y serait relativement sous-estimée par rapport aux revenus des autres facteurs -(revenus du capital, profits non distribués, prélèvements fiscaux, etc...). Là aussi, apparaît le rôle de la rente énergétique qui concourt en grande partie au gonflement de la part des revenus non salariaux.

3. Part salariale et taux de croissance de la production :

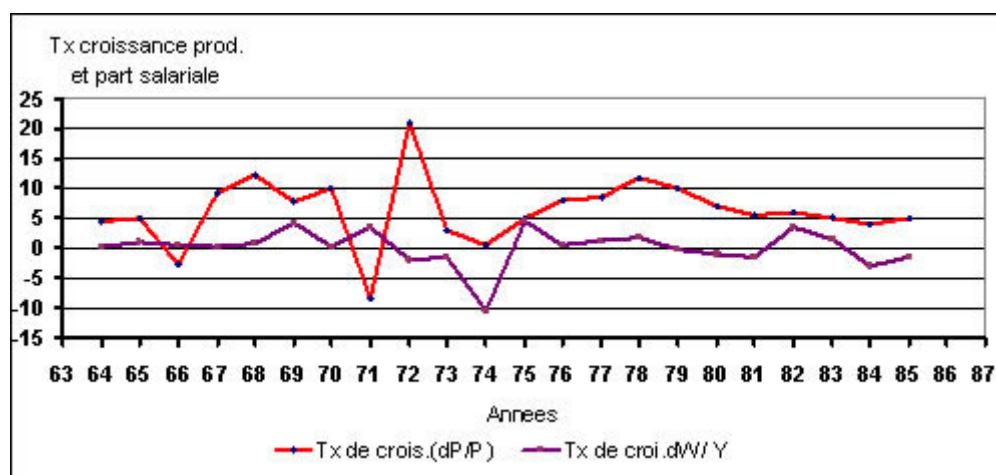
Etant donné l'importance du taux de salariat et de la part salariale en rapport avec le niveau de développement, il serait intéressant de s'interroger sur les rapports susceptibles d'exister entre la part des salaires et le taux de croissance de la production.

Dans ce but, nous avons calculé les différences successives entre les valeurs annuelles de la part salariale dans le revenu au coût des facteurs. Ensuite, nous ferons la comparaison de ces données avec le taux moyen de croissance de la production intérieure brute en volume.

EVOLUTION DES TAUX DE CROISSANCE DE LA PIB ET DE LA PART SALARIALE

Années	Taux de croissance de la production P/P	Taux de croissance de la part salariale W/Y
1963	-	-
1964	4,5 %	0,3 %
1965	4,9 %	0,9 %
1966	- 2,7 %	0,6 %
1967	9,3 %	0,3 %
1968	12,2 %	0,8 %
1969	7,8 %	4,2 %
1970	10 %	0,3 %
1971	- 8,4 %	3,5 %
1972	21,1 %	- 2 %
1973	3,0 %	- 1,4 %
1974	0,6 %	- 10,6 %
1975	5,1 %	4,5 %
1976	8 %	0,4 %
1977	8,4 %	1,2 %
1978	11,7 %	1,7 %
1979	10 %	- 0,3 %
1980	7 %	- 0,9 %
1981	5,5 %	- 1,4 %
1982	6 %	3,5 %
1983	5 %	1,6 %
1984	4 %	- 3 %
1985	5 %	- 1,4 %

Evolution des Tx de croissance de P.I.B et de la part salariale



On retrouve là aussi les éléments de la périodisation auxquels nous avons abouti dans la première partie de ce travail. Ainsi, de 1963 à 1973 la confrontation des évolutions des deux variables laisse apparaître de nettes variations en sens inverse.

En apparence, la part des salaires augmente lorsque le taux de croissance de la production intérieure brute faiblit. Elle ralentit sa progression ou diminue lorsque le taux de croissance de la production s'élève. On aurait alors une évolution contradictoire entre les deux variables économiques.

Cependant, une deuxième lecture plus attentive basée sur l'observation dans le graphique des trajectoires des courbes des deux taux de croissance, nous suggère une autre relation. En effet, en opérant un décalage d'une année entre les deux variables, il apparaît que la modification de la part salariale au cours de l'année dépend du taux de croissance de la production intérieure brute.

En d'autres termes, il y a ajustement du niveau de la masse salariale avec les résultats de la production de l'année précédente. Les surplus de revenus salariaux ne sont redistribués qu'une fois réalisés.

Par contre, à partir de 1974, il semble que l'évolution du taux de croissance de la production détermine immédiatement l'évolution de la part salariale. Toute augmentation du taux de croissance entraîne immédiatement une progression de la part salariale et une baisse de cette part dans le cas d'une réduction du taux de croissance.

De 1963 à 1973 on peut donc soutenir l'idée que toute évolution positive de la part salariale et du taux de salariat est le résultat d'une expansion économique soutenue pendant l'année qui a précédée.

Par contre, à partir de l'année 1974, dans la mesure où les salaires sont perçus comme avance sur une promesse de travail, on peut dire qu'il y a anticipation dans la détermination de la part des salaires sur les résultats de la production. Et ceci rejoint exactement l'analyse de la croissance économique qui s'appuyait sur un fort taux d'investissement.

Car comme nous l'avons indiqué les investissements financés sur la base de crédits (économie de crédit) constituent des avances aussi bien en

capital constant qu'en capital variable [5].

Les difficultés liées au démarrage des nouvelles capacités de production installées contribuent à perpétuer ce système d'avance ou de crédit en particulier pour les rémunérations des salariés nouvellement recrutés. Ces avances monétaires ont été permises par les importants revenus qui étaient attendus dans le secteur énergétique et par l'endettement de l'économie par rapport au trésor public et en dernière instance par rapport à la banque d'Algérie.

Les conclusions que nous avons présentées dans cette partie me semblent constituer les premiers éléments d'une étude approfondie des conditions de détermination du niveau de la masse salariale en relation avec les différentes étapes de développement qu'a connue l'économie algérienne.

On rappellera ainsi l'étroitesse des liens entre la détermination de la part des salaires et la structure de l'emploi à travers le taux de salariat entre 1963 et 1973.

Et ceci en relation avec les résultats économiques des entreprises qui déterminent les deux variables, part des salaires et taux des salaires.

A partir de 1974, les variations de la structure de l'emploi n'expliquent que partiellement l'évolution dans la détermination du revenu salarial. Il semble que l'évolution de la part des salaires trouve en partie une explication dans les mouvements et transferts de patrimoine du secteur privé vers le secteur public en tenant compte de la place primordiale qu'a occupée le secteur des hydrocarbures dans cette restructuration juridique.

Ainsi, l'évolution de ces structures rejaille sur le partage du revenu national et les effets du développement du secteur public jouent un rôle important dans l'accroissement de la part des salaires [6].

L'effet de ce facteur ajouté à l'effet de "rente pétrolière", a contribué à déconnecter au moins partiellement la part salariale du taux de salariat et des résultats de l'activité économique en général. Ceci ne veut pas dire que la rémunération du facteur travail salarié a été surestimée au niveau macro-économique, au contraire comme le montre les résultats de la période 74-85 elle serait relativement sous-estimée.

Mais par contre, si on ne tenait pas compte de l'effet "rente pétrolière" les données recueillies nous indiqueraient que la part des salaires est relativement surestimée par rapport aux rémunérations des autres facteurs et par rapport aux résultats des autres secteurs qui sont la conséquence de leurs difficultés à valoriser les facteurs matériels et humains dont ils disposent. L'effet "rente" est d'ailleurs indiqué par la sous-estimation du facteur travail dans ce secteur tandis que l'effet sur-estimation du facteur travail est très apparent lorsque l'on analyse les caractéristiques propres à chaque secteur. C'est ce qu'indique le tableau suivant :

ÉVOLUTION DU RAPPORT REMUNERATIONS/VALEURS AJOUTÉES DANS L'INDUSTRIE 1963-1982

Branches	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
- Hydrocarbures - B.T.P	8,3	8,6	9,3	7,8	7,0	6,8	5,7	5,7	6,5	5,0	4,7	1,8	3,1	2,5	2,5	2,6	2,5	2,2	2,0	2,0
Hydrocarbures Travaux Pétro.	47,6	54,5	55,3	54,4	54,5	54,6	47,1	49,2	50,2	53,3	53,8	50,4	48,7	48,3	53,7	62,2	59,2	62	64,6	65,8
- Industrie dont :	39,5	38,9	39,6	41,6	41,7	42,4	44,5	45,5	46,4	47,8	44,5	48,3	52,1	51,5	51,4	53,5	53,2	58,7	55,9	56,1
* Mines et carrières	75,6	49,6	57,9	96,5	81,3	80,3	101,1	74	82,5	82,4	80,6	48,4	62,6	66,5	67,1	101,2	68,2	62,2	63,1	70,4
* Eau et énergie	38,8	38,9	38,9	38,9	42,6	41,9	42,1	37,4	38,9	42,9	41,9	42,6	43,1	42,2	42,7	44,8	43,8	37	36,1	29,9
* Indus. de biens intermédiaires	44,7	44,1	44,5	49,7	49,9	48,8	47,6	52,1	56,5	59,6	53,1	53,4	60,1	59,3	57,3	54,8	58,8	64,5	62,8	66,2
* Indus. de biens de consommations	35,2	35,5	36,2	36,7	36,5	37,5	39,9	40,9	39,9	39,6	37,6	46,2	47,8	46,8	47,8	51,7	49,2	57,5	53,4	52,4
TOTAL Indus. Hydrocarbures	29,6	30,3	31,2	28,8	28,6	29,5	31	32,8	37,3	34,2	30,7	20,2	24,9	24,6	25,3	30,9	29,9	27,2	27,1	29,1

Enfin, il nous semble que l'approfondissement de cette recherche nécessiterait qu'il soit possible de décomposer l'excédent net d'exploitation (revenu du capital, profits, prélèvements fiscaux, intérêts, etc..) ce qui nous permettrait d'avoir une analyse selon les différents types de revenu.

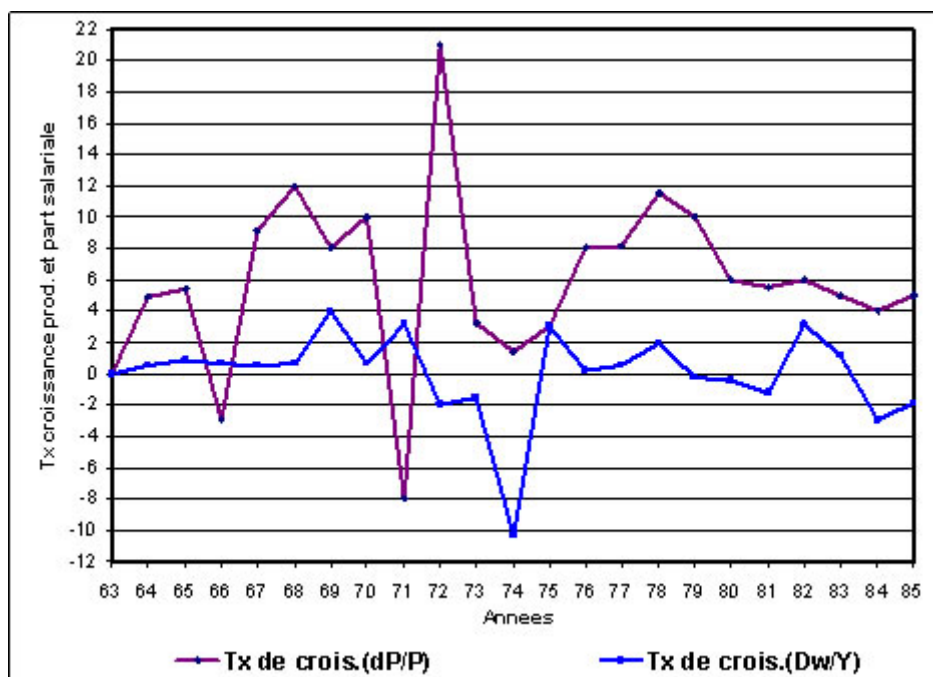
D'autre part, nous concluons sur un autre résultat de notre travail et qui concerne l'analyse en termes de périodes. On peut ainsi affirmer que toute périodisation économique ne peut se faire sur la base de critères dus à des changements politiques ou à des transformations institutionnelles. Une périodisation ne se décrète pas, elle dépend de transformations économiques et sociales qui façonnent la réalité.

Notre travail montre que dans le développement économique et social de l'Algérie, on ne peut retenir qu'une périodisation en deux étapes dont les années charnières ont été déterminées par ce que l'on a appelé "le choc pétrolier" qui a eu des conséquences économiques, sociales et culturelles sur l'ensemble de la société algérienne.

A partir de 1986 et 1987 on voit apparaître de nouvelles tendances ; conséquence du "contre-choc" pétrolier qui s'est manifesté par une baisse des revenus issus de ce secteur.

Les effets de cette baisse et les réformes économiques et sociales engagées à partir de 1988, n'ouvrent-elles pas une période nouvelle où les conditions de détermination des revenus salariaux vont changer. La non-disponibilité de données et puis la période étant assez courte, il est difficile de répondre à cette question pour l'instant.

Evolution des Tx de croissance de P.I.B. et de la part salariale



Notes

[*] Chargé de Cours - Institut des Sciences Commerciales
- Oran -

[1] Roland TAVITIAN : La part des salaires dans le revenu national, - Éditions M. TH. Génin, 1959.

[2] J. LECAILLON : "Note sur le comportement de la part salariale" - Revue d'économie politique, Juillet-Août 1974, n° 4.

[3] J. LECAILLON et D. GERMIDI : "Part des salaires dans le revenu nationale et développement économique" - Revue internationale du travail. (Genève, - B.I.T.).

[4] Ceci au détriment des entreprises publiques compte tenu de leurs difficultés à ajuster les salaires en fonction de leurs résultats.

[5] Ainsi pour le génie civil et le bâtiment qui constituent 50 % de la valeur des investissements mis en oeuvre, la valeur des rémunérations salariales distribuées par ce secteur se situe à environ 55 % de sa valeur ajoutée. De fait, on pourrait soutenir l'idée que tout investissement est au niveau interne constitué par une avance de salaire qui représente 30 %.

[6] Les enquêtes menées dans les pays occidentaux ont montré que l'accroissement des salaires distribués du au développement du secteur public a représenté entre la 1ère et la 6ème décennie de ce siècle 4,5 %.

AHMED BOUYACOUB [*]

Répartition du revenu et catégories sociales

Nous avons souligné (ailleurs) que l'inégalité de répartition du revenu a baissé en Algérie, au cours de ces vingt dernières années. Par ailleurs, la structure du revenu actuelle semble se rapprocher de celle des pays industrialisés. Le processus d'industrialisation a donc opéré une profonde transformation dans la répartition des revenus. Il en a résulté également un bouleversement dans la structure socio-professionnelle de la population active. Mais au profit de quels groupes sociaux s'est opérée cette redistribution du revenu national et au détriment de quels autres groupes ?

Nous présentons dans cet article quelques réflexions sur ce sujet que nous suggèrent nos calculs menés à partir des comptes économiques [1]. Ils n'ont pas la prétention de l'exactitude. Ils traduisent seulement des tendances qui sont d'ailleurs très relatives, d'autant plus que les revenus déclarés (même corrigés par la comptabilité nationale) sont loin de refléter la réalité des revenus des différents ménages. Par ailleurs, l'interférence des activités informelles et des revenus qui en découlent limitent également certaines conclusions.

Compte tenu de ces limites, nous pouvons formuler les remarques et conclusions suivantes.

1. Un changement rapide et important dans la structure des revenus et des groupes socio-professionnels :

En vingt ans, de 1969 à 1987, la structure des revenus et des groupes socio-professionnels a connu une transformation profonde. Celle-ci apparaît d'ailleurs à la fin de chaque période de planification (les deux premiers plans quadriennaux 70-78, le premier plan quinquennal 80-84 et le deuxième plan quinquennal 85-88). Les politiques économiques et sociales menées dans différents domaines paraissent avoir eu des effets immédiats et importants sur la structure sociale et celle des revenus.

C'est le propre du développement de bouleverser les structures antérieures. Mais ce bouleversement paraît, d'une certaine façon, bousculer de nombreux équilibres puisque la structure du revenu et celle de l'emploi semblent plus constituer des conséquences (non maîtrisables) de politiques menées dans les différents domaines que la réalisation d'objectifs préalablement définis.

On peut même avancer l'hypothèse que ce sont ces transformations profondes, introduisant au cours de chaque période moyenne (3 à 4 ans) de nouveaux équilibres, qui déstabilisent les groupes socio-professionnels évoluant dans une situation aléatoire quant à la place sociale et au revenu escomptés. "L'affolement des aspirations", chez les différents groupes sociaux est, nous semble-t-il, le résultat de ces transformations rapides qui perturbent les logiques traditionnelles d'évolution.

Le tableau concernant la répartition de la population occupée et des revenus bruts des ménages avant transferts, montre que des tendances globales peuvent être soulignées au cours de la période étudiée.

TABLEAUX N°1

		1969	1978	1984	1987
Revenus non salariaux en %	R	40	33	30	34
	P	35	24	30	28
Revenus salariaux en %	R	60	67	70	66
	P	65	76	70	72

R est le rapport du revenu de ce groupe sur le revenu global brut des ménages en %.

P est le rapport entre la population occupée de ce groupe et la population occupée globale. Nous avons inclu les aides familiaux dans le premier groupe. La population occupée concerne seulement ceux qui ont un emploi rémunéré.

Ce tableau se lit par exemple : en 1969, dans le premier groupe 35 % de la population occupée ont encaissé 40 % du revenu global des ménages.

Ce tableau montre que la structure des revenus des ménages a connu une transformation régulière à partir de 1969. Ce mouvement a changé de sens à partir de 1984-85.

Autrement dit, au cours de cette période, une quinzaine d'années, les revenus non salariaux ont connu une baisse régulière de leur poids relatif dans les revenus distribués aux ménages (passant de 40 à 30 %)

Inversement, les revenus salariaux ont connu une forte hausse de leur poids relatif.

L'année 1984-85 paraît être une année assez particulière puisqu'elle consacre une égalisation du poids relatif de la population et du revenu de chaque groupe (salariés et non-salariés).

La deuxième tendance commence à partir de 1987. Elle confirme un accroissement du poids relatif des revenus des non-salariés.

2. Une baisse importante de la part des revenus non-salariaux :

En termes absolus, les revenus des entrepreneurs et des indépendants

ont certainement connu une forte croissance au cours de la période

étudiée. Mais en termes relatifs, par rapport à l'ensemble des revenus distribués aux ménages, la part encaissée par ce groupe social (très hétérogène) est passée de 40 % en 1969 à 30 % en 1984 pour remonter à 34 % en 1987.

Mais cette baisse a concerné essentiellement le groupe des revenus non salariaux non agricoles, c'est à dire les revenus encaissés par les entrepreneurs et les indépendants dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services au sens large.

Pour ce groupe, la part du revenu est passée de 28 % pour une population de 8,8 % à 19,5 % pour une population de 8,5 %. Cette évolution est marquée par deux périodes comme le montre le tableau suivant.

TABLEAU N° 2

	1969	1978	1984	1987
Revenu (R) de ce groupe en %	28,4	24,3	21,4	19,5
Population de ce groupe en % (P)	8,8	10	11,96	8,5
Indice R/P	2,77	2,43	1,80	2,29

Le rapport entre le pourcentage du revenu de ce groupe et le pourcentage de la population qu'il représente traduit l'évolution de la part du revenu en éliminant l'effet de la population (augmentation ou baisse). Ainsi, ce groupe avait une part de revenu égale à presque trois fois (2,77) son poids dans la population. Cette part a connu une baisse régulière jusqu'à 1984 de 35 %, mais avec deux rythmes différents. De 1969 à 1978, la diminution globale a été de 12 %. Entre 1978 et 1984, elle a atteint un taux global de 26 %. Mais au cours de la troisième période analysée, 1984-1987, la part du groupe a connu une croissance de 27 %.

Ainsi, en 1987, le groupe des entrepreneurs et des indépendants non agricoles, représentant 8,5 % de la population occupée, a perdu une partie non négligeable (plus de 30 %) de la part qu'il détenait sur le revenu global des ménages en 1969. Ce qui ne veut pas dire que les revenus individuels aient baissé.

L'analyse globale montre également que le groupe des salariés avaient atteint un point d'équilibre en 1984, puisque pour une population de 70 %, il y avait 70 % du revenu global. Ce qui signifie que ce groupe social, très diversifié, avait encaissé exactement la partie du revenu qui correspondait à son poids dans la population occupée. Bien sûr, il y avait un autre type de répartition à l'intérieur du groupe des salariés. L'éventail des salaires allait de 1 à 6 à peu près en 1984.

Mais, cette position qui peut être considérée comme idéale, a été perdue par les salariés puisqu'en 1987, ils n'ont encaissé que 92 % de la part qui correspond à leur poids dans la population occupée. Ils ont perdu en termes relatifs 8 % de leur part. Cette perte a été le produit de

deux facteurs. Il y a eu une baisse relative de la part du revenu et une augmentation du poids relatif des salariés.

Comment cette perte peut être expliquée ? A-t-elle été identique pour tous les salariés ?

3. Les salariés ont-ils été victimes de l'application du SGI (?)^[2] :

Il peut paraître curieux de poser une question pareille alors que la plupart des discours présentaient le SGT comme un grand acquis des salariés du secteur public. Notre question concerne le long terme, car à court terme personne ne peut nier que le SGT a permis une augmentation très sensible des salaires. Nous analysons les conséquences de l'application du SGT à partir de 1985, car il a constitué l'événement le plus important du point de vue de la répartition des revenus depuis 1984, date importante, à notre avis, car elle a marqué un équilibre jamais réalisé entre le poids des salariés et la part du revenu global qu'ils encaissent.

L'application du SGT a entraîné dans le secteur public un accroissement de la masse salariale au cours de ses deux premières années, 1985 et 1986. Ce qui correspond à une enveloppe supplémentaire de 13 milliards de dinars pour ces deux années. Ce chiffre est relativement important quand on sait que tous les salariés du pays (public et privé) ont reçu moins de 64 milliards de dinars en 1984.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que si la masse salariale a augmenté de 1 %, la production industrielle n'a augmenté que de 3 % en 1985 et 5,5 % en 1986 pour diminuer de 3 % en 1981 et 1988.

Ces chiffres montrent que le SGT a permis une croissance plus importante de la masse salariale que ne le permettait la croissance industrielle. Il venait trop tôt ou trop tard... Les entreprises et l'Etat ont payé cette augmentation salariale par des déficits qui ont été soldés au bout de la chaîne par une émission de papier monnaie sans véritable contrepartie.

S'il est indéniable que le SGT a réduit les inégalités de rémunération entre les différents secteurs d'activité (ce qui peut être une aberration économique s'il y a de grandes différences de niveaux de productivité ?) et entre les salariés eux-mêmes en réduisant l'éventail des salaires, il a par contre permis d'enclencher au sein de l'économie un mouvement prix-revenus qui produit des effets néfastes pour les salariés eux-mêmes.

Notre hypothèse est que les salariés ont perdu leur position dans la répartition du revenu global des ménages à partir de 1985 au profit des employeurs et des indépendants qui ont vu leur situation s'améliorer à partir de cette date, à cause de l'application du SGT qui n'a pas été suivie d'une véritable croissance économique.

Au total, le SGT a permis une augmentation des salaires à court terme mais aussi une croissance du chiffre d'affaires des employeurs et indépendants. Mais les déséquilibres entre l'offre et la demande des

biens de consommation qui en ont découlé ont favorisé une hausse du taux d'inflation résultant elle-même des différents déficits (budget et entreprises...).

Ce mouvement a permis un repartage du revenu national (c'est la fonction de l'inflation) en faveur du groupe des indépendants et employeurs.

Par ses incidences financières sur le budget de l'Etat et l'arrêt de la croissance économique en 1987 et 1988, l'application du SGT a profité à long terme, aussi paradoxal que cela puisse paraître, aux patrons et indépendants du secteur privé. Les salariés représentant 72 % de la population occupée en 1981 n'ont encaissé que 66 % du revenu global. Ils ont perdu la position qu'ils avaient en 1984.

Mais, les salariés sont un groupe social très hétérogène. Ils n'ont pas subi cette évolution de la même manière.

4. L'inégale évolution des différents groupes de salariés en matière de répartition de revenu :

Si globalement, le salarié, quel que soit son secteur d'activité, a amélioré sa situation entre 1969 et 1984 puisque sa part dans le revenu global est passée de 92 % à 100 % (c'est à dire égalité entre le pourcentage du revenu et celui de la population), il n'en va plus de même après 1984. Nous avons vu que la part des salariés a diminué de 8 % en 1987 par rapport à l'année 1984. Mais cette évolution ne concerne pas de la même manière tous les salariés de tous les secteurs, comme le montre le tableau suivant :

TABLEAU N° 3

		1969	1978	1984	1987
Salariés non agricoles	Revenu %	32,8	42,6	43,8	37,25
	Population R/P	23,3	37,2	38,2	37,05
		1,41	1,16	1,15	1
Salariés de l'Administration publique	Revenu %	19,7	19,3	21,4	22,3
	Population R/P	15,7	16,7	21,3	23,2
		1,25	1,16	1	0,96
Salariés agricoles	Revenu %	7,2	5,3	4,6	6,5
	Population R/P	19,6	16,3	7,9	7,97
		0,37	0,32	0,58	0,82

Les salaires non agricoles hors Administration représentaient en 1969 plus de 23 % de la population occupée et empochaient 33 % du revenu global. En 1987, ils avaient encaissé 31 % du revenu pour un effectif évalué à 37 % de la population occupée. Leur part relative n'a pas cessé de diminuer sous l'effet de l'augmentation de leur effectif.

Les salariés de l'Administration publique n'étaient pas aussi favorisés en 1969 que les précédents. Représentant à cette date près de 16 % de la population occupée, ils n'avaient encaissé que 20 % du revenu. Respectivement ces taux passent à 23 et 22 % en 1987. A cette date le salarié de l'Administration empochait un revenu inférieur en pourcentage à son poids dans la population occupée (96 %) alors qu'en 1969, il avait eu droit à une part de revenu de 1,25 fois son poids dans la population.

C'est en fait le salarié agricole qui a vu sa part augmenter de manière continue et a un taux très élevé. Il faut dire qu'en 1969, sa part dans le revenu global était très faible relativement à son poids dans la population. 20 % de salariés agricoles n'avaient eu droit qu'à 7 % du revenu. Cette part du revenu n'a pas beaucoup changé (6,5 %) en 1987, mais elle a été partagée entre un effectif qui a connu relativement une chute importante. Il y a eu une diminution importante de la main-d'oeuvre agricole pour une même part de revenu, ce qui revient à dire que le salarié agricole a vu sa part dans le revenu croître de 122 % entre 1969 et 1987.

Cette analyse concerne l'ensemble des salariés par secteur d'activité. Mais au sein d'un même secteur, les différentes catégories de salariés n'ont pas eu la même évolution de la part du revenu. Pour l'ensemble des secteurs, nous n'avons pas pu opérer une classification des salariés et de leurs revenus pour les années étudiées faute d'information. Mais nous avons pu reconstituer cette classification pour l'Administration qui appliquait un barème de salaire variant entre l'indice 100 et l'indice 600 comparable à la structure du SGT disposant de 20 échelles. Le tableau suivant est très significatif.

TABLEAU N° 4

	1969		1987	
	Population	Revenu	Population	Revenu
Cadres et tech. sup.	4,5	13,7	12,6	19,3
Technicien et maîtrise	19,23	17,8	63	64,4
Exécution et pers. qual.	49	33,2	15,5	11,9
Manceuvre et sans qual.	36,27	35	8,7	4,5
TOTAL	100	100	100	100

En 1969, les cadres représentant 4,5 % de l'effectif des fonctionnaires avaient encaissé presque 14 % de la masse salariale versée par l'Administration. En 1987, ces taux passant respectivement à 12,6 % et 19,3 %. En termes relatifs, par rapport à leur effectif, les cadres encaissaient une part égale à trois fois en 1969. En 1987, cette part est passée à une fois et demie seulement.

Cette baisse importante de leur part dans le revenu global traduit une baisse de leur pouvoir d'achat relativement à 1969. Ces chiffres peuvent être retrouvés autrement. En 1969, le cadre qui encaissait 1500 DA recevait l'équivalent de 150 Kgs de viande d'agneau. En 1987, en percevant 7000 DA, il n'avait droit qu'à 60 Kgs de la même viande. Ils ont perdu 60 % de leur pouvoir d'achat.

Les parts relatives de revenu ont diminué pour presque tous les groupes salariés. Au profit de quels autres groupes s'est opérée cette diminution ?

5. Les agriculteurs sont les principaux bénéficiaires :

La comparaison entre les différents groupes socioprofessionnels montre

que pratiquement seuls les agriculteurs ont pu améliorer leur situation

dans la répartition du revenu global. Mais il faut souligner que la part des agriculteurs (employeurs, indépendants, salariés et aides familiaux) était relativement la plus faible compte tenu de la population occupée dans l'agriculture.

TABLEAU N° 5

	1969	1978	1984	1987
Revenus en % (1)	19,1	13,8	13,3	21
Population occupée en % (2)	43,9	29,5	24,1	24,9
(1) / (2)	0,44	0,47	0,55	0,84

Ces chiffres montrent qu'en 1969, les agriculteurs représentant 43 % de la population occupée avaient encaissé 19 % seulement du revenu global. En 1987, la population passe à 25 % et le revenu à 21 %. Nous avons déjà vu que les salariés agricoles ont vu leur part du revenu croître très sensiblement. Mais les employeurs et les indépendants agricoles ont également amélioré leur situation. Ils représentaient 18 % de la population occupée et avaient encaissé 12 % du revenu en 1969. En 1987, ils étaient 12 % à avoir touché 14,5 % du revenu global des ménages.

TABLEAU N° 6

Employeurs et indépendants agricoles	1969	1978	1984	1987
Revenu en % (1)	11,9	8,55	8,68	14,5
Population occupée en % (2)	18,3	11	10,74	12,26
(1) / (2)	0,65	0,78	0,81	1,18

La part relative des agriculteurs a connu une augmentation globale entre 1969 et 1978 de 82 %. Cette augmentation a été très régulière. On remarquera qu'elle a été le produit de deux mouvements inverses : une augmentation relative de la part du revenu du groupe et une chute relative des effectifs. Bien entendu, ce sont le développement de l'emploi urbain et la politique des prix qui ont favorisé cette tendance.

Mais, tous les agriculteurs n'ont pas pu bénéficier de l'augmentation de revenu. Au sein de ce groupe, il y a des gros, des moyens et des petits agriculteurs.

En opérant un calcul en fonction des terres cultivées par le secteur privé (ce qui est une hypothèse discutable) on obtient le résultat suivant : en 1969, 1 % des agriculteurs représentant les gros propriétaires avait encaissé 31 % du revenu des agriculteurs (salariés non compris). En 1987, le 1 % des gros agriculteurs en avait encaissé 24 %. Leur part a apparemment diminué de 22 %, mais leur revenu global aurait été multiplié par cinq.

Ces chiffres indiquent qu'il y a une forte concentration des revenus entre les mains d'un groupe très restreint d'agriculteurs.

6. Le secteur privé contrôle et distribue une part importante du revenu des ménages :

Avant 1977, le secteur privé a contrôlé et distribué directement plus de 50 % du revenu global des ménages. C'est à partir de 1978 que le secteur public (Etat et entreprises publiques) devient légèrement dominant pour arriver au taux de 60 % en 1984. Mais ce taux a tendance à baisser avec le développement de l'agriculture privée et le passage des travailleurs de la condition de salariés à celle d'indépendants et employeurs. Alors qu'en termes de production, le secteur public a commencé à produire plus de 50 % de la valeur ajoutée globale dès 1974 (même hors hydrocarbures).

TABLEAU N° 7

	1969	1978	1984	1987
Revenus distribués par le secteur privé %	57,45	47,7	40,6	45
Revenus salariaux distribués par le secteur public %	42,55	52,3	59,4	55

Ces statistiques indiquent qu'une politique nationale des revenus ne saurait se suffire d'une politique salariale isolée. La régulation des revenus nécessite obligatoirement une politique fiscale et un système de prix appropriés.

Quelques éléments de conclusions :

L'analyse de la répartition du revenu des ménages en fonction de la structure de la population occupée permet de tirer les conclusions suivantes :

1- En termes de revenu relatif, la structure de la répartition a été entièrement bouleversée au cours de la période 1969-1984.

En dehors de l'agriculture, tous les groupes socioprofessionnels ont connu une réduction de leurs parts relatives dans la répartition du revenu national.

* Les employeurs et indépendants, des secteurs industriel, commercial, et des services ont enregistré une baisse de 35 % de leur part relative du revenu entre 1969 et 1984.

* Les salariés non agricoles ont connu une baisse de 18 %.

* Les salariés de l'Administration publique ont enregistré une baisse de 20 %.

2- Il est également remarquable, que les parts des trois groupes de salariés (de l'Administration publique, des secteurs économiques, et ceux de l'agriculture) se soient fortement rapprochées, en 1987 alors qu'elles étaient marquées en 1969, par de fortes différences.

- Indice relatif à la part relative du revenu :

	1969	1984	1987
Salariés agricoles	0,37	0,58	0,82
Salariés de l'Administration publique	1,25	1	0,96
Salariés des autres secteurs	1,41	1,15	1

En deux décennies, la dynamique économique a entraîné un rapprochement de la situation des salariés de tous les secteurs. Ce rapprochement s'est fait par l'abaissement de la part relative des salariés de l'Administration publique et ceux des secteurs non agricoles.

Le nivellement de la part relative de chaque groupe s'est réalisé par le bas. La réduction de la différence existante en 1969 peut être mesurée par rapport à la part des salariés non agricoles (indice 100).

	1969	1984	1987
Salariés agricoles	26	50	82
Salariés de l'Admi.publique	89	87	96
Salariés des autres secteurs	100	100	100

Ce tableau montre que les larges différences existantes en 1969 se sont presque estompées en 1987 entre les différents groupes de salariés.

3- Mais cette baisse de la part des salariés a fortement frappé les cadres. Alors qu'ils occupaient une place relativement privilégiée en 1969 dans la structure du revenu national, puisque, à cette date, ils encaissaient une part de revenu correspondant à trois fois leurs poids dans la population occupée ; en 1987, cette part passe à une fois. Ce qui correspond à une baisse de 66 % de leur part relative dans le revenu.

4- Si tous les groupes socio-professionnels ont connu une perte dans la position qu'ils occupaient en 1969 dans la structure du revenu national, seuls les agriculteurs (salariés et non salariés) en ont bénéficié et particulièrement les catégories supérieures (moyennes et aisées).

A population égale, les agriculteurs ont pratiquement doublé leur part dans le revenu. Quant aux salariés agricoles, ils ont plus que doublé leur part (120 % de croissance).

5- Enfin, il est remarquable qu'au cours de vingt années d'industrialisation, la structure du revenu national ait été fortement bouleversée au profit de groupes sociaux qui étaient considérés comme les exclus de l'industrialisation, à savoir les agriculteurs salariés et non salariés. Ces indications montrent qu'il y a eu un enrichissement important des employeurs et indépendants agricoles et un accroissement très fort du pouvoir d'achat des salariés agricoles.

Par contre, il est également paradoxal que le groupe le plus valorisé, au cours de cette période, à savoir les cadres, ait vu sa part se réduire de manière drastique. C'est le groupe qui a apparemment le plus perdu dans cette dynamique économique au cours de cette période 1969-1987.

Ces indications expliquent-elles le désarroi de tous les groupes sociaux urbains ?

Notes

[*] Directeur de Recherche CREAD

[1] Les calculs ont été opérés sur la base des statistiques des trois recensements 1966, 1977 et 1987. Nous avons essayé d'homogénéiser, dans la mesure du possible, les données pour certains groupes, particulièrement en ce qui concerne 1987.

Les calculs concernant le revenu brut des ménages ont été opérés sur la base des statistiques des comptes économiques publiés par l'UNS.

[2] SGT : Statut Général du Travailleur, loi n° 78-12 du 8 Août 1978. Ce statut devait régir tous les employés de la fonction publique et du secteur public. Son application n'a commencé qu'à partir de 1985.

PR. AHMED HENNI

Le taux de change comme variable de répartition primaire

La recherche sur "Répartition des revenus" s'est heurtée immédiatement au problème de l'opacité des différents marchés formateurs des prix des biens et services, du prix de l'argent et du capital et enfin du prix du travail. Cette opacité, qui rend les statistiques micro et macro-économiques non pertinentes, oblige le chercheur à approfondir sa connaissance des pratiques réelles des différents agents économiques sur les marchés non saisis par la statistique officielle. D'où l'hypothèse méthodologique de départ à savoir la saisie d'un double marché des biens et services, un double marché de l'argent et du capital et un double marché du travail. A l'issue de la recherche, la liaison entre deux marchés touchant au même bien avec formation de deux prix différents a permis de mettre en lumière :

1- L'existence d'une double monnaie sinon l'existence d'une monnaie spécifique à chacun des marchés existant.

2- L'apparition du concept de rente comme phénomène explicatif de la segmentation des marchés.

3- L'étude de la distribution et de la redistribution des revenus comme élément explicatif fondamental de cette segmentation avec retour obligé sur les mécanismes de redistribution de la rente pétrolière.

La recherche, finalement, aura juste permis de mettre en lumière cette logique quitte à la poursuivre vers l'étude du noyau dur de l'explication : savoir la redistribution des revenus ou plus exactement les mécanismes de formation du revenu des différents agents économiques (Etat y compris). D'où la question à résoudre ultérieurement du statut des deux principales variables de répartition : savoir le taux de profit et le taux de salaire.

- Cadre macro-économique d'analyse :

La recherche a été facilitée par l'éclairage nouveau des pratiques sociales et économiques résultant de la crise de la balance des paiements depuis 1986. La crise n'est pas en effet une crise de type économique mais elle survient d'abord au niveau des paiements. La chute brutale du prix du baril du pétrole de 40 à 10 dollars environ réduit drastiquement les recettes d'exportation du pays et pose immédiatement le problème de l'ajustement entre la demande à l'importation et l'encaisse devises issue des exportations de pétrole. De fait, se trouve ainsi posé le problème du prix de la monnaie. Le refus

d'ajuster le prix de la monnaie entraîne immédiatement des perturbations dans le rationnement administré des moyens de paiement extérieurs et, par suite, une perturbation du fonctionnement des entreprises qui ne peuvent plus faire face à la demande interne. Là aussi, le refus d'ajuster les prix internes crée la double monnaie et le double marché des biens : marché administré avec rationnement par les quantités d'un côté et marché libre avec ajustement des prix au niveau de l'équilibre. Les revenus en sont bouleversés, la monnaie de compte ne pouvant plus les comptabiliser correctement et simultanément dans l'un et l'autre marché. D'où une crise non pas économique mais une crise due aux différents retards dans les ajustements.

Cette conclusion, dégagée à l'issue de la recherche, ne pouvait être formalisée au début. Il conviendrait d'en formaliser les termes en analysant comment les retards pris dans les ajustements ont provoqué les différentes crises des différents marchés (marché des changes, puis marché des facteurs puis marché des biens puis enfin marché du travail). Cette séquence reste une hypothèse à consolider au niveau d'un modèle à retards. Elle permettrait de mettre en évidence les liens entre les différents cycles économiques en Algérie. Il demeure cependant que le cycle de la rente pétrolière apparaît comme déterminant et que la crise, loin d'être économique, c'est-à-dire une crise liée aux cycles du capital productif, n'est qu'une crise de paiements qui met en lumière le fonctionnement réel de l'économie. Celle-ci ne semble pas avoir été assise sur des cycles de valorisation productive d'un capital valeur d'échange mais semble n'avoir été qu'un amoncellement de valeurs d'usage soumis au cycle de la balance des paiements et, par suite, du marché pétrolier international.

Nous avons d'un côté un système interne de prix encadrés plus ou moins par l'État et, de l'autre, un prix exogène fixé par le marché international. La liaison entre le prix de marché du pétrole et le système interne des prix s'est opérée et s'opère par un prix de la monnaie transformant les surplus du producteur gagnés sur le marché du pétrole en surplus du consommateur par le rationnement interne des quantités.

Mettons que le coût de production interne (exprimé en valeur internationale) du pétrole soit de 100 et que le prix de marché de ce pétrole soit de 1.000. Le surplus du producteur est de 900. Le surplus permet de payer des importations qui grâce au taux de change ne sont payées que 500 en monnaie locale. Le consommateur interne de facteurs ou de produits finis réalise ainsi un surplus de 400. Le mécanisme de fixation administrative du taux de change permet ainsi de transformer le surplus de production en surplus de consommation. Cette conclusion montre bien que quand le surplus du producteur diminue, le surplus du consommateur disparaît. Il n'y a pas crise économique mais bien au contraire retour à la normale. C'est ce que provoque la crise des paiements de 1986 qui compromet la transformation du surplus du producteur en surplus du consommateur. Le surplus du consommateur peut être mesuré ainsi que les pertes enregistrées à condition que les prix et quantités soient connus exhaustivement sur le deuxième marché de la monnaie et sur le deuxième marché des biens et services. C'est ce

que les services du Plan on appelé "rentes spéculatives". Il s'agit, en réalité, d'un surplus du consommateur. La crise qui démarre en 1986 est alors une crise de réduction de ce surplus. D'un côté, les agents économiques essaient à travers les prix de maintenir ce surplus (apparition de seconds marchés), de l'autre, les pouvoirs publics, en n'ajustant pas immédiatement le prix de la monnaie, laissent intacts les mécanismes de transformation du surplus du producteur en surplus du consommateur sans qu'il y ait surplus du producteur. Le surplus se crée alors par l'inflation monétaire et sa récupération sur les seconds marchés. L'Etat crée artificiellement un surplus que les agents économiques transforment en surplus du consommateur par la création de marchés parallèles libres. La crise se transforme alors en crise inflationniste et crise budgétaire. Elle met en lumière le rôle économique de l'émission monétaire, rôle complètement occulté auparavant. Elle démontre surtout que le taux de change joue le rôle de variable primaire de répartition.

- Analyse de l'émission monétaire :

Le calcul du surplus du consommateur qui naît par la transformation du surplus du producteur ne se suffit pas de la connaissance des prix, quoique les prix et le taux de change soient les vecteurs essentiels de cette transformation. Il devrait être recoupé par les données concernant les moins-values enregistrées par les producteurs soumis aux prix administrés. Cependant, ces données ne reflètent pas nécessairement le surplus accaparé par le consommateur car le déficit et le découvert d'entreprise peut, également, signifier une insuffisance de productivité de l'agent en question.

Il n'en demeure pas moins que, si l'on fait l'hypothèse que les conditions générales de la production en Algérie n'avantagent pas spécialement un secteur par rapport à un autre, il apparaît alors que déficits et découverts peuvent renseigner sur l'ampleur du surplus transféré au consommateur **[*]**.

Les moins-values réalisées à travers le système des prix fixés administrativement sont compensées par des plus-values réalisées grâce au taux de change. C'est pourquoi l'approche micro-économique s'avère non pertinente pour saisir la circulation globale du surplus et il est indispensable de recourir à l'analyse macro-économique. Celle-ci s'appuierait principalement sur des tableaux d'échanges économiques et des tableaux d'opérations financières. Jusqu'en 1990, n'ont été publiés que les T.E.E. d'avant 1983. Il n'y a jamais eu de publication de T.O.F. Le chercheur se trouve confronté à un sérieux problème de connaissance de la circulation monétaire. La Banque Centrale ne publie jamais ses bilans et les entreprises ne publient jamais leurs comptes, vu qu'elles n'ont pas d'actionnaires en dehors de l'Etat. Dans ces conditions, l'illustration de la recherche par des données exhaustives permettant, à travers l'analyse de la circulation monétaire, de mettre en évidence les mécanismes de transformation du surplus pétrolier en surplus d'entreprises puis du consommateur s'en trouve sérieusement compromise. Elle renvoie l'économiste à des recherches segmentées et

sectorielles de type ingénieuriste le condamnant à ne jamais pouvoir faire de macro-économie et encore moins une analyse des flux monétaires.

L'émission monétaire, instrument privilégié de transformation du surplus pétrolier, n'a joué ce rôle qu'à cause du non ajustement régulier du taux de change en fonction de la productivité des facteurs.

Surplus dû au taux de change

Prix international produit en dollar	Taux de change du dollar	Prix intérieur	Taux de change réel	Surplus de l'acheteur
100	5 DA	500	10 DA	500

Ce surplus est facile à calculer. Il suffit de connaître le montant annuel des importations (et le cours réel de la monnaie sur le marché).

Si par exemple, en 1980, il y a eu 40 milliards d'importations et que le taux administré du change était de 2,5 inférieur au taux du marché, ceci veut dire qu'il y a surplus des importateurs de 60 milliards de dinars. Ceci veut dire que la masse monétaire en circulation aurait dû être inférieure de 60 milliards à ce qu'elle a été à ce moment là pour ne pas être inflationniste et éviter qu'il y ait transformation du surplus pétrolier en surplus des acheteurs. Si par contre le taux de change administré avait été aligné sur le cours réel alors l'émission de 60 milliards en plus n'aurait pas été inflationniste. L'hypothèse formulée ici est que l'on peut calculer le surplus redistribué par le biais du taux de change en redressant les chiffres de l'émission monétaire à leur niveau "normal". Connaissant ce niveau "normal" on peut en déduire le taux de change "réel" qui s'observe sur les marchés. On peut, par la connaissance du surplus redistribué, déterminer le taux de change du marché. Les calculs laissent supposer que le taux du marché observé répond bien à cette logique. De ce fait, il est incontestable que si, soit la masse monétaire avait été réduite du surplus, soit le taux de change ajusté au taux réel, il n'y aurait pas eu de redistribution monétaire du surplus et donc pas d'inflation. On peut en conclure que les stratégies sociales ont visé :

- 1- à maintenir un taux de change en deçà du taux réel ;
- 2- à émettre de la monnaie pour couvrir la circulation du surplus jusqu'à concurrence d'une émission gouvernée par le taux du marché.

La contradiction de la gestion monétaire n'en est que plus évidente : l'émission est opérée en fonction du taux du marché de la monnaie et le taux administré de la monnaie est maintenu en deçà de ce taux réel.

Ces stratégies de la répartition se manifestent avec plus d'évidence autour de l'accès aux devises. La répartition des devises à l'importation commande le montant du surplus accaparé par les acheteurs.

Un exemple en est donné par la répartition opérée par la Chambre Nationale du Commerce.

Budgets devises secteur privé 1989

Importations physiques de marchandises.....	5.810 millions DA
- dont fonctionnement	4.010 millions DA
investissement	1.800 millions DA

Source : Lettre d'information CNC, Août 1989.

La compétition autour des devises se fait pour le fonctionnement, instrument principal de transformation du surplus pétrolier. L'investissement qui est, par contre, un transformateur plus lent, n'est pas souhaité dans les mêmes proportions.

Si l'on ventile ces budgets par segments de l'activité, on s'aperçoit qu'ils sont totalement déconnectés de l'importance du segment dans la production intérieure mais reflètent bien des stratégies d'accès à la devise considérée comme le moyen performant de l'accaparement du surplus.

Montants devises engagés par la Chambre Nationale du Commerce (1989)

Branche	Montant 10 ⁶ DA		Contribution à la valeur ajoutée globale	
- Textile et confection	855	26,4	0,91	13,0
- Cuir et chaussures	118	3,6	0,18	2,5
- ISMME	927	28,6	0,65	9,4
- Plastique, chimie	897	27,7	0,93	13,3
- Papier carton	303	9,3	0,18	2,5
- Agro-alimentation	129	3,9	3,9	56,1
- Matériaux de construction	8	---	0,2	2,8
- Bureaux d'études	1	---	---	---
TOTAL	3.237	100 %	6,95	100 %

On remarque que l'agro-alimentaire qui contribue pour 56 % de la valeur ajoutée du secteur privé ne perçoit que 3,9 % du budget-devises global tandis que les ISMME (Industries Privées de Métallurgie et Electricité - Électronique) qui ne contribuent que pour 0,65 % de la valeur ajoutée nationale et 9,4 % de la valeur ajoutée du secteur privé bénéficient, elles, de 28,6 % des budgets-devises accordés au secteur privé.

La comparaison est encore plus probante si nous comparons les montants absolus des budgets devises à la valeur ajoutée des secteurs.

	Valeur ajoutée en 10 ⁶ DA (1)	Devises engagées (2)	Rapport 2/1
- Textile et confection	2.137	855	0,40
- Cuir et chaussures	426	118	0,27
- ISMME	1.529	927	0,60
- Plastique, chimie	471	897	1,90
- Agro-alimentaire	4.846	129	0,02
- Matériaux de construction	480	8	0,01

On s'aperçoit de deux choses :

a)- Les budgets devises ne sont pas calculés et accordés en fonction de

la valeur ajoutée du secteur. |

b)- Le rapport de transformation devises-valeur ajoutée en dinars varie considérablement selon les secteurs, le secteur du plastique et de la chimie consommant plus de devises qu'il ajoute de valeur. Si nous appliquons le taux réel du marché à la devise, on s'aperçoit que les titulaires de devises s'approprient plus en contre-valeur dinars du simple fait d'accéder aux devises qu'ils n'ajoutent de valeur. Ainsi, si nous appliquons un taux de 3 seulement pour le différentiel taux de change administré -taux de change libre, on s'aperçoit que ceux qui accèdent aux devises enregistrent un surplus sans avoir besoin de produire. D'où la compétition pour accéder aux devises et non pour ajouter de la valeur.

Branches	Devises obtenues cours du marché	Valeur ajoutée 10 ⁶ DA	Surplus
- Plastique - chimie	2.691	471	+ 2.220
- ISMME	2.781	1.529	+ 1.252
- Textile et confection	2.565	2.137	+ 428
- Cuir et chaussures	354	472	- 72
- Agro-alimentaire	387	4.846	- 4.459

On observe que la contre-valeur marchande des devises obtenues est, pour certaines branches, plus forte que la valeur qu'elles ajoutent exprimée en dinars. Ceci veut dire que ces branches n'ajoutent pas de la valeur mais ne sont que des prétextes d'activité pour capturer la rente pétrolière à travers les quotas de devises obtenus pour leur fonctionnement, élément qui démontre que le taux de change est, non pas un prix, mais une variable primordiale de répartition.

L'activité semble donc n'être qu'un prétexte à la redistribution du revenu national et notamment du surplus pétrolier à travers la transformation des dinars en devises et inversement. Cette réalité montre que c'est la file d'attente sur les devises qui représente l'élément stratégique de l'action des acteurs sociaux pour se partager le revenu national ou plus précisément les surplus tirés de l'exportation du pétrole. Pour se placer sur cette file, il convient d'avoir une activité formelle qui au lieu d'ajouter de la valeur, en capture grâce aux autorisations d'importation. Les prix de production, les revenus de cette activité sont totalement déconnectés de sa valeur ajoutée et peuvent être purement arbitraires relevant davantage du motif de spéculation que du calcul ou de la productivité. Le taux de profit et le taux de salaire deviennent des valeurs conséquentes du taux de change.

Cette conclusion demande à être étayée par une recherche future plus précise sur ce problème.

Cependant, si avec peu d'investissement on peut capturer beaucoup de surplus dans une branche donnée, ceci veut dire que cette branche doit être fermée et qu'il est difficile d'y pénétrer, l'investissement se faisant sur autorisation. Par contre, il doit être beaucoup plus facile de pénétrer dans les branches où le pouvoir de transformation du surplus pétrolier en profit propre est très faible. C'est d'ailleurs ce qui ressort des derniers chiffres de l'investissement privé (ONS, 1987) où le plastique investit 28 millions et l'agro-alimentaire 224 millions. Plus la branche est fermée,

plus son coefficient de transformation devises-dinars est élevé. De cela nous pouvons tirer que l'investissement se fait :

- 1- Dans les branches fortes consommatrices d'inputs importés.
- 2- Dans les branches à fort coefficient de fermeture.

Ce sont ces deux caractéristiques qui maximisent, grâce au taux de change, la capture du surplus pétrolier.

Si nous prenons l'année 1987 (dernière année de publication d'un TEE), nous constatons que la valeur ajoutée nationale est de 90 milliards. Les importations sont de 39 milliards au cours du dollar administré. Si, à l'époque la valeur marchande du dollar est de 3 fois seulement sa valeur administrée, nous constatons que les importations seraient évaluées à 117 milliards et la valeur ajoutée à seulement 90 milliards. Bien entendu, cette valeur devrait elle-même être corrigée mais si l'on considère que la plupart des consommations intermédiaires sont importées, la différence PIB - CI ne remettrait pas en question l'ordre de grandeur. Ceci veut dire que, principalement, la valeur ajoutée n'est, en grande partie, qu'une redistribution du surplus pétrolier. D'où l'importance d'une recherche sur les comptes économiques pour dégager la signification de cette valeur ajoutée. Il est clair, dans une telle hypothèse, que l'économie n'est qu'un système de redistribution où le taux de change représente la variable stratégique. Les compétitions sociales majeures seraient donc précisément celles qui visent les relations économiques extérieures. Une fois la structure des échanges et des paiements extérieurs définie, le reste devient, à l'intérieur, de la redistribution secondaire, la question des profits et salaires devenant une pure question d'arbitrage s'appuyant sur des prétextes techniques (nombre de machines, nombre d'emplois, etc...).

Une autre clé de la redistribution secondaire est le système des prix. La hiérarchisation de la répartition est donc commandée en premier par le taux de change et le rationnement physique des flux d'importation, en second lieu par les prix internes. Une fois ces prix fixés administrativement et rigides, la répartition est strictement commandée par le taux de change et les attributions de devises. Ce sont ces attributions, qui une fois les prix internes fixés, commandent les taux de profit par branches.

La stratégie des agents est alors, en fonction des prix internes connus, d'obtenir un quota maximum de devises, variable déterminante de leur activité et de leur taux de profit. Si les prix internes deviennent variables, l'anticipation du profit n'est plus possible. D'où la pression sociale pour maintenir des prix administrés connus à l'avance qui permettent de projeter les quotas devises propres à maximiser le taux de marge.

Notes

[*] L'analyse des conditions de la productivité par secteur reste à faire. Les éléments monétaires qui apparaissent (taux de marge brut et taux de salaire) ne renseignent pas sur la productivité étant donné qu'il n'existe pas de marché authentique du capital ou du travail. L'économie reste segmentée en activités sans rapport financier entre elles, tout mouvement de capital d'une activité à l'autre étant bloqué. La segmentation de l'économie, du fait qu'elle interdit tout mouvement de capital, transforme le taux de profit en variable monétaire pure au lieu qu'il soit le reflet de la productivité. Il en est de même du salaire. D'où l'importance de l'analyse de la circulation monétaire, support essentiel de la redistribution de la rente. Ce qui confirme le rôle de variable primaire de répartition joué par le taux de change.

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.

PR. AHMED HENNI

Considérations sur le taux de profit

Monopoles et segmentation

L'étude qui suit s'appuie sur les tableaux économiques d'ensemble publiés par l'ONS et concernant les années 1974 à 1987. Cette période est suffisamment longue pour étudier le mouvement de l'excédent net des activités en rapport à leur consommation de capital. Il est certain que ni l'excédent net recensé ni les consommations en capital constant ne reflètent exactement la réalité. Cependant, à méthodes de saisie inchangées, les chiffres publiés peuvent renseigner sur des tendances réelles.

Quelles sont ces tendances ? Tel est le but de l'étude. Les premières conclusions laissent apparaître :

1- Qu'il n'y a pas de mouvement de capital d'une branche à l'autre, ce qui entraîne un cloisonnement des taux de profit qui, dès lors, évoluent indépendamment les uns des autres. Bref, les branches se caractérisent par un fort degré de fermeture.

2- Le calcul sur l'année 1987 est fait pour tester s'il y a retournement ou non de tendance après 1986. Ce retournement n'est ni évident ni général, le taux de profit continuant de croître dans certaines branches.

3- La différence secteur public-secteur privé est nettement perceptible par branches et en tendance.

Nous avons choisi cinq branches que nous avons estimé être significatives :

- Agriculture
- ISMME
- B.T.P
- Chimie et plastiques
- Textiles
- Cuirs et chaussures

- Disparité et segmentation du taux de profit :

Les calculs concernent 1974, année de mise en route d'un certain nombre significatif d'unités de production du secteur public qui ne pouvaient qu'être déficitaires, puis 1984, soit dix ans plus tard, année où l'on estime que ces unités ont atteint un rythme de croisière "normal",

puis, enfin, 1987, soit le lendemain de la crise nationale des paiements. Le rapport calculé est celui mettant en relation l'excédent net d'exploitation au capital consommé. Des réserves peuvent être émises sur ce type de rapport. Il reste, cependant, que sa pertinence reste probante en matière de tendance du rendement du capital productif.

TAUX D'EXCEDENT NET PAR RAPPORT AU CAPITAL CONSOMME (%)

	1974		1984		1987	
	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé
Agriculture	2,98	298	- 12,6	329	- 16,9	316
I.S.M.M.E	- 20,6	41,2	24,0	23,9	9,2	44,4
B.T.P	- 18,2	37,3	11,3	42,9	32,7	41,7
Chimie	12,1	18,3	- 14,7	36,9	- 17,5	20,2
Textile	- 45,1	8,6	21,0	16,7	- 13,9	26,5
Cuire	- 5,6	14,2	22,7	22,0	11,8	32,1
Ensemble de l'économie	80,3	113	60,3	125	30,3	134

On constate qu'il n'y a aucun semblant de péréquation entre les branches que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. Bien entendu, le taux calculé pour l'agriculture n'est pas significatif car il exclut, certainement, dans les consommations productives, le prix du capital foncier et ne tient pas compte des subventions importantes incluses dans ces consommations. Cependant, on voit bien comment, par exemple, un bas prix du tracteur, s'il entraîne le taux de profit des ISMME publiques vers le bas peut, en même temps, provoquer l'apparition d'un rapport élevé dans l'agriculture.

L'absence de péréquation, si elle est nettement visible dans le secteur public et entraîne une disparité totale des taux de profit, semble moins accentuée dans le secteur privé. Dans ce dernier, les taux ont tendance, au bout de la période, à converger dans une fourchette de 30 à 40 %, indiquant un rattrapage vers le haut plus que vers le bas marquant ainsi un probable degré élevé de fermeture.

- Evolution d'ensemble :

Pour l'ensemble des activités, hydrocarbures compris, le secteur public enregistre un net fléchissement de son rendement passant d'un taux d'excédent net de 80 % en 1974 à 60 % en 1984 pour finir à 30 % en 1987. Dans le même temps, le secteur privé dégage un taux de 113 % en 1974 près de 125 % en 1984 et enfin de 134 % en 1987, indiquant que, dans son ensemble, la crise de paiements de 1986 n'a pas, à court terme, compromis son rendement. Bien entendu, le taux d'excédent étant calculé sur les consommations productives, et, celles-ci étant importées, le jeu combiné du taux de change et des prix internes (auxquels est vendue la production finale) introduit un élément explicatif dont, ici, il ne sera pas tenu compte. De la même manière, le défaut de saisie des consommations productives du secteur privé entraîne une surévaluation du taux d'excédent. Mais ce biais n'incombe pas aux statisticiens. Il relève du comportement des déclarants qui, lui non plus, ne sera pas pris en compte dans cette étude.

- Agriculture :

Les chiffres indiquent une détérioration continue du rendement financier de l'agriculture publique : + 2,8 % de taux d'excédent en 1974, puis -12,6 % en 1984 et , enfin, - 16,9 % en 1987. Parallèlement, l'agriculture privée enregistre un fort taux d'excédent en hausse entre 1974 et 1984 puis fléchissant légèrement après 1986.

- Industries métallurgiques et mécaniques :

Le secteur public en voie de constitution est déficitaire en 1974 (-20,5 %) puis rejoint le secteur privé en 1984 (+ 24 % de taux d'excédent) pour, ensuite, enregistrer une baisse de rentabilité après 1986 (9,2 % en 1987) alors que le secteur privé retrouve, en 1987, son niveau de rendement de 1974. Dans ce cas, on a l'impression que le secteur public ascendant (1974-1984) arrive à compromettre sérieusement le taux d'excédent privé (qui passe de 41,2 % à 23,9 %) pour, ensuite, subir de plein fouet les effets de la crise de 1986 et permettre au secteur privé de reconstituer son taux d'excédent.

- Bâtiment et travaux publics :

Le secteur public enregistre une hausse continue de son taux d'excédent (- 18 % en 1974, +11,3 % en 1984 et 32,7 % en 1987). Ces performances ne semblent pas être partagées par le secteur privé dont le taux d'excédent stagne pratiquement sur la période (37,3 % en 1974, 42,9 % en 1984 et 41,7 % en 1987). Cette stagnation et l'alignement des taux publics et privés, qui ont tendance à converger, semblent indiquer un fort degré d'ouverture de la branche et une concurrence certaine. Cette branche peut, dans ces conditions, être indicative de la rentabilité moyenne du capital en Algérie. Bien entendu, il faudra redresser une telle rentabilité par la prise en compte des subventions incluses dans les matériaux de construction, ce qui aboutira à une révision à la baisse du taux d'excédent.

- Chimie et plastiques :

Contraste significatif entre un secteur public dominé par la chimie et déficitaire et un secteur privé, dominé par la transformation plastique, et dégageant des rendements positifs, mais, somme toute, inférieurs aux autres branches. Après avoir enregistré 37 % de taux d'excédent en 1984, soit 18 points de plus en 10 ans, le secteur privé semble, dans cette branche, avoir connu un sévère retournement de tendance et son rendement chute à 20 % en 1987, perdant ainsi en trois ans ce qu'il avait gagné en dix ans.

Cette baisse ne s'explique pas seulement par les effets de 1986 mais semblerait provenir ici d'un développement des capacités concurrentielles du secteur public dans certains produits de grande consommation (eau de javel, plastiques, etc...). Ceci n'a pas empêché le secteur public de cette branche d'être la lanterne rouge en matière de rentabilité (-17,5 % de taux d'excédent en 1987).

- Textiles :

Si le secteur privé enregistre un accroissement continu de son taux d'excédent (8,6 % en 1974 puis 16,7 % en 1984 et enfin 26,5 % en 1987), le secteur public, lanterne rouge avec - 45 % de taux d'excédent en 1974, améliore nettement ses taux d'excédent entre 1974 et 1984, réalisant même des performances supérieures aux autres branches publiques (+ 60 points de gain en dix ans et un taux d'excédent de 21 % en 1984). Il semble cependant être le plus durement touché entre 1984 et 1987, enregistrant, contrairement aux autres branches du secteur public, une baisse de plus de 30 points en trois ans (- 14 % de taux d'excédent en 1987). Le développement, depuis lors, de la confection publique a pu modifier ces données.

- Cuirs et chaussures

Secteur privé avec une hausse continue du taux d'excédent (32 % en 1987 contre 14 % en 1974) ; secteur public en amélioration de 1974 à 1984 (+ 26 points) et chute de 11 points entre 1984 et 1987. Même phénomène, mais plus atténué, que pour d'autres branches du secteur public. Cette atténuation semble, comme ailleurs, due au fait que cette branche dirige une bonne partie de sa production vers la consommation finale. Cependant, si cela a permis une convergence des taux d'excédent public et privé en 1984 (22 % chacun), la crise de 1986 a mis en lumière l'extrême vulnérabilité du secteur public.

- Secteur public et secteur privé :

Les mouvements des taux d'excédent semblent être beaucoup plus réguliers dans le secteur privé que dans le secteur public. Ceci démontre que le secteur privé améliore, en général, de manière continue sa rentabilité et est très peu sensible à la conjoncture. Par contre, le secteur public connaît souvent des retournements de situation qui, parfois, surviennent soudainement et de manière assez brutale (cas du textile notamment).

L'explication peut provenir du manque de flexibilité du secteur public face aux aléas de la conjoncture. Cette rigidité, gravement préjudiciable à la régularité de l'excédent, semble être due à plusieurs facteurs :

- Rigidité dans l'application de la réglementation sociale au sein du secteur public ;
- Rigidité du capital fixe de par son importance et de par son usage défini une bonne fois pour toutes ;
- Sensibilité extrême aux effets des accords nationaux en matière de coûts sociaux ;
- Rigidité dans l'approvisionnement qui dépend exclusivement de la gestion par l'Etat de l'encaisse devises du pays.

Il est clair que, de par leur capital fixe plus réduit et de par la possibilité légale d'importer leurs inputs sans paiement, les petites unités privées disposent d'un volant plus grand de flexibilité. Lorsque les unités publiques ont vu leurs approvisionnements réduits en 1986 et suivantes, les unités privées pouvaient toujours recourir aux importations sans paiement et, de ce fait, atténuer les effets de la crise.

D'un autre côté, le secteur privé produit, en général, pour la consommation finale alors que le secteur public reste handicapé par ses productions de semi-produits (chimie, textile, cuirs, etc.). Là, où l'industrie est homogène (BTP) et où seul l'effet de taille joue, nous avons constaté que, au bout de 15 ans, les deux secteurs convergeaient en matière de taux d'excédent. Là, également, où le secteur public s'est engagé dans la production vers la consommation finale (chaussures, BTP bien sûr, confection, etc.), les résultats semblent lui assurer une plus grande régularité dans le mouvement des taux d'excédent, régularité qui reste, cependant, entravée par les rigidités évoquées ci-dessus (absence d'importations sans paiement, etc...).

- Classements :

Entre 1974 et 1987, de sérieux reclassements s'opèrent. Ils sont plus significatifs dans le secteur public que dans le secteur privé.

CLASSEMENT DES BRANCHES PAR ORDRE DE TAUX D'EXCEDENT

	Secteur public		Secteur privé	
	1974	1987	1974	1987
- ISMME	4	3	1	1
- B.T.P	3	1	2	2
- Chimie	1	5	3	5
- Textile	5	4	5	4
- Cuirs	2	2	4	3

Si l'on note une recomposition totale de la hiérarchie des branches du secteur public, on observe par contre une relative stabilité de la hiérarchie des branches du secteur privé. Ce sont les branches du secteur public qui travaillent le plus pour la consommation finale qui améliorent leur rentabilité, le B.T.P qui, pratiquement, ne fait que cela, devenant premier en 1987, les cuirs et chaussures se maintenant en deuxième position. Par contre, la chimie, passe lanterne rouge subissant aussi bien l'effet de son éloignement des consommations finales que l'effet d'attitudes subventionnistes vis-à-vis de l'agriculture et autres secteurs. Cependant, c'est le cas aussi du plastique privé qui passe, également, lanterne rouge en 1987. En contrepoint, la stabilité des ISMME privées et du B.T.P privé est remarquable.

CONCLUSION

1- Les facteurs de rentabilité semblent donc être liés :

a) au degré de rapprochement des marchés de la consommation finale. La modification du régime des prix en 1989 aura donc eu, certainement, des effets importants que nous mesurerons dans une prochaine étude ;

b) au degré de flexibilité face à l'importation d'inputs ;

c) à la souplesse plus ou moins grande des relations de partenariat au sein de l'entreprise.

2- Les branches concurrentielles ont des taux d'excédent convergents à long terme et la nature juridique du capital semble y être un facteur neutre.

3- L'ensemble des branches du secteur privé semble converger vers un taux moyen de profit à long terme, taux en hausse, ce qui indique un degré de fermeture élevé et, en même temps, la disparition progressive des éléments différentiels de profits.

ABDERRAHMANE LELLOU

Liaison salaires-production et variabilité du salaire

Au delà du caractère "administré" du système salarial, nous avons une définition du salaire très stricte qui est composé d'un salaire de base, d'un complément indemnitaire et d'un salaire variable ou stimulant :

- 1- Le salaire de base est comme nous l'avons indiqué déduit directement de la grille des salaires.
- 2- Le complément indemnitaire strictement déterminé par décret.
- 3- Le salaire variable ou stimulant qui comprend principalement la prime ou pénalité de rendement individuel et la prime ou pénalité de rendement collectif.

Si les deux premières composantes du salaire global correspondent à la part qui est déterminée centralement à travers une réglementation très stricte, le salaire variable est considéré comme l'espace qui permet d'accorder aux employeurs une autonomie de décision en matière de gestion des salaires à l'effet de différencier les travailleurs selon leurs mérites dans les résultats de l'entreprise.

Cependant il faut rappeler que l'intéressement du travailleur aux résultats de son travail et sa stimulation par le biais de la mise en application de systèmes de salaires à prime de rendement et de productivité est une pratique qui n'est pas récente dans les entreprises en Algérie.

Bien avant l'application du SGT plusieurs secteurs d'activités et entreprises avaient introduit des procédures liant une partie de la rémunération du travailleur au résultat de son travail.

L'analyse du système de stimulation couplé au salaire dans le cadre du Statut Général du Travailleur n'étant pas en totale rupture des systèmes précédents nous proposons de rendre compte de l'évolution constatée dans ce domaine.

1. LE SYSTEME DE STIMULATION DES SALARIES DANS LES ANNEES 1970

C'est vers 1975 qu'a été introduit dans les entreprises un système de liaison d'une partie de la rémunération des salaires aux résultats de leur activité. On rappellera que cette période correspond aussi à la phase d'application de la Gestion Socialiste des Entreprises que nous avons analysée par ailleurs [1] comme un élément structurant de l'entreprise

qui permettait de définir les conditions de constitution des collectifs de travail.

De même nous avons abouti à des conclusions similaires en ce qui concerne les procédures de liaison salaires-production. L'objectif apparent de productivité ou de rendement n'est pas atteint du fait de la faiblesse de la valeur du salaire variable qui correspond à 8 et 12 % du salaire de base au maximum. Comme il est reconnu aussi que les critères d'évaluation (conditions d'attribution) de ces primes n'ont pas été incitatifs.

Pour l'exemple, nous prendrons celui de la prime de productivité (collective) dont le montant maximum était fixé à 12 % du salaire de base. Trois critères avaient été retenus pour son attribution.

- A - Réalisation des objectifs programmés 20 pts
- B - Gains en productivité 50 pts
- C - Préservation des outils de travail (maintenance) 30 pts

Le premier critère (A) sanctionne en fait le taux d'utilisation des capacités de production suivant le programme prévisionnel. Il pose la question de la détermination des capacités de production et des programmes prévisionnels qui sont le plus souvent le résultat de négociations entre salariés et dirigeants d'entreprise, et entre les dirigeants de l'entreprise et la tutelle. Ces capacités dans la plupart des cas sont sous-évaluées et ne tiennent pas compte des marges de capacité disponibles (effectifs pléthoriques...).

Les gains en productivité sont exprimés par le rapport de la production mensuelle sur l'effectif employé par l'unité et comparés à une norme de référence. Cette norme est tirée à partir des prévisions de production annuelle ramenée à 1/12 (mensuel) sur l'effectif de l'année précédente. La norme exigible n est fixé à 75 % de N . Chaque 1 % au dessus de n sera noté sur deux points (maximum 50 points), ce critère ne semble donc pas tenir compte de la situation des effectifs, mais son objectif semble pouvoir assurer la montée en production. Car il s'agit de motiver les travailleurs à dépasser 75 % d'une norme de productivité calculée sur la base des conditions d'activité de l'unité à l'année précédente.

Dans ce contexte, il est clair que l'objectif n'est pas de mettre en place des normes de productivité théoriques à atteindre. Mais compte tenu de la faiblesse d'utilisation des capacités de production constatée dans la plupart des entreprises, c'est un moyen d'encourager l'ensemble de travailleurs [2] sans distinction à oeuvrer à améliorer progressivement les résultats de leur activité. Cette incitation à l'usage optimal des capacités de production est basée sur des critères de résultats purement physiques. Il n'y a pas la prise en compte de la notion de coût ou des contraintes financières. Le calcul économique est totalement absent comme si les ressources utilisées dans le processus de production étaient gratuites.

De façon globale les objectifs de ce système de stimulation des travailleurs semblent s'arrêter à la constitution et la consolidation de collectifs de personnels ayant un but commun : usage optimal des capacités de production et maintenance des équipements.

2. LE SALAIRE STIMULANT DANS LE STATUT GENERAL DU TRAVAILLEUR

Dans le cadre du système administré des salaires, la stimulation matérielle est conçue comme un instrument de gestion des revenus salariaux dans l'entreprise. Il permet d'aménager un espace de décision pour les entrepreneurs dans la gestion des salaires à l'effet de différencier les travailleurs selon leurs mérites dans les résultats de l'entreprise.

Le système de rémunération lié au rendement mis en place en relation avec le Statut Général du Travailleur se distingue du précédent par une évolution dans la détermination des collectifs de travail. En effet, alors qu'auparavant c'était tout le collectif de l'unité qui était évalué en fonction des objectifs réalisés, les nouvelles procédures d'évaluation du rendement [3] doivent être établies au sein de chaque unité, au niveau du plus petit collectif auquel peuvent être assignés un ou plusieurs objectifs communs ou complémentaires.

Ce qui pose donc le problème de la détermination de sous-ensembles de personnels au sein du collectif d'ensemble, à qui il est possible d'assigner des objectifs définis et mesurables.

D'autre part afin de rationaliser et d'homogénéiser les conditions d'évaluation, la réglementation concernant ce type de rémunération précise que les objectifs sont définis dans le cadre du plan annuel de l'unité et qu'ils sont arrêtés compte tenu de tout ou d'une partie de l'ensemble des paramètres suivants :

- Quantités physiques
- Qualité
- Coûts
- Entretien, maintenance
- Taux d'utilisation des capacités de production
- Efficacité du service

De ce fait, dans la phase d'application, les difficultés et les insuffisances vont apparaître au niveau de la définition des objectifs, de l'élaboration des collectifs et à celui des résultats en eux-mêmes.

1. La définition des objectifs :

Depuis les débuts des années 1980, la difficulté de maîtrise des capacités de production des entreprises a entraîné de façon générale à la renégociation [4] de la valeur des capacités à prendre en compte pour la détermination des objectifs. En particulier avec la restructuration des entreprises, les dirigeants et les travailleurs en ont profité pour sous-évaluer les capacités installées.

La nécessité de maintenir la paix sociale dans les entreprises a accentué ce phénomène qui mis en relation avec les règles d'allocation des primes de rendement permet la fixation de taux de réalisation plus faciles à atteindre. La minorisation des objectifs permettant à l'entreprise de disposer de capacités potentielles plus importantes.

De même, la plupart des entreprises ayant eu des difficultés à mettre en place des paramètres objectifs (coûts), on en est revenu à des critères physiques liés à la production et qui permettent d'attribuer le maximum de la prime à tous les collectifs.

2. La détermination "du plus petit collectif à objectif mesurable" :

En général, les entreprises ont éprouvé des difficultés à opérer un découpage en collectif, des collectifs des unités. De fait on en est revenu à une répartition formelle des effectifs à travers les effectifs de la production, les effectifs de soutien technique et les effectifs de l'administration. Ce découpage formel correspond en fait à un schéma de répartition des primes.

En conséquence, on a une situation où les collectifs n'ont pas été responsabilisés sur les objectifs qui leur étaient assignés. De même la tendance au surdimensionnement des collectifs qui a été observée a entraîné :

- une absence de cohésion des collectifs ;
- une dilution des efforts des travailleurs performants dans le collectif ;
- une absence de relation transparente entre l'effort des travailleurs, leur rendement et leur prime.

3. L'allocation des primes :

Lorsque l'on observe les résultats du système de salaire au rendement, on se rend compte qu'il n'y a pas toujours de relation stricte entre la réalisation des objectifs et la proportion de prime qui est allouée.

Si l'on tient compte des critères cités auparavant, logiquement, le taux de prime devrait suivre une évolution convergente avec celle du taux de réalisation de l'objectif prévu. Or, cela n'est pas le cas. L'accroissement des taux d'atteinte des objectifs n'a aucun impact sur l'évolution des taux de prime.

L'examen des données relatives aux secteurs des industries sidérurgiques et métallurgiques montre que l'écart est systématique entre le taux de prime de rendement collectif découlant des résultats annuels et le taux réellement servi. De même d'une année à l'autre, l'évolution des primes par rapport à l'évolution de la réalisation des objectifs est très disparate et même contradictoire.

Ainsi par exemple alors que l'on remarque que l'écart entre le taux de réalisation des objectifs entre 1984 et 1985 est de plus de 26 %, l'écart entre la prime de rendement entre les deux années considérées est nul. Dans d'autres cas il est négatif.

Ceci s'explique en fait par la "forfaitisation" des primes dès la première année de leur attribution qui ne permet plus alors de jouer son rôle d'encouragement et de stimulant pour les années à venir.

En fait toutes ces contradictions dans l'allocation des primes de rendement indiquent que les modalités de calcul ont été établies dans le but de permettre leur distribution. Les primes sont devenues des suppléments de salaire de base, des forfaits qui viennent s'ajouter au revenu de chaque travailleur. Cette "forfaitisation des primes" est le résultat d'un consensus social entre les responsables des entreprises et leurs salariés.

Dans le meilleur des cas l'entreprise a ajusté les salaires stimulants à ses aléas et insuffisances. Quant aux résultats économiques, aux performances réelles, ils restent secondaires dans la mesure où les revenus des différentes composantes de l'entreprise ne dépendaient pas strictement du bilan de l'activité.

D'autre part la question de la responsabilité des dirigeants d'entreprise dans le versement de la prime de rendement est illusoire. Il est vrai que ce domaine des primes était considéré au départ comme un moyen de donner aux dirigeants un espace de décision et de gestion. Mais c'est méconnaître ou ne pas faire cas :

- que d'une part l'espace entreprise est loin d'être réellement un espace de gestion et de prise de décision de façon autonome. Car la plupart des paramètres de gestion ; prix, salaire, financement de l'activité, etc... sont administrés et échappent au contrôle de l'entreprise ;

- que d'autre part, les dirigeants de l'entreprise sont-ils réellement ces "managers" que l'on veut désigner ou bien ne sont-ils en fait que de simples courroies de transmission qui sont soumis par ailleurs aux mêmes conditions salariales que les autres travailleurs. Leurs revenus diffèrent très peu des revenus des autres cadres de l'entreprise et leur progression dépend des conditions d'octroi des primes de rendement.

Toutes ces conditions ont favorisé la tendance à la forfaitisation des primes attribuées aux collectifs de travailleurs, les "dirigeants" d'entreprise les ayant généralement utilisé comme moyen de négociation pour l'instauration d'une "paix sociale" pour limiter les conflits du travail. Ce qui suppose donc qu'il existe un type de régulation interne par les salaires dans l'entreprise. Cette régulation n'est pas celle des pouvoirs économiques centralisés mais établit une logique interne.

Notes

[1] A. LELLOU : Industrialisation et conditions d'usage de la force de travail dans le secteur public en Algérie (1962-1982), Mémoire de Magister, Oct. 1984 - Oran.

[2] La prime est attribuée à l'ensemble du collectif, il n'y a pas de différence entre le travailleur de l'administration et celui de la production ou l'auxiliaire. Il s'agit en fait de favoriser le principe de solidarité entre les travailleurs d'une même unité.

[3] On distingue deux types de primes de rendement individuel et collectif. La première dont le montant maximum est de 10 % du salaire de base est liée à l'assiduité du travailleur. La seconde dont le montant ne peut excéder 30 % du salaire de base (120 % de réalisation des objectifs) est liée à la réalisation des objectifs assignés au collectif. Pour les collectifs de soutien technique et administratifs compte tenu de l'impossibilité de définir des objectifs mesurables, il leur est alloué respectivement une prime qui est la moyenne de celles des collectifs de production pour les premiers et 2/3 de la moyenne de celle des collectifs de production pour les seconds.

[4] Ceci nous rappelle les politiques de revenus mises en place dans les années soixante dans les pays européens et qui avaient pour objet le contrôle de l'évolution des salaires. Cette référence et cette analogie feront l'objet d'une analyse dans la suite de ce travail.

PR. AHMED HENNI

Répartition des revenus et structures sociales

Communauté et individu

La réflexion économique conduit à discriminer entre les modes d'organisation sociale à partir du concept de production. Cependant, un tel concept s'est toujours, en définitive, avéré insuffisant. Très souvent, il a fallu le secours du droit pour, à partir des formes de propriété, définir un "rapport de production". Ainsi, ce qui distingue un mode "féodal" d'un mode "capitaliste", ce n'est pas tant une "fonction de production" (la technique) qu'un mode d'appropriation des moyens de travail conditionnant lui-même un mode d'appropriation de la richesse produite. Autrement dit, ce qui distingue le mode féodal du mode capitaliste n'est ni la technique ni le travail commandé ni l'existence d'un surplus mais le mode de circulation du surplus. Bref, la répartition des revenus. Quand nous lisons les grandes oeuvres de l'anthropologie, la sociologie ou l'économie nous y constatons que c'est bien de cela et, en définitive, de cela seul dont il s'agit : comment par une organisation de la circulation des revenus apparaissent des catégories (rente, profit ou salaire) qui traduisent le mode d'organisation de la société. La compétition sociale étant, semble-t-il, une compétition autour du partage des richesses naturelles disponibles ou des richesses produites, les individus, comme les groupes sociaux ou même les nations, s'activent, en définitive, pour cela et, principalement, pour cela. Le reste (mode de production, technique, mode de hiérarchisation du travail, mode de propriété, etc.) apparaît bien comme la conséquence de cette pulsion première. Il n'en est, en tout cas, jamais la cause ou la condition. C'est pourquoi, l'étude des modes de répartition a toujours été l'idée première, l'idée de laquelle a dérivé l'étude des modes de production, de propriété, de travail, etc... Nous retrouvons ce déclic premier aussi bien à l'origine des travaux mercantilistes, physiocrates, classiques, marxistes, néo-classiques, etc. Il s'agira toujours de découvrir les lois de formation du revenu national, des revenus des différentes catégories sociales, les lois de maximisation du profit, etc. Concernant la société algérienne, où circulent des salaires, des bénéfices, etc. peut-on dégager des lois de formation de ces revenus ? Le texte qui suit se veut une tentative dans ce sens.

- Revenus d'entreprise :

L'analyse économique distingue les revenus fixes des revenus variables. Les premiers, salaires principalement et pensions, intérêts, loyers, etc..., sont, en principe, un prélèvement fixe sur la valeur ajoutée (les salaires

des fonctionnaires sont un prélèvement indirect sur cette même valeur ajoutée). Les seconds, profits et marges principalement, dépendent du volume de cette valeur et varient avec elle. La source des revenus est donc cette valeur ajoutée. Analyser la formation des revenus, c'est donc analyser la formation de cette valeur. La question devient : comment se forment les différentes valeurs ajoutées en Algérie ?

On peut, tout d'abord, distinguer quatre catégories principales de revenus en Algérie :

- Salaires des employés des administrations ;
- Salaires des employés des entreprises ;
- Profits des entreprises et surplus des agriculteurs ;
- Marges commerciales.

Les trois dernières catégories sont directement prélevées au niveau de la production des biens et services. Très généralement cette production est conditionnée par l'obtention d'inputs importés et par des autorisations d'investissement ou d'exploitation des terres.

Première conclusion : le montant de la production et, par suite, celui de la valeur ajoutée, est conditionné, en quantité, par le montant autorisé d'achat d'équipements et d'inputs, bref par la quantité de devises étrangères octroyée par l'Etat à chaque agent économique.

En conséquence, il apparaît que la masse des profits et salaires des entreprises publiques et privées sont directement liés au volume de devises affecté à chaque activité. Cette règle provient, bien entendu, du fait qu'équipements et inputs ne sont pas librement disponibles sur le marché intérieur.

Ce volume de devises est modulé quantitativement par l'usage de trois règles :

- celles ouvrant l'accès aux devises ;
- celles limitant quantitativement l'importation physique des équipements et inputs (individualisation des projets, licences d'importation) ;
- celles fixant la parité dinar/devises étrangères.

La crise des paiements de 1986 a bien mis en lumière la liaison directe valeur ajoutée-devises et les entreprises qui ont enregistré des variations dans leur accès aux inputs ont également enregistré directement des variations correspondantes dans leur production et, par suite, dans la masse des salaires versés et la masse des profits obtenus.

On peut donc avancer la thèse suivante : les masses de salaires et de profits dégagées par les entreprises (publiques et privées) ne dépendent pas de leurs capacités autonomes de production mais que ces masses se comportent indépendamment du mouvement propre de la production. Elles suivent des variables exogènes à l'entreprise, variables déterminées par l'État.

Le tableau ci-dessous illustre un tel phénomène.

**REPARTITION DES SALAIRES VERSES PAR LES DIFFERENTS
SECTEURS**

	Part versée par le secteur public	Part versée par le secteur privé	Part versée par les administrations	TOTAL
1974	45,5 %	24,5 %	27,5 %	100 %
1975	47,3 %	21,9 %	29,7 %	100 %
1976	50 %	20,3 %	28,4 %	100 %
1977	51,8 %	18,3 %	28,4 %	100 %
1978	51,7%	18,4 %	28,5 %	100 %
1979	51,0 %	19,3 %	28,4 %	100 %
1980	51,4 %	17,6 %	29,5 %	100 %
1981	50,5 %	18,1 %	30,2 %	100 %
1982	50,2 %	17,8 %	30,8 %	100 %
1983	52,3 %	16,3 %	29,9 %	100 %
1984	52,8 %	15,0 %	30,9 %	100 %
1985	51,3 %	14,6 %	32,7 %	100 %
1986	51,0 %	14,2 %	33,2 %	100 %
1987	47,9 %	14,8 %	36,1 %	100 %

(Calculs faits par l'auteur sur la base des données des TEE publiés par l'ONS).

Il est frappant d'observer que le secteur public économique verse, de manière stable et sur la longue période, la moitié environ de tous les salaires payés dans le pays. Autrement dit, entre un secteur public embryonnaire en 1974 et un secteur public assurant en 1987 près de 75 % de l'activité, il n'y a aucune différence de place dans la structuration des salaires. Quelle que soit la production qu'il assure, quel que soit l'état de ses résultats, que des entreprises naissent ou disparaissent, le secteur public verse régulièrement 50 % des salaires payés dans le pays. La masse salariale relative versée par ce secteur est indépendante de sa structure productive. Elle dépend donc de variables exogènes à ce secteur. Parmi ces variables, la principale est, sans conteste, la quantité de moyens de paiement extérieurs attribuée aux entreprises publiques.

La même démonstration se fait pour la valeur ajoutée du secteur privé. La modulation de cette valeur ne s'opère pas sur la base des capacités de production propres à chaque entreprise mais sur la base du volume d'inputs importés qu'elle peut acquérir. (L'importation sans paiement introduit, certes, un biais mais est l'exception qui confirme la règle).

- Des marges commerciales :

Cette règle détermine également le volume des marges commerciales. A l'époque des monopoles d'importation, la formation des marges obéit strictement à cette règle. Les entreprises publiques titulaires du monopole d'importation d'un produit réalisent un chiffre d'affaires commercial directement lié à la ventilation par produit des sommes engagées dans le programme général d'importation (P.G.I). Les bénéfices réalisés par la revente en l'état de produits importés dépendent directement de "l'enveloppe-devises" consacrée à chaque produit. Le mouvement des marges n'obéit pas à la capacité commerciale propre de l'entreprise, de sa production de services, mais d'une variable exogène déterminée par l'Etat.

Cette situation illustre bien ce qui se passe même en cas de démonopolisation du commerce d'importation lorsque l'attribution de moyens extérieurs de paiement reste soumise à une règle quantitative de rationnement par produit.

La marge commerciale ne dépend pas de l'effort productif en services mais est indépendante de cet effort. D'où les stratégies d'acquisition ou de défense des places dans la revente de produits importés.

Quand il s'agit de revente interne (produits importés ou nationaux), le commerce ordinaire est soumis à la règle du quota quantitatif. Chaque épicier, par exemple, dispose de multiples cartes de client auprès des organismes chargés de "commercialiser" tel ou tel produit. L'épicier a droit à un approvisionnement mensuel déterminé : tant de kilos de café, sucre, thé, etc... auprès du monopole ; tant d'huile ; etc... son revenu est déterminé à l'avance par les quantités qu'il peut obtenir. Il devient un revenu fixe. Ce n'est plus un revenu variable dépendant de quantités variables qu'il achète et revend. Autrement dit, il peut être assimilé à un salarié. Comme les quotas sont fixés par des organismes publics dépendant de l'Etat et que, souvent, l'Etat lui-même interfère dans la fixation de ces quotas, ce n'est plus seulement d'un revenu fixe dont il s'agit mais d'une fonctionnarisation déguisée. Cette caractéristique, que révèle le simple épicier, peut être généralisée à tout le commerce traitant des produits distribués aussi bien par le secteur public que par le secteur privé - qui, lui aussi, pratique souvent la vente au quota.

CONCLUSION

1. Les revenus dépendent davantage de la disponibilité en moyens extérieurs de paiement que de la capacité propre de production de biens et services.

2. La distribution par l'Etat de ces moyens de paiement introduit une fonctionnarisation déguisée des agents économiques. Salaires d'entreprise, profit d'entreprise (publique ou privée), marges commerciales s'assimilent souvent à des revenus d'une fonction. Le rapport de cette fonction dépend donc moins d'une capacité propre de production que du degré d'élévation de cette fonction dans une hiérarchie sociale implicite de forme économique mais qui, en réalité, s'assimile à une administration d'une circulation de biens.

3. Lorsque la fonctionnarisation implicite n'est pas induite par la dynamique de circulation provoquée par le rationnement des devises, elle est alors provoquée par l'attribution même de moyens de travail (locaux commerciaux, terres, etc...).

4. La variable principale qui détermine la répartition est donc la clé de rationnement des moyens extérieurs de paiement.

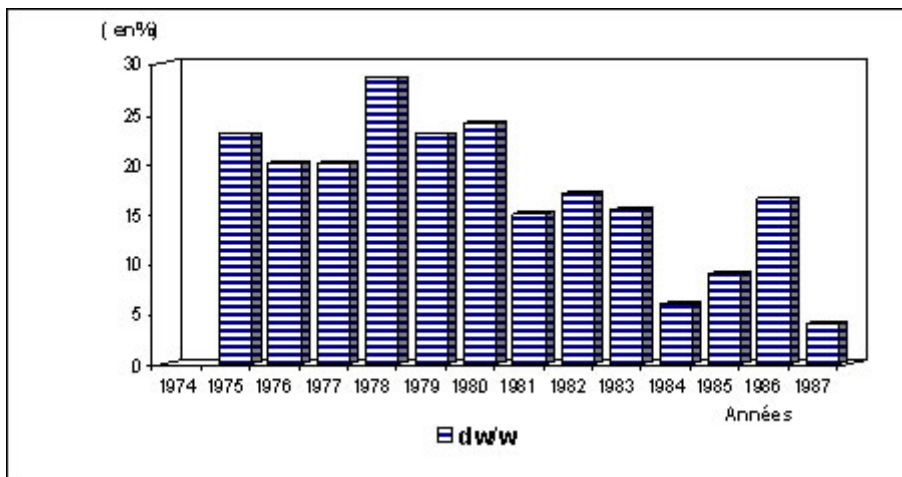
Or, une fois cette clé définie, elle provoque une structure rigide de revenus qu'il devient difficile de modifier par la suite. Toute réforme de la clé de rationnement entraîne directement une modification, non pas seulement du volume des revenus, mais de leur structure relative. Elle

remet en cause tout l'équilibre social au lieu de modifier seulement les comptes de production. Bref, ce n'est pas une structure de revenus liés à une production qui se reflète dans une répartition des moyens extérieurs de paiement mais l'inverse. Ce ne sont pas les mouvements autonomes de la production des biens et services qui entraînent des demandes différenciées de moyens extérieurs de paiement mais ce sont des mouvements autonomes dans la répartition des moyens extérieurs de paiement qui entraînent des productions différenciées et, par suite, des revenus différenciés.

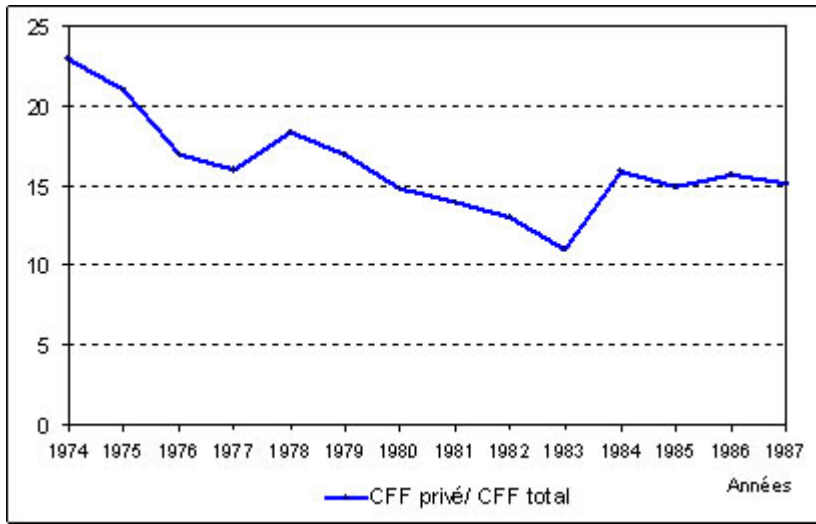
5. Les revenus individuels ne sont donc qu'une part d'un revenu collectif exogène. Le revenu collectif n'est pas distinct des revenus individuels, chaque revenu individuel n'ayant aucune existence économique particulière par lui-même (la production propre de l'individu) mais n'est que le reflet d'une exploitation collective d'une ressource communautaire (ici, les ressources du sous-sol). Ces revenus individuels permettent la reproduction des individus (fonctionnarisation implicite) dans un cadre communautaire et non dans le cadre d'un devenir individuel indépendant de la disponibilité de ressources communautaires. La communauté est la condition du revenu individuel. Ce ne sont pas les revenus individuels qui sont la condition de la communauté [*]. Ce ne sont pas les individus qui, par leur propre travail créateur de richesses, créent, en même temps, par l'impôt la richesse communautaire. C'est une richesse collective, donnée avant tout travail individuel, qui, en circulant, crée le revenu individuel. Cette circulation irrigue la société selon des règles fixées à une date historique donnée, règles qui deviennent autant de modes de fixation des droits individuels sur la richesse communautaire. Bien que non explicités de jure, ces règles constituent, à long terme, un droit positif qui rend rigide la structure relative des revenus et sa transformation quasi-impossible car, dans ce cas, il s'agit moins de transformer des règles économiques mais bel et bien des droits juridiques implicites d'appropriation de la richesse collective.

ANNEXE

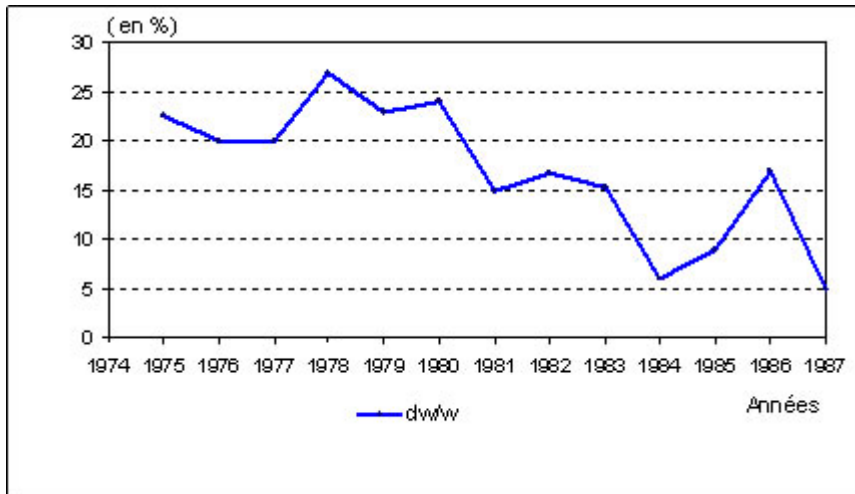
Taux d'accroissement annuel de la masse salariale (en DA courants)



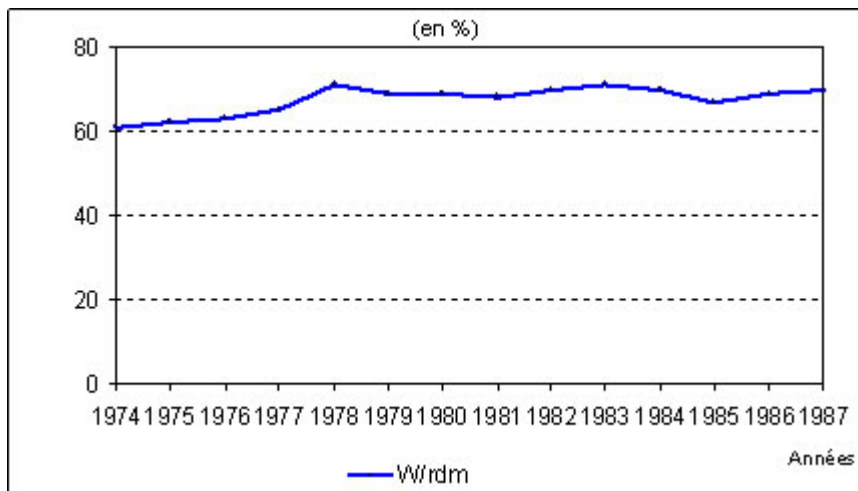
Part de la consommation des fonds fixes du secteur privé dans le total national



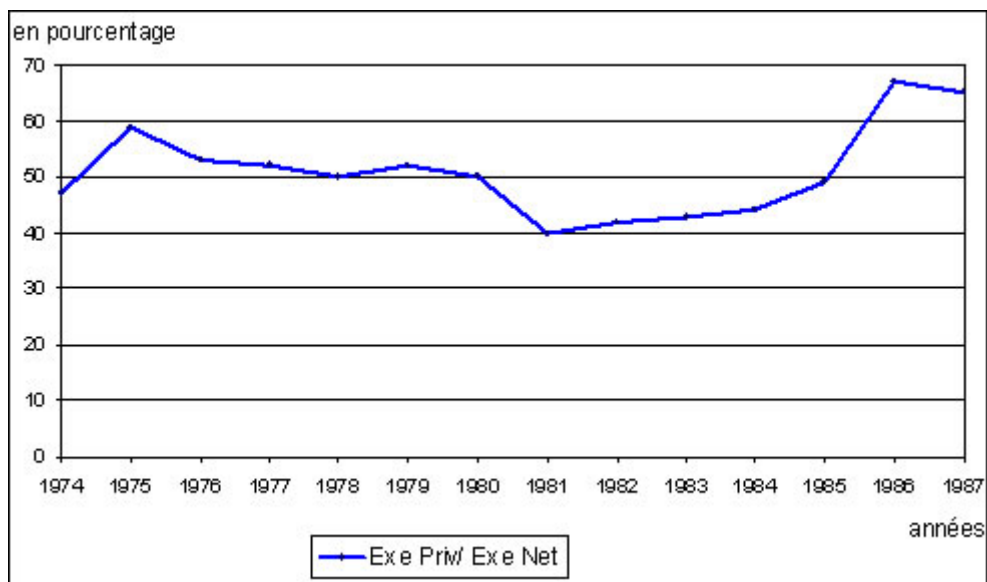
Taux d'accroissement annuel de la masse salariale (en DA courants)



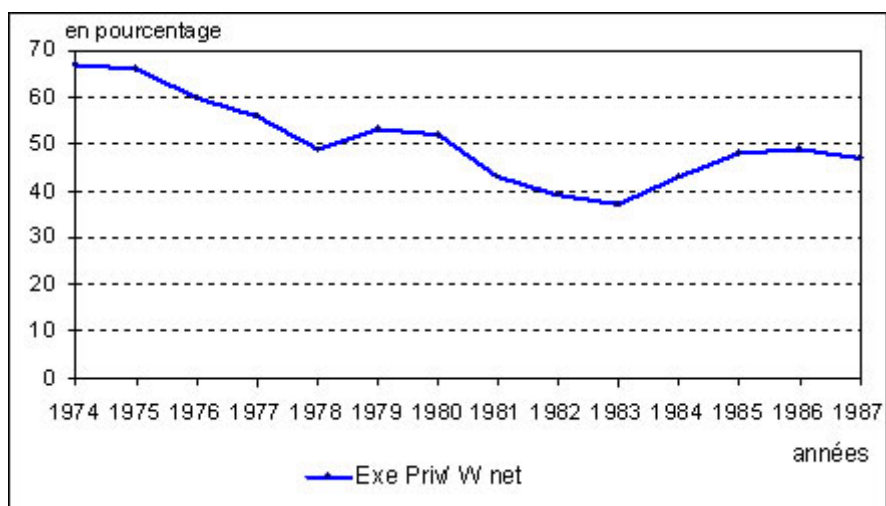
Part des salaires dans le revenu disponible des ménages



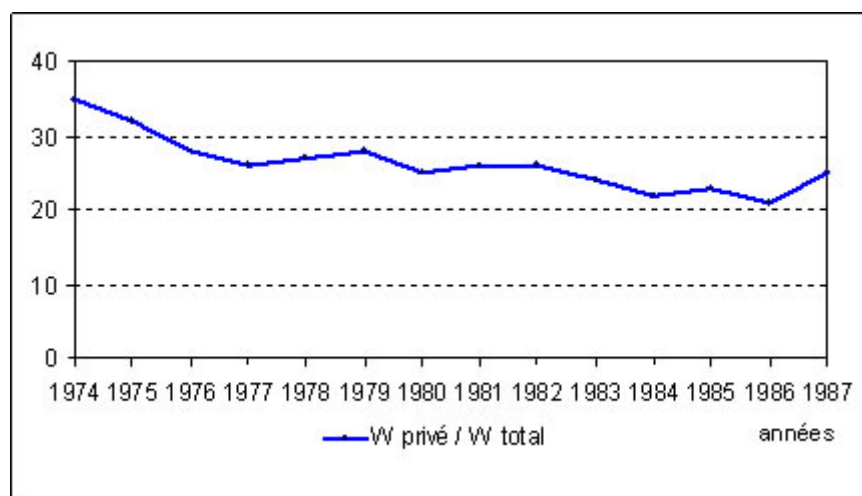
Part de l'excédent net privé dans l'excédent net national



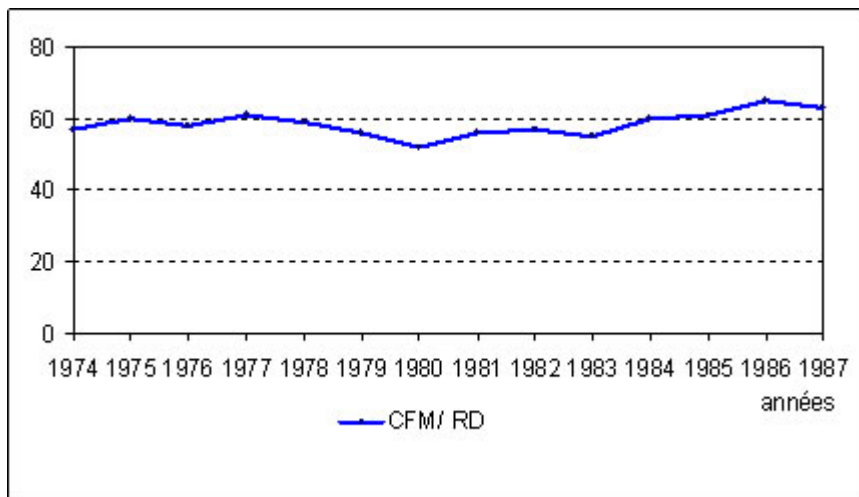
Rapport de l'excédent net privé à la masse salariale nationale



Part du secteur privé dans les rémunérations des salariés



Part de la consommation des ménages dans le revenu disponible (en %)



Notes

[*] Définition de l'Etat.