

**UNIVERSITE D'ALGER
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DES SCIENCES DE GESTION**

**La régulation salariale en Algérie :
une analyse rétrospective
des mécanismes et des logiques.**

THESE POUR L'OBTENTION DU DOCTORAT ES SCIENCES ECONOMIQUES.

PRESENTEE ET SOUTENUE LE : 08 MAI 2008

PAR MADAME FATMA-ZOHRA SOUAK

SOUS LA DIRECTION DU PROFESSEUR AZZEDINE BELKACEM-NACER

JURY :

Président : Docteur MEZAACHE Ali

Membres : Professeur BOUKABOUS Saadoun

Docteur BOURAS Zohra

Docteur KESSAB Saadia

Docteur LASKRI Anissa

Mai 2008

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	4
PREMIERE PARTIE : LE SALAIRE : SES FONDEMENTS THEORIQUES ET LES MECANISMES DE SA DETERMINATION	13
CHAPITRE I : LE SALAIRE ET SES DETERMINANTS A TRAVERS L'ANALYSE ECONOMIQUE.	14
SECTION I) L'APPROCHE DU SALAIRE PAR LES COUTS DE PRODUCTION.....	14
SECTION II) L'APPROCHE DU SALAIRE PAR LA PRODUCTIVITE	24
SECTION III) - LES AUTRES APPROCHES DU SALAIRE.	43
CONCLUSION DU CHAPITRE I	57
CHAPITRE II : LES MECANISMES ET LES NIVEAUX DE DETERMINATION DES SALAIRES.	60
SECTION I : LE NIVEAU MACROECONOMIQUE : L'ETAT ET LES MECANISMES INSTITUTIONNELS.....	60
SECTION II) LE NIVEAU MICRO-ECONOMIQUE : LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES PUBLIQUES.	88
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE	140
DEUXIEME PARTIE : LA LOGIQUE ECONOMIQUE ET LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE	143
INTRODUCTION	144
CHAPITRE I : L'ENTREPRISE PUBLIQUE FACE AUX EVOLUTIONS ECONOMIQUE, SOCIALE ET INSTITUTIONNELLE DE SON ENVIRONNEMENT	145
SECTION I : L'ENVIRONNEMENT (CONTEXTE) ET SES DIFFERENTES EVOLUTIONS.....	146
A) L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE DANS SES DIMENSIONS ECONOMIQUE, SOCIALE ET INSTITUTIONNELLE	146
SECTION II) LES EFFETS DES EVOLUTIONS ET LEUR TRADUCTION DANS LA REDEFINITION DES RAPPORTS DE L'ENTREPRISE A L'ETAT ET AU MARCHE.....	183
CONCLUSION DU CHAPITRE I DE LA DEUXIEME PARTIE	225
CHAPITRE II: L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET LA QUESTION SALARIALE : DE L'INJONCTION A LA NEGOCIATION, UN PARCOURS DIFFICILE	229
INTRODUCTION	230
SECTION I) EVOLUTION DE LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE.....	231
SECTION II) L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET L'INCITATION SALARIALE.....	254
SECTION III) L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET LA NEGOCIATION SALARIALE.	266
CONCLUSION DU CHAPITRE II DE LA DEUXIEME PARTIE.....	288
CONCLUSION GENERALE	293
ANNEXES.....	308

INTRODUCTION GENERALE

L'intérêt que nous portons à la question des systèmes de rémunération en Algérie s'explique pour au moins deux raisons :

Au plan théorique, il n'est que de se remémorer les rôles (1) du salaire pour apprécier, la portée régulatrice de toute action entreprise sur cette variable.

Au plan macroéconomique, les revenus salariaux, par leur importance (2) et leur complexité, expriment la grande influence qu'ils exercent sur la vie économique et sociale. En effet, en liaison étroite avec l'ensemble des activités et affectant l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, la rémunération du travail, de part les nombreuses préoccupations qu'elle suscite, constitue un élément déterminant dans l'équilibre économique. C'est en ce sens que nous pensons que le système salarial, devient un indice révélateur de plusieurs phénomènes à la fois. Il est la quintessence de la politique salariale qui est elle-même l'expression d'une politique économique globale.

Au plan microéconomique, le système salarial, tel qu'il a été défini par l'Etat et appliqué par l'entreprise publique peut devenir aussi un moyen privilégié de mobilisation des ressources humaines autour des objectifs économiques et des résultats financiers de celle-ci

Si notre choix s'est porté sur l'entreprise publique industrielle c'est essentiellement parce que elle est en effet ,au cœur des mutations du fait qu' elle est le nœud gordien du développement économique et social .De plus , la volonté de réforme a concerné en priorité l'entreprise publique qui offre le plus de possibilités à l'action de l'Etat ,qui en est tout à la fois employeur, maître d'œuvre et d'ouvrage, producteur, distributeur et gestionnaire, importateur et exportateur et qui bien qu'ayant concentré entre ses mains les instruments du contrôle total, a peur de perdre toute maîtrise. Enfin c'est le lieu où la relation entre employeur et employé est le plus intéressante à analyser.

Jusqu'à une période récente, l'étude des formes de rémunération salariale n'avait guère retenu l'attention des économistes. La théorie économique standard considère traditionnellement le salaire comme un prix plus ou moins flexible ; plus ou moins ajustable à la hausse ou à la baisse dont le principe de détermination et les formes qu'il peut revêtir, ne méritaient pas qu'on s'y attarde. Seuls quelques rares théoriciens font exception. C'était affaire de gestionnaires (3) ou de sociologues.

Il a fallu attendre les développements de la théorie contemporaine à partir du début des années 1970 pour que cette question commence à être prise en considération.

Il n'est guère étonnant qu'aujourd'hui encore ; les pratiques salariales des entreprises soient considérées comme étrangères au champ de l'analyse économique .et en particulier à celui de la politique des revenus.

1 Quatre fonctions essentielles peuvent lui être assignées:

- Fonction d'intégration à l'entreprise et à la société.
- Fonction d'imputation de la contrepartie individuelle et collective du produit du travail.
- Fonction de distribution de la population active en quantité et en qualité.
- Fonction d'équilibre monétaire.et social dans la répartition primaire et secondaire du revenu national.

2 Les revenus salariaux représentent dans tous les pays ; la part prépondérante du revenu national (60%, en Algérie)

3 Le Scientific Management de Frederic W. TAYLOR

La conséquence est que l'étude des pratiques de rémunération est absente, en règle générale des manuels consacrés à la répartition. Pourtant leur inclusion dans la sphère de la répartition, pour surprenante qu'elle paraisse, s'impose selon René SANDRETTO, pour au moins deux raisons :

En effet, outre la complémentarité entre la politique salariale de l'Etat et celle des entreprises, « les pratiques de rémunération débordent, par leur enjeux, le seul cadre des unités de production où elles sont appliquées ». Elles participent, en elles mêmes du mode de régulation économique et social dans son ensemble et corrélativement, « l'évolution de ces pratiques peut représenter une dimension importante du changement social en général » (4).

En Algérie le système salarial, renferme des aspects contradictoires et paradoxaux d'une politique économique qui, tout en recherchant des gains de productivité, à maintenu les entreprises publiques dans un état de dépendance vis-à-vis de la tutelle et de l'Etat. Nous nous proposons dans le travail qui suit, d'analyser les systèmes de salaires en vigueur dans le secteur public et d'examiner leur conception et leur fonctionnement pour tenter d'identifier la logique qui les fonde.

Au plan théorique, les approches du salaire diffèrent, et sa détermination fait intervenir, aussi bien les forces externes du marché du travail, que des contraintes de gestion de la main d'œuvre interne à l'entreprise, (incitation à l'effort, couts de turn-over, information imparfaite) ou encore les investissements en éducation et formation de l'individu. La théorie néoclassique est conçue pour expliquer le fonctionnement d'une économie salariale où la relation d'emploi correspond au salaire versé qui est lui-même le prix sur le marché du travail.

La théorie du salaire d'efficience (5) inscrit la politique salariale de l'entreprise dans une logique de salaire d'efficience, dans la mesure où celle-ci en acceptant de payer des salaires élevés, attend en contre partie des productivités de travail, élevés.

La théorie de la segmentation du marché du travail, partant du principe qu'il existe un marché externe et un marché interne au sein de l'entreprise ; celle-ci va pratiquer une discrimination salariale pour garder les actifs humains spécifiques qu'elle s'est constitués et qu'elle veut préserver à tout prix et développer dans le cadre du « marché interne » c'est-à-dire en mettant en place des procédures et des règles en vue de fidéliser la main d'œuvre hautement qualifiée et les compétences internes à l'entreprise.

Dans la théorie de la segmentation, la démarche institutionnaliste rompt avec la conception du « salaire prix » déterminé par une offre et une demande de travail, pour l'interpréter comme le résultat de facteurs sociaux, de forces politiques ou institutionnelles (6).

La théorie du capital humain, quand à elle met en relation le salaire de l'individu avec ses caractéristiques productives c'est-à-dire sa qualification, formation, son expérience, son ancienneté et fait du salaire la somme cumulée des rendements des investissements passés. Ces théories interprètent différemment les différenciations de salaires La hiérarchie des salaires s'expliquerait selon la théorie du capital humain par des différences dans les investissements des agents en capital humain. Selon la théorie du salaire d'efficience, la hiérarchie de salaires ne correspond pas forcément à la hiérarchie des qualifications. Tous ces éléments théoriques qui constituent les fondements théoriques de la détermination des rémunérations dans l'entreprise, nous aideront à expliquer sa logique économique dans la détermination de ses salaires, c'est à dire les aspects qu'elle veut privilégier et qui s'exprimeront dans le système salarial qu'elle adopte et dans sa grille de qualification.

4 SANDRETTO René « Rémunérations et répartition des revenus » Collection Hachette Supérieur p 175

5 La relation salaire/ productivité est au cœur de la théorie du salaire d'efficience : le salaire est une fonction croissante de la productivité.

6 Analyse économique du marché du travail, F. MICHON cité par René SANDRETTO. p 179

L'analyse du système salarial, offre indéniablement l'occasion de comprendre les mécanismes de détermination mis en place depuis le début de la mise en œuvre de la stratégie globale de développement (1967) jusqu'à nos jours et de mieux apprécier leurs impacts tant sur la hiérarchie des salaires que sur la dynamique des entreprises. Les premières réflexions dans le domaine des salaires ont été entreprises à partir de 1970 ; ce qui correspondait à la fin du plan triennal, c'est-à-dire, en pleine constitution du secteur public et à une étape avancée du processus de salarisation (7).

Jusqu'à cette date, ce sont les dispositions de la loi de février 1950 (8), qui réglementaient les salaires. Il faudra attendre le deuxième plan quadriennal pour que les questions relatives aux salaires soient posées de manière globale. Posée d'abord en termes de justice sociale et de réduction des inégalités - héritées de la période coloniale notamment -, la question salariale a été néanmoins gérée de manière différenciée par les principaux centres de décision, en l'occurrence : l'Etat et les entreprises publiques ; l'un et l'autre poursuivant des objectifs économiques et sociaux différents.

Au niveau macroéconomique, les premières mesures de l'Etat ont consisté en un dispositif institutionnel d'encadrement des salaires par le haut (grâce à la fiscalité) et par le bas (grâce au salaire minimum) veillant à protéger les bas salaires et à réduire l'éventail des salaires.

Au niveau microéconomique, les entreprises du secteur industriel, préoccupées par des objectifs de production et par la réalisation de programmes massifs d'investissement, ont répondu à ces mécanismes institutionnels par des pratiques salariales autonomes. C'est au niveau des différenciations de salaires qu'apparaît la marge de manœuvre des entreprises. Si les salaires nominaux étaient fixés par l'Etat, c'est à l'intérieur des entreprises qu'étaient déterminés les niveaux des salaires effectifs. Celles-ci ont réagi aux procédures formelles de fixation des salaires, par des pratiques réelles en contournant les aspects institutionnels de la détermination des salaires par l'Etat, grâce à des compléments monétaires et non monétaires très substantiels afin de réaliser les missions qui lui ont été assignées.

A titre d'exemple, selon une enquête du Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle (9), la part des primes dans les rémunérations globales pouvait atteindre 60% dans les entreprises publiques industrielles. Cette part atteint 64,8% pour les cadres supérieurs et 52,7% pour les techniciens et agents de maîtrise. Elle correspondait parfois au salaire d'un cadre supérieur dans un autre secteur.

Si jusqu'en 1973, l'intervention de l'Etat s'est limitée à des actions de revalorisation de bas salaires et d'ajustement d'échelles de salaires, à partir de 1974, l'Etat s'est donné un autre moyen institutionnel pour intervenir, non plus au niveau des salaires minima, mais au niveau des salaires des entreprises publiques. Cette date, annonce une phase de blocage des niveaux de salaires, où seul l'Etat a le pouvoir de décider des rythmes d'évolution de tous les salaires.

Ce blocage des salaires, est la première mesure d'importance au sens où elle est accompagnée d'un transfert de pouvoir de décision en matière de détermination et d'évolution de tous les niveaux de salaires, des entreprises publiques vers l'Etat ; ce qui signifie que l'entreprise publique perd officiellement à partir de cette date son pouvoir de décision

7 Le taux de salarisation était de 70% en 1971, il est passé à 76% en 1978, puis à 80,5% en 1984, date à partir de laquelle il a commencé à chuter. Source : LELLOU Abderrahmane "Analyse de la part salariale dans la répartition des revenus". CREAD 1993 p. 11.

8 Cette loi française, étendue à l'Algérie, institua le SMIG, en distinguant l'agriculture (le SMAG) des autres secteurs, et 3 zones de salaires

9 Ministère du travail et de la Formation Professionnelle 1976

Mais paradoxalement, c'est après l'institutionnalisation de cette mesure de blocage, que l'on voit proliférer, dans les entreprises publiques, des pratiques salariales entraînant l'apparition d'une dérive des salaires vers la hausse, car les contraintes rencontrées avec la mise en œuvre du 2ème plan quadriennal et la réalisation d'un programme massif d'investissements, obligent les entreprises à faire fi de l'ordonnance suscitée et à distribuer de nouvelles primes plus importantes, favorisant les cadres supérieurs, aggravant ainsi les disparités de salaires.

Les salaires distribués n'étaient pas en rapport avec les contraintes d'efficacité productive et financière.

La situation qualifiée alors « d'anarchique » avait suscité des réflexions sur la mise en œuvre d'une politique nationale des salaires.

Les études (10) et enquêtes menées sur les salaires, les textes d'orientation politiques, les travaux de chercheurs (11), préconisaient l'uniformisation du système salarial pour mettre un terme à ces disparités.

Ce sont ces constats qui ont interpellé les pouvoirs publics sur la nécessité de repenser la question salariale en termes de politique nationale et de planification des salaires avec comme réponse une régulation économique des salaires, entendue non pas au sens de l'école régulationniste (BOYER R. - 1986) mais comme un "*mode particulier d'encadrement des salaires*". Ils ont probablement déterminé l'urgence de la promulgation en 1978 du SGT (Statut Général du Travailleur), dont les objectifs principaux sont :

- Une harmonisation des salaires entre les différents secteurs économiques et entre les différentes catégories socioprofessionnelles et,

- Une régulation économique des salaires entendue au sens d'une évolution proportionnée des salaires avec la production dans le but de stimuler la production et la productivité.

La promulgation de ce texte revêt une grande importance dans la mesure où c'est la première fois qu'est mise en œuvre une politique des salaires conçue comme un instrument de politique économique censée se substituer aux ajustements des niveaux de salaires opérés par l'Etat au gré de la conjoncture économique et sociale.

Malgré la mise en œuvre du SGT (statut général du travailleur) et la régulation centralisée et administrée des salaires qu'il institue, l'entreprise publique a continué à contourner largement l'essentiel du dispositif rigide et centralisé mis en place, en pervertissant l'essence même de ce texte à savoir : son système de stimulation et d'intéressement.

Les gestionnaires, ont contourné ce texte parce qu'il ne laissait à l'entreprise publique aucune initiative ni possibilité de faire du système salarial un véritable instrument de gestion financière de l'entreprise.

Les gestionnaires, en « forfaitisant » les primes et en les intégrant au salaire de base, ont contribué à banaliser les primes et à amoindrir l'efficacité du système de stimulation en tant qu'instrument de gestion.

La régulation économique des salaires, souhaitée par les pouvoirs publics et qui constituait l'un des objectifs explicites du SGT a été remplacée par une « régulation » sociale ou plutôt un compromis social entre les différents acteurs ; dans la mesure où l'entreprise a ajusté ses salaires en fonction de ses aléas et de ses insuffisances (financières et managériales) et non en fonction de ses résultats et de ses performances.

10 Secrétariat d'Etat au plan "*Rapport sur la politique des revenus*". 1971. Travaux de la Commission des salaires. Ministère du travail 1970 et du CNES 1972

11 BENACHENHOU Abdelatif "*Réflexions sur la politique des revenus*". Revue Algérienne des Sciences Juridiques et Economiques et Politiques Alger. 1976.

DJERBI Fatma Zohra Mémoire de DES "*La politique des salaires en Algérie*". Université d'Alger Mars 1976

Les salaires sont devenus un élément de compromis impliquant plusieurs acteurs : au plan interne les gestionnaires, les travailleurs et le syndicat ; et au plan externe les technocrates d'entreprises et la bureaucratie administrative.

Ces constats autorisent à émettre l'hypothèse que l'entreprise publique a été le lieu de confrontation de deux (2) logiques différentes qui ont présidé à la détermination des salaires,

Celle, macroéconomique de l'Etat surtout fondée sur des soucis de protection des bas revenus et des motivations égalitaristes et à terme sur une régulation économique des salaires.

Une logique microéconomique de l'entreprise publique, qui est la preuve que c'est autour des pratiques salariales que se situe l'essentiel des réactions de l'entreprise publique aux injonctions administratives de l'État.

Nous pensons que ces pratiques salariales ont une logique économique particulière que nous cherchons à comprendre et qui constitue l'axe principal de la recherche que nous menons.

Quelles logiques véhiculent les différents systèmes de salaires mis en place depuis l'élaboration de la stratégie globale de développement ?

Les mécanismes de détermination mis en place depuis 40 ans environ ont-ils permis - de créer de la richesse ?

d'améliorer la situation des salariés, si oui quelles catégories ?

d'améliorer la gestion et la rendre plus efficiente ?

ont-ils favorisé le développement des compétences et contribué à rendre l'entreprise publique plus performante ?

Est-ce qu'ils ont permis d'obtenir l'adhésion des gestionnaires soumis à une gestion passive ?

Si le système salarial issu du SGT n'a pas réussi à concilier la logique salariale de l'Etat et celle de l'entreprise publique, le nouveau cadre institutionnel (loi 90-11) présente-t-il des chances d'opérer la conciliation entre la logique d'efficacité de l'entreprise et la logique de justice sociale de l'Etat ?

En 1990, la loi 90-11 a mis en place les jalons d'une nouvelle politique de rémunération basée sur la négociation salariale en tant que nouvel instrument de régulation. A la veille de la promulgation de cette loi, relative à la libéralisation des relations de travail, la question salariale n'est toujours pas réglée ; la relation entre les salaires et la production qui a taraudé pendant longtemps les pouvoirs publics n'a toujours pas trouvé de solution. La loi 90-11 relative à la libéralisation du marché du travail, constitue une rupture par rapport au système précédent, basé sur l'intervention de l'Etat en matière de rémunération et l'uniformisation des salaires à l'échelle nationale qu'il institue (grille nationale des salaires et méthode nationale de classification des postes). En quelque sorte une rupture avec la logique nationale.

Le nouveau mode de régulation salariale, institue l'individualisation du salaire en tant que remise en cause du salaire de poste introduit par le SGT ; il décharge l'Etat de la question salariale en même temps qu'il accorde de larges espaces d'autonomie à l'entreprise publique engagée dans un processus de réformes. En effet, les salaires selon la loi, font désormais l'objet de négociations dans le cadre de conventions collectives. L'objectif explicite visé par la mise en place des conventions, répondait officiellement au souci de laisser à l'entreprise publique un espace de liberté et une marge de manœuvre en matière de fixation de sa masse salariale. Mais dans la pratique, les négociations salariales sont

menées à un niveau (12) centralisé et sectoriel (la branche) et ont pour but explicite essentiel : le maintien et/ou la progression du pouvoir d'achat des salaires.

Pourtant il est largement admis qu'une véritable négociation salariale implique qu'elle se déroule en entreprise et que son succès dépend essentiellement du pouvoir de marchandage des différents partenaires sociaux. Or, le fait de placer la négociation au niveau de la branche ne serait-il pas une façon pour l'Etat de continuer à dominer la question salariale à travers les technocrates et les clientèles syndicales qui sont sensées représenter les travailleurs ?

Même si le choix du pouvoir d'achat comme enjeu et support de la négociation, c'est-à-dire, l'extériorisation de l'objet de la négociation est interprété (13) comme une volonté des pouvoirs publics, d'exclure de fait « l'enjeu » des négociations, des contraintes internes et externes des entreprises.

La négociation des salaires, n'est reliée alors, ni aux conditions de production, ni aux conditions de marché et à la position de l'entreprise sur le marché, qui déterminent pourtant la valeur ajoutée que crée l'entreprise.

C'est une négociation « macro-sociale » qui est menée et qui est largement extérieure à l'entreprise.

S'il est vrai que pour les partenaires sociaux, le pouvoir d'achat constitue le principal étalon de mesure et d'appréciation de la politique salariale de l'entreprise ; sa mesure et son évaluation constituent un véritable problème (14) - étant donné la multiplication des formules de rémunération des entreprises - qui renvoie à la définition même du salaire et aux éléments qui le composent (monétaires, non monétaires...).

Ceci nous amène à formuler une autre hypothèse ; à savoir que la logique salariale de l'entreprise n'a jamais été et ne peut, de ce fait, être une logique d'efficience déterminée par des conditions internes d'efficience de l'entreprise comme semblent le souhaiter les pouvoirs publics, mais une logique déterminée par les nécessités socioéconomiques inhérentes à la période de l'économie administrée, puis à celles de la période de transition. Avec la mise en place des conventions, l'entreprise publique devient à nouveau le lieu de confrontation de deux autres logiques qui vont présider à la fixation des salaires effectifs : celle des classifications conventionnelles qui fixent des minima, d'un côté et celle des pratiques salariales d'entreprises aussi nombreuses que diversifiées, de l'autre côté.

L'articulation entre les deux logiques et les 2 niveaux n'est pas aisée (l'article 127 de la loi 90-11, n'oblige que les signataires, à l'application des accords nationaux --accords sur le SMA, par exemple--); elle n'est pas quelconque aussi, car c'est le niveau de la branche qui prime et qui exerce une influence sur celui de l'entreprise.

Pourquoi, alors retenir la branche comme norme, alors qu'il est largement admis que ce sont les politiques salariales des entreprises qui structurent, les comportements des partenaires sociaux ?

Quelle est la validité de ce nouveau mode de régulation salariale basé sur la négociation dans un système économique en crise et dans une entreprise publique non encore assainie, caractérisée par de faibles productivités, des coûts élevés de production et des déficits financiers ?

Comment et dans quel sens vont évoluer les relations de pouvoirs à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise publique ? Quelles stratégies vont développer les acteurs de la

12 Le niveau de négociation a donné lieu en Europe à tout un débat entre les partisans d'une négociation centralisée et ceux qui défendent le point de vue opposé.

13 .SERVAIS O " *Le pouvoir d'achat et la négociation salariale d'entreprise* » Revue Française de Gestion. Sept/octobre 1993 p 22

14 .SERVAIS Olivier. Op. cité p 24

négociation (SGP et UGTA) qui sont extérieurs à l'entreprise ? Comment vont s'articuler les décisions des gestionnaires et celles des acteurs de la négociation, en l'occurrence les SGP et L'UGTA, ceci nous amène à nous interroger sur la notion de « partenaires sociaux » énoncée dans la loi 90-11 ; notion encore floue et qui mérite d'être précisée? On peut avancer que l'existence d'une puissante logique étatiste qui perdure, empêche l'émergence d'une logique libérale dans l'entreprise.

En effet, cette logique d'étatisation déjà fortement présente dans le SGT, continue puisque l'Etat continue d'intervenir dans les décisions concernant la gestion des entreprises et les décisions salariales, preuve en est que ce sont les SGP et L'UGTA qui négocient et non les partenaires sociaux (délégués du personnel, chefs d'entreprises), les négociations entre ces 2 acteurs sont assimilées à des négociations de branches. Le risque étant que cette omniprésence de l'Etat dans les décisions administratives, --- qui trouve peut être sa justification dans une volonté de pondérer les effets économiques et sociaux de l'entrée dans une économie de marché --- peut générer des conflits de compétence et de pouvoir entre les gestionnaires et l'Etat et aboutir à une inefficacité des décisions administratives.

En réaction à cet interventionnisme de l'Etat, les gestionnaires des EPE, pour marquer leur résistance au changement, au lieu de se saisir des espaces de liberté offerts par la loi 90-11, pour innover en matière de système de gestion de ressources humaines, ont préféré reconduire des dispositions du SGT (grille de salaire, classification des postes, ancienneté, système indemnitaire), préservant ainsi leurs rentes de situation.

Ce qui nous amène à nous interroger sur l'évolution de la logique économique salariale de l'entreprise publique, toujours soumise à la fois à la logique rentière de l'Etat et celle des acteurs (gestionnaires, travailleurs et syndicats).

Toutes nos interrogations sont sous-tendues par l'hypothèse centrale que l'entreprise publique - qui est au cœur de la question salariale - constitue le lieu de confrontation et de compromis des logiques salariales macros et microéconomiques.

L'Etat en effet, continue d'utiliser l'entreprise publique comme espace de répartition de la rente (15) pour obtenir le « consensus social » qu'il recherche, évitant ainsi les processus de négociation et de conflits avec les travailleurs tandis que les gestionnaires l'utilisent pour continuer à préserver leurs rentes de situation. Tout se passe comme si l'Etat et les entreprises publiques résistaient tous deux au changement.

Les réponses à toutes nos interrogations sont liées à la nature des mutations que doivent générer les réformes économiques en général et celles concernant les entreprises publiques en particulier. La capacité de ces dernières à réagir à ces changements aura certainement des incidences sur le système salarial et la rémunération du travail.

La volonté des pouvoirs publics à promouvoir un système économique concurrentiel et performant et à rompre avec le mode de régulation centralisé et administré sera déterminée par la nature et l'importance des décisions prises au niveau de la politique salariale mais aussi de l'emploi.

La capacité des entreprises restructurées à se défaire des séquelles du système salarial antérieur et de la logique du SGT qui le fonde, et à s'adapter aux changements est fondamentalement subordonnée à la compétence et à la volonté de leurs dirigeants de mettre en place des systèmes de rémunération performants en phase avec la réalité économique. Encore faudrait-il que les pouvoirs publics cessent de s'ingérer dans leur gestion.

15 La notion de rente ne sera pas utilisée dans la thèse comme concept et catégorie d'analyse mais plutôt comme notion remplissant une fonction idéologique, une fonction de légitimation du pouvoir grâce et au travers de son instrumentalisation politique. L'appropriation de cette rente qui constitue une ressource importante et le seul moyen de financement du développement a permis l'autonomisation du politique et son incursion dans l'économie .

Les éléments de réponses que nous auront obtenus, nous aideront à comprendre comment les mécanismes et les niveaux de détermination des salaires doivent converger vers un système salarial structuré de façon à répondre à la fois à la fonction de régulateur économique et social et de levier économique.

Notre recherche se veut un essai d'analyse de la logique de détermination des salaires dans l'entreprise publique, à travers ses relations à l'Etat surtout et à l'environnement qu'elle a subi ; le marché étant un élément de son environnement.

C'est à travers l'analyse des pratiques salariales des entreprises et à travers une lecture de la réglementation introduite et imposée (SGT et loi 90-11) dans l'entreprise publique que nous identifierons la logique salariale qui a guidé l'entreprise publique tout au long de son existence.

D'une part, parce que tout se passe de telle sorte que les textes réglementant les salaires et les dimensions dont ils sont porteurs, sont en décalage avec la réalité de l'entreprise publique, elle-même en marge de la réalité économique et de son environnement.

Les textes sont promulgués, ou en avance ou en retard par rapport au contexte ; de plus ils sont conçus de manière à être ou amendés ou abrogés ; ils sont déjà porteurs des insuffisances tant au plan juridique qu'économique sinon comment expliquer que leur application ne prévoit même pas un temps d'adaptation ou une transition pour passer d'un mode de régulation à un autre.

D'autre part nous avons considéré les pratiques salariales des entreprises comme des réactions aux mécanismes institutionnels de détermination mis en place par l'Etat. Pour répondre à toutes nos interrogations, nous évoluerons en deux parties :

Dans la première, structurée en deux chapitres, nous rappellerons d'abord les différentes approches du salaire dans l'analyse économique puis nous mettrons en évidence, dans le second, les mécanismes institutionnels et économiques de déterminations et d'évolution des salaires mis en place dans le cadre de l'économie administrée et dans l'étape de transition à l'économie de marché.

La deuxième partie quant à elle, sera consacrée à la logique économique et salariale de l'entreprise publique. Deux chapitres composeront cette partie. Dans le premier chapitre, nous tenterons d'appréhender la logique économique de l'entreprise publique, son fonctionnement et son évolution par rapport à l'environnement dans ses dimensions économique, social et institutionnelle

Un détour par le concept d'entreprise et les différentes approches de l'entreprise dans le cadre des théories traditionnelles et des théories nouvelles, mettra en évidence ses principales dimensions et nous offrira un cadre d'analyse qui nous permettra de mieux cerner et mettre en évidence l'impact de l'évolution sur les relations de l'entreprise publique à l'Etat et au marché tout au long de son existence.

Après avoir identifiée la logique salariale de l'entreprise publique et sa relation avec la logique économique, nous montrerons son évolution en liaison, avec le mode de régulation économique d'une part et les multiples restructurations de l'entreprise publique, d'autre part.

L'examen et l'analyse des textes réglementant les salaires et leur mise en œuvre, nous permettra de mettre en évidence l'adéquation des modes de détermination salariale ou leur non concordance avec la réalité de l'entreprise publique et son environnement. Cette analyse nous permettra de vérifier s'ils sont porteurs d'une dynamique réelle de changements dans le sens d'une solution à la question salariale, posée en termes de performance ou s'ils ne sont que l'expression d'une rupture formelle avec le mode centralisé de détermination des rémunérations. Nous tenterons d'apprécier la portée de la négociation en tant que nouveau mécanisme de détermination introduit dans le cadre de libéralisation des relations de travail, et surtout ses limites, quant aux partenaires de la

négociation et à ses principaux enjeux d'une part et quant à sa situation financière d'autre part.

Nous pensons que quelque soit le mode de régulation salariale mis en œuvre ; celui-ci est rendu inopérant à cause de l'environnement institutionnel et la recherche de rente aussi bien par la bureaucratie administrative et syndicale que par les gestionnaires des entreprises publiques. La logique salariale de l'entreprise publique reste de ce fait « prisonnière » de la logique rentière, dans laquelle s'inscrivent les différents acteurs intéressés uniquement par le développement des rentes de situations acquises (Etat et gestionnaires d'entreprise).

Nous pensons aussi que la relation de l'entreprise publique au marché est une relation « biaisée » du fait, de l'absence de calcul économique et de l'obligation de résultats à laquelle, elle n'est toujours pas tenue. L'Etat continue à voler au secours de l'entreprise publique qui continue d'exister et de fonctionner en marge de la réalité économique La question salariale ne renvoie-t-elle pas au juste à celle de l'emploi ?

**PREMIERE PARTIE : LE SALAIRE : SES FONDEMENTS
THEORIQUES ET LES MECANISMES DE SA
DETERMINATION**

CHAPITRE I : LE SALAIRE ET SES DETERMINANTS A TRAVERS L'ANALYSE ECONOMIQUE.

Ce chapitre consacré à la conception du salaire et ses déterminants dans la théorie économique, a surtout pour objectif d'une part de mettre en évidence les différentes approches du salaire et d'autre part de saisir les points essentiels sur lesquels se distinguent ou s'opposent les différents courants aussi bien traditionnels que modernes de l'analyse économique à propos de la formation des rémunérations. Ce chapitre nous permettra par ailleurs de puiser dans chacune des différentes théories, ce qui nous semble pertinent pour l'analyse de la politique salariale en Algérie, aussi bien dans ses aspects liés à la détermination des niveaux des salaires que ceux liés à leur évolution.

Quelque soit la théorie exposée nous l'aborderons autant que possible sous les aspects suivants : le fondement, la détermination et les modalités d'évolution. Pour bien mettre en évidence la conception du salaire et sa détermination, nous avons rassemblé les différentes théories en fonction de l'approche ; ce principe nous a permis de distinguer quatre approches à savoir : l'approche par le coût de production, l'approche par la productivité, l'approche par les coûts d'opportunité et l'approche par la notion de marché interne.

Section I) L'approche du salaire par les coûts de production.

Cette approche regroupe la théorie classique du salaire, Smithienne et Ricardienne ainsi que la théorie Marxienne.

A) LA THEORIE DU SALAIRE CHEZ SMITH & RICARDO

Dès la première partie de son livre (16), Smith, affirme que c'est le travail qui est la source unique de toutes les richesses ; prenant ainsi le contre-pied des physiocrates pour qui, la production de la richesse ne pouvait se réaliser que dans l'agriculture.

Au chapitre 8 de son ouvrage, consacré aux salaires, il écrit « ce qui constitue la récompense naturelle, ou le salaire du travail, c'est le produit du travail » (17).

16 SMITH A. « Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations » Collection Idées p. 1

17 SMITH A. Op. cite p. 71

Dans la société primitive, l'échange de marchandises n'est autre que l'échange de travail. Le travail est le créateur de la marchandise en même temps que l'étalon de mesure de cette marchandise ; la valeur de la marchandise est égale à la quantité de travail qu'il a nécessité. Prix et revenu coïncident. L'assimilation du travail à une marchandise dont le salaire est le prix et l'assimilation de ce salaire au revenu ont conduit Smith à nier l'existence d'un produit net dans la société primitive donnant naissance au Mode de Production Capitaliste. Smith soutient que dans la société moderne, c'est le travail qui est l'unique source créatrice de valeur, et que profit et rente ne sont que des prélèvements sur cette valeur. Il distingue le travail productif « sorte de travail qui ajoute de la valeur à l'objet sur lequel il s'exerce » et qui n'a pas le même effet que le travail improductif » (18). La problématique de la croissance de la richesse l'a empêché de découvrir l'exploitation et de concevoir le salaire comme le reflet d'un rapport d'exploitation.

1) Le salaire chez Smith & Ricardo : coût de production

L'ambiguïté entre le travail et la marchandise et entre salaire et prix du travail, conduisent Smith à considérer le salaire comme un coût de production et ce par le biais du « prix naturel » des marchandises qu'il définit comme étant « la somme des parties qui sont en même temps génératrices du prix »(19) et « l'augmentation qui survient dans les salaires des travailleurs, accroît nécessairement le prix de beaucoup de marchandises en haussant cette partie du prix qui se résout en salaire »(20). Le salaire chez Ricardo : catégorie de la répartition et frais de production. Ricardo n'a pas cherché à produire de concept de salaire, ni même de profit ou de capital. Situé dans une optique de répartition du produit, « la sphère de la répartition est le principal problème en économie politique » (21) affirme t il ; il a considéré le salaire comme une catégorie de la répartition. Le salaire apparaît tout simplement comme la part du produit social qui sert à entretenir les travailleurs. C'est pour cela que c'est surtout son expression en termes de biens de subsistances ou salaire réel qui intéresse Ricardo. Nulle part en réalité, il ne précise ce qu'il entend par « salaire ». Il se contente d'ouvrir le chapitre 5 de son ouvrage, consacré aux salaires, par l'affirmation selon laquelle, « le travail ainsi que toutes les choses que l'ont peut acheter ou vendre, et dont la quantité peut augmenter ou diminuer, a un « prix

18 SMITH A. Op . cité p. 397

19 SMITH A. Op. cité p. 68

20 SMITH A. Op . cite p . 110

21 RICARDO David « Principes de l'économie politique et de l'impôt » Ed Flammarion Paris1971 p. 9

naturel » et « un prix courant » (22). Pour Ricardo , les marchandises sont des objets « dont la valeur dépend de la quantité relative de travail nécessaire pour la produire » (23) ce qui revient à dire que c'est le travail de l'homme qui crée le travail. Dès lors, le travail est assimilé à une marchandise et le salaire considéré comme un frais de production. Pour Ricardo, le salaire apparaît comme la part du produit social qui sert à entretenir les travailleurs. Il conçoit celui-ci comme un revenu tout en assimilant le travail à une marchandise et le capital à une chose mais une chose qui crée des marchandises.

2) La détermination du niveau des salaires chez Smith et Ricardo.

Smith et Ricardo ont cherché « le prix du travail » essentiellement dans la sphère de la circulation et de ce fait, ne sont pas parvenus à faire dépendre les salaires de grandeurs indépendantes. Smith et Ricardo ont, contrairement aux physiocrates, qui n'avaient introduit que la notion de salaire de subsistance, avancé que pour toute marchandise, il fallait distinguer deux (2) prix : le prix de marché et le prix moyen ou prix naturel.

Comme pour les deux auteurs, le travail est une marchandise, ils finissent par accorder un rôle important à la loi de l'offre et de la demande.

Pour Smith, le prix naturel est le prix de l'ensemble des parties qui le composent tandis que pour Ricardo le prix naturel des marchandises est un prix d'équilibre.

Pour Smith, le salaire dépend en définitive de la demande de travail qui règle en même temps le niveau de la population ouvrière. Le rôle régulateur est confié à la concurrence entre les « maîtres » nous dit-il.

Ricardo, n'a pas remis en cause, cette explication smithienne de la détermination par l'offre, la demande et la concurrence ; il l'a même adoptée.

Pour lui, le prix naturel, dépend du prix de subsistance et de celui des choses nécessaires à l'entretien de l'ouvrier et de sa famille. Les salaires doivent s'estimer d'après la valeur réelle c'est-à-dire, la quantité de travail et de capital consacrée à la produire, et non d'après leur valeur nominale » (24). Ricardo raisonne en termes de valeur travail, c'est-à-dire en temps nécessaire à la production qui détermine le salaire. Le salaire doit être exprimé non seulement en monnaie mais aussi en quantité de travail. Ce sont les frais de production qui, en dernière analyse déterminent le prix des choses et non le rapport entre la loi de l'offre

22 RICARDO D. Op. cité p. 67

23 RICARDO D. Op. cité p. 13

24 RICARDO David Op. cité p. 67

et la demande. La détermination du niveau des salaires par l'offre, renvoie au minimum de subsistance.

Selon Smith et Ricardo, le taux naturel des salaires est réglé par la loi de l'offre et de la demande, mais c'est surtout le mécanisme de l'offre qui retient l'attention, car c'est sur lui que doit se régler le taux naturel des salaires.

Smith qui suppose l'existence d'un minimum exprimé en biens de subsistance, considère minimum comme repère et non comme niveau auquel le salaire doit se fixer.

Pour Ricardo, la notion de minimum de subsistance s'est exprimée par la notion de « prix naturel du travail » ; c'est celui qui fournit aux ouvriers les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce « (25) Le salaire naturel est défini comme un salaire d'équilibre entre la population et les moyens de subsistance.

Ricardo tente de définir un minimum strictement physiologique, mais pas plus que Smith il ne donne la théorie de ce minimum. Pour Ricardo le salaire naturel peut varier avec l'accumulation du capital. Il ne nie pas donc la possibilité d'augmentation du niveau de vie des travailleurs.

3) Les modalités d'évolution du salaire chez Smith et Ricardo.

Pour Ricardo, l'évolution des salaires est déterminée par le mécanisme c'est-à-dire par le taux d'accumulation du capital. L'influence de l'accumulation capitaliste sur les taux de salaires a été aperçue par Smith de façon approximative.

Smith lie l'élévation des salaires à l'accroissement des richesses. La croissance économique en général, repose sur la division de plus en plus poussée du travail et sur l'accumulation considérée comme la part du revenu que les classes riches affectent au fonds de consommation des travailleurs productifs(26).

Il constate que « de gros salaires et de gros profits vont rarement ensemble » (27). C'est le profit qui permet l'accumulation, qui soutient le progrès économique ; mais le régulateur suprême, c'est la concurrence qui explique à la fois la tendance et les fluctuations.

Pour Ricardo, la tendance séculaire des salaires, c'est le minimum physiologique.

Pour montrer cette tendance vers le minimum, il s'appuie sur deux (2) arguments :

--le principe de la population de Malthus et

25 RICARDO David Op. cité p. 67

26 SMITH Adam Op. cité p. 87

27 SMITH Adam Op. cité p. 116

-- la loi du développement du machinisme qu'il fut le premier à exposer. En acceptant le principe de la population, il fait dépendre l'évolution des salaires de la démographie, alors que c'est le profit qui est le moteur du système économique.

Contrairement à Smith, Ricardo mène son argumentation du partage du revenu, non pas en termes de valeur absolue mais en termes de proportions.

Le partage du produit social se fera au détriment des salariés et des capitalistes, et en faveur des propriétaires fonciers. Le taux de profit atteindra un niveau très bas, et le taux de salaires évoluera vers un « minimum physiologique stationnaire, suffisant pour maintenir la population constante » (28) ». Les salaires auront tendance à baisser, tant qu'ils seront réglés par l'offre et la demande » (29). Le raisonnement en termes de proportions lui permet de rejeter le point de vue de Smith sur le parallélisme d'évolution entre richesse et salaires/

Pour Ricardo, le machinisme est la 2ème cause de la baisse tendancielle du salaire.

Au cours de ses recherches, il s'aperçoit que l'accumulation capitaliste ,se traduit au plan technique par l'utilisation d'instruments de plus en plus perfectionnés qui peuvent se substituer et faire concurrence aux travailleurs et provoquer une pression à la baisse sur les salaires.

Ricardo a par ailleurs mis en lumière, pour la première fois la possibilité du chômage structurel, parfaitement compatible avec l'accumulation du capital. « La population, deviendra excessive (30) et les classes ouvrières entreront dans une période de pauvreté excessive », écrit-il.

B) LA THEORIE MARXIENNE DU SALAIRE.

L'un des aspects essentiels de l'analyse de Marx et c'est là où réside la différence avec ses prédécesseurs, est qu'il mène son analyse du salaire (fondement ; détermination et évolution) en termes de rapports sociaux de production, c'est à dire de rapports de force. Le salariat en tant que rapport social de production est particulier du Mode de production capitaliste.

28 RICARDO David Op. cité p. 72

29 RICARDO David. Op. cité p. 72

30 SCHUMPETER Joseph voit une similitude entre « excédent de population » de Ricardo et « l'armée de réserve » dégagée par Marx in Capitalisme, socialisme démocratie. P 63

Pour Marx, le salaire est donné par une analyse qui prend racine , dans les rapports de production et la mesure du salaire ,se fera sur la base d'un concept bien défini, celui de la force de travail.

Avant d'aborder la détermination du salaire, Marx s'intéresse au salaire en tant catégorie économique spécifique car il est le prix d'une marchandise spécifique

1) **La différence entre travail et force de travail. Le concept de force de travail : marchandise particulière**

C'est pour dévoiler le mystère de l'exploitation capitaliste, que Marx a été amené à parler de la force de travail. L'objet du «Capital » n'étant pas de fournir une théorie systématique de la force de travail, et partant de là une théorie du salaire ; quand il traite de la force de travail et de la valeur de la force de travail ou du salaire, c'est principalement pour les besoins de son analyse du capital.

Marx commence par définir le concept de force de travail. C'est « l'ensemble des capacités physiques et intellectuelles qui existent dans le corps de l'homme, et qu'il doit mettre en mouvement, pour produire des choses utiles » (31).

Quelque soit le mode de production, la force de travail est un élément essentiel de tout procès de travail. Mais les formes que celle-ci prend dépendent du mode de production considéré. C'est au cours d'un long processus qu'elle est devenue une marchandise, mais une marchandise particulière, « dont la consommation permet dans le processus de production de créer une valeur supérieure à celle que sa propre production a nécessité » (32). Marx montre que la force de travail dans le mode de production capitaliste, est une marchandise qui se vend et s'achète au même titre que toutes les autres marchandises. Il rend compte de cette caractéristique en parlant de travail salarié.

Sous le mode de production capitaliste, la force de travail a un double caractère : elle est à la fois valeur d'usage et valeur, on en fait usage dans le procès de travail ou combinée aux moyens de production, elle est « mise en mouvement pour produire des choses utiles »

2) **Le salaire : expression de la valeur de la force de travail**

31 Marx K « le Capital », livre 1 tome 1 Ed. Sociales 1971 p. 170

32 Idem p. 170

La détermination de la valeur de la force de travail pose un problème plus complexe. Marx a défini la valeur d'une marchandise comme sa qualité d'être le produit d'un travail social abstrait et d'être mesurée par le quanta de travail qu'elle contient.

C'est pour expliquer la transformation de l'argent en capital, objet de la section 2, que Marx étudie l'achat et la vente de la force de travail et qu'il est ainsi amené à définir la valeur de la force de travail, cette marchandise spécifique. Celle-ci est déterminée par la quantité de travail nécessaire à sa production et à sa reproduction, qui se résout dans le temps de travail socialement nécessaire à la production des « moyens de subsistance » indispensables à l'entretien et à la conservation de l'ouvrier et de sa famille » (33) afin que la classe des producteurs directs se perpétue sur le marché.

Enfin les « frais d'éducation » nécessaires à la qualification de la force de travail rentrent dans la détermination de la valeur de celle-ci.

Le capitaliste acquiert la force de travail contre une fraction de son capital affecté précisément à l'achat de la force de travail et appelé « capital variable » ou salaire. La valeur de la force de travail est donc équivalente à la valeur du capital variable. Le salaire est ainsi l'équivalent à l'expression monétaire de la valeur de la force de travail. C'est seulement « la fixation des limites du taux de salaires qui dépend de l'offre et de la demande » (34) nous dit-il.

Marx nous apprend surtout que le salaire ne peut être considéré comme une part du produit social versé au producteur direct pour sa « participation » à la production. Outre ces éléments physiques et physiologiques que renferme la force de travail et qui déterminent sa valeur, celle-ci, nous dit-il, renferme, aussi du point de vue de sa valeur un « élément moral et historique » (35) qui la distingue des autres marchandises.

Il nous apprend donc, que la détermination de la valeur de la force de travail n'est pas un phénomène exclusivement économique, mais que cet élément moral et historique, déterminant secondaire renvoie à d'autres instances qui interviennent dans la détermination de la valeur de la force de travail, à savoir le politique et l'idéologique. Les partisans de l'interprétation anthropologique de la pensée de Marx considèrent cet élément comme déterminant principal. G. Emmanuel, considère que ce qui introduit la différence entre les salaires d'un pays à un autre, c'est le niveau de consommation atteint

33 MARX Karl « Le Capital » Livre I p214

34 MARX Karl. « Salaire, prix et profit ». Ed Sociales 1969 . p.67

35 MARX Karl « Le Capital » Livre I tome I p 260 .A ce propos Emmanuel pense dans « l'échange inégal » que la valeur de la force de travail est une « grandeur éthique » et que c'est « la morale capitaliste » qui « ordonne » au capitaliste de ne pas laisser « crever » l'ouvrier et de lui donner un salaire qui lui permet d'être en forme et en bonne santé.

antérieurement qui détermine le niveau actuel ; ce niveau et type de consommation provoquent chez l'homme des transformations biologiques telles qu'il ne peut subsister si ce niveau baissait. « La valeur de la force de travail est quant à sa détermination, une grandeur immédiatement éthique ; elle n'est économique que par l'entremise de l'élément moral et historique, lui-même déterminé en dernière analyse par l'économique » (36). Par éthique, Emmanuel entend « ce que la société considère à un certain endroit et un certain moment, comme « la norme des salaires », un certain acquis qui est lui-même le résultat de luttes et d'évolutions passées »(37)

Le salaire obéit donc à une détermination structurale selon K. Akacem. Étant donné qu'il n'obéit pas dans le mode de production capitaliste à un mécanisme « purement économique », de fixation, on ne peut étudier la valeur de la force de travail, sans penser l'articulation entre le politique, l'idéologique et l'économique. (38)

Le salaire obéit à une multi-détermination due à la pluralité des instances. Le salaire étant l'équivalent d'une certaine quantité de marchandises, sa détermination dépend surtout des effets de la pratique économique, mais aussi des effets des différentes instances d'une formation sociale complexe. C'est le seul cas, nous dit Benachenhou où Marx, admet une « ouverture obligatoire de l'économique vers ce qui ne l'est pas » (39)

Le Politique intervient dans la société capitaliste pour maintenir la séparation des travailleurs d'avec leurs conditions de production d'où son action sur la fixation du « panier » de marchandises par la reproduction des conditions de production et de reproduction du rapport social capitaliste.

L'influence de l'instance politique est « visible » essentiellement par l'action de l'État capitaliste qui intervient pour maintenir la domination de la classe bourgeoise sur celle des travailleurs de telle sorte que, ces derniers soient toujours obligés de vendre leur force de travail. En fixant le SMIG et la durée du travail ou en bloquant arbitrairement les salaires, l'État assure les conditions « non économiques » (40) du procès de production.

L'instance idéologique, intervient quant à elle, pour maintenir les agents économiques dans les rôles qui leur ont été assignés dans la production, en structurant l'imaginaire des acteurs sociaux et plus particulièrement les travailleurs, par la création de nombreux

36 EMMANUEL Arghiri. « L'échange inégal », p. 157

37 EMMANUEL Arghiri op cité p. 156

38 AKACEM Kadda « Essai sur la théorie marxiste du salaire », mémoire de DES 1972, Université d'Alger.

39 BENACHENHOU Abdelatif « cours de systèmes et structures, 1970-1971 Faculté de droit et de Sciences Economiques.

40 AKACEM Kada Op. Cité p. 63

besoins, afin de les intégrer davantage dans le système capitaliste pour que la « société bourgeoise continue, sinon elle s'effondre ».(41)

3) Modalités d'évolution du taux de salaires

Marx a démontré que la production capitaliste est en même temps production de plus value et que l'accumulation capitaliste contraint les détenteurs de capital à prélever le taux de plus value le plus élevé possible.

Marx soutient qu'à mesure que croît l'accumulation du capital, « l'armée de réserve » augmentera. Cette évolution continue de l'armée de réserve est défavorable à la classe ouvrière, du fait de la concurrence entre vendeurs de force de travail, mais aussi des disqualifications et réductions du temps d'apprentissage qui accompagnent les modifications de la composition organique du capital.

La loi des effets de l'accumulation établit une corrélation entre l'accumulation du capital et celle de la misère et de la pauvreté »(42). La mesure dans laquelle on réussit à élever le salaire ou tout au moins à maintenir celui-ci au niveau antérieur, dépend de la vigueur de la lutte de la classe ouvrière, de son organisation et du degré de sa résistance au capital. Le problème de la structure des salaires est une question relativement secondaire dans l'analyse de Marx, pourtant cette question n'est pas éludée par lui .

On peut trouver dans son œuvre, des développements sur ce thème qui peuvent être rassemblés en 4 points : Travail simple et travail complexe /qualification et loi de la valeur travail / salaires et pouvoirs de négociation et différenciations de salaires

Marx distingue le travail simple du travail complexe. Des travailleurs d'inégale qualification, fournissent des travaux inégaux notamment en termes de productivité et surtout de valorisation sociale du produit de ces travaux : Le travail complexe ou qualifié qui correspond à un multiple du travail simple ou non qualifié serait rémunéré selon un rapport proportionnel.

La reconstitution de la force de travail d'un ouvrier qualifié, d'un ingénieur ou d'un technicien, implique des frais de formation plus importants que ceux d'un manœuvre ; Le coût de production et de reproduction de cette force de travail « supérieure » étant plus élevé, sa valeur est donc plus grande que celle d'un travail simple. L'échelle des rémunérations reflète ainsi celle des coûts de formation. La distinction entre travail

41 LEFEBVRE Henri dans « L'homme et la société » n° 22 1971 p. 5

42 MARX K « Le Capital » 1 3 p. 87

simple et travail complexe utilisée, pour justifier l'échelle hiérarchique des salaires, n'est selon Marx qu'un artifice « pour colorer le fait brutal que certains groupes de la classe ouvrière sont plus mal placés que d'autres pour arracher la valeur de leur force de travail »(43).

Les raisons de ces disparités sont multiples : elles peuvent être conjoncturelles (pénurie transitoire de certaines qualifications) voire accidentelles.

Elles peuvent être aussi structurelles et liées à des degrés différents d'organisation et de syndicalisation des diverses professions « il est à l'est de Londres de nombreuses professions dont on ne demande pas moins d'expérience et est aussi pénible que celui des maçons et de leurs compagnons. Et cependant les ouvriers de ces professions gagnent à peine la moitié des salaires de ces ouvriers du bâtiment. Cela vient simplement du fait qu'une forte organisation met ces derniers en mesure d'imposer un niveau de vie bien plus élevé comme norme des salaires ; tandis que les premiers, inorganisés et impuissants, sont obligés de se soumettre à l'exploitation arbitraire de leurs employeurs (44).

Certaines catégories de travailleurs perçoivent une rémunération qui en plus de la part correspondant à leur qualification, du coût de formation et d'apprentissage, représente une redistribution de la plus value et /ou une ponction sur les revenus des autres travailleurs. C'est le cas des cadres, des techniciens et agents de maîtrise ,qui bénéficient sur le plan des rémunérations de compléments de salaires (logement, voitures de fonction, bons d'essence....) et de conditions de travail particulières s'inscrivant dans le cadre d'une stratégie du capital qui cherche à s'allier une frange de la classe ouvrière en dissociant sa situation et ses intérêts de ceux du reste des travailleurs.

C'est en ces termes que Marx analyse la rémunération des travailleurs improductifs (dont l'activité n'est pas productive de plus-value) : les fonctionnaires, les professions libérales, les employés du secteur tertiaire

En s'appuyant sur ces thèses récentes concernant la segmentation du marché du travail, divers courants d'analyse critique, s'inspirant de l'analyse de Marx ont réactualisé et raffiné, ce type d'explication des discriminations salariales. (45)

43 MARX K « Le Capital », livre I tome I p197

44 K. MARX, « Salaires, prix et profit », Ed. Sociales, 1969 p 81

45 Nous signalons la thèse de la segmentation du marché du travail de DUNLOP et CLARCK Kerr et surtout la thèse du dualisme (marché interne et marché externe) de PIORE et DORINGER .Il y a aussi l'interprétation régulationniste de la segmentation faite par les économistes radicaux américains (S. BOWLES ,D. Gordon ,R. Edwards) qui insistent sur l'interaction entre l'accumulation du capital et le contexte institutionnel.

Section II) L'approche du salaire par la productivité

L'approche du salaire par la productivité regroupe la théorie néoclassique du salaire qui lie le salaire à la productivité marginale du travail, la théorie du salaire d'efficience, qui place au cœur de la théorie la relation salaire /productivité, et la théorie du capital humain qui lie le salaire aux investissements en capital humain.

A) LE SALAIRE ET L'EMPLOI DANS LA THEORIE NEOCLASSIQUE

L'analyse néoclassique est née à la fin du 19^{ème} siècle, avec les travaux de Jevons, de Menger et de Walras. Alors que Ricardo et Marx avaient fondé l'économie politique sur la valeur travail, l'économie néoclassique est construite sur une autre conception de la valeur. Pour les néoclassiques la valeur d'un bien est déterminée par son utilité c'est-à-dire son aptitude à satisfaire des besoins. C'est une approche subjective, individualiste et microéconomique de la formation des revenus et qui en fait une approche fonctionnelle et non sociale comme c'était le cas chez les classiques et Marx.

L'analyse néoclassique étudie la formation des revenus comme un aspect de la formation des prix (inputs et outputs).

Elle est fondée sur les hypothèses suivantes :

-concurrence pure et parfaite / rendements d'échelle constants et -substituabilité et homogénéité des facteurs de production

A partir de ces hypothèses, les théoriciens néoclassiques construisent une analyse :

- qui confère au marché un rôle régulateur
- où le libre fonctionnement du marché garantit le plein emploi
- le chômage ne peut être que volontaire ou frictionnel c'est-à-dire du à un désajustement transitoire du marché du travail.

L'analyse néoclassique traditionnelle n'a réservé au traitement du marché du travail qu'une place relativement succincte. Pour l'ensemble des théoriciens néoclassiques, le marché du travail est un marché comme un autre, qui obéit aux mêmes analyses que les autres marchés puisque les entreprises demandent du travail et les ménages offrent du travail.

Dans ces conditions, le bien échangé ne présente pas de caractéristiques spécifiques et les conditions dans lesquelles s'effectuent les transactions n'appellent pas l'usage de concepts propres.

Dès lors la détermination des salaires comme l'emploi, résulte de la rencontre de l'offre et de la demande de travail exprimées sur un marché, dépourvu d'imperfections, par des agents mus (1) par la recherche de leur intérêt individuel.

1) La demande de travail par les travailleurs

En situation de concurrence parfaite, le modèle néoclassique, s'intéresse à l'échange de travail entre une entreprise et un travailleur. Le modèle suppose que le travailleur est sensible non pas au salaire nominal qu'on lui offre mais au salaire réel qui reflète le pouvoir d'achat dont il disposera. On admet que l'individu décidera de la quantité de travail qu'il fournira en considérant le niveau de vie que le salaire correspondant lui permettra d'atteindre.

Cette hypothèse une fois établie, on considère donc qu'à chaque niveau de salaire w correspondra un niveau de demande de travail N

$$N \text{ demandé} = N(w/p)$$

La demande de travail exprimée par la fonction N , est donc une fonction croissante du taux de salaire, c'est-à-dire, que plus celui-ci est élevé, plus l'individu ne sera disposé à travailler plus.

2) L'offre (46) de travail par les entreprises

L'entreprise est quand à elle, dotée d'une fonction de production à rendements décroissants, (f) qui exprime la quantité de production que l'on peut obtenir à l'aide d'une quantité de travail.

L'offre de travail est déterminée selon le principe de maximisation du profit.

Le profit, égal à la différence entre ses recettes et ses coûts, est maximal lorsque la productivité marginale du travail est égale au salaire réel. En concurrence pure et parfaite,

46 Il existe souvent une ambiguïté à propos de la notion d'offre de travail de la part des entreprises qui correspond à une demande d'emploi de la part des travailleurs. A l'inverse la demande de travail exprimée par les travailleurs désigne l'offre d'emplois de la part des entreprises.

la demande d'un facteur de production s'établit au niveau où son prix est égal à la valeur de sa productivité marginale.

La fonction d'offre de travail par les entreprises qui en résulte est décroissante vis-à-vis du salaire réel c'est-à-dire que plus les salaires sont élevés, plus le facteur travail est coûteux pour l'entreprise et moins elle recrute ; et plus les salaires sont bas, plus les entreprises sont disposées à embaucher des travailleurs.

L'intersection de l'offre et de la demande de travail définit le niveau du salaire réel d'équilibre. C'est à dire qu'à l'équilibre du marché du travail, il y a donc plein emploi, et égalité entre productivité marginale du travail et salaire réel. C'est cette égalité qui définit l'efficacité productive.

Le plein emploi résulte ainsi de la flexibilité supposée totale du salaire réel et de la stabilité du système : si pour une raison quelconque, le salaire se trouve momentanément supérieur à sa valeur d'équilibre, engendrant du chômage, le « jeu du marché » c'est-à-dire l'ensemble des mécanismes et des institutions assurant la rencontre de l'offre et de la demande ainsi que la flexibilité des prix –est censé garantir le retour à l'équilibre de plein emploi, par l'ajustement à la baisse du salaire.

Dans ces modèles de concurrence parfaite, où le jeu du marché assure la réalisation du plein emploi, seule la rigidité des salaires en dessous d'un taux de salaire minimal (47) appelé « salaire de réservation » ; pourrait expliquer l'émergence du sous-emploi qui serait alors de nature volontaire.

Ce modèle néoclassique, fortement critiqué (48), décrit un univers, selon François Perroux, « du contrat sans combat », dans la mesure où il n'existe ni classes, ni groupes sociaux ; mais seulement « des apporteurs de capitaux ».

B) LA THEORIE DU SALAIRE D'EFFICIENCE

Il faut, d'après Bénédicte REYNAUD (49), remonter aux « Principes d'économie politique », en 1890, et à la théorie marshallienne des salaires, pour trouver les arguments qui constitueront plus tard les fondements mêmes de la théorie du salaire d'efficacité.

47 Le salaire de réservation est défini comme le seuil au dessous duquel le travailleur refuse de travailler. Selon les théoriciens du « job search », (Mortensen, Stigler, Phelps) ce salaire intègre les coûts en termes de temps, de revenus et de loisir ; liés à la recherche d'un emploi et les pertes liées au refus d'un emploi offert en espérant un emploi meilleur ..

48 Cf. les critiques de l'école de Cambridge et notamment Joan Robinson qui a remis en cause les fondements mêmes du modèle

49 MARSHALL Alfred. « Précurseur du salaire d'efficacité », Revue française d'économie, 1989 volume

Cette dernière, en effet, ne fait qu'expliciter, les intuitions marshalliennes.

Dans ses grandes lignes, la théorie marshallienne des salaires, peut être résumée de la façon suivante. L'auteur part d'une observation de l'économie américaine à savoir que « le meilleur homme d'affaires est celui qui s'arrange de façon à verser les salaires les plus élevés » (50) et propose donc que la loi de formation des salaires doit être corrélativement corrigée pour tenir compte de l'avantage pour l'employeur d' « élever les salaires au temps des meilleurs ouvriers plus que proportionnellement à leur puissance productive » (51)

Pour justifier ses propositions, A. Marshall avance un certain nombre d'arguments qui recouvrent l'essentiel de l'analyse contemporaine du salaire d'efficience/

- le premier argument (52) : des salaires élevés permettent aux employeurs de recruter et de garder les meilleurs ouvriers et que cet investissement dans l'homme, renforce la puissance productive du travail et engendre des résultats analogues à ceux que procurent de investissements dans l'amélioration des équipements.
- le second : un salaire élevé va de pair avec une amélioration des méthodes de production, condition d'une efficacité accrue « il est vrai que le travail bien rétribué est en réalité bon marché pour les employeurs dont l'ambition consiste à employer le meilleur travail avec les méthodes les plus perfectionnés » (53).
- le troisième : qui forme, le cœur de la théorie du salaire d'efficience, développée par Harvey Leibenstein , à savoir la fonction incitative du salaire. Le salaire ne peut être assimilé à un input matériel, mais il a la particularité en tant qu'input humain, d'être apte à faire des choix sur ses performances, et sur l'effort de travail qu'il accepte de fournir dans le procès de production.

L'obtention d'une efficacité maximale, nécessite un système adéquat de stimulants et de discipline. Elle suppose également une amélioration de la condition physique des travailleurs ainsi que celle de leurs conditions de travail.

Marshall complète son argumentation en soulignant le caractère durable et cumulatif des effets produits par l'augmentation des salaires, qui peuvent s'étendre sur plusieurs générations. Il voit entre le salaire et la productivité non pas une simple relation de causalité, mais une boucle .C'est cette proposition qui s'oppose à la « loi d'airain des

4, n°1

50 MARSHALL Alfred « *Les principes d'économie politique* », t II , p 325

51 Idem p 326

52 Cet argument a été repris plus tard dans la théorie du capital humain.

53 MARSHALL A op cité p 349

salaires » de l'école classique qui sera reprise et développée par H. Leibeinstein dans le contexte des pays en développement.

1) Les théories du salaire d'efficience

Nées, au début des années 1970 aux USA, les théories du salaire d'efficience s'inscrivent dans un programme de recherche des nouveaux keynésiens ou de la nouvelle économie keynésienne.

Ces théories ont connu dans les années 1980, un développement considérable avec les travaux de Akerlof en 1982, de Shapiro et Stieglitz en 1984 et de Bulow et Summers en 1986.

Ces théories représentent l'apport le plus significatif de la recherche des néo-keynésiens quand aux fondements microéconomiques de la rigidité des salaires réels, de la dispersion des salaires et du chômage ; c'est-à-dire l'existence de déséquilibres ou de dysfonctionnements du marché.

Cette explication de la rigidité des salaires, les postkeynésiens vont la chercher à l'intérieur de l'entreprise, pour cela ils vont développer le concept de « salaire d'efficience », qui selon eux permet de donner une explication cohérente du comportement des agents (employeurs et employés). La contribution de ces théories réside dans la justification des causes de cette rigidité.

Les théories du salaire d'efficience, contestent le rôle du marché dans l'ajustement du marché néoclassique, parce que d'une part, le travail n'est pas réduit à un objet d'achat-vente, en ce sens où le produit du travail ne dépend pas seulement de la quantité de travail utilisée, mais aussi bien sur des capacités des travailleurs et de leur décision d'accorder un certain niveau d'effort.

D'autre part, le salaire n'est pas non plus déterminé par la confrontation de l'offre et de la demande, mais exclusivement par les entreprises en fonction de leurs objectifs d'efficience et de la fonction de la productivité. L'importance attribuée à la productivité des travailleurs est expliquée par la relation croissante entre la productivité du travail et le niveau du salaire réel, relation qui représente l'hypothèse fondamentale des théories du salaire d'efficience.

Les nouveaux keynésiens, dont les nouvelles théories du marché du travail ont eu un écho considérable tant auprès des économistes qu'auprès des décideurs politiques, ont tenté

d'expliquer le chômage involontaire dans le cadre d'équilibre général, en fondant la cause de celui-ci sur les imperfections ou la rigidité des mécanismes de marché. :

Ces auteurs s'interrogent non plus sur la cohérence (54) des modèles qu'ils construisent mais sur les prescriptions en termes de politique économique qu'ils pourraient formuler à partir de leur modèles. Les théories du salaire d'efficience reposent sur une hypothèse centrale : la relation d'efficience selon laquelle il existe une relation croissante entre le salaire et la productivité d'un individu. La relation salaire productivité est au cœur de la théorie du salaire d'efficience.

2) La relation entre le salaire et la productivité

L'apport fondamental de la théorie d'efficience est qu'elle souligne, la fonction d'incitation de la rémunération. Toutes les théories des salaires d'efficience, sont basées sur le principe stipulant que la productivité d'un individu est liée à son salaire.

L'existence et la forme de la relation salaire productivité, sont postulées dans l'analyse de Leibeinstein. Celui ci dans son ouvrage consacré aux économies en développement, paru en 1957, part du constat que la productivité individuelle est une fonction croissante du salaire réel (mesuré par la ration alimentaire de chaque travailleur).

D'autres théoriciens (55), ont défini l'amélioration de la nutrition et de la santé dans les pays en voie de développement, comme l'effet direct du salaire sur la productivité.

Cependant dans les pays industrialisés, les justifications de cette relation sont plutôt présentés par des effets indirects tels que : l'augmentation de l'effort au travail, la diminution de la rotation de la main d'œuvre, (56) la naissance de sentiment d'équité et de réciprocité et l'emploi de la main d'œuvre à capacité de travail très élevées.

Des lors une augmentation du salaire entraîne une augmentation du coût direct de l'unité de travail, mais également sa productivité. Si les employeurs fixent les salaires, ils sont amenés à arbitrer entre l'efficacité du travail et son coût.

54 Dans son article « les limites de la théorie du salaire d'efficience » ARNAUD remet en cause la validité des modèles de salaires d'efficience du fait de l'incohérence et de leur incompatibilité avec la théorie de l'équilibre général c'est-à-dire un cadre d'analyse Walrassien, car selon lui on ne peut unifier des théories dont les fondements sont profondément distincts in

55 WEISS Andrew, STIEGLITZ Joseph. Op.cité

56 L'application de la théorie du salaire d'efficience est dans ce cas, justifiée par la recherche d'une mesure incitative qui puisse réduire la rotation de la main d'œuvre.

Les effets de la relation entre salaire réel et productivité sur la fonction de production et sur la maximisation du profit ont été d'abord analysés par Solow (57), qui a cherché à expliquer ses implications sur le marché du travail.

Le projet de Solow consiste à déterminer les effets de la relation croissante entre salaire réel et productivité du travail sur l'évolution et la flexibilité des salaires réels.

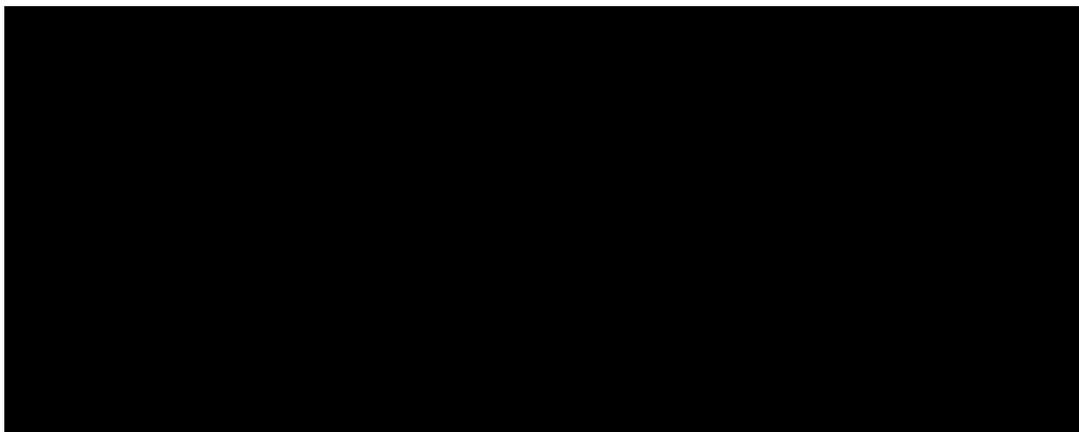
Dans l'approche de Solow, la prise en compte de la causalité est inversée, par rapport à la théorie néoclassique, puisque ce n'est pas la productivité qui détermine le niveau du salaire mais au contraire, c'est le niveau du salaire réel qui influence directement la productivité.

Le salaire joue ainsi un double rôle : d'une part il est un instrument d'allocation du travail et d'autre part, un instrument d'incitation à la production.

Les théories du salaire d'efficience identifient la productivité marginale du travail de chaque travailleur à la capacité de travail ou au niveau d'effort fourni ; en fonction du modèle pris en considération.

Le graphe ci-dessous montre la fonction de productivité $e = e(w)$, croissante par rapport au salaire réel w .

Schéma n° 1 : La représentation de la condition de Solow



57 SOLOW, Robert M, Another possible source of wages stickiness (1979) et On theories of unemployment, in American Economic Review, volume 70 n° 1 p 1 à 11 (1980)

STIGLITZ, Joseph E.: (1987), The Causes and Consequences of the Dependence on Quality on Price, in Journal of Economic Literature, vol. XXV, march p 5.

A travers cette relation, la théorie du salaire d'efficience attribue au travail une nouvelle dimension. A court terme, la fonction de production est déterminée par le seul facteur travail qui est défini par la quantité de travail et par un élément qualitatif : la productivité. Selon cette approche, c'est le niveau du salaire réel qui détermine l'évolution de la productivité. En particulier, selon la condition de Solow, il existe un niveau de salaire appelé d'efficience pour lequel, l'élasticité de la productivité par rapport au salaire réel est unitaire : $e'=1$.

Le niveau de salaire d'efficience appliqué doit respecter cette condition de Solow afin de minimiser les couts par unité efficace de travail ($w/e(w)$) à moyen et long terme.

Il s'ensuit que le salaire d'efficience représente bien le salaire qui maximise le profit de l'entreprise, même si son niveau est supérieur au salaire concurrentiel. En raison des rendements décroissants, le salaire d'efficience est le salaire maximum, à partir duquel l'augmentation de la productivité est moins que proportionnelle à la hausse du salaire.

3) Les fondements microéconomiques du salaire d'efficience

a) Les fondements réels du salaire d'efficience

Le salaire d'efficience est défini « comme celui qui optimise l'efficience et qui résulte de l'arbitrage entre l'efficacité du travail et son coût. »(58). Le salaire d'efficience n'est pas déterminé par les forces du marché puisqu'il n'a pas pour objectif de répondre aux tensions qui se manifestent sur le marché du travail, mais plutôt à des objectifs d'efficience interne dans la firme. Les mécanismes de sa détermination diffèrent donc des lois du marché et renvoient à des considérations de gestion interne de la main d'œuvre.. Nous examinerons successivement ses fondements réels ainsi que ses fondements informationnels qui constituent les fondements microéconomiques du salaire d'efficience Pour justifier ces niveaux de salaires les firmes invoquent soit des coûts de turnover de leur main d'œuvre, soit des problèmes de contrôle et supervision imparfaits du niveau d'effort des employés ou encore un sentiment d'équité des travailleurs.

58 PERROT Anne « *Les nouvelles théories du marché du travail* » Ed. La découverte, année 1992
Collection repères p. 52

Le salaire d'efficience et les coûts de rotation de main d'œuvre

Les modèles qui ont introduit les coûts de rotation de main d'œuvre, justifient le salaire d'efficience par la diminution de la rotation de la main d'œuvre. Le modèle de Stieglitz est représentatif de cette voie de recherche.

Le fait que les firmes puissent trouver un intérêt à retenir leurs travailleurs constitue une caractéristique importante de la relation d'emploi. Dès lors, il devient intéressant d'analyser les stratégies qu'elles peuvent mettre en place pour dissuader les employés de rechercher un autre emploi dans une autre firme. Les entreprises, dans les pays développés trouvent une justification à la relation Salaire productivité, par la prise en compte de coûts de rotation de la main d'œuvre. En effet ces firmes subissent des coûts d'embauche, de formation et de licenciement de leur personnel et ces investissements rendent coûteux le départ des travailleurs. Ces coûts liés au turn-over de la main d'œuvre, désignent des coûts fixes qui augmentent le coût unitaire du travail c'est à dire le coût lié au remplacement d'un travailleur qui quitte l'entreprise pour une autre. (Coût de substitution). Lorsqu'elle subit ces coûts de rotation, l'entreprise se trouve placée devant l'arbitrage suivant : des salaires trop faibles diminuent les coûts directs du travail mais augmentent la rotation de la main d'œuvre en provoquant le départ de certains travailleurs et entraînant pour l'entreprise un coût de rotation supplémentaire.

Pour éviter que ses salariés la quittent, l'entreprise peut au contraire retenir ses employés en offrant un salaire supérieur au salaire de marché ; cet avantage dissuade les travailleurs de partir à la recherche d'un autre emploi mieux rémunéré et annule les coûts de rotation ; dans ce cas, les coûts directs en travail se trouvent très élevés.

Le salaire est donc déterminé par l'ampleur des coûts de rotation et ne traduit pas la valeur de marché. Dans un contexte d'équilibre individuel, il suffirait à l'entreprise isolée d'augmenter le salaire qu'elle propose par rapport à ses concurrents de manière à retenir la proportion souhaitable d'employés et décourager la rotation de la main d'œuvre . Par ailleurs le chômage induit freine la mobilité des travailleurs. Ce mécanisme constitue donc une incitation pour les travailleurs à rester dans la firme où ils se trouvent mais amène les coûts de rotation à leur niveau optimal.

Le salaire qui s'impose dans l'économie étant optimal pour les entreprises puisqu'il entraîne une hausse de la productivité et maximise leur profit, étant donné l'importance des coûts qu'elles subissent, celles-ci ne sont pas prêtes à baisser les salaires.

L'approche du salaire d'efficience en termes de coûts de rotation de main d'œuvre et la version « sociologique » (59) de ce principe ont en commun de reposer sur des considérations réelles et les aspects informationnels n'y jouent aucun rôle explicite.

b) Les fondements informationnels du salaire d'efficience

La relation d'emploi fait apparaître de nombreuses asymétries informationnelles et constitue un domaine d'application privilégié, de la théorie des incitations. Celle-ci désigne, l'ensemble des méthodes et des concepts qui permettent d'analyser des situations dans lesquelles non seulement les agents n'observent pas parfaitement les caractéristiques de leur environnement mais encore où l'information est asymétrique en ce sens où certains agents bénéficient d'un avantage informationnel sur d'autres (60).

Dans les modèles basés sur l'imperfection de l'information, le salaire est déterminé par les aspects informationnels. Deux (2) classes ou configurations peuvent se présenter :

Il s'agit soit du modèle de « sélection adverse », soit du modèle « d'aléa ou de risque moral ». Dans le premier cas, le salaire offert par la firme va jouer le rôle d'une procédure de sélection de la qualité des travailleurs.

Dans le deuxième cas, le salaire offert par la firme va inciter ses employés à fournir le niveau d'effort adéquat. Le modèle du « tir au flanc » de Shapiro et Stiglitz (61) constitue une référence essentielle de cette approche du salaire d'efficience.

Avec cette approche, la relation Salaire Productivité, qui conduit au salaire d'efficience, reçoit par le biais des asymétries informationnelles, deux explications supplémentaires.

- Le modèle d'incitation à l'effort.

L'incitation à l'effort représente la justification la plus connue de la théorie du salaire d'efficience. Afin d'augmenter la productivité, ce modèle vise à rechercher les moyens pour annuler les effets négatifs de la présence d'informations imparfaites et asymétriques qui impliquent l'existence de comportements opportunistes.

Cette approche ne prend en considération que les phénomènes d'aléa moral, qui se vérifient lorsque le principal n'a pas les possibilités d'observer parfaitement les actions

59 Nous avons présenté l'approche sociologique du salaire d'efficience séparément dans un point à part, en tant qu'expression d'une norme.

60 LAFFONT « cours de théorie microéconomique » vol II Économie de l'incertain et de l'information Economica Paris 1988

61 SHAPIRO, Carl et STIGLITZ, Joseph, Efficiency Wage Models of Labour Market 1986 Cambridge University Press p 433 à 444

entreprises par l'agent. En effet le travailleur peut agir de façon inefficace parce que l'entrepreneur se trouve dans l'impossibilité de contrôler ses activités et de vérifier ses tâches, car il n'a pas les connaissances techniques appropriées. Les comportements opportunistes de la part des agents sont à l'origine de la faiblesse de la productivité.

Rappelons que deux (2) configurations peuvent se présenter selon que l'avantage informationnel porte sur une variable exogène,--c'est-à-dire indépendante des actions qu'il entreprend-- ou endogène---qui relève d'une décision de l'agent le mieux informé ; on est alors, soit dans une situation de « sélection adverse » ou dans une situation de « risque moral ».

La notion de « risque ou de hasard moral », (62) désigne le type de situation d'information asymétrique dans laquelle, l'incertitude est critique ; les agents sont alors confrontés au dilemme dit « moral » d'être honnêtes ou de manipuler.

Ce cas d'information asymétrique, introduit plus encore que le précédent, à la possibilité de comportements stratégiques et qui s'opposent aux types d'actions naturelles.

Cette approche du contrôle imparfait des travailleurs, a été développée par Shapiro et Stieglitz dans le cadre d'un modèle à un secteur, puis étendue par Bulow et Summers au cas d'une économie à deux secteurs.

Shapiro et Stieglitz proposent un modèle d'incitation à l'effort, où le niveau de chômage involontaire joue le rôle de mécanisme incitatif à l'effort. Il s'agit dans ce modèle d'analyser un problème d'agence (63) avec hasard moral et rationnement à l'équilibre, puisque les individus proposant de travailler à des salaires plus bas ne seront pas embauchés. En les rémunérant à un salaire inférieur au salaire d'efficience, l'entreprise ne pourra pas être sûre qu'ils ne vont pas « tirer au flan ».

La fonction d'utilité des travailleurs est croissante avec le salaire et décroissante avec le niveau d'effort. Dans le cas le plus simple elle peut s'écrire sous la forme : $U = w - e$

La variable d'effort e ne peut prendre ici que deux valeurs : 0 et e

Avec un effort e positif, le travailleur reçoit le salaire offert par la firme.

62 La notion de risque moral est défini par MILGROM et ROBERTS comme « une forme d'opportunisme post contractuel qui survient lorsque les actions mises en œuvre ne sont pas observables » ; les personnes les effectuant poursuivant leurs propres intérêts au dépend d'autrui ; avec les conséquences que cela suppose sur l'efficacité. « Économie, organisation et management » Ed. PUG. P. 224

63 Selon la théorie de l'agence de JENSEN et MECKLING, il y a un problème d'agence lorsque dans la relation d'agence qui lie le principal (l'employeur) à l'agent (l'employé) le principal ne peut pas contrôler ni vérifier les tâches et les actions entreprises par l'agent car ce dernier dispose d'informations que ne possède pas le principal .

S'il ne fournit pas d'effort, il peut être éventuellement détecté et licencié ; et obtenir soit des indemnités de chômage, soit un autre emploi dans une autre firme.

La décision prise par chaque travailleur dépendra de plusieurs variables (taux de chômage, salaire offert par les autres firmes, indemnités de chômage, etc.).

La firme a donc intérêt à rendre peu profitable le comportement de « tire au flanc » et dissuader ses employés de tirer au flanc, en offrant un salaire particulièrement haut, et plus précisément, - le salaire qui rend plus avantageux, pour chaque travailleur de fournir l'effort e plutôt que l'effort o . On dit que le salaire sert de « procédure incitative » à l'effort.

Le salaire d'efficience ainsi déterminé est d'autant plus élevé, que le niveau d'effort requis l'est lui-même puisqu'il faut alors compenser une plus forte désutilité.

Ce raisonnement mené dans le cadre de l'équilibre individuel, ne suffit pas à rendre compte de la situation de l'économie toute entière. Étant donné que toutes les firmes ne sont pas identiques, elles vont choisir un salaire supérieur au salaire concurrentiel, ce qui engendre un taux de chômage positif qui va jouer le rôle de procédure incitative. Il va « discipliner » le comportement productif des employés.

Ce modèle part de l'hypothèse que les entreprises ne peuvent ni contrôler ni observer parfaitement l'effort des travailleurs car l'entrepreneur n'a pas les connaissances techniques appropriées. Le résultat de ces comportements opportunistes de la part des travailleurs est la faiblesse de la productivité du travail, qui s'identifie au niveau d'effort, à l'efficacité de la main d'œuvre à effectuer une certaine tâche ou encore à l'intensité du temps consacré au travail.⁽⁶⁴⁾ L'impossibilité pour les entreprises d'effectuer un travail d'observation, implique que la situation concurrentielle du marché du travail amène les travailleurs à tricher, d'où la nécessité d'adopter des formes d'incitation pour permettre aux entreprises de maximiser leur profit. C'est le but du modèle traditionnel d'incitation à l'effort de Shapiro et Stieglitz appelé « shirking-model » ou modèle du tir-au-flanc.

La contrainte d'incitation consiste à déterminer un niveau suffisamment élevé du salaire réel pour que l'utilité d'un travailleur qui fournit l'effort requis puisse au moins être égale à l'utilité du travailleur qui « tire au flanc ». Le salaire d'efficience ainsi déterminé représente le niveau le plus bas du salaire qui garantit l'exercice d'un effort adéquat de la part de tous les travailleurs ; permettant en plus de minimiser les coûts par unité efficace de travail.

64 La capacité de travail est considérée comme une variable exogène et constante.

- Le modèle de la sélection adverse ou anti-sélection.

Le modèle de l'anti-sélection justifie la théorie des salaires d'efficience à travers les politiques de recrutement et de sélection de la main d'œuvre de la part des entreprises.

L'hypothèse considérée ici, est, que les travailleurs de même niveau donné de qualification peuvent avoir une productivité différente en fonction de leurs capacités réelles de travail.

En effet le modèle de l'anti-sélection considère que l'effort est une donnée exogène et constante et que la productivité du travail est exclusivement définie par la capacité de travail. Lors de nouvelles embauches ou de changement de la main d'œuvre, les entreprises sont confrontées à plusieurs problèmes d'identification correcte des travailleurs.

L'asymétrie d'information existant entre les entrepreneurs et les candidats, offre aux travailleurs la possibilité de cacher certaines caractéristiques professionnelles et confère à l'entreprise le pouvoir de constater les capacités effectives des candidats seulement après une certaine période de travail. Si l'entreprise, faute de preuves, surestime leurs capacités, la productivité sera probablement plus faible que celle prévue. En effet, si lors de l'embauche de nouveaux travailleurs les entreprises décident d'employer les candidats qui prétendent aux salaires les moins élevés afin de minimiser les coûts de production, elles effectuent une mauvaise sélection : il en résulte que la catégorie de travailleurs embauchés, a la productivité marginale du travail la plus basse. La réalisation d'un certain niveau de productivité sera alors liée au travail de beaucoup plus d'employés et à des coûts de production élevés.

Donc afin d'obtenir une certaine productivité permettant de maximiser le profit, les entreprises doivent embaucher des travailleurs à capacité élevées.

Pour effectuer une telle sélection, Weiss et Malcolmson envisagent des versements de salaires élevés au niveau d'efficience. Le modèle de l'anti-sélection se base sur l'hypothèse que les travailleurs qui offrent leurs services à un salaire élevé ont des capacités de travail plus élevées et que les entreprises qui pratiquent le salaire d'efficience sont censées attirer les meilleurs travailleurs qui sont ainsi implicitement sélectionnés par leur auto évaluation sur la capacité de gain. En effet, étant donné la grande hétérogénéité des travailleurs en fonction de leur aptitudes professionnelles innées ou acquises, le modèle de l'anti-sélection affirme que le principe de différenciation plus efficiente est représentée par le niveau du

salaires de réserve (65) de chaque travailleur. La corrélation positive entre les salaires de réserve des travailleurs et leur capacité de travail justifie la relation croissante entre salaire réel et productivité permettant l'application de la théorie du salaire d'efficience.

Montrant que le niveau du salaire de réserve détermine la capacité productive, le modèle de l'anti-sélection souligne que le salaire réel versé est une fonction croissante du salaire de réserve et donc que, plus la rémunération est élevée, plus les entreprises ont la capacité d'attirer et de retenir les travailleurs les plus productifs. Le niveau du salaire réel ainsi versé représente le salaire d'efficience qui garantit la maximisation du profit et la minimisation des coûts par unité efficace du travail.

Ainsi, pour éviter le problème de l'anti-sélection, les entreprises refusent les candidats qui demandent un salaire inférieur à celui d'efficience car elles interprètent cette offre de travail comme un signal de basse productivité. La recherche d'une sélection positive joue alors en faveur du maintien du niveau du salaire d'efficience.

Ce que l'on peut retenir de toutes ces approches du salaire d'efficience c'est qu'elles parviennent au constat suivant : que la relation d'efficience soit fondée sur des coûts de rotation de main d'œuvre, sur un sentiment d'équité ou sur des phénomènes d'aléa moral ou de sélection adverse ; ce sont toujours des considérations de gestion interne de la main d'œuvre qui président en grande partie à la détermination des rémunérations.

Par ailleurs les modèles de salaire d'efficience, permettent d'affiner l'analyse de la structure du marché du travail et peuvent s'intégrer dans un modèle macroéconomique. En effet les contraintes de gestion internes de la main d'œuvre ne sont pas indépendantes du fonctionnement global de l'économie puisque les interactions des comportements des agents y sont prises en compte de manière explicite.

C) LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN

La théorie du capital humain, initiée par Schultz et Dennison ; puis développée par G Becker, postule que l'individu qui se forme attend en retour un bénéfice.

Cette idée d'investissement est relativement ancienne puisque Adam Smith affirmait dans Richesses des nations « qu'un homme qui a dépensé beaucoup de temps et du travail pour se rendre propre à une profession qui demande une habileté et une expérience extraordinaire ..., doit espérer la fonction à laquelle il se prépare qui lui rendra outre les

65 Le salaire de réserve est synonyme de salaire de réservation défini comme le salaire en dessous duquel l'employé refuse l'emploi qui lui est proposé .

salaires du travail simple, de quoi l'indemniser de tous les frais de son éducation. Il faut aussi que cette indemnité se trouve réalisée dans le temps raisonnable, eu égard à la durée très incertaine de la vie des hommes» (66).

L'idée de départ est que les employés expérimentés sont en moyenne plus rentables.

L'importance des investissements spécifiques a été soulignée pour la première fois dans le cadre de la théorie du capital humain de Gary Becker, puis développée dans la théorie de la firme par O Williamson, ainsi que Benjamin Klein, Robert Crawford et Armen Alchian .

La théorie du capital humain part du principe que la productivité des travailleurs ne dépend pas seulement de leurs qualités innées (force, dextérité, intelligence), du montant et de la qualité du capital physique dont ils disposent, mais aussi de leur capital humain. Notion qu'il convient de préciser.

1) La notion de capital humain.

Le capital humain est défini comme « le savoir et les compétences acquises par une personne qui accroissent ses capacités productives c'est-à-dire ses capacités à exercer des activités économiquement génératrices de valeur » (67).

Le capital humain est le plus souvent acquis à travers l'expérience ou la transmission des compétences de personnes déjà expérimentées .C'est le facteur qui différencie, la force de travail brute de l'expertise qualifiée dans une tâche ou un emploi donné et en ce sens, « il est un déterminant crucial de la productivité ».

Certains auteurs (68) relèvent l'absence d'une définition rigoureuse du concept du capital humain dans la théorie du capital humain, issue des travaux de Becker. Selon l'auteur, le capital humain (69) s'est imposé comme catégorie de la pratique, est considéré non pas comme un concept mais plus comme une catégorie de la pratique, c'est-à-dire, une interprétation couramment admise du rapport de l'individu à son travail et à sa rémunération.

La théorie du capital humain de Becker, consiste à imputer les différences de salaires versés par les entreprises à des différences dans la productivité des salariés ; différence qui

66 CHENNOUF Soheil Thèse de doctorat es sciences économiques Université Paris I Sorbonne
« *Capital humain, entreprise et salaires dans la région d'Alger* » 1992 p 64

67 MILGROM , P et ROBERTS, J op cité p 428

68 Il sert de point d'appui à de nombreux travaux, tant dans le domaine de la théorie de la répartition que de celui des théories de la croissance Voir E Poulain Revue Economique 2001 n° 52 p 91

69 Pour Donald N. Mac Closkey, la notion de capital humain est « une métaphore », qui devient vite un coup de force théorique et l'économie de l'éducation, fondée sur cette métaphore, une « allégorie. »

découle, elle-même des différences dans les quantités du facteur de production « capital humain ». Mincer (70) écrit très explicitement « les salaires sont proportionnels à la dimension du capital humain et de ce fait, les différences de salaires sont dues principalement à des différences dans la dimension des stocks en capital humain et non pas à « un taux de salaire » différent par unité de stock de capital humain ».

Le cœur de la théorie du capital humain est donc que l'éducation est un investissement pour les individus et la société qui accroît la productivité de ceux qui la reçoivent .

2) Capital humain général et capital humain spécifique.

Après avoir défini la notion de capital humain, il nous semble utile de faire la distinction entre capital humain spécifique et capital humain non spécifique c'est à dire à vocation générale.

Que ce soit grâce à une formation explicite ou implicite (expérience au sein de l'entreprise), les salariés acquièrent un capital humain tant général que spécifique à la firme.

Le capital humain spécifique désigne le savoir, les compétences et les relations interpersonnelles qui accroissent la productivité des travailleurs dans leur emploi courant , dans le cadre d'une firme donnée mais qui sont sans utilité si le travailleur change d'entreprise alors que le capital humain non spécifique inclut les connaissances et les compétences qui accroissent la productivité de la personne ,quelque soit l'employeur pour lequel elle travaille .

Sur un marché du travail dénué de capital humain spécifique, aucune entreprise n'investirait dans la formation des travailleurs pour qu'ils améliorent leur capital humain général. Une telle formation aurait pour seul effet d'augmenter leur productivité des travailleurs, donc leur valeur aux yeux d'autres employeurs, et par conséquent leurs salaires fixés par le marché. L'entreprise qui aurait consenti l'investissement ne bénéficierait d'aucun retour sur investissement. A l'inverse, les travailleurs auraient intérêt à développer leur capital humain général, puisque celui-ci augmenterait leur productivité et leurs valeurs aux yeux d'un plus grand nombre d'employeurs potentiels qui pourraient eux-mêmes en tirer des bénéfices supérieurs.

70 MINCER Jacob , Studies in human capital Londres 1993 Edward Publishing limited

Le capital humain général est valorisable dans de nombreuses relations d'emplois, de telle sorte que le travailleur pourra obtenir une pleine compensation pour le gain de productivité qu'il apportera.

Le capital humain général du travailleur le rend plus rentable mais aussi plus coûteux, ce qui n'est vraiment pas intéressant pour l'employeur.

Le capital humain spécifique à l'entreprise, au contraire, n'est rentable que dans la relation d'emploi en cours.

Il peut prendre diverses formes :

- connaissance des processus de production dans l'entreprise,
- connaissance des sources d'informations locales,
- connaissance du vocabulaire spécialisé utilisé localement dans les transactions avec les clients, fournisseurs, collègues de travail et équipements.
- compétences spéciales dans des tâches particulières à l'entreprise.
- appartenance aux réseaux relationnels à l'intérieur de l'entreprise et ses clients et fournisseurs.

Tout ceci accroît la productivité du travailleur à l'intérieur de l'entreprise. C'est pour cette raison que l'employeur a tout intérêt à investir dans le capital humain spécifique, c'est à dire dans les compétences et les connaissances qui n'ont de valeur que dans son entreprise. Aucune pression du marché n'incite à l'augmentation des salariés qui acquièrent ces connaissances, puisque leur valeur n'est pas accrue pour les autres employeurs. Les travailleurs ne seront pas incités à effectuer de tels investissements et s'ils ne resteront pas longtemps dans l'entreprise, celle-ci ne récupèrera qu'une faible partie des bénéfices potentiels de l'investissement. Lorsque les travailleurs sont très mobiles, les niveaux d'investissement dans le capital humain spécifique auront tendance à être très bas. Etant donné que ce capital est peu valorisable à l'extérieur de l'entreprise, il n'est pas nécessairement pleinement rémunéré : les travailleurs qui détiennent du capital spécifique sont « une bonne affaire » pour l'entreprise

Toutes choses égales par ailleurs, les travailleurs qui ont acquis un capital humain spécifique sont plus efficaces dans leur emploi courant que dans un autre emploi.

Ils ont donc une plus grande incitation à rester dans la firme qui les emploie, bien plus, l'emploi à long terme encourage le développement d'un capital humain productif et spécifiques à la firme, c'est-à-dire que emploi à long terme et capital humain spécifique sont complémentaires, du fait que l'observation sur une longue période permet d'apprécier la performance réelle des salariés.

En perdant ses travailleurs, la firme perd aussi les rentes et les quasi-rentes qu'ils génèrent. Il est vraisemblable que ces rentes seront éliminées par la concurrence dans une relation à long terme mais les quasi-rentes qui représentent un retour normal sur les investissements passés peuvent se maintenir.

Une fois que l'entreprise a donné à ses travailleurs des compétences spécifiques à ces activités, ces derniers seront plus rentables que de nouvelles recrues embauchées à l'extérieur.

En continuant à les embaucher, la firme bénéficiera d'une quasi rente qui peut suffire pour la dissuader de tricher ou de s'exposer à les vouloir partir.

En résumé, le cœur de la théorie néoclassique du capital humain est que l'éducation est un investissement pour les individus et la société, qui accroît la productivité de ceux qui la reçoivent et crée par là même, une augmentation de la rémunération.

Le problème est que le chaînon intermédiaire (la productivité) et son articulation avec en amont, l'éducation et en aval la rémunération, sont de « pures conjectures ».

Dans la théorie néoclassique, les salariés sont payés à leur productivité marginale et les différences de salaires observées renvoient donc nécessairement à des différences de productivité (inobservables) qui elles-mêmes découlent (par hypothèse) de différences dans l'accumulation du capital humain.

Face aux doutes émis sur la liaison au niveau individuel entre l'éducation et la productivité, les défenseurs de la théorie du capital humain, font un bond, au niveau macroéconomique, en arguant de corrélations observées à l'échelle des nations entre le niveau de développement économique et le niveau d'éducation.

L'enchaînement causal 'éducation ---- productivité----salaire', ne repose donc que sur des analogies entre capital humain et facteur de production.

Même si la théorie du capital humain de Becker est d'essence néoclassique, Poulain y voit un lien avec la théorie marxiste du travail. Poulain évoque la possibilité de distinguer une version forte et une version faible de la représentation théorique implicite du capital humain.⁽⁷¹⁾

71 Dans la version forte qualifiée de Walrassienne, le capital humain est construit par analogie avec le capital physique (machines, équipements, etc.), lui-même construit par analogie avec le facteur de production Terre, dont la productivité est intuitivement évidente. C'est cette conception qui est à l'œuvre dans la théorie de la croissance endogène.

Dans la version faible qualifiée de Fisherienne, les théoriciens les plus vigilants du capital humain comme Mincer, font référence à la théorie Fisherienne du capital. Fisher inverse la relation flux—stocks, telle qu'elle

La relation revenu—capital humain est complétée par le concept d'investissement en capital humain, qui, pour Becker, désigne la dépense qui permet un revenu futur supérieur. « La hiérarchie des salaires s'expliquerait selon la théorie du capital humain par des différences dans les investissements des agents en capital humain. »

Poulain perçoit un lien de parenté entre la théorie du capital humain de Becker et la théorie de la valeur de Marx. Marx, dont l'analyse sur la réduction du travail complexe au travail simple, fournit des concepts pour penser la hiérarchie des salaires. De même, le concept de « cout de reproduction de la force de travail » incorpore déjà l'idée d'un investissement en capital humain.

Les marxistes orthodoxes comme Hilferding, font découler le travail complexe défini par Marx, comme du travail simple élevé à la puissance, de l'incorporation dans du travail simple de doses de travail formateur. Selon l'auteur, le travail formateur chargerait la batterie du travailleur simple en le rendant apte à produire plus de valeur. Le travail qualifié serait ainsi du travail simple stocké dans le travailleur par le biais de la formation. Le salaire plus élevé perçu par le travailleur qualifié serait alors le double effet d'un coût plus élevé dû à la formation et d'une capacité productive plus grande due à cette même formation. La pile se charge pendant le temps de formation et se décharge pendant le temps de production.

La parenté avec la théorie du capital humain de Becker est évidente. Cette interprétation conduit à donner des fondements objectifs à la hiérarchie des salaires.

3) La critique de la théorie du capital humain

La critique de la théorie du capital humain s'est développée dans deux directions :

- la théorie de la sélection qui met en doute la productivité de l'éducation
- la théorie des incitations salariales qui met en doute la productivité de l'expérience.

Les partisans de la théorie de la sélection mettent en doute le fait que l'éducation élève la productivité des salariés. Son rôle, plutôt que de produire, serait de reconnaître, de sélectionner les salariés qui ont a priori des aptitudes élevées, que ces aptitudes soient innées ou acquises.

résulte du concept de facteur de production en définissant le capital comme la capitalisation du revenu et non pas le revenu, comme flux du capital.

La théorie du signal postule que les entreprises comme les salariés utilisent l'éducation comme un signal d'une aptitude élevée ; les entreprises en proposant des salaires plus élevés pour les diplômés et les salariés en recherchant de tels diplômes.

Selon cette théorie, l'employeur face à l'incertitude sur la productivité des salariés, se fonde sur des signaux et des indices (études, emplois actuels, race, etc..) pour assigner une valeur à un employé potentiel. Ces croyances vont être traduites dans une grille de salaires, qui va être fonction des caractéristiques observables. La théorie du signal est en définitive, selon Poulain, une tentative de réconciliation entre la théorie du capital humain et la théorie de la sélection, puisque seule l'hypothèse de la productivité de l'éducation est abandonnée.

Section III) - les autres approches du salaire.

Les autres approches du salaire regroupent : l'approche par les couts d'opportunité (ou théorie de la prospection de l'emploi), l'approche conventionnaliste du salaire, l'approche du salaire en tant que débouché et enfin l'approche du salaire par la notion de marché interne.

A) LA THEORIE DE LA PROSPECTION DE L'EMPLOI : LE SALAIRE DE RESERVATION

La théorie de la prospection d'emploi, est une théorie qui tente de donner une explication à la rigidité des salaires à la baisse et de rendre compte d'un chômage involontaire. Elle stipule que dans l'univers de concurrence parfaite que décrivent les modèles néoclassiques, l'existence d'un taux de salaire en dessous duquel les travailleurs refusent un emploi, est la seule origine du chômage. Cette rigidité salariale peut être expliquée par les indemnités versées aux travailleurs sans emploi ce qui leur procure une utilité : dans ce cas, le salaire de marché doit compenser la désutilité du travail. Une telle voie d'explication « ne fait aucune part à la rationalité individuelle »(72) et demeure insuffisante et nécessite l'exploitation d'une autre voie orientée vers la recherche de fondements cohérents à l'existence d'un salaire de réservation pour en expliquer la formation.

72 PERROT Anne op cité p 10

La prise en compte du comportement de prospection d'emploi ou (job search) des chômeurs explique par des comportements cohérents des agents, l'existence d'un « salaire de réservation », défini comme « un taux de salaire minimum en dessous duquel le travailleur refuse d'offrir son travail » (73). Une telle hypothèse éloigne du modèle de concurrence parfaite

Mais permet d'expliquer la formation du salaire de réservation. On considère que le chômeur à la recherche d'emploi, subit au cours de chaque période de prospection, des coûts de diverses natures liés à cette activité de recherche et que d'autre part il reçoit des offres d'emploi. Étant donné qu'il est dans l'incapacité d'évaluer avec certitude toutes les caractéristiques associées à chaque offre, et partant du principe que chaque emploi est caractérisé par le niveau de salaire qui lui est associé, et par sa stabilité c'est-à-dire sa probabilité, à chaque période de ne pas être licencié; la distribution sur les caractéristiques des emplois permet à chaque individu de calculer « l'espérance inter temporelle associée à un emploi offert à une période donnée » (74), c'est-à-dire la valeur que représente le gain moyen que l'agent reçoit s'il accepte l'emploi.

Dans le cas où il le refuse, il subit une nouvelle période de chômage et de nouveaux coûts de prospection, tout comme il peut également espérer un emploi futur présentant de meilleures caractéristiques: cela lui permet de calculer l'espérance de gain associée au refus de l'emploi.

Ainsi le prospecteur d'emploi fait face, à chaque période à un arbitrage. Dès lors le problème est de définir le critère selon lequel il va accepter ou refuser une proposition d'emploi.

C'est la réponse à cette question qui constitue le résultat essentiel de la théorie de la prospection d'emploi. La décision optimale du prospecteur d'emploi se réduit au calcul d'un niveau de salaire « seuil » à partir duquel tout emploi est refusé ou accepté.

Cette valeur du salaire seuil dépend à la fois de la distribution des salaires dans l'économie, de la stabilité des emplois, et de « l'impatience » de chaque agent, mesuré par « son taux d'actualisation ». Le salaire seuil, ou salaire de réservation qui représente le niveau de rémunération en dessous duquel l'agent refuse tout emploi proposé, est déterminé par les opportunités qui peuvent se présenter à lui ultérieurement.

73 PERROT A. op cité p 11 reprenant la définition donnée par Mac Call et Lipman 1979

74 PERROT A. Op. Cité p12

La théorie de prospection d'emplois permet de rendre endogène c'est-à-dire déterminée au sein du modèle, la formation du salaire de réservation, et de comprendre la genèse d'un chômage de prospection sur un marché presque concurrentiel.

B) LA THEORIE KEYNESIENNE : L'APPROCHE CONVENTIONNALISTE DU SALAIRE

1) Le salaire et l'emploi chez Keynes

S'ils emploient, par facilité de langage et selon l'usage établi par leurs prédécesseurs, l'expression « marché du travail », les keynésiens (75) en refusent le contenu conceptuel aussi bien classique que marxiste.

Keynes a abordé d'emblée la répartition des revenus à l'échelle macroéconomique et a pris en compte certains aspects des comportements effectifs des agents, notamment au niveau de la formation des salaires. Keynes part de la critique de l'analyse néoclassique de la formation des salaires et de la relation emploi/salaire

Dans son analyse, Il a opéré une triple rupture, qu'il serait utile de rappeler, par rapport aux néoclassiques :

- Son analyse est macroéconomique : par exemple, la baisse des taux de salaire peut être favorable à l'entreprise, (vision microéconomique des néoclassiques) mais entraîner une baisse de la demande globale préjudiciable à l'emploi (vision macroéconomique)
- Il prend en compte -le temps- à travers les anticipations des entrepreneurs Les variations de la demande effective sont en effet, généralement provoquées par des changements d'anticipations des entrepreneurs quant à la conjoncture. Ces anticipations sont réglées par une rationalité limitée, par la nature incertaine et risquée du futur.
- Il récuse la possibilité d'une autorégulation du marché ; pour Keynes, le fonctionnement spontané du marché du travail peut conduire à des dysfonctionnements durables (chômage) qui nécessiteront l'intervention extérieure de l'État, pour rétablir le plein emploi.

Dès les premières pages de la Théorie Générale, KEYNES s'oppose à la vision néoclassique selon laquelle, le chômage est dû à des niveaux de salaire réels trop élevés.

75 Selon AGLIETTA, Keynes, par l'hypothèse d'un salaire nominal rigide, nie de facto que la formation du salaire soit soumise aux lois du marché ; Il nie ainsi la conception du travail en tant que marchandise à partir du moment où il remet entre les mains de l'entrepreneur, la fixation du niveau de l'emploi ; il tend à se débarrasser de la conception du travail en tant que marchandise c a d comme bien faisant l'objet d'une offre et d'une demande sur un marché.

Au lieu de partir du marché du travail comme l'ont fait les néoclassiques, Keynes suppose qu'il y a une insuffisance de la demande globale (provenant par exemple d'une dépression de la consommation des ménages) qui est à l'origine d'une situation de sous emploi. Keynes s'interroge sur l'existence d'un excès d'offre de travail, en fonction du salaire courant. D'après lui, le chômage est la conséquence de l'insuffisance de la demande effective (76) due au manque d'investissement attendu ; le niveau de l'emploi est donc déterminé par la demande effective, par les équilibres sur le marché monétaire et sur le marché des biens.

Pour Keynes, la détermination du niveau des salaires réels n'est donc pas la cause de la formation de l'équilibre de sous emploi, mais plutôt la conséquence.

En outre, la relation de non causalité entre les salaires réels et chômage est montrée par l'évolution contra cyclique des salaires réels et plus précisément par le rejet du deuxième postulat néoclassique qui affirme que l'utilité du salaire, quand un volume de travail est employé, est égale à la désutilité marginale de ce volume d'emploi (77).

Ce postulat admet seulement l'existence du chômage frictionnel et du chômage volontaire. En situation de sous emploi, la fausseté de ce postulat est démontrée par le fait que le niveau de salaire réel est supérieur à la désutilité marginale du travail. ,

Le rejet du deuxième postulat de l'approche néoclassique a dans la théorie keynésienne, un rôle important car il permet de concevoir avec cohérence l'analyse macroéconomique de Keynes. En effet, l'indétermination microéconomique de l'offre de travail en fonction du salaire réel, nécessite la détermination macroéconomique de l'emploi et de la masse des salaires réels. Dans la théorie Keynésienne, les salaires réels ne sont pas déterminés sur le seul marché du travail, comme pour les néoclassiques, mais sur le marché des produits. Les salaires réels sont déterminés par l'emploi qui est défini par le niveau de la demande effective où il y a égalisation entre le prix de l'offre globale et le prix de la demande globale. L'emploi est ainsi mis en relation avec le prix de l'offre globale, donc avec les coûts de production y compris les salaires nominaux (78). Il s'en suit qu'une variation du niveau de l'emploi est accompagnée d'une variation dans le même sens du prix de production et de la demande effective. C'est ce qui permet de comprendre l'évolution inverse des salaires nominaux et réels. En effet, en courte période, la baisse des salaires

76 La demande effective représente le produit attendu par les entrepreneurs lorsqu'il y a équilibre entre la demande et l'offre globale. Le produit est le revenu global résultant d'un volume de l'emploi

77 Keynes op cité p 35 à 50

78 Keynes op cité p 285 286

nominaux et la hausse des salaires réels, accompagnent toutes deux, la diminution de l'emploi (79).

Chez Keynes, en effet, l'expansion de l'emploi est liée à une baisse des salaires réels, alors que la diminution de l'emploi est associée à une augmentation des salaires réels contrairement aux théories des salaires d'efficience (rigidité des salaires).

L'intervention de l'emploi et de la demande effective explique les variations inverses des salaires nominaux et réels.

Dans le cas d'une diminution des salaires nominaux, on sait que les coûts de production et le niveau de l'emploi vont décroître. Donc le niveau des salaires réels augmente parce que les prix de productions diminuent plus que les salaires nominaux (étant donné que le montant total des salaires distribués diminue d'une part, par la baisse des salaires nominaux et d'autre part par la diminution des travailleurs employés. (80)

Le rejet du deuxième postulat néoclassique montre que, selon Keynes, le contrôle et la rigidité de salaires ne peuvent être pris en considération, du fait qu'ils dépendent aussi des coûts de production. Selon la théorie générale, par contre « il est possible que dans une certaine limite les exigences de la main d'œuvre portent sur un minimum de salaire nominal et non sur un minimum de salaire réel (81).

Le rôle des travailleurs dans le processus de négociation des salaires nominaux implique plutôt l'existence de la rigidité du taux de salaire nominal. Keynes distingue deux raisons à la rigidité

La première s'explique par la périodicité des négociations salariales entre lesquelles les salaires nominaux ne peuvent pas être révisés et d'autre part, par les éventuelles réactions des travailleurs qui peuvent intervenir en cas de baisse éventuelle des salaires nominaux.

La deuxième raison tient à une raison d'équité ; les variations des salaires nominaux ont des effets différents selon qu'elles sont générales ou relatives à une industrie. Les travailleurs sont alors attentifs à maintenir leur position relative, stable par rapport à d'autres couches de travailleurs et ils se coalisent pour protéger leur salaire nominal relatif. A travers ces deux raisons et en particulier à travers l'importance de la structure des salaires relatifs, Keynes justifie la rigidité des salaires nominaux. Il ajoute qu'il faut enfin

79 Keynes op cité p 39 40

80 Le niveau de la productivité marginale du travail suit alors le niveau du salaire réel puisque à équipements de production constants, la productivité croît à mesure que l'emploi diminue (Keynes op cité p 40

81 Keynes op cité p 38

se réjouir du fait que les salariés ont une forte résistance à la baisse des salaires nominaux car la rigidité des salaires limite les crises et a un effet stabilisant.

a) La demande de travail de la part des entreprises

Pour les keynésiens, la demande de travail de la part des entreprises est une fonction décroissante du taux de salaire réel.

Elle est exprimée par $D_w = D'(w/p)$ avec $D(w/p)$ inférieur à 0

La fonction de production en courte période est fonction de volume d'offre de travail (N).

$Y = y(N)$ $N =$ volume d'offre de travail

La maximisation du profit suppose que la quantité produite soit telle que le produit marginal physique du travail soit égale au taux de salaire réel.

$y'(N) = wLp$ Etant donné que ce produit marginal est décroissant, $y''(N)$ est inférieur à 0 et seule une diminution du taux de salaire réel peut provoquer une augmentation de la demande de travail et du volume de l'emploi.

$N_d = D_w(w/p) :$

Le fait que la demande de travail n'est pas une fonction croissante des salaires des travailleurs n'est pas seulement explicable par des considérations économiques et peut faire intervenir des facteurs sociaux et psychosociaux.

Les salariés sont sensibles non pas au salaire réel, c'est-à-dire au pouvoir d'achat des salaires, mais au salaire nominal. S'ils refusent toute baisse de leur salaire nominal, cela empêche tout retour endogène au plein emploi.

b) L'offre de travail de la part des ménages

Pour Keynes, primo : l'offre de travail n'est pas une fonction croissante du salaire réel. Cette offre dépend du taux de salaire nominal (w) et non du taux de salaire réel (w/p). On dit que les salariés sont sujets à l'illusion monétaire c'est à dire que des salaires nominaux plus élevés sont considérés comme de meilleurs salaires quelque soit le niveau des prix.

L'illusion monétaire est considérée par Keynes comme « une loi psychologique » qui n'implique pas un comportement irrationnel ou de soumission des travailleurs, mais au contraire, elle est l'expression de la prise en compte par les travailleurs de la diversité d'un

raisonnement en termes nominal ou réel (82). C'est ainsi qu'en cas de diminution des salaires nominaux, les travailleurs diminuent leurs offres alors qu'ils n'ont pas de réaction en cas d'une même baisse des salaires monétaires due à une hausse des prix des biens de consommation.

-Secundo, le taux de salaire nominal n'est pas sujet parfaitement à la flexibilité à cause de la pression exercée par les syndicats. Il existe toutefois, un certain taux de salaire, considéré comme un minimum vital.

$$W = W_0$$

Le marché du travail est en équilibre de sous-emploi dans la vision keynésienne. Il n'y a pas de possibilité de retour automatique au plein emploi. Pour que le plein emploi soit réalisé, il faudrait que la courbe de demande de travail coupe la courbe d'offre en un point d'équilibre, il faut une baisse du taux de salaire réel résultant d'un accroissement de la demande globale et du niveau général des prix.

En résumé, pour les keynésiens, l'offre de travail des entreprises, ne dépend pas du taux de salaire ; mais bien de la demande de biens et services présente et surtout future. Cette demande anticipée qualifiée de demande effective, désigne la somme de la demande de biens et services de consommation (C) et d'investissement (I) de biens et services collectifs (G) de biens et services exportés (X) par les entreprises.

Les entreprises dans leur ensemble et chacune en particulier, ne maintiennent ou n'embauchent des travailleurs, que si leurs anticipations sont favorables. Le salaire n'est pas un salaire d'équilibre au sens où l'entendent les néoclassiques c'est-à-dire égalisant l'offre et la demande de travail.

Pour Keynes, c'est l'insuffisance de la demande qui pèse sur le niveau de l'emploi et non des salaires trop élevés car en l'absence de débouchés supplémentaires pour la production, la firme n'a pas intérêt à augmenter l'emploi, même si les salaires venaient à baisser, car la production est limitée par le niveau de la demande des consommateurs.

L'entreprise ne maintient ou n'embauche que la quantité suffisante pour produire.

Ce report de déséquilibre du marché des biens et services vers le marché du travail réduit encore le niveau d'emploi au-dessous de l'offre d'emploi.

Ce que Keynes reproche en définitive à l'analyse néoclassique, c'est de transposer purement et simplement à l'échelle de la société dans sa globalité, des mécanismes mis en évidence au niveau individuel et qui nient de ce fait toute spécificité à la macroéconomie.

82 Reynaud B., Les théories du salaire - ed La découverte - Paris 1994 - p 20- 21

Dans la réalité, lors de l'embauche, les contrats de travail entre employeurs et employés ne fixent pas le pouvoir d'achat des travailleurs mais le salaire nominal. Donc l'offre de travail redevient une fonction croissante du salaire à l'instant où l'économie a atteint une situation de plein emploi. Sachant qu'il existe dans les faits une rigidité à la baisse des salaires nominaux, deux possibilités sont envisageables, pour retourner à l'équilibre :

- Les entreprises peuvent tenter de conserver leurs profits en augmentant leur prix de vente (inflation par les coûts) ; les salaires nominaux restent inchangés, mais ce sont les salaires réels qui baissent à cause de la hausse des prix
- L'Etat peut choisir de combattre le chômage en relançant l'activité économique .une augmentation des dépenses publiques ou une hausse des prestations sociales pourra réduire le nombre de chômeurs, d'où nécessité de l'intervention de l'Etat.

2) L'approche conventionnaliste du salaire

L'approche conventionnaliste du salaire a été développée par Favereau, Salais et Benedicte Reynaud, et l'interprétation conventionnaliste de la théorie marxienne de la hiérarchie des salaires a donné lieu à un débat repris dans la revue économique. Favereau et Salais ont mis à jour les fondements keynésiens de cette approche.

Salais s'efforce de développer la théorie de l'entrepreneur esquissée par Keynes à partir des intuitions keynésiennes dans le concept de convention .L'entrepreneur doit réussir deux types de coordination, l'une avec les consommateurs et l'autre avec les salariés. Pour cela, il va recourir à « des mises en forme » de la réalité qui vont réduire l'incertitude .Ce sont ces constructions que Salais qualifie de « conventions ».

Explicitant la position de Salais, Favereau écrit : La relation de travail est donc gouvernée par une convention de productivité, assurant un compromis entre les deux principes d'équivalence salaire/travail et travail /produit. Ce compromis revêtira la forme, soit de normes minimales, soit de moyennes obtenues dans des conditions normales. Cette idée de fabrication du « normatif », Favereau la puise dans le chapitre IV de la Théorie Générale dans lequel Keynes construit selon ce que Favereau nomme les « conventions de la macroéconomie ». Traitant du problème de l'hétérogénéité du facteur travail, Keynes écrit : « Et lorsque, à mesure que la production augmente, une entreprise donnée est obligée de faire appel à une main d'œuvre dont les services par unité de salaire payée sont de moins en moins utiles à ses fins spéciales, il n'y a qu'une raison pour que le rendement

quantitatif de l'équipement diminue lorsqu'une quantité croissante de travail lui est appliquée. « Nous imputons »(83) l'hétérogénéité des unités de travail également rémunérées à l'équipement en capital, en considérant que celui ci est de moins en moins propre à l'emploi d'unités de travail disponibles à mesure que la production croit ». Selon Favereau, on est en présence de la construction d'une convention « d'unité de travail homogène »: alors que la productivité du travail baisse , on impute cette baisse au capital pour sauvegarder le principe de l'uniformité des salaires . L'aléa sur la productivité est externalisé , sur la productivité du capital, que Keynes suppose décroissante . Cette imputation a bien pour objet selon Salais d'évacuer sur des objets externes à la relation de travail , les incertitudes qu'elle recèle. La convention d'unité de travail homogène posée par Keynes porte sur le salaire moyen

C) L'APPROCHE PAR LA NOTION DE « MARCHÉ INTERNE »: LES THEORIES DE LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Rappelons que les arguments qui sous-tendent la formation du salaire d'efficience, sont que certaines activités productives se caractérisent par des modes particuliers d'organisation du travail. Le travail en équipes par exemple rend malaisée l'observation de la productivité individuelle fournissant ainsi aux salariés une incitation à fournir un faible niveau d'effort ; ou parfois encore une tâche confiée à un employé requiert une formation spécifique que ne possède pas un « outsider », c'est-à-dire un employé externe à l'entreprise, cette situation rend coûteux le turn over pour l'entreprise.

Destiné dans le premier cas à encourager l'effort productif, et dans le deuxième cas à minimiser la rotation de la main d'œuvre , le salaire d'efficience est généralement supérieur au salaire de plein emploi. C'est la mise en œuvre de telles procédures incitatives qui concourent à la formation de « marchés internes » du travail.

L'origine de ces organisations particulières est à rechercher dans le mode de gestion de la main d'œuvre adopté par les entreprises. La constitution de marché interne est en quelque sorte une réponse apportée aux exigences d'efficacité du travail et cette condition est essentielle dans la genèse de la segmentation du marché du travail.

Le problème de la segmentation du marché du travail et plus particulièrement l'analyse du dualisme du marché qui en est une forme particulière de la segmentation , a fortement

83 Selon E POULAIN ce « nous » employé par Keynes renvoie à « nous les hommes d'affaires » et « nous les économistes ». Revue Economique volume 52 janvier 2001 p 91-116

marqué les travaux du courant institutionnaliste dans les années 1950 et 1960 . Ce domaine a ensuite été abandonné pour connaître depuis les années 1980 un regain d'intérêt sous l'impulsion de certains facteurs et essentiellement parce que les analyses du marché du travail, dans les pays en développement, dont l'économie est caractérisée par la coexistence d'un secteur urbain industriel et d'un secteur rural traditionnel et par un chômage important (84); se sont révélées fécondes dans le cas de pays développés.

1) le concept de marché interne

Le concept de marché interne du travail a été développé au début des années 1970 par les économistes américains Piore et Doeringer⁽⁸⁵⁾ . Depuis de nombreux économistes, experts en relations industrielles, sociologues ont développé et utilisé cette notion pour étudier les modèles et les politiques d'emploi.

Les institutionnalistes américains définissent ainsi le marché du travail interne : « c'est une unité administrative, où l'allocation et la rémunération du travail sont gouvernées par un ensemble de règles et de procédures administratives". Il doit être distingué du marché externe du travail, de la théorie conventionnelle où les décisions de rémunération, d'allocation et de formation sont contrôlées par des variables économiques.

Pour Piore et Doeringer, dans le marché interne du travail, l'organisation consiste à bloquer l'éventuelle application de la loi de l'offre et de la demande. Un marché interne du travail n'est autre que « l'ensemble des procédures par lesquelles, les travailleurs à l'intérieur de l'entreprise, sont protégés de la concurrence des travailleurs à l'extérieur ».

2) Les caractéristiques du marché interne du travail

Les caractéristiques clés du marché interne du travail sont : des relations d'emploi de long terme, un nombre limité de ports d'embauche, des possibilités de carrières au sein de l'entreprise et des promotions.

Un marché interne du travail est composé d'un employeur, de ses employés permanents ou d'une partie d'entre eux. Un marché interne du travail ne reflète pas vraiment les conditions générales du marché ; il fonctionne plutôt selon ses propres règles

84 Voir le modèle de HARRIS et TODARO (1970), STIEGLITZ (1974)

85 DOERINGER, P ; PIORE ,M , International Labour Market and Manpower Analysis , DC Heath Massachussets, Lexington Maas. 1971

administratives et ses conventions tacites. Pour comprendre la présence ou l'absence de marché interne du travail, dans différents contextes, Piore et Doeringer ont distingué les secteurs primaire et secondaire de l'économie. Dans le secteur primaire, les marchés internes du travail sont fréquents. Par contre ils sont absents du secteur secondaire.

Le secteur secondaire est caractérisé par des emplois de court terme, sans possibilités de carrière et où les salaires sont totalement déterminés par les lois du marché.

Ce secteur est caractérisé par des bas niveaux de qualification c'est-à-dire des emplois n'exigeant pas ou peu de qualification -- comme les ouvriers, les employés de services, les saisonniers etc -- des salaires faibles, des entrées faciles, des emplois à durée déterminée, des niveaux de formation et d'expérience professionnelles faibles.

Le secteur primaire est par contre, composé d'ouvriers qualifiés, de techniciens, de cadres, de professions libérales. Cette notion a été affinée grâce à d'autres recherches, en le subdivisant en fonction de critères tels que les taux de promotion et de rotation de personnel, les critères de promotion ainsi que les formes de management. Richard Edwards a proposé une division en 2 sous secteurs : le sous secteur « indépendant » et le sous secteur « subordonné » ; le premier incluant les emplois de direction et de supervision et les professions libérales et le second incluant les emplois semi-qualifiés, d'ouvriers et d'employés de bureau.

D) LES AUTRES APPROCHES DU SALAIRE

1) Le salaire : expression d'une norme

Le modèle sociologique du salaire d'efficience proposé par Akerlof propose une approche sociologique, fondée sur l'échange de dons et contre-dons (86) entre employeurs et employés.

Ce modèle sociologique prend en considération, les sentiments d'équité et de réciprocité qui jouent le rôle de variable incitative dans la relation salariale.

Le modèle d'Akerlof met en présence des travailleurs qui choisissent chacun le niveau d'effort individuel qu'ils mettent en œuvre, et une firme.

Akerlof a utilisé la notion de « don contre don » pour donner une conception du salaire d'efficience (87) qui l'éloigne de la rationalité instrumentale néoclassique.

86 AKERLOF a emprunté à MAUSS cette notion de don-contre don

87 C'est une convention d'effort, selon R SALAIS entre employeurs et employés. AKERLOF dans ses développements aboutira à des effets pervers, de non optimalité de l'échange don et contre don.

L'argument avancé par l'auteur, repose sur l'idée que l'effort individuel d'un salarié dépend certes du système de rémunération de l'entreprise mais en même temps des normes de travail collectives que le groupe de travail a définies. L'efficacité productive du salarié dépend en grande partie de la considération que lui accorde son employeur.

Les considérations d'ordre sociologique, développées par l'auteur proviennent selon lui, du fait que les travailleurs adoptent à l'égard du travail, une attitude dictée par ce qu'ils considèrent être la « norme », du groupe auquel ils appartiennent.

Par leur comportement, les travailleurs solidaires, expriment une conception du rapport qui existe selon eux entre un « travail correct » et un « salaire correct » et s'attendent en échange du travail qu'ils fournissent à être traités avec justice en retour par l'entreprise. Ces normes ne sont pas définies dans l'absolu mais par référence au passé en fonction de ce que l'auteur appelle « une logique du précédent ». Ces pratiques interdisent les ajustements du marché. L'entreprise va donc fixer les salaires en fonction d'une norme de productivité donnée.

Ce raisonnement l'amène à conclure que la firme a intérêt à déterminer une norme inférieure à celle que chacun des groupes adopte et que cette faible exigence de la part de l'employeur va se traduire par le sentiment d'être bien traité et qui engendre à son tour une intensité accrue de l'effort fourni.

C'est ce mécanisme d'échanges de dons et de gratifications qui va assurer l'échange de salaires et de niveaux d'efforts supérieurs à leurs niveaux concurrentiels.

Ainsi selon cette approche, c'est la distribution de salaires élevés et équitables par rapport à la confrontation des situations des travailleurs avec la norme collective, qui incite les travailleurs à s'engager à fournir un niveau élevé d'effort.

2) le salaire est un débouché

La théorie du salaire de Marx a fait l'objet de critiques de la part de marxistes contemporains, De VROEY, dans la lignée de Schumpeter (88) a remis en cause d'abord le statut théorique de la force de travail, puis la notion de salaire d'équilibre pour aboutir à une redéfinition du concept de salaire.

88 SCHUMPETER rejette l'assimilation de la force de travail à une marchandise, car « ceci impliquerait que les ouvriers seraient comme des machines, produits sur la base de calculs rationnels de prix de revient » in « capitalisme socialisme et démocratie »

De Vroey remet d'abord en cause l'affirmation marxiste traditionnelle selon laquelle la force de travail est une marchandise particulière. Partant de la redéfinition de la notion de marchandise, il soutient que la force de travail ne possède pas ce statut en considérant le sens étroit du terme, c'est-à-dire la perspective qui l'intéresse et qui suppose, l'introduction d'une condition supplémentaire, au sens large du terme (89) : le fait que la valeur d'usage en question, soit le résultat d'un travail au sens « abstrait » de la théorie marxiste de la valeur.

Partant de là, la force de travail n'est pas une marchandise, mais une ressource naturelle (90) au même titre que la terre, pour la simple raison que son existence n'est pas le résultat d'une activité de travail.

Elle reste selon lui, toutefois une ressource naturelle particulière, parce qu'elle est, à la différence des autres ressources naturelles, un agent économique, libre de nouer des contrats, de posséder des biens, de participer à des échanges marchands et capable d'avoir un comportement rationnel.

Selon l'auteur, ce glissement de statut, ne remet toutefois pas en cause la théorie de la plus-value, et l'échange salarial, prend alors la forme d'un transfert de droits, sur l'usage d'une ressource naturelle, d'un propriétaire qui n'a pas les moyens de la mettre en œuvre, à un autre acheteur qui lui, les a.

M. DE VROEY distingue le « rapport salarial partiel » du rapport salarial avancé ou « fordiste ».

L'échange salarial toutefois prend la forme d'un rapport salarial « partiel » dont les caractéristiques sont les suivantes :

Le salarié n'entre dans un rapport social avec le capital que par un seul bout, à savoir la vente de la force de travail. Par contre en ce qui concerne l'achat de marchandises capitalistes, produites par le travail salarié, son intégration est minime. Dans ce cadre, la norme de consommation se rapproche de la représentation de K Marx. Elle est exogène. La part marchande que comporte la reproduction de la force de travail, peut présenter une double caractéristique :

-D'une part le nombre de marchandises entrant dans la norme est bas, parce que le niveau de vie est faible de telle sorte que la consommation de marchandise est restée marginale.

89 Au sens large du terme, dans la théorie néoclassique ; est marchandise, tout bien ou service échangé par un agent économique, dans le cadre du marché ; tout bien qui reçoit un prix (nominal ou relatif)

90 MARX et RICARDO dans la théorie de la rente absolue reconnaissent qu'il existe des biens qui ont un prix mais qui ne sont pas des marchandises.

-D'autre part, les marchandises en question peuvent ne pas être des marchandises capitalistes mais être produites et vendues par des producteurs indépendants. Dans ce régime institutionnel, l'accumulation du capital porte principalement sur des branches d'équipement et sur des branches de consommation dans lesquelles les acheteurs ne sont pas des salariés mais des capitalistes, des rentiers ou des producteurs indépendants.

Dès lors, pour le capital, les salariés représentent seulement un coût et non un débouché. Ce modèle du rapport salarial partiel caractérisé par une faible pénétration des marchandises capitalistes dans la détermination du mode de vie, pourrait éventuellement être vu comme une représentation valable du salariat tel qu'il existait du temps de K Marx, et mutatis mutandis, tel qu'il existe encore de nos jours à la périphérie.»(91). Ce qui revient à dire que dans le rapport salarial partiel, les salaires représentent pour les capitalistes un coût et non un débouché car la production de la force de travail passe par la consommation des marchandises non capitalistes puisque les salariés ne consomment pas des marchandises capitalistes, mais des biens produits et vendus par des producteurs indépendants ;(capitalistes et salariés ne sont pas les deux seuls types d'agents économiques que l'on peut trouver dans la société capitaliste).

Dans le rapport salarial fordiste, au contraire, les salaires sont un coût et un débouché car les salariés en consommant des marchandises capitalistes, c'est-à-dire des biens produits et vendus par des capitalistes, entrent en rapport avec le capital par « les 2 bouts », c'est-à-dire la vente de la force de travail et la consommation de marchandises capitalistes; alors que dans le rapport partiel, ils n'y entrent seulement que par un bout, c'est-à-dire la vente de la force de travail.

« Ici (dans le rapport salarial fordiste), la force de travail entre en rapport avec le capital par les deux bouts. Sa production passe en ordre principal par la consommation de marchandises qui, cette fois, sont capitalistes. Leur production est le lieu d'un progrès technique incessant qui permet, ou plutôt rend nécessaire, l'élargissement de la norme.

La détermination de celle-ci cesse d'être exogène. Au contraire, elle est explicitement intégrée au sein du système des négociations collectives et les augmentations salariales sont programmées en fonction des gains de productivité, précisément en vue de coordonner l'offre et la demande de biens de consommation.

Dans ce cadre, le salaire n'est plus seulement un coût pour le capital, il est aussi un débouché. Enfin la barrière maintenant en permanence une armée de réserve peut être

91 M De VROEY, La théorie du salaire de K Marx une critique hétérodoxe, Revue Economique, n° 5 1985 p 471-472.

renversée grâce aux pans nouveaux de développement que constituent les branches de biens de consommation de masse, comme cela a effectivement été, lors de l'âge d'or du fordisme »

Partant de là, l'auteur propose une autre définition du salaire. Au lieu d'être considéré comme un panier fixe, susceptible de recevoir un prix selon que la norme d'équilibre est en valeur ou en prix de production - il est conçu comme un montant monétaire fixe, dont le pouvoir d'achat est susceptible d'être différent selon la définition de la norme. (92) « Ce n'est pas seulement le panier de biens nécessaires qui détermine le salaire, c'est aussi l'inverse », nous dit-il.

Conclusion du chapitre I

Ce que l'on peut retenir de cette partie consacrée aux fondements théoriques de la détermination des salaires c'est que presque toutes les théories partent du modèle dominant : celui de l'analyse néoclassique.

Il faut noter que les économistes ont longtemps « théorisé » sur la répartition des revenus ou plutôt sur la nature et les causes de l'inégalité de cette répartition. Mais ce n'est que récemment que la recherche s'est orientée vers les facteurs qui déterminent le revenu individuel. Dans l'analyse économique des revenus, les théories explicatives sont fondées sur des hypothèses simplificatrices et ne donnent par conséquent qu'une vision partielle de la réalité économique. Si bien qu'on trouve des théories restant à un niveau d'abstraction très élevé et des théories incomplètes mais qui sont souvent pertinentes.

Pour les théoriciens néoclassiques (93), le marché du travail est un marché comme un autre. et dans cette optique ni la spécificité du bien échangé, ni les modalités institutionnelles dans lesquelles s'inscrivent les échanges, ne justifient un traitement particulier et que par conséquent la détermination des salaires et de l'emploi résulte de la rencontre de l'offre et de la demande, exprimées sur un marché dépourvu d'imperfections, par des agents rationnels. A l'équilibre, il y a égalité entre la productivité marginale du travail et le salaire réel. Ces modèles de détermination des salaires par le marché fournissent l'explication des disparités salariales par rapport aux capacités productives de

92 LIPIETZ A. « Crise et Inflation, pourquoi ! » p 283

93 Jusqu'aux années 70, la théorie économique néoclassique, s'est essentiellement intéressée aux mécanismes formels permettant d'établir, l'existence et la stabilité de l'équilibre général, situation définie par l'égalité sur chaque marché de l'offre et de la demande de bien.

l'individu ou par d'autres aspects du travail qui peuvent affecter l'utilité du travailleur (risque, pénibilité) .

Dans l'univers de concurrence parfaite que décrit le modèle néoclassique, il y a un taux de salaire, une « valeur seuil » en dessous duquel les agents refusent les emplois proposés .Ce salaire appelé « salaire de réservation » (94) est déterminé par les couts d'opportunités c'est-à-dire les couts divers liés à la recherche d'emploi que l'agent subit au cours des périodes successives.

Cette valeur seuil dépend à la fois de la distribution des salaires dans l'économie, de la stabilité des emplois et de l'impatience des agents.

Pour Marx, le salaire en tant que catégorie du capitalisme prend naissance dans la sphère de production et apparaît dans la sphère de la répartition. Il est l'expression monétaire de la valeur de la force de travail, qui est elle-même une marchandise particulière.

C'est pour cette raison qu'il n'est pas déterminé par le marché, les lois de l'offre et de la demande ne fixent que les limites dans lesquelles fluctue le salaire.

Pour Marx, le salaire est l'expression d'un rapport de production ou plutôt d'un rapport social de production dans la mesure où dans le procès de production, il met en présence les capitalistes et les travailleurs. Sa détermination fait intervenir plusieurs instances : économiques, politiques et idéologiques ; c'est une détermination multi-structurale où les luttes syndicales jouent un rôle important dans la détermination du niveau des salaires.

Dans la théorie Keynésienne , les salaires réels ne sont pas déterminés sur le seul marché du travail, comme pour les néoclassiques, mais sur le marché des produits .Les salaires réels sont déterminés par l'emploi qui est défini par le niveau de la demande effective où il y a égalisation entre le prix de l'offre globale et le prix de la demande globale. Keynes lie tous les problèmes aux contraintes des débouchés qu'anticipent les firmes .Keynes raisonne en termes de salaires nominal,

Le courant hétérodoxe est caractérisé par un point essentiel : il n'accorde pas un rôle central au postulat de rationalité individuelle et insiste plutôt sur le contexte institutionnel dans lequel s'inscrivent les relations de travail : le syndicalisme apparaît à ce titre comme un objet d'analyse privilégié.

Les nouvelles théories du marché du travail, que ce soit la théorie du salaire d'efficience ou la théorie de la segmentation du marché du travail, contestent le rôle du marché dans la

94 Cette rigidité salariale, trouve selon A Perrot, son explication dans les indemnités versées aux travailleurs sans emploi

détermination des rémunérations et lie ces dernières à l'organisation interne de l'entreprise et à la structure du marché du travail.

La théorie du salaire d'efficience conteste le rôle du marché dans la détermination des salaires. Le salaire d'efficience défini comme celui qui optimise l'efficience est en général supérieur au salaire d'équilibre ; il n'a pas pour rôle de répondre à des tensions sur le marché mais doit répondre à des contraintes de gestion efficiente et de productivité. Que la relation d'efficience soit fondée sur l'incitation à l'effort, sur l'existence de coûts de rotation de main d'œuvre, ou sur des problèmes d'asymétrie informationnelles (aléa moral ou risque de sélection adverse), ce sont toujours des considérations de gestion interne de la main d'œuvre qui président à la fixation des rémunérations. Des contrats de salaire appropriés apparaissent comme des éléments fondamentaux de la stratégie de l'entreprise face à ses contraintes d'efficience internes ou vis-à-vis de ses concurrents. Ces contraintes bien sûr ne sont pas indépendantes du fonctionnement global de l'économie et c'est ce qui fait que les modèles de salaire d'efficience, se prêtent bien à l'intégration dans un modèle macroéconomique.

Dans les modèles de salaires d'efficience, l'incitation à l'effort représente la justification la plus connue de la théorie du salaire d'efficience. Nous verrons comment les modèles de salaire d'efficience peuvent aider à la compréhension de certains aspects de la hiérarchie des salaires à l'intérieur de l'entreprise mais aussi à la compréhension de la non correspondance d'une structure hiérarchique des emplois avec celle des salaires.

Selon la théorie de la segmentation du travail, l'entreprise peut se substituer au marché externe et fixer les salaires en fonction de ses propres objectifs et de ses contraintes de gestion. Le système de détermination des rémunérations dans les marchés internes du travail peut être vu comme « une réponse à des problèmes spécifiques à l'entreprise (problème de mesure de la performance, productivité). La théorie du capital humain apporte une explication à la segmentation du marché du travail et à la constitution de ses structures : le marché primaire rassemblant les agents ayant reçu une formation et le marché secondaire rassemblant la main d'œuvre non qualifiée.

Les marges de manœuvres dont dispose l'entreprise se reflètent dans les disparités salariales. La théorie du salaire d'efficience, la théorie du capital humain et la théorie de la segmentation du marché du travail peuvent nous aider à expliquer ces différentiels de salaires.

La théorie du salaire d'efficience peut trouver une explication au fait que la hiérarchie de salaires ne correspond pas forcément à la hiérarchie des qualifications.

La théorie du capital humain de Becker, lie le salaire à l'investissement en capital humain qui désigne la dépense qui permet un revenu futur supérieur. La théorie du capital humain part du principe que la productivité des travailleurs ne dépend pas seulement de leurs qualités innées (force, dextérité, intelligence), du montant et de la qualité du capital physique dont ils disposent, mais aussi de leur capital humain. .

Selon cette théorie, les agents particulièrement doués pour certaines tâches productives bénéficient d'une rente de situation que le marché doit rémunérer ; ces caractéristiques productives peuvent être données au départ ou acquises au prix d'« investissements en capital humain » (général ou spécifique). Ce qui revient à dire que, les travailleurs qui ont acquis un capital humain spécifique sont plus efficaces dans leur emploi courant que dans un autre emploi. Ils ont donc une plus grande incitation à rester dans la firme qui les emploie qui en les perdant, perd aussi les rentes et les quasi rentes qu'ils génèrent.

La théorie du capital humain met l'accent sur le côté offre de travail et néglige le côté demande de travail. Pourtant l'importance de la demande de travail dans le fonctionnement du marché du travail, donne à l'entreprise un rôle central dans l'explication des salaires.

CHAPITRE II : LES MECANISMES ET LES NIVEAUX DE DETERMINATION DES SALAIRES

Section I : Le niveau macroéconomique : l'Etat et les mécanismes institutionnels

A) LA REGULATION MACROECONOMIQUE DES SALAIRES.

Pour maîtriser de façon préventive l'évolution des revenus salariaux la façon la plus simple qui se présente aux pouvoirs publics est d'assigner aux rémunérations un rythme de progression. Mais le problème se pose avec une acuité particulière lorsque certaines catégories de rémunérations sont déterminées principalement par les mécanismes de marché.

Limiter le volume de la masse salariale, est en effet un moyen d'éviter des distributions de revenus excédant la production disponible; le problème essentiel étant de déterminer le principe directeur de la régulation salariale.

La régulation salariale suppose que la masse salariale soit rattachée à certains indicateurs tels que la production globale, la valeur ajoutée, le chiffre d'affaires ou la rentabilité.

Certains ratios peuvent être utilisés de manière conjoncturelle, et d'autres de manière structurelle.

La relation masse salariale/ production est efficace dans une situation de sous utilisation des capacités productives et dans des conditions de technologie et de production pas très sophistiqués. Elle présente toutefois des inconvénients car elle favorise la recherche des "accroissement en volumes" au détriment des coûts, de la qualité et comporte des risques d'accumulation de stock. Cette formule comporte également les risques d'une évolution excessive des salaires qui introduiraient des déséquilibres entre les différentes entreprises compte tenu de la diversité des conditions de rentabilité. S'il est normal que celui qui produise plus soit mieux rémunéré, il importe d'empêcher que ne se crée un espace pour un accroissement économiquement injustifié de la masse salariale.

C'est pour toutes ces raisons que cette formule peut être utilisée à court terme pour stimuler la production. Les pays ayant opté pour cette forme de régulation ont prévu des sanctions économiques et appliqué une taxe ou un impôt sur les bénéfices ou sur la valeur ajoutée, pour limiter les augmentations excessives de salaires.

La meilleure formule demeure la régulation de la masse salariale par rapport à la valeur ajoutée. En effet cette liaison constitue théoriquement la relation la plus juste car la plus conforme aux règles de la répartition au niveau national, où seules les valeurs nouvellement créées sont distribuées.

Parce qu'elles ne représentent qu'une partie (60% environ) de la valeur globale de la production, la valeur ajoutée est plus sensible au glissement de prix, aux variations de la structure des coûts, aux changements des conditions de production, etc.

Il faut noter, qu'en optant pour la valeur ajoutée comme indicateur de la régulation, il faut veiller à ce que l'amélioration de la relation masse salariale-valeur ajoutée ne soit recherchée en comprimant les effectifs plutôt qu'en élargissant la production.

La régulation de la masse salariale. Celle-ci, peut être régulée soit de manière uniforme soit de manière différenciée.

1) L'ajustement uniforme de la masse salariale

Dans ce cas, le principe est simple et consiste à définir un taux unique d'accroissement des salaires applicable à toute l'économie. Si l'on veut éviter les phénomènes inflationnistes, le taux d'accroissement de la masse des salaires nominaux ne doit pas dépasser celui du produit national. Cependant, la similitude de ces deux taux de croissance,

ne pouvant être constatée qu'à posteriori, le critère retenu est de limiter de manière anticipée les augmentations de salaires. La norme généralement retenue est l'accroissement annuel de la productivité globale des facteurs. Or, force est de constater, que la mesure de cette grandeur ne se fait pas sans difficultés. En outre, même en déterminant ce taux de croissance, le problème qui se pose est celui de la variable globale de la masse salariale. Celle-ci en effet, n'est pas une grandeur homogène, et une croissance uniforme de la masse des salaires versée par le secteur public et le secteur privé, par les diverses branches et selon les différentes qualifications, aurait pour effet de figer la structure existante des salaires (encore faudrait-il que cette structure soit acceptée comme un cadre général conforme à l'équilibre social et favorable à la croissance économique, auquel cas ce principe uniforme serait utilisé. Or, l'expérience des pays qui ont retenu ce critère (exemples français et britannique dans les années 1960) montre que les pouvoirs publics ont été obligés de l'assortir de certaines restrictions destinées à permettre un certain nombre de dérogations à l'uniformité. Ces pays ont défini dans un "livre blanc" les exceptions à la règle et les cas d'augmentations supérieures à la norme.

Les difficultés de cette méthode qui ouvrait la porte à des glissements de salaires a été complétée par celle des "marges d'accroissement possibles des salaires" qui peuvent être soit supérieures soit inférieures à l'accroissement de la productivité. Tout en restant sur un plan très global, les pouvoirs publics sous la pression des syndicats, ont élargi la base économique du critère, mais cette marge est considérée par certains auteurs comme un objet de négociation et un élément de calcul statistique.

Une politique des salaires fondée sur une norme unique d'évolution est très discutable, du fait de son caractère trop global. C'est ce qui a conduit les pouvoirs publics à perfectionner ce critère et à s'orienter dans la voie d'une analyse dissociative : celle d'un ajustement différencié de la masse salariale.

2) L'ajustement différencié de la masse salariale.

Pour réduire les disparités que la croissance fait naître entre les salaires, le meilleur moyen reste le recours à des hausses différenciées des salaires.

Pour palier aux lacunes les plus évidentes de la politique uniforme, la tentation est grande pour les pouvoirs publics, de retenir la productivité comme norme d'ajustement en tant que critère objectif. La solution la plus simple consiste à se référer à la productivité des postes

de travail; mais cette solution est jugée inadmissible par B. MOTTEZ (95) qui estime qu'elle conduirait à une structure chaotique des rémunérations dans le sens où le rendement individuel - et il en est de même du rendement d'équipe – n'a aucun sens dans nos sociétés où le travail est une réalité collective. C'est donc au niveau de la branche, c'est à dire un niveau intermédiaire que l'application de la norme est préconisée. Cette solution se justifie sur le plan de l'analyse économique tant il est vrai que ce sont les relations interindustrielles qui qualifient le plus profondément la situation d'une économie nationale. Mais en raison des profondes disparités qui affectent selon les branches, le taux de croissance de la productivité, une stricte liaison entre les salaires et la productivité n'est admissible qu'en courte période, et ne répond donc pas aux nécessités d'une politique à long terme. En outre, une application rigoureuse de la norme, introduirait un fâcheux dualisme dans l'économie entre les secteurs à forte productivité et les secteurs à faible productivité. Une disparité prononcée entre ces deux groupes serait préjudiciable à la croissance car elle compromettrait la satisfaction des besoins collectifs assurés par les administrations (et autres secteurs à faible productivité).

Une autre objection a été faite à l'application de la liaison salaire/productivité dans le cadre des branches. En stabilisant la part des revenus salariaux et celle des revenus non salariaux au sein de chaque branche, elle supprimerait la forte incitation au progrès technique que constitue la pression des salaires. Cet argument se trouve avancé aussi bien par les économistes libéraux que par les syndicalistes. Sur un plan strictement statistique enfin, le problème du calcul du taux de croissance de la productivité par branche risque de poser plus de problèmes qu'au plan global où, il s'agit de déterminer une tendance approximative. En outre, dans la mesure où les gains de productivité s'effectuent de manière discontinue, ils nécessitent souvent avant de se traduire sur le marché des biens, le recours à une main d'œuvre qualifiée qui exige une rémunération appropriée et tendanciellement à la hausse. Ce n'est donc qu'assortie d'aménagements que le critère de la productivité peut servir de base à un ajustement différencié des rémunérations salariales au niveau des branches. Le problème fondamental de l'ajustement réside donc, selon A. BIENAYME (96) dans la définition d'une structure des salaires compatible avec un progrès technique principalement dans les secteurs où se manifeste une forte demande.

3) *Les limites des politiques d'ajustement.*

95 MOTTEZ. B. Système de salaires et politique patronale Ed. CNRS Paris.1966.

96 BIENAYME .A « Politique de l'innovation et répartition des revenus. Essai sur les relations intersectorielles dans l'économie française » Ed. Cujas 1966.

Si l'on se réfère aux théories néoclassiques, le jeu naturel du marché du travail assure une progression des salaires conforme à celle de la productivité. Mais, la substitution d'une norme à la spontanéité des mécanismes du marché ne s'effectue pas sans difficultés. Au plan économique, l'introduction d'une norme de progression des salaires, a des conséquences aussi bien sur le marché des biens que sur celui du travail.

Sur le marché des biens, elle engendre un effet inflationniste, car pour qu'une politique des salaires fondée sur des accroissements de productivité préserve effectivement la stabilité, il faudrait que les prix baissent dans les branches connaissant une amélioration du progrès technique supérieure à la moyenne.

Sur le marché du travail, l'application d'une politique d'ajustement différenciée, risque d'accentuer le dualisme que nous évoquions précédemment entre secteurs à faible productivité et secteurs à forte productivité qui risquent de voir les prix de leurs produits augmenter conséquemment. Les dangers ne sont pas moindres dans le cas d'une politique uniforme qui - incapable de modifier les tendances fondamentales du marché caractérisé par un excès de la demande pour certaines catégories de qualification - peut facilement engendrer une dérive des salaires qui risque de transformer une politique uniforme en une politique différenciée. Il est donc nécessaire selon E. VATTEVILLE (97), que le taux de croissance de la productivité, dépasse sensiblement celui du "glissement". Pour qu'une politique des salaires soit efficace, il faudrait selon l'auteur, que les entreprises acceptent de réduire la marge d'autonomie dont elles disposent pour fixer les rémunérations de leurs travailleurs.

En définitive, aucune des deux politiques basées sur la productivité comme norme d'ajustement, ne peut échapper aux réactions des mécanismes du marché. Ce qui amène P. MASSE (98) à suggérer une voie moyenne: "entre les thèses extrêmes, le problème n'est pas de choisir, il est de doser. Il faut définir dans chaque cas, la combinaison convenable d'une rémunération de base soumise à la parité d'évolution et d'un surplus susceptible de varier, suivant les conditions particulières de chaque activité". La France a effectué une tentative dans cette voie avec l'introduction des "contrats de progrès" inauguré au niveau du secteur public de l'électricité et du gaz (EDF-GDF) à la fin de l'année 1969. Ces entreprises ont indexé les salaires d'une part, sur la croissance globale (à concurrence de 50% du taux d'accroissement de la PIB en valeur) et d'autre part, sur les ventes des

97 BIENAYME Alain Op-cité

98 MASSE Pierre . Rapport de la conférence des revenus in , Documentation Française. Recueils et Monographie n°47. Paris.

entreprises. Il ressort de ce qui précède que, quelques soient les critères qui fondent toute politique d'ajustement des salaires (uniforme ou différenciée), celle-ci subit la revanche des mécanismes économiques spontanés qui en amoindrissent la portée.

B) L'INTERVENTION DE L'ETAT AVANT LE SGT

1) L'intervention de l'Etat sur les minimums légaux.

a) Nécessité de l'intervention de l'Etat.

Historiquement, l'Etat est toujours intervenu dans les conditions de la reproduction de la main d'œuvre, mais ses intentions ou objectifs implicites diffèrent.

Selon certains auteurs (99), l'Etat n'intervient dans la fixation des conditions de reproduction de la force de travail que lorsqu'il y a épuisement des "sources" de celle-ci. "Quand la production de la force de travail devient moins abondante, l'Etat intervient sur le marché du travail dans le sens d'assurer les conditions minimales pour la reproduction de cette force de travail" (100).

Cette vision est très mécaniste nous semble-t-il, même si elle peut se vérifier dans le cas particulier de l'Angleterre du milieu du 20^{ème} siècle où l'Etat est intervenu aux moyens des "Factory Laws" pour freiner la destruction des forces de travail dont la production par la désintégration des forces de production non capitalistes, commençait à s'épuiser (101). Cette constatation peut cependant être invalidée si l'on tient compte de l'expérience brésilienne (102), où la "réglementation du facteur travail", est intervenue au début des années 1930, alors qu'il existait encore des réserves potentielles, à partir desquelles le capital pouvait encore puiser de nouveaux contingents. En effet, entre 1950 et 1970 la croissance du prolétariat urbain était de 3,3% en moyenne alors que la croissance de la force de travail était de 2,9% par an.

L'intervention de l'Etat en vue de la reproduction de la force de travail, trouve son fondement nous semble-t-il, dans les traits spécifiques de la forme sociale capitaliste (103). En effet, il faut rappeler que dans le système capitaliste, l'intervention de l'Etat est

99 SINGER P "Emploi et développement" dans Revue « Critique de l'économie Politique » n°27 Avril-juin 1977. p103

100 P SINGER Op cité p 104

101 : cf. Les Passages de K Marx dans le capital livre 1, tome 2 Ed. Sociales 1971.

102 SINGER P "Reproduction de la force de travail et développement" Revue Tiers monde" n°68 octobre décembre 1976. p 964.

103 Voir à ce propos, R TORTADJADA et B. LAUTIER dans "École, force de travail et salariat". PUG

nécessaire d'abord pour transformer les travailleurs en vendeurs de force de travail, et pour assurer la reproduction de celle-ci. A ce niveau, la place assignée à l'Etat est de minimiser le coût de reproduction de celle-ci tant au niveau de chaque capitaliste individuel, qu'au niveau de l'ensemble des capitalistes. Cette minimisation s'effectue à travers la fixation d'un salaire minimum légal.

Avant d'en voir la signification et son évolution en Algérie, essayons d'examiner à la lumière de certaines thèses, les déterminations du niveau des salaires:

Pour dégager les déterminants des salaires dans les pays sous-développés, l'idée la plus largement répandue et la plus partagée, est de soutenir que la faiblesse (constatée) des salaires trouve son origine dans l'existence d'une offre structurellement excédentaire de main d'œuvre.

Ainsi Samir Amin qui consacre « son accumulation à l'échelle mondiale "à critiquer la théorie traditionnelle du sous-développement" souscrit totalement à cette explication, reproduisant ainsi l'argumentation de A Lewis, défenseur de la thèse dualiste.

On peut lire en effet dans "Le développement inégal", "la fonction du chômage est ici (à la périphérie) différente de celle qu'elle remplit dans le modèle central; ici son poids assure une rémunération du travail minimale relativement rigide et bloquée" (104) ou encore, ailleurs : "le déséquilibre entre l'offre et la demande s'accroît, "il s'ensuit une "dépréciation de la rémunération du travail" (105)

L'auteur raisonne en termes d'offre et de demande pour expliquer les bas salaires.

Remarquant le caractère, peu satisfaisant de cette explication du niveau des salaires à la périphérie par la loi du marché, C. Meillassoux (106) propose de rechercher les déterminants du salaire, au niveau des rapports entretenus par la forme sociale capitaliste et celles qui lui sont subordonnées (communauté domestique). Selon l'auteur, les relations entretenues entre cette forme capitaliste et les travailleurs migrants, permet aux capitalistes de bénéficier d'une "surexploitation du travail, c'est à dire d'une rémunération du travail, au-dessous du coût de reproduction de la force de travail" (107). Plus précisément, la production de moyens de subsistance dans le cadre de la famille, qui contribue à la

1979. et B. DRUGMAN dans "État, capital et salariat" thèse de doctorat Grenoble 1979.

104 AMIN Samir " Le développement inégal" éd de minuit année 1971 p 167.

105 AMIN S " L'accumulation à échelle mondiale" éd Anthropos Paris 1970.

106 MEILLASSOUX C " Femmes , greniers et capitaux" éd Maspéro Paris 1975

107 MEILLASSOUX C "Modalités historiques de l'exploitation et de la surexploitation du travail". Dans Connaissances du tiers monde. p135

reproduction physique de la famille, peut s'établir à un niveau suffisant pour garantir seulement la présentation quotidienne du travailleur aux portes de l'entreprise.

En résumé, Meillassoux soutient que, les biens de subsistance domestiques, s'ajoutent au salaire pour permettre d'atteindre le minimum physiologique. Ce qui revient à dire que le niveau de suffisance est biologiquement donné et qu'il détermine le niveau des salaires, compte tenu d'un niveau supposé de production de subsistance.

Ce principe d'explication, fonctionnaliste, ne semble pas satisfaisant, car on ne peut considérer le niveau des salaires, comme dépendant des seuls rapports entre la forme sociale capitaliste et celles qui lui sont subordonnées.

L'explication doit être plutôt recherchée dans les luttes de classe conduites dans les conditions économiques (importance de la surpopulation relative, niveau de développement de l'économie) et politiques (rôle de l'Etat) déterminées.

Les conditions de l'offre et de la demande ne déterminent pas le salaire. Ces lois peuvent, dans une situation donnée du marché du travail, contribuer à modifier le salaire par rapport à la valeur de la force de travail.

Le salaire oscille entre les limites maximum et minimum et c'est la fixation des limites du taux des salaires qui dépend toujours de l'offre et de la demande "j'entends par-là, la demande de travail de la part des capitalistes, et de l'offre de travail faite par les ouvriers" (108.) .Entre ce minimum et ce maximum, comme le note K.Marx, " la question se résout, en la puissance de l'un et de l'autre combattant ".(109) Les niveaux de salaires, dépendent des forces respectives des combattants. Mais ces forces sont à leur tour déterminées, au moins en partie, par des facteurs objectifs et parmi ceux ci, Marx cite les fluctuations de l'offre et de la demande de main d'œuvre.

b) Le salaire minimum garanti: signification du salaire minimum

Il faut noter qu'en tant qu'expression de la soumission du travailleur au rapport salarial, le salaire n'a pas la même signification pour le salarié que pour le capitaliste individuel. Alors que pour le travailleur, le salaire n'est qu'un moyen de reproduction, pour le capitaliste c'est une quantité de valeur, un moyen et une contrainte pour reproduire le rapport d'exploitation.

108 MARX Karl "salaires, prix et profit " Éditions Sociales 1970 p 70

109 MARX Karl Op-cité p 71

De là découle une contradiction entre les exigences de la valorisation immédiate des différents capitaux individuels, et celle de la reproduction globale du rapport social capitaliste, d'où la nécessité de l'intervention de l'Etat en vue d'imposer la fixation d'un quantum de valeurs dans le but de reproduire les conditions de production de la valeur ; ce type d'intervention se manifeste au niveau de la réglementation du salaire minimum. A notre connaissance, l'un des rares auteurs à avoir attiré l'attention sur cette question est F Oliviera pour qui "La réglementation des rapports entre capital et travail est l'une des plus importantes, sinon la plus importante "(110).

Pour cet auteur, la fixation du salaire minimum joue un rôle central dans l'accumulation du capital en permettant "une égalisation des salaires par le bas " Celle-ci résulte pour l'économiste brésilien, tant de la constitution d'importants contingents de force de travail attirés par le fait que le salaire minimum dans les activités urbaines est supérieur à celui des activités rurales, que de l'amplitude des catégories professionnelles retenues par la législation du travail qui aboutit, à masquer l'hétérogénéité des postes de travail et à créer un marché du travail peu compartimenté.

En Algérie, on a assisté à cette tendance, c'est ce que révèle entre 1970 et 1977, le profil des salaires horaires moyens reproduits dans le tableau suivant :

Tableau n° 1 - Évolution des salaires horaires moyens entre 1970 et 1977 U :DA

Salaires horaires	1970		1977	
	Sect. public	Sect. Privé	Sect. Public	Sect. privé
Ouvriers hautement qualifiés	4,20	3,95	5,44	5,47
Ouvriers qualifiés	3,30	3,20	4,61	5,38
Ouvriers spécialisés	2,65	2,85	4,22	4,27
Mancœuvres	1,90	1,95	3,16	2,27

Source: MTFP. Direction des salaires, note: "Analyse de l'évolution des salaires et leur pouvoir d'achat de 1967 à juin 1979".

110 Économiste brésilien in "Trimestro economico" n° 158 p416 Mexico.

Ce tableau nous indique, que ce qui a été constaté dans l'économie brésilienne existe en Algérie, où " l'égalisation par le bas " touche les salaires des travailleurs de niveaux de qualification différenciées".

c) Évolution du salaire minimum et création du salaire national minimum garanti (SNMG).

La mise en place du salaire minimum en Algérie remonte à 1950, avec l'institution de trois zones de salaires auxquelles correspondent trois types de minimum. Depuis, la réglementation des salaires n'a subi aucune modification jusqu'en 1970, où l'Etat marquera son entrée dans une nouvelle gestion du rapport entre le procès d'accumulation et la main d'œuvre, avec l'apparition de nouveaux principes de gestion de la main d'œuvre.

C'est depuis cette date, que l'Etat a commencé à procéder à une redéfinition des conditions de la reconstitution de la main d'œuvre, dont les axes principaux sont les augmentations du salaire minimum et la modification de sa structure par la suppression des différenciations spatiales (suppression et unification des trois zones) et sectorielles (alignement du SMAG sur le SMIG).

Concernant le SMAG, celui ci a été réévalué neuf fois depuis l'indépendance. Il a été porté de 7,320 DA /jour en zone 1 et 6,233 DA /jour en zone 3 en 1962 à 33,68 DA/jour au 1er janvier 1980 où il ne subsiste qu'une seule et unique zone de salaire (les deux autres ayant été supprimées par arrêté du 15 juin 1964).

Jusqu'à l'ordonnance du 16 janvier 1974, portant institution du SNMG, la structure des salaires était marquée par une nette différenciation au sein de la classe ouvrière par branche d'activité. Le salaire minimum agricole était fixé à un niveau bien inférieur à celui du SMIG.

Comme le montre le tableau suivant, la différenciation spatiale et sectorielle qui existait avant 1970 indique que l'objectif de l'Etat était de comprimer les salaires en vue de soutenir le procès d'accumulation en cours.

C'est seulement à partir de 1970 (décret du 20 juillet 1970) comme le montre le tableau suscitée, que les pouvoirs publics ont commencé à intervenir pour déterminer le salaire minimum. L'unification s'est effectuée par alignement sur le niveau situé dans la zone I, des salaires des zones II et III et par l'institution d'un taux unique du SMIG et du SMAG. Cet alignement a été suivi de deux mesures de réévaluation en 1972 et en 1974, qui

correspondent à des augmentations de salaire minimum horaire respectives de 27% et 20%.

Tableau n° 2 - Evolution du taux officiel du SMIG et du SMAG de 1963 à 1980

	Date d'application	S.M. 1 G. (en DA courants/heure)			Texte	date d'application	S.M.A.G. selon les zones		
		selon les zones					en DA courants		
		zone 1	zone2	Zone3			zone 1	zone2	zone3
Décret du 25/04/63	01/04/63	1,356 NF	1,245 NF	1,131 NF	décret du 14/06/63	01/07/63	7,54	6,94	6,42
					arrêté du 15/06/64	16/06/64	7,54 DA		
Décret du 20/07/70	20/07/70	← 1,36 DA →			Décret du 27/07/72	28/07/72	9,80		
Décret du 07/06/72	01/05/72		1,73						
Décret du 16/01/74	04/01/74		2,08					12,35	
Décret du 07/02/76	01/01/76		2,40					15,3	
Décret du 15/10/77	01/11/77		3,16		Décret du 15/10/77	01/11/77		20,00	
Décret du 29/04/78	01/05/78		3,69					24,00	
Décret du 29/04/78	01/11/78		4,21					28,00	
Décret du 31/12/79	01/01/80		-					33,68	

d) Le SNMG ou les nouveaux traits du salaire minimum

C'est à partir de 1974, (ordonnance du 1er janvier 1974 instituant le SNMG) que l'Etat a opté pour une nouvelle politique salariale, portant aussi bien sur le niveau du salaire minimum que sur sa structure.

En vue de contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat des basses catégories de revenus, les pouvoirs publics décident de relever régulièrement, le salaire minimum à partir de 1972. Entre janvier 1974 et décembre 1980 le salaire minimum a connu six augmentations successives (voir tableau sus cité)

Il faut noter que ces augmentations ont été décidées suite à des luttes syndicales qui ont pris de l'ampleur du fait de la détérioration des conditions de vie des travailleurs, donc de la reproduction de la main d'œuvre provoquée par la hausse des prix, qui selon les statistiques officielles ont dépassé du point de vue indiciaire les 10% en moyenne.

La politique en faveur des bas salaires s'est accompagnée à partir de 1974 par le blocage des autres salaires. En effet l'Etat, à compter du 1er janvier 1974 décide que toute augmentation des salaires dans les entreprises est déterminée par voie institutionnelle. Par cette décision, l'Etat se donne un autre moyen institutionnel d'intervention au niveau de la détermination des salaires, dans les entreprises publiques. De plus l'Etat décide d'accompagner toute réévaluation du SMIG, d'un relèvement des autres salaires comme le montrent les textes réglementaires suivants :

- Ordonnance du 28 décembre 1973, portant loi de finances 1974, qui stipule que les salaires et indemnités servies dans les sociétés nationales sont bloquées à leur niveau atteint fin 1973.
- Décret du 7 février 1976 qui décide du relèvement des bas salaires du secteur non agricole à compter du 1er janvier 1976.
- Décret du 15 octobre 1967 qui décide du relèvement des salaires du secteur non agricole en fonction des tranches de salaires, à compter du 1er novembre 1977.
- Décret du 29 avril 1978 qui institue un relèvement différencié des salaires du secteur non agricole à partir du 1er novembre 1978.

Toutes ces données relatives à l'intervention de l'Etat dans les salaires nominaux, montre que l'homogénéisation des salaires, qui constitue l'une des préoccupations des pouvoirs publics a commencé à s'effectuer par les relèvements de salaires différenciés, selon les niveaux de rémunération au nombre de 5 ; c'est à dire que plus on s'élève dans l'échelle

des salaires, moins sont élevées les augmentations de salaires (exprimées par rapport au salaire de base).

Il est évident qu'à travers cette volonté d'harmoniser les niveaux de salaires dans les entreprises publiques du secteur non agricole, l'objectif visé par les pouvoirs publics était de parvenir à un ajustement des salaires par le biais d'un resserrement des échelles de rémunération pratiquées dans les entreprises publiques.

2) L'intervention de l'Etat par la fiscalité. (ITS ; THS)

Le deuxième volet de l'action des pouvoirs publics en matière d'encadrement des salaires a concerné les salaires nominaux qui ont fait l'objet dès 1963, simultanément de mesures de blocage et de mesures d'ordre fiscal.

Au plan fiscal, ces décisions se sont traduites d'une part par l'institution d'une taxe sur les hauts salaires (THS) qui plafonne les rémunérations brutes au maximum de 27000 DA/an soit 2250 DA/mois à partir de janvier 1963 et d'autre part par l'institution dès 1965 d'un impôt sur les traitements et salaires (ITS) aggravant ainsi le taux d'imposition des revenus salariaux.

Cet impôt payable à la source c'est à dire défalqué par l'organisme employeur, avant perception du salaire par le travailleur, était plus lourd que l'impôt complémentaire sur le revenu (ICR) auquel il a été substitué.

Créée en 1963 pour institutionnaliser au niveau des salariés, la mesure d'austérité décidée pour l'ensemble des algériens, la THS a généralement été appliquée, tant que n'étaient pas encore mises en œuvre les grandes actions de développement lancées par l'Etat ; car à partir de là, les tensions et les déséquilibres du marché du travail ont commencé à s'accroître au point que les entreprises ont été amenées progressivement à user de leurs capacités financières pour éluder cette disposition fiscale afin de s'arracher au prix fort les services du personnel d'encadrement nécessaire, mais cependant rare.

Dès lors le salaire plafond fixé par la THS était devenu une référence de plus en plus théorique, que seules quelques administrations dépourvues de moyens financiers, continuaient à respecter.

Les décisions de relèvement de ce plafond intervenues à partir de 1976, dans un contexte de vives tensions sur le marché du travail et d'accélération de l'inflation, se sont vite révélées inopérantes. Elles ont abouti en 1979 à la suppression de la THS dont la caducité était déjà effective dans la quasi-totalité des 73 organismes et des entreprises publiques et privées.

Une analyse rapide du contenu et de la structure de ces mesures fiscales montre que:

La THS conçue et assise pratiquement sur les mêmes bases de l'ITS, en écrémant les hauts salaires, a constitué le premier élément réducteur de la hiérarchie salariale. Les exemptions à cette règle dont ont bénéficié les travailleurs des zones déshéritées du pays ont été complétées par la suite par d'autres mesures qui confirmaient la volonté des pouvoirs publics d'attirer ou fixer la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation des projets de développement régional.

La limite supérieure de l'éventail des salaires étant fixée à 2250 DA/mois, le rôle de l'ITS était de reconstituer la hiérarchie salariale.

Le gel du salaire minimum garanti (SMIG) constituait dans la logique du dispositif institutionnel mis en place par l'Etat, la limite inférieure c'est à dire la base de l'échelle des salaires qu'il convenait de stabiliser au même titre que le sommet.

Ce dispositif institutionnel d'encadrement des salaires a subi des modifications à partir du début des années 1970. En effet, suite à la dégradation du pouvoir d'achat des bas salaires qui s'est érodé de 30% environ entre 1963 et 1969, le gouvernement a entrepris de revaloriser les bas revenus à partir de 1972. La mise en œuvre de cette décision a emprunté simultanément deux canaux principaux: l'ITS et la Hiérarchie des salaires qui ont subi des retouches successives.

- En matière d'ITS cette décision s'est traduite par des relèvements successifs du niveau d'exonération qui est passé de 250 DA/mois en 1963 à 300 DA /mois en 1972, puis régulièrement tous les ans de 1974 à 1980 pour atteindre à cette date, le montant de 1000 DA /mois représentant ainsi le seuil minimum d'imposition.

- A l'autre extrémité de la hiérarchie salariale, les pouvoirs publics ont été amenés à modifier aussi le niveau de la THS pour tenir compte de l'évolution et des phénomènes caractérisant la pratique salariale des entreprises, en ce qui concerne le sommet de la hiérarchie.

Les modifications successives intervenues dans ce sens, ont eu pour résultat de faire reculer progressivement le niveau du salaire soumis à la THS de 2250 DA par mois à 2500 DA en décembre 1976 et à 3500 DA /mois en 1978. Mais le gouvernement, après avoir constaté que ces mesures relatives aux hauts salaires n'ont pas eu l'effet attendu, a décidé à partir de 1979, à la fois de supprimer la THS et de réexaminer le système de l'ITS qui, de son côté ne répondait plus à son objectif initial. Cette réforme du système d'imposition exprimait nous semble-t-il les⁷⁴ préoccupations des pouvoirs publics d'adapter la fiscalité à la pratique des entreprises en matière de rémunération.

Dans le discours prononcé le 30/10/1978, devant l'APN, lors de la présentation de la loi de finances pour 1979, le ministre des finances caractérisait la réforme de l'ITS par :

- L'exigence d'un allègement de la pression fiscale en faveur des travailleurs.
- La nécessité d'asseoir l'imposition sur la globalité du revenu salarial du travailleur, c'est à dire "la somme globale versée mensuellement par l'employeur au travailleur "qui selon le ministre," constitue l'expression explicite ou implicite de sa compétence et de sa position hiérarchique au sein de l'unité de travail et se trouve ainsi lié à son poste de travail tel que défini par la loi relative au statut du travailleur."

La nouvelle assiette fiscale, doit pour reprendre le ministre, introduire la transparence fiscale, considérée comme "un des éléments essentiels de l'équité " en même temps qu'elle établit un minimum d'ordre dans les salaires, faisant disparaître une des causes les plus importantes du nomadisme des travailleurs ".

- Le devoir, dicté par l'équité, d'indexer l'ITS non pas, "en fonction de l'état civil du travailleur mais "essentiellement, du montant de son revenu mensuel ".

Le ministre conclut en rappelant la portée de la réforme " le gouvernement a toutes les raisons dit-il, d'être convaincu que ce nouveau cadre fiscal qui doit régir les salaires, répond aux objectifs d'harmonisation des revenus salariaux, d'amélioration des niveaux de vie des travailleurs, d'encouragement à la production et de répartition cohérente de la force de travail disponible, en fonction des besoins à la fois quantitatifs et qualitatifs de chaque secteur économique."

Au niveau de la loi, cette réforme a introduit des dispositions qui prenaient en compte les éléments nouveaux, introduits en matière de rémunération par l'ordonnance relative à la GSE et par le SGT.

A cet effet, les pouvoirs publics ont décidé d'ajouter aux cas précédents d'exemption de l'ITS:

- Les indemnités de zone créées par le SGT pour favoriser une meilleure répartition des travailleurs.
- Les rémunérations provenant de la répartition des frais de revenus complémentaires des travailleurs, effectués dans le cadre de la GSE.

Pour adapter la loi à la pratique des salaires des entreprises, d'importants allégements de la pression fiscale sur les hauts salaires particulièrement ont été introduits; c'est ainsi que des nouveaux taux d'imposition (111) ont été appliqués.

Toutes ces mesures, rappelons le n'étaient valables que pour un éventail de salaires, ne possédant qu'une limite inférieure fixée à 1000.00 DA /mois.

En effet, avec la suppression de la THS, la limite supérieure n'existait plus, puisque le taux maximum d'imposition ne dépassait pas 30,10% de la rémunération imposable.

A l'évidence, cette modification du système d'imposition des salaires, exprimait la volonté des pouvoirs publics de mieux adapter la fiscalité à la pratique salariale des entreprises. Outre, qu'elle permettait une relative transparence de l'impôt sur les salaires, elle favorisait une meilleure répartition sectorielle et géographique de la force de travail en excluant de l'imposition, les indemnités de zone.

Mais cette réforme présentait des limites quant à son efficacité et à l'opportunité des nouvelles dispositions.

Au point de vue de l'opportunité, cette réforme visait à concrétiser, une disposition générale du SGT, alors que les premiers textes d'application étaient encore en projet. Quel intérêt, en effet, avait cette réforme à faire échapper à l'imposition, l'indemnité de zone alors que les autres stimulants y étaient assujettis (rendement, productivité).

Ensuite, au plan de l'efficacité, force est de constater que les correctifs apportés, s'adressaient davantage aux effets qu'aux causes dans la mesure où, ils se focalisaient sur l'évasion fiscale. Or, ce phénomène de détournement résultait des défauts du système de rémunération, qui étaient essentiellement d'ordre structurel (multiplicité des grilles des salaires, disproportion entre le salaire de base et ses accessoires, inadéquation entre la hiérarchie des postes de travail et les salaires qui leur correspondent, liaison non effective entre le salaire et ses suppléments et les éléments qu'ils rémunèrent).

Il apparaît en définitive que cette réforme à laquelle on a assigné des objectifs importants, contenait des insuffisances qui en ont restreint sa portée pratique et que seule la mise en œuvre cohérente et systématique des dispositions du SGT (statut général du travailleur) pouvait faire reculer ses limites.

111 * 6 à 30,1% de la rémunération soumise à l'ITS pour les salaires célibataires, veufs ou divorcé sans enfants à charge (sans abattement)

* 5 à 13.5% de la rémunération soumise à l'ITS pour les salaires célibataires, veufs ou divorcés avec 1enfant à charge (abattement moyen)

3 à 13,5% de la rémunération soumise à l'ITS pour les salaires célibataires, veufs ou divorcé avec plusieurs enfants à charge (abattement maximum)

C) L'INTERVENTION DE L'ETAT DANS LE CADRE DU SGT

La promulgation de la loi 78-12 du 5 août 1978 relative au SGT peut être considérée comme un facteur déterminant dans l'évolution de la législation du travail car elle a constitué le point de départ de l'action des pouvoirs publics visant à homogénéiser cette législation et la rendre plus cohérente. Intervenant après l'adoption de la Charte Nationale et de la Constitution, le statut général du Travailleur devait codifier leurs principales orientations dans les domaines des relations de travail, de l'emploi, des salaires, de la formation professionnelle et de la protection sociale. Mais la gestion institutionnalisée des salaires a commencé en réalité avec la mesure de blocage des salaires en 1974, le SGT n'est que l'aboutissement ou le prolongement de cette mesure. La question des salaires a constitué le noyau central puisqu'il lui a consacré pas moins de 87 articles sur les 217 qu'il renferme.

Avant d'analyser le système salarial issu du SGT, présentons brièvement ses objectifs et les dimensions dont il est porteur.

1) Les objectifs du SGT

Le SGT confirme et prolonge les principes essentiels de la politique des salaires fixés par la Charte Nationale de 1976, à savoir :

- Définition du travail comme : facteur fondamental de la production et de l'accumulation et source principale de tout progrès social et de la richesse économique.
- Principe socialiste « de chacun selon ses capacités, à chacun selon son travail ».
- Rémunération sur la base de la quantité et de la qualité du travail fourni.
- Rémunération devant récompenser l'effort, stimuler l'initiative, favoriser la production.
- Rémunération intégrée à la planification, instrument de direction de l'économie
- Rémunération comme moyen de répartition équitable des fruits et des charges du développement »

Le SGT confirme et prolonge les principes énoncés ci-dessus notamment par la définition de la structure de rémunération, et par la détermination de mécanismes d'évolution des salaires par rapport à la production, à la⁷⁷ productivité et au pouvoir d'achat.

a) L'unification des statuts

La multiplicité des statuts et des textes a entraîné inévitablement une multiplicité des systèmes de rémunération.

Au niveau du secteur de la fonction publique, Le système de rémunération en vigueur était un système à 14 échelles, correspondant à des corps d'emplois. A chaque échelle, correspond un indice maximum et un indice minimum. Les échelles comportent un certain nombre d'échelons destinés à sanctionner l'avancement des travailleurs, qui a lieu selon trois durées (minimum, moyenne et maximum) qui diffèrent d'un échelon à l'autre.

Au niveau du secteur économique. le secteur public économique était caractérisé par l'existence d'une multitude de systèmes différents d'un secteur d'activités à un autre, voire d'une entreprise à une autre. En général, deux (2) grands systèmes étaient en vigueur:

- un système catégoriel basé sur une grille comportant 18 catégories socioprofessionnelles, correspondant chacune à un ensemble d'emplois ayant des caractéristiques et une complexité communes. Chaque catégorie est subdivisée en échelons (10 dans le BTP, 25 dans l'industrie) permettant aux travailleurs de progresser de manière horizontale (l'avancement d'un échelon à un autre est soumis à des procédures automatiques ou aux mérites, selon les performances du travailleur). Ce système catégoriel, qui donnera naissance au système mis en place par le SGT était pratiqué dans la plupart des entreprises et organismes du secteur de l'industrie lourde et légère ainsi que dans les secteurs des BTP et de l'hydraulique.
- un système particulier au secteur des hydrocarbures, combinant deux (2) éléments: la valeur poste de travail et la valeur homme qui permettaient de positionner le travailleur à un niveau donné. Selon ce système, deux (2) travailleurs ayant une formation et une expérience différente mais occupant le même poste de travail bénéficiaient de salaires différents.
- certains organismes appliquaient des formules constituées d'un amalgame d'éléments des deux systèmes précités.

Tous ces systèmes révélaient l'autonomie dont bénéficiaient les différents secteurs et organismes employeurs dans la rémunération de leurs travailleurs, en mettant en place des procédures propres à leurs activités, au rôle joué dans le développement économique et surtout à leurs capacités financières.

Mais, la multiplicité des systèmes de rémunérations, née d'une multiplicité de statuts a induit inéluctablement, une multiplicité de pratiques salariales, reflétant la diversité tant dans les procédures de détermination des rémunérations qu'en ce qui concerne leur niveau; générant ainsi des disparités salariales.

L'absence d'instruments de gestion de ressources, ajoutée à l'insuffisance de la législation existante, ont contribué à l'accroissement des disparités salariales entre les différents secteurs et à l'ouverture des éventails de salaires.

b) L'affirmation d'une politique nationale des salaires.

La politique salariale élaborée et mise œuvre dans le cadre du SGT, induit un nouveau mode de régulation salariale dont les principaux instruments sont: un système de classification, un système de rémunération et un système de stimulation et d'intéressement. L'article 127 de la loi 78-1 du 5 août 1978, relative au statut général du travailleur (SGT) stipule que " la fixation des salaires qui doit être liée aux objectifs du plan, est désormais une prérogative du gouvernement. Elle ne saurait être déléguée au profit des organismes employeurs". Par cette volonté l'Etat visait à mettre en place un système de rémunération unique à l'échelle nationale s'appliquant à l'ensemble des travailleurs quel que soit le lieu et le secteur où ils exercent.

Il entendait ainsi faire du salaire un instrument au service du développement économique et à terme, un instrument de planification des revenus et de répartition des ressources humaines.

2) Le système salarial

Le mode administré, qui caractérise le système salarial institué par le SGT, repose sur grille nationale des salaires de base ,accompagnant une nomenclature nationale de classification des postes de travail d'où découlent des nomenclatures sectorielles qui permettent aux différentes entreprises d'en extraire leurs postes de travail et d'élaborer leur propre grille de cotation des postes.

Ce système salarial se compose des éléments suivants:

- Le salaire de base
- Le système indemnitaire
- Le système de stimulation (le salaire⁷⁹ variable).

a) Le salaire de base

Le salaire de base est considéré comme l'élément central du système salarial – puisque c'est sur lui que sont indexées toutes les primes et indemnités prévues par le SGT.

Le salaire de base, en tant qu'élément essentiel du salaire, découle de l'indice affecté à chaque poste de travail, qui a au préalable fait l'objet d'une cotation et d'une classification. Le décret 85-03 du 5 janvier 1985 a fixé l'échelle nationale indiciaire relative aux salaires ainsi que la grille nationale des salaires.

La grille nationale indiciaire des salaires a accompagné l'opération de classification des postes de travail. Cette grille indiciaire comprend vingt (20) catégories subdivisées en 78 sections réparties comme suit : 3 sections pour la catégorie personnel d'exécution allant de 1 à 9 ; 4 sections pour la catégorie de la maîtrise allant de 10 à 13 et 5 sections pour la catégorie des cadres allant de 14 à 20.

Ce qui correspond à 78 possibilités de positions de classement qui représentent autant de salaires de base.

Le salaire de base mensuel est le produit de l'indice médian (112) de la section dans laquelle est situé le poste de travail, par la valeur monétaire du point indiciaire déterminé par décret (10 DA en 1986).

b) Le système indemnitaire

Le salaire de base est complété par certaines indemnités strictement réglementées et prévues par la loi. Il s'agit de:

L'indemnité forfaitaire de service permanent (I.F.S.P).

Cette prime prévue par les articles 158 et 159 du SGT a été instaurée par le décret 81-57 du 28 mars 1981. Elle est affectée à des postes dont les tâches nécessitent le recours très fréquent à des heures supplémentaires. Elle est calculée en pourcentage du salaire de base et n'est pas cumulable avec le paiement d'heures supplémentaires.

L'indemnité de zone.

Cette indemnité instituée par le décret n°82-183 du 15 mai 1982 a pour but de rémunérer les postes de travail situés dans des zones, des secteurs d'activités, des projets de développement ainsi que des qualifications jugées prioritaires.

Le décret suscité a fixé les modalités de calcul de cette indemnité et a limité à 70% du

salaires de base le montant maximal de l'ensemble des éléments de cette indemnité. Parmi ces derniers, un seul a été appliqué: il s'agit de l'élément géographique dont le montant varie de 7 à 35 % du salaire de base selon les localités concernées. La difficulté d'identifier les qualifications, les projets, les secteurs et les unités économiques prioritaires a retardé l'application de ces éléments.

L'indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P).

Cette indemnité est prévue par les articles 160, 161 et 162 du SGT et instituée par décret 85-58 du 23 mars 1985. Celle-ci rémunère l'ancienneté et l'expérience acquise par l'agent ; elle correspond au maximum à 25% du salaire de base pour une période de travail allant de 25 à 35 ans.

c) Le système de stimulation et d'intéressement.

Ce système est considéré comme la véritable innovation du statut des travailleurs dans le sens où il représente l'instrument principal de la régulation salariale. Son application intervient dans un contexte nouveau caractérisé par des mutations profondes du système économique - processus de restructuration organique et financière des entreprises publiques et introduction des plans (annuels et d'entreprise). Ce nouveau contexte économique, posait en effet, avec acuité la question de l'efficacité nouvelle des mécanismes de fonctionnement de l'économie et entre autres, celle du nouveau mode de régulation salariale mis en place par le SGT. Il faut rappeler que ce dernier comprenait, en plus d'un système national de classification des postes, doublé d'une grille nationale des salaires de base et d'un système indemnitaire, un système de stimulation matérielle et un système d'intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise.

Deux (2) décrets ont défini les modalités de mise en œuvre des systèmes de stimulation et d'intéressement. Il s'agit:

--du décret 80-48 du 20 février 1980, portant régulation économique des salaires et stimulation matérielle individuelle et collective des travailleurs et,

--du décret 82- 185 du 15 mai 1982 relatif à la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise.

L'objectif affiché de ces systèmes était de mettre en place les moyens permettant de sanctionner positivement ou négativement les résultats du travail et de lier ce dernier aux performances de l'entreprise. Il faut rappeler que l'un des principaux objectifs du SGT, était l'uniformisation des conditions de ⁸¹rémunération. Le système national salarial,

induit par ce statut devait progressivement aboutir à l'application de la grille nationale des salaires de base au 1/01/1985. Il faut noter que l'une des opérations les plus importantes dans la mise en œuvre du système salarial, réside dans l'élaboration de la nomenclature des postes de travail basée sur une méthode unique de classification.

d) La méthode de classification des postes.

Instituée par le décret n°82 – 356 du 20 novembre 1982, celle ci est basée sur 5 critères et 13 sous-critères avec leurs pondérations, reproduits comme suit :

<u>1 Qualification.....</u>		<u>40,42%</u>
- Formation de base.....	26,25%	de 50 à 315 points
- Expérience professionnelle	14,17%	de 25 à 170 points
<u>2 Responsabilité.....</u>		<u>21,66%</u>
-Responsabilité matérielle.....	7,50%	10 à 90 points
-Responsabilité sur l'intégrité physique des tiers..	2,50%	5 à 30 points
-Responsabilité directe et fonctionnelle.....	5,83%	5 à 70 points
-Responsabilité hiérarchique	5,83%	5 à 70 points
<u>3 L'effort</u>		<u>4,50%</u>
-L'effort physique.....	4,10%	6 à 50 points
-L'effort neuropsychique.....	2,50%	5 à 30 points
-L'effort intellectuel.....	7,83%	5 à 94 points
<u>4 Les conditions de travail.....</u>		<u>13,42%</u>
-Ambiance physique 10,50%.....		2 à 126 points
-Risque d'accidents de travail.....	2,92%	5 à 35 points
<u>5 Contraintes et exigences particulières.....</u>		<u>10%</u>
-Contraintes.....	5%	5 à 60 points
-Exigences particulières.....	5%	5 à 60 points

Cette méthode de classification a été appliquée uniformément à tous les secteurs et toutes les entreprises quelque soit la nature de leurs activités, sans laisser la moindre autonomie à l'entreprise publique .Le caractère uniforme de cette méthode n'a pas permis de prendre en considération les spécificités de l'ensemble des activités

Cette méthode unique de classification a valorisé la qualification et l'effort en faisant d'eux ,les critères fondamentaux de détermination des salaire de base .Les principales critiques faites à l'encontre de cette méthode est qu'elle ne permettait pas à l'entreprise de procéder à une opération de qualification de postes de travail nettement distingués tout

comme elle ne peut pas apprécier un poste situé dans le service de communication et un autre poste situé dans le service de fabrication(113) .

En attendant la mise en œuvre de la grille nationale des salaires de base , la période 1980/1984 était considérée comme une phase transitoire au cours de laquelle devaient être mises en place les conditions permettant l'institutionnalisation d'un système salarial uniforme applicable à l'ensemble des travailleurs. Ces conditions sont l'élaboration :

- d'une méthode nationale de classification des postes de travail et
- d'une grille nationale indiciaire des salaires.

C'est la raison pour laquelle, durant cette période, l'objectif principal des pouvoirs publics était d'assurer une harmonisation progressive des salaires entre les différentes entreprises et par rapport aux différentes catégories professionnelles. et ce en éliminant les origines des distorsions salariales existantes. Cette harmonisation a été réalisée par un ajustement à la hausse c'est à dire en prenant pour chaque catégorie de salarié, le niveau de salaire le plus élevé et en le généralisant par la suite à tous les salariés de la même catégorie. Dans ce sens, l'intervention de l'Etat en vue de l'harmonisation des conditions de rémunérations allait se réaliser par le biais de :

- Des réajustements progressifs des niveaux de rémunération orientés sélectivement vers les catégories professionnelles défavorisées.

- La détermination d'un salaire minimum global pour les différentes catégories de salariés.

Alors que le SGT est apparu en 1978, il a fallu attendre 1980, pour voir un début d'application des premières mesures d'harmonisation. Étant donné les délais longs nécessaires à la mise en œuvre complète de la nouvelle politique salariale, il était nécessaire voire même urgent de prendre à titre transitoire certaines mesures susceptibles de répondre aux exigences sociales immédiates justifiées par les séries de grèves entamées par les travailleurs à la fin de l'année 1978 et au cours de l'année 1979, tout en préparant la mise en place des conditions harmonieuses d'application du système de rémunération des salariés.

3) La politique d'harmonisation

a) L'harmonisation par l'institution des seuils

Ces dispositions appelées pour la circonstance "mesures transitoires" portaient sur le relèvement des seuils minimums et sur le système indemnitaire.

La démarche suivie entre 1980 et 1982, consistait à instituer progressivement des "seuils" qui ont atteint le nombre de (13) et qui ont constitué en quelque sorte des "salaires minimums" pour l'ensemble des catégories professionnelles, des simples manœuvres jusqu'aux directeurs généraux des plus grandes entreprises.

Quatre (4) décrets ont été pris, dont le premier concernait les catégories professionnelles situées au plus bas niveau de la hiérarchie salariale. Il s'agit des :

- Décret 79-301 du 31/12/1979, portant réajustement des salaires de certaines catégories professionnelles pour l'année 1980.

Ce dernier qui concernait les travailleurs d'exécution (personnel sans qualification et ouvriers spécialisés) et les agents de maîtrise (ouvriers qualifiés, ouvriers professionnels et agents techniques) visait à préserver leur pouvoir d'achat et à introduire les premiers éléments d'harmonisation puisque les seuils fixés par le décret, concernaient les travailleurs à l'échelle nationale.

Il faut noter qu'à ce niveau de l'intervention de l'Etat, nous retrouvons les éléments d'une politique en faveur des bas revenus salariaux.

Des mesures similaires étaient décidées en 1981 et appliquées aux cadres et techniciens avec les décrets suivants:

- Décret 81-205 du 5/08/1981 portant institution de seuils minimums de salaire global au profit des travailleurs occupant des postes de techniciens, techniciens supérieurs cadres d'application et de conception.

- Décret 81-204 du 15/08/1981 portant institution des seuils minimum de salaire global au profit des travailleurs occupant des postes supérieurs d'organismes employeurs.

- Décret 81-195 de la 15/08/1981 portant institution des seuils minimum de salaire global au profit des certaines catégories de fonctionnaires et agents publics.

Tous ces décrets ont permis la mise en place au niveau de l'ensemble des secteurs d'activités, de grilles de salaires sensiblement identiques du moins en ce qui concerne les montants du salaire global et les catégories de salariés. Les seuils ainsi arrêtés ont surtout permis de supprimer toutes les primes et indemnités servies jusque là par les entreprises et non prévues par le SGT, qui ont été intégrées dans le salaire global.

b) L'harmonisation par l'instauration du SNMG.

Ce processus d'harmonisation entamé en 1980 avec l'introduction des seuils salariaux, s'est poursuivi par l'instauration d'un SNMG communs à tous les secteurs, puis autour du régime indemnitaire. A ce niveau, deux séries de textes ont été promulgués:

- Ceux à caractère transitoire, devant être abrogés automatiquement par l'application du nouveau système salarial.
- Et ceux, qui ont été pris à titre définitif, tout en contenant des dispositions transitoires.

Ces décrets permettaient l'attribution aux travailleurs, des indemnités de nuisance, de service permanent, de travail posté, indemnités pour frais de mission et déplacement, de zones géographiques et surtout des primes au titre du rendement individuel et/ou collectif et de la participation aux résultats de l'entreprise.

Toujours dans le but de rapprocher les conditions de rémunérations entre les différents secteurs, l'Etat est intervenu par le biais de la détermination du "salaire minimum global" pour les différentes catégories de salariés.

Ce nouveau concept a été introduit dans le cadre des mesures transitoires. Il était urgent, au regard de la prolifération et de la proportion des primes et indemnités diverses par rapport au salaire de base, de rendre à ce dernier son importance déterminante.

Le décret 79-301 du 31/12/1979 relatif à la détermination du salaire minimum global, stipule dans ses articles 3 et 4 que celui-ci recouvre pour chaque catégorie professionnelle, "l'ensemble des éléments composant le salaire à l'exclusion:

- des prestations sociales
- des primes et des indemnités compensatrices des frais réellement engagés (prime de panier, indemnité de transport, frais de déplacement).
- des primes et des indemnités relatives aux conditions particulières de nuisances, pénibilité, danger, insalubrité).
- de la prime d'ancienneté.
- des indemnités forfaitaires de service permanent (heures supplémentaires).
- des primes non forfaitaires liées aux résultats du travail.

Le salaire minimum global comprend obligatoirement toutes les autres primes et indemnités de toute nature".

Ainsi le salaire global devait intégrer, pour les différentes catégories professionnelles, au salaire de base, toutes les primes et indemnités qui étaient servies et qui n'avaient pas de relation avec les conditions de travail.

L'application de l'ensemble de ces mesures transitoires a permis aux différents secteurs de réadapter leur système de salaires en fonction des nouveaux principes. Elle a surtout induit, un début d'harmonisation entre les différentes pratiques salariales existantes et ce, en attendant la détermination du nouveau salaire de base – élément central du système salarial – puisque c'est sur lui que sont indexés toutes les primes et indemnités prévues par le SGT. Ces mesures transitoires ont concerné en 1980, c'est à dire dès la première année, 1,7 millions de salariés sur les 2,3 millions recensés, avec des augmentations différenciées allant de 1,2 % à la SONATRACH, à 25 % dans l'agriculture, 9,1% dans les transports, Ils ont constitué un certain "rattrapage" des secteurs défavorisés antérieurement.

c) Harmonisation du système indemnitaire

La période transitoire a permis de rapprocher les conditions de rémunération par la réduction des différents types d'indemnités et par la définition d'un salaire minimum global pour les différentes catégories professionnelles. L'on était donc passé d'une harmonisation "grossière" menée jusqu'en 1978 par le biais de la fixation de taux d'augmentation selon les tranches de rémunération, à l'introduction d'un véritable système toujours orienté dans le sens d'une harmonisation mais porteur de notions nouvelles telles que le SNMG qu'il s'est agi de généraliser et de "vulgariser". Elle a ainsi permis de répondre à l'un des premiers objectifs du SGT à savoir l'harmonisation des salaires. Les principales caractéristiques de la gestion institutionnelle sont l'uniformisation, la rigidité et la centralisation de la gestion des rémunérations. Le bilan de cette gestion centralisée est globalement négatif et s'est traduit par l'absence de concrétisation de la régulation économique des salaires c'est à dire la mise en adéquation de l'évolution des salaires avec les niveaux de la production au niveau de l'entreprise.

D) LA NOUVELLE LEGISLATION DU TRAVAIL ET LE ROLE DE L'ETAT

La logique économique de l'Etat dans la détermination des salaires a depuis l'indépendance, été une logique redistributive par l'intermédiaire d'abord du SMIG, puis du SNMG, son intervention est justifiée par un souci de protection des bas revenus et des motifs égalitaristes. Depuis l'indépendance l'ensemble de ses interventions avaient pour objet de substituer aux ajustements micro économiques des mécanismes de

détermination à l'échelle macroéconomique avec comme élément et indicateur principal dans la régulation macroéconomique : la production intérieure brute.

Son objectif était d'assurer une régulation des salaires conformes aux objectifs macroéconomiques et aux équilibres globaux mais aussi aux contraintes des entreprises.

Mais la logique qui a fondé son action n'a pas coïncidé avec celle des entreprises publiques, Les missions et les contraintes inhérentes, ont fait que dans la pratique les principaux acteurs ont disposé d'une certaine autonomie dans la détermination de leurs revenus salariaux. La logique nationale d'uniformisation des salaires n'a pas abouti au consensus recherché par l'Etat puisque les gestionnaires et les travailleurs n'ont pas plébiscité le système salarial issu du SGT pour certains aspects égalitaristes.

La loi 90-11 du 20-4 1990 a introduit une nouvelle législation du travail caractérisée essentiellement par l'introduction de la négociation salariale comme mécanisme de détermination salariale et par le désengagement de l'Etat de la nouvelle politique de rémunération.

Les attributions de l'Etat, en matière de politique de rémunération, se limitent à selon la loi précitée à :

- La fixation du minimum légal. L'article 87 de la loi stipule que le salaire national minimum garanti applicable dans tous les secteurs d'activité est fixé par décret, après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. La détermination du SNMG (salaire minimum garanti) devra tenir compte de trois éléments :
 - de la productivité moyenne nationale enregistrée.
 - de l'indice des prix à la consommation.
 - de la conjoncture économique générale.

La loi laisse à l'appréciation propre de l'entreprise, la liberté de tenir compte et de répercuter les effets (en cas d'un relèvement de ce minimum) sur la grille des salaires ; dans le cadre de la négociation collective.

Le SNMG est utilisé pour déterminer les niveaux de transferts. Selon le FMI, le SNMG est relativement élevé compte tenu du niveau de productivité du travail. Le SNMG représentait 26% de la production par travailleur en 2005, alors qu'il est de 31% pour le Maroc et 15% en moyenne, pour les pays du MENA ⁽¹¹⁴⁾

Tableau n° 3 Evolution du Salaire National Minimum Garanti (SNMG)

Années	SNMG/mois en DA
Janvier 1994	4000
Juillet 1997	4800
Janvier 1998	5400
Septembre 1998	6000
Janvier 2001	8000
Janvier 2004	10000

Source : ONS

La deuxième prérogative relevant de l'Etat est la fixation de la fiscalité et la parafiscalité sur les revenus salariaux.

L'interdiction de l'Etat d'intervenir dans la détermination des salaires au niveau des entreprises indique le retour à la fonction classique de l'Etat qui consiste à suivre et contrôler, dans le cadre de la politique des revenus, l'évolution de la masse salariale ; comme le précise, l'analyse économique.

Section II) le niveau micro-économique : les pratiques salariales des entreprises publiques.

A) LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES AVANT LE SGT

Alors que l'Etat décidait à partir de 1970, d'intervenir de manière quasi permanente dans l'encadrement des salaires, par le biais de tout un dispositif institutionnel, les entreprises adoptaient des pratiques salariales guidées principalement, par des contraintes de réalisation d'investissements et de mobilisation de main d'œuvre qualifiée.

1) Les pratiques en matière de salaires

Les pratiques salariales sont appréhendées en termes de structure du salaire c'est à dire sa composition interne et en termes de structure des salaires, c'est à dire, la hiérarchie et les écarts de salaires.

Si l'analyse en termes de structure du salaire^{88a} pour objet de faire ressortir la part

considérable des primes dans le salaire global et la "perversion" du système de rémunération notamment pour certaines catégories de qualification (cadres supérieurs), l'analyse en termes de structure des salaires mettra en lumière l'impact du système indemnitaire sur l'ouverture des éventails de salaires.

L'une et l'autre analyse, s'attacheront à révéler l'existence de disparités importantes entre les différents secteurs, les différentes branches et les différentes entreprises.

La structure du salaire comporte les éléments suivants; nous distinguons d'une part :

--Les éléments directs qui se composent d'une partie fixe représentée par le salaire de base et d'une partie variable représentée par les primes et les indemnités.

--Les éléments indirects (115) sont représentés par les avantages en nature et le partage des bénéfices introduit par l'application de la GSE.

Les informations statistiques que nous utilisons proviennent essentiellement d'une enquête du ministère du travail et de la formation professionnelle menée en 1976 auprès des entreprises du secteur public et d'un rapport sur les rémunérations du secteur industriel, produit en 1977 par le ministère de l'industrie et de l'énergie.

Elles sont complétées par des informations puisées dans les comptes d'exploitation de certaines entreprises.

Les distorsions de salaire sont multiples que ce soit au niveau des éléments fixes comme des éléments variables. Elles apparaissent d'une manière globale, au niveau des branches d'activité économique qui payent des salaires différents, en moyenne ou pour un même niveau de qualification.

Au sein d'une même catégorie d'agent les disparités flagrantes sont mises à nu (voir tableau ci dessous).

Pour les agents d'exécution, le salaire passe de 460 DA dans le textile à 1723 DA dans les services .En ce qui concerne les agents de maîtrise, il passe de 1073DA dans les industries extractives à 5552DA dans les hydrocarbures.

Pour les cadres les disparités sont encore plus fortes. Pour l'ensemble du secteur public non agricole, le tableau ci-dessus révèle pour l'année 1976, un rapport de 1 à 3,9 pour les

115 La prise en compte des éléments indirects du salaire (en dépit de l'insuffisance des informations statistiques et surtout de l'impossibilité de les quantifier) vise essentiellement à mettre en lumière les pratiques disparates d'une entreprise à une autre (même si l'octroi des avantages en nature ne concerne que les cadres moyens et cadres supérieurs).

Quant à la question du partage des bénéfices, elle a pour mérite de révéler la marge de manœuvre et le pouvoir de décision de l'entreprise, face à une ordonnance présidentielle fixant les conditions d'attribution qui n'ont jamais été respectées.

salaires des cadres, 1 à 5,15 pour ceux des techniciens et agents de maîtrise et enfin 1 à 3,7 pour ceux des agents d'exécution.

Les disparités apparaissent aussi à l'intérieur du secteur industriel au niveau des différentes branches. Les rémunérations se situent dans un rapport de 1 à 3,5 pour les cadres, 1 à 5,5 pour les techniciens et agents de maîtrise et enfin 1 à 2,9 pour les agents d'exécution.

Nous constatons que dans le secteur public non agricole, c'est le secteur industriel qui paye les salaires les plus élevés et, apparaît comme l'initiateur de la surenchère salariale, tandis qu'au sein même de ce secteur se sont les hydrocarbures qui rémunèrent le mieux, toutes les catégories de qualification.

Les industries extractives versent les salaires les plus bas que ce soit au personnel d'encadrement qu'aux agents d'exécution ; ce qui nous fait penser qu'il existe des branches à hauts salaires et des branches à bas salaires.

Nous constatons par ailleurs que la surenchère à propos des cadres s'est élargie à d'autres catégories notamment les techniciens et agents de maîtrise pour lesquels les écarts sont les plus importants.

Tableau n° 4 - Salaires mensuels versés dans le secteur public non agricole en 1976.

			Industries Extractives	Hydrocarbures	Textiles et cuirs	Sidérurgie et dérivés	BTP	Services	Transports	Agriculture
Salaires de base	Exécution	Min	480	460	460	513	500	516	563	218
		Max	1000	1224	1034	1468	1000	1723	1500	468
	Maîtrise	Min	978	1776	1400	1037	1200	1264	1144	468
		Max	1285	2625	1700	2700	1500	2718	2387	728
	Cadres Sup.	Min	1675	2750	2300	2845	1600	1651	1760	728
		Max	2100	2986	2780	3599	3000	3096	3410	936
Primes et indemnités	Exécution	Min	124	160	290	102	118	147	138	
		Max	506	478	731	190	425	787	926	
	Maîtrise	Min	100	160	350	150	377	146	411	
		Max	1044	2928	1167	1009	969	1903	1339	
	Cadres Sup.	Min	700	1700	2390	1307	800	500	1264	
		Max	1950	5520	3440	3591	1933	1535	3564	
Salaire total	Exécution	Min	604	620	750	615	618	562	701	
		Max	1506	1702	1765	1658	1422	1510	2426	
	Maîtrise	Min	1078	1936	1650	1228	1580	1410	1555	
		Max	2329	5553	2867	3709	2469	4021	3726	
	Cadres Sup.	Min	2375	3450	4690	4152	2400	2151	3021	
		Max	4050	8506	6220	7120	4933	4631	6974	

Source : enquête du MTFP (Ministère du travail et de la Formation Professionnelle en 1976)

Ces distorsions qui apparaissent au niveau de la rémunération globale ne sont que le résultat du système indemnitaire qui constitue :

- l'instrument privilégié de la surenchère salariale
- le facteur déterminant de la répartition des personnels qualifiés et hautement qualifiés
- enfin, un moyen largement répandu de contourner la législation fiscale sur les hauts salaires.

2) Les pratiques en matière de primes et indemnités.

Les pratiques restituées dans cette section, seront appréciées par rapport à l'objectif de réduction des disparités, exprimé dans les différents plans de développement. Nous examinerons successivement l'importance des primes et indemnités dans les

rémunérations globales des entreprises, leur poids relatif dans la rémunération de certaines catégories de qualification (cadres moyens et cadres supérieurs) et leur impact sur l'éventail des salaires des différentes branches et entreprises.

Les primes et les indemnités, qui étaient censées rémunérer des conditions particulières de travail et compléter le salaire de base, ont évolué comme le montre le tableau suivant, sans limites, aussi bien par leur nombre que par les disproportions qu'ils introduisent dans le salaire global. Ces pratiques, ont eu comme conséquences d'aggraver les disparités existantes au niveau des salaires de base.

Réduites initialement à quelques partenaires, elles se sont élargies progressivement au sein du secteur industriel.

En tant qu'élément très important de la rémunération, les primes et les indemnités auxquelles s'ajoutent les avantages en nature, ont induit des disparités additionnelles, ayant abouti à un élargissement considérable de l'éventail des rémunérations.

L'importance des primes et indemnités dans les rémunérations globales de quelques entreprises du secteur industriel, révèle le poids qu'elles ont joué dans la surenchère à laquelle se sont livrées les entreprises publiques pour recruter ou pour stabiliser le personnel d'encadrement et technique nécessaires à la mise en œuvre de la politique d'investissement.

C'est par cet élément qui compose la rémunération, que les différentes entreprises et les différents secteurs se sont adonnés à la surenchère à propos de certaines catégories supérieures de qualification. Dans la mesure où les salaires étaient théoriquement plafonnés à 2500 DA/mois, ils ont été fréquemment dépassés, doublés parfois et même plus, grâce à ce système d'allocation de primes non imposables qui constituait un moyen privilégié de la surenchère.

Les statistiques existantes révélaient comme le montre le tableau suivant des différences notables dans la part relative aux indemnités.

Tableau n° 5 - Structure des rémunérations globales des entreprises du secteur industriel en 1976.

En DA

Entreprises	Rémunérations Globales	Salaire de base		Indemnités		primes.(3)
		En valeur	En %	En valeur	En %	
SONATRACH(1)	596 657 168	403 221 041	67,58	193 439 127	32,42	
SNTA (1)	34 406 644	27 667 494	80,41	6 739 150	19,59	
SONITEX(1)	97 440 648	81 076 293	83,21	16 364 355	16,79	
SONACOME(1)	115 934 825	108 696 070	93,76	7 238 754	6,24	26%
SNS El hadjar (2)	23 623 011	17 559 892	74,33	6 063 119	25,67	47
SNS siège	6 604 317	2 680 138	40,58		59,5	
SONAREM (total)(2)	38 716 566	18 570 331	47,96	20 146 235	52,04	25%
SONAREM (siège)	6 508 277	3 019 757	46,4	3 488 520	53,6	
SN METAL(total)(2)	259 810 000	182 516 000	70,25	80 078 600	30,82	33%
SN METAL (siège)	21 268 000	15 381 000	72,32	5 888 120	27,69	
SONACOME CVI (2)	13 208 111	8 751 403	66,26	4 456 707	33,74	
SONACOME 'siège)	3 325 961	2 598 255	78,12	727 706	21,88	

(1) Comptes d'exploitation des entreprises .1976.

(2) Rapport sur les rémunérations MIE 1977

(3) Part des primes liées aux résultats dans l'ensemble des indemnités versées par les entreprises

Il ressort de ce tableau que la variation de cette part entre 16 et 60% des rémunérations globales, était le résultat de politiques de personnel délibérées de la part des entreprises qui allaient chercher dans d'autres, les catégories absentes du marché ou en quantité insuffisante.

C'est par le biais de primes et indemnités diverses sur lesquelles les contraintes réglementaires étaient les moins fortes, que s'exerçait la surenchère salariale intersectorielle à propos de certaines catégories socioprofessionnelles.

Importance des primes et indemnités dans la rémunération de certaines catégories socioprofessionnelles.

Il apparaît au regard du tableau précédent, qu'en valeur absolue, ce sont les entreprises du secteur industriel qui versent les salaires les plus élevés aux catégories supérieures de qualification, que ce soit au niveau des salaires globaux ou des primes et indemnités,; le maximum observé étant celui du secteur industriel. Le secteur des transports, qui réalise selon certains responsables le 2ème chiffre d'affaires après les hydrocarbures occupait la 2ème position. Il est talonné par le secteur du BTP puis par celui des services. Les disparités apparaissent entre les différents secteurs pour un même niveau de qualification ; à titre d'exemple :

- Pour les cadres supérieurs, la part des primes dans le salaire global pouvait atteindre un maximum de 64.8% dans le secteur industriel et représenter 51% dans les transports, 39% dans le BTP et 33% seulement dans les services
- Pour les techniciens et agents de maîtrise, c'est le secteur industriel qui octroyait la part la plus importante soit 52,7% du salaire global suivi des autres secteurs avec 19,5% en moyenne. Il faut noter que la part des primes versées pour cette catégorie dans le secteur industriel, dépasse celle que perçoivent les cadres supérieurs dans d'autres secteurs.

La concurrence exercée par le secteur industriel, résidait non seulement au niveau de la part des indemnités dans le salaire global, mais aussi par leur nombre et leur taux. Cette concurrence est perceptible au niveau du nombre de primes.

L'enquête du Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle sus-citée révélait que pas moins de 40 primes étaient effectivement servies par les entreprises du secteur industriel alors que le statut-type de l'industrie n'en prévoyait que 24 et que le secteur du BTP n'en distribuait que 18. (Voir tableau en annexe)

Tableau n° 6 - Part des primes et des indemnités dans le salaire global dans le secteur public non agricole.

		Industrie		B.T.P		Services		Transports	
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Salaires de Base	Maîtrise et tech.	977,9	2700	1200	1500	1264	2708	1144	2387
	Cadres sup.	1675	3599	1600	3000	1651	3090	1760	3410
Primes et Indemnités	Maîtrise et tech.	100	2928	377	969	147	788	411	1339
	Cadres sup.	700	5520	800	1933	500	1535	1264	3564
Salaire Global	Maîtrise et tech.	1078	5553	1579	2468	1410	4021	1555	3726

	Cadres sup.	2375	8506	2400	4933	2151	4631	3021	6944

Tableau construit à partir des données de l'enquête du MTFP 1976

Quant aux 16 primes restantes, non prévues par la réglementation, elles étaient ventilées par rubriques, de la manière suivante :

Tableau n° 7 – Ventilation des primes non prévues par la réglementation

Fidélité et Régularité	Qualification	Social	Contraintes et nuisances	Résultats	Compensation de frais
-Régularité -Assiduité	-Technicité -Langues étrangères -Polyvalence	-Logement et chauffage -Assurance vie	-Travaux de fond -Éloignement	-Programme	-Documentation -Responsabilité -Déménagement -Installation

Leur attribution liée aux difficultés de recrutement, concernait surtout la main d'œuvre que l'on cherchait soit à conserver lorsqu'elle existe, soit à attirer.

Les taux pratiqués montrent là aussi, la prépondérance du secteur industriel. Quelques exemples révélateurs :

- L'indemnité de frais de fonction représentait 50% du salaire de base dans le secteur industriel et 40% dans le BTP
- L'indemnité de chauffage et logement était versée au taux de 1120 DA/mois dans l'industrie alors qu'elle plafonnait à 400 DA par mois dans le BTP.
- La prime de technicité comprise entre 10 et 15% du salaire de base dans le BTP, représentait 40% dans l'industrie.

Ces primes et indemnités ont perverti la structure de salaire de certaines catégories, pour qui le salaire de base devenait presque insignifiant. au regard de l'importance de ces dernières. C'est le cas de la branche des hydrocarbures où le cadre supérieur percevait des indemnités représentant presque le double de son salaire de base (184%) alors que ce pourcentage était de 67% dans le BTP et 100% dans la sidérurgie.

Dans la branche des ISMME, la part variait selon les différentes entreprises : elle allait de 111% dans la SONACOME, à 76% dans la SNMETAL et 100% à la SNS, alors qu'elle était fixée à 87% dans le statut-type de l'industrie.

Ces primes et indemnités ont contribué à accentuer le coefficient d'ouverture des échelles de salaire dans les différentes branches d'activité économique.

Tableau n° 8 - Coefficient d'ouverture par branches en 1976

Branche d'activité économique	Coefficient D'ouverture		B.A.E	Coefficient D'ouverture	
	(1)	(2)			
Industrie extractive	8,5	4,3	BTP	9,5	4,9
Hydrocarbures	18,5	7,3	Services	8,9	3
Textiles, cuirs et peaux	13,5	7,1	Transports	12,4	4,9
Sidérurgie et dérivés	13,8	5,7	Agriculture	4,3	

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

(1) coefficient calculé en tenant compte des rémunérations globales.

(2) coefficient calculé en tenant compte des salaires de base seulement.

L'examen du tableau suivant, montre que:- dans le cas où l'on prend comme mesure de l'éventail hiérarchique, le rapport des salaires extrêmes c'est à dire celui du salaire maximum des cadres supérieurs de la branche la plus rémunératrice au salaire le plus bas du personnel d'exécution, ce coefficient atteint 38.9% pour l'ensemble des branches considérées et 18.5% dans le secteur public non agricole. Alors que, si on calcule ce coefficient pour chaque branche on arrive à deux constatations principales :

- Ses variations sont extrêmement importantes d'une branche à une autre dans le secteur public non agricole. Le minimum est observé dans les industries extractives (8,5) alors que le maximum atteint 18,5 dans les hydrocarbures.
- Il faut remarquer que l'éventail des rémunérations de base avoisinait le rapport de 1 à 6,5 pour l'ensemble du secteur non agricole. Cette différence est considérable, elle illustre bien l'absence d'une règle de conduite nationale, d'un centre de décision unique en matière de politique salariale et confirme l'existence de politiques disparates et multiples au niveau des différentes entreprises.

On constate surtout que le plafond de salaire a été crevé depuis fort longtemps par le biais de primes et indemnités.

3) Les éléments indirects du salaire

En dehors des éléments directs qui rentrent dans la composition du salaire, il existe un certain nombre d'éléments qui servent de soupape de sécurité pour l'entreprise ou pour l'Etat. Il s'agit essentiellement d'avantages en nature dont les limites restaient floues et du partage des bénéfices.

Les avantages en nature étaient limités à certaines catégories professionnelles; il s'agit : du logement de fonction, du véhicule de fonction ,de la prise en charge d'autres frais (missions, vacances etc.).

Ces avantages constituaient un élément des rémunérations des cadres moyens et des cadres supérieurs (116). Ils n'étaient accordés que dans certaines entreprises du secteur industriel, en fonction de leurs moyens financiers et variaient d'une entreprise à une autre. Ils représentaient d'après un rapport du M.I.E : 30% à SONATRACH, 27% à SONELGAZ, 23% à SNS et 11% à SONAREM.

4) Le système de stimulation et d'intéressement (partage des bénéfices).

Avant l'avènement d u SGT, la politique de stimulation ne constituait pas un objectif pour les pouvoirs publics. Il faut rappeler que le 1er plan quadriennal 1970-73 n'avait pas accordé d'importance aux problèmes que pose la politique des salaires et si dans son rapport général il ne fait que mentionner l'utilisation des stimulants (117), les différentes notes et circulaires organisant l'élaboration des plans annuels d'exécution, n'en font même pas mention. Le 2ème plan quadriennal 1974 - 1977, leur consacre dans son rapport général en tout et pour tout, une seule ligne (118).

Cet intéressement prévu par la charte de la GSE a été mis en place pour la première fois par la circulaire présidentielle n°932 du 16 juillet 1976. Il s'agissait selon les termes de cette circulaire d'une "formule à titre expérimental" destinée à déterminer les avantages et les inconvénients des mécanismes à mettre en place. Mais l'application de cette formule a très vite révélé des contradictions qu'il convient de rappeler. En effet, en assimilant la notion de résultat à celle de bénéfice comptable dans une économie où les prix n'étaient pas, dans leur totalité, administrés, cette formule a abouti à privilégier les

116 Les cadres supérieurs bénéficient en plus d'une prise en charge des frais de téléphone, femmes de ménage et bons d'essence.

117 Rapport général du plan quadriennal 1970-1973 page 148

118 Rapport général du plan quadriennal 1974-1977 page 242

entreprises de commerce et de services qui prélevaient d'importantes marges commerciales, au détriment des entreprises de production. Certains exemples sont assez significatifs de cette répartition inégalitaire des bénéfices.

Tableau n° 9 - Résultats de l'exercice de 1976

	Nombre d'unités GSE 1	Nombre d'unités bénéficiaires 2	Rapport 2/1 %
SONACOME	49	33	67
SONELEC	7	3	43
SNMETAL	15	7	47
SNMC	90	8	9

Source : A.Bouyacoub in " L'entreprise industrielle en Algérie et ses modes de gestion 1962/1982 " ISE 1985. Oran. Thèse de Doctorat d'Etat.

Les travailleurs des secteurs des mines, de la métallurgie et des industries de transformation ont été pénalisés. La répartition des bénéfices, au lieu d'aboutir à la stimulation de la production, a paradoxalement élargi le champ des conflits au sein des entreprises socialistes (119). Les modalités de distribution des bénéfices ont eu des conséquences sur la mobilité des travailleurs et sur leur mécontentement. Les conflits ont augmenté de façon importante passant de 881 en 1976 à 1147 en 1977, et leurs causes ont concerné pour 65 % les salaires et leurs accessoires au cours de la période 1978-1980(120). La tendance trop favorable aux entreprises de commerce et de services avait conduit, sur initiative des syndicats, à l'introduction (121) dans les entreprises structurellement déficitaires du secteur industriel, d'une autre forme de stimulant appelée " prime d'encouragement" calculée sur la base de l'accroissement des quantités

119 A la SONITEX, SONACOME et SONELEC Oued Smar, les travailleurs se sont mis en grève pour protester contre la répartition "injuste" ou insuffisante des bénéfices Voir article dans la " Revue Révolution et travail du 15 septembre 1981 "les bénéfices, quelle formule?".

120 Sources: idem.

121 Circulaire du 4 octobre 1978.

physiques de production. Les nombreuses études et analyses (122) menées à l'époque, quant à l'évaluation de l'intéressement par le biais de la répartition des bénéfices, ont révélé que ce principe, loin d'avoir répondu à l'objectif recherché dans la charte, à savoir une corrélation entre la participation -à la gestion- et les bénéfices, a dans sa mise en œuvre, abouti à des effets contraires aux orientations de départ (123). C'est pour cela que, devant l'effet peu mobilisateur de la répartition des bénéfices, les responsables se sont orientés vers la recherche de stimulants économiques liés à la productivité.

Toutefois, si pour les pouvoirs publics la politique de stimulation n'était pas un objectif, plusieurs secteurs d'activités et entreprises avaient introduit des systèmes liant une partie de la rémunération du travailleur aux résultats de son travail;

Dans le secteur de l'industrie lourde, une prime mensuelle de productivité (représentant aux maximum 12% du salaire de base) et une prime de rendement semestrielle (plafonnée à 8% du salaire de base), étaient attribuées aux travailleurs.

Dans le secteur de l'industrie légère, les entreprises attribuaient aux travailleurs une prime de rendement semestrielle égale à 8% du salaire de confirmation destinée à sanctionner les résultats individuels des travailleurs et une prime mensuelle de productivité égale à 12% du salaire de confirmation destinée, quant à elle, à sanctionner les gains de productivité réalisés par les collectifs de travailleurs.

Dans le secteur de l'énergie, les primes de rendement attribuées aux travailleurs, pouvaient dépasser 15% du salaire de base à la SONELGAZ, et atteindre l'équivalent d'un salaire de base à la SONATRACH.

Dans le secteur des transports, la SNTF attribuait des primes de rendement variables selon la catégorie de personnel. Pour les agents de l'administration, la prime de rendement mensuel, variait de 7,09 DA à 56 DA, alors que le personnel technique percevait une prime variant de 64 DA à 119 DA par mois.

La fonction publique distribuait une prime semestrielle de rendement égale à 5% du traitement mensuel. Certaines administrations, telles que les ministères des finances, du plan et du commerce bénéficiaient d'un système spécifique de prime de rendement équivalant parfois à un mois de salaire par trimestre.

Ces systèmes de primes, dont l'appellation, le montant et la périodicité de leur attribution variaient selon les secteurs, avaient surtout comme but de servir de

122 Voir entre autres SAADI Nouredine « *La gestion socialiste des entreprises en Algérie* » OPU 1985 et BOUSSOUMAH Mohamed " *L'entreprise socialiste en Algérie* " OPU-Economica 1982.

123 Rapport général du plan quinquennal 1980-1984 page 521.

supplément de rémunérations. Caractérisées par leur hétérogénéité, la faiblesse du montant ou du taux en général, et enfin par l'absence de mécanismes de distribution, ces systèmes ont abouti à la "forfaitisation des primes".

Parmi les éléments variables du salaire, il en est un, qui a fait couler beaucoup d'encre en raison de sa résonance pour reprendre l'expression de R.N.SAADI « quasi-magique » pour les travailleurs et "quasi-mythique" pour les entreprises : c'est le partage des bénéfices. L'ordonnance qui fixait les conditions de leur distribution a précisé la réunion de trois (3) conditions à savoir:

- qu'il y ait production de valeur.
- que le bilan de l'unité ne couvre aucun déficit historique.
- que la trésorerie de l'unité soit saine.

Dans la pratique aucun de ces éléments n'a été respecté. Sur la base de cette réglementation, les distributions de bénéfices ont été opérées, au titre des exercices de 1975, 1976, 1977 et 1978. Il faut noter qu'aucune statistique officielle n'a été publiée ni par le ministère du travail, ni par le parti, ni par les organes de la G.S.E.; seule la centrale syndicale UGTA a procédé à une « étude systématique pour 1975 (124). Du rapport qu'elle a publié, il apparaît que: Sur 23 entreprises industrielles du secteur public, 11 sont bénéficiaires. La ventilation à l'intérieur des branches se présentait comme suit (voir tableau relatif à la répartition des bénéfices en annexe).

- Dans les industries métallurgiques, 3 sociétés sur 4, soit 75%.
- Dans les industries alimentaires, 4 sociétés sur 9, soit 44%.
- Dans le B.T.P, 3 sociétés sur 6, soit 50%.
- Dans l'énergie la seule société concernée est bénéficiaire.

Ce rapport révélait l'absence ou le peu de performance du secteur industriel sur le plan des résultats bénéficiaires, liés aux difficultés de démarrage des unités de production qui n'avaient pas atteint leur vitesse de croisière. Le tableau cité en référence, appelle un certain nombre de remarques.

En dehors de l'écart existant dans les quotes-parts individuelles entre les entreprises commerciales et celles du secteur productif industriel qui constitue notre première remarque, la 2ème a trait à la disproportion énorme existant entre la quote-part minima et maxima à l'intérieur d'une même entreprise.

124 Voir rapport dans « Révolution et Travail » du 4 avril 1977 page n°6

Cette fourchette varie de 1,5 (SONELGAZ) à 20 fois plus à la SONACOB. Entre un revenu complémentaire de 39 dinars à la SOGEDIA et un autre de 4383 DA à l'EMA au sein d'une même branche (industries alimentaires), le rapprochement n'a plus de sens. Ces bénéficiaires, dont l'impact sur le revenu de chaque travailleur est une réalité tangible, ont contribué à accentuer davantage les disparités salariales .

Les conclusions que l'on peut retenir, de cette partie consacrée à l'analyse des pratiques salariales des entreprises à la veille du SGT, montrent en particulier pour le secteur public:

- La prépondérance du secteur industriel sur les autres secteurs aussi bien par les salaires de base qu'il verse, que par les primes et les indemnités.
- Des distorsions très importantes entre le salaire minimum et le salaire maximum relevé pour chaque catégorie et chaque branche d'activité économique.
- Des différenciations importantes dans l'éventail des salaires (différence entre le salaire le plus élevé et le plus bas de la même branche) .

L'éventail de salaires s'établissait comme suit : il variait d'un rapport :

- de 1 à 8 dans les industries extractives
 - de 1 à 18,5 dans les hydrocarbures.
 - de 1 à 15 dans la sidérurgie
 - de 1 à 13 dans le textile
- Que l'éventail des disparités s'est largement amplifié depuis 1969 de manière globale, passant de 1 à 13 en 1969 à 1 à 19 en 1976.

Tableau n° 10 - Évolution des salaires mensuels de 1969 à 1976

(Dans le secteur productif non agricole)

		1969	1976
Cadres	salaire minimum en DA	1304	2151
	salaire minimum en indice	100	155
	salaire maximum en DA	3016	8506
	salaire maximum en indice	100	282
	taux des écarts constaté	117,90%	295,40%
Agents de maîtrise Et techniciens	salaire minimum en DA	939	1078
	salaire minimum en indice	100	114
	salaire maximum en DA	1614	5553
	salaire maximum en indice	100	344
	taux des écarts constaté	71,80%	415,50%
Agents d'exécution	salaire minimum en DA	229	459
	salaire minimum en indice	100	200

	salaire maximum en DA	1190	1723
	salaire maximum en indice	100	144
	taux des écarts constaté	419,60%	274,70%

Source : Enquête du MTFP.

L'éventail des salaires s'est amplifié particulièrement pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont les disparités qui étaient dans un rapport de 1 à 1,7 passent à un écart de 1 à 5,2 en 1976. Les informations contenues dans le tableau suivant, révèlent aussi que pour les cadres, le taux d'ouverture est passé de 1 à 2,17 en 1969 à un rapport de 1 à 3,95 en 1976.

- Une aggravation des disparités salariales depuis 1969. A cette date le rapport des salaires dans le secteur public non agricole qui était de 1 à 13 passe à la proportion de 1 à 18,5.

- Une nette sous rémunération des travailleurs engagés directement dans la production par rapport à leurs collègues de l'administration ou des services. Un simple agent de bureau ou dactylographe pouvait gagner 3 fois plus qu'un ouvrier(125).

Le désir des employeurs de conserver une main d'oeuvre rare a donné lieu à l'apparition d'un "glissement occulte" des salaires. Le glissement des salaires est habituellement défini comme la différence entre l'augmentation effective des gains des salariés et l'augmentation négociée de leur rémunération. Cette dérive (126) qui représente souvent une fraction notable des augmentations de salaires, se produit le plus souvent par l'intermédiaire des accessoires de salaires (prolifération de primes et indemnités) les fameux "fringe benefits", par la surqualification des travailleurs, c'est à dire la promotion à un grade supérieur, sans correspondance avec le travail accompli, ou alors la sur-quantification des horaires (heures supplémentaires), et l'octroi inconsidéré d'avantages en nature.

5) Le niveau sectoriel: Analyse du statut type de l'industrie

Devant le peu d'impact de la politique de blocage des hauts salaires sur l'objectif souhaité d'une réduction de l'échelle des salaires, par le fait qu'il n'y a pas eu réduction

125 Voir notre mémoire de DES « La politique des salaires en Algérie Université d'Alger Mars 1976.

126 Sur ce phénomène consulter PERON-MAGNAN "Glissement de salaires et politique des salaires" Revue économique 1964 n°5 ou encore H. SALES "Dérives des salaires et politique des revenus" Revue d'Économie Politique.1971.

des tensions sur le marché du travail., les pouvoirs publics ont envisagé des mesures limitant à la fois l'augmentation de ces salaires et l'existence des distorsions entre les différents secteurs et les différentes branches. Ces mesures résident dans l'harmonisation des pratiques salariales, c'est à dire un rapprochement de ces pratiques exercées pour des niveaux élevés de qualification. Ce rapprochement a abouti à l'élaboration d'un statut type de l'industrie, paru en 1976, ayant comme objectif, de lier la détermination des salaires, c'est à dire leur structure et leur évolution, à la dynamique du développement. Ce cadre institutionnel est le fruit des rares tentatives d'unification de la gestion de la force de travail au niveau sectoriel, entreprises par le Ministère de l'Industrie et de l'Énergie depuis 1967. Ce statut a été conçu pour fixer à chaque entreprise du secteur industriel, les limites dans lesquelles devaient s'inscrire les conventions (127) entre les sociétés nationales et les fédérations syndicales. Ce cadre réglementaire visait à palier l'absence d'une politique salariale nationale. Il faut rappeler que, avant la mise en œuvre de ce statut-type, l'absence de statut de l'entreprise a fait que selon le cas, le règlement intérieur, la grille des salaires, étaient élaborés tantôt par le directeur général de l'entreprise, tantôt sur injonction de la tutelle. La plupart des entreprises ont fonctionné, pendant longtemps, sans disposer d'un cadre unique de référence pour gérer leur personnel. Il y avait presque autant de grilles des salaires que d'unités économiques. Cette diversité de grilles a eu pour effet de créer au sein des collectifs de travailleurs des distorsions qui, à la faveur d'autres facteurs conjoncturels se sont aggravés et étendus hors entreprises. Le système de rémunération induit par le statut-type et appliqué à la Sonatrach pour la première fois se présentait ainsi : une rémunération comportant un salaire de base complété par des primes et indemnités. Le salaire de base était déterminé en fonction de l'indice de qualification qui tient compte du diplôme et de l'expérience.

Le deuxième volet de la rémunération du statut-type, comportait les primes et les indemnités, qui ont constitué le facteur décisif des disparités salariales. Ces primes et indemnités ont pour la première fois, dans le secteur industriel d'Etat, fait l'objet d'une tentative de définition, d'homogénéisation et de réglementation. Leur nombre a été officiellement ramené de 39 à 21 répartis en grandes rubriques. Après leur

127 Ce statut-type a donné lieu à l'élaboration de conventions, signées entre les représentants des syndicats et la direction de Sonatrach en 1970, les Mines en 1973, Sonelgaz, SNLB (bois) SNS et SNERI en 1974 et 1975, les Industries alimentaires en 1972.

classification, un taux forfaitaire ou variable entre 2 limites, a été fixé à chaque prime créée ou simplement reconduite par la nouvelle réglementation.

Mais la partie décisive de ce système, se jouait sur le terrain des avantages en nature (difficilement quantifiables et identifiables) et des indemnités consistantes réservées exclusivement au personnel d'encadrement. Le statut-type avait réduit la diversité de ces suppléments en les ramenant de 9 à 4 (voir tableau en annexe).

Il s'agissait en fait d'un essai de simplification et de codification du système indemnitaire sans trop remettre en cause les montants acquis.

Le bilan d'application de ce statut dans le secteur de l'industrie, a révélé que dans la pratique salariale des entreprises, des écarts à la hausse plus ou moins importants par rapport à ce statut ont été constatés. Ces écarts sont encore plus importants lorsque les indemnités non imposables sont prises en considération, car elles seules, permettent aux cadres d'accéder à des rémunérations dépassant le plafond fixé par la réglementation (THS).

Dix ans après son entrée en application, le statut-type n'était pas suivi, même par les sociétés nationales qui l'ont adopté. A titre d'exemples:

- La prime d'ancienneté que le statut-type fixait à 50%, variait selon les entreprises entre 6% et 71%.
- La prime d'installation variant entre 3000DA et 5000DA était versée aux cadres nouvellement recrutés, alors qu'elle n'était pas prévue dans le statut-type.
- La prime de logement et de chauffage, non prévue également par le statut-type, était, selon les entreprises, servie soit exclusivement aux cadres, (avec un montant de 250 à 400 DA par mois), soit à tous les agents (selon un montant de 40 à 150 DA/mois), alors que certaines entreprises ne la distribuaient pas.

En définitive, même si ce statut-type a eu le mérite de définir et mettre en place un cadre commun - à toutes les entreprises du secteur public industriel en définissant les conditions générales minimales de recrutement, de rémunération et de travail, force est de constater que la réglementation produite, portait en son sein, les germes de son inefficacité et de sa non viabilité.

La première cause a été de sous estimer le rôle du secteur privé et de ses aptitudes à pratiquer la surenchère avec les entreprises étatiques. Alors que les commissions mises en place par le ministère du travail (certaines mixtes avec le Ministère de l'Intérieur), proposaient principalement une réglementation stricte du secteur privé; le Ministère de l'Industrie et de l'Énergie, en décidant d'exclure celui-ci du champ de la réglementation

imposée aux sociétés nationales, a modifié le rapport de forces au détriment du secteur public.

Deuxièmement: le souci exprimé par les responsables de stimuler la production et la productivité n'était pas clairement exprimé dans le nouveau système de rémunération. On continuait d'assumer transitoirement les legs de certaines pratiques antérieures, sans en substituer des éléments de rémunération conformes aux nouvelles réalités économiques et même opposés parfois aux objectifs des plans. En effet le statut-type attribuait des taux plus rémunérateurs à des accessoires de salaires qui ne répondaient à aucun besoin essentiel, de l'entreprise ou du poste de travail, qu'à ceux devant stimuler l'effort et la motivation ou compenser les contraintes et les conditions de travail défavorables. A titre d'exemple :

- Les primes de rendement et de productivité étaient plafonnées à 8 et 12% du salaire de base, alors que la prime de fidélité à l'entreprise plafonnait à 56% du salaire de base ;
- L'indemnité de frais de fonction (IFF) dont la définition n'existait nulle part, représentait 50% du salaire de base alors que des primes ayant un contenu et un objectif précis, telles que (primes pour travaux de carrières, fonds, mines, technicité, responsabilité) ont été tout simplement supprimées.
- Troisièmement: alors que l'objectif d'amélioration de la production et du fonctionnement de l'entreprise est l'affaire du collectif des travailleurs, il était surprenant, que dans la gamme des primes, ne figurait aucune, revêtant un caractère collectif.

Notons, qu'à l'époque, l'application du statut type de l'industrie, avait suscité certaines remarques et critiques, formulées surtout par rapport aux possibilités intrinsèques de ce secteur, qui avait démontré par ailleurs son grand dynamisme, mais qui ne parvenait pas à maîtriser la situation des salaires. Cependant, cette formule a été globalement positive (128), ne serait-ce que parce que le système de rémunération unitaire, défini par le statut a constitué une étape importante pour l'homogénéisation des différents systèmes de salaires.

B) LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES PUBLIQUES DANS LE CADRE DU SGT

128 Elle s'apprécie, surtout, eu égard à la complexité de la tâche vue la situation anarchique, héritée par le secteur de l'industrie et de l'énergie, qui a eu à absorber quelques 450 sociétés privées et à les intégrer malgré leurs multiples spécificités, aux sociétés nationales.

Il faut rappeler que le système salarial issu du SGT, que les entreprises publiques étaient sommées d'appliquer, reflétait la logique nationale qui devait fonder le système de rémunération et qui impliquait une uniformisation des statuts, une unicité des instruments et une rigidité des dispositions c'est-à-dire sa centralisation. C'est une entreprise publique restructurée, ayant donc changé de statut qui devait mettre en œuvre un système salarial ou plutôt l'appliquer sans aucune possibilité de l'adapter à sa situation réelle. Il faut aussi rappeler le contexte de l'époque où les restructurations organique et financières ont été réduites à un redimensionnement de l'entreprise publique et à des tentatives d'assainissement financier ; mais qui avait laissé inchangé le mode de régulation économique dans son ensemble. Ces incohérences n'ont pas manqué de se répercuter sur la logique économique de l'entreprise publique et surtout sur ses pratiques salariales.

La pratique des entreprises publiques en matière de rémunération, résidait dans les pratiques en matière de salaire de base (fixé dans la grille nationale des salaires de base) et en matière d'indemnités et de stimulants matériels. Les effets attendus du SGT étaient : un effet uniformisant et un effet régulateur.

Mesurer l'effet régulateur du SGT ne peut se faire qu'à travers l'évaluation de l'impact des mécanismes assurant la liaison des salaires avec la production. Il s'agit en fait de l'occurrence du mécanisme de stimulation et du mécanisme de régulation économique des salaires institués tous deux par le décret 80-48.

1) Les mécanismes de stimulation et de l'intéressement.

L'axe central du mécanisme de régulation est précisément porté par "le salaire stimulant" cette partie variable de la rémunération globale dont le niveau varie avec les résultats économiques du collectif de l'unité ou de l'entreprise. Son rôle est de stimuler efficacement les travailleurs afin d'atteindre un niveau de performance individuelle ou collective et en tant que tel, il constitue un instrument de gestion de l'entreprise.

Ce système de stimulation implique un rapport d'efficacité de la rémunération aux résultats au double plan macro économique et microéconomique.

Au niveau global, cela implique un accroissement de la masse salariale, conditionné par celui du revenu national ou de la production nationale.

Au niveau microéconomique, cela se traduit par une liaison du salaire à des indicateurs qui traduisent le niveau de performance de l'entreprise et dans ce sens, les salaires étaient appelés à jouer un rôle économique incitatif qui stimule la production, la productivité, l'efficacité etc.

Le SGT a mis en place de nouvelles dispositions pour régler le lien salaire-production en tenant compte, nous semble-t-il, de l'expérience d'intéressement menée dans les années 1970, dans le cadre de la GSE.

a) Le système de stimulation dans le cadre du SGT.

L'approche de la stimulation

Le Décret 80-48 relatif au salaire stimulant, devait lier la distribution des primes de rendement à la réalisation des programmes de production. Il devait également instaurer une régulation des salaires, qui contribuerait aux équilibres économiques tout en assurant un intéressement plus grand aux problèmes de gestion. C'est cet intéressement que vise le nouveau système de salaire induit par le SGT. Le système de stimulation mis en place dans le cadre du SGT, diffère de celui qui lui préexistait quant à la détermination du collectif des travailleurs et quant aux procédures d'évaluation du rendement de ces derniers. En effet, les nouvelles procédures mises en place, précisent que l'évaluation de la productivité du travail et le calcul de la prime de rendement doivent être établis, non plus comme auparavant en fonction des objectifs réalisés par tout le collectif de l'unité, mais en fonction des objectifs communs ou complémentaires et mesurables – en quantité et en qualité – assignés "au plus petit collectif des travailleurs" au sein de chaque unité.

La rémunération liée au rendement introduite par le décret sus-cité comprend deux types de primes:

- une prime de rendement individuel, ou PRI servie mensuellement ou trimestriellement, comprise entre 0 et 10 % du salaire de base mensuel (129)
- une prime de rendement collectif, ou PRC liée quant à elle à la productivité d'un collectif de travailleurs, dont le montant ne peut excéder 30% du salaire de base (130) de chaque travailleur selon un échelonnement calculé sur le degré de réalisation des objectifs assignés au collectif.

129 Article 12 du décret 80-48.

130 Articles 7 et 8 du décret 80-48.

Tableau n° 11 - Evaluation du taux de rendement collectif et du taux de prime associé

Taux de rendement collectif (131)	Taux de la prime
-de 80 %	0 %
= 80 %	5 %
81 à 90 %	6 à 10 %
91 à 95 %	11 à 15 %
96 à 100 %	16 à 20 %
101 à 110 %	21 à 25 %
111 à 120 %	26 à 30 %

Source : Décret 80-48 relatif au système de stimulation.

Par ailleurs, en plus du souci d'organisation du travail, avec des collectifs à objectifs mesurables, qui est à la base du système de stimulation, il y a un souci d'harmonisation des procédures d'évaluation et des pratiques en matière de primes, selon lequel les objectifs à réaliser doivent être définis mensuellement, dans le cadre du plan annuel(132) de l'unité et arrêtés compte tenu de tout ou partie de l'ensemble des paramètres suivants:

- quantités physiques,
- qualité,
- coûts,
- entretien et taux d'utilisation des capacités de production,
- efficacité de service public.

b) L'impact du système de stimulation

L'application du système de stimulation matérielle au sein des entreprises, selon une étude de l'Institut National du Travail, a fait apparaître des difficultés liées à la définition et à l'organisation insuffisante des fonctions de gestion. En effet, les difficultés apparaissent au niveau de l'identification des collectifs de travail, de la détermination des objectifs assignés aux différents collectifs et surtout au niveau de la conception et de l'application de la notion même de résultat.

- L'identification des collectifs.

La constitution des collectifs qui représente un volet important de la mise en œuvre du système de stimulation, a été établie de manière différenciée s'un secteur à un autre, et d'une entreprise à une autre. Le décret 80-48 a encouragé le "découpage" des effectifs, en collectifs homogènes de plus en plus petits tels que permis par la technologie et

131 Pour tout rendement collectif inférieur à 60%, un abattement de 5% est effectué sur le salaire de base de chaque travailleur, si toutefois les conditions de réalisation des objectifs sont réunies.

132 Article 4 du décret relatif à la stimulation (décret 80-48).

l'organisation du travail. Mais, les entreprises ont éprouvé d'une part des difficultés à saisir et appliquer la notion de " plus petit collectif à objectifs mesurables" et d'autre part à structurer le collectif des travailleurs en fonction de leur objet spécifique et surtout à différencier le collectif de soutien administratif du collectif de soutien technique. Il ressort des différents rapports sectoriels dont les résultats sont rappelés en annexes, les difficultés et l'absence de dynamique dans la constitution des collectifs, même si les raisons diffèrent d'un secteur à un autre.

Dans le secteur de l'énergie sur un ensemble de 572 collectifs constitués en 1986, 34,3% représentent des collectifs de production, alors que les collectifs de soutien technique en représentent 53%. À l'ENGI, 45% des effectifs sont affectés à des collectifs de soutien technique et 25,5% seulement intègrent les collectifs de production; alors qu'à l'ENSP, l'effectif de l'entreprise est réparti presque également entre les collectifs de production (47%) et les collectifs de soutien technique (46,5%).

Dans le secteur de la construction, le découpage des effectifs en collectifs homogènes, n'a pu être opéré en raison de la mobilité structurelle et parfois forcée des travailleurs et aussi des facteurs externes tels que des ruptures périodiques dans les approvisionnements qui empêchent la détermination d'objectifs mesurables.

Au niveau du secteur des industries légères, les entreprises et les différentes unités relèvent l'incapacité dans laquelle elles se trouvent pour créer des collectifs homogènes à objectifs complémentaires et mesurables, et ont de ce fait, dans leur quasi majorité opté pour une structuration la plus simple de leurs effectifs à savoir: un collectif de production, un collectif de soutien technique, et un collectif de soutien administratif.

Dans le secteur de l'industrie lourde, la structuration des collectifs est très disparate et on relève aussi bien des collectifs regroupant un nombre restreint de travailleurs (ENIEM) que des collectifs où le nombre des travailleurs dépasse 300 (SIDER); ce qu'illustre le Tableau n° 12.

Tableau n° 12 - Effectifs par collectifs de production dans quelques entreprises du Ministère de l'industrie lourde (M.I.L.D.) en 1986

Entreprise ou unité.		ENIEM Montage Cuisine.	ENCC	SIDER TSS. LAT.	SIDER H.FOURNEAU	SIDER Com.	REAL SIDER G.C.
Effectif par collectif	FERROVIAL						

1 à 5	-	9	1	-	-	-	-
6 à 10	-	2	-	-	-	-	2
11 à 20	2	-	-	-	-	-	7
21 à 50	2	4	9	-	-	3	4
51 à 100	1	-	-	-	-	2	3
101 à 200	5	2	-	1	-	2	3
201 à 300	-	-	-	2	-	1	-
+ de 300	-	-	-	1	1	-	-
Total	10	17	10	4	1	8	19

Source : INT Etude sur les mécanismes de la liaison salaire –production 1988

Ce phénomène de surdimensionnement des collectifs, comme le note Mr L. HETTY (133), n'a pas manqué de générer des effets négatifs pour le système de stimulation à savoir:

- une absence de cohésion des collectifs dans la mesure où la taille de ces derniers ne permet pas de développer des relations entre les différents membres; et devient un obstacle à la solidarité.
- une absence de relation transparente entre l'effort des travailleurs, leur rendement, et les primes qu'ils perçoivent.
- Une dilution dans le collectif des efforts des travailleurs performants qui finit par créer chez eux un sentiment d'injustice de la rémunération puisque que ceux moins compétents perçoivent leurs primes sans fournir autant d'effort.

Cette tendance au surdimensionnement aboutit à masquer des inégalités de rendements et une insuffisance de l'organisation des ressources humaines au niveau de l'entreprise. Il apparaît, d'une manière générale, au niveau de l'ensemble des secteurs d'activités et des entreprises, des difficultés liées à l'application de la notion du plus petit collectif à objectifs mesurables et à la distinction entre collectifs de soutien technique et collectifs de soutien administratif qui expriment la maîtrise insuffisante de l'organisation de la production et qui a conduit certaines entreprises à opérer un "découpage" formel qui s'apparente beaucoup plus à un schéma de répartition des primes entre le collectif de production, le collectif de soutien administratif, et le collectif de soutien technique. C'est le mode d'organisation du travail propre à l'entreprise qui a souvent pris le pas sur celui impliqué par le système de stimulation officiel, telle que stipulé par le décret 80/48.

- La définition des objectifs et des paramètres d'évaluation du rendement.

133 Mémoire du gouvernement de la RADP sur le fonctionnement et perfectionnement du système de stimulation salariale BIT Genève: 1988.

Les dispositions du décret 80-48, précisent que les objectifs doivent être définis "dans le cadre du plan annuel de l'unité, et des normes professionnelles en vigueur" et qu'il soient arrêtés compte tenu de tout ou partie de l'ensemble des paramètres suivants: Quantités physiques, qualité, coûts, entretien et taux d'utilisation des capacités productives, efficacité du service public".

Quant à l'évaluation du rendement, elle se fait au sein de chaque unité, au niveau du plus petit collectif auquel peuvent être assignés un ou plusieurs objectifs communs ou complémentaires"

Si dans certains cas, il a été possible de définir pour chaque collectif homogène des objectifs mesurables, dans de nombreux autres, la détermination des objectifs a été réalisée de manière différenciée, d'un secteur à l'autre, voire, même, d'une entreprise à l'autre.

Dans le secteur de l'industrie lourde, la tendance qui prévalait, consistait en règle générale à planifier les objectifs par référence aux capacités installées ou à défaut par référence aux records historiques de production.

Une circulaire de Ministère de l'Industrie Lourde (MILD)(134) avait, dans le but d'instaurer une dynamique du système de stimulation, posé comme principe de base à la fixation des objectifs, la nécessaire planification d'un progrès d'une année sur l'autre (à l'exception des unités vétustes ayant saturé leurs capacités de production ou des projets où le programme de montée en production était lui même le but à atteindre; la progression dans ce cas étant liée non pas aux efforts mais aux capacités techniques). Mais peu à peu, au fil du temps, ces règles rationnelles de fixation des objectifs ont parfois cédé le pas à des approches privilégiant la paix sociale. La référence aux capacités de production a cessé d'être une règle incontournable. Un taux de réalisation de 100% devenant une perspective théorique, la tendance qui a fini par prévaloir est la simple reconduction du même objectif d'une année sur l'autre afin d'obtenir un taux de rendement stabilisé à un niveau, qui assure la distribution de primes, apparaissant beaucoup plus comme un complément de salaire forfaitaire.

Les objectifs n'étaient pas sous tendus par des normes professionnelles, mais arrêtés compte tenu des réalisations de l'exercice de référence. L'état d'organisation de la production, les moyens techniques nécessaires à l'étude, l'adaptation, l'application, et le suivi des normes professionnelles constituent pour les gestionnaires autant d'obstacles pour la normalisation des performances. Ces normes internationales qui constituent des

134 Référence cab/23 du 21/01/1981.

objectifs très lointains, sont considérées comme inadaptées aux préoccupations des gestionnaires.

Toujours dans le but de dynamiser le système de stimulation, la circulaire du MILD déjà citée, posait un autre principe: celui du découpage de l'objectif annuel, en séquences mensuelles sur la base desquelles devra s'établir le niveau de performance. Dans la pratique, ce principe n'est pas toujours respecté. Les bilans font souvent apparaître des taux moyens de primes de rendement collectifs annuels sans rapport avec le taux de réalisation des objectifs (voir tableau ci-dessous). En effet, l'effort est réparti sur l'année comme si tous les mois étaient chargés de façon égale; or certains mois ou certaines périodes peuvent être peu productifs (mois de ramadan; mois d'été, ruptures de stocks, pannes, conflit social) qui peuvent donc affecter les niveaux de production.

Tableau n° 13 - Comparaison entre P.R.C et T.R.O pour quelques entreprises du secteur de l'énergie et des industries chimiques et pétrochimiques.

Entreprises	Années	P.R.C moyen (%)	T.R.O (%)
KAHRAKIB (T.R.O valorisé)	1981	18	95
	1982	18	90
	1983	17	82
	1984	14	87,5
	1985	14	105,7
ASMIDAL	1985	16,5	105,07
S.N.I.C	1984	3,02	81,16
	1985	3,75	88,33
ENAP	1984	16,84	101
	1985	9,90	86
SAIDAL	1984	21,47	85,88
	1985	13,87	88,06
E.N.G.I	1984	12,50	86,8
	1985	14,97	83,8
E.N.A.D	1984	3	86,8
E.N.I.P	1984		98
E.N.S.P	1983	13,12	-
	1984	14,41	93
	1985	14,64	112

Source étude de l'INT : Les mécanismes de la liaison salaire production 1988

Dans le secteur de la construction, les objectifs ne sont pas définis à partir d'une capacité de production, mais découlent du marché à réaliser, c'est à dire, fixés à l'extérieur de l'entité de réalisation. Dans ce secteur l'évaluation du rendement du travail est réalisée grâce à l'élaboration de "repères de production" qui permettent, à titre indicatif et compte tenu des caractéristiques du chantier, de déterminer les rendements

attendus.

Par rapport aux activités industrielles où le taux de rendement choisi de 80 % de la capacité technique de production justifie l'octroi de la prime, ce seuil représente dans le secteur du bâtiment, une rupture de l'équilibre financier du marché. Ce qui implique que cet élément du système de d'évaluation se trouve en inadéquation avec les réalités du secteur.

Dans le secteur des industries légères, les entreprises de manière générale, n'ont pu mettre en place le système d'évaluation du fait de la difficulté à cerner le paramètre "coût". La SNTA n'a pas pu mettre en œuvre les paramètres "taux d'utilisation des matières premières" et "qualité des produits".

Quelque soit le secteur d'activité et quelque soit l'entreprise ou l'unité, les paramètres d'évaluation des objectifs et d'appréciation de l'effort, sont souvent restés limités aux réalisations physiques.

Quant aux autres paramètres, ils ont été soit négligés soit affectés d'une pondération qui marginalise leur impact sur le résultat. La qualité, le suivi des coûts, les délais, restaient des notions qui n'étaient prises en compte que dans certaines entreprises, pour des projections à long terme. Les systèmes d'évaluation fonctionnaient dans l'ensemble avec un critère déterminant, secondé par un ou deux autres critères accessoires.

Quant aux pondérations, elles n'évoluaient que très rarement dans le temps et ont continué à être appliquées sans grandes modifications. Le constat établi par les rapports sectoriels, relevait l'impuissance du système de stimulation à engendrer sa propre dynamique d'évolution et qui a conduit à la banalisation de la stimulation matérielle; les entreprises veillant surtout à limiter les déviations et les risques de conflits.

- L'appréciation des résultats.

Les conditions dans lesquelles les collectifs ont été constitués et ont évolué, les modes de détermination des objectifs et des paramètres d'évaluation n'ont pas manqué de se traduire par un impact négatif sur la relation des primes attribuées avec les résultats du travail et les performances globales des entreprises. Les difficultés apparues renvoient à la conception et à l'application même de la notion même de résultat aussi bien par les travailleurs que par les gestionnaires.

Selon le principe de la rémunération en rapport avec le rendement, l'attribution des primes est liée à la réalisation des objectifs. Or l'application de ce système a mis à jour certaines contradictions et incohérences que ce soit au niveau de la relation

primes/objectifs que de celles primes/collectifs ou encore celle qui lie la PRI à la PRC. En ce qui concerne la relation primes/objectifs en tant que premier aspect de la relation primes/performances qui est la liaison de la prime avec les objectifs assignés aux travailleurs, l'examen des données relatives aux industries mécaniques, métalliques et sidérurgiques, a révélé un écart entre le taux de PRC découlant des résultats annuels et le taux réellement servi. Cet écart variait de (+9,56%) au complexe d'El hadjar et (+12%) à l'unité d'aluminium de Kouba à (-10%) unité de montage de Sétif à (-15,3%) à l'unité de montage de Hamiz.

De plus, l'accroissement du taux de réalisation de ces objectifs, d'une année sur l'autre, n'a eu aucun impact sur l'évolution du taux des primes. À l'intérieur de chaque unité, l'évolution des primes par rapport à celle de la réalisation des objectifs, se trouve disparate et paradoxale parfois. Le tableau suivant montre qu'au niveau d'une entreprise prise de l'industrie métallique, l'écart entre les TRO (taux de réalisation des objectifs) de 1984 et 1985 est de 26% alors que celui des PRC des deux années considérées est nul. Dans une autre unité de Oued Smar, (charpente chaudronnerie) l'écart entre les TRO est négatif (-3%) alors que l'écart entre les PRC est positif (+2,8%) ou encore dans l'unité de montage du Hamiz où l'écart entre les TRO est de (+28%) alors que celui de PRC enregistre (1%).

Dans les entreprises du secteur de l'énergie, on ne retrouve pas plus de correspondance entre les performances et le taux des primes. C'est le cas à L'ENTP, ENAFOR, GTP, KHANAGAZ.

Cette absence de relation entre les performances réalisées et les primes distribuées et le peu d'impact qu'exerce l'accroissement des taux de réalisation des objectifs sur celui des primes, s'expliquent probablement par la forfaitisation des primes qui ne joue pas en faveur de la stimulation.

En ce qui concerne la relation primes/collectifs, il faut rappeler, que le système salarial introduit par le SGT visait entre autre, la valorisation du travail productif, notamment par le biais du relèvement des salaires des catégories de travailleurs liées à la production. Or, en observant les primes distribuées par collectif, (voir tableau en annexes) on remarque que dans certaines entreprises de l'industrie lourde, les primes attribuées aux collectifs de soutien sont plus importantes que celles affectées aux collectifs de production. Ainsi, à l'ENCC, la PRI affectée au collectif de production est de 308 DA, alors qu'elle est de 400 DA dans les collectifs de soutien. À BCR, la PRI du collectif de production est 269 DA alors qu'elle est de 370 DA au collectif de soutien

administratif et de 421 DA pour les collectifs de soutien technique.

Dans le secteur de l'énergie, à l'instar de celui de l'industrie lourde, le système de hiérarchisation des primes ne favorise pas les travailleurs liés directement à la production.

En ce qui concerne la relation PRI / PRC, le décret relatif à la stimulation matérielle a fixé arbitrairement à 30% et 10%, les taux de primes collective et individuelle pour traduire la priorité consacrée par la loi. Le taux maximum de 10% de la PRI doit tenir compte des efforts collectifs. Les données relatives à certaines entreprises du secteur de l'énergie révèlent que le taux de la PRI a largement dépassé celui de la PRC à l'ENAD et à la SNIC, alors que le taux de la PRC en a représenté le double de la PRI dans d'autres entreprises (GTP, SAIDAL, ENSI).

Dans le secteur de l'industrie lourde, même si conformément à l'esprit du décret, le taux de la PRC dépasse celui de la PRI, ce dernier a atteint, comme l'atteste le tableau suivant, une part variant entre 37 et 43% du taux moyen annuel des primes distribuées.

Tableau n° 12 - Evolution du taux de PRI et de PRC

Primes	PRI	PRC	Ensemble
1983	43,25	56,75	100
1984	37,03	62,97	100
1985	39,22	60,78	100
1986	37,60	62,40	100
Moyenne	39,27	60,73	100

Source : étude INT : Les mécanismes de la liaison salaires-production 1988

Si la formule d'une PRC prépondérante et d'une PRI subsidiaire correspond bien à l'organisation du travail dans le secteur industriel, elle s'est révélée inadaptée dans celui des BTP et des transports. En effet, dans le secteur de la construction, le taux de la PRI affectée aux travailleurs dépasse celui de la PRC (soit 1,54%) contre (0,44%) et ce par rapport à la masse salariale.

De manière globale, la proportion des primes par rapport à la masse salariale a été très différenciée d'un secteur d'activité à l'autre. Elle variait de 1,98% dans le secteur de la construction à 8,24% dans celui de l'industrie lourde; elle a atteint 10,73% dans l'énergie et 12,32% dans l'industrie légère. Ces différenciations, ne peuvent être significatives que dans la mesure où les taux de rendement qui les sous tendent reflètent des différences similaires et comparables. Or, comme nous l'avons relevé précédemment, l'absence de relation systématique entre les performances réalisées et les primes

distribuées, entre les primes des collectifs de production et celles des collectifs de soutien, entre PRI et PRC, montre qu'il n'y a pas d'adéquation entre les primes de rendement distribuées et les résultats des entreprises et nous permettent de déduire que ces différenciations ne sont pas fondées objectivement sur le degré de performance des travailleurs pris individuellement ou collectivement.

- La défaillance des fonctions de gestion

Toutes ces difficultés quant à l'identification des collectifs, la définition des objectifs et à l'appréciation des résultats, se sont accompagnées d'une défaillance des fonctions de gestion et d'organisation des ressources humaines et matérielles. Les gestionnaires, prétextant la rigidité du système salarial mis en place, ont été incapables d'encadrer l'évolution des salaires, ni d'adapter les mécanismes de stimulation et de régulation, à l'organisation de leur entreprise qui a fini par prendre le pas sur celle souhaitée par les textes. Les travailleurs n'ont pas été suffisamment sensibilisés sur les objectifs qui leur étaient assignés. Dans de nombreux cas, les objectifs n'étant pas suffisamment vulgarisés, et mis en rapport avec les moyens, n'ont pas provoqué l'adhésion des travailleurs et ont été à l'origine de perturbations et de négligences ayant influé négativement sur les niveaux de rendement des travailleurs.

2) Les mécanismes de régulation

L'une des dispositions essentielles du SGT est de rechercher et d'établir une liaison étroite entre le salaire et la production pour maintenir un équilibre entre la richesse créée et la rémunération des travailleurs. L'amélioration de l'équilibre économique est incontestablement liée à celles des performances de la production des biens et des services et à l'intégration globale des salaires dans l'économie. La liaison est d'autant plus nécessaire et possible, qu'il existe des réserves de production et de productivité importantes dans l'économie nationale.

Avec la régulation économique des salaires, il s'agit de mettre en adéquation la formation du revenu national (PIB) et sa répartition (Salaires et Profits) d'où l'impossibilité pour les pouvoirs publics d'indexer les salaires sur la rentabilité ou le bénéfice (les profits ne constituant qu'une faible partie de la PIB).

Il ressort de l'enquête menée par l'institut national du travail auprès des différents secteurs de l'économie nationale ayant appliqué le nouveau système salarial et

particulièrement le décret relatif à la stimulation et à la régulation, que le mécanisme de la régulation économique des salaires n'a pas été appliqué pour des raisons propres à chacun des secteurs.

Ce mécanisme fait d'injonctions administratives a déclenché des réactions de rejet de la part des gestionnaires. La finalité d'un mécanisme de régulation économique est d'inscrire les logiques d'entreprise dans la logique nationale de développement à l'aide des instruments économiques tels que les prix, la fiscalité, les crédits, les stimulants salariaux .La régulation salariale est un instrument de la régulation économique et son efficacité dépend de celle des autres instruments c'est-à-dire prix, fiscalité, crédit. Or ce mécanisme de régulation économique ne s'est pas matérialisé. C'est un mécanisme administratif, bureaucratique fait de pratiques quasi systématiques qui s'est substitué à lui. Cette situation est la conséquence d'un système de rémunération et de stimulation trop centralisé. Il aurait fallu que l'objectif de la régulation économique des salaires soit intégré, internalisé par les différents collectifs de travailleurs concernés.

Il faut noter que l'application du nouveau système salarial a eu des conséquences au niveau des relations de travail au sein des entreprises car ni elles, ni les travailleurs n'y étaient préparés. Ce système a été perçu comme une augmentation de salaire et en ce sens a suscité le mécontentement des travailleurs surtout dans les entreprises où la structure des effectifs a subi une modification suite à la mise en place de la nouvelle hiérarchie de salaires.

Ce système a été contesté. Un rapport des services de l'inspection du travail et des instances de l'UGTA a révélé l'existence de nombreux conflits de travail et de malaises sociaux ayant agité négativement sur les relations collectives de travail. De Juin à Octobre 1985, les conflits au nombre de 60 sont liés pour l'essentiel au régime indemnitaire et à la classification des postes ou de positionnement dans la hiérarchie (voir tableau relatif aux conflits en annexe). Les données recueillies font ressortir que les conflits sont localisés principalement dans les branches du BTP (24 conflits), dans les industries métallurgiques (7 conflits), matériaux de construction (4 malaises), les textiles (3 conflits), pétrole et gaz naturel (3malaises), gaz et électricité (2 malaises), chimie et matières plastiques (2 arrêts de travail).

Par ailleurs les indications disponibles révèlent que même si en règle générale ce sont les collectifs n'ayant pas obtenu de gains de salaires, qui sont concernés par des conflits ; dans certains cas ces derniers ont été le fait de collectifs gagnants.

C) LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES PUBLIQUES DANS L'ECONOMIE EN TRANSITION

1) La politique de rémunération de l'entreprise publique et le nouveau contexte légal

Avec la promulgation de la loi 90-11, relative à la libéralisation des relations de travail, c'est un nouveau mode de régulation salariale qui est introduit à savoir la négociation qui marque, une rupture avec l'ancien mode de régulation centralisée, imposé aussi bien à l'employeur qu'aux employés et d'autre part.

Le texte de loi réserve le titre IV à la question des rémunérations. Le salaire de base y est défini comme étant le résultat de la classification professionnelle de l'organisme employeur et ce, comme stipulé dans la convention collective.

Les changements introduits par les textes réglementaires, concernant, le contenu de la notion de salaire et la limitation des attributions de l'Etat en matière de politique salariale, ouvrent de nouvelles perspectives pour l'entreprise publique, en lui permettant de mettre en œuvre une nouvelle démarche en matière de gestion de ses rémunérations.

En précisant le dispositif servant de base à la mise en œuvre de sa politique salariale et représentant les éléments soumis à la négociation, la loi en vigueur, stipule que les procédures et les modes de fixation des éléments de la rémunération, sont laissés à la libre décision de l'entreprise qui doit s'en tenir au cadre conventionnel et ce, contrairement au SGT, qui renvoyait à des textes d'application pour déterminer les modes de détermination des différents éléments du salaire.

Le dispositif en question implique donc pour l'entreprise publique :

- Le choix d'un système de classification des postes en fonction de la nature de ses activités mais aussi des objectifs recherchés lors de l'élaboration de sa politique salariale. Ce système de classification va servir de base à l'élaboration de la grille de qualification des postes
 - L'élaboration de la grille de salaires de base
 - La mise en place du système indemnitaire c'est-à-dire les compléments liés à la nature du poste
 - La mise en place d'un système de stimulation liée au rendement.

La mise en œuvre de ce dispositif ne doit pas ignorer la préoccupation principale de l'entreprise publique qui reste la maîtrise de sa masse salariale dont l'évolution doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs aussi bien internes (les résultats de l'entreprise, la productivité) qu'externes (le marché du travail, l'inflation les textes gouvernementaux). La maîtrise de l'évolution de la masse salariale ⁽¹³⁵⁾ est une donnée primordiale, des équilibres économiques et sociaux, que l'entreprise doit intégrer dans la mise en œuvre de sa politique de rémunération.

Parmi les éléments liés à la politique de rémunération, soumis à la négociation collective figurent :

--La classification professionnelle et Le salaire de base correspondant

--Les indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires et aux conditions de travail.

--Les primes liées aux résultats du travail.

--Les remboursements des frais engagés.

Tous ces éléments qui constituent les fondements de la nouvelle politique salariale de l'entreprise publique impliquent pour celle-ci :

--L'élaboration d'une grille de qualification des postes de travail à partir d'un système de classification des postes qui lui servira de base.

--L'élaboration d'une grille de salaires de base.

--La définition d'un système indemnitaire ainsi que celle d'un système de stimulation et d'encouragement.

a) Structure de la rémunération dans l'entreprise publique

On entend par structure de rémunération, les différents éléments qui composent la rémunération globale. Celle-ci comprend, comme le montre le schéma suivant, la rémunération principale complétée par les avantages périphériques.

L'analyse de la structure de la rémunération dans le nouveau contexte économique et légal, est pertinente parce qu'elle met en évidence le poids et donc l'importance que représentent respectivement les éléments suivants :

135 Une enquête menée par le ministère du travail portant sur les salaires moyens en 1995, 1996 et 1997, révèle que le ratio masse salariale / valeur ajoutée est en constante détérioration pour les EPE enregistrant des taux respectifs de 76,6%, 86,5%, et 91,4%.

- la rémunération du poste (le salaire de base issu de la grille des salaires de l'entreprise et les primes et indemnités liées au poste)
- la rémunération de la façon d'occuper le poste c'est à dire les performances de chaque salarié. (part individuelle et part collective)
- les avantages périphériques (légaux, subjectifs et éloignés) en rapport avec le statut du salarié.

La structure de la rémunération représente selon B MARTORY, « la configuration du système de rémunération d'une entreprise et traduit les options fondamentales en matière de gestion sociale au sein d'une organisation »¹³⁶.

La structure de la rémunération reflète le modèle de rémunération adopté par l'entreprise. Martory distingue deux modèles de rémunération : le modèle à statut et le modèle à résultat.

Le premier modèle se caractérise par la priorité accordée à la rémunération du poste c'est à dire que la rémunération est définie exclusivement par rapport aux tâches inhérentes au poste de travail, sans se préoccuper des performances individuelles de l'agent. Le système de rémunération issu du SGT en est un exemple de ce modèle à statut

La caractéristique du second modèle, le modèle à résultat réside dans l'importance accordée aux performances de l'agent. Dans ce modèle, la plus grande part de la rémunération est constituée par la partie variable, déterminée elle même par les résultats réalisés (le niveau des ventes ou le chiffre d'affaires). Ce modèle est adopté par l'entreprise pour les cadres ou les agents commerciaux.

b) La détermination du salaire de base et la classification professionnelle

La mise en œuvre d'une politique de rémunération, doit avant tout intégrer la préoccupation centrale de l'entreprise à savoir la maîtrise de l'évolution de ses couts salariaux ; car la politique de rémunération, doit en tant que levier de gestion mettre en cohérence c'est-à-dire lier les couts salariaux aux autres indicateurs de gestion tels que valeur ajoutée, chiffres d'affaires.

La mise en place d'une politique salariale, débute par une opération de classification professionnelle. Celle-ci, qui réside dans l'évaluation de l'importance respective des

136 B MARTORY , « Contrôle de gestion sociale » , Ed Vuibert Paris 1990 p 29

différents postes , consiste à regrouper les postes en catégories , en niveaux et en échelons et à attribuer à chacun des postes, un coefficient qui permet de calculer le salaire de base en multipliant le coefficient(nombre de points) par la valeur du point indiciaire .C'est « l'association des catégories , des niveaux et des échelons et coefficients qui permet d'obtenir la grille des qualifications »(137) .

Schéma n° 2 Structure de la rémunération dans les entreprises publiques

REMUNERATION PRINCIPALE

rémunération du poste	Salaire de base (*)
	Primes et indemnités (**)

* : découle de la grille de qualification et de la grille de salaire de l'entreprise

** : régies par les conventions et les accords collectifs

AVANTAGES PERIPHERIQUES

Avantages légaux Conventionnels	Intéressement aux résultats, à la productivité et aux objectifs
Avantages en nature ou périphériques subjectifs	A caractère individuel : logement de fonction, véhicule de service, frais téléphoniques, frais de missions, etc.
	A caractère collectif : remises sur les produits de l'entreprise, avantages tarifaires, prêts, aide familiale, etc.
Avantages périphériques éloignés	Mutuelles maladies, médailles du travail, assurance automobile

=

REMUNERATION GLOBALE

Le choix, d'une grille de qualification dépend de la nature des activités de l'entreprise, mais aussi des objectifs recherchés lors de l'élaboration de sa politique de rémunération. La grille de qualification constitue pour l'entreprise, l'ossature du système de rémunération, du fait que la valeur du point indiciaire est commune à l'ensemble des postes. Cette caractéristique est d'une importance considérable pour l'équilibre et la dynamique sociale de l'entreprise, dans la mesure où elle lui permet d'accorder des augmentations générales sans modifier la hiérarchie de salaires.

En outre la grille de qualification permet à l'entreprise d'identifier les postes qu'elle peut offrir ainsi que les possibilités de carrière et en ce sens elle peut être considérée comme un instrument de gestion des carrières.

Enfin, la grille de qualification offre à l'entreprise la possibilité de mesurer l'importance de chaque niveau de rémunération de base dans la grille de salaires et de l'ajuster. Elle permet par ailleurs au salarié, d'envisager une évolution professionnelle par le biais d'actions de formation ou sur la base de l'expérience acquise.

De manière générale, on note l'existence de deux types de grilles de qualification : les grilles segmentées et les grilles à recouvrement. (voir annexes)

Les grilles segmentées sont caractérisées par une distinction nette entre les différentes familles de postes. Celles-ci fonctionnent selon 2 modèles. Lorsque il y a des possibilités de passer d'une famille à une autre, on dit que les grilles fonctionnent avec passerelles. Ce modèle, grâce à l'assouplissement du fonctionnement de la grille, permet la promotion sociale sans remettre en cause la hiérarchie de qualification des familles de postes. Le modèle des grilles segmentées sans passerelle est caractérisé par sa rigidité et surtout par la faible amplitude de carrière offerte aux salariés car dans ce modèle, le salaire de base le plus bas des ouvriers d'une catégorie supérieure est plus élevé que le salaire le plus élevé de la catégorie inférieure. Ce modèle distingue clairement les « supérieurs » des « inférieurs » et concerne des catégories telles que : ouvriers spécialisés et professionnels, et techniciens propres à des secteurs tels que la métallurgie.

Le modèle des grilles à recouvrement est principalement caractérisé par sa souplesse c'est-à-dire les possibilités d'un recouvrement entre les différentes catégories ou familles, ce qui estompe l'aspect hiérarchique des relations entre elles. L'étendue de la

carrière d'un agent professionnel par exemple peut couvrir 8 échelons .Ce type de grille correspond à des activités intégrant une haute technologie et exigeant des efforts de formation. (ENATB, SONELGAZ)

Après avoir rappelé, l'importance du rôle des grilles de qualification et des salaires dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de rémunération de l'entreprise , il s'agit à partir d'éléments recueillis dans différentes conventions collectives , d'apprécier les éventuels changements opérés dans les différentes entreprise.

c) Les changements opérés en matière de qualification professionnelle et de grille des salaires

Il était attendu des changements importants, avec la mise en place du nouveau cadre institutionnel et l'entrée en vigueur de la loi 90-11 relative aux relations de travail et surtout l'abrogation du SGT reflétant la remise en cause de « l'ordre salarial » antérieur. Or, l'analyse des conventions collectives et accords collectifs que nous avons menée, confirme la persistance de l'héritage des pratiques du SGT qui cohabitent ou coexistent encore avec des pratiques nouvelles exprimant des changements introduits à la faveur de la loi précitée et que l'on doit prendre en compte.

Il faut remarquer que en matière d'opération de qualification certaines entreprise publiques ont tout simplement reconduit le modèle de la classification et d'évaluation des postes découlant de la Méthode Nationale Unique de Classification (MNUC) issu du SGT c'est-à-dire une méthode et des critères qui s'appliquent uniformément à tous les postes de l'entreprise. La classification des postes est organisée en trois groupes distincts : l'exécution comportant 9 catégories, la maîtrise avec 4 catégories et les cadres avec 7 catégories La grille des salaires de base correspond à la grille nationale indiciaire des salaires de base du SGT comportant 20 catégories et 5 sections. .

D'autres entreprises ont introduit des changements plus ou moins importants. Certaines entreprises ont opéré des changements aussi bien en matière de grille de qualification que de grille de salaires pour marquer la volonté de rupture avec l'ancienne classification issue du SGT. En matière de classification, elles ont défini et appliqué des méthodes et des critères appropriés dans l'évaluation et la classification des postes de travail en fonction de leur appartenance à de groupes différents. Dans ces entreprises, la hiérarchie des niveaux de rémunérations est mise en relation avec la hiérarchie des qualifications. Cette approche intègre les objectifs stratégiques de l'entreprise et vise la

valorisation des qualifications et la stimulation des performances individuelles .La hiérarchie des fonctions est organisée en niveaux de qualifications .L'ENATB (Entreprise nationale des travaux du bois), (voir grilles en annexe)

La grille de qualification adoptée par l'entreprise répartit les emplois dans une hiérarchie constituée de 4 groupes de postes : exécution, maîtrise, cadres et cadres supérieurs .Il y a autant de grilles que de catégories professionnelles. Chaque groupe de postes se répartit en plusieurs niveaux de qualification : l'exécution avec 9 ou 12 niveaux ., la maîtrise et les cadres se répartissent en 4 niveaux. La politique salariale en direction du groupe de maîtrise, ayant comme objectif de valoriser les compétences professionnelles, les capacités d'initiatives, de contrôle et de coordination .s'appuie sur une différenciation significative en matière de salaire de base .Celle du groupe des cadres est basée sur des critères se rapportant à leur capacités d'évaluer les potentialités et d'établir des diagnostics.

2) Les limites aux changements introduits

Les limites sont aussi bien intrinsèques qu'extrinsèques :

- inexistence d'un système d'appréciation objective du personnel dans le cas des entreprises qui cherchent à valoriser la qualification et qui conduit souvent dans bien des cas, pour ne pas dire dans la majorité des entreprises, à recourir à l'ancienneté estimée en nombres d'années ,pour l'avancement et la promotion du personnel .
- les mesures de revalorisation du SNMG décidées par l'Etat peuvent constituer une contrainte pour l'entreprise en exerçant une pression sur la grille des salaires. L'ajustement des bas niveaux sur celui du SNMG pouvant induire un tassement des écarts entre les niveaux de salaires de base des différentes grilles catégorielles des salaires.
- la valeur du point indiciaire est toujours fixé par l'Etat et elle est la même pour l'ensemble des travailleurs
- les primes de rendement continuent à être versées régulièrement dans des entreprises où le volume de la production stagne ou diminue (cas d'ERIAD-ALGER , ENATB , ENADITEX)

Même si certaines entreprises ont fait des efforts dans l'établissement de barème d'évaluation de la prime d'intéressement, les critères de répartition de cette prime sont

absents dans la plupart des entreprises à l'exception du fait qu'elles est déterminée au prorata des jours travaillés et que des abattements sont appliqués en cas de sanctions disciplinaires.

3) Les pratiques salariales dans le secteur public industriel

a) Les pratiques en matière de salaires

Selon une enquête menée par le Ministère du travail en 2002 c'est-à-dire plus de 10 ans après la promulgation de la loi 90-11, les salariés permanents occupés dans les entreprises publiques ont perçu en moyenne, un salaire brut global de 21132 DA (toutes branches d'activité et niveaux de qualification confondus). Il ressort de cette enquête que dans le secteur industriel, tous niveaux de qualification confondus, le salaire brut moyen varie entre 8289 DA dans la branche des textiles et 34984 DA dans celle des hydrocarbures. Par niveau de qualification et dans le secteur industriel, le salaire brut global se présente comme suit : Il est --pour l'exécution : 15702,7 DA

-- Pour la maîtrise : 22461,8 DA

--Pour les cadres : 48110,9 DA

Tableau n° 13 - L'éventail des salaires est selon les informations officielles dans certaines branches

1 à 2,1	Eau et énergie
1 à 3	Hydrocarbures
1 à 1,8	ISMME
1 à 2,5	Chimie –plastique
1 à 1,5	Textiles
1 à 1,5	Cuir et peaux

Notons que l'éventail des salaires, toutes branches du secteur industriel confondues est de 1 à 8 alors qu'en 1969 il était de 1 à 13 et qu'il s'est aggravé en 1976 en passant à un rapport de 1 à 18,5.

Il faut remarquer que, comparé à l'éventail des salaires distribués par les entreprises publiques industrielles à la fin des années 1970(1977) ; 25 ans après, cet éventail s'est plutôt fermé puisque pour les mêmes branches celui-ci était rappelons le ,de :

1 à 8 pour la branche eau et énergie

1 à 18 dans les hydrocarbures

1 à 15 dans la sidérurgie

1 à 13 dans les textiles

Cette réduction de l'éventail des salaires aussi bien à l'échelle du secteur industriel dans son ensemble qu' au niveau des branches , prouve que les disparités salariales intra entreprises et inter branches se sont énormément réduites , et ce répondant indirectement au souhait de la politique gouvernementale et plus précisément à l'un des objectifs du SGT et en même temps à celui de cohésion de l'entreprise .

Cette réduction de l'éventail des salaires ,concerne aussi bien les branches mises en crise par l'ouverture de l'économie (ISMME , textiles , cuirs , plastiques etc...) que celles encore protégées .(eau et énergie , hydrocarbures) .

b) Les pratiques en matière de primes et indemnités.

-Le système indemnitaire

Le système indemnitaire désigne l'ensemble des indemnités intégrées au salaire de base et qui sont partie intégrante, comme le stipule la convention, de la rémunération perçue par le travailleur

Il faut noter que les primes et indemnités, constituent un élément très important dans la structure de la rémunération, d'abord par leur nombre, puis par leur poids dans la rémunération globale.

Rappelons que le système indemnitaire a constitué, l'élément principal de la surenchère à laquelle se livraient, avant la mise œuvre du SGT, les entreprises publiques entre elles pour attirer ou retenir la main d'œuvre qualifiée et les cadres de gestion principalement . Les primes dont le nombre atteignait 45, ont été réduites avec le SGT et d'autres ont carrément été intégrées au salaire de base pour constituer le salaire de poste .Il s'agit rappelons le de l'indemnité d'expérience professionnelle (IEP) , de l'indemnité de nuisance (IN), l'indemnité de travail posté (ITP) , l'indemnité forfaitaire de service permanent (IFSP) et des heures supplémentaires (HS.)

Les nouvelles grilles de salaires des entreprises publiques, continuent de tenir compte de certaines règles appliquées par le SGT. On peut citer parmi ces dispositions, les droits à l'ancienneté qui sont matérialisés dans l'indemnité d'expérience professionnelle (IEP) , calculée en pourcentage du salaire de base .

Cette indemnité a pour fonction de rémunérer l'ancienneté génératrice d'expérience professionnelle . Or , telle qu'elle est pratiquée au niveau des entreprises , on constate qu'elle est réduite à une indemnité d'ancienneté , liée beaucoup plus à la durée de la carrière des travailleurs , exprimée en années de travail , qu'à l'expérience professionnelle et aux qualifications acquises . Les entreprises distinguent la formation générale de la formation spécifique. La formation spécifique c'est-à-dire le nombre d'années passées dans la même entreprise est rémunérée soit au taux de 1,5% du salaire de base par année passée dans l'entreprise soit varier entre 1% et 3% selon les tranches d'années passées dans l'entreprise. Ce taux variant en moyenne autour de 60%..

La formation générale est rémunérée en fonction des années passées dans les autres secteurs ou entreprises, elle est calculée selon le même principe mais à un taux inférieur. L'IEP, varie dans ce cas entre 0,5% et 1% du salaire de base par année passée dans les autres entreprises. L'IEP rémunère le temps passé dans l'entreprise et peut atteindre 70% du salaire de base Le système de rémunération est plus basé sur le temps que le salarié passe dans l'entreprise que sur son niveau éducatif. Une étude¹³⁸ a montré que le taux de rendement de l'éducation dans l'industrie algérienne est l'un des plus bas au monde, de l'ordre de 4%, à l'instar de certains pays anciennement planifiés. A l'inverse, le taux de rendement de l'ancienneté relativement à celui de l'éducation est l'un des plus élevés dans le monde.

Les nouveaux compléments indemnitaires

L'introduction du principe de la négociation comme mode de détermination, a permis à certaines entreprises d'introduire plusieurs primes et indemnités, soit dans le cadre d'accords collectifs, soit dans le cadre de conventions collectives.

Si la totalité des primes et indemnités intégrées au salaire de poste du SGT ont été reconduites dans leur totalité, d'autres sont apparues. Parmi ces dernières nous pouvons citer :

-La prime de performance destinée à sanctionner la productivité d'un collectif, celle-ci varie entre 0 et 50% du salaire de base.

138 Voir CHENNOUF S op cité

-La prime de risque et sujétions spécifiques instituée par le décret 93-220 du 2 octobre 1993 oscille entre 20 et 30% du salaire de base. .

-La prime d'intérim

-La prime de parrainage destinée aux parrains d'apprentis et stagiaires .Cette prime est fixée en montant, quelque soient le nombre de stagiaires et d'apprentis.

- la prime de responsabilité, inhérente aux fonctions de responsabilité assumées par les cadres supérieurs ; elle est généralement attribuée aux titulaires des postes d'encadrement. Elle est soit fixée en valeur absolue soit varie entre 20 et 30% du salaire de base. La responsabilité est rémunérée en fonction du nombre de travailleurs employés dans l'entreprise. C'est ainsi que un dirigeant d'entreprise perçoit 5% du salaire de base s'il a sous sa responsabilité 100 travailleurs, 10% de son salaire de base pour 200 travailleurs et 15% pour 300 travailleurs ; sa prime est augmentée de 5% pour chaque tranche de 100 travailleurs supplémentaires. D'autres entreprises l'évaluent mensuellement en fonction de l'assiduité, du comportement et du rendement.

La prime de départ à la retraite ou prime de fin de carrière destinée à encourager le travailleur à quitter l'entreprise est évaluée à un mois de salaire brut par année passée dans l'entreprise .

La prime de caisse appelée aussi prime de manipulation d'espèces comprise entre 800 et 1000DA par mois.

La prime d'inventaire et prime de bilan comptable représentant 3000DA.

La prime exceptionnelle comprise entre 3000DA et 1,5 fois le SNMG destinée à récompenser des travaux exceptionnels.

La prime d'innovation laissée à l'appréciation de l'entreprise

La prime de mérite et de fidélité

La prime d'encouragement

La prime d'installation

La prime d'intéressement : cette prime n'existe qu'au niveau de certaines entreprises. Il faut rappeler que le régime de l'intéressement est une sorte de contrat passé entre l'entreprise et l'ensemble du personnel qui détermine les objectifs simples ou combinés (résultat, productivité, normes de qualité). Si les objectifs sont atteints, le personnel perçoit la prime d'intéressement.

Les critères d'évaluation de la prime d'intéressement sont arrêtés selon les paramètres suivants :

Le chiffre d'affaires, la masse salariale, la valeur ajoutée, et le résultat brut d'exploitation.

$$1) - \frac{\text{Chiffre d'affaires réelle/ masse salariale réelle}}{\text{Chiffre d'affaires prévu/ masse salariale prévue}}$$

Barème :

Compris entre 100% et 105 % = 5 points

Compris entre 105% et 110 % = 10 points

Supérieur à 110% = 15 points

$$2) - \frac{\text{Masse salariale prévue / valeur ajoutée prévue}}{\text{Masse salariale réelle / valeur ajoutée réelle}}$$

Barème :

Compris entre 100% et 105 % = 5 points

Compris entre 105% et 110 % = 10 points

Supérieur à 110% = 15 points

$$3) - \frac{\text{Marge brute réelle / valeur ajoutée réelle}}{\text{Marge brute prévue / valeur ajoutée prévue}}$$

Barème :

Compris entre 100% et 105 % = 5 points

Compris entre 105% et 110 % = 10 points

Supérieur à 110% = 15 points

$$4) - \frac{\text{Résultat brut de l'exercice réel/ valeur ajoutée réelle}}{\text{Résultat brut de l'exercice prévu/ valeur ajoutée prévue}}$$

Barème :

Compris entre 100% et 105 % = 5 points

Compris entre 105% et 110 % = 10 points

Supérieur à 110% = 15 points

Le coefficient d'intéressement obtenu en pourcentage = total des notes sur 100.

L'enveloppe de la prime d'intéressement à dégager en brut, = total des salaires de base réel versés trimestriellement que X le coefficient d'intéressement.

Le mode de répartition de l'enveloppe dégagée sera déterminé conformément à la convention.

Poids des primes et indemnités dans les rémunérations globales

Les primes et les indemnités continuent de peser dans les rémunérations globales du moins pour certaines branches des industries manufacturières.

Selon une étude du ministère de travail menée en 2002, les primes et indemnités représentent au niveau des industries manufacturières, 60,67% en moyenne de la rémunération globale. Ces primes varient comme le montre le tableau suivant, entre 35% dans les industries des cuirs et peaux et celles de la chimie plastique et 74,88% dans les hydrocarbures.

Tableau n° 16 - Le poids des indemnités et des primes de rendement dans le salaire global.

Branches d'activité	Indemnités/ Sb global	primes de rendement/ Sb global
Eau énergie	39,05	9,74
Hydrocarbures	74,88	10,83
Services&travaux pétrolier	12,66	44,68
ISMME	42,94	5,99
Matériaux construction	42,42	12,46
Chimie plastique, caoutchouc	34,57	3,76
Ind.Agroalimentaires	43,44	7,88
Textiles	47,18	0,40
Cuis et peaux	35,35	0,00
Bois liège	43,08	4,18
Ind.manufacturières	60,67	9,98

Source : tableau construit à partir de données du Ministère du travail en 2002

Les données tirées de l'enquête révèlent que la structure de la rémunération globale dans les industries manufacturières se compose des éléments suivants ; le salaire de base (58,6%) les indemnités (35,5%) et les primes de rendement (5,85%) .

Le tableau suivant montre que la part des primes de rendement varie avec la nature des activités des entreprises. C'est dans les hydrocarbures que la structure est la plus cohérente, compte tenu du fait que la part des primes et indemnités liés a la nature des postes (40,3%) est la plus importante (indemnités de zones et pénibilité et nuisance) alors que la part de primes de rendement est relativement faible (5,83%) . Elle est

identique à celle du secteur industriel dans son ensemble (5,85%) et à celle des industries agroalimentaires (5,21%) qui présente par ailleurs une structure plus axée sur le salaire de base.

La part des primes dans les ISMME et dans les Matériaux de construction avoisine celle des industries agroalimentaires et représente une moyenne de 28%.

Ce sont les industries en crise qui présentent une structure de rémunération où la part des primes de rendement est quasi insignifiante : 2,7% dans les industries chimiques, 2,8% dans celles du bois, 0,27% dans les textiles et nulle dans les cuirs et peaux. Dans ces branches, concurrencées par le secteur privé national et international, c'est le salaire de base qui constitue l'essentiel de la rémunération de la rémunération globale

Tableau n° 14 - Structure des rémunérations dans le secteur public industriel en 2002.

Branches d'activité	Salaire brut Global	Indemnités	primes de rendement	Total
Eau énergie	67,21	26,25	6,55	100
Hydrocarbures	53,85	40,32	5,83	100
Services&travaux pétrolier	63,56	8,05	28,40	100
ISMME	67,14	28,83	4,02	100
Matériaux construction	64,57	27,39	8,05	100
Chimie plastique, caoutchouc	72,29	24,99	2,72	100
Ind. Agro-alimentaires	66,08	28,71	5,21	100
Textiles	67,76	31,97	0,27	100
Cuis et peaux	73,88	26,12	0,00	100
Bois liège	67,91	29,26	2,84	100
Divers	66,09	26,42	7,49	100
Ind.manufacturières	58,60	35,55	5,85	100

Source : tableau construit à partir de données du Ministère du travail

La rémunération des cadres dirigeants : les salaires maxima

Les salaires les plus élevés dans toute économie sont ceux des cadres (139) et des responsables. Dans les pays à économie de marché, les salaires et les avantages en

139 La notion de cadre (intermédiaire ou dirigeant) ou plutôt la catégorie de cadre est une construction sociale qui identifie un groupe minoritaire, qui occupe le sommet de la hiérarchie professionnelle et qui est plus que jamais hétérogène du fait qu'il est composé de salariés occupant des emplois différents et titulaires de fonctions initiales très variés. L'internationalisation des échanges a tendance à remettre de plus en plus en cette notion de cadre puisque cette notion n'existe pas dans les pays anglo-saxons. La gestion internationale des managers, avec l'implantation des groupes étrangers japonais et américains, rencontre déjà ce problème. La position de cadre reste toutefois importante pour l'ensemble des partenaires sociaux ; et l'appartenance à cette catégorie se traduit par un positionnement dans une

nature font l'objet de déclarations fiscales aussi bien par les entreprises qui les attribuent que par les employés qui les perçoivent, du moins en théorie.

En Algérie, très peu d'informations existent et les informations qui sont publiées sont peu crédibles parce que faussées. La rémunération reflétait le plus souvent l'importance de l'entreprise c'est-à-dire sa taille et ses rapports de force avec son administration de tutelle. Le décret 90-290 du 29 septembre 1990 spécifie le régime de rémunération des cadres dirigeants. Ce décret est venu combler un vide juridique concernant la rémunération des cadres dirigeants qui ont recours désormais aux contrats de travail individuels négociés avec leur conseil d'administration.

Si la conception et la mise en place d'un système de rémunération, quel qu'en soient la structure et les composantes constituent souvent une étape importante dans la vie d'une entreprise - car un tel événement peut se heurter à des résistances de diverses natures sociologiques, psychologiques culturelles dans lesquelles l'organisation, son histoire, les comportements managériaux exercent un rôle fondamental - ; celui de la rémunération des dirigeants constitue également une contrainte interne aussi importante que le système de gestion pour l'organisation..

L'insertion des entreprises algériennes dans le cadre de la mondialisation, la privatisation des entreprises et le partenariat avec les entreprises étrangères, les nouvelles fonctions et les missions qui lui sont dévolues dans le cadre des réformes économiques, à savoir de rentabilité et de compétitivité, posent le problème de la rémunération des cadres dirigeants et plus particulièrement celui du niveau et de la forme de leur rémunération conformément à la loi relative aux relations de travail d'avril 1990 et au statut que leur accorde cette loi.

La question du niveau des rémunérations des dirigeants, au delà de l'émergence d'un marché externe du travail pour cadres à haut potentiel, renvoie à un autre aspect avec l'installation de nouvelles entreprises étrangères: celui de la mise à niveau des systèmes de rémunération.

Si le marché du travail des dirigeants n'existe encore qu'à l'état embryonnaire, en Algérie, il devrait connaître dans les années à venir, un développement important pour les raisons suivantes :

-Le désengagement progressif de l'État, lié aux privatisations réalisées ou en cours. Il faut rappeler que l'Etat exerçait un rôle prépondérant par le biais des grandes entreprises pétrolières ou de services, des grandes banques et de certaines compagnies d'assurances, qui explique que les dirigeants actuels d'entreprises publiques ont été nommés et continuent de l'être par l'Etat même si c'est à travers les S G P (sociétés de gestion et de participation). Lors de leur remplacement, les actionnaires et le conseil d'administration peuvent assumer leur responsabilité en sélectionnant les dirigeants les plus aptes à accroître la valeur de l'entreprise

--Avec l'ouverture croissante des marchés, les réseaux relationnels nationaux perdent de leur valeur au profit de réseaux internationaux ; ce qui risque de diminuer l'importance de l'atout « État » .

--le rôle croissant que sont appelés à jouer les actionnaires, à travers le développement de nouvelles pratiques de pouvoirs ; si dans le contexte actuel, les Sociétés Anonymes sont peu nombreuses et la bourse est très peu développée pour cause de faiblesse d'actionnariat, le développement du secteur privé est conditionné par celui de la mobilisation de l'épargne nationale à travers le développement d'un marché boursier.

classification salariale conventionnelle et des régimes particuliers .Pour caractériser les emplois des cadres, différents critères sont utilisés.

--La rémunération des dirigeants est dans la quasi-totalité des cas, définie par le conseil de direction, mais les actionnaires exigent de plus en plus de transparence dans le montant et le mode de rémunération (140).

Le débat sur la rémunération des cadres dirigeants

La rémunération des hauts cadres dirigeants, des directeurs généraux en particulier est un problème crucial de l'activité de management et en ce sens continue de préoccuper les experts en rémunération à l'échelle internationale..

Faut-t-il lier la rémunération à leur propre performance, à celle de leur service ou à celle de leur société ? Faut-t-il la lier au marché boursier, au nombre d'employés dont ils ont la charge ou à la prise de risque ? Au succès ou à l'échec des projets d'investissement qu'ils entreprennent ou qu'ils gèrent, ce sont autant de questions qui préoccupent ceux qui doivent fixer ces rémunérations et auxquelles les réponses apportées renvoient à la conception du rôle de dirigeant et aux usages propres à chaque pays mais avant tout à l'histoire économique des différents pays.

Comment faut-il structurer cette rémunération, doit-on privilégier la partie variable c'est-à-dire les primes incitatives ? Qui détermine la rémunération des hauts dirigeants ? sur la base de quels critères et sous quelles formes ?

Si la promotion reste la meilleure motivation pour les cadres intermédiaires qu'est-ce qui motive un cadre dirigeant au sommet de la hiérarchie ? Que nous apprend la théorie des contrats ? , les théories des organisations (théorie de la firme, théorie de l'agence), la théorie des négociations ?

D'un côté il y a ceux qui affirment que le système de rémunération des cadres dirigeants est établi par eux, pour servir leur propres intérêts et de l'autre côté ceux qui prétendent haut et fort que les dirigeants méritent chaque centime qu'ils gagnent.

---Les premiers dénoncent la complaisance des conseils d'administration qui fixent la rémunération des dirigeants .Alors que ceux-ci , sont censés défendre les intérêts des actionnaires , ils entretiennent des liens étroits avec les directeurs extérieurs (membres du conseil d'administration). Ces derniers sont nommés par le DG et comptent souvent sur les dirigeants pour obtenir des informations qu'ils exploitent pour diriger efficacement la politique de leur société. Ils ont souvent les mêmes intérêts et la même expérience et occupent souvent des postes de directeurs généraux dans d'autres entreprises.

---Les partisans du deuxième point de vue, considèrent que les rémunérations de dirigeants sont justifiées par le fait que les directeurs généraux ont un impact considérable sur la performance de l'entreprise et qu'il ne récoltent en fait qu'une petite partie des bénéfices qui sont générés lorsqu'ils prennent des décisions qui profitent à tous les actionnaires. Ils affirment même que les rémunérations des DG ne sont pas adéquates par rapport aux offres qui leur sont faites par les banques d'affaires ou même en termes d'incitation explicite pour améliorer la performance de la société. D'autant que certaines études prouvent que le marché boursier est très favorable aux programmes d'incitations à court et à long terme pour les hauts dirigeants ; ce qui prouve que les incitations des hauts dirigeants sont importantes pour la performance de l'entreprise. Les partisans de ce point de vue soutiennent même que les systèmes d'incitation mis en place dans la plupart des grandes firmes sont trop modérés pour être optimaux. Les intérêts des dirigeants et des actionnaires étant souvent différents ; une rémunération efficace peut être un moyen de réduire ces divergences. En accordant une

140 En 1991, des parlementaires américains ont fait voter une loi visant à obliger les dirigeants à communiquer à leurs actionnaires, non seulement leurs salaires mais également les dividendes et les profits retirés de plans des options sur actions.

rémunération élevée, les actionnaires évitent aux dirigeants d'exploiter une information qu'ils détiennent de nature à porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise. La théorie du capital humain insiste sur la nécessaire équité entre le salaire des dirigeants et le salaire moyen dans l'entreprise, car un écart très important risque de saper le moral des travailleurs et porter préjudice au climat interne dans l'entreprise.

le point de vue théorique

La théorie de l'agence, dans le prolongement de la théorie néoclassique présente la rémunération comme étant l'objet d'une relation d'agence qui lie le principal (c'est à dire les actionnaires, à l'agent (les dirigeants).

Encadré n°1 - Les statistiques et les comparaisons internationales.

Le Japon et l'Allemagne ont une approche totalement différente des incitations des directeurs généraux et considèrent sous un autre angle la corrélation et les rapports entre les incitations, les couts qu'elles génèrent et la performance de l'entreprise. En effet les D G allemands et japonais, reçoivent des incitations à la performance à long terme et très faibles par rapport à ceux du système américain. Un statisticien américain Edwards Demmy et plusieurs hauts dirigeants japonais ont critiqué les pratiques de rémunération américaines ; ils considèrent que ces plans d'incitation sont dysfonctionnels dans la mesure où ils concentrent l'attention des cadres sur des objectifs étroits dont les résultats sont immédiatement quantitatifs, plutôt que sur la santé à long terme de la société qui est une considération essentielle au Japon. Dans ce pays , tant que l'entreprise est performante , le choix du PDG est le fait du PDG sortant et le nouveau PDG est dans la plupart des cas , interne à l'entreprise .Les entreprises japonaises n'ont pas recours au marché pour engager des dirigeants « chauffés à blanc » pour dynamiser la société .

De nombreuses statistiques, démontrent la corrélation négative internationale, entre l'importance des incitations à la performance et le niveau de performance constaté

Primo les entreprises japonaises ne sont pas dirigées dans l'intérêt des actionnaires. Dans ce système les intérêts des salariés (du point de vue des occasions de promotion ou de la sécurité de l'emploi) sont considérés comme d'importance au moins égale à ceux des investisseurs.

Secundo, Il y a d'abord la fonction du DG qui est totalement différente dans une entreprise japonaise de celle du cadre dirigeant dans une entreprise américaine. Les entreprises japonaises délèguent les responsabilités et le pouvoir de décision vers le bas de la hiérarchie. Elles reposent sur le consensus puisque les plans et les propositions naissent à la base et remontent vers la direction ; .en somme le DG, est dans le système japonais le

Taches et rôles du cadre dirigeant

Dans l'entreprise d'aujourd'hui, les questions relatives au rôle ainsi que les tâches effectuées par les dirigeants ne font pas le consensus et sont de plus en plus mal cernées bien qu'elles fassent l'objet de nombreuses recherches. Il en est de même de leur rémunération qui présente une complexité tant du point de vue de sa composante que de son niveau. Il semblerait que la complexité de la structure de la rémunération des dirigeants soit liée à la complexité et à la spécificité de leurs rôles.

Dans les théories contractuelles des organisations, regroupant les théories de l'agence et des coûts de transactions), les dirigeants ont un rôle passif.

Dans le cadre de la théorie de l'agence, où l'entreprise est appréhendée comme un nœud de contrats, le dirigeant a pour rôle de coordonner, les activités des fournisseurs de ressources, et de gérer toutes les relations découlant des relations contractuelles avec les fournisseurs. Le Conseil d'administration, en tant qu'institution émanant des actionnaires, est l'ultime contrôleur interne de l'ensemble des contrats noués et en tant que tel, il apparaît comme « une mécanique » régulatrice des objectifs des actionnaires et ceux des dirigeants. Il n'est pas le plus efficient, puisque d'autres institutions comme les syndicats peuvent effectuer des contrôles plus performants dans certains domaines. Pour Alchian et Demsetz, (1972) le dirigeant est chargé de contrôler la performance des autres membres de la firme, par l'intermédiaire de mécanismes disciplinaires.

Jensen et Meckling (1976) fondateurs de la théorie de l'agence, accordent également peu d'attention, au dirigeant. Il est censé maximiser une fonction d'utilité (richesse et avantages matériels) liée à la fonction managériale.

Le statut du dirigeant est similaire dans l'analyse proposée par Farma (1980) qui s'applique exclusivement aux dirigeants des entreprises managériales ; le dirigeant n'est qu'un facteur de production particulier contrôlé principalement par le marché des dirigeants. Il ne fait que louer sa capacité managériale à l'entreprise et son rôle se résume à un contrôle de l'ensemble des contrats et à assurer la viabilité de la firme.

Dans l'un de ses principaux ouvrages, Williamson s'étonne que le manager, élément central du nœud de contrats, soit absent des débats sur les gouvernements d'entreprises. Son analyse des relations contractuelles qui lient la firme aux dirigeants, repose sur la spécificité de l'actif représenté par le capital humain des dirigeants. La relation d'agence entre les actionnaires et les dirigeants selon Williamson, s'exerce à double sens ; car si le dirigeant peut être considéré comme l'agent des actionnaires il est également possible d'inverser cette logique en présentant le dirigeant comme un actif principal qui loue son capital managérial aux actionnaires. Par ailleurs, Williamson souligne le caractère stratégique de la position centrale occupée par le dirigeant, qui lui permet de manipuler l'information afin d'orienter la politique de l'entreprise en fonction de ses propres objectifs. D'autres auteurs, renversent la problématique traditionnelle de l'analyse du rôle de dirigeant fondée sur l'opportunisme.

Contrairement à la théorie traditionnelle de l'agence fondée sur le conflit entre le principal (actionnaires) et l'agent (dirigeant), le modèle de la rente managériale, privilégie l'alignement des intérêts des actionnaires et des dirigeants ; il met en avant, les capacités des dirigeants à créer des rentes par leurs décisions stratégiques et opérationnelles.

Pour Stieglitz, la manipulation de l'information par les dirigeants est un avantage pour s'approprier des rentes, c'est à dire un revenu supérieur au coût d'opportunité qu'ils supportent. En jouant sur l'information, les dirigeants cherchent à accroître leur latitude discrétionnaire de façon à s'approprier le maximum de rentes. Si le cadre dirigeant s'enracine par la latitude discrétionnaire par le biais de l'information, il peut aussi privilégier une stratégie externe consistant à se valoriser au mieux sur le marché des

dirigeants à travers sa réputation en augmentant son pouvoir de négociation, d'une meilleure rémunération.

H Mintzberg énonce de façon explicite les tâches des dirigeants, mettant en relief l'importance et les spécificités des tâches du manager du fait qu'il est en permanence en situation d'interaction avec son environnement commercial et institutionnel (collaborateurs, clients, etc. Il distingue trois (3) rôles à savoir :

un rôle décisionnel (d'entrepreneur, de régulateur, de allocateur de ressources, de négociateur)

un rôle informationnel (d'observateur, de porte parole)

un rôle interpersonnel (de leader, d'agent de liaison).

Le contenu de ces tâches se trouve défini de manière plus large par P Romelaer qui y distingue sept rôles :

se former des représentations sur tout ce qui peut avoir une incidence sur l'entreprise en identifiant les éléments et les liens de causalité entre eux.

utiliser les instruments et les systèmes de gestion.

participer au fonctionnement de la direction générale.

entretenir, développer et utiliser un réseau de contacts personnels à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise,

tenir compte du système de pouvoir de l'entreprise et l'influencer

gérer les frontières externes et internes de l'entreprise

gérer l'organisation

L'auteur fait cependant remarquer que les dirigeants n'assument pas l'intégralité de ces tâches ; à fortiori avec la même intensité et l'importance relative des différents rôles varie d'une entreprise à une autre, ce qui donne un style particulier de management à la direction générale. Koch et Godden quant à eux, atténuent le rôle des dirigeants qui selon eux consacrent 20% à peine de leur temps à des tâches de haute valeur ajoutée et le reste de leur temps à résoudre des problèmes administratifs ou des problèmes d'aléas. Ils proposent une inversion des priorités, dans un souci d'une plus grande efficacité.

La rémunération des dirigeants des entreprises publiques algériennes

Le décret exécutif 90-290 du 29 septembre 1990 relatif aux dirigeants d'entreprises publiques ne concerne que les cadres supérieurs gestionnaires liés à l'entreprise par un contrat spécifique. Il s'agit selon ce texte

--du cadre gestionnaire salarié principal (directeur général, gérant ou autre gestionnaire salarié de sociétés de capitaux dont la relation de travail est établie avec l'organe d'administration (conseil d'administration, conseil de surveillance ou autre organe d'administration habilité)

--des cadres de direction qui assistent le gestionnaire salarié, principal de la société.

Alors que les dirigeants sociaux, sont élus par les actionnaires et exercent leurs fonctions selon les règles et les principes du mandat et relèvent des dispositions du code du commerce, ceux régis par le décret exécutif du 29 septembre 1990, ont le statut juridique de travailleur salarié au sens de la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail. L'article 4 de cette loi, les classe et les cite parmi les catégories de travailleurs salariés, au service des sociétés de capitaux, soumis à un régime spécifique. En cette qualité, ils sont soumis au lien de subordination qui caractérise la relation de travail « ordinaire » avec toutefois quelques particularités à savoir : le gestionnaire salarié principal est lié à l'organe d'administration par un contrat qui détermine ses droits et obligations ainsi que les pouvoirs qui lui sont conférés ; lesquels doivent faire l'objet d'une publication légale qui porte à la connaissance des tiers les pouvoirs dévolus ainsi que les limites à ses pouvoirs.

Sauf dispositions particulières, liées au régime spécifique de sa relation de travail, le dirigeant est soumis à la législation en vigueur tant du point de vue de ses droits que de ses obligations. Son contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée

Les conditions générales et particulières du contrat sont librement négociées par les parties, notamment en ce qui concerne :

les bases de sa rémunération dans ses différentes composantes : salaire de base, indemnités fixes et variables, primes liées aux résultats de l'entreprise

les avantages en nature

mise à la disposition d'un logement de fonction

les pouvoirs du gestionnaire salarié principal quant au recrutement des cadres de direction chargés de l'assister

les objectifs et les obligations de résultats

la durée ainsi que la périodicité et les modalités de révision du contrat et son adaptation en cours d'exécution.

Les données recueillies dans les grilles de salaires des différentes conventions et accords collectifs montrent que les salaires maximum des cadres supérieurs varient en 2006, entre 33002 DA et 106635 DA. Alors que dans l'entreprise la moins rémunératrice, le salaire de début d'un cadre est de 21552 DA et il plafonne à 33002 DA ; ces niveaux passent à 57746 DA au début et à 106635 DA au dernier échelon. Ce qui veut dire qu'en fonction de l'entreprise publique industrielle et sa situation particulière, le salaire d'un cadre supérieur peut varier dans un rapport de 1 à 3, non compris les divers avantages périphériques. Ce qui confirme l'existence d'entreprises à hauts salaires et d'entreprises à bas salaires.

En résumé, il ressort que, en fonction de sa situation et de son histoire particulière, l'entreprise publique doit logiquement mettre en œuvre un ensemble cohérent de règles salariales. Dans ce cas, la politique salariale devrait exprimer « son système de priorités » et de représentation, elle traduirait en un mot, ce que R. Sandretto appelle ses « préférences de structures »¹⁴¹ c'est-à-dire les valeurs essentielles qui gouvernent son action : l'individu et la compétition ou le collectif et la cohésion.

De manière générale, les entreprises publiques algériennes semblent à travers leur politique de rémunération privilégier la logique collective et la cohésion sociale au détriment de la logique individuelle et la compétition. Comment expliquer que les primes de rendement collectives PRC qui représentent 20% du salaire de base et parfois la PRI prime de rendement individuel (10% du salaire de base) soient intégrées au salaire de base pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Elles sont le plus souvent perçues et quasi automatiquement considérées comme des compléments du salaire de base. La SONELGAZ par exemple a regroupé les deux primes qu'elle intègre au salaire de base (30%) du salaire de base et qu'elle distribue à l'ensemble des salariés. On ne peut pas viser la compétition et continuer à verser l'indemnité de salaire unique au travailleur ne disposant pour son foyer que du revenu de son salaire ou encore des compléments d'allocations familiales pour tout travailleur ayant des enfants à charge de plus de 10 ans et même des primes de panier et de transport.

C'est l'absence de cohérence qui semble caractériser la politique salariale de l'entreprise industrielle. L'individualisation des salaires, expression de sa marge d'autonomie consacrée par la loi de 1990, et qui en réalité ne touche que la population

141 SANDRETTO R op cité p 268

salariée que l'entreprise souhaite retenir (20 à 30%) semble dans la phase de transition actuelle incompatible avec la recherche de la cohésion d'entreprise et de la paix sociale ,puisque'elle ne ferait que créer un sentiment d' iniquité, entre les travailleurs ; encore faudrait il que l'entreprise ait les moyens et l' envie d'individualiser les salaires en dehors de ceux des cadres dirigeants .

. On constate par exemple l'absence de prime d'assiduité destinée à réduire le taux d'absentéisme ou encore des primes de sécurité intéressant le travailleur et qui serait basée sur la réduction des accidents de travail ou même un intéressement à l'amélioration de la qualité de la fabrication fondé sur la diminution des défauts de fabrication .

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

L'analyse que nous avons menée nous a permis de dégager les conclusions suivantes.

La politique des salaires menée jusqu'à l'avènement du SGT, résultait d'un "consensus" entre les principaux acteurs: l'Etat et les entreprises.

L'Etat intervenant par le biais des mécanismes institutionnels (salaires minimums et fiscalité) et les entreprises réagissant face aux procédures formelles de l'Etat par des pratiques salariales autonomes.

Si l'intervention de l'Etat s'est limitée à la fixation et à la revalorisation des taux minima des salaires, les taux réels relevaient de pratiques des entreprises, notamment pour les catégories moyennes et supérieures de qualification.

Les salaires étaient sensés évoluer à l'intérieur d'une hiérarchie dont les limites inférieure et supérieure étaient tracées par l'Etat. Mais ce cadre réglementaire défini par les pouvoirs publics, n'a pas servi de référence aux entreprises dans l'élaboration de leur politique salariale.

Les fondements réels de leurs pratiques salariales ont été influencés par des mécanismes économiques et non par les procédures institutionnelles arrêtées par l'Etat. En effet, au plan économique, ce sont les différents marchés du travail, avec les différents déséquilibres qui les ont marqués (une offre de main d'œuvre non-qualifiée excédentaire et une offre de main d'œuvre qualifiée déficitaire) qui ont contribué à la fixation des salaires. Les entreprises ont aligné leurs niveaux de salaires en référence à ces marchés.

Avec la masse des investissements engagés durant les plans de développement et les mutations économiques et sociales qui en ont résulté, les déséquilibres et les distorsions entre la formation et la répartition des revenus apparurent de façon flagrante.

La situation caractérisée par une diversité de procédures de détermination des salaires et de leurs niveaux, a généré un certain nombre de dysfonctionnements:

-- Apparition et aggravation des disparités salariales intersectorielles inter branches et interentreprises d'une même branche.

-- Élargissement des éventails de salaires tant au plan global que sectoriel.

-- Dévalorisation du travail productif

.L'intervention, quasi absente, de l'Etat dans la détermination des salaires de 1962 à 1972, allait débiter à partir de cette date avec le relèvement du SMIG en 1972.

Mais c'est à partir de 1974 que l'Etat fait une incursion dans le domaine des salaires en décidant d'intervenir au niveau de la détermination des niveaux et de l'évolution des salaires dans les entreprises publiques.

Cette intervention marque une étape importante dans la gestion institutionnalisée des salaires, le SGT n'a fait que prolonger ou confirmer la gestion centralisée des salaires qui débute en réalité avec cette décision par voie institutionnelle.

Ce sont des motivations égalitaristes qui vont d'abord guider les pouvoirs publics qui interviennent par une revalorisation des bas salaires accompagnées du relèvement des autres niveaux de salaires ; l'objectif étant de parvenir à l'élimination voire la réduction des disparités salariales caractérisant les entreprises publiques.

L'aboutissement logique de cette politique a été la mise en œuvre du SGT dont le système salarial était caractérisé par l'uniformisation et la centralisation des conditions de détermination des salaires.

Parmi les objectifs que s'était assigné le S.G.T. en matière salariale figure essentiellement l'affirmation de la dimension économique et sociale des salaires.

Selon les textes, il s'agissait d'uniformiser le système salarial et le système indemnitaire en rapport avec les résultats du travail, en mettant fin aux disparités salariales existant entre les différents secteurs économiques et branches.

Les deux (2) moyens privilégiés par l'Etat furent la grille nationale des salaires et la classification nationale des postes de travail.

Au plan économique, cette nouvelle conception du système salarial, devait renforcer davantage la régulation économique, dans la mesure où l'Etat s'est doté d'un instrument destiné à clarifier le rapport de l'entreprise à l'Etat. Dans la réalité la décision d'uniformiser les salaires au niveau national, imposée et appliquée dans les entreprises publiques, s'est heurtée à un ensemble de phénomènes qui, loin de répondre aux attentes du S.G.T. vont accentuer les dysfonctionnements à l'intérieur et à l'extérieur de

l'entreprise. En effet, les entreprises publiques sous la tutelle de l'Etat, dépourvues de tous les pouvoirs de décision, appliqueront des directives qui n'auront aucune incidence sur les résultats escomptés par celles-ci.

Les pratiques d'harmonisation visées par le SGT ont enregistré un relatif succès. En effet, le processus d'harmonisation entamé en 1980 avec l'introduction de seuils salariaux s'est poursuivi par l'instauration d'un SNMG (salaire minimum national garanti) commun à tous les secteurs, par l'introduction d'un système de stimulation et d'intéressement, ainsi que d'un mécanisme de régulation faisant intervenir des paramètres tels que production, taux d'utilisation des capacités, coûts etc.). Ce processus qui s'est achevé en 1985 par la mise en œuvre d'une grille des salaires de base applicable à tous les travailleurs à l'échelle nationale, a généré un effet uniformisant majeur. En revanche, le mécanisme de régulation visé par le SGT, ne s'est pas matérialisé tel que stipulé dans les textes.

La pratique de stimulation a, au cours de son application rencontré des obstacles dans l'identification des collectifs, dans la détermination des objectifs et des paramètres d'évaluation ainsi que dans l'appréciation des résultats.

Ces difficultés ont conduit les entreprises à opérer un découpage "formel" de leur collectif de travailleurs, qui s'apparente beaucoup plus à un schéma de répartition des primes entre les travailleurs..

Ces difficultés techniques se sont accompagnées de la défaillance des fonctions de gestion. Dans l'incapacité d'encadrer l'évolution des salaires, les gestionnaires, ont dans la plupart des secteurs et entreprises procédé à une "forfaitisation" des primes en les intégrant au salaire de base. Cette anticipation sur les résultats des entreprises, qui constitue une négation de la liaison primes/résultats, a contribué à "banaliser" les primes et a amenuisé l'efficacité du système de stimulation en tant qu'instrument de gestion de l'entreprise. L'accumulation de ces contradictions, s'est traduite par des effets pervers: la fonction administrative a primé sur la fonction productive, en ce sens que les primes perçues par les collectifs de production étaient inférieures à celles distribuées aux collectifs de soutien. Il en est de même de la fonction commerciale qui l'a emporté sur la fonction de production.

En définitive, la régulation salariale qui s'est opérée, s'est faite selon une logique administrative et non une logique économique fondée sur le calcul économique, la rentabilité et l'efficacité. La régulation des salaires, a pris la forme d'une régulation sociale, dans la mesure où l'entreprise a ajusté ses salaires stimulants en fonction de ses

aléas et de ses insuffisances et non en fonction de ses résultats et de ses performances. Les mécanismes de régulation mis en place n'ont pas été en mesure de répondre aux attentes du système introduit par le SGT.

Les réformes économiques engagées en 1988, et l'autonomie des entreprises ont opéré la rupture avec l'ancien mode de régulation salariale et ont conduit à l'abrogation du SGT. Cette rupture s'est identifiée avec la mise en œuvre d'un nouveau mode de régulation basé sur la négociation entre les différents partenaires sociaux, dans le cadre de conventions collectives et sur le calcul économique, critères promus par l'économie de marché. Cette rupture par les textes traduit le passage d'une gestion institutionnalisée de la main d'œuvre à une gestion contractuelle.

La nouvelle législation du travail définit le rôle de l'Etat dans les relations de travail en opérant des restrictions dans l'objet de ses interventions. Son action, selon la loi ne relève plus désormais que de ses attributions en tant que puissance publique. La loi l'oblige à consulter les organismes employeurs et les syndicats des travailleurs. Cette nouvelle réglementation doit laisser en principe une relative liberté de manœuvre aux entreprises dans la gestion de leur masse salariale, dans un souci de rentabilité de manière à atteindre des taux de productivité satisfaisants, et ce dans le respect de la réglementation en vigueur. Mais en limitant les taux maximum des indemnités, la loi interfère dans l'autonomie de l'entreprise et nous fait penser à une semi autonomie. L'analyse des pratiques en matières de salaires et d'indemnités montre que les politiques salariales ont presque toutes endossé le costume du SGT. La reconduction des principales dispositions du SGT en matière de primes intégrées au salaire de base et les pseudo changements introduits en matière de grille de qualification et de grille de salaires, rencontrent des limites objectives liées à la situation financière de l'entreprise d'une part et surtout à la situation sociale. La conséquence est que dans cette transition d'un ordre salarial à un autre, caractérisée par une coexistence des éléments appartenant aux différents systèmes, on va plus privilégier la cohésion sociale que la compétition et la logique marchande.

DEUXIEME PARTIE : LA LOGIQUE ECONOMIQUE ET LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE

INTRODUCTION

La deuxième partie de notre recherche est consacrée à l'analyse de la logique économique et à celle de la logique salariale de l'entreprise publique algérienne. L'entreprise publique est née et a évolué dans un contexte économique, social et institutionnel qui n'a pas manqué d'influer sur son mode de fonctionnement et son mode d'organisation. Le rappel de ce contexte, dans ses évolutions économique social et institutionnel, fera l'objet d'un premier chapitre. L'analyse de l'environnement, nous permettra de situer la logique économique de l'entreprise publique par rapport à l'évolution de cet environnement et de voir si cette logique a évolué en phase avec lui ou si elle a été complètement déconnectée de lui, donc de la réalité économique. Nous y examinerons également les conditions particulières de la genèse de l'entreprise publique, de ses missions ainsi que son statut. Nous ferons un détour par les dimensions que lui prêtent la théorie microéconomique et les théories des organisations pour identifier ses principales caractéristiques.

Si le contexte de la décennie 1970 a été, celui de l'industrialisation , de la GSE et de la promulgation du SGT en tant que concrétisation des principes de la charte de la GSE et de la charte Nationale de 1976 ; celui de la décennie 1980 a été celui de la crise de la dette et de la mise en œuvre des réformes , surtout de l'autonomie des entreprises publiques et celui de la mise en œuvre du nouveau système salarial issu du SGT.

Le contexte de la décennie 1990, marque la rupture doctrinale et institutionnelle avec le système administré et la transition à l'économie de marché. Il est celui de la mise en œuvre de la stabilisation macro-économique, du Plan d'Ajustement Structurel et de la promulgation de la loi 90-11 relative à la libéralisation des relations de travail qui vont influencer la politique salariale. L'objet de ce chapitre concerne plus l'impact de l'évolution de ce contexte sur les relations entre l'entreprise publique et l'Etat et entre elle et le marché. Nous analyserons particulièrement les différentes formes de l'intervention publique dans les décisions et le contrôle de l'entreprise ainsi qu'aux rapports de pouvoirs qui en découlent entre la bureaucratie d'Etat et les technocrates d'entreprise

Le deuxième chapitre sera consacré à la question salariale et à la logique qui a guidé et qui fonde encore la détermination des salaires dans l'entreprise publique depuis sa création.

Ce chapitre vise à montrer l'articulation de cette logique avec les différents modes de gestion issus de multiples restructurations de l'entreprise publique. Cette logique est à rechercher dans les différents modes de détermination salariale mis en place dans le cadre du SGT et dans le cadre de la loi 90-11 relative aux relations de travail

Un intérêt particulier sera accordé aux différents changements introduits dans le cadre de la libéralisation de l'économie à savoir la contractualisation de la relation de travail, l'individualisation de la rémunération et surtout la négociation comme mécanisme de détermination des rémunérations

CHAPITRE I : L'ENTREPRISE PUBLIQUE FACE AUX EVOLUTIONS ECONOMIQUE, SOCIALE ET INSTITUTIONNELLE DE SON ENVIRONNEMENT

L'entreprise publique algérienne est née et a grandi dans un environnement économique, social et institutionnel, qui en 30 ans, a évolué certes, en exerçant une influence certaine aussi bien sur son fonctionnement que sur son mode d'organisation. L'approche systémique et celle de la contingence, ont mis en évidence l'impact de l'environnement sur la structure d'entreprise. Les auteurs de l'école de la contingence qui ont systématisé cette relation environnement /structure d'entreprise ont montré que les changements qui interviennent dans l'environnement conduisent les entreprises à modifier leurs structures. Ils ont mis en évidence le fait que l'apparition de problèmes de compétitivité et de fonctionnement révèle soit que la structure est inadaptée à l'environnement (exemple d'une entreprise inadaptée à la compétition commerciale) soit que l'environnement a changé.

Il faut rappeler que, l'évolution de la situation économique a été très différenciée selon les périodes, fixées au nombre de 4 ou 5 selon la périodisation retenue. (142)

142 Certains analystes ont retenu le découpage par décennies, d'autres ont privilégié le découpage en retenant les dates des faits marquants telles que la crise économique, les réformes, le plan d'ajustement structurel

Section I : L'environnement (contexte) et ses différentes évolutions

A) L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE DANS SES DIMENSIONS ECONOMIQUE, SOCIALE ET INSTITUTIONNELLE

La période des années 1960, est une période, qui, après la stagnation des années de l'indépendance a vu l'économie atteindre des taux de croissance importants, bien que l'évolution des facteurs de production ait été modérée.

Cette période d'après indépendance, était caractérisée par des capacités de production fortement sous utilisées. et c'est la relance de la demande en 1966, avec le lancement du plan triennal qui a permis une forte remontée du taux d'utilisation de ces capacités. Mais simultanément l'investissement et l'emploi n'ont augmenté que de manière modérée ; les entreprises demeurant encore soumises à de fortes contraintes de financement, du fait que le secteur financier, non encore nationalisé, était toujours régi par les anciennes formes de gestion impliquant la prise en considération du risque dans l'octroi des crédits.

D'autre part, la contrainte financière, pesant sur le budget de l'Etat était relativement forte du fait de la faiblesse des ressources de fiscalité pétrolière.

Le contexte va radicalement changer à partir du début des années 1970.

1) Le contexte économique et social

a) Le contexte de la décennie 1970

La décennie 1970 est une décennie favorisée par le contexte économique international. Le contexte des années 1970 était pour l'Algérie, un contexte de relative aisance financière grâce aux exportations de ses ressources pétrolières et gazières dans un marché mondial en pleine expansion. Ce contexte était marqué par la suppression de la convertibilité du dollar US (1971). Par ailleurs, le prix élevé des hydrocarbures dans un système caractérisé par une allocation centralisée des ressources a fait que les banques algériennes n'ont pas senti la nécessité d'investir les places financières internationales ; il leur a même facilité l'accès au crédit extérieur. Cette situation favorable internationale

a permis à l'Algérie de lancer son programme d'industrialisation et d'enregistrer une très forte croissance économique.

Au plan national cette décennie est caractérisée essentiellement par la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de développement économique et social fondée sur la construction du secteur public. Cette démarche accorde à l'Etat un rôle central dans tous les domaines (économique et social, commercial, financier). Au plan économique, cela s'est traduit par l'étatisation des principaux moyens de production et par la création des sociétés nationales. Les nationalisations opérées dans les secteurs industriel, financier et minier renforcent le secteur public, du fait que la récupération des richesses nationales procure à l'Etat les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie de développement.

L'Algérie qui veut se doter d'une base industrielle pour moderniser son économie et répondre à une forte demande d'emplois, opte, dans ce sens, pour un programme d'industrialisation, soutenu par un volume d'investissements massif, et basé sur des industries d'intégration intersectorielles (sidérurgiques, métalliques, métallurgiques et électroniques) pour réduire à terme la dépendance à l'égard de l'extérieur et stimuler la demande intérieure. Les industries créées avaient comme autres objectifs d'entraîner la modernisation de l'agriculture par la mise à sa disposition des équipements agricoles (machines outils, tracteurs, pompes d'irrigation) et des intrants (engrais, semences). Les industries devaient répondre aussi aux besoins d'autres secteurs tels que le BTP ; les matériaux de construction, les transports,

Le rôle croissant de l'Etat dans tous les domaines, s'est accompagné de la mise en place d'un nouveau mode d'organisation et de gestion très centralisé.

Au cours de cette période des années 1970, le pays a enregistré une croissance annuelle moyenne de 5,98 %. C'est une très forte croissance mais toutefois modérée par une croissance démographique élevée, de l'ordre de 3,4% entre 1970 et 1980. Le taux de croissance annuel moyen du PIB par tête, appréciable était de l'ordre de 2,58%. Mais la croissance qu'a connue l'économie était considérée plutôt comme médiocre comparativement à de nombreux autres pays en voie de développement et, surtout eu égard aux moyens mis en œuvre exprimés par le taux d'investissement. Ce facteur étant généralement considéré comme la contrainte principale à la croissance des PVD. Or ce taux déjà élevé, dans les années 1960, s'est par la suite, situé à un niveau supérieur à la moyenne.

Au cours de cette période, les secteurs de l'agriculture et l'industrie manufacturière (hors hydrocarbures, mines et énergies), ont généré plus du quart de la croissance soit 25,10%. Quant aux hydrocarbures, ils y ont participé pour 18,6%, tandis que les services, ils ont occupé la place la plus importante avec 52%.

Le fait que l'Algérie soit un pays mono exportateur de matières premières et d'énergie, a alourdi la charge de la dette plus que pour les pays qui ont diversifié leurs ressources extérieures. La nationalisation du secteur bancaire, le relâchement de la contrainte budgétaire permis par l'accroissement des ressources de la fiscalité pétrolière et surtout la création du secteur public changeant complètement les facteurs qui conditionnent la demande des facteurs de production (travail et capital). Plus encore, l'administration publique va encourager ce comportement tant pour le lancement de nouveaux projets que pour le recrutement .Il s'en est suivi une très forte croissance de l'emploi et du stock de capital. Ces tendances se poursuivent jusqu'au début des années 1980 où on enregistre un ralentissement de la croissance du stock de capital ; l'emploi quant à lui ; poursuivant sa forte croissance jusqu'à la deuxième moitié de la décennie 1980 c'est-à-dire, dès les premières répercussions de la crise de 1986.

La productivité apparente du travail a durant cette phase, connu une légère amélioration tandis que celle du capital a enregistré une forte chute.

A la veille du lancement des réformes, l'ensemble des entreprises du secteur public enregistraient des déficits d'exploitation importants et étaient surtout très fortement endettées. La synthèse du bilan économique et social de la décennie 1967-1978 souligne que 5 grandes sociétés nationales (SONIC, SONACOME, SONELGAZ, SNMC, SNS) n'ont pas réalisé de bénéfices entre 1973 et 1978 et qu'au contraire, les pertes globales étaient de l'ordre de 380 millions de DA en 1973 et de 2 milliards de DA en 1978. Mais la détérioration financière n'était pas spécifique à ces 5 grandes entreprises , elle a caractérisé l'ensemble du secteur industriel hors hydrocarbures L'incapacité des entreprises à honorer leurs dettes laisse supposer que le secteur industriel « consommait son capital » puisqu'il ne dégagait pas de ressources suffisantes pour assurer son renouvellement .En 1978, le découvert bancaire du secteur industriel était de 61,3% du découvert global de l'économie nationale

La contrainte financière remonte en réalité à cette décennie c'est-à-dire à la période où il a fallu recourir à l'endettement, pour accélérer la croissance et créer des emplois et qui allait se solder par des difficultés de paiement de la dette.

Le premier boom pétrolier de 1973 avait permis de relâcher la contrainte budgétaire, grâce à l'accroissement de la fiscalité pétrolière et la croissance de l'emploi et du stock de capital allaient se poursuivre, jusqu'au début de la décennie 1980.

Si au début de la décennie, l'évolution favorable des termes de l'échange, a permis une augmentation des réserves de change, le maintien de la parité du dinar et un désendettement de l'économie. Il faut noter qu'à partir de 1974, l'évolution défavorable des termes de l'échange, l'insuffisance des réserves de changes amènent à accroître l'endettement extérieur afin de défendre la parité du dinar sans avoir à le dévaluer. L'inconvertibilité du DA et l'abondance des réserves en devises, ont créé l'illusion que l'économie algérienne était protégée de la contrainte monétaire extérieure. Mais l'allocation centralisée des ressources et la volonté étatique de contrôler les flux économiques et financiers avaient produit une situation où d'une part les entreprises publiques connaissaient une baisse de la productivité des facteurs de productions et d'autre part une masse de plus en plus importante de transactions échappait à toute réglementation et toute visibilité. L'alerte est donnée avec la baisse des investissements en 1980.

b) Le contexte de la décennie 1980

C'est dans un contexte caractérisé au plan international par une crise de l'endettement et par une instabilité touchant tous les marchés, (matières premières, financier, monétaire, emploi); et au plan national, par de profonds déséquilibres économiques et sociaux, qu'ont été mises en œuvre les réformes économiques et institutionnelles touchant aussi bien l'entreprise publique que l'économie algérienne dans son ensemble. Au plan international, le contexte économique, monétaire et financier, aussi bien dans les pays développés, que dans ceux en développement ou dans les pays émergents, est caractérisé par des changements importants qui se manifestent sur le plan international et qui sont très différents de ceux qui ont jusqu'alors existé.

A partir de cette date, des phénomènes tels que la mondialisation, la prédominance américaine et l'instabilité financière apparaissent et modifient le fonctionnement des économies nationales mais aussi le comportement des agents économiques de par le monde. Les changements se manifestent sur le plan international, aussi bien au plan politique qu'au plan économique.

Au plan politique , la conception dominante est que la responsabilité des dirigeants politiques, consiste plutôt et d'abord à chacun dans son pays à « mettre la maison en ordre », en maîtrisant l'inflation et les finances publiques c'est-à-dire que chacun mène impérativement une bonne politique nationale ; puis réserver une place à la coordination internationale .Dans ce nouvel état du monde , les gouvernements nationaux se soumettent aux politiques néolibérales exigées par les multinationales et la haute finance.

Au plan économique les choses changent aussi. La tendance à l'internationalisation des activités productives et financières est manifeste avec des taux d'ouverture(143) des pays les plus développés en nette augmentation.

C'est ainsi que l'on assiste à partir du début des années 1980 à la « transnationalisation » massive des grandes firmes aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. Les processus de production nationaux se sont décomposés entre les nations et ont débouché sur une organisation de la production mondiale de plus en plus contrôlée par les grandes firmes ; augmentant ainsi, l'interdépendance entre les nations. Cette tendance à l'ouverture des économies nationales et à la montée des interdépendances, s'est de plus accompagnée d'une reformulation du rôle économique et social des Etats (question encore d'actualité). Ce large mouvement de libération des économies nationales s'est produit dans tous les domaines de l'activité économique et a donné naissance à un monde économique où les marchés et notamment les marchés financiers et leurs acteurs (détenteurs de capitaux, investisseurs institutionnels, banques) jouent un rôle plus important dans la régulation de l'activité économique dans son ensemble.

Les deux chocs pétroliers avaient rappelons le secoué l'économie mondiale, en provoquant une chute de l'activité, une inflation galopante et un fort accroissement du chômage. L'inefficacité des politiques keynésiennes à régler les problèmes de la chute du taux moyen de profit dans l'ensemble des pays industrialisés et la chute des taux d'intérêts réels (parfois négatifs) ; pousse les dirigeants à privilégier la lutte contre l'inflation et délaisser celle contre le chômage.

C'est dans cette perspective, que, le monétarisme appliqué, dès 1975, prend, aux USA une forme plus radicale à partir de 1979 (augmentation des taux d'intérêts réels à long

terme à 15%). C'est dans ce contexte que le néolibéralisme entre en force avec les victoires de M. Thatcher en 1979 et R. Reagan en 1980.

Cette nouvelle politique économique, qui se diffuse dans les années 1980, s'insurge contre la redistribution keynésienne et l'intervention étatique, en faisant l'apologie du libéralisme économique orthodoxe. La fiscalité est réajustée à la baisse pour les entreprises et les détenteurs de capitaux. Des coupes importantes sont faites dans les programmes sociaux. Au niveau des relations de travail, le mot d'ordre néolibéral est la flexibilisation (généralisation d'emplois précaires et travail autonome).

En réalité, l'Etat n'est pas éliminé mais son pouvoir est limité de plus en plus à l'aide aux entreprises. La politique commerciale néolibérale soutient la libéralisation des marchés. Les négociations organisées par le GATT ; dans le cadre de l'Uruguay Round débutent en 1986 et se terminent en 1994 par la création de l'OMC. Lancés sur l'initiative des Etats-Unis, ces négociations se fixent comme priorités l'agriculture et les services, les deux domaines où ce pays domine et qui expliquent les réticences des autres pays.

Facilité par l'expansion du marché des eurodevises, l'endettement qui augmente dans les années 1970, finit par exploser avec la hausse des taux d'intérêts et le ralentissement de la croissance du début des années 1980, liés aux politiques monétaristes des pays du Nord. C'est finalement en août 1982 qu'éclate au Mexique la crise de la dette. Ce pays se retrouve, à être le premier des nombreux pays du tiers monde à se déclarer incapables de rembourser ses dettes aux banques du nord qui leur avaient prêté des pétrodollars. Pour sauver le système financier mondial directement menacé par ce blocage et maintenir un minimum de demande dans le débouché que représente le tiers-monde, le plan Baker est appliqué en 1985, et il est remplacé par le plan Brady en 1989 qui rééchelonne les dettes des principaux pays débiteurs, donnant ainsi l'illusion qu'elles pourront être remboursées.

Ces plans, qui prévoient la mise en œuvre des politiques d'ajustement structurel, visent en réalité à restreindre la demande intérieure, à libéraliser l'économie et à développer les exportations pour rembourser les banques en monnaie forte.

Cette stratégie explique la stagnation de l'Amérique du Sud, de l'Afrique et d'une bonne partie de l'Asie dans les années 1980-1990. La dépendance de ces pays face au marché mondial se renforce du fait de la restructuration de leur économie autour de quelques matières premières exportables dans des termes d'échanges toujours défavorables ; utilisées à 40% pour payer les intérêts de la dette.

Après avoir touché les pays du Sud, le problème de la dette atteint les pays de l'Ouest et contribue à restructurer les économies en fonction des normes libérales ;

C'est la hausse du taux d'intérêt (liée aux politiques monétaristes) , le ralentissement économique, la baisse des impôts des détenteurs de capitaux, et des entreprises, en plus des dépenses militaires ,qui se sont combinés pour accroître considérablement les déficits budgétaires .

Parallèlement à ce réaligement des économies du Sud et de l'Ouest, les pays de l'Est engagent une restructuration qui se transforme rapidement en un effondrement du système communiste .Ce sont les plans d'ajustement structurel du FMI qui sont leurs sont appliqués pour rembourser les nouvelles dettes de ces pays. Au niveau directement boursier, l'instabilité de la crise de la dépression, se révèle dans le plus grand krach du XXe siècle, qui a eu lieu en 1987.

--Au plan national, le contexte de la décennie 1980, est un contexte caractérisé au plan national essentiellement par l'apparition de profonds déséquilibres économiques et sociaux. provoqués par la chute des prix des hydrocarbures ,à savoir une chute de la croissance économique ,une baisse de l'investissement et des importations de biens d'équipements, un important déficit budgétaire et une importante régression de l'emploi. Après avoir enregistré des taux relativement élevés durant les années 1970 (7,3% en moyenne et par an) , la croissance économique faiblit à partir de 1980 et s'effondre à partir de 1986. Le taux de croissance qui est de 5,2%, en 1985, tombe à 0,9% en 1986 et à 0,8% en 1987(144.)

Ce ralentissement très important de la croissance de la production, est accompagnée d'une croissance modérée du stock de capital et de l'emploi.

Au cours de la période 1985-1989, la production industrielle (hors hydrocarbures a connu un taux d'accroissement annuel moyen négatif (-1,1%)(145). « En termes réels à la fin 1989, la production du secteur industriel hors hydrocarbures, était inférieure à celle de 1984 de presque 4% » (146)

La baisse des recettes d'exportations (147) découlant de la crise pétrolière de 1986 , explique en partie la chute de l'investissement Les recettes d'exportations d'hydrocarbures ont augmenté à un rythme très rapide de 1974 jusqu'à 1985 en passant

144 BENBITOUR A " L'Algérie au troisième millénaire" p 93

145 Rapport d'exécution du plan quinquennal 1985-1989 p 12

146 BOUYACOUB A "Scénario pour une relance", Algérie-Actualités n°1316, janvier 1991

147 BENBITOUR, "L'Algérie au troisième millénaire". Défis et potentialités Ed Marinoor, 1998 p 67,154,76

de 6 milliards de dollars en 1978 ,à 14 milliards en 1980 et à 12,7 milliards en 1985. Elles commencent à chuter en 1986 avec 7,9 milliards avec une tendance à la baisse continue à partir de 1991.

La seconde moitié de la décennie 1980, débute avec la double crise pétrolière et monétaire,. L'ampleur de la crise allait éclater au grand jour , mettant au devant de la scène , les questions monétaires et financières négligées auparavant tant par la doctrine économique officielle que dans les débats des économistes sur le modèle de développement choisi⁽¹⁴⁸⁾ . La chute des prix du baril de pétrole en 1986 et la dégradation des termes de l'échange qui s'ensuivit ; s'est traduite par un effondrement des recettes fiscales et par voie de conséquence, d'importants déficits budgétaires enregistrés entre 1986 et 1989. Il faut toutefois noter que cette baisse des recettes fiscales, est un phénomène antérieur à l'effondrement des prix pétroliers de 1986 mais, que, c'est à partir de cette année que la fiscalité a chuté fortement.

A la suite de l'effet simultané de la baisse du prix du pétrole et du taux de change du dollar « Le pays se trouva pris entre les lames des ciseaux de la chute de son pouvoir d'achat extérieur et de la hausse du cout de ses importations et du remboursement de sa dette » (149)

Après avoir représenté 63% des recettes budgétaires en 1980, la part de la fiscalité pétrolière décroît progressivement pour se situer à 44% en 1985 et n'atteindre que 23% des recettes budgétaires en 1986.

Malgré la réduction drastique des dépenses publiques, un important déficit budgétaire est enregistré en 1986 évalué à 20,6 milliards de dinars représentant 8,3% du PIB. Le déficit persiste en 1987 et en 1988 et quoique en régression, il reste important (12 et 10 milliards de DA représentant respectivement 4,8% et 3,8% du PIB..

La réduction des ressources financières, a eu aussi des effets négatifs sur la balance des échanges extérieurs .L'excédent de la balance commerciale enregistré à partir de 1979, se réduit brutalement à partir de 1985 (chiffres)

L'équilibre relatif de la balance commerciale, enregistré à partir de 1986 est obtenu au prix d'une forte réduction des importations de biens d'équipement principalement ; la production locale étant largement insuffisante.

Entre 1985 et 1987, la chute des importations de biens d'équipement est de l'ordre de 60% ; tandis que celle des importations de biens intermédiaires avoisine 30% et celle

148 BENISSAD M. H. fut l'un des premiers à alerter sur ces questions

149 BENACHENHOU M Algérie –FMI l'histoire secrète Algérie-Actualités n°1355 octobre 1991

des biens de consommation est de 25%. Après avoir enregistré des taux relativement élevés durant les années 1970 (7,3% en moyenne et par an), la croissance économique faiblit à partir de 1980 et s'effondre à partir de 1986. Le taux de croissance qui est de 5,2%, en 1985, tombe à 0,9% en 1986 et à 0,8% en 1987. Ce ralentissement très important de la croissance de la production, est accompagnée d'une croissance modérée du stock de capital et de l'emploi.

Au cours de la période 1985-1989, la production industrielle (hors hydrocarbures) a connu un taux d'accroissement annuel moyen négatif (-1,1%)¹⁵⁰. « En termes réels à la fin 1989, la production du secteur industriel hors hydrocarbures, était inférieure à celle de 1984 de presque 4% » (151)

La structure des investissements montre que l'investissement public régresse quelque peu. La part des investissements des entreprises publiques est passée de 56% en 1980, à 24% en 1984, 38% en 1986 à 30% en 1987. Le recul est encore plus net lorsqu'on le compare à celui des années 1970. La baisse des recettes d'exportations découlant de la crise pétrolière de 1986, explique en partie la chute de l'investissement.

Durant les années 1990-1991, la croissance de la production industrielle a été négative (-1,9%) et -1,7%). Les entreprises, dont certaines ont dû arrêter leurs activités provisoirement et durablement même, rencontrent des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en semi produits, conséquences des chutes des importations. Les entreprises industrielles ont subi de plein fouet ces restrictions comme le révèle le tableau relatif aux équilibres ressources emplois.

Excédentaire depuis les années 1970, le budget de l'Etat enregistre un premier déficit relativement important en 1983 à la suite de la première baisse des prix du pétrole ; ce déficit s'aggrave en 1986, en passant de 4,4% du PIB à 8,2% en 1988, comme le montre le tableau suivant relatif à l'évolution du budget de l'Etat. La nécessité de contenir le déficit budgétaire a conduit à un contrôle très strict des dépenses de l'Etat. Si la balance commerciale était relativement équilibrée, la balance des services, accusait au contraire, un important déficit. Les importations de services au titre de l'assistance technique, représentaient une part élevée et relativement stable des importations des biens et des services. Soit 16% du total des importations des biens et services.

Dans ce contexte de dégradation brutale des termes de l'échange depuis 1986, et du poids de son endettement extérieur, l'ajustement de ses échanges extérieurs s'est réalisé

150 Rapport d'exécution du plan quinquennal 1985-1989 p 12

151 BOUYACOUB A "Scénario pour une relance", Algérie-Actualités n°1316, janvier 1991

au prix du ralentissement de son industrialisation , par le biais d'une réduction de ses importations de biens d'équipement et de biens intermédiaires destinés à l'industrie .
.La nécessité de contenir le déficit public a conduit à un contrôle très strict des dépenses de l'Etat, dont la première mesure a consisté à réduire considérablement le fonds de soutien des prix des produits de première nécessité tels que : céréales, oléagineux et sucre. De l'ordre de 865 millions de DA en 1974 soit 9,1% du budget de l'Etat, il passe 2,2 milliards de DA en 1985 (3,9% du budget de l'Etat), il ne représente plus que 0,5 % du budget avec 0,5 milliards de DA en 1986. Malgré une légère augmentation en 1987 et 1988, il continue à ne représenter qu'une part infime du budget de l'Etat soit 1% avec 1 milliard de DA.

Les profonds déséquilibres économiques provoqués par la chute des prix pétroliers à savoir : une chute de la croissance économique, une baisse de l'investissement, et des importations de biens destinés à l'industrie, un important déficit budgétaire, ne sont pas sans incidences sur l'emploi .En effet entre 1980 et 1984 le rythme de création d'emplois reste soutenu avec 1 40 000 postes en moyenne et par an, dont 16% seulement reviennent à l'industrie. Ce dernier chiffre, relativement faible reflète déjà le ralentissement du secteur industriel. Le secteur public traine le pas avec un taux de croissance de 6,5% entre 1977 et 1984 ; contre 8% enregistré dans le secteur privé
-La décennie 1980, voit la mise en œuvre d'une nouvelle politique de planification, concrétisée par l'élaboration et la mise en œuvre de deux plans quinquennaux 1980_1984 et 1985_1989. . Si le premier plan est considéré plutôt comme le plan des restes à réaliser, le second est plus axé sur l'aspect social , c'est-à-dire sur l'amélioration des conditions de vie de la population .Le premier plan s'est , fixé comme objectifs d'achever les projets en chantiers , d'alléger les contraintes économiques, de développer les infrastructures et un meilleur aménagement du territoire, lancer de nouveaux programmes d'investissements et enfin d'éliminer les tensions sociales liées aux besoins non satisfaits .

Le second plan quinquennal au même titre que le premier définit de nouvelles priorités qui sont : le logement, l'hydraulique, l'agriculture et la formation.

Au plan national, cette décennie est surtout qualifiée de « décennie des réformes ». Il a fallu en effet attendre le début des années 1980 pour voir s'imposer, non pas l'autonomisation des entreprises publiques mais leur redimensionnement, censé augmenter leur efficacité : c'est la restructuration organique complétée par la restructuration financière en 1982.

Mais le redimensionnement de la taille des entreprises n'a pas été accompagné par la transformation de leur mode de gestion et encore moins de celle de leur environnement économique et institutionnel ; l'entreprise publique restant encore sous la tutelle de l'Etat

Néanmoins, ces tentatives d'auto ajustement engagées en 1988, et parachevées au début de la décennie 1990, n'ont pas produit les effets escomptés et n'ont fait qu'aggraver la crise économique. Il faut rappeler que c'est dans ce contexte international et national particulier, caractérisé par des mutations économiques et politiques dans le monde qu'a été promulguée la loi 90-11 relative à la libéralisation des relations de travail et instaurant un nouveau mode de régulation salariale. La chute du mur de Berlin en 1989 se produit au moment de l'application des réformes. C'est une donne qui allait bouleverser toute la conception de la transition qui dans l'esprit des réformateurs allait être progressive et ne prévoyait pas des bouleversements aussi rapides et radicaux du contexte politico juridique. Or l'effondrement des fondements de l'Etat et de l'économie soviétique et leur précipitation vers l'ultralibéralisme ont modifié toutes les données, y compris à l'échelle internationale.

c) Le contexte de la décennie 1990

La décennie 1990 est au plan international celle de la dérégulation et de la dérèglementation et au plan national, elle est celle de la mise en œuvre de la stabilisation macroéconomique et celle du rééchelonnement.

Au plan international, la décennie 1990 a été inaugurée par l'implosion du bloc communiste et le retour à l'idéologie néolibérale avec la réaffirmation de la prépondérance économique et politique des USA dans le monde. Même si la guerre du golfe et la fin de la guerre froide, ont marqué un retour de la puissance militaire des USA, cette place prépondérante au sein du système international, s'est renforcé grâce à l'économie depuis le début des années 1990. Le rôle des Etats unis dans le dynamisme de l'économie mondiale est encore fondamental. La conjoncture économique est également marquée depuis le début des années 1990, par des questions liées à l'instabilité financière, notamment à la suite des crises au Mexique en 1994, en Asie du sud-est en 1997 et en Russie en 1998. Cette conjoncture économique internationale des années 1990 semble caractérisée par une résurgence massive des crises monétaires et

financières notamment dans les pays émergents, parfois violentes, contagieuses entre pays et marchés et relativement fréquentes. Cette instabilité financière a pesé sur les capacités des acteurs à s'adapter aux chocs.

Le retour à l'idéologie néolibérale est perceptible aux USA, à travers la politique de relance fondée sur l'expansionnisme budgétaire, la désinflation, la baisse du chômage et la croissance de la productivité. Cette idéologie néolibérale a été étendue à la majeure partie des pays dans le monde. La croissance économique est en effet, réactivée selon le mode ultralibéral, par le biais des dérèglementations, la flexibilité, la désinflation et la lutte contre les déficits.

La libération des mouvements de capitaux, permet à la finance globale d'opérer en dehors des relations entre les Etats et réduit de ce fait, le poids de ces dernières dans la domination mondiale ; ce qui ne manque pas d'entraîner une modification des rapports entre les Etats et les firmes multinationales, au profit de ces dernières. Dans ce contexte global de dérégulation, le modèle algérien est d'abord directement touché par l'affaiblissement général des prérogatives de l'Etat.

Au plan national, la décennie 1990 est une décennie ouverte par la crise économique et sociale de 1988 et clôturée par l'achèvement du programme d'ajustement structurel en 1997.

Le contexte de la décennie 1990 est celui d'une double transition au plan économique et au plan politique, c'est-à-dire au plan économique, celui du passage d'un système d'économie administrée vers un système d'économie de marché et au plan politique celui du passage d'un système de parti unique vers le multipartisme. Dans ce contexte de double transition, l'Etat, devait assurer le succès du dialogue politique et obtenir l'efficacité et la compétitivité de l'appareil productif national, face à la libéralisation du commerce extérieur et à l'ouverture de l'économie

Cette décennie a été marquée au plan économique par la levée de tous les monopoles exercés par l'Etat, la libéralisation de l'activité économique et le lancement des réformes institutionnelles touchant principalement le secteur public. au cours de cette décennie, les performances en termes de croissance économique furent très faibles. Les taux de croissance en termes réels ont été très faibles et même négatifs au début de la décennie (-1,9% en 1990 et -1,7% en 1991).

Avec une croissance annuelle moyenne de sa population de 2,3%, le pays enregistre une baisse du PIB par tête de 1,3% entre 1988 et 1997 ⁽¹⁵²⁾ .

Dans tous les domaines de l'activité économique (énergie, industrie, agriculture, commerce, finances) on assiste à un processus de désengagement de l'Etat qui conduit certains analystes (153) à parler même de « privatisation de la souveraineté de l'Etat ». Le désengagement de l'Etat, en raison de la réduction de ses possibilités financières extérieures se montre au niveau du tassement relatif des investissements et des emplois productifs créés. Alors qu'ils représentaient 64,9% de la PIB, ces investissements, ne représentaient plus 43,7% en 1984(154). Par ailleurs ceux consacrés au secteur industriel lors du premier quinquennal ont été ramenés de 61% à 35% du taux global d'investissement (155). Cette décennie marque le recul industriel par une déstructuration du secteur industriel, recul qui allait se poursuivre jusqu'aux années 2000..En effet , la crise de la dette consécutive à la chute des prix des hydrocarbures en 1986 , qui s'est traduite par une baisse des recettes pétrolières , n'a pas manqué de se répercuter sur le programme industriel qui marque un temps d'arrêt avec l'apparition de sérieuses difficultés de fonctionnement. La tendance à la désindustrialisation se confirme. Sur les 191,5 milliards de dinars prévus dans la loi de finances de 1993, 102 milliard étaient affectés à l'investissement dont 23,4 seulement étaient destinés à l'investissement productif, soit à peine 12% des dépenses d'équipement (156). Toute l'inefficacité de l'appareil économique se résumait dans ce niveau du coefficient marginal du capital qui se situait à 20 et qui a même dépassé ce chiffre par moments (157). La part de la production industrielle manufacturière dans la production globale ne cesse de baisser ; elle passe de 71% en 1990 à 51,4% en 2000 et à 47,1% en 2003.

Tableau n° 158 - Evolution de la situation du secteur manufacturier (1995-2004)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Indice général	87,6	81,1	78,2	83,8	84,1	85,2	85,0	86,0	87,0	87,3
Ind,	78,9	68,3	63,1	69,0	67,9	66,8	66,2	65,2	62,9	61,4

152 Ces statistiques ont été puisées dans , Rapport sur le développement humain CNES 2006 p 10-11

153 RAVENEL Bernard l'Algérie entre la France et les Etats-Unis Revue Naqd n° 12

154 Ministère de la Planification et de l'Aménagement du Territoire 1984

155 Le Premier Ministre, interview El Moudjahid du 1 /4/ 1985

156 BENBITOUR A op cité p76

157 Ce qui fait dire à A BENBITOUR que dans ces conditions , il fallait tirer profit d'une meilleure utilisation des capacités de productions installées et non augmenter les investissements ce qui ne pouvait que aggraver les déséquilibres . op cité p 76

manufacturières										
Var, annuel de l'indice des ind., manufacturières	-13,5	-7,5	9,3	-1,9	-1,3	-1,0	-1,5	-3,5	-2,3	-2,8
TUC ind, man	45,0	41,1	42,0	44,0	44,2	43,4	43,6	46,4	45,5	45,8

La contribution de l'industrie dans la valeur ajoutée totale du secteur industriel, elle aussi ne cesse de baisser ; de 74% en 1990, elle passe à 59,6% en 2000 et à 55,4% en 2003.

Tableau n° 19 - Evolution de la part des Industries manufacturières publiques dans la production globale et la V.A globale

	1990	2000	2003
Part dans la production globale	71 %	51.4%	47.1%
Part dans la VA globale	74%	59.6%	55.4%

La régression industrielle est générale et touche presque l'ensemble des branches à l'exception des matériaux de construction). Cette décroissance de la production industrielle publique, est corroborée par les taux d'utilisation des capacités qui n'ont jamais été aussi bas. Le financement de l'exploitation de l'appareil de production ainsi que les dépenses de renouvellement des équipements se font souvent sur découvert bancaire. De ce fait, le financement de l'activité économique est supporté par le découvert généralisé auprès des banques et par les avances de la banque centrale au trésor public. L'ouverture commerciale, a mis à nu la faible compétitivité de l'industrie publique industrielle et la baisse de part de marché.

Les contraintes pèsent aussi sur les ressources financières internes. Les déficits budgétaires ont fait leur réapparition en 1992 après une période d'excédents en 1990 et 1991. Le déficit global des finances publiques est situé à 1,3% du PIB et à 9,2% en 1993. En 1993, les dépenses de fonctionnement ont représenté 90% des recettes budgétaires totales.

Tableau n° 20 - Evolution de la production des Industries manufacturières publiques (Indice de production brute)

	1990	1995	2000	2004
ISMME	99,6	74,5	56,6	70,6

Chimie, Caoutchouc, Plastique	97,2	86,2	97,2	77,7
Agroalimentaire, Tabac, allumettes	101,5	89	85,5	40,5
Textiles, Bonneterie Confection	105,1	73,1	33,4	24,7
Cuir et chaussures	107,1	42,6	15,5	13,9
Bois, liège, papier	107,4	60,1	35,6	29,3
Industries diverses	67,8	46,6	26,5	25,3
Matériaux de construction, Céramique Verre	98,6	89,7	97,1	106,7
Total industries manufacturières		78,9	66,8	61,4

Source : ONS

Le budget de l'Etat déjà fragile devenait de plus en plus dépendant du niveau du taux de change. La fiscalité pétrolière qui représentait moins de 30% des recettes budgétaires totales avant 1988 est passée à 60% en 1992-1993 du fait de la dépréciation du taux de change (158) Le budget déjà fragile est grevé par les dépenses pour l'assainissement financier des entreprises publiques étant totalement financées sur déficit budgétaire. Les entreprises publiques étant caractérisées par une faible utilisation des capacités installées, le financement de l'exploitation ainsi que les dépenses de renouvellement des équipements étant effectués souvent sur découvert bancaire. Les entreprises publiques endettées ne pouvant ni déclarer faillite ni opérer des licenciements, réclament au trésor des subventions ou la consolidation de leurs dettes (159). Il faut rappeler que les différentes opérations d'assainissement des entreprises publiques se échelonnées sur 3 périodes ont coûté à l'Etat:

Entre 1970 et 1978, l'Etat a dépensé plus de 10 milliards de DA pour couvrir les déficits de 82 sociétés nationales, dont l'endettement avait atteint 179 milliards de DA équivalant à plus de 2 fois le Produit Intérieur Brut.

Durant la période allant de 1983 à 1987, le plan de restructuration financier qui a concerné 300 sociétés avait consommé 60 milliards de DA. La troisième opération qui s'est étalée sur une dizaine d'années c'est-à-dire de 1991 à 2001, avait nécessité un montant de 1200 milliards de DA

158 BENBITOUR A op cité p 77.

159 BENISSAD M H, pour qui pour la seule période 1990-1996-, on estime que plus de 25 milliards de dollars ont été injectés dans

Durant les années 1991-1993, c'est-à-dire en pleine période de crise économique et sociale, l'Algérie a remboursé 29 milliards environ au titre du service de la dette extérieure et reçu pour la même période 19 milliards de dollars au titre des emprunts nouveaux. Le ratio du service de la dette extérieure est demeuré supérieur à 50% depuis 1986, enregistrant une moyenne de 75% entre 1989 et 1992, et atteignant un sommet de 86% en 1993 / et 93% en 1994 (sans le traitement de la dette). En effet, lorsqu' en 1993, le prix du baril de pétrole s'effondre de nouveau, le bilan économique est particulièrement alarmant Le prix du baril est passé de 21 dollars en 1991 à 17,65 en 1993, et 14,6 en 1994(160). Les recettes d'hydrocarbures sont passées d'environ 12 milliards de dollars en 1991 à 9,8milliards en 1993 et 8,5 milliards en 1994 . Chaque baisse du prix de pétrole de 1 dollar implique sur une année , une baisse des recettes de 500 millions de dollars . Le pays se trouvant dans une situation de cessation de paiement puisque les recettes pétrolières totales ne suffisent pas à honorer le service de la dette; a rendu inévitable le rééchelonnement d'une partie de l'encours de la dette extérieure. En effet la dette extérieure représente 50% du PIB ; le taux de croissance réel est négatif alors que le taux de chômage et de l'inflation sont très élevés. Parler dès lors de réformes et de politiques d'adaptation durant cette période est un non sens .puisque ce qui importait était la survie des entreprises publiques. C'est dans ce contexte de dépréciation des termes de l'échange, de raréfaction du crédit international et de crise financière interne, que l'Algérie est amenée à engager un programme de stabilisation économique en 1994 suivi d'une politique d'ajustement à partir de 1995. Celui ci sera mené par le FMI et le processus se fera en deux (2) phases : stabilisation d'abord puis ajustement structurel. Si la conduite des politiques de stabilisation dépend de plusieurs facteurs de degré d'importance différent, leur réussite réside plus dans le temps nécessaire à la stabilité souhaitée, dans la durée de cette stabilité et bien sur des retombées sur l'activité économique et la croissance économique. Les résultats du programme d'ajustement ont permis d'arrêter le processus de dégradation économique puisque le taux de croissance du PIB est passé de -1% en 1994 à +3,8% en 1995 et 1996, 1,1% en 1997 et 5,1% en 1998. Il en est de même des tensions inflationnistes qui baissent en passant de 38,5% en décembre 1994 à 21,8% en 1995, 15,1% en 1996, 6% en 1997 et enfin 3,9% en 1998. (161).Ces chiffres confirment le retournement favorable de la conjoncture économique qui se prolonge et qui se traduit par des taux de

160 A BENBITOUR op cité p 154

161 Source : rétrospective des comptes économiques 1963-2005 ONS collection statistique nov 2006

croissance positifs du PIB pendant les premières années de la décennie 2000. Les améliorations en termes de croissance économique se sont renforcées particulièrement en 2003, 2004, 2005 et 2006. avec des taux de croissance respectifs de 6,8% , 5,2% 5,1% et 5,4% .cette croissance permise par un taux d'investissement élevé dans le cadre des plans de relance , est toujours tiré par le secteur des hydrocarbures et le secteur du Bâtiment et travaux publics Si la croissance économique se concrétise de 1995 à 1998 (avec toutefois une faible croissance de l'emploi.) ; l'industrie hors hydrocarbures comme le révèle le tableau suivant demeure en retrait en raison de la lente reprise dans ce secteur.

De nombreux analystes, pensent que la loi 90_11, relative aux relations de travail, s'inscrit dans une dynamique d'ouverture de l'économie algérienne. ; Qui s'inscrit elle-même dans le prolongement des nombreuses restructurations et assainissements opérés dans le secteur industriel.

L'autre point de vue, considère que la mise en place de ce nouveau mode de détermination des salaires, fait partie des réformes initiées par l'Algérie, sous la pression du FMI et de la Banque Mondiale, qui imposent les « commandements » du consensus de Washington (162) et qui se résument à l'idée que les pays en développement n'échappent pas aux lois économiques qui s'appliquent aux pays développés.

Il était difficile de passer d'un système d'économie administrée ; où les prix, le crédit, le taux change, étaient totalement contrôlés par la puissance publique à une économie de marché où l'Etat est sommé d'abandonner son statut de producteur et distributeur de biens et services marchands et non marchands pour celui d'animateur et régulateur de l'économie nationale.

162 Les 10 « commandements » appelés Consensus de Washington :

Discipline Fiscale. C'était dans le contexte d'une région où presque tous les pays avaient dirigé les grands déficits qui ont poussé à équilibrer la Balance de paiements pour éviter les crises et l'inflation...

Réordonner les priorités de la dépense publique. Cela a suggéré de commuter la dépense d'une façon à éviter les subventions aveugles à la santé de base et l'éducation.

Réforme Fiscale. Construction du système fiscal qui combinerait une large base fiscale avec des taux modérés marginaux fiscaux.

Libéralisation de taux d'intérêt....

Un taux de change compétitif....

Libéralisation commerciale progressive en fonction de la santé des secteurs.

L'ouverture aux investissements étrangers directs. Il n'est pas spécifiquement inclus la libéralisation complète du compte de capital.

Privatisation des entreprises publiques.

Déréglementation. Cela est concentré spécifiquement sur les barrières se détendant à entrée et sortie, pas en suppression de règlements conçus pour sécurité ou raisons environnementales.

Renforcer le droit de Propriété.

Le nouveau cadre institutionnel dans lequel devra évoluer l'entreprise publique en transition doit être caractérisée par les mesures suivantes :

- Il faut d'abord définir les droits de propriété c'est-à-dire décider qui sera autorisé à s'approprier les entreprises publiques, du transfert des titres et à quel prix.
- La mise en place d'un marché de capitaux et la réforme des systèmes bancaire financier et monétaire.
- L'adaptation du système de comptabilité pour que les entreprises publiques puissent être évaluées et leurs performances jugées.

Ce nouveau cadre institutionnel et économique constitue le nouvel environnement, dans lequel va évoluer l'entreprise publique algérienne.

2) L'environnement institutionnel

Avant de rendre compte du contexte institutionnel, dans lequel a évolué l'entreprise publique algérienne, un détour par la notion d'institution, nous semble nécessaire. pour montrer l'importance de l'institutionnel dans le développement et l'évolution de l'entreprise.

Les institutions désignent l'ensemble des organismes ainsi que les procédures et les réglementations spécifiques qui régissent le fonctionnement d'une société.

Ces institutions jouent un rôle déterminant dans le développement économique et social et la croissance d'un pays, dans le sens où elles déterminent pour une large part, l'efficacité des actions économiques et donc le niveau de développement économique souhaité. Elles sont généralement définies en relation avec certains domaines ; tels que:

- les droits de propriété
- L'application des lois et des règlements
- La corruption.

Ces trois domaines, mettent en évidence la nécessité et l'importance d'avoir de bonnes institutions pour l'efficacité de l'action économique.

Etant donné que les institutions régissent le fonctionnement d'une société, leur évaluation et l'appréciation de leur impact sur les perspectives de développement économique, s'avèrent nécessaires.

Certains analystes avancent 3 mesures généralement utilisées pour leur évaluation :

- 1) La qualité de la gestion des affaires publiques : efficience du secteur public, poids de la réglementation, corruption, droits politiques etc.
- 2) L'existence de lois protégeant la propriété privée de même que l'application de ces lois.
- 3) Les limites imposées aux dirigeants politiques.

-- La première mesure concernant la qualité de la gestion des affaires publiques, est mesurée par l'indice global de gouvernance ; lui même évalué par 6 indicateurs à savoir :

-L'efficacité des pouvoirs publics c'est-à-dire la qualité des prestations des services publics et la compétence ainsi que l'indépendance de la fonction publique.

-Le poids de la réglementation qui signifie en fait l'absence relative de l'inter-vention de l'Etat dans la réglementation des marchés de biens, du système bancaire et dans le commerce extérieur.

-L'Etat de droit mesuré par l'indépendance et l'efficacité de la magistrature, la protection des personnes et des biens et enfin le respect des contrats et leur application, l'absence d'abus de pouvoirs au profit d'intérêts privés.

-La participation et la responsabilisation des citoyens aux décisions et aux choix politiques et économiques

-La stabilité politique

-- La deuxième mesure concerne les droits de propriété et rend compte de la protection dont bénéficie la propriété privée.

-- La troisième mesure concerne le contrôle du pouvoir exécutif et les limites institutionnelles et autres imposées aux dirigeants politiques

La différence entre une économie développée et une économie sous développée se lit dans l'état de leurs institutions définies au sens de Douglass Cecil NORTH (163), c'est-à-dire « l'ensemble des structures politiques qui désignent la façon dont nous développons et agrégeons les choix politiques, d'une structure des droits de propriété qui définit les incitations économiques formelles, d'une structure sociale - les normes et les conventions--qui définit les incitations informelles de l'économie »(164).

163 Douglass Cecil North cité par

Revue économique Mai 2005 p 49

164 DCNorth est l'un de ceux qui ont le plus réfléchi sur l'articulation entre les comportements des

Dès 1966, D C North, montre que l'on ne peut pas saisir les différences entre les niveaux de croissance entre les pays, indépendamment des mécanismes d'incitation inscrits dans les institutions économiques (les droits de propriétés) et les institutions politiques (garantes de la définition et de l'exécution des droits de propriétés).

Les précisions relatives à la notion d'institution, nous permettront d'évaluer les mesures institutionnelles prises, en termes de protection de droit de la propriété, d'application équitable des lois et règlements et de lutte contre la corruption.

Depuis le début de la décennie 1990, confrontée à l'instar de beaucoup d'autres pays , à deux chocs aussi forts qu'inévitables, à savoir : l'insertion dans l'économie mondiale et son corollaire, la compétitivité de son économie (y compris le secteur des hydrocarbures) devenus incontournables ; l'Algérie manifeste une volonté de transformation de son système économique. Cette volonté politique et économique, exprimée à travers les déclarations des pouvoirs publics, se traduit par la grande place qu'accordent les programmes des différents gouvernements qui se sont succédé, aussi bien aux instruments et mécanismes pour conduire une transition vers l'économie de marché, que par les dispositifs mis en place de promotion des investissements privés nationaux ou étrangers.

Au plan institutionnel, c'est-à-dire du point de vue de l'ajustement structurel, les réformes économiques ont touché l'autonomie des entreprises publiques, l'organisation du commerce extérieur et l'abolition du monopole, la privatisation de l'agriculture, les relations de travail, les conditions de l'investissement privé, le filet social. Des lois et des règlements de toutes sortes ont couvert tous les domaines de l'activité économique et sociale :

Concernant l'Organisation du secteur public ; dès 1988, la loi portant orientation des EPE, réorganise la propriété de l'Etat et la gestion des entreprises publiques.

Elle crée les fonds de participation, qui sont des sociétés fiduciaires auxquelles elle confie la gestion des actions de l'Etat. Les entreprises sont déclarées autonomes et soumises aux principes et aux règles de la commercialité donc à la faillite. Elles sont selon la loi, libres de décider et d'organiser leurs investissements, mais doivent les faire financer en recourant aux banques .Elles sont censées ne plus compter sur le trésor pour éponger leurs déficits.

agents et les institutions .La plupart de ses travaux concernent le lien ente l'évolution des performances économiques d'un pays et les structures institutionnelles nationales .

Enfin l'entreprise est libre selon la loi sus citée, à partir de juillet 1989, de fixer ses prix, à l'exception des produits de base importés qui continuent de bénéficier du soutien de l'Etat. Cette démarche des pouvoirs publics, avait pour objectif implicite de créer les conditions juridiques et économiques d'une économie de marché, caractérisée par l'Etat de droit et par l'existence de contrats ; mais les actions de l'Etat étaient toujours frappées d'inaccessibilité.

Mais les lois de 1988, n'ont pas tardé à montrer rapidement leurs limites. Les fonds de participation se sont vite révélés des actionnaires, sans pouvoirs ni moyens ; les pouvoirs réels étant aux mains des tutelles ministérielles ont confirmé le caractère politique (165) de la formule adoptée. Les entreprises publiques dans une situation financière fragile et dépendante d'un outil de production obsolète, ont continué à dépendre de leurs tutelles ministérielles qui continuent de profiter des contradictions de la réforme.

A partir de 1990, les dévaluations successives du DA. En 1992, c'est la mise en place de contrats de performances et de plans de redressement interne pour les entreprises publiques qui est décidée. La dépréciation des termes de l'échange et la crise financière qui s'ensuivit, conduisent l'Algérie à accepter un plan de stabilisation et d'ajustement structurel en relation avec les organisations financières internationales. Le programme d'Ajustement Structurel (PAS) mis en œuvre à partir de deuxième trimestre 1995 concerne surtout les politiques d'offre qui se sont distinguées par la libéralisation totale des échanges à l'intérieur comme à l'extérieur et par la réforme de la gestion des entreprises publiques. La part des prix libres dans l'indice des prix à la consommation est passée de 10% en 1988 à 95% en 1995. Quand au taux de change, il est passé de 4,85DA en 1987 à 60 DA pour un dollar en 1997. L'efficacité recherchée, à travers le mouvement de restructuration des entreprise est aussi tributaire des couts salariaux.

En 1995, deux lois sont votées : la loi 95-22 portant sur la privatisation des entreprises publiques et la loi 95-25 relative à la gestion des capitaux marchands de l'Etat.

La propriété de l'Etat change de mains avec la mise en place en 1996, des holdings qui sont les nouveaux propriétaires de l'entreprise, en remplacement des fonds de participation. Les holdings, contrairement aux fonds de participation, jouissent d'une autonomie réelle, patrimoniale, juridique et économique. Les actions des entreprises

165 L'assemblée de chaque fond de participation est constituée par un actionnaire unique tandis que l'assemblée de l'ensemble des fonds de participation est constituée par les membres du gouvernement.

deviennent cessibles. Le pouvoir politique confie aux holdings, des missions de restructuration, de réhabilitation et éventuellement de privatisation des entreprises, moyen permettant le désengagement de l'Etat.

Mais la formule est aussi politique que la précédente, c'est-à-dire celle des fonds de participation_ puisque le CNPE, chargé de la coordination et de l'orientation de l'activité des holdings publics est placé sous l'autorité du chef du gouvernement.

La dissolution des holdings est prononcée et mise en œuvre avec l'ordonnance 01-04 du 20 aout 2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques. Dans son article 40, l'ordonnance stipule que les holdings publics sont dissous, par leur Assemblées Générales extraordinaires, dans un délai d'un mois à compter de la date de promulgation de la présente ordonnance. Les holdings au nombre de 11 laissent la place à un système d'organisation et de gestion qui regroupe les entreprises par secteur d'activité .Ce sont les SGP (sociétés de gestion et de participation, nom que l'on a donné aux EPE qui ont pour mission de préparer les entreprises placées sous leur tutelles à la privatisation et au partenariat.

En 1997, la loi sur les privatisations est amendée ; elle introduit plus de souplesse et d'incitation dans le processus de privatisation. La même année voit le lancement d'une forme nouvelle de restructuration et de soutien aux EPE sous le contrôle des holdings à travers le dispositif entreprises /banques qui verra une plus grande implication des banques et des pouvoirs publics dans le processus de redressement. Ces dispositifs viennent au secours d'une grande partie des entreprises en situation de quasi blocage vis-à-vis des banques, sous l'effet d'ajustement successifs (dévaluation du DA, renchérissement du crédit).

En 2001, un nouveau cadre législatif et institutionnel a été adopté par le conseil des ministres. Celui ci concerne la gestion des capitaux marchands de l'Etat, la privatisation et le développement de l'investissement et doit se substituer au dispositif en vigueur jusque là ; jugé incapable de prendre en charge, de manière cohérente et rapide , les nouvelles orientations économiques gouvernementales ,notamment en matière de sauvegarde des capacités productives du secteur public, du développement du partenariat , d'ouverture du capital et de privatisation des entreprise publiques.

Ces nouveaux textes de lois, visent (166) :

- outre la modernisation et l'adaptation du nouveau cadre législatif et réglementaire et

166 Selon BOUKROUH, Ministre de la participation et de la coordination des réformes.

des instruments de réalisation des réformes-

- à alléger le paysage institutionnel,
- à raccourcir le circuit de prise de décision et
- à accélérer le processus d'ouverture du capital des EPE ; tout en créant des conditions d'évolution de ces dernières libérées des tutelles pesantes.

L'Algérie s'est vue contrainte notamment depuis 1994, de poursuivre l'adaptation de son cadre juridique et institutionnel pour réunir les conditions de son passage à l'économie de marché.

La première innovation dans ce nouveau dispositif se traduit par le fusionnement des ordonnances suivantes : l'ordonnance 95-22 relative à la privatisation et l'ordonnance 95-25 relative à la gestion des capitaux marchands de l'Etat. Cette fusion donne lieu à une seule ordonnance 01-04 d'aout 2001, qui mettra, selon Boukrouh, un terme à la confusion et aux contradictions des textes en vigueur en matière de privatisation des entreprises publiques.

Au plan des nouvelles modalités d'exercice du droit de propriété de l'Etat sur les EPE, les nouvelles dispositions introduites par l'ordonnance 01-04 annoncent :

- la dissolution des holdings publics,
- la suppression du délégué aux participations de l'Etat
- la suppression du secrétariat technique permanent et de ses structures
- la suppression du conseil de privatisation et de ses structures.

L'ordonnance sus citée décide la création d'un Conseil de participations de l'Etat (CPE) qui doit se substituer au CNPE et prendre en charge les missions des holdings et du conseil de privatisation. Leur exécution est confiée au Ministère de la Participation et de la Coordination des Réformes qui est érigé en secrétariat du CPE et exercera les missions dévolues au délégué aux participations de l'Etat. Le CPE, est placé sous la présidence du chef du gouvernement. Les groupes industriels existants au nombre de 83 et les EPE non affiliées au nombre de 239, seront organisés en ensembles régionaux. Dans le processus d'élaboration de la stratégie et du programme de privatisation, la loi introduit une nouvelle instance à savoir le Conseil des ministres.

La loi 01-04 revoit la notion de privatisation ainsi que le champ auquel elle s'applique. Ainsi il n'y a plus de privatisation totale et partielle, de même que tous les secteurs d'activité économique sont éligibles au partenariat et à la privatisation avec toutefois une précision contenue dans l'article 6 de la dite ordonnance qui stipule que « les EPE, dont l'activité revêt un caractère stratégique au regard du gouvernement, sont régies par

leurs statuts organiques en vigueur, ou par un statut spécial fixé par voie réglementaire »
(cas de la Sonatrach)

Enfin, la loi suscitée porte création d'une commission de contrôle des opérations de privatisation dont les attributions, la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement sont définies par voie réglementaire.

En matière de promotion des investissements, le nouveau dispositif se veut plus incitatif et moins contraignant à l'acte d'investir. Contrairement au code de 1993, l'ordonnance 01-03 supprime l'octroi automatique des avantages à l'ensemble des investisseurs et ne fait pas de distinction entre investissements publics et investissements privés. Plus encore, elle prévoit une égalité de traitement entre les opérateurs nationaux et les opérateurs étrangers. L'acte d'investir, est conformément à l'ordonnance relative aux investissements, est traité selon deux régimes :

--Un régime général dans lequel tous les avantages liés à la phase de l'exploitation sont supprimés à l'exception de ceux liés à la phase de réalisation.

-- Le second régime est un régime dérogatoire réservé à l'encouragement des investissements dans les zones à promouvoir et aux investissements présentant un intérêt particulier pour l'économie nationale. Dans ce régime, les avantages sont systématiques et couvrent aussi bien la phase de réalisation que celle de l'exploitation. La loi porte également création d'entités décisionnelles en matière d'investissement ; la création du conseil national d'investissement (CNI) placé sous l'autorité du chef du gouvernement et d'un guichet unique d'une agence nationale du développement de l'investissement (ANDI) représentée dans la totalité des wilayas du pays , et également placée sous l'autorité du chef du gouvernement .

La promulgation de la loi sur la monnaie et le crédit en 1990, qui a permis à l'Algérie d'acquérir une certaine ouverture économique, a accordé à la Banque Centrale, en tant qu'autorité monétaire chargée de la mise en œuvre de la politique monétaire, une certaine indépendance, vis à vis du pouvoir politique. Cette indépendance est un facteur d'une importance cruciale, puisque c'est un conflit de compétence entre le ministère des finances et le gouverneur de la Banque d'Algérie à propos du taux d'intérêt à appliquer, qui a été à l'origine le 20 avril 2001, de la remise en cause et même de la suppression de cette relative indépendance. La loi sur la monnaie et le crédit remplace la distinction national/étranger par la distinction résident /non résident . Cette contrainte levée, l'investissement direct des non résidents en Algérie et des résidents à l'étranger

deviennent possibles .La loi fixe les conditions de transfert avec l'étranger : capitaux, dividendes, intérêts et rentes des entreprise qui ont investi dans le pays.

L'Algérie a développé dans tous les domaines un arsenal juridique très complexe de textes de lois qui ne sont pas appliqués dans la pratique. Il ya une différence entre la qualité de la législation et la mise en œuvre¹⁶⁷. Les procédures de mise en faillite sont différées or si on veut redonner à la politique monétaire, son efficacité, il faut rendre opérationnelle toutes les institutions qui régulent l'économie de marché par exemple les procédures de mise en faillite.

Au plan institutionnel, on assiste dès 1990 à :

- l'abolition du système administré et centralisé de détermination des salaires.
- La reconnaissance des consentions collectives comme moyen de codification des relations de travail.
- La réhabilitation des différents types de contrats de travail(temps partiel, temporaire)
- La reconnaissance du pluralisme syndical et du droit de grève .

Cette situation nouvelle crée pour l'entreprise publique, de nouvelles conditions de gestion de l'emploi et des salaires ; puisqu'elle lui permet de disposer de l'ensemble de ses instruments de détermination des salaires.

B)LE CONCEPT D'ENTREPRISE : RETOUR SUR SES DIMENSIONS, SES MISSIONS ET SON STATUT

Dans la théorie économique, l'entreprise n'occupé qu'une place marginale jusqu'à une date récente. La vision de l'entreprise dans la théorie de l'équilibre général, en économie est assimilée à un agent individuel, sans prise en considération de son organisation interne ni de ses ressources propres.

L'approche néoclassique de l'entreprise sous estime son rôle en la réduisant à un agent économique qui transforme mécaniquement, en situation de concurrence pure et parfaite, les facteurs de production (matières premières, capital et travail) en un produit fini.

Longtemps, l'entreprise a été considérée par la science économique comme une boîte noire et n'a disposé pour penser le comportement des entreprises que d'un modèle

¹⁶⁷ Il est intéressant de noter que la BERD a attribué des notes aux pays en transition qui correspond à la qualité de la législation et à sa mise en œuvre

unique : la maximisation des profits ; c'est-à-dire l'utilisation optimale du capital technique et des hommes, pour en tirer le meilleur bénéfice.

De nouvelles théories de l'entreprise ont commencé à se développer à partir du début des années 1970 ; en cherchant à comprendre le fonctionnement des entreprises par l'intégration de nouvelles variables telles que :

-le comportement des acteurs qui passent des contrats entre eux (théorie des contrats implicites, théorie de l'agence).

- les compétences : la firme est considérée comme un système de compétences.

Les théories managériales suggèrent que l'entreprise ne soit plus considérée simplement comme un ensemble d'activités mais aussi et surtout comme un portefeuille de compétences et de ressources.

C'est en remettant en cause, les hypothèses du modèle néoclassique, qui donnent une image complètement passive de l'entreprise, que vont se développer les théories contemporaines de l'entreprise. Toutes les nouvelles théories vont mettre en évidence outre sa dimension économique ; sa dimension sociologique, sa dimension contractuelle, sa dimension stratégique, sa dimension systémique et même sa dimension anthropologique.

Si la dimension économique, s'intéresse à ses fonctions et à la rationalité de l'agent en vue de la réalisation du profit, la dimension sociologique va au delà de l'objectif mécanique du profit et met en exergue, la dimension humaine et groupale de l'entreprise en la considérant comme une entité composée de groupes multiples, aux intérêts parfois divergents, elle est considérée comme un lieu de décision, d'apprentissage et de compromis.

La dimension systémique met en évidence sa capacité d'adaptation à son environnement, tandis que la dimension contractuelle et transactionnelle, développées par les nouvelles théories, la considèrent comme une arène de coordination, alternative au marché. Avec les théories évolutionnistes, l'entreprise devient un objet dialectique, évoluant dans un environnement de plus en plus instable et complexe fait d'évènements contradictoires où il est impératif pour elle d'assurer un équilibre instable.

1) Les différentes dimensions de l'entreprise.

a) La dimension organisationnelle de l'entreprise.

Les économistes ,grâce aux sciences de l'organisation, renouvellent en grande partie leur cadre d'analyse ,par une approche plus « pénétrante » de l'entreprise qu'ils ne considèrent plus comme le fait l'approche néoclassique, simplement comme une fonction de production, ou une « boîte noire » dans laquelle entrent des inputs et sortent des outputs.

Le point de départ pour une analyse qui se détache des principes néoclassiques est l'apport fondamental de Simon avec le concept de rationalité limitée.

L'entreprise va être désormais vue non plus comme une simple fonction de production mais comme une organisation. Dès lors il convient de s'intéresser aux processus internes de décisions pour expliquer sa logique de fonctionnement.

Le prolongement direct de Simon se retrouve dans les travaux de Ciyert et March , qui soulignent que la firme est constituée de groupes aux intérêts différents. .

Berle et Means , vont s'intéresser aux buts poursuivis par la firme . Selon eux , l'entreprise moderne est caractérisée par la séparation entre les propriétaires de la firme et ceux qui la dirigent au quotidien : les managers dont les objectifs peuvent différer : maximisation du profit pour les actionnaires contre maximisation de la taille de la firme pour les autres.

Au delà de l'objectif mécanique de profit, l'entreprise commence à être considérée comme une entité, composée de groupes multiples aux objectifs différents

Il en découle que les décisions prises sont le fruit de négociations plus ou moins implicites entre ces groupes ; d'où l'importance accordée à l'organisation en tant que principe directeur de l'entreprise

b) La dimension sociologique de l'entreprise : lieu de compromis et lieu d'apprentissage

Pour les sociologues de l'organisation (168) , le concept d'entreprise est un concept particulièrement résistant à l'analyse néoclassique, qui appelle un renouvellement des approches théoriques.

L'approche sociologique (169) de l'entreprise, qui analyse les phénomènes de pouvoirs et d'influence dans les organisations, considère l'entreprise comme un lieu où les employés deviennent des acteurs dotés de ressources propres c'est-à-dire ayant des objectifs et capables de développer une stratégie de pouvoir. Les travaux de Crozier

168 SERVAIS , FAVEREAU , THEVENOT

169 CROSIER ET FRIEDBERG ,L'acteur et le système Ed du seuil Paris 1977 p 38

avaient déjà montré à partir de l'analyse stratégique, que toute organisation est d'abord un « construit social » et que L'homme n'est pas seulement un cœur et une main, c'est avant tout une tête, c'est-à-dire, un agent autonome capable de développer des stratégies, capable de calcul et de manipulation, qui s'adapte et invente en fonction des circonstances et des mouvements de ses partenaires » Cette approche qui place les acteurs et l'analyse de leur système de relations au centre de la réflexion sur l'efficacité et la performance de l'entreprise, donne une vision plus dynamique à la réalité organisationnelle.

Thévenot, propose de concevoir l'entreprise comme un dispositif de compromis, destiné à gérer les tensions entre au moins deux natures : une marchande et une industrielle, et qui peut à n'importe quel moment être remis en cause Pour Drucker, c'est un lieu de compromis et d'apprentissage continu où ce qui importe et ce qui est essentiel, c'est éliminer les résistances au changement et l'obsolescence des connaissances et seule l'organisation de la responsabilité des travailleurs, détermine le succès de l'entreprise.

L'approche sociotechnique, considère l'entreprise comme le siège d'interactions constantes, entre la structure sociale, la culture de l'entreprise, la personnalité des membres qui la composent, qu'elle considère comme un ensemble d'équipes soudées et mobilisées pour atteindre des objectifs partagés.

c) La dimension contractuelle de l'entreprise

L'une des caractéristiques essentielles d'une organisation économique - définie au sens d'une entité où des individus agissent en interaction en vue d'atteindre des buts économiques individuels et collectifs - est sa capacité à passer des contrats et de les faire appliquer. Cette capacité à contracter, est un élément essentiel de l'une des principales théories(170) de l'analyse économique des organisations., selon laquelle une organisation doit être considérée comme un réseau de contrats, de traités et de d'accords entre les individus qui la composent .(ses fournisseurs, ses investisseurs, salariés, ses dirigeants et ses clients . Cette approche contractuelle met l'accent sur la nature volontaire de l'engagement de la part des organisations L'analyse porte en particulier sur le comportement des individus qui opèrent les transactions, car ils jouent un rôle majeur dans la mesure où ils sont à la fois décideurs et acteurs.

170 Cette théorie fut d'abord développée par Alchian et Demetz

La théorie de l'agence considère l'entreprise comme un milieu contractuel, mettant en présence les propriétaires en relation d'agence avec les managers (agents) qui gèrent pour le compte des actionnaires (le principal), qui leur confie la gestion de leurs intérêts. La théorie des coûts de transactions (Williamson 1985 et Kreps 1990), place l'entreprise au même niveau que le marché et en fait une arène de coordination ; les coûts d'accès à l'information sur le marché sont si élevés qu'il est plus intéressant que la firme remplace le marché et remplit ce rôle de coordination.

L'approche socio économique de l'entreprise qui s'est développée au début des années 1970 et dont le but est d'intégrer la dimension économique dans l'analyse organisationnelle ; considère l'entreprise comme un milieu humain contractuel qui établit des relations apaisées entre les acteurs car les dysfonctionnements que génèrent les mauvaises conditions de travail, diminuent l'efficacité de l'organisation. L'approche socioéconomique est née à partir d'un constat selon lequel ; dans sa recherche de l'efficacité, l'entreprise n'accorde pas assez de considération professionnelles aux collaborateurs et risque de ce fait de s'exposer à divers dysfonctionnements, de contreperformances, de charges excessives de fonctionnement qui aboutissent à la chute de la production. Henri Savall,(171) compare l'entreprise à un véhicule qui perd de l'énergie à cause des dysfonctionnements qui la minent ;il compare ces pertes à des hémorragies : les hémorragies internes et les hémorragies externes . Les hémorragies externes représentent tous les achats effectués à l'extérieur pour faire face aux dysfonctionnements (recours à l'intérim pour lutter contre l'absentéisme, achats de matières premières pour compenser les déchets ou recours à un moyen de transport rapide et coûteux pour compenser les productions tardives.) alors que les hémorragies internes proviennent des dysfonctionnements qui impliquent une surconsommation chronique des ressources technologiques, financières et humaines c'est à dire des ressources en temps, en argent et en énergie humaine) .

Cette approche qui porte un intérêt particulier aux dysfonctionnements produits par les entreprises et à leurs conséquences économiques susceptibles d'être quantifiés en termes de coûts-performances cachés , a permis de chiffrer l'impact de la gestion des ressources humaines , à travers ses effets sur la performance de l'entreprise. Pour lutter contre ces dérives coûteuses, il faut maîtriser les coûts, comme les performances et

171 Docteur en sciences économiques à l'institut de gestion des entreprises et des organisations à Lyon Iia consacré ses recherches essentiellement à la stratégie socioéconomique ou méthodes des coûts cachés .

s'appuyer sur des relations responsabilisantes , grâce à des contrats d'activités renégociés périodiquement .

d) La dimension systémique de l'entreprise

L'approche systémique considère l'entreprise comme un système de gestion complexe , composé de sous systèmes (d'information, de décision et opérationnel regroupant lui-même les fonctions de production , commercialisation, finances ,ressources humaines) en interaction permanente, entre eux et avec l'environnement . En effet avec l'accroissement de la concurrence, l'analyse des entreprises s'oriente vers l'étude de leur environnement socioéconomique et ses effets sur leurs modes d'organisation et de structuration.

L'entreprise est alors envisagée comme un système de gestion en interaction dynamique avec son environnement. Le concept de système de gestion qui s'impose lentement, met l'accent sur les interdépendances des sous systèmes de l'entreprise.

L'approche contingente va plus loin que l'approche systémique en prenant en compte et en intégrant l'environnement dans le fonctionnement des entreprises et en montrant l'influence des variables d'environnement sur les caractéristiques des organisations.

L'approche contingente remet en cause des principes d'organisation que l'on croyait universels pour promouvoir l'idée qu'il y a simplement des structures adaptées ou non à des environnements spécifiés . Selon l'approche contingente, les organisations se restructurent, en fonction de la nature de leur environnement, c'est-à-dire que ce sont les changements intervenus dans l'environnement qui amènent les entreprises à procéder à des changements au niveau organisationnel. C'est dans cette perspective théorique et pratique que Burns et Stalker (1972) différencient les structures d'entreprises en structures mécanistes et structures organiques.

Les structures mécanistes , présentées comme des structures complexes , formalisées et centralisées , rigides sont plus adaptées à un environnement stable tandis que les structures organiques sont plus flexibles et plus adaptatives que les autres .Les tâches y sont peu formalisées en termes de méthodes, de devoirs et de pouvoirs et peuvent par conséquent être redéfinis continuellement par des liaisons latérales aussi bien que verticales entre les membres de l'organisation . Le système d'autorité est plus basé sur

172 BURNS et STALKER sont les précurseurs de l'école de la contingence ; ils ont étudié l'impact de l'environnement sur le fonctionnement de 20 firmes industrielles en Grande Bretagne. Leurs résultats ont été publiés dans un ouvrage The Management of Innovation London qui est devenu une référence unanimement reconnu en matière d'analyse des organisations.

l'expertise et la compétence plutôt que sur la position hiérarchique .Le système de prise de décision est plus décentralisé puisque les décisions doivent être prises sur le lieu où se trouvent les compétences et l'action collective .C'est dans une telle perspective que les auteurs précisent que « les dirigeants au sommet de l'entreprise ne peuvent être considérés comme étant omniscients » .Les 2 auteurs insistent particulièrement sur l'idée que les problèmes de fonctionnement et de compétitivité peuvent apparaître lorsqu'une entreprise a adopté une structure inadaptée à son environnement ou lorsque son environnement change. Ce sont toutes ces caractéristiques qui en font qu'elles sont plus aptes à s'adapter à un environnement instable. Selon les 2 auteurs plus l'environnement est incertain et instable, plus l'entreprise tentera de s'y adapter en mettant en place des structures organisationnelles plus complexes et plus la coordination globale sera plus difficile à réaliser.

Dans la lignée de Burns et Stalker , Lawrence et Lorsch vont systématiser cette relation environnement/structure d'entreprise . En cherchant à comprendre pourquoi une entreprise est plus efficace que d'autres entreprises concurrentes ; ils démontrent que le degré d'instabilité de l'environnement scientifique, technologique, économique et commercial joue un rôle important sur la structure de l'entreprise « Il est utile de considérer une entreprise comme un système ouvert dont les membres sont en interrelation les uns avec les autres...Ce concept de système, éclaire le comportement d'un quelconque dirigeant, déterminé non seulement par ses besoins personnels et ses motivations propres , mais aussi par ses relations avec ses collègues .De ce fait les relations entre les membres de l'organisation sont influencées par les relations formelles liées au système de rémunération, de contrôle, et les idées relatives à la façon dont un individu doit se comporter pour être bien accepté Tous ces mobiles sont en interrelation »(173).

Les théories évolutionnistes , vont plus loin encore que les nouvelles théories , en présentant l'entreprise comme un objet dialectique qui vit dans un monde d'évènements, de forces et de valeurs contradictoires , aussi bien internes qu'externes . La diversité des objectifs individuels et collectifs est, en effet, une réalité permanente génératrice de

173 A propos de leur ouvrage « Adapter les structures de l'entreprise » Paris ed d'organisation 1973 p181 183 Crozier souligne dans sa préface : « Il nous font découvrir que le rôle du manager est contradictoire , qu'il lui faut à la fois diversifier et intégrer, décentraliser et centraliser , et que sa capacité managériale ne consiste pas à trancher ou à résoudre la contradiction, mais à la maintenir et à faire ou à faire faire des actions contradictoires »

conflits et de confrontations ; le problème consiste alors à trouver un équilibre instable permettant l'efficacité.

- l'entreprise est considérée comme un système évolutif, qui doit faire face à des changements continus et aléatoires, de sorte que c'est l'environnement (concurrents), qui en fin de compte, sélectionne les formes d'organisation la mieux adaptée à l'exploitation des ressources disponibles ; ce qui suppose que l'entreprise doit être sans cesse en éveil.
- L'entreprise est enfin envisagée comme un système adaptatif où l'environnement n'est pas considéré comme une réalité contraignante pour l'entreprise qui doit au contraire adopter une démarche volontariste d'adaptation permanente qui implique un management très « communiquant », et une gestion ouverte des ressources humaines. Les acteurs construisent eux-mêmes, les conditions d'exploitation de l'entreprise et cette construction suppose un fort consensus que l'on retrouve dans les conceptions nouvelles de la firme.

e) L'entreprise comme véhicule de réputation

L'entreprise est envisagée parfois comme véhicule de réputation. L'idée est que l'entreprise pouvant généralement continuer à exister longtemps après que chacun des individus qui l'ont créée, l'ont quitté ; il semble alors plus raisonnable que les réputations soient rattachées aux firmes plutôt qu'aux individus qui les composent. Par exemple la Compagnie de la Baie d'Hudson est vieille de plus de 300ans. Les firmes ont la réputation de fabriquer des produits de bonne ou moins bonne qualité et l'octroi de crédits est partiellement basé sur les performances passées de la firme au plan financier. D'où l'intérêt qu'a une entreprise à construire et maintenir une bonne réputation. La valeur associée à la marque et à sa réputation conduit les entreprises rentables et dont la marque est reconnue sur le marché à tout faire pour maintenir la qualité de leurs produits. Comme l'a souligné Adam Smith (174), la réputation est depuis longtemps, l'un des principaux mécanismes permettant d'assurer le respect des engagements et les contrats. Il est évident que ce n'est pas l'entreprise elle-même qui forge sa réputation ; ce sont les gens qui agissent en son nom et qui jouissent des revenus qui en résultent. Une entreprise qui s'est bien comportée aura une bonne réputation à laquelle s'attachera

174 Les propos d'A Smith sur l'honneur du marchand, P MILGROM et ROBERTS Economie, Organisation, Management ed PUG 1997 p 334

un flux de rentes/ tandis que celle qui s'est mal comportée aura mauvaise réputation et sa valeur sera moindre .Toutefois si ceux qui sont en mesure d'influer sur la réputation de l'entreprise peuvent transmettre le droit de percevoir ces flux de rentes, ; ils affectent cette réputation soit directement à travers des actions propres , soit indirectement en fixant les incitations de ceux qui agissent au nom de l'entreprise . Ainsi le pouvoir de décision et la propriété des revenus devraient selon cette théorie revenir aisément et effectivement à ceux qui vont vendre leurs droits sous formes de titres négociables c'est-à-dire les investisseurs.

2) Genèse de l'entreprise publique, ses missions et son statut

Si l'on se réfère à toutes les approches théoriques de l'entreprise : microéconomique, organisationnelles et managériales ; trois caractéristiques sont mises en évidence à savoir :

- c'est un agent économique qui a pour but la réalisation d'un profit,
- c'est une organisation sociale
- c'est une institution politique dans le sens où elle est un lieu de prise de décision et par la même de compromis et de conflit.

En rapport avec ces critères de définition de l'entreprise ;il apparaît que la nature de l'entreprise publique algérienne semble de plus en plus difficile à cerner .En effet, en dépit des nombreuses restructurations dont elle a été l'objet ,celle-ci reste beaucoup plus perçue comme une institution politique et sociale ,qu' une entreprise au sens microéconomique du terme, c'est-à-dire, une organisation fondée sur l'objectif de maximisation du profit, ayant une connaissance parfaite des marchés et dotée d'une rationalité économique. De ce fait, la tentation est grande de l'appréhender et même de la définir à partir de son histoire, des missions particulières que les pouvoirs publics lui ont attribuées, du statut spécifique qui allait en découler ainsi que son mode d'organisation et de fonctionnement

a) La genèse de l'entreprise publique

Historiquement, l'entreprise publique algérienne a été créée pour constituer un instrument de politique économique et sociale de l'Etat et il faut noter que c'est l'aspect qui a le plus focalisé l'attention dans les analyses économiques. L'entreprise publique algérienne est, en grande partie, le résultat des nationalisations du capital étranger,

opérées à partir de 1963-1964 et qui ont concerné la plupart des activités économiques. Mais l'acte de nationalisation en touchant une branche d'activité, transforme la propriété d'un grand nombre d'entreprises. Par cet acte de nationalisation qui est un acte essentiellement politique, le législateur, a en même temps introduit un mode d'organisation économique, des industries concernées. La nationalisation, a été le premier acte de politique économique, qui a introduit une structuration nouvelle dans le pays, des unités de production selon une logique de branche ; le manque de cadres ayant été invoqué pour justifier les regroupements opérés concernant le secteur industriel . La nouvelle entreprise publique chargée de gérer l'ensemble des unités industrielles appartenant à une branche donnée ne ressemble à aucune ancienne entreprise nationalisée. Cette forme d'entreprise, n'avait pas selon certains auteurs (175), de consistance juridique ; c'était une sorte de « fiction juridique ». Cette forme d'entreprise n'avait pas non plus de consistance économique puisqu'il s'agissait surtout d'un mode d'organisation, regroupant d'anciennes entreprises très différentes. C'est donc la nationalisation qui a donc donné naissance à un ensemble économique très grand, qui allait constituer implicitement le modèle de gestion sur lequel devait se fonder la politique économique de l'Etat. La planification a été profondément marquée par cette approche de la politique économique. En effet, si la grande entreprise est le résultat des nationalisations ; elle a été renforcée par le mode planification .Ce dernier tel qu'il a été développé à partir du plan triennal, a renforcé la grande entreprise publique. Il faut rappeler que dans l'industrie , il n'y a pas eu de créations de nouvelles entreprises nationales , mais que ce sont les regroupements opérés à partir de 1969-1970 , qui ont donné naissance à la grande entreprise. C'est la politique économique qui a développé la logique de la grande entreprise dès 1967, logique qui a constitué une base importante du modèle des « industries industrialisantes » La planification a ensuite orienté les investissements et les configurations dans le sens de la constitution de grands ensembles aussi bien dans l'industrie lourde que dans les industries légères. Après avoir rappelé brièvement le processus qui a donné naissance à l'entreprise publique, il faut noter que la caractéristique la plus importante, est qu'elle est née et a grandi en même temps que les structures de l'Etat. Elle a même grandi selon Bouyacoub « plus rapidement » que les organes de l'Etat.

175 BOUSSOUMAH Mohamed, « L'entreprise socialiste : essai d'évaluation d'un mode de gestion », l'entreprise publique en ALGERIE Revue du CENEAP Mars 1985 p 33

b) Les missions et statuts de l'entreprise publique

De 1967 à 1980, elle a été créée et organisée pour réaliser les objectifs fondamentaux de la stratégie de développement et constitue à ce titre la base institutionnelle de la politique de développement. En effet, durant les premières phases du développement (la décennie 1970-1980) les entreprises publiques avaient pour missions essentielles de récupérer les richesses nationales et de développer les branches économiques stratégiques, pour lesquelles un volume massif d'investissement allait être consenti. Au cours de cette étape de mise en place du système productif algérien, l'Entreprise publique s'est constituée de manière accélérée et est devenue, rapidement dominante dans le secteur public industriel. Les entreprises publiques industrielles avaient pour objectifs explicites et implicites de créer les forces productives avec comme but de servir l'Etat c'est-à-dire, l'intérêt national (économique et social).

Il faut noter que L'entreprise publique n'a pas été seulement un espace d'accumulation du capital étatique, accumulation au sens physique c'est-à-dire, de moyens de production et de collectifs de travail correspondants. En outre, elle a servi d'espace de répartition non seulement des revenus, mais également de l'ensemble des ressources (moyens de production, forces de travail et moyens de consommation) de l'Etat mais que ce dernier a opérée en grande partie par son biais. C'est l'exercice de cette fonction de répartition qui selon Bouyacoub a fait d'elle l'enjeu le plus important dans le pays, entre les différentes forces sociales et par rapport aux firmes multinationales.

Si l'entreprise publique a constitué un espace d'accumulation du capital étatique, à l'inverse elle n'a pas su valoriser ce capital étatique, et dégager des surplus financiers suffisants et de ce point de vue, c'est l'un des dysfonctionnements importants qu'elle a connu. En effet, elle n'a pas valorisé, dans la majorité des cas, efficacement les sommes énormes investies, et qui en contre partie n'ont pas produit de surplus financiers. Ce qui fait dire à certains analystes qu'elle a été un « lieu de désaccumulation » (176), au lieu d'être un lieu d'accumulation.

Le SGT comme la restructuration organique et financière n'est que la continuité d'un vaste processus d'assainissement économique et social. En 1975, on commençait à préparer le terrain pour une éventuelle restructuration des entreprises publiques pour

176 Propos du ministre des finances dans son intervention à la conférence des cadres gestionnaires Revue financière février 1982 p 11.

BOUCHAMA Chouam « *L'évaluation et partage du capital dans l'entreprise publique restructurée* » Université d'Oran. Revue du CREAD

faire de celles-ci un espace de valorisation du capital productif ; les raisons de cette non valorisation sont avancées dans cette ordonnance du 21-11-1975 qui stipule dans son article 16 : « l'entreprise socialiste est obligée d'être rentable financièrement dans un environnement dont elle ne maîtrise ni aucun paramètre, ni le système des prix , qu'elle est obligée de pratiquer , ni le système fiscal qui la grève lourdement , ni la politique des salaires qui l'oblige à toujours mieux rémunérer son personnel , pour pouvoir le garder et réaliser ses objectifs ».

Pour la période 1969 -1982, le rapport entre l'excédent net d'exploitation et la production brute , pour le secteur industriel ¹⁷⁷(hors hydrocarbures) est de -1,6% , alors qu'il est de l'ordre de 8,71% ,pour le secteur industriel privé, pour la même période .Ce qui veut dire que la valeur de toute la production brute n'a pas suffi à couvrir toutes les dépenses directes.

Mais les nombreuses missions économiques que le pouvoir public lui a assigné, à savoir la mise en œuvre d'un programme massif d'investissement ont fait que l'entreprise publique industrielle a fini par l'amener à occuper une place centrale au sein de l'économie nationale. Durant cette étape, elle s'est vite retrouvée au centre de contradictions entre partisans d'une politique de développement productif et partisans d'un développement improductif dont l'objectif est de faire du marché une institution centrale, décisionnelle et organisatrice d'une politique de développement. Ces forces politiques du marché (178), incapables au long de cette étape de renverser la tendance et l'orientation nationale du développement, ont développé différentes formes d'agressions. Les analyses menées par certains observateurs et chercheurs, n'ont pas hésité à faire remonter la naissance du processus de privatisation du secteur public à cette étape même. Les « agressions » étaient surtout d'ordre institutionnel et visaient l'introduction de textes parfois contradictoires sinon inopportuns ou inadaptés à l'entreprise publique et qui devaient pervertir le fonctionnement des mesures d'application de différents textes. Selon M L Benhassine , la gestion du secteur public industriel a été soumise à un dérèglement organisé qui a empêché ce secteur d'utiliser et développer toutes ses potentialités économiques et techniques. A partir de 1982, l'entreprise publique fait l'objet de multiples et nombreuses restructurations. Les pouvoirs publics lui assignent de nouvelles missions ; l'amenant à revoir son mode

177 BENBITOUR Ahmed L'Algérie au troisième millénaire Ed Marinoor p 75

178 ML BENHASSINE L'entreprise publique communication , Séminaire INT

d'organisation et de fonctionnement. Son statut change également avec la loi relative à l'autonomie des entreprises publiques. La loi 88-01 suscitée stipule que :

- l'entreprise publique est une personne morale.
- c'est une société par actions,
- elle est dotée d'un capital,
- elle est commerçante,
- elle jouit de l'autonomie financière.
- le capital de l'entreprise publique est souscrit par des fonds de participation ou par les autres entreprises publiques (179).

Le nouveau statut de l'entreprise publique économique, est un statut reposant sur une forme juridique qui n'est plus celle de la Gestion Socialiste des Entreprises, mais celle de droit commun commercial. Elle est transformée en EPE et organisée en SARL (société à responsabilité limitée) ou en SPA (société par actions) pour se réapproprier ses capacités de décision à travers les organes d'administration liées à ces formes à savoir : L'Assemblée Générale et le Conseil d'Administration. Les EPL (entreprises publiques locales) adoptent la forme SARL, tandis que les EPE régionales et /ou nationales suivent la forme de SA avec pour les premières un gérant, un conseil de surveillance et une assemblée générale des actionnaires. Les membres du conseil d'administration sont des mandataires des fonds de participation ou des entreprises actionnaires désignées par les propriétaires. Les administrateurs sont des porteurs de parts mais aussi des non porteurs de parts (les représentants du personnel).

Les réformes économiques sont fondées sur une redéfinition du rôle de l'Etat dans la sphère économique et l'autonomie de l'entreprise allait être organisée par la suppression de ses liens avec la tutelle. L'assemblée générale est détentrice du pouvoir suprême. Elle adopte les statuts et le plan à moyen terme, désigne le conseil d'administration et statue sur la répartition des bénéfices. La réforme distingue clairement les activités « d'administration » qui relèvent des prérogatives du conseil d'administration et les activités d'exploitation et de gestion qui sont confiées à la direction générale.

179 A .BOUZIDI La réforme de l'entreprise publique et le système de planification, Mondes en développement tome 17 n° 67 1989 p 20-21

Des nouvelles missions sont fixées par la loi à l'entreprise publique. L' article 9 de la loi 88-01 stipule que les missions de l'EPE comprennent :

- la production de richesses au service de la nation et de l'économie,
- l'amélioration continue de la productivité du travail et du capital,
- l'approfondissement du caractère démocratique de son administration et de sa gestion,
- le développement continu du niveau technologique et scientifique dans sa sphère d'activité.

Section II) Les effets des évolutions et leur traduction dans la redéfinition des rapports de l'entreprise à l'Etat et au marché

Les relations entre l'entreprise publique et l'Etat ont toujours été des relations spécifiques d'abord, et tendues. pour ne pas dire conflictuelles .du fait qu'ils constituent les principaux centres de décisions en matière économique et que les logiques économiques qui guident leurs actions en matière de détermination salariales ont commencé à être antagoniques à partir du moment où l'entreprise publique a perdu son pouvoir de décision dans le domaine salarial au profit de l'Etat en 1974 . A partir cette date les décisions dans ce domaine ont fait rarement un consensus car les objectifs qu'ils poursuivent sont différents et se trouvent de ce fait, parfois confrontés à un chevauchement de leurs prérogatives respectives.

A) LES FORMES DE L'INTERVENTION PUBLIQUE DANS LES PROCEDURES DE DECISION ET DE CONTROLE DE L'ENTREPRISE PUBLIQUE

Rappelons que l'entreprise publique, qui a été créée par l'Etat en tant qu'instrument de réalisation de sa stratégie d'industrialisation du pays, a fini « par grandir et se développer plus rapidement que lui »^(180.) Le processus qui a donné naissance à l'entreprise publique et aux structures de l'Etat explique certaines contradictions quant aux objectifs fixés à l'entreprise publique qui à défaut d'être l'Etat lui-même, a néanmoins fonctionné comme « un Etat dans un Etat » .Cela explique la nature

¹⁸⁰ BOUYACOURB , A Quelques hypothèses concernant les nouveaux mécanismes de l'entreprise restructurée , CREAD 1987 n° 12 p 9

complexe et parfois conflictuelle des rapports qui lient l'entreprise publique aux organes de l'Etat, rapports qualifiés de procéduriers et bureaucratiques et même de contradictoires . En effet dès le début des années 1970, l'Etat a cherché à mettre sous tutelle l'entreprise publique pour éviter qu'elle ne développe des stratégies susceptibles d'aller à l'encontre de la sienne ; étant données les nombreuses et importantes missions que les pouvoirs publics allaient lui confier. Mais les compétences qu'elle a su et qu'elle a pu mobiliser et attirer grâce à de meilleures rémunérations ,en vue de réaliser un programme massif d'investissement ,ont renforcé son pouvoir et lui ont permis de contourner la tutelle exercée par un personnel peu nombreux et surtout peu qualifié et parvenir à imposer sa propre logique d'action en matière d'investissement , d'importation, de choix technologique.

1) **La mise sous tutelle de l'entreprise publique**

Rappelons que dès 1971, le pouvoir avait comme objectif de mettre l'entreprise publique sous tutelle, afin qu'elle ne développe pas de stratégie capable de contrecarrer celle de l'Etat .Le pouvoir, a cherché à faire en sorte que l'entreprise publique ne dispose d'aucune initiative concernant, ni sa situation, ni son devenir.

Ce qui intéressait le pouvoir central, c'est le pouvoir économique c'est-à-dire, la propriété des moyens de production. Une fois cet objectif atteint , il s'est limité à une régulation administrative centralisée, qui a produit des effets pervers et a fini en réalité par permettre à l'entreprise publique de disposer de beaucoup plus d'autonomie et de marge de manœuvre ,que ne lui accordait les textes règlementaires , que ce soit dans le domaine de l'investissement, de l'organisation que dans celui du financement de la production ou de l'exploitation.

Il faut rappeler que les textes règlementaires, n'ont laissé théoriquement à l'entreprise « socialiste », que peu d'autonomie.

Celle ci était placée selon l'ordonnance de la GSE, sous une autorité unique dont elle était tenue d'appliquer toutes les directives. L'entreprise, selon les dispositions, devait être totalement subordonnée à la tutelle et de ce fait, ne disposait d'aucun pouvoir de définition de son propre devenir.

Elle ne prenait aucune initiative dans quelque domaine que ce soit de son activité. ; que ce soit dans le domaine de l'investissement (¹⁸¹) ou dans celui de l'exploitation ;.dans

181 Elle était tenue avant d'obtenir l'individualisation du projet (c'est-à-dire l'autorisation de le réaliser) –d'avoir le visa de la tutelle directe , discuter dans le détail le projet avec l'OCP en tant que responsable

ce dernier cas , l'administration des finances jouait par l'intermédiaire des banques, un véritable rôle de tutelle directe, chargée de financer l'exploitation des entreprises . Elle appliquait des critères sévères de gestion des crédits, pouvant aller jusqu'au blocage des comptes de l'entreprise publique ⁽¹⁸²⁾, chaque fois que celle-ci faillira à ses engagements de remboursements.

Même, dans sa fonction de monopole d'importation ; selon la doctrine, les entreprises publiques ne disposaient d'aucune marge de manœuvre et cette absence d'autonomie est illustrée par la prise en charge de la fonction de monopole d'importation, qu'en tant que déléataire du monopole de l'Etat sur le commerce extérieur et notamment sur les importations ; elle était en fait insérée dans un système procédurier, qui ne lui laissait que très peu d'initiative.^(183)

Concernant son fonctionnement interne, son organisation en gestion socialiste des entreprises, lui laissait très peu d'autonomie et d'initiative, du fait que les entreprises étaient contrecarrées par le fonctionnement même de tous les organes de gestion (assemblées des travailleurs, commissions spécialisées et le conseil de direction) qui géraient l'entreprise avec le directeur. « L' assemblée des travailleurs se prononce sur le projet de plan annuel , et sur le processus de son exécution ; elle se prononce notamment sur les conditions de réalisations des projets nouveaux y compris les délais , les couts et surcouts éventuels .L'Assemblée des Travailleurs , veille à l'application de toutes les dispositions arrêtées pour atteindre les objectifs énumérés elle se prononce sur toute dépense inutile à quelque niveau qu'elle se situe » Cette disposition de la GSE montre l'importance accordée en principe aux travailleurs ou plus exactement à leurs représentants dans la gestion de l'entreprise et surtout la centralisation excessive du système économique . « Les centres » sont présents dans n'importe quelle décision et l'on comprend que les gestionnaires n'ont cessé de dénoncer cette hypercentralisation du système qui annihile toute possibilité de manœuvre. Ces observations sont révélatrices de la centralisation excessive du système économique algérien dans lequel l'entreprise socialiste n'avait aucune autonomie ; le centre étant présent dans n'importe quel domaine concernant son activité.

En réalité le pouvoir peu soucieux de l'efficacité économique et encore moins de l'optimum économique, ne cherchait qu'à s'accaparer le pouvoir économique :

de la direction des investissements , négocier avec le système bancaire le financement de son projet (Circulaire présidentielle du 14 aout 1970)

182 Circulaire 536 du Ministère des finances du 21- 7- 1971

183 BOUZIDI Abdelmadjid. « *L'entreprise publique en Algérie* » Revue du CNEAP Mars 1985 p 3

C'est le centre et non l'entreprise, propriétaire des moyens de production ,qui devait édicter à celle ci ses comportements . Le pouvoir cherchait surtout à éviter que des stratégies d'entreprise ne se développent au détriment de celle de l' Etat.

Au plan des résultats économiques, des taux de croissance acceptables ,-- parce que reposant sur le recours sans cesse renouvelé à un capital et à des réserves de main d'œuvre __ renforçait l'illusion que le mode de régulation administratif centralisé était efficace. Pour réaliser les objectifs et les multiples fonctions qu'on lui a assignées, l'entreprise a du adapter ses formes d'organisation.

L'adaptation des formes d'organisation des entreprises au développement extensif de l'économie a conduit à une concentration prononcée des structures. Le développement déséquilibré des différents secteurs économiques n'a pas tardé à mettre en évidence, de nombreuses inadéquations et incohérences entre le volume d'investissement et les capacités techniques et humaines de l'économie ; dysfonctionnements que les entreprises ont été contraintes de prendre en charge.

Par ailleurs, l'interpénétration du rôle de l'Etat et du rôle de l'entreprise, a conduit celle-ci à développer des actions sociales (transport, cantine, santé, activités sportives) qui ont encore plus alourdi le fonctionnement des entreprises et de l'économie dans son ensemble et qui se sont traduit par une complexité du système de gestion , un chevauchement des compétences des différentes structures etc...

Ces dysfonctionnements rendaient plus difficile l'application de la GSE et l'évolution en faveur de la décentralisation des activités ; ils ont probablement interpellé les pouvoirs publics, sur l'urgence, d'entreprendre, au niveau des entreprises publiques, une réforme des structures, à même de favoriser la maîtrise et l'efficacité des entreprises, et de développer des instruments d'intervention et d'encadrement de l'économie. Ce fut le cadre général de la restructuration de l'entreprise publique algérienne. Cette opération qui en visant la taille, c'est-à-dire l'aspect organisationnel, a permis de multiplier les centres de décisions dans l'industrie qui passe de 19 centres de décision répartis comme suit(2 pour l'énergie,5 pour l'industrie lourde et 12 pour l'industrie légère) à 120 centres de décision . Il semble qu'il s'agisse plus de répartition du pouvoir économique plutôt qu'une articulation entre pouvoir économique et base matérielle ou aune atomisation de la décision économique. Avec la restructuration, une nouvelle logique semble guider la politique économique ; il s'agit moins d'accumuler un potentiel que de valoriser les ressources existantes. En l'absence d'un système efficace de clignotants, d'indicateurs obligatoires de production planifiés ,qui permettent au centre(OCP) et à la

tutelle directe, de suivre l'activité de l'entreprise et à celle-ci de contrôler le fonctionnement de ses unités, le rôle de la tutelle ,a fini par représenter une simple chambre d'enregistrement des initiatives que prend l'entreprise publique .

2) La mise en place de nouvelles structures

La mise en œuvre des réformes économiques a été précédée de la restructuration des entreprises publiques. Celle ci est apparue et s'est imposée dans un contexte particulier caractérisé par des carences dans la gestion à tous les niveaux , aggravées par un surendettement interne et externe de l'entreprise . Elle s'est faite en plusieurs étapes : la restructuration organique engagée en 1982 , suivie de la restructuration financière dont l'objectif était de rétablir l'équilibre financier de l'entreprise :

- en purgeant les créances inter entreprises,
- en dotant par des concours définitifs les entreprises publiques pour qu'elles constituent une masse de fonds propres capables de dégager un fonds de roulement positif
- en restructurant les dettes de l'entreprise tout en réaménageant les échéanciers d'intérêts. . .

La restructuration organique, focalisée sur le redimensionnement de l'entreprise, en vue d'une meilleure maîtrise de sa gestion, a complètement occulté le problème de sa rentabilité et n'a pas apporté de changement dans son statut du fait qu'elle n'a pas été accompagnée de réformes juridiques. Selon B . HAMEL la restructuration financière a « tiré » la restructuration organique et a recentré le processus sur un nouveau mode de régulation. qui a mis en avant la logique financière de fonctionnement. Ce nouveau mode de régulation s'élucide davantage lorsqu'on met en rapport les décisions de restructuration avec d'autres décisions, particulièrement celles touchant à la gestion du monde du travail (suppression du social d'entreprise, SGT, refonte de la sécurité sociale). Avec la mise en œuvre des réformes économiques, le mode d'organisation de l'économie ainsi que son mode de régulation doivent changer. L'Etat doit être réformé et son rôle dans l'économie fondamentalement redéfini .Des pôles de compétitivité doivent êtres construits , qui associent la recherche innovation , la mise à niveau des entreprises et la mise à jour des programmes de formation .On a toujours pensé que la solution aux principales « tares » de notre économie à savoir --dépendance des hydrocarbures , très faible productivité des facteurs de production , absence de compétitivité, et climat défavorable d'investissement—s'appelait les réformes

économiques .Le ministre des finances a cité dans un discours les « 10 priorités du président de la république » .Elles sont toutes consacrées à des grands travaux ; doit on comprendre que les réformes économiques et l'achèvement de l'économie de marché ne sont plus une priorité.

Le rôle de l'Etat nécessaire, excessif même dans l'économie administrée est appelé à s'amenuiser dans l'étape de transition à l'économie de marché. Si, pendant longtemps , les politiques de transition à l'économie de marché ont été dominées par une vision libérale qui fait de l'Etat le principal obstacle de la voie de développement économique et social. (Les programmes d'ajustement du FMI et de la Banque Mondiale, ont traduit concrètement cette démarche qui s'oppose à celle établie dans les années 1970 dans les pays en développement à savoir l'étatisme) . L'expérience algérienne des réformes mise en œuvres ces dernières années , a mis en lumière le fait qu'un des obstacles majeurs à la transition à l'économie de marché est précisément l'absence d'un Etat , non pas un Etat interventionniste qui a montré ses limites parce que fonctionnant comme un appareil au profit de groupes d'intérêts dominants ; mais un Etat moderne fonctionnant avec des appareils et des institutions forts , des mécanismes souples et transparents et relativement autonomes par rapport aux intérêts qui s'y affrontent . Selon A. DAHMANI, l'étatisme comme le libéralisme , en tant que démarches , ont réfléchi l'un et l'autre sur l'Etat « abstrait »(184) , sans s'interroger sur son histoire , sa nature , c'est-à-dire sur ses liens avec la société , sur les agents qui l'animent , leurs motivations et leurs intérêts , leur démarche concrète. Si dans les années 1970, l'intervention de l'Etat consistait à jouer un rôle en tant que facteur d'accélération (185) du processus d'industrialisation, et était justifiée par la grande inégalité des revenus et par la faiblesse du secteur privé ; à partir des années 1980,l'étatisme est partout remis en cause .Que ce soit dans les ex pays socialistes ou les pays du tiers monde , la question de l'Etat , son rôle et ses prérogatives sont au cœur des réformes. La Banque Mondiale, comme le FMI remettent en cause tout le modèle économique basé sur le rôle prépondérant de l'Etat et préconise son désengagement et la réhabilitation ou l'encouragement du secteur privé. Il faut souligner que la théorie économique libérale nous enseigne que ,l'Etat ne doit pas intervenir et que son intervention est considérée comme une entrave à la liberté des agents économiques .Dans le cadre d'une économie de marché, l'ingérence multiforme

184 DAHMANI A. "L'Etat et la transition à l'économie de marché : l'expérience algérienne des réformes". Revue du CREAD n°50 4^{ème} trim 1999

185 BOUVIN "Quelques remarques préliminaires « Repenser l'Etat en Amérique Latine". OCDE 1994 p 11

et excessive des autorités politiques dans la gestion des administrations et des entreprises publiques est en contradiction avec le principe de l'autonomie de gestion, accordée par la loi de 1988 à ces organes de l'Etat .La réalité montre que dans de tels cas où les gestionnaires ne disposent pas de toute la liberté voulue et nécessaire à leur travail, ceux-ci rendent rarement compte des résultats de leur gestion aux autorités de tutelles et ce contrairement aux démocraties libérales où le gestionnaire est tenu de réaliser les objectifs qui lui ont été fixés faute de quoi il est sanctionné et parfois même mis fin à ses fonctions . Dans ces situations où les responsabilités sont tellement diluées, il est quasiment impossible d'appliquer un système d'évaluation qui permette d'apprécier les résultats réalisés par ces institutions , ni d'appliquer un contrôle sur l'utilisation des ressources mises à la disposition des gestionnaires . Les conséquences de ce type de gestion ne sont plus un secret : malversations, corruption, faibles performances dues au gaspillage, à la réévaluation des couts. La réforme économique a été présentée comme la solution à la «question centrale de crise de productivité».Les reformes devaient permettre de :

- réaliser des gains de productivité nécessaires aux besoins incompressibles d'investissement et de consommation,
- élargir rapidement la capacité d'exportation et de maintenir un surplus permanent pour réduire la dette du pays ».

Donc les objectifs de la réforme économique sont les mêmes que ceux déjà fixés lors de la restructuration des entreprises. Cependant cette réforme ne se limite pas à une opération administrative de restructuration de type organique qui laisse inchangé le mode de régulation. L'idée de base est de réorienter le mode de prise de décisions économiques vers un système décentralisé, fondé sur des critères financiers. A cet effet est lancé un double mouvement de décentralisation des entreprises publiques et du secteur financier et réhabilitation du secteur privé. Il a été mis fin aux monopoles, celui du commerce extérieur en particulier et la planification quantitative centralisée a été abandonnée. Les pouvoirs publics souhaitent développer le recours aux instruments de régulation macro-économiques : c'est-à-dire que les objectifs en matière d'investissements deviennent seulement incitatifs (sauf dans le cas des secteurs prioritaires directement financés par le trésor) ; chaque entreprise continuant toutefois d'avoir un plan à moyen terme agréé fixant des objectifs généraux en matière de résultats, ainsi qu'un plafond aux emprunts externes. Les principaux objectifs de la réforme en direction des entreprises, consistent à :

- restaurer l'identité et la personnalité de l'Entreprise Publique, y compris des banques,
- restituer à l'entreprise la prise en charge directe de ses affaires par elle-même, l'organisation de ses relations économiques, le choix de ses partenaires, sa responsabilité sur le marché, la gestion de ses ressources humaines, y compris le choix des hommes,
- réhabiliter la stratégie propre de l'Entreprise, encourager la prise en charge de son devenir et l'expression de ses ambitions propres, à travers un plan à moyen terme de l'entreprise, qui organisait ses relations avec le centre,
- recréer l'esprit d'Entreprise, l'esprit d'entrepreneur et banaliser l'exercice normal du risque de gestion.

Réforme de l'entreprise, l'entreprise étant élément de base d'une économie du point de vue accumulation et développement, mais réforme également du mode de régulation de l'économie, contrairement à la restructuration des entreprises qui a laissé inchangé ce mode de régulation.

Le passage à l'autonomie de gestion, s'est fait dans le cadre de la loi 88-01 du 12 01 1988 relative à la réorientation des EPE; dont la logique fondamentale consistait à organiser le retrait de l'Etat de la gestion directe des activités économiques et par conséquent d'établir une économie de marché en fixant à l'entreprise de nouvelles fonctions de centre de décision et d'accumulation. L'Etat entrepreneur devait se transformer en Etat régulateur et le travailleur « producteur gestionnaire » en « travailleur salarié ».

L'organisation et le fonctionnement de l'entreprise publique devaient être revus totalement. En outre, le monopole sur le commerce extérieur est supprimé de même que la réhabilitation de règles « orthodoxes » dans le financement des activités de l'entreprise et ses rapports avec la banque. Enfin, les capitaux de l'entreprise ainsi que son patrimoine devenus aliénables et saisissables permettaient d'entrouvrir des perspectives de liquidation judiciaire et de faillite.

L'entreprise publique Economique (E.P.E) désormais distincte de l'Etat, érigée en société par actions (SPA) et régie par le droit commercial bénéficie d'une autonomie nouvelle. « La problématique d'une plus grande autonomie de l'entreprise publique est fondée principalement sur la séparation nécessaire des droits :

- du propriétaire qui est l'Etat
- de l'actionnaire que sont les fonds de participation,
- du gestionnaire qui est l'entreprise

La loi organise désormais une séparation claire entre les pouvoirs de propriétaire du capital de l'entreprise et les prérogatives d'administration et de gestion de l'entreprise. Sur cette base 5 principes vont gouverner le processus de réforme du mode de fonctionnement de l'économie :

- l'entreprise publique est une personne morale distincte de l'Etat, commerçante, soumise aux principes de l'autonomie financière
- l'Etat transfère son droit de propriété à des structures spécialisées qui rempliront les rôles d'actionnaires
- la fonction de surveillance stratégique qui revient aux actionnaires est séparée de la fonction de contrôle opérationnel qui relève de l'entreprise.

Il y a ainsi selon A. Bouzidi, « *renforcement du contrôle interne à l'entreprise et allègement du contrôle externe* »(186).

L'autonomie de l'entreprise publique à l'égard de l'Etat s'est effectuée par l'émission d'actions détenues par les fonds de participations appartenant à l'Etat. Ces fonds sont des entreprises publiques constituées sous la forme de société de gestion de valeurs mobilières appelées à agir en qualité d'agent fiduciaire de l'Etat. Ce dernier leur confie des capitaux publics investis sous forme d'actions et de parts sociales dans des entreprises publiques, dont ils doivent contrôler la gestion financière et la rentabilité.

Chaque fond de participation correspond en réalité à un des grands secteurs de l'économie (mines, chimie, biens d'équipement, agroalimentaire, services, etc...)

L'Etat qui a avancé le capital social des entreprises a créé les fonds de participation en leur déléguant les pouvoirs de gestion qui sont en réalité l'apanage de son droit de propriété des actions constitutives des EPE. Les fonds de participation sont ainsi détenteurs des prérogatives de propriétaires exercées par le passé par les ministères de

186 A. BOUZIDI La réforme de l'entreprise publique

tutelle. Le but poursuivi par les pouvoirs publics est de rompre la dépendance de l'entreprise à l'égard de la tutelle publique en éliminant tout lien hiérarchique avec les ministères de tutelles. Afin de prévenir toute nouvelle dépendance à l'égard des fonds de participation, ces derniers ne peuvent intervenir que par l'intermédiaire des assemblées générales des entreprises au prorata de leurs actions. La réforme insiste sur la nécessité de diversifier les portefeuilles afin que les assemblées générales soient composées de plusieurs fonds ; chaque fond ayant des participations dans plusieurs entreprises simultanément. Le plafond de participation est de 40 % d'une entreprise. Le capital des fonds de participation provient de 3 sources.

- * d'un apport de l'Etat sous forme de capital initial et/ou sous forme de portefeuilles d'actions qui sont le capital que l'Etat détient dans les entreprises.

- * D'une prise de participation sur le patrimoine des entreprises publiques en association avec d'autres fonds

- * D'une émission d'emprunts obligataires garantie par l'Etat.

A ces fonds de participation, incombent 2 missions : une mission de surveillance financière et une mission de surveillance économique.

Si la mission de surveillance porte principalement sur le suivi des résultats et la rentabilité des entreprises, la mission de développement économique consiste à mettre en œuvre toute mesure propre à favoriser l'expansion économique et financière des entreprises publiques économiques. En effet dans le cadre de sa mission de surveillance, le fond est tenu par la loi de « réaliser des dividendes ».

Les résultats financiers lorsqu'ils sont positifs, sont en partie versés au budget de l'Etat ; l'autre partie reste au fond de participation qui s'en sert pour augmenter ses fonds propres. Dans le cas où les résultats financiers sont négatifs et parce que le fond social est inaliénable, l'Etat intervient financièrement directement auprès de l'entreprise publique en difficulté lorsqu'il s'agit d'entreprises structurantes ; dans le but de couvrir les charges dues aux contraintes qu'il impose.

Quant à la mission de développement économique qui lui incombe, le fond de participation la réalise notamment par la prise de participation dans d'autres entreprises dont les activités ne sont pas sans incidences sur son propre développement.

Les fonds de participation exercent leur droit de surveillance par l'intermédiaire du portefeuille que leur confie l'Etat. Ils interviennent en tant que détenteurs des actions

de l'Etat, dans l'élaboration et le suivi d'exécution du plan d'entreprise, par l'intermédiaire de leur représentant au sein du conseil d'administration de celles-ci. Les fonds de participation gèrent le portefeuille d'actions et jouent à ce titre le rôle de surveillance stratégique au prorata de leurs actions dans les entreprises et jouent à ce titre le rôle de société financière.

Le caractère inaliénable du fond social des entreprises se situant au niveau des fonds de participation, l'entreprise publique peut dès lors, respecter entièrement le principe de la commercialité. Avec l'avènement des réformes, l'entreprise soumise au droit privé et régie par des règles du code de commerce est soumise à des obligations de résultats. Depuis la première loi dite loi d'orientation de l'entreprise publique, qui a fixé les règles du jeu du fonctionnement du secteur public marchand, les autres interventions institutionnelles ont plutôt fait régresser les droits de propriétés dans le secteur public.(187). En effet ,on est passé d'une situation fiduciaire de l'Etat pour la gestion du secteur public marchand sous tendue par une logique économique et encadrée par une règle juridique claire (la fiducie) à une situation sui generis, c'est à dire une situation incohérente et imprécise où , aussi bien au plan économique que juridique ,l'entreprise s'apparente plus à une filiale de la SGP , sans aucune logique économique . Le secteur public est passé d'une gestion par les fonds de participation, à une gestion par les sociétés de gestion et de participation, en transitant par les Holdings dans les versions 1 et 2.

Ces différentes formes d'organisation et de gestion du secteur public, n'ont semble t il pas apporté de solutions aux problèmes des droits de propriétés dans le secteur public, puisque selon MC Belmihoub, au contraire on assiste à une dégradation des droits de propriété au niveau de l'entreprise publique . La conséquence directe de cette situation est que l'entreprise a perdu progressivement son pouvoir de décision et son autonomie, au fur et à mesure de l'évolution institutionnelle. L'entreprise avait plus d'autonomie ; selon BELMIHOUB, sous le régime des fonds de participation que sous la tutelle des SGP.

Les droits de propriétés, représentent, les problèmes centraux de toute réforme et par là même de la transition, or force est de constater qu'ils n'ont pas été traités en profondeur aussi bien dans la gestion du secteur public que dans sa transformation .c'est à dire fonds de participation, holdings, ou sociétés de gestion et de participation. (SGP).

187 M C BELMIHOUB Rentes et réformes économiques : Le statuquo comme stratégies des acteurs

3) Les rapports de pouvoirs entre la bureaucratie d'Etat et la technocratie d'entreprise

L'approche néoclassique considère l'entreprise comme une entité économique unique et homogène et ne fait aucune distinction entre les différents acteurs impliqués dans la vie de l'entreprise. Dans ce modèle, la décision est assimilée au raisonnement d'un acteur unique qui cherche à maximiser ses fins avec les moyens dont il dispose. Dans cette perspective, les objectifs sont clairement et précisément définis et le décideur effectue son choix de la solution qui maximise son résultat. Cette approche de la prise de décision a été longtemps privilégiée par les entreprises américaines concernant les choix d'investissements. Ce modèle dit de Harvard, (188) qui considère la firme comme un système qui agit comme un acteur parfaitement rationnel, repose sur un certain nombre de postulats implicites parfois « illusoire » en pratique :

- le décideur a des préférences claires et reste seul à décider des objectifs à atteindre
- il dispose d'une information parfaite sur son environnement et sur les conséquences de ses choix ; ce qui suppose que le coût d'accès à l'information est considéré comme négligeable,
- La décision précède l'action et le changement du système ne peut provenir que de la volonté délibérée d'un décideur unique et rationnel.

Ce modèle de décision n'envisage pas l'existence de conflits d'intérêts et de pouvoirs dans l'organisation ainsi que les stratégies des individus et des groupes par rapport aux événements ; mais la réalité et l'analyse des décisions stratégiques prises par les groupes industriels montre que les principes sous-jacents à cette approche sont souvent infirmés par les faits. Cette approche uniforme, selon certains auteurs, ne rend pas compte de conduites organisationnelles plus complexes (189).

L'approche managériale de la firme explique le fonctionnement des organisations à travers une vision contractuelle et remet en cause les principes de la théorie néoclassique. L'idée centrale de cette approche est que l'entreprise a une dimension contractuelle fondamentale à gérer puisque les différents acteurs peuvent présenter des divergences d'intérêts. Berle et Means ont été les premiers à considérer la firme comme un nœud de contrats. Avec le développement des sociétés par actions générant la séparation de la propriété et du contrôle de l'entreprise, le pouvoir

188 Cette appellation est due au fait que le modèle a été élaboré à l'université de Harvard

189 Pour une analyse plus approfondie des théories économiques de la firme, voir l'ouvrage de B. CORIAT, O. WEINSTEIN "Les nouvelles théories de l'entreprise". Paris 1995.

décisionnel passe ainsi des actionnaires de l'entreprise à des managers en charge de sa gestion

La théorie de l'agence qui envisage la relation (190) actionnaire-dirigeant comme une relation contractuelle appelée relation d'agence, est justifiée par certaines informations que détiendrait l'agent mandataire et qui entraîne des coûts appelés des coûts d'agence liés principalement à cette asymétrie informationnelle et à l'incertitude de l'environnement qu'on cherche à éliminer, sinon à limiter. Des divergences d'intérêts et de pouvoirs sont possibles entre les managers et les actionnaires. Cyert et March, sont parmi les premiers à avoir posé la firme comme une organisation complexe constituée d'acteurs qui se trouvent dans des rapports simultanés de coopération et de conflits. Remettant largement en cause les hypothèses néoclassiques de connaissance parfaite et l'objectif unique de maximisation du profit, ils partent du principe que les parties prenantes dans la firme ont des buts et objectifs différents. Ils admettent néanmoins qu'il existe un vague consensus sur les buts généraux mais pas sur les objectifs précis à atteindre. Il faut donc résoudre les conflits avant de prendre une décision. Ce qui est fondamental dans cette théorie c'est le niveau des rémunérations (salaires, avantages matériels) dont bénéficient les acteurs. Suivant cette logique, les acteurs cherchent à faire prévaloir leurs propres objectifs et négocient entre eux une rémunération en termes monétaires et non monétaires et c'est à partir d'un tel processus de négociation, que les objectifs de l'organisation sont clarifiés et stabilisés. Les coûts d'agence¹⁹¹ reflètent l'importance des divergences d'intérêts et de pouvoirs et de ce fait minimiser ces coûts revient à minimiser les conflits de pouvoirs et d'intérêts. Outre les divergences entre les managers et les actionnaires au niveau des objectifs poursuivis par les uns et les autres, d'autres, ont trait à leurs investissements respectifs : alors que les actionnaires investissent un capital financier, les managers investissent dans le capital humain. Enfin les dirigeants privilégient les investissements de court terme, en relation avec leur présence limitée dans la firme ; quant aux actionnaires, ils ont besoin d'un temps

190 JENSEN et MECKLING définissent la relation d'agence comme un contrat par lequel un ou plusieurs personnes (principal) engagent un agent (mandataire) pour exécuter en son nom une tâche quelconque qui implique une délégation de pouvoir de décision à l'agent

191 Les coûts d'agence recouvrent --les coûts de surveillance, qui sont les frais engagés par le principal pour vérifier la véracité des informations détenues par l'agent (par exemple les honoraires d'un commissaire aux comptes).--les coûts de dédouanement qui sont des dépenses réalisées par le gestionnaire, pour prouver sa bonne foi au mandant (principal) et les coûts résiduels qui représentent les pertes supportées par les actionnaires dans la théorie de l'agence.

illimité pour valoriser leur capital. Jensen et Meckling montrent que l'organisation ne peut survivre que si la relation d'agence qui s'établit entre les actionnaires et les dirigeants, permet de minimiser les coûts d'agence. Ainsi s'il existe des divergences entre les objectifs des actionnaires et ceux des dirigeants, il existe aussi des contraintes aussi bien externes qu'internes, qui limitent le pouvoir des dirigeants. Les limites externes au pouvoir des dirigeants sont liées aux marchés concurrentiels, financier et du travail. Quant aux limites internes, elles sont liées aux systèmes de rémunération des dirigeants, le système de gestion, et naturellement le Conseil d'Administration qui apparaît comme « une mécanique » (192) régulatrice des objectifs des actionnaires et ceux des dirigeants. Dans la relation qui lie l'entreprise et ses dirigeants, les deux auteurs perçoivent, une tendance chez le dirigeant « à s'approprier pour sa consommation personnelle, des avantages en nature à partir des ressources de l'entreprise ; en outre il vise à accroître son prestige en maximisant la taille de l'entreprise plutôt que sa rentabilité, dilapidant par là même la trésorerie de l'entreprise. C'est là que les mécanismes de contrôle interne de l'entreprise et les forces externes du marché sont sollicités pour restreindre le pouvoir décisionnel des dirigeants. C'est le rôle de la gouvernance d'entreprise qu'elle exerce à travers la mise en place de politiques de contrôle, des méthodes d'évaluation de la performance des dirigeants et des règles de transparence. La gouvernance d'entreprise, elle doit avant régler les rapports existant entre les différents acteurs du pouvoir (les actionnaires, le conseil d'administration et les dirigeants) de manière à ce que les décisions stratégiques se prennent dans l'intérêt de l'entreprise et des propriétaires. La théorie de l'agence, peut être rapprochée de l'approche transactionnelle de Williamson, selon laquelle le Conseil d'Administration apparaît comme un instrument permettant de réduire les coûts de transaction entre l'entreprise et les actionnaires d'une part et les dirigeants d'autre part. L'exercice du pouvoir dans les entreprises publiques algériennes a d'abord mis en présence les gestionnaires et la tutelle ministérielle avant les restructurations ; puis les gestionnaires et les représentants de l'Etat, (Fonds de participation, Holding et Sociétés de Gestion et de Participation) avec la mise en œuvre des réformes.

Il faut rappeler que dans le milieu des années 1970 les gestionnaires des entreprises publiques, face à des administrations centrales « tatillonnes », avaient demandé au pouvoir politique plus d'autonomie de gestion. La confrontation permanente qui allait

192 R A THIERARD Revue française de gestion n°2 p 77

s'engager entre les gestionnaires des entreprises publiques et la bureaucratie économique d'Etat va durer pendant trois décennies(1970, 1980, 1990), sous les yeux du pouvoir politique , ravi d'exercer un contrôle sur des technocrates d'entreprises dont il s'agissait d'abord de limiter le pouvoir économique avant les réformes puis d'acheter leur silence et leurs compromissions après.

En premier lieu, l'entreprise socialiste a une tutelle directe qui dispose ,selon l'ordonnance 71-74 de novembre 1971 portant organisation socialiste de l'entreprise) à l'égard de l'entreprise de tous les pouvoirs d'orientation et de contrôle (article 80 de l'ordonnance) . De même « l'autorité de tutelle veille à la conformité des actions des entreprises avec la politique générale de l'Etat ,par l'application de la législation et de la réglementation en vigueur et les directives émanant des différentes administrations »¹⁹³.L'entreprise n'est pas un sujet économique au sens où l'entend C. Bettelheim , c'est à dire qu'elle ne dispose d'aucun pouvoir de définition par elle-même de son devenir .Elle est un simple sujet juridique dont la capacité de faire ou de ne pas faire est étroitement limitée par « les autres administrations de l'Etat » chargées de « l'encadrer ». Ainsi l'article 81 de l'ordonnance 71-74 est très clair. « Les autres administrations de l'Etat exercent dans l'entreprise ou dans l'unité les prérogatives qui découlent de leurs attributions respectives notamment en matière de contrôle » ou encore ces trois dispositions de l'ordonnance 75-76 du 21 novembre 1975 très significatives.

- Les administrations de l'Etat autres que l'autorité de tutelle disposent de prérogatives dans l'entreprise concernant les aspects particuliers de leur activité (articles 13 et 14)
- Les administrations de l'Etat peuvent obtenir directement de l'entreprise qui est tenue de leur communiquer toute information qu'elles estiment nécessaires à l'exercice de leurs attributions respectives. (article 15) .

En vue d'exercer leurs prérogatives de contrôle qui découlent de leurs attributions, les administrations de l'Etat compétentes peuvent procéder à tout contrôle de l'entreprise ou de l'unité. Lorsque à la suite d'un contrôle, des insuffisances de quelque nature que ce soit, sont constatées dans la gestion de l'entreprise ou de l'unité , l'administration chargée du contrôle prend les dispositions qui lui incombent (article 15) . Plus le pouvoir réglementaire est fractionné entre les différentes institutions, plus il est

193 Article 3 de l'ordonnance 75-76 du 21-11-1973

« tatillon » et moins l'entreprise a d'autonomie. A. Fenardji, analyse la situation de l'entreprise publique, algérienne comme « le résultat des politiques économiques voulues par les pouvoirs publics ».

Durant toute la décennie 1970, le pouvoir central a fait en sorte que les activités économiques de l'entreprise socialiste, soient organisées, encadrées et contrôlées par la bureaucratie centrale selon l'esprit de la GSE et des textes réglementaires. Et pourtant, dans les faits, dans la pratique quotidienne, l'entreprise publique fonctionnait, dans le cadre d'un système qui, par plusieurs aspects était décentralisé. La logique de fonctionnement de ce système, n'obéissait nullement aux injonctions administratives et règlementaires du centre.

- Dans le domaine des investissements, c'est l'entreprise, qui préparait le dossier de maturation du projet, qui le défendait devant l'OCP (Organe Central de Planification), qui négociait la convention de crédit et qui le réalisait le projet avec un suivi bienveillant de la tutelle directe. Seul le système bancaire, s'exerçait à un contrôle beaucoup plus formel qu'effectif, d'autant que les entreprises publiques appartenant à des secteurs productifs parvenaient toujours à s'assujettir le pouvoir monétaire.

- Concernant la pratique des plans de production et des plans d'entreprise, en l'absence d'indices de production planifiés obligatoires de la part de l'OCP (l'organe central de planification) ni de celle de la tutelle directe; l'entreprise arrêtait elle-même ses indices obligatoires sur la base des plans de production transmis par ses unités. Elle élaborait son plan de production et le discutait avec le ministère de tutelle, qui le transmettait au ministère des finances pour obtenir les crédits d'exploitation ou au ministère du commerce pour l'obtention de l'AGI.

- Dans le domaine du commerce extérieur et plus précisément en matière d'importations, la délégation de monopole que l'État a accordé à l'entreprise socialiste, en dépit des textes l'organisant, a évolué dans le sens d'un conflit opposant la stratégie de l'entreprise et celle de l'État. L'entreprise publique parvenait grâce à un système de « tricheries », à imposer sa démarche et à défendre ses intérêts sans que l'État ne soit capable d'intervenir.

L'entreprise publique a toujours su « contourner » (194) les avis de l'administration des finances pour exécuter son programme global d'importation en gonflant ses

194 BOUZIDI Nachida "La fonction de monopole d'importation de l'entreprise publique algérienne". Revue du CENEAP Mars 1985 p 9.

besoins en inputs pour se constituer des surstocks et en couvrant ses déficits d'exploitation grâce à la revente en l'état des biens importés. Malgré les tentatives du pouvoir central de limiter le cadre dans lequel est appelée à fonctionner l'entreprise publique, force est de constater à partir des observations relevées, que l'entreprise publique à pris des initiatives et a eu toute la latitude, concernant l'ensemble de ses activités et a agi en véritable « Etat dans l'Etat » ruinant ainsi tout espoir de fondre les stratégies des entreprises dans celle de l'Etat. La régulation administrative centralisée a fini par poser ses propres limites avec l'extension et la complexification du système économique. Le centre s'est trouvé de ce fait dépassé et ne pouvait plus prendre en charge les contraintes qui se sont développées en même temps que le système économique national

Des stratégies d'entreprise se sont alors développées et ont parfois même composé avec des stratégies sectorielles, au détriment d'une stratégie nationale, en raison des incohérences du mode de fonctionnement qui a prévalu et qui était fondé beaucoup plus sur le seul contrôle des conditions financières d'exécution au lieu d'être basé sur un contrôle de planification, de gestion et de contrôle. Si l'entreprise a pu et a su prendre en main son devenir, c'est en grande partie semble-t-il, à cause des injonctions administratives d'un système polycentrique qui a vite montré ses propres limites. L'ensemble des composantes fondamentales du système de planification économique et surtout les mécanismes de la régulation administrative, n'ont pu régir l'activité économique ; ni directement, ni indirectement. L'évaluation du fonctionnement de l'économie faite au début des années 1980 imputait au « gigantisme » des sociétés nationales et à l'absence de spécialisation fonctionnelle, l'utilisation peu efficace des capacités productives et l'affectation peu rationnelle des ressources matérielles et humaines. Mais la taille des entreprises publiques des années 1970 tenait à leur « mission principale à savoir : l'extension par l'investissement et l'importation de biens d'équipement aux dépens de la production destinée au marché local ou à l'exportation », écrit H.BENISSAD (195). Les pouvoirs publics décident de restructurer les entreprises publiques dans le sens :

- d'une simplification et d'une définition plus précise de la mission de chaque entreprise,
- de la décentralisation et du renforcement des moyens de réalisation qui doivent s'adapter aux objectifs planifiés,

195 BENISSAD Hocine "La réforme économique en Algérie", OPU p 32

- de la prise en charge de structures spécialisées distinctes de celles de la production (fonctions de développement et de commercialisation).

Les restructurations, qui ne sont pas un phénomène propres à l'Algérie, sont synonymes, en économie capitaliste de déclin d'activités et de réductions massives d'emploi et ont de ce fait suscité des mouvements sociaux et entraîné des débats. La restructuration organique et financière des entreprises publiques algériennes n'a pas dérogé à ce scénario, elle a été l'objet d'importantes luttes sociales et politiques⁽¹⁹⁶⁾, parfois non déclarées ouvertement et de débats qui l'ont entourées, où la logique d'intérêts, des syndicalistes, des directeurs d'entreprise, des planificateurs centraux, et des instances politiques, n'a pas manqué de jouer. B HAMEL^{,197} note même la contradiction des travaux relatifs à la restructuration organique, - dans les travaux de la Commission Ad-hoc-, en raison de la participation des « opérateurs » qui ont conduit l'industrialisation antérieurement. Cette contradiction est absente des travaux relatifs à la restructuration financière. La restructuration est médiatisée par la mise en place d'un nouveau mode de rémunération du travail combinant les dispositions du SGT et celles de la PRI /PRC. La restructuration soumise à la logique financière, exigeait un nouveau mode d'usage et de gestion de la main d'œuvre en l'occurrence le SGT. Ce dernier introduit des rigidités incompatibles avec la recherche de la flexibilisation de la relation de travail. Le SGT ne laisse pas place à l'expression de rapports de force, y compris par la voie de la négociation, dans l'entreprise publique que ce soit en matière de recrutement, de relations de travail de classification de rémunération, de formation. Tout est réglementé dans les moindres détails.

Alors que les rémunérations constituaient un élément relativement important aux mains des entreprises publiques au cours de la période antérieure, le SGT en a fait une prérogative du gouvernement. « Le SGT veut encadrer davantage les pratiques des entreprises publiques » (198). Le système salarial global se trouve partagé en trois segments correspondant à des « pouvoirs » de contrôle différents selon A. EL KENZ (tableau ci-dessous).

196 SAADI Nourredine "La restructuration des entreprises publiques d'Etat – Essai de présentation analytique". Revue Algérienne des sciences juridiques économiques et politiques", n° 2 juin 1984
 197 HAMEL Benaouda "Restructuration industrielle et emploi en Algérie" Revue du CREAD n° 10 1987 p 14

198 HAMEL B, Secteur industriel public, législation du travail et emploi en Algérie (1967-1987) CREAD Janvier 1988 p 17

Le système de stimulation salariale à travers les primes de rendement s'est vite bureaucratisé. El Kenz relève l'échec du système de stimulation à l'usine d'el hadjar « La prime se fixe sur un niveau donné de production et redevient selon la logique qui déterminait la distribution des anciennes primes, un « complément de salaire » et en tant que tel un élément du cout fixe de ce dernier » (199).

Schéma n° 3 - Pouvoir de contrôle sur les couts salariaux et non salariaux.

	Segments	Composantes	Pouvoir de contrôle
Coûts salariaux	Coûts fixes	Salaires de base + primes + indemnités de poste	Bureaucratie centrale
	Coûts variables	Salaires plus stimulants PRI+PRC+PRE	Chefs d'entreprises
Coûts non-salariaux	Coût social	Dépenses sociales : logements, CMS, loisirs	Chefs d'entreprises + syndicats

Source : El Kenz Ali, "Le complexe sidérurgique d'El Hadjar".Op-Cité p. 224

Le SGT a favorisé en réalité « la fonctionnarisation du travailleur peu incité à augmenter la productivité ». Avec l'opération de restructuration des entreprises publiques, le social d'entreprise est « extériorisé » et pris en charge de manière centrale et uniforme.

Le SGT, lui même « est traversé par deux tendances complémentaires de codification et d'évolution. La première de ces tendances s'exprime à travers la volonté de l'Etat de récupérer ce social et de le gérer de façon centralisée ; elle apparaît à travers les démarches suivantes prévues par le SGT :

- création d'un fonds de péréquation des œuvres sociales,
- refonte de la sécurité sociale,
- uniformisation des prestations sociales des entreprises

199 El-KENZ Ali, Le complexe d'el Hadjar op cité p 215

La seconde tendance s'exprime quant à elle, sous la forme d'une certaine normalisation de la fonction sociale de l'entreprise publique. Cette normalisation peut être lue au niveau de la tendance à la mise en place de règles uniformes de gestion des œuvres sociales et culturelles » (200). Pour R. HOCINE, les entreprises autonomes d'aujourd'hui sont physiquement moins performantes que les sociétés nationales des années 1970 « car le découpage fonctionnel a entraîné la dégénérescence du concept d'entreprise (qu'est ce que une entreprise sans toutes les fonctions) et a diminué leur efficacité « il ne pouvait qu'accroître la complication dans la gestion des entreprises et que diminuer leur efficacité ». Cette spécialisation des entreprises publiques a conduit à un système bureaucratique et inefficace : « Cette spécialisation à caractère administratif a érigé ces entreprises en monopoles de fait sur les activités internes en même temps qu'elle confère à certaines d'entre elles des monopoles sur les opérations de commerce extérieur. Ceci a conduit à un système de fonctionnement bureaucratique, inefficace, inadapté face aux changements induits par la crise économique ». Les réformes économiques sont fondées sur une redéfinition du rôle de l'Etat dans la sphère économique et la transformation du statut et du rôle de l'entreprise publique. L'entreprise considérée comme le lieu de création des richesses constitue à ce titre le centre des réformes économiques. Son statut et son champ de responsabilité dans la gestion économique détermine le rôle qu'elle peut jouer pour augmenter le niveau de la production. Les réformes avaient pour objectif la restauration de son identité et de sa personnalité (201) qu'elle avait perdu avec la restructuration organique. Elles devaient restituer à l'entreprise la prise en charge directe de ses fonctions, l'organisation de ses relations économiques, le choix de ses partenaires et la gestion de ses ressources humaines. Elle devait constituer un centre autonome de décision, un centre de choix pour définir les objectifs de ses activités. Le principe retenu de l'autonomie de l'entreprise publique implique des changements importants dans ses relations avec l'Etat. Elle devient une personnalité morale distincte de l'Etat, qui tout en restant le propriétaire actionnaire ; ne gère plus.

L'entreprise publique est dans un véritable dilemme entre le politique et l'économique, c'est-à-dire, entre le pouvoir politique et le pouvoir de décision économique que lui accordent les lois sur l'autonomie mais que tentent difficilement d'exercer les

200 HAMEL Bemaouda et KADDAR Miloud « *L'entreprise publique algérienne et le social* ». Op. Cité p 13-14

201 HOCINE R. « *Les lois sur l'autonomie de l'entreprise publique et leur influence sur l'emploi* », Revue Algérienne du Travail n° 20 septembre 1989 p 12

gestionnaires. Il faut rappeler que le système étatique qui s'est mis en place dès l'indépendance, est caractérisé par un régime politique autoritaire, une organisation globale de la société et des rapports sociaux étatiques. Les contradictions sociales, politiques et culturelles qui ont vu son émergence expliquent son rôle de domination qu'il a exercé sur une société déstructurée et affaiblie. Il veut tout organiser, contrôler et mettre la main sur l'ensemble des activités et des corps sociaux. Fort de la mission de développement qu'il a initié, il ne cesse d'étendre ses prérogatives, sa main mise et son contrôle sur les activités économiques et sociales. Il joue un rôle fondamental dans la structuration de la société qui se fait à partir de ses articulations avec lui. Les agents qui l'animent sont recrutés sur une base clientéliste. L'entreprise publique est devenue malgré elle, le lieu de cristallisation des contradictions de la réforme : d'un côté la loi de 1988 (202), lui accordait la liberté de décider des investissements, de fixer ses prix en vertu de la loi 90-12 qui lui permet de couvrir ses coûts de production, elle était autonome selon la loi et d'un autre côté, elle continue de dépendre de sa tutelle, qui dispose de plus en plus de pouvoirs étant donnée la situation financière fragile dans laquelle se trouvait l'entreprise publique.

A partir de 1999, la persistance de la crise politique renvoie à la question centrale des réformes et à la perspective de leur poursuite et leur approfondissement. Cette phase marque la volonté de poursuivre la politique de consolidation des équilibres macroéconomiques, mais révèle discrètement des résistances sociopolitiques, expression à la fois du poids de la bureaucratie centrale et locale d'une part, et de l'absence d'une base sociale apte à les assumer politiquement et socialement, d'autre part. Le processus de libéralisation de la production et des échanges ne manquera pas de créer une nouvelle donne économique mais aussi sociale, dans la mesure où ce processus, va créer des gagnants et des perdants, il va déstabiliser des situations consolidées depuis la mise en place de la stratégie de développement à la fin des années 1960.

202 Rapport relatif à l'autonomie des entreprises, p 11 Les Cahiers de la Réforme Volume n° 1 collection dirigée par A R HADJ NACER Ed ANAG Alger 1989

B) L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET LE MARCHE

L'Algérie en transitant vers l'économie de marché a opté pour une régulation par le marché. Avant d'examiner les conditions de son émergence et de son extension, nous rappellerons, la conception du marché et ses différentes propriétés.

1) Les institutions du marché

Toutes les économies sont confrontées au problème fondamental qui consiste à déterminer ce qui doit être produit, par qui et à partir de quelles ressources et de quelles méthodes. Que ce soit dans les sociétés les plus simples et les plus primitives ou dans les sociétés modernes, l'activité économique exige une grande part de coordination pour faire face à ses activités.

Ce problème de coordination se retrouve aussi bien dans les organisations dirigées que dans les organisations non dirigées. Dans le modèle économique le plus largement utilisé, à savoir le modèle néoclassique ; c'est le marché qui assure ce fort degré de coordination. Ce modèle est fondé sur une conception particulière d'organisation économique. Pour les néoclassiques, le problème de l'organisation économique est précisément de fournir aux individus les informations nécessaires pour prendre des décisions cohérentes c'est-à-dire qui s'intègrent dans un plan global efficace .

Dans la théorie économique néoclassique, l'entreprise et le travailleur sont des agents économiques, guidés par la recherche de l'optimum économique dans l'utilisation technique des ressources dont ils disposent et dans les termes de l'échange avec le système global. Pour ce faire, les agents économiques ont besoin du marché comme abstraction, comme espace de confrontation, d'agrégation et de sanction des différentes décisions individuelles par les prix ; le système économique est alors autorégulé par la « main invisible ».

Au plan économique, le marché est défini comme un mécanisme qui livre un prix unique, pour le même bien , à partir de la confrontation entre offreurs et demandeurs . Loin d'être un mécanisme exclusivement économique auto équilibrant et doté de la capacité de s'auto instituer, il est dans l'approche sociologique une construction sociale et institutionnelle qui émerge dans l'esprit des mouvements sociaux. Ce n'est pas un mécanisme universel, mais que son émergence est le résultat de conditions très précises , en matière de droits, de jurisprudence , comptabilité et réforme monétaire .

C'est une construction sociale qui évolue en un processus constitué par l'émergence, le développement, le déclin, la crise et la disparition. L'approche sociologique du marché montre au contraire que c'est le lieu d'interactions sociales, politiques et économiques. C'est aussi le lieu d'interactions stratégiques entre acteurs sociaux hétérogènes qui cherchent à stabiliser ou à transformer leur environnement.

Il importe de rappeler que la définition des droits de propriété, si essentielle à l'émergence d'une logique marchande, suppose non seulement un appareil législatif mais encore une organisation de la justice permettant de les faire respecter. Il faut un Etat capable d'exercer un rôle de légitimation et de coercition légale ; ce qui est difficilement le cas compte tenu de l'histoire du système étatique algérien. L'Etat peut se faire l'instituteur du marché et non prétendre être son alternative.

Le marché a pour propriétés de déconnecter les achats et les ventes dans le temps grâce au crédit. Si par contre le système est complètement désorganisé, le développement du crédit privé, peut introduire de sévères limites à l'extension du mécanisme du marché. Pour les théoriciens, habitués à travailler sur des économies manifestant un long processus de maturation du marché, la logique marchande est évidente.

Au début de la décennie 1990, la chute du bloc communiste, le développement de l'idéologie néolibérale, la crise économique, politique et sociale de l'économie algérienne étaient supposées livrer presque systématiquement les conditions d'émergence et de diffusion de mécanismes de marché et par la même de concurrence, sur l'ensemble des marchés des produits, du crédit et du travail.

D'un côté la privatisation, créant l'offre de la part d'unités économiques indépendantes et de l'autre la disparition du ministère de la planification, unité coordinatrice, devaient propager la concurrence et stimuler l'innovation, la croissance et l'amélioration du niveau de vie. En quelque sorte c'était supposer que non seulement, les marchés étaient dotés de la capacité d'auto équilibrage, mais encore d'auto institutionnalisation.

Or l'observation montre que même les économies les plus soumises à une logique de marché, comportent des instances dites de régulation afin de s'assurer que la concurrence ne débouche sur un cartel ou le monopole.

L'histoire économique montre que l'émergence de marchés ouverts et publics sur lesquelles se centralisent un ensemble d'offres et de demandes, suppose une autorité publique capable de définir ses règles de fonctionnement, de veiller à leur application, grâce à un pouvoir disciplinaire exercé soit directement, par un département ministériel soit par des associations professionnelles.

Mais l'instauration d'une économie de marché, n'implique pas automatiquement une modification des comportements des agents économiques, face aux mécanismes de marché. Les entreprises publiques, habituées aux injonctions administratives, n'allaient pas se plier à ses règles automatiquement étant données les nombreuses survivances de l'économie administrée. Certains agents économiques par leurs comportements monopolistiques peuvent même aller jusqu'à dérégler le rôle stabilisateur du marché. Il était donc important que l'entreprise publique se familiarise progressivement avec les institutions du marché ;aussi bien des biens et services, que financier. Les forces externes du marché des biens et des services, des ressources financières et du travail, sont supposées améliorer l'efficacité des entreprises publiques.

La première institution de régulation du marché est rappelons le, la concurrence. Celle-ci constitue le moteur de toute économie compétitive. Dans un contexte concurrentiel, la compétitivité, qui est l'expression de la performance au niveau du marché, est un indicateur déterminant pour l'entreprise. En effet c'est la position de cette dernière, sur un marché défini, exprimé par sa part de marché, qui détermine sa place plus ou moins durable.

Dans ce sens, l'économie de marché a besoin que soit garantie l'existence d'une concurrence transparente et loyale. Or, l'observation de la réalité révèle l'existence de nombreux blocages concernant aussi bien l'existence de cette concurrence que la situation paradoxale dans laquelle évolue cette concurrence.

Alors que le cadre législatif et institutionnel de l'économie de marché est presque achevé, les dispositifs de régulation du marché ne sont pas mis en place pour la plupart d'entre eux. L'organe clé de la régulation des marchés réels, à savoir le conseil de la concurrence ne fonctionne pas encore. En outre, les nombreux avantages accordés en matière d'attribution de marchés faussent la concurrence. Par ailleurs, il persiste encore de nombreuses survivances de l'économie administrée. En effet, les injonctions administratives et les décisions de la part des pouvoirs publics continuent à perturber le fonctionnement de l'économie de marché en pervertissant le jeu de la concurrence. C'est pour cela qu'il est urgent que les pouvoirs publics abandonnent toute tendance à agir par des décisions administratives concernant la microéconomie. Pour que l'économie de marché fonctionne réellement, les pouvoirs publics doivent expurger les textes de toute survivance de l'économie administrée.

2) L'entreprise publique et les différents marchés

Les entreprises publiques algériennes, ont longtemps presque ignoré les mécanismes du marché et sa sanction. L'entreprise publique algérienne a longtemps évolué dans une situation qualifiée de « hors marché », c'est-à-dire, une situation dénuée de tout risque et d'incertitude. Les entreprises algériennes ont évolué dans un environnement protégé par l'Etat, ignorant de ce fait, tout risque de quelque nature que ce soit : économique, commercial ou financier.

Mais cette protection dont ont bénéficié les entreprises publiques algériennes n'allait pas tardé à faiblir avec la mise en place du processus de libéralisation de l'économie engagée au début de la décennie 1990. En transitant vers l'économie de marché, l'entreprise publique et notamment ses dirigeants découvrent avec surprise les différentes incertitudes liées au marché.

Le nouveau contexte a introduit de nombreux risques de nature différente liés à l'environnement de plus en plus complexe et de plus en plus incertain. Cette incertitude affecte sans aucun doute les performances aussi bien au niveau national, sectoriel et de l'entreprise publique. L'approche de la performance au niveau de la pratique des entreprises publiques a longtemps été marquée par des conceptions qui ont prévalu dans un contexte particulier d'économie « hors marché » celui de l'économie administrée.

a) L'entreprise publique et le marché des biens et services

La restructuration, dont elle a fait l'objet a entraîné la perte progressive de l'identité de l'entreprise, qui est de moins en moins libre. C'est ce que note R Hocine qui rappelle les caractéristiques de l'entreprise publique à la veille des réformes : « L'entreprise publique se trouve en perte progressive d'identité ; on arrive à distinguer de moins en moins entre le siège, ou la Direction Générale de l'entreprise, et la direction de tutelle du ministère. L'entreprise apparaît de plus en plus comme un démembrement ou une déglobalisation d'un ministère. L'entreprise est de moins en moins libre dans ses relations économiques et commerciales et dans le choix de ses partenaires, que ce soit sur le plan intérieur ou extérieur. Avec ses partenaires extérieurs, elle est soumise au code des marchés, au visa préalable des commissions des marchés et aux multiples avis des Finances (Avis 19, 20, 72). Sur le plan intérieur, l'entreprise n'est pas libre d'organiser ses circuits de distribution ; ces derniers lui sont imposés et la vente de ses produits lui apparaît comme un simple transfert administratif, sans critère économique

et sans liaison avec le marché »(203).

En garantissant la propriété privée, la Constitution de février 1989, commence par assurer le libre accès au marché et à la libre circulation des capitaux à l'intérieur du pays .La distinction entre entreprise à capitaux publics/ privés est abandonnée et l'on procède à l'unification des règles de droit applicables aux opérateurs économiques : libre accès à une activité commerciale à toute personne physique ou morale , libre passage d'une activité à une autre , suppression du monopole sur toutes les activités économiques et unité du registre de commerce .Il ne s'agissait pas de privatiser les entreprises publiques mais de les libérer de la tutelle de l'administration.

Les réformateurs n'avaient pas à l'esprit le démantèlement du secteur public mais au contraire, par l'introduction de la concurrence et des règles du marché ; ils visaient prioritairement son renforcement .Ils espéraient , en renforçant la contrainte budgétaire les amener à rationaliser leur gestion et accroître leur rentabilité .Plus fondamentalement , l'ambition des réformateurs est de rendre les entreprises publiques plus performantes et compétitives sur le marché national, régional et international .

La nouvelle politique économique et sociale repose, contrairement à la précédente sur la valorisation du capital et son corollaire la rentabilité financière comme principe. C'est un encadrement très rigoureux de la politique économique qui est visé et aussi une contraction sans précédent de la demande des agents économiques, surtout les ménages. Les actions de politique économique sont assurées autour de libéralisation des prix, de la suppression des subventions à la consommation, de la libéralisation du commerce extérieur et de la convertibilité partielle du dinar. Ces mesures se veulent une mise en adéquation des formes d'organisation et de régulation du système économique avec les transformations socioéconomiques et politiques.

Il faut rappeler qu'à la veille du Vème congrès du FLN, la Commission Nationale préparatoire avait noté « le niveau insignifiant des exportations hors hydrocarbures » et recommandait « de fixer des objectifs en matière d'exportation des produits qui prendraient la relève du pétrole » (204). Ces recommandations, souligne A. Fardeheb (205), relèvent d'un mode de régulation visant à soumettre l'appareil productif à la logique de valorisation du capital. C'est ce que retiennent, les orientations à moyen et à

203 .HOCINE, R L'évolution des structures de l'Etat et la nouvelle politique économique, en Algérie op cité p 30

204 Commission Nationale Préparatoire du 5^{ème} congrès du FLN p55

205 FARDEHEB A. « *Algérie : système productif et choix économiques et sociaux alternatifs* », Revue Algérienne de Sciences Juridiques Economiques et Politiques mars 1986 p119

long terme du développement économique et social du 5ème congrès du FLN : « Le débouché extérieur faisait figure d'appoint d'un marché intérieur qui est resté longtemps protégé, à l'abri de la concurrence mais aussi du stimulant international .La stratégie du secteur industriel d'Etat à l'horizon 2000 en matière d'exportation doit être une stratégie de rupture avec cette démarche. Il faut se fixer des objectifs volontaristes de présence sur le marché international dans des créneaux présentant des avantages comparatifs pour notre pays » (206).

C'est probablement au nom de cette « nécessaire » présence sur le marché international que sont justifiées aussi bien la déstructuration de l'ancien appareil productif que la mise en mouvement de la contrainte productive sur les travailleurs (réduction des effectifs, nouvelle législation du travail...). Cela est nettement exprimé par la dite Commission qui considère que « les échanges extérieurs étant de puissants stimulants pour la production nationale ,les objectifs d'exportation ne manqueront pas d' avoir des retombées positives sur les niveaux de production , quantitatif et qualitatif, ainsi que sur le taux de satisfaction à la demande nationale elle-même » et pour se maintenir sur la marché international, « l'industrie devra assurer l'essentiel de la charge .Elle devra rapidement réunir les conditions qui en feront une industrie compétitive ...de même , il lui faudra commencer rapidement pour « se faire la main », roder l'organisation et les hommes qui lui sont nécessaires pour cette mission. »(207).

A travers la restructuration des entreprises publiques, est projetée la mise en place d'un nouvel ordre productif et la réhabilitation de la rationalité du calcul économique traditionnel dans les entreprises publique industrielles. Tout l'édifice analytique du bilan économique et social de la décennie 1967-1978, a reposé sur la rationalité capitaliste du calcul microéconomique qui avait été marginalisée aussi bien dans le choix des investissements que lors de leur fonctionnement, une fois matérialisés en capital fixe productif. En effet, les performances des entreprises industrielles ont été appréciées en fonction de critères microéconomiques qui ne furent pas à la base du processus de sa constitution .Il est certain, écrit A.Fardeheb « *que si cette logique avait fonctionné , la configuration physique et spatiale du secteur industriel d'Etat aurait été nettement différente* »(208). Comme le note R.N.Saadi , « la restructuration organique a introduit une nouvelle conception de l'entreprise publique qui modifie celle organisationnellement

206 .FARDEHEB ,A op cité p56

207 .FARDEHEB , A op cité p62

208 .FARDEHEB, A op cité p 109

unifiée dans le code de la GSE. » Ce qui signifie qu'un mouvement général de rétrécissement du champ d'application de la GSE a été déclenché à travers la fin de l'identité entre propriété de l'Etat et ce mode de gestion de la GSE. Le principe de la valorisation du capital sur lequel est bâti l'opération restructuration remet en question certaines pratiques économiques et sociales dans l'entreprise publique et tend à leur en substituer d'autres telles que :

- la subordination de la politique de création d'emplois , à des critères rigoureux d'équilibre et de rentabilité financières des entreprise publiques
- la subordination de la politique des prix à l'objectif de leur vérité
- le rétablissement et l'encouragement de la concurrence des entreprise publiques entre elles et entre celles-ci et les entreprise privées.

Il faut rappeler que l'objectif des réformes est double, il visait l'autonomie de l'entreprise publique d'une part et la régulation institutionnelle d'autre part. En effet, concernant la régulation institutionnelle.

-- Il s'agissait de substituer aux injonctions administratives, des instruments de régulation économique.

--Il s'agissait aussi de faire jouer au marché son rôle de régulation partout où c'est possible et de n'utiliser les décisions de l'Etat que dans les domaines où elles sont indispensables.

A un système de gestion centralement planifié, les pouvoirs publics voulaient substituer donc un système de gestion décentralisé où le marché joue son rôle de régulateur et où les interventions de l'Etat sont limitées aux domaines où elles sont nécessaires : même dans ce cas, on veut faire en sorte que ces interventions ne s'effectuent plus par injonction administrative, mais s'appuient sur une intervention à caractère économique et incitatif » (209). L'Etat a un rôle à jouer en complément de celui du marché. C'est ce que stipule, la Banque Mondiale (210) qui semble réviser ses thèses sur le désengagement de l'Etat. Les rôles du marché et de l'Etat se complètent car l'Etat doit faire certaines mises au point nécessitées par la complexité croissante de l'économie engendrées par l'industrialisation. Son rôle consiste alors à fixer les règles du jeu en matière d'emplois, de propriétés, des conditions de transfert d'actifs financiers,

209 R Hocine « *L'évolution des structures de l'Etat et la nouvelle politique économique en Algérie* ». PNUD 1990 Alger p 31.

210 Banque Mondiale « *Rapport sur le développement du Monde* ». Washington 1987

physiques et technologique. Mais devant les résultats peu encourageants de la politique libérale dans de nombreux pays du tiers monde, et surtout face aux résultats spectaculaires enregistrés dans les pays d'Asie de l'Est, la Banque Mondiale révisé ses positions. Les experts vont plus loin en 1997 lorsqu'ils estiment qu'il ne peut y avoir de développement en l'absence de l'Etat (211). L'expérience asiatique montre que le rôle de l'Etat a consisté à inciter, stimuler, orienter les entreprises sans toutefois se substituer au marché. L'Etat a dynamisé les politiques industrielles, multiplié les réglementations et manipulé les prix dans les secteurs prioritaires. Il a encouragé les entreprises à l'amélioration permanente et à la performance croissante. Ses rapports avec les entreprises ne sont pas de nature tutélaire comme en Algérie. Dans ce nouveau contexte d'économie de marché, la question de la performance des entreprises publiques algériennes se pose dans des termes nouveaux, en ce sens où l'évaluation de la situation de l'entreprise à partir du niveau de ses performances internes s'avère insuffisante car celle-ci doit désormais se situer par rapport à ses principaux concurrents et à sa part de marché. Dans ce nouveau contexte, les performances physiques qui ont été longtemps privilégiées, dans le cadre de l'économie administrée, doivent aujourd'hui laisser progressivement la place à des indicateurs financiers. Il faut toutes fois noter que les indicateurs physiques plutôt d'ordre interne, restent néanmoins utilisés si on veut procéder à une comparaison entre les performances d'entreprises différentes agissant au sein d'une même branche ou d'un même secteur économique. Le statut public des entreprises les rend plus sensibles aux rigidités de l'environnement, car contrairement aux entreprises privées, elles n'ont aucune marge de manœuvre pour contourner les rigidités du marché.

L'entreprise publique devait dès le début de la décennie 1990 se familiariser avec les institutions du marché, aussi bien celui des biens physiques que le marché financier. Afin de faciliter leur insertion dans le marché ainsi que leur privatisation éventuelle, la plupart des entreprises publiques ont entamé leur restructuration organique en créant des filiales avec des régimes de participation très diversifiés en passant de la filiale à 100% à des participations croisées ou les joint-venture avec des entreprises étrangères. Mais la déstructuration profonde dans laquelle se trouvaient la grande majorité des entreprises publiques, a nécessité la mise en place du dispositif banques-entreprises qui avait pour objectifs d'alléger l'entreprise qui présentait de réelles perspectives de

redressement , des contraintes majeures qui freinent son développement à travers la fermeture d'unités non viables, les compressions d'effectifs , des externalisations, essaimage ainsi que des filialisations.

Ces bouleversements économiques introduits avec les réformes n'ont pas manqué de générer un certain nombre de dysfonctionnements. Pour se conformer aux nouvelles règles établies par les réformes ; il fallait revoir l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Afin de permettre la mise en œuvre de toutes ces actions, l'économie algérienne a du réviser les lois pour permettre nouvelles formes d'organisation économiques, de nouveaux types de propriété et de nouvelles transactions.

- L'entreprise publique doit trouver des dirigeants compétents et compétitifs sur le plan mondial, et capables de travailler dans un système de marché en ce sens où la plupart des gestionnaires étaient d'anciens dirigeants d'entreprises publiques.

- Dans ce nouvel environnement ; les pouvoirs publics doivent définir une politique de régulation et de concurrence et trouver un moyen d'éviter que la privatisation des entreprises publiques géantes n'engendrent un système de monopoles géants et inefficaces mais privés.

- Les pouvoirs publics doivent réfléchir à un système de soutien pour gérer le coût social résultant de la dislocation inéluctable, nécessaire aussi bien pendant qu'après la transition. Pour assurer la transition vers le système économique de marché, et permettre son fonctionnement, une coordination est nécessaire entre toutes ces tâches interdépendantes. En effet, le marché des produits finis n'a pas d'intérêt sans l'existence de marchés de facteurs de production ; ce qui inclut le marché financier sur lequel le producteur pourra compter pour obtenir les ressources dont il a besoin. Il est évident que ni le marché des facteurs de production ni le marché financier n'ont d'utilité s'il n'y a pas de droits de propriétés bien définis ni des mécanismes juridiques pour faire respecter les contrats. Tous ces éléments devront être pris en compte et assemblés judicieusement ; ce qui nous conduit à dégager un aspect fondamental à savoir l'organisation et la stratégie des entreprises qui sont aussi importantes pour elles que la technologie, les coûts et la demande.

b) L'entreprise publique et le marché financier

Concernant le marché financier, sa régulation constitue un aspect de l'environnement de l'entreprise aussi important que celle des marchés de biens.

Concernant le marché financier, force est de constater que celui-ci est encore à l'état

embryonnaire. Le marché financier est toujours en création. Il n'y a encore ni offre ni demandeur, c'est-à-dire, les principaux acteurs n'existent pas encore effectivement. La taille d'un marché financier il faut le rappeler, se mesure par le ratio de capitalisation /PIB. Ce qui signifie que la faible capitalisation boursière mise en évidence dans le tableau ci-dessous, dénote la faiblesse de la bourse d'Alger pour cause de lenteur dans le processus de privatisation des entreprises publiques.

Tableau n° 16 - Evolution de la capitalisation boursière

Unité : en Milliards de DA

Années	Capitalisation boursière	Variation En%	PIB	Capitalisation boursière/PIB
1999	19,175	-	3238,2	0,59
2000	21,495	12,10	4098,8	0,52
2001	14,720	-31,52	4241,8	0,35
2002	10,990	-25,34	4455,4	0,25
2003	11,100	01,00	5124,0	0,22

Source : Revue el tawassol Annaba A Dahi, "L'impact d u processus d'internationalisation de l'euro". Décembre 2006.

Or, celui-ci est vital pour l'économie de marché. En dehors de quelques opérations effectuées par le marché obligataire, l'Etat doit promouvoir le développement du marché financier, en impulsant l'offre et la demande.

L'Etat doit également encourager la mise en place des sociétés anonymes qui constituent en économie de marché l'outil privilégié de mobilisation de l'épargne. La création de ces sociétés anonymes doit être encouragée car cette forme de statut, reconnu dans le code de commerce, est indispensable au développement du marché financier.

L'économie de marché ne peut fonctionner sans un secteur financier performant dont le rôle consiste principalement à mettre en adéquation les caractéristiques de l'épargne et des épargnants avec les besoins et les caractéristiques des agents à déficit c'est-à-dire les demandeurs de financement (entreprises publiques et Etat).

Jusqu'à une date récente, l'Algérie s'est abstenue d'une politique active de mobilisation et de rémunération positive de l'épargne et a procédé à des financements monétaires de façon abusive. Ce mode de financement, consistait à répondre de manière peu contraignante à toutes les demandes de crédits émanant de l'Etat et des entreprises publiques.

Il faut rappeler que depuis la loi de finances de 1965, au niveau du trésor, les avances des banques centrales au trésor étaient sans limites de montant et de durée. La rupture formelle avec ce système ne sera réalisée qu'en 1990 avec la promulgation de la Loi sur la Monnaie et le Crédit (LMC) . Mais malheureusement l'amorce d'un système d'intermédiation financière, sera obérée tout au long de cette période par l'absence de contrainte budgétaire au niveau de l'entreprise publique et le refus de l'exercice de sanction sur les résultats de la gestion de ces entreprises. Or , ces sanctions constituent l'essence même des règles de fonctionnement du marché. C'est leur existence concrète et réelle qui permet l'efficacité régulatrice du marché laquelle ne peut jouer que dans une situation de concurrence. Or la restructuration de 1981 s'est soldée par un découpage qui a reconduit le monopole mais de façon parcellaire. Il y a eu perte d'efficacité du système dans la mesure où la cohérence globale n'a pas été remplacée par de « véritables acteurs » et de véritables entreprises.

Expression d'une régulation indirecte de l'économie, la création du marché monétaire se met en place à partir de 1990 avec la LMC qui en jette les bases institutionnelles. Parmi ses objectifs principaux, figure la libération de banques commerciales et de la banque centrale, des injonctions administratives prévalant jusque là. Dans le cadre de cette loi, le trésor se transforme en gigantesque agent d'assainissement financier des entreprises publiques durant les années 92-93. En effet, la libéralisation des prix, les dépréciations puis les dévaluations successives du dinar, la hausse de taux d'intérêt et les restructurations induisent des charges financières importantes pour le trésor public qui prend en charge tous les déficits y compris les pertes de changes inscrites alors au budget. Il permet d'atténuer le niveau d'il-liquidité du système bancaire dans lequel il injecte 167 milliards de dinars. En effet une opération d'assainissement du bilan des banques commerciales transforme le découvert des entreprises publiques en actif financier émis par le trésor. Si l'équilibre budgétaire , au sens strict (c'est-à-dire hors assainissement des entreprises) est obtenu(212) grâce à une politique restrictive des dépenses de l'Etat, l'équilibre au sens large, c'est-à-dire global du trésor incluant les dépenses d'assainissement , des entreprises publiques, a été plus difficile à atteindre dans la mesure où ces dernières constituent un véritable gouffre. La dette des entreprises est devenue une dette du trésor, c'est-à-dire une dette publique .Le trésor se pose comme agent principal de l'innovation financière, en évinçant les banques par des

212 Le solde du trésor / PIB passe de -9,1% en 1993 à -1,4% en 1995. DJOUDI CREAD

taux d'intérêts meilleurs que ceux des banques qui ne mènent plus aucune politique active de collecte. On arrive à une situation atypique où Banque centrale et Trésor Public, semblent constituer les principaux agents de l'émergence d'un marché financier qui prend la forme dans un premier temps, d'un marché organisé de titres publics ; ceci est d'autant plus net que la bourse des valeurs n'a jamais fonctionné réellement pour mener l'opération de privatisation et fixer la valeur marchande des différents actifs des entreprises à privatiser. La politique monétaire qui vise l'émergence d'un marché financier, s'est traduite par une augmentation substantielle des taux d'intérêt réels ; mais le niveau et la rapidité avec laquelle ils l'on atteint s'est répercutée de manière très sensible sur la situation financière de l'entreprise dont les frais financiers représentent une part grandissante des charges d'exploitation. Les pouvoirs publics tentent par ailleurs, de développer les effets de commerce éligibles au réescompte, très peu répandus, du fait de leur abandon lors de la mise en place de la planification financière en 1970 et de décourager l'appel systématique au découvert qui s'était généralisé depuis cette date. Cette politique va s'accompagner d'une deuxième dévaluation très forte qui accélère le rythme de l'inflation. Cette volonté de mieux rémunérer l'épargne interne, doublée d'un différentiel de rémunération des banques, non négligeable, fait que les frais financiers deviennent rapidement prohibitifs pour les entreprises et découragent toute velléité d'investissement. L'Etat a entrepris d'assainir financièrement les entreprises publiques, y compris les banques, sans une véritable politique industrielle, et sans une vision d'ensemble qui constitue le véritable blocage de toute politique de réformes et d'ajustement structurel. Leurs demandes de crédit ont même été accentuées suite à la nécessité de payer cash les importations, d'où le recours au crédit pour la contrepartie en dinar, fortement multiplié suite aux dévaluations successives. Le recours au découvert bancaire par les entreprises n'a pas diminué. Preuve en est que la plus grande partie de la dette rééchelonnée, est une dette des entreprises publiques ; ces dernières n'en continuent pas moins de payer leurs charges au titre de cette dette (principal et intérêts). Ces remboursements sont drainés par le trésor qui les utilise pour financer le déficit budgétaire interne et le remboursement de la dette publique interne.

c) L'entreprise publique et le marché du travail

Le marché du travail représente l'environnement immédiat de l'entreprise. C'est un facteur exogène de gestion de la main d'œuvre et de la gestion des rémunérations de l'entreprise compte tenu de ses objectifs évidemment et de ses contraintes. Les

caractéristiques du marché du travail, sa structure déterminent en grande partie la stratégie de l'entreprise non seulement en matière de gestion de la main d'œuvre en général et de rémunération en particulier.

c1) L'entreprise publique et le marché du travail dans l'économie administrée

Dès 1967, la mise en place de la stratégie d'industrialisation, dans le cadre des perspectives décennales la politique massive d'investissement; et la mise en place d'une administration se sont traduites par une forte "salarisation" (213) de l'économie dont le degré traduit incontestablement, la constitution d'un marché du travail à l'échelle nationale.

L'industrialisation a produit des effets multiformes sur ce marché et le type d'industrie choisie a opéré une sélection et un drainage de la force de travail en fonction de sa qualification. Ce marché s'est donc structuré en deux : Un marché de la force de travail qualifiée ou semi-qualifiée et un marché de la force de travail non qualifiée, eux mêmes caractérisés par un double déséquilibre à savoir :

- insuffisance de l'offre de force de travail qualifiée par rapport aux exigences des procès de travail industriels mis en place.
- abondance de l'offre de force de travail non qualifiée par rapport à la demande.

La distinction dans l'analyse des différents marchés du travail permet de préciser l'influence des mécanismes institutionnels et des facteurs économiques dans la détermination des salaires.

- Le marché de la force de travail non qualifiée.

Ce marché facilement identifiable, constitué des travailleurs sans aucune qualification ou ayant une spécialisation élémentaire sur le tas, comporte des sous marchés par régions ou par groupes de régions. Pour la catégorie de salariés qui le compose, la fixation du SMIG qui constituait un facteur institutionnel essentiel, était elle-même commandée pour une part non négligeable par la masse salariale planifiée. Le SMIG qui avait d'ailleurs un caractère plus indicatif qu'obligatoire, n'était pas respecté par certaines entreprises où il représentait plus un salaire moyen qu'un salaire minimum. Cette situation résultait évidemment d'un déséquilibre flagrant sur ce marché du fait de

213 Le taux de salarisation est de 70%

l'existence d'un nombre important de chômeurs de cette catégorie. Cependant ce déséquilibre n'a pas joué de façon globale et indifférenciée et certaines différenciations ont déterminé une hétérogénéité de ce marché. Ces différenciations étaient d'une part régionales : La faiblesse de l'offre d'emploi par rapport à la demande expliquait la non-mobilité des travailleurs non qualifiés. A cela s'est ajouté l'exode rural qui a exercé des pressions inégales selon les régions. Ces situations différentes selon les marchés régionaux, ont fait apparaître des niveaux relativement différents de salaire minima où même la suppression des zones de salaires n'a pas éliminé complètement ces différences. Les différenciations se constataient par ailleurs au niveau des branches. Elles s'expliquaient par l'influence de deux phénomènes :

- Le premier était celui « des blocs de salaires moteurs » qui a provoqué un glissement des salaires vers le haut. Ainsi, si une entreprise, parce que confrontée à une pénurie de force de travail qualifiée, était contrainte de verser des salaires très élevés à des ouvriers qualifiés ou aux techniciens, elle était obligée de verser aux manœuvres un salaire minimum supérieur au SMIG.

- Le deuxième phénomène influençant les différenciations de salaire a été, l'origine de la force de travail non qualifiée. En effet la force de travail d'origine agricole ne pouvait accéder aux emplois de manœuvre dans l'ensemble des branches industrielles. Ce sont les branches du BTP (214), les industries extractives ou les cuirs et peaux qui ont employé la proportion la plus importante de cette main d'œuvre. En quelque sorte, les entreprises des branches sus-citées servaient de structure de transition pour adapter cette force de travail rurale au monde industriel. Ces pratiques ont conduit à des cloisonnements régionaux (215) et de branches qui ont été très contraignants pour cette catégorie de main d'œuvre. Ce que l'on a pu retenir du fonctionnement de ce marché de la force de travail non qualifiée, c'est que, même si le facteur institutionnel a été primordial dans la détermination des salaires de cette catégorie, l'évolution de leurs salaires dépendait surtout de la pratique des entreprises conforme aux contraintes pesant sur ces marchés différenciés.

214 Il s'agit d'un salariat de chantier

215 Nous renvoyons aux études menées par A.PRENANT et B.SEMMOND sur les incidences géographiques de l'industrialisation en Algérie dans la Revue Tiers monde n=83 mai 1979. Ces auteurs montrent que dans des villes comme SAIDA, SETIF, B.ABBES la population urbaine fournit le gros du contingent des travailleurs (ouvriers qualifiés, maîtrise et cadres) alors que la population rurale fournit le gros de l'autre pôle : celui des manœuvres et des ouvriers spécialisés.

- Le marché de la force de travail qualifiée

Ce marché était lui-même structuré en deux sous marchés : Celui des cadres polyvalents et celui des catégories professionnelles intermédiaires à savoir les métiers.

- Concernant les cadres polyvalents, au niveau de ce marché, la formation reçue par ces salariés de niveau supérieur leur permettait de prétendre à des emplois dans les entreprises publiques et privées et dans la fonction publique, et y exercer des fonctions de direction, conception, gestion et administration. Ce marché avait des caractéristiques inverses du marché précédent dans la mesure où le facteur économique prédominant était la pénurie de main d'œuvre et le facteur institutionnel principal était le blocage théorique du salaire mensuel à 2000 DA/mois puis à 2500 DA/mois. Il était caractérisé par une grande mobilité des cadres et la surenchère qui s'était créée autour de cette catégorie de personnel, provoquée par le déséquilibre entre les besoins de l'économie et la formation des cadres par le système d'Education-Formation. Ce déséquilibre, auquel se sont ajoutés d'autres facteurs liés à la branche, au secteur juridique des entreprises et aux priorités nationales, se sont combinés et ont induit un cloisonnement plus diversifié que celui de la force de travail non qualifiée. Cette situation a aboutit d'une part, à la distribution de salaires élevés dans les branches prioritaires dominées par les sociétés nationales telles que les hydrocarbures, la sidérurgie, la métallurgie et la chimie et d'autre part à la présence de salaires de cadres inférieurs à la moyenne nationale dans les branches marquées par une forte concurrence entre le secteur privé et le secteur public, telles que les textiles, les industries alimentaires et les cuirs et peaux. A coté de ce cloisonnement spécifique aux entreprises industrielles, existait un autre cloisonnement entre le secteur industriel et le secteur de la fonction publique. Cette structuration du marché des cadres a été le fait de pratiques salariales effectuées sur ce marché. En effet, la fixation du salaire des cadres était déterminée en premier lieu par les sociétés nationales dont certaines ont dominé ce marché par leur pouvoir de décision (hydrocarbures, ISMME industries sidérurgiques , mécaniques , métallurgiques et électroniques),et en second lieu, par le secteur privé dont la présence de sociétés à capitaux étrangers a exercé une influence non négligeable sur la structure des salaires de cette catégorie.

- Concernant le marché des catégories professionnelles intermédiaires : les métiers. Ce marché regroupait l'ensemble des catégories professionnelles comprises entre l'ouvrier professionnel, les techniciens et les ingénieurs de l'industrie Ce marché,

qui regroupait l'ensemble des marchés par métiers, n'était pas comme on pourrait le supposer homogène. La loi de l'offre et de la demande a joué selon le métier. Ce marché était caractérisé, comme le marché des cadres, par un cloisonnement très important selon les branches qui a abouti à une ouverture de l'éventail des salaires.

Dans les branches prioritaires, certaines entreprises ont joué le rôle de leader en raison de leur puissance et ont exercé une action déterminante dans la fixation des salaires (cas du personnel pétrolier qualifié). Dans les branches industrielles ne faisant pas l'objet d'une priorité nationale où la dispersion des entreprises est importante, la concurrence entre secteur public et privé a joué mais les salaires ont évolué moins vite que dans les autres branches, du fait que ce marché subissait des influences régionales (le recrutement se faisant généralement sur place). Sur ce marché des métiers comme sur celui des cadres, le leadership est assuré par certaines sociétés nationales et des entreprises privées alors que les autres entreprises du secteur industriel et la fonction publique qui avait moins de liberté dans la fixation des salaires ont subi la politique salariale des deux groupes dominants en se répartissant le solde de la force de travail qualifiée.

Ces tendances qui ont caractérisé le marché du travail, ont déterminé pendant longtemps la stratégie de l'entreprise publique en matière de gestion de sa main-d'œuvre en général et de celle de ses rémunérations en particulier. Il faut remarquer que les entreprises publiques ne sont pas dénuées de toute stratégie de gestion de la main-d'œuvre, selon que l'entreprise cherche à stabiliser et conserver sa main-d'œuvre ou qu'elle recherche la flexibilisation de l'emploi. Confrontée à une pénurie de cadres pour mettre en œuvre sa politique d'investissement dans la décennie 1970, l'entreprise publique industrielle a souvent logé et transporté sa main-d'œuvre qualifiée et recruté sur place sa main-d'œuvre non qualifiée. Il s'agissait alors d'attirer et de stabiliser la main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée par l'accès à un certain nombre « d'avantages sociaux », étant données les caractéristiques du marché du travail. Ce dernier était dominé par la double inadéquation entre l'offre et la demande de travail, d'une part et les mécanismes de mobilité qui en découlent, d'autre part, tenant à la pénurie structurelle de cadres qualifiés qu'il fallait retenir « sur la base d'une stratégie consciente ; tout comme est conscient le mode de gestion et de reproduction des ouvriers dont l'offre est excédentaire » (216).

Etudiant le complexe sidérurgique d'El-Hadjar, F Salhi écrit : « L'entreprise a eu une stratégie de stabilisation envers le personnel qualifié par le biais du logement, elle a eu aussi une stratégie de stabilisation envers le personnel non qualifié par la formation et les promotions » (217). Dans l'économie administrée, en l'absence de la contrainte productive et de la contrainte financière, la mobilité intersectorielle était très réduite, du fait que certaines compétences spécifiques à l'entreprise, et d'autre part du fait de l'accès à certains biens et avantages étaient assurés par l'entreprise elle-même dans le cadre du « social d'entreprise » (logements, avantages sociaux, transport, cantine, colonies de vacances).

Comme nous l'avons souligné précédemment, la restructuration organique des entreprises, achevée en 1983, a abouti à un redéploiement des entreprises originaires en 108 entreprises nouvelles réparties en 47 pour l'industrie légère et 15 pour l'énergie, la chimie et la pétrochimie. Les effectifs de l'industrie publique s'élevaient à 367 500 structurés ²¹⁸ de la manière suivante :

Cadres supérieurs	3.19 %
Techniciens supérieurs	6.8 %
Techniciens	6.19 %
OQ et OHQ	57.89 %
Manœuvres	25.89 %

En 1979, la répartition était respectivement de 3 %, 3.4 %, 5.2 %, 52.6% et 35.82 %.

Comparant cette répartition de la main d'œuvre qualifiée dans l'industrie à celle de l'économie nationale, BOUZIDI écrivait dans les cahiers du CREA « le secteur industriel public est le mieux encadré dans le secteur productif, grâce à la double action de propre formation de sa main d'œuvre et de meilleure rémunération de ses cadres ».

Il faut noter que de 1979 à 1984, c'est-à-dire, durant la période des mesures transitoires précédant la mise en œuvre de la grille nationale des salaires en 1985, les effectifs de l'industrie publique, sont restés stables.

Le rapport d'exécution du premier plan quinquennal mentionnait que le taux de

²¹⁷ F SALHI op cité p 158

²¹⁸ Rapport d'exécution du plan annuel 1984 (MPAT)

croissance de l'emploi réalisé (3.4 %) était en deçà des prévisions à savoir 6.8 %, c'est-à-dire que ce n'est pas la restructuration qui a réduit les effectifs comme cela s'est passé dans les pays industriels mais cette réduction est le fait qu'il n'y a pas eu réalisation des créations d'emplois projetés, conséquence de la baisse des investissements publics industriels. Parler de sureffectif pour justifier la restructuration n'est qu'une appréciation relative par rapport au taux d'utilisation des capacités qui tournait de 60 %. Les sureffectifs ne se résorbent qu'avec l'accroissement des TUC

c2) L'entreprise publique et le marché du travail dans l'étape de transition.

Avec la transition à l'économie de marché, la stratégie de l'entreprise publique en matière de gestion de la main d'œuvre et de rémunération, va changer avec la nouvelle politique économique et les nouvelles règles de l'économie de marché

Au cours de la décennie 1990, les caractéristiques du marché du travail ont changé avec la restructuration du secteur industriel et ses nouvelles tendances qui sont, le désinvestissement et la perte d'emplois qui en découlent. De nouveaux travailleurs s'imposent dans ce mouvement d'émergence de l'économie de marché appelant elles mêmes de nouvelles règles de droit du travail afin de réduire les distorsions caractérisant le marché du travail. La réforme du droit du travail amorcée avec la loi 90-11, s'est focalisée autour d'un cadre institutionnel imprégnée du nouveau contexte économique, en instituant le droit conventionnel et la négociation collective comme moyens de régulation des relations de travail et en introduisant les normes et le dispositif visant une plus grande flexibilité du marché du travail. En effet la loi 90-11 favorise la flexibilité en instituant le CDD et le travail à temps partiel (article 12 et 13) et la compression d'effectifs pur raisons économiques (article 69). Des amendements ont été apportés en 1996 et 1997 en vue d'une meilleure application des dispositions, ceux relatifs aux conditions de licenciements et à la durée légale du travail et à la définitions du contenu des conventions collectives. Dans ce nouveau contexte, la stratégie de l'entreprise publique vise plus à rechercher plus la flexibilisation de l'emploi et de la relation salariale que la stabilisation de la main d'œuvre. L'existence d'un marché du travail très segmenté et celle d'un environnement contraignant, (contrainte budgétaire et politique fiscale de l'Etat), la situation financière et économique des entreprises après la mise en œuvre de l'autonomie des entreprises d'abord, suivie de la mise en œuvre du programme d'ajustement structurel et les

compressions d'effectifs , le syndrome hollandais et ses conséquences sur la compétitivité des entreprises , le développement de l'économie informelle sont autant d'éléments qui vont influencer la politique salariale de l'entreprise c'est-à-dire la détermination et le niveau des salaires ainsi que leur évolution. Dans le cadre de l'économie de marché, l'entreprise doit tenir compte des nouvelles caractéristiques du marché du travail et de ses nouvelles tendances avec la mise en œuvre du programme d'ajustement structurel en même temps que la contrainte productive. L'entreprise publique doit adapter son système de rémunération en fonction du marché externe c'est-à-dire de l'offre et de la demande d'emplois, et en fonction du « marché interne », c'est-à-dire, de l'institutionnalisation du marché du travail. L'institutionnalisation du « marché du travail », est essentielle lorsqu'on veut recomposer le système productif, en fonction des changements intervenus, dans la demande intérieure et l'imposition de la contrainte productive

De nombreuses théories du marché du travail, ont analysé son fonctionnement. Elles peuvent nous aider à analyser , la politique salariale de l'entreprise publique dans ce nouveau contexte économique et surtout face aux rigidités du marché auquel elle n'est pas habituée . Les analyses en termes de salaires d'efficience, ouvrent la voie à la compréhension de certains aspects de l'organisation de l'emploi au sein de l'entreprise alors que les approches récentes du dualisme du marché du travail étendent cette démarche dans une direction plus macroéconomique. Pour la théorie néoclassique orthodoxe, les écarts de salaires persistants entre les emplois peuvent être imputés à des degrés de « pénibilité » des tâches, ou bien recherchés du côté des caractéristiques de l'offre de travail.

Dans le premier cas, un travailleur affecté à un emploi très pénible se voit affecter un supplément de salaire « compensateur » .en confrontant cette thèse avec la réalité des faits, le salaire aura tendance à baisser avec des emplois dotés de meilleures conditions de travail .Selon la seconde explication, des individus particulièrement doués pour certaines tâches bénéficieraient d'une rente de situation, que le marché doit rémunérer ; ces caractéristiques productives des individus peuvent être données au départ, ou acquises au prix d'un « investissement en capital humain ». De tels schémas explicatifs ignorent ce que l'on appelle la segmentation ou même la « balkanisation » (219) du

219 A. PERROT op cité p94

marché du travail, dont le dualisme est une forme particulière. Contrairement à ce que laisse supposer la théorie des variables compensatrices, pour laquelle un emploi est d'autant mieux rémunéré qu'il est pénible, l'observation de la structure du marché du travail est grossièrement découpé en secteurs ou segments avec des secteurs à emplois qualifiés avec des salaires élevés et des secteurs à emplois peu qualifiés avec de bas salaires. On serait tenté de se tourner vers la théorie du capital humain pour expliquer la constitution de telles structures et trouver l'origine des écarts de salaires dans le niveau de formation de la main d'œuvre. Ce serait ignorer que les individus qui composent cette économie compartimentée possèdent souvent des caractéristiques productives identiques.

Les caractéristiques du marché du travail en Algérie changent avec le nouveau contexte économique. Le marché du travail en effet, subit les contre coup de la crise économique et du programme de transition à l'économie de marché. En 1990, pour la première fois en Algérie, le solde net de création d'emplois est négatif. L'Algérie a perdu par rapport à l'année précédente 150 000 emplois environ. La population active est passée de 4 432 000 emplois à 4 283 000 emplois. C'est un moment déterminant dans la dynamique d'évolution de l'emploi qui marque une rupture définitive avec les évolutions antérieures. L'une des mesures préconisées par le PAS, est la suppression des subventions financières aux entreprises publiques déficitaires, or la plupart de ces entreprises connaissent des difficultés financières graves. Avec le refus des banques d'accorder des financements à des partenaires qui ne sont plus crédibles, la seule alternative est la dissolution pour certaines et la restructuration pour d'autres. Le complexe de Cotitex par exemple de Tizi ouzou, le plus important et le plus ancien présente une situation où 75% de son chiffre d'affaires sont absorbés par sa masse salariale. Pour redresser la situation, les responsables décident de ramener le niveau de la masse salariale à 30% du chiffre d'affaires (norme admise dans l'industrie textile); ce qui équivaut à supprimer 644 postes de travail. L'unité commerciale de la SNVI par exemple n'a pas échappé à la fermeture pour raison de privatisation mettant au chômage des centaines de travailleurs. ; L'absence de créations de nouveaux postes de travail en raison du recul des investissements dans l'industrie publique, et particulièrement dans les activités productives qui sont traditionnellement pourvoyeuses d'emplois, aggrave le chômage. L'impact du PAS sur l'évolution et la structure de l'emploi est évident. De manière générale, l'absence de nouveaux postes, les licenciements et les mises en

retraite anticipées ainsi que la baisse du pouvoir d'achat des travailleurs qui en découle ne font qu'accentuer les tensions sociales dans un environnement économique difficile caractérisé par la suppression des subventions des prix des produits de première nécessité, la dévaluation de la monnaie qui a entraîné une forte augmentation des prix des biens importés. Le secteur public, sur lequel a reposé pendant très longtemps la dynamique de croissance et de création de l'emploi a été fortement fragilisé par le processus de transition vers l'économie de marché, dans un contexte de crise économique et de récession durable. Dans cette structure économique totalement désarticulée, les entreprises publiques n'arrivent même pas à préserver les emplois antérieurement créés et encore moins à faire face à une offre de travail fortement stimulée par la crise économique : près de 500 000 à 600 000 nouveaux actifs chaque année. La difficulté de relance de l'activité économique s'accompagne de l'aggravation du chômage et même si la relance devait atteindre de taux records, elle peut et elle doit même s'accompagner de pertes importantes d'emplois. En effet, la recherche d'une meilleure performance économique et d'une plus forte compétitivité par les coûts objectifs fixés par les réformes aux entreprises, conduit et conduira nécessairement et objectivement à des arbitrages défavorables à l'emploi. Les mutations socioéconomiques actuelles, pour être porteuses de résultats, doivent intégrer la problématique des marchés. Au niveau du marché du travail, les effets conjugués de la crise économique et du programme de transition à l'économie de marché aujourd'hui perceptibles. Pendant presque une décennie (1986-1994) les entreprises publiques ont retardé le processus d'ajustement des effectifs à l'évolution de la production. L'évolution de la productivité du travail est comme le montre le tableau suivant négative.

Tableau n° 17 - L'évolution de la productivité du travail 1985-1994

1985-1989	- 0,1%
1990-1994	-0,9%

Source : Evolution de l'emploi et situation du marché du travail en Algérie (1985- 1990) Ministère du travail. Colloque sur l'emploi. Alger.

L'ajustement des salaires au niveau des entreprises publiques et au niveau des unités de production s'est effectué dans une première phase, par une compression des effectifs et par un abandon des activités non rentables ainsi que par l'abandon des financements des

salaires par découvert bancaire . Les compressions d'effectifs touchent en 1998,dans le secteur industriel public 23,6% des effectifs totaux , soit 30235 employés sur 128299.(²²⁰)

Le taux de chômage évolue dans le sens d'une aggravation de la situation de la population salariée comme le montre le tableau suivant pour s'infléchir à partir de 2004.

Tableau n° 18 - Evolution du taux de chômage

Années	1990	1992	1997	2001	2003	2004	2005	2006
taux de chômage en %	9,8	24,2	28	27,3	27,7	7,7	15,3	12,3

La population occupée dans le secteur industriel amorce une tendance à la baisse avec l'aggravation du processus de désindustrialisation et du déclin de la production industrielle publique (Tableau n° 19)

Sa part dans l'emploi salarié total passe de 17,5% en 1989 à 12% en 2003, à 13,16% en 2005 et à 14,2% en 2006. Elle est similaire à celle du BTP et inférieure à celle de l'Agriculture comme le montre tableau n° 20.

Tableau n° 21 - Evolution de la structure de la population occupée

Secteur d'activité	1989	2003	2004	2005	2006
Agriculture	22,75	21,12	20,74	17,17	18,10
Industrie	17,54	12,0	13,60	13,16	14,20
BTP	16,19	12,0	12,41	15,07	14,20
Commerce, services et administration	43,51	54,87	53,25	54,60	53,40

Source : ONS 2006

Conclusion du chapitre I de la deuxième partie

La logique économique de l'entreprise publique a été différente selon l'environnement économique, social et institutionnel avec lequel elle était supposée être articulée.

De manière globale, le contexte dans lequel a évolué l'entreprise publique a été

²²⁰ Bilan du PAS CNES 1998

généralement caractérisé par un équilibre financier fragile, un environnement institutionnel et infrastructurel peu performant, une vétusté des équipements et une absence d'ouverture sur des techniques modernes de gestion.

Durant la décennie 1970, le contexte international lié au premier choc pétrolier était favorable à l'Algérie puisqu'il lui a permis de mener son programme d'industrialisation et de réaliser une forte croissance économique. C'est durant cette période que s'est formée de manière accélérée l'entreprise publique industrielle. L'existence de cette volonté de mise en place de l'entreprise industrielle, fait qu'elle est devenue dominante et a occupé peu à peu une place centrale dans l'économie nationale. Il faut rappeler que la politique économique menée par l'Etat dès 1967 reposait en ce qui concerne l'industrie essentiellement sur une logique de contrôle et d'exercice du pouvoir. L'exercice du pouvoir économique s'est appuyé sur une forte centralisation des activités économiques qui a donné naissance à la grande entreprise dans laquelle on investit, on produit et on commercialise. C'est cette logique des grands ensembles, qui a constitué une base importante du modèle des industries industrialisantes. La planification a orienté les investissements et les figurations dans le sens de la constitution de grands ensembles (même dans les industries légères.) Mais la grande taille a été à l'honneur dans l'industrie tant que l'entreprise n'était pas soumise à la sanction économique et cette situation a été permise par la relative aisance financière de l'Algérie au cours de cette décennie, permise par les exportations d'hydrocarbures dans un marché mondial en pleine expansion. Les nombreuses missions que lui ont assignées les pouvoirs publics (création des emplois, développement, équilibre régional, fonction sociale c'est-à-dire fournir des biens de consommation au moindre coût), ont relégué au second plan, les exigences de la rentabilité financière. Ceci nous fait penser que durant cette période l'entreprise publique a fonctionné plus selon une logique d'efficacité sociale qu'économique. Les investissements massifs dans le secteur industriel qui ont caractérisé la décennie 1970, n'ont pas réussi à constituer un facteur d'entraînement et d'expansion pour le reste de l'économie. La réalisation des investissements inscrits dans les deux plans quadriennaux a fait apparaître certains dysfonctionnements à savoir : allongement des délais de réalisation, surcoûts des investissements et faible taux d'intégration économique. Les entreprises publiques industrielles se sont fortement endettées, encouragées par un prix élevé des hydrocarbures. Ce niveau de prix, résultat du premier pic pétrolier, leur a donné l'illusion qu'elles étaient protégées de la contrainte externe. Par ailleurs, l'inflation importée était aussi importante puisque les

gains enregistrés avec l'accroissement des prix du pétrole ont été grignotés rapidement par l'augmentation des prix des équipements industriels importés (importation d'usines clefs et produits en main) .

Mais le contexte de la décennie 1980 allait changer et modifier la politique économique et sociale dans son ensemble. Le début de la décennie est marqué par un frein donné à l'investissement avec la mise en œuvre du premier plan quinquennal 1980-1984, qui a réorienté les investissements vers les infrastructures et vers les Restes à Réaliser (RAR) des programmes d'industrialisation inscrit dans les plans précédents. Les dysfonctionnements apparus dans la gestion de l'entreprise publique ont été un prétexte pour engager un processus de restructuration. En effet , les entreprises publiques , en proie à des difficultés croissantes depuis la début des années 1970, connaissent une baisse croissante de la productivité des facteurs de production .Les premiers déficits budgétaires commencent à apparaître dès 1978 , ce qui amène le pouvoir central à décider de marquer un frein à la stratégie d'investissement La stratégie qu'elle a pu développer au début de la décennie 1970 face à l'Etat et à la tutelle , a été brisée par le processus de sa restructuration , organique d'abord puis financière, entamée en 1982-1983. Les résultats attendus de tout le processus de restructurations, étaient une sauvegarde de l'outil de production et des entreprises performantes et compétitives. Mais les restructurations conjoncturelles et spontanées imposées par les crises successives ont vite montré leurs limites du fait qu'elles visaient à agir sur le seul outil de production existant (qui était porteur lui-même de ses propres limites) et ne s'inscrivait pas dans le cadre d'une vision globale et intégrée. La détérioration des termes de l'échange enregistrée vers la fin de la décennie 1970 va être aggravée avec le premier contre choc pétrolier en 1986. L'entreprise publique industrielle va, à partir de ce moment là, vivre une double contrainte financière et productive car les pouvoirs publics lui fixent de nouvelles missions dans le cadre de la nouvelle politique économique. C'est l'objectif des réformes économiques de 1988 qui accorde l'autonomie aux entreprises publiques et les « invitent » à se gérer de manière autonome à partir de 1988. L'année 1989 voit la mise en œuvre d'un programme de réformes visant à soumettre l'économie aux lois du marché et en particulier à restaurer la contrainte financière sur les banques et les entreprises publiques. Les réformes sont abordées sous l'angle prioritaire de l'assainissement financier des entreprises publiques afin d'adoucir le passage à l'économe de marché. Les nombreuses restructurations ont entamé une reconfiguration des rapports de l'entreprise à l'Etat , reconfiguration qui

allait se confirmer avec l'autonomie de l'entreprise publique qui devient une personne morale distincte de l'Etat. Le principe de l'autonomie, noyau central des réformes, permettait la transformation du mode de fonctionnement de l'entreprise publique puisque selon la loi, celle-ci est en principe considérée comme un centre de décisions relatives à l'affectation des ressources, en fonction de ses contraintes et en vue de la réalisation de ses propres objectifs. Le principe de l'autonomie des entreprises publiques implique des changements importants qui trouvent leur signification dans la distinction entre les pouvoirs de propriétaire du capital et les prérogatives de gestion. L'Etat est propriétaire actionnaire mais perd ses prérogatives de gestionnaire. Mais il continue toutefois à exercer ses prérogatives de puissance publique au titre desquelles il agit en tant qu'acteur dans les négociations de branches mises en place dans le cadre de la loi 90-11 relative à la libéralisation des relations de travail. Le contexte de la décennie 1990 est celui du rééchelonnement de la dette, celui de l'ouverture économique et du programme d'ajustement industriel. Au plan international, c'est le contexte de la dérégulation, de la déréglementation et du désengagement de l'Etat. Il faut rappeler que la constitution de 1989 a marqué une rupture doctrinale avec l'entrée de l'Algérie dans le libéralisme économique. L'entreprise publique subit de plein fouet, non seulement les contres-coups du contre choc pétrolier, mais surtout les effets de l'ouverture de l'économie. Elle est victime de la politique économique conçue par les institutions de Breton Wood, dans le cadre du programme d'ajustement structurel. La réforme du commerce extérieure, les dévaluations du dinar, le nouveau code des investissements, le fort taux de chômage marginalisent de plus en plus le secteur public industriel marqué depuis la décennie précédente par un désinvestissement important et des pertes d'emplois tout aussi importantes. L'entreprise publique a subi tout au long de son existence l'évolution du contexte, économique et institutionnel. Elle a subi les différentes politiques économiques induites par les différents modes de régulation générés par les réformes économiques et notamment les programmes d'ajustement qui ont impliqué en premier lieu une modification ou une reconsidération de son rapport à l'Etat et au marché (marché des biens, financier, du travail). Les réformes économiques ont redéfini le rôle de l'Etat en même temps qu'elles ont défini et précisé les nouvelles missions attribuées à l'entreprise publique dans le cadre de la transition vers l'économie de marché. L'Etat continue d'exercer ses prérogatives de puissance publique à travers des missions de contrôle et de régulation et ses prérogatives d'actionnaire principal à travers les structures mises en place dans le cadre des réformes à

savoir les fonds de participations , les holdings et les sociétés de gestion et de participation .Mais ces organes n'ont fait qu'alourdir et complexifier les processus de prise de décisions et ont abouti à la rendre moins autonome qu'avec la GSE. La relation de l'entreprise publique au marché est en effet encore « biaisée » par le fait de l'absence de calcul économique, pour la plupart des EPE, liée à la persistance d'importants problèmes de gestion. Dans cette phase de transition à l'économie de marché l'introduction de nouveaux mécanismes de gestion (concurrence, fiscalité, législation) est beaucoup plus perçue par les agents économiques comme des contraintes que comme des stimulants économiques dès lors qu'ils évoluent dans un environnement économique qui n'a pas perdu ses habitudes bureaucratiques, ni son caractère rentier .c'est à dire un marché imparfait, non encore réglé par les lois économiques. C'est pour toutes ces raisons que l'Etat devrait réduire ses interventions et introduire une situation de concurrence saine entre les agents économiques qui contribuerait à la transparence des marchés et qui aboutirait non seulement à une diminution des couts des produits ainsi qu'à une amélioration de leur qualité. Mais un tel résultat ne peut être possible que s'il existe une volonté de l'état d'exercer réellement un contrôle sur les différentes institutions qui participent au marché. Tant qu'il existe des situations de rentes, tant que c'est la logique rentière qui prédomine dans les relations entre les agents économiques, il n'est pas sur que l'entreprise publique adopte l'esprit de la concurrence, et de la recherche du profit (221).

CHAPITRE II: L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET LA QUESTION SALARIALE : DE L'INJONCTION A LA NEGOCIATION, UN PARCOURS DIFFICILE

221 C. BOUNOUA les réformes économiques en Algérie Revue de l'économie Algérie Presse Service n° 44

INTRODUCTION

Comme nous l'avons précisé dans notre problématique, la logique salariale de l'entreprise publique a évolué avec le contexte économique et social du pays et en rapport avec la logique économique de l'entreprise. Cette logique salariale s'est exprimée à travers, les pratiques salariales qui sont elles mêmes considérées comme une réaction aux mécanismes institutionnels de détermination salariale. Ces derniers rappelés le constituent une réponse à la question salariale qui rappelés-le, ne s'est pas posée dans les mêmes termes durant toute la période concernée. Posée d'abord en termes de justice sociale et de réduction des inégalités – héritées de la période coloniale notamment--, la question des rémunérations en Algérie n'a pas été gérée de manière différenciée par les entreprises publiques et par l'Etat ; l'un et l'autre poursuivant des objectifs économiques et sociaux différents.

Au niveau macroéconomique, les premières mesures de l'Etat ont consisté en un dispositif institutionnel d'encadrement des salaires par le haut (grâce à la fiscalité)²²² et par le bas (grâce au salaire minimum), veillant à protéger les bas salaires et à réduire l'éventail des salaires.

Au niveau microéconomique, les entreprises du secteur industriel, préoccupées par des objectifs de production et par la réalisation de programmes massifs d'investissement programmés dans le cadre des plans de développement (plan triennal et plan quadriennaux), ont répondu à ces mécanismes institutionnels par des pratiques salariales autonomes. Les sociétés nationales ont distribué des salaires dont le niveau était déterminé par le marché du travail subissant lui-même la pression des choix stratégiques et technologiques en matière d'industrialisation d'une part et la pression indirecte de la politique d'éducation et de formation, en totale inadéquation avec les besoins réels de l'économie d'autre part. Les conséquences qui ont découlé de cette situation ont été une aggravation des disparités salariales due aux nombreuses primes et indemnités. Ces dernières, en effet ont constitué l'instrument principal de la surenchère à laquelle se sont livrées les entreprises publiques pour s'accaparer le personnel qualifié, contribuant ainsi à une plus grande ouverture de l'éventail de salaires.

Dès lors la question salariale ne se posait plus en termes de « justice sociale » mais en termes de remise en ordre et d'homogénéisation des différentes pratiques salariales et des catégories de qualifications. L'objectif des pouvoirs publics était d'une part de

²²² La taxe sur les hauts salaires (THS) a été instituée pour limiter les salaires à un plafond

réduire les disparités les plus évidentes (intersectorielles et interbranches et même interentreprises d'une même branche) et d'autre part faire en sorte que les procédures de détermination des salaires se rapprochent les unes des autres . Cette volonté de remise en ordre est concrétisée par la loi de finances de 1974, dans laquelle l'Etat réaffirme sa volonté d'être le centre unique de fixation des salaires. L'Etat s'est donné un autre moyen institutionnel pour intervenir non plus au niveau des salaires minima mais au niveau des salaires des entreprises publiques. Cette date, annonce une phase de blocage des niveaux de salaires où seul l'Etat a le pouvoir de décider des rythmes d'évolution de tous les salaires.

Mais les contraintes rencontrées par ces entreprises avec la mise en œuvre du 2ème plan quadriennal et la réalisation d'un programme massif d'investissements , les obligent à faire fi de l'ordonnance suscitée .L'élargissement de l'écart entre l'offre et la demande de main d'œuvre qualifiée, obligea les entreprises à distribuer de nouvelles primes plus importantes, favorisant les cadres supérieurs, aggravant ainsi les disparités de salaires .La situation qualifiée alors « d'anarchique » avait suscité des réflexions sur la mise en œuvre d'une politique nationale des salaires. Les études et les enquêtes menées sur les salaires, les textes d'orientation politiques, les travaux de chercheurs, s'accordaient à préconiser l'uniformisation du système salarial. Ce sont ces constats qui ont interpellé les pouvoirs publics sur la nécessité de repenser la question salariale en termes de politique nationale et ont probablement déterminé l'urgence de la mise en œuvre du Statut Général du Travailleur.

Section I) Evolution de la logique salariale dans l'entreprise publique

La question des rémunérations ne s'est jamais posée à l'entreprise publique administrée étant donnée que les salaires étaient complètement déconnectés des

conditions de mise en œuvre du processus de travail industriel. et la variable salaire n'était liée ni à l'emploi ni aux investissements et encore moins aux résultats de l'entreprise. Rappelons que l'entreprise publique, avant la mise en œuvre des réformes, fonctionnait selon une logique plus sociale qu'économique fixée par l'Etat.

Tout en se situant comme outil de réalisation de certains objectifs d'accumulation centralisés, l'entreprise publique algérienne a dû mettre en œuvre sa propre combinaison des facteurs de production tout en adaptant ses techniques de production aux pressions des acteurs de base. L'entreprise a été également le lieu de la formation de taux de salaires diversifiés, correspondant plus à des équilibres locaux qu'à des équilibres financiers. Les classifications de postes variaient d'une entreprise à l'autre, en fonction des pressions locales et les avantages en nature qui modulent le temps de travail (respect des horaires, et de l'exercice effectif du travail) ou bien la consommation (logement, transport, soins médicaux, cantine, coopérative de consommation...) étaient le plus souvent rattachés à une entreprise et variaient également d'une entreprise à une autre. Les taux de salaire, quant à eux, n'étaient pas conformes à l'équilibre prévu par le marché du travail centralisé, mais correspondaient à l'équilibre obtenu dans l'entreprise. L'entreprise jouant en quelque sorte un rôle de médiateur entre les pressions des acteurs sociaux de base et la volonté d'accumulation dirigée du centre, était devenue le lieu de manifestation des contraintes liées aux différents équilibres.

Alors qu'au plan macroéconomique, l'axe directeur de la politique salariale de l'Etat, tend toujours à concilier des impératifs contradictoires d'un freinage de la progression globale des salaires et un rôle incitatif des rémunérations ; --- la principale préoccupation de l'Etat reste la réalisation des grands équilibres entre le pouvoir d'achat, les salaires et la productivité.---, au plan microéconomique, les politiques de rémunération ont été guidées par des logiques différentes selon les objectifs poursuivis par l'entreprise publique et les contraintes de gestion. La rémunération doit à travers sa structure traduire les objectifs fondamentaux de l'entreprise en matière de gestion de sa main d'œuvre. La structure de rémunération exprime le modèle de rémunération adopté par l'entreprise. Si le choix du modèle dépend de la stratégie de l'entreprise, il renvoie aussi à sa culture et à son histoire. Il en existe deux selon B Martory (223) : Le modèle à statut et le modèle à résultat.

223 .MARTORY B , Contrôle de gestion sociale Ed Vuibert Paris 1990 p 29

--- Le modèle à statut est un modèle qui accorde la priorité à la rémunération du poste et des avantages liés au statut de l'agent. Les systèmes construits selon ce modèle sont basés sur les notions de grades et d'échelons liés à des indices de rémunération. Le système de rémunération issu du SGT est un exemple du modèle à statut puisqu'il définit la rémunération d'un agent exclusivement par rapport au poste et aux tâches liées au poste, sans référence aux performances individuelles de l'agent.

–Le modèle à résultat, quand à lui se caractérise par l'importance accordée aux performances de l'agent. Dans ce modèle la partie la plus importante de la rémunération est constituée de sa partie variable, c'est-à-dire celle qui est déterminée par le niveau des résultats enregistrés, en l'occurrence le chiffre d'affaires. Puisque ce mode de rémunération est surtout celui des commerciaux. Il peut arriver qu'au sein d'une même entreprise, on adopte les deux modèles, le modèle à statut pour les ouvriers et les employés et le modèle à résultat pour les commerciaux et les cadres. Dans la mise en place de la politique salariale de l'entreprise, la multiplication des éléments de rémunération dans le système salarial peut relever, d'une logique de complémentarité, d'une logique de substitution ou d'une logique de compensation. Dans un premier cas, les avantages octroyés ne constituent qu'un complément indirect de revenus. Ils alors relèvent d'une logique de compensation. Cette situation se rencontre là où les salaires versés par l'entreprise sont perçus comme inférieurs par rapport à des points de référence qui peuvent être : le marché local du travail, la branche d'activité, l'entreprise leader etc.

Dans un deuxième cas, il peut s'agir d'une opération de substitution : des éléments non salariaux ou non monétaires sont attribués au lieu d'augmentations salariales.

L'amélioration des conditions de travail sous forme de dépenses d'investissement où les efforts de formation du personnel sont des exemples possibles de cette logique de substitution.

Enfin une dernière possibilité, une logique de complémentarité où la multiplication des éléments de rémunération relève d'une politique salariale stratégique cherchant à articuler et à rendre compatibles des objectifs aussi divers que l'individualisation de la rémunération, la flexibilité du cout salarial, l'autonomie décisionnelle de l'entreprise, l'adaptabilité à la conjoncture (224)

224 SERVAIS O , Le pouvoir d'achat et la négociation salariale d'entreprise Revue française de gestion juillet/aout 1993 p 23

Les pratiques salariales des entreprises publiques algériennes étaient déterminées essentiellement par des contraintes inhérentes à la situation économique du pays, et renvoient donc au mode de régulation économique instauré. Les pratiques ont souvent constitué des réactions à l'interventionnisme de l'Etat qui a fait que les mécanismes de détermination salariale que l'entreprise a mis en place, constituent presque des défis aux injonctions administratives, car dans l'impossibilité de composer avec les pouvoirs publics, sa logique salariale a été parfois en totale contradiction avec celle de l'Etat. La théorie économique standard, considère l'entreprise et le salarié comme des agents économiques guidés par la recherche de l'optimum économique et la relation salariale comme un simple échange entre une capacité de production et un salaire, réglé par le marché, seul sanction des différentes décisions individuelles et régulateur du système économique global. Cette théorie économique, nie de ce fait toute spécificité à la relation de travail.

A) LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE « SOCIALE »

La logique salariale de l'entreprise publique, au cours de la décennie 1970, jusqu'à la veille de la restructuration, était beaucoup plus une logique sociale qu'économique. Durant les années 1970 et jusqu'au début des années 1980, la logique économique de l'entreprise publique était une logique caractérisée par les éléments suivants :

- un rapport salarial, qui contrairement au rapport salarial classique (fordiste) non soumis à la production c'est-à-dire non pas dominé par la production.
- une socialisation importante du salaire.
- l'absence de correspondance entre le salaire et le travail réellement effectué.

En effet, durant ces années, où les salaires ont évolué plus rapidement que la productivité apparente du travail, l'accumulation dans le secteur industriel public (hors hydrocarbures) ne dépendait pas du degré d'exploitation des travailleurs ; les charges salariales des entreprises du secteur étaient financées essentiellement par un transfert de valeur grâce à la rente pétrolière. Cette non correspondance du salaire avec le travail réellement fourni, a fait que certains auteurs n'ont pas hésité à qualifier le salaire de « salaire-faveur » et de « salaire-politique » (225).

A. Corten, a établi un parallèle entre l'Algérie et le Mexique ; il considère que dans les

225 BELAAZ L. cité par C BERNARD, "Une nouvelle valeur l'auto emploi ". Revue Tiers-Monde n° 114 Avril-Juin p 316.

deux pays , le salaire fonctionne plus comme un revenu. « *Le salaire y apparaît comme un revenu fixe indépendant du travail et de la productivité* » (226).

Pour A Bouzidi, la question de la valorisation ne constituait pas l'objectif de l'entreprise publique industrielle, compte tenu des missions qui lui confiait l'Etat, elle devait s'imposer « non seulement en tant que vecteur de reproduction économique mais aussi en tant que vecteur de reproduction sociale » (227) . Pour A Bouyacoub, l'entreprise publique a été principalement « un espace de répartition des revenus. Cette répartition de revenus n'a pas toujours été le résultat de son processus de production, comme l'attestent les déséquilibres financiers permanents »...Ainsi, « pour toute la période 1969-1982, le rapport entre l'excédent net d'exploitation, et la production brute a été pour le secteur industriel (hors hydrocarbures) de -1,6%. Autrement dit, la valeur de toute la production brute n'a pas suffi à couvrir toutes les dépenses directes sans tenir compte des impôts directs et du cout du capital » (228).

Jusqu'à 1982 c'est à dire à la veille de la restructuration des entreprises, les salaires comme le révèle le tableau suivant, ont évolué plus rapidement que la productivité apparente du travail dans l'industrie publique hors hydrocarbures.

Tableau n° 22 - Croissance du salaire et de la productivité apparente du travail

Taux moyen annuel	1969-1978	1979-1982	1984-1987
Croissance du salaire Moyen en valeur (%)	8,5	16	4,7
Croissance de la productivité du travail en valeur (en %)	5,9	10,4	4,3
Différentiel de croissance en points	2,6	+5,6	+0,4

Sources : Calculs effectués à partir des statistiques ONS

226 A CORTEN et M B TAHON "*L'Etat nourricier*". L'Harmattan 1988 p 56

227 A BOUZIDI "*L'industrie publique en Algérie Emploi et Productivité en Algérie*". Revue du CENEAP, Juin 1988 p 32 -33

228 A BOUYACOUB "*Quelques hypothèses concernant les nouveaux mécanismes de l'entreprise restructurée*". Revue du CREAD, n° 12 1987 p 9-11.

Les explications de cette logique salariale, sont à trouver dans les principales missions attribuées aux sociétés nationales.

Les entreprises publiques avaient pour objectifs, la production de biens et des services ainsi que la réalisation de nouveaux investissements et pour cela elles disposaient d'attributions très vastes dans le domaine du social. D'ailleurs, l'on a souvent reproché à l'entreprise publique à partir des années 1980, c'est d'avoir été uniquement un espace de répartition et de faire du social. Selon Bouyacoub, le Ministre des Finances de l'époque considérait « excessives les charges sociales des entreprises publiques qui vivaient selon lui sur un pied incompatible avec la réalité économique et sociale du pays » (229). Il donne à l'appui le montant des charges sociales de certaines sociétés nationales en 1979 :

Tableau n° 23 - Charges sociales de certaines sociétés nationales en 1979 (En millions de DA).

SONATRACH	163
SNS	53
SNMC	29,3
SONACOME	38,46

Il faut rappeler que dans le cadre de la mise en œuvre de la GSE en 1976, le social a été pris en charge sous l'impulsion des travailleurs par les entreprises publiques, comme le prouvent l'évolution des dépenses sociales. Le social d'entreprise s'est également développé sous l'impulsion des industrialistes qui considéraient « la fonction sociale de l'entreprise comme une exigence et qui y voyaient même un support indispensable au travail industriel. à qui on reconnaît, un caractère de pénibilité, d'insécurité et de monotonie ». « *Les œuvres sociales sont considérées comme une complémentarité nécessaire à l'activité industrielle .Celles ci sont rendues nécessaires en raison des exigences même du développement de la production et de la*

229 A BOUYACOUB, La gestion de l'entreprise industrielle publique, op cité p 68

productivité »(230). Mais la politique sociale de l'entreprise publique, n'a pas permis une gestion efficace de la main d'œuvre car les « avantages sociaux » n'étaient pas articulés sur la logique de mise au travail. ; « Manifestement, le système salarial même doublé d'une politique sociale n'a pas suffi à asseoir une gestion efficace de la main d'œuvre. Les revenus salariaux du travail, étaient immanquablement rongés par une inflation incontrôlable, tandis que les avantages sociaux, devenaient pour les travailleurs un droit statutaire, plus qu'un privilège contractuel. Les deux bases de l'édifice étaient branlantes : les « couts salaires n'étaient pas articulés à la structures des échanges extérieurs, et les couts non salariaux, assumés par l'entreprise n'étaient articulés à la logique de mise au travail »(231) . Cette thèse est confortée par un document du Ministère des industries lourdes qui suggère une politique sociale sélective , dominée par une logique de production, si l'on veut appliquer une « politique haute productivité , hauts salaires »(232) Du fait des faiblesses de la productivité du travail, le social d'entreprise se trouve vulnérable à cause de sa non articulation sur la logique de mise au travail ; il en est de même de la socialisation étatique .En effet , l'intervention de l'Etat dans le financement du logement, la gratuité des soins , la démocratisation de l'enseignement, l'importance du salaire indirect , ne repose pas sur des performances économiques réelles et rend vulnérable cette socialisation étatique . Si cette période précédant la restructuration s'est caractérisée par la non séparation de l'économique et du social, avec la restructuration des entreprises publiques, s'annonce une séparation de l'économique du social c'est-à-dire une logique salariale caractérisée par un rapport salarial au sens classique du terme, où le salaire est indexé sur la productivité du travail , reflet de la domination et de la soumission du rapport salarial à la production .

B) LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE RESTRUCTUREE

Si la logique salariale de l'Etat et celle de l'entreprise publique ont composé pendant toute la décennie 70, ces deux logiques n'allaient pas tarder à s'opposer dès l'apparition des nombreux dysfonctionnements et surtout le nouveau statut de l'entreprise publique avec la mise en œuvre de la restructuration de l'entreprise publique et la mise en œuvre du SGT. Rappelons que la restructuration des entreprises publiques a été menée dans un

230 Document interne La mise en œuvre d'une politique salariale, l'action à entreprendre pour promouvoir une politique de la productivité , Ministère des Industries Légères 1973 p 90 -93

231 El-KENZ A Le complexe sidérurgique d'El-Hadjar une expérience industrielle en Algérie Paris 1987 p 214

232 Réflexions sur une politique de rémunération orientée vers l'augmentation de la production , MILD 1977 p 7-8

cadre général défini par le congrès extraordinaire du FLN en juin 1980 ; dont les principales orientations préconisaient une modification des structures des entreprises publiques dans le sens :

- d'une simplification et une définition plus précise de la mission de chaque entreprise,
- de l'adaptation du champ d'activité de chacune, aux objectifs qui lui sont assignés,
- de la prise en charge des structures spécialisées distinctes de celle de la production ; des fonctions de développement et de commercialisation, sauf contraintes économiques et techniques prouvées,
- de la décentralisation et du renforcement des moyens de réalisation, qui doivent s'adapter aux objectifs planifiés dans les différents secteurs.

Avec les restructurations organiques et financières des entreprises publiques, le statut économique de l'entreprise industrielle a sensiblement évolué. Cette restructuration porte sur trois aspects complémentaires : « le système d'avances en capital, la structuration du capital fixe et enfin, les modes d'usage et de gestion de la main d'œuvre » (233). Le critère de rentabilité financière devient l'indicateur central de résultat, c'est-à-dire que l'entreprise publique devait désormais assurer la reconstitution des avances en capital et dégager un surplus suffisant pour prendre le relais de la rente pétrolière. Il faut rappeler qu'en 1982, le total des pertes au niveau de l'économie avoisinait les 2 milliards de DA (234) répartis comme suit :

Tableau n° 24 - Les pertes des entreprises publiques en 1982

Agriculture	-51,8
Industrie sidérurgique et métallurgique	-118,0
Matériaux de construction	-455,0
Chimie caoutchouc et plastique	-203,9
Industries diverses	-150,0

Trois objectifs sont ainsi fixés à l'entreprise publique industrielle restructurée, organiquement et financièrement, qu'elle devra réaliser :

233 HAMEL B, L'économie de l'Etat.....p 107

234 .KHALDI A, Faut-il privatiser les entreprises publiques ? Nouvel Hebdo n°18 octobre 1990

- amortir l’outil de production et donc assurer son renouvellement,
- rembourser ses emprunts conformément à l’échéancier de remboursement,
- dégager un excédent financier pour contribuer au financement de la croissance économique. (235)

Mais ces objectifs ne pouvaient être réalisés comme le souligne HAMEL, « que si la contrainte productive se met à jouer pleinement, au sens où elle appelle à son tour , une restructuration du capital fixe productif, en « l’éclatant » et une recombinaison des collectifs de travailleurs en les « cassant »(236).

Avec la restructuration organique, « il semble que l’on soit passé de l’idée plus grand = plus efficace à l’idée plus petit = plus gérable, donc plus performant » (237).

Il faut rappeler, en effet que l’évaluation du fonctionnement de l’économie ‘qui a été faite, à la fin de la décennie 1970 et début des années 1980 imputait au gigantisme des sociétés nationales et à l’absence de spécialisation fonctionnelle, la faible utilisation des capacités de production et l’affectation peu rationnelle des ressources matérielles et humaines. La taille des entreprises publiques des années 1970 était liée à leur mission, écrit H BENNISSAD : « Leur dimension provient de leur mission principale à savoir : extension par l’investissement et l’importation d’équipements aux dépens de la production destinée au marché local ou à l’exportation » (238). La dimension des sociétés nationales a donc été réduite et leurs fonctions séparées en : développement, commercialisation et exploitation. Le découpage s’est fait selon des principes particuliers selon LYASSINE (239) : dans certains cas le découpage a été vertical (240), en ce sens où c’est le champ global dans lequel opérait l’entreprise qui a été découpé. Dans d’autres cas le découpage a consisté à autonomiser en sociétés des activités de soutien créées au sein de l’entreprise initiale. (Sociétés d’engineering ou sociétés de travaux); tel a été le cas pour SONELGAZ, SNS, SONATRACH .Le découpage a parfois été géographique et a abouti à la création de sociétés régionales.

Cette restructuration exigeait également la mise en place d’un

235 BOUKHOBZA O cité par A BOUZIDI, « *L’industrie publique en Algérie : quelques observations* ». Revue du CENEAP n° 7 1986 p 30

236 HAMEL .B op cité p 108

237 MADDOUCHE H « *L’entreprise et l’économie algérienne* », cité par H. ZERROUKY. Actualités économiques n° 44 février 1990.

238 BENNISSAD Hocine « *La réforme économique en Algérie* » OPU 1991 p 32

239.LYASSINE M « *Le redéploiement industriel, en Algérie* ». PNUD 1990 p 124-125

240 C’est le cas de SONACOME par exemple qui a donné naissance à des sociétés spécialisées dans le matériel agricole, le matériel hydraulique, le véhicule industriel, engins de travaux publics...ou de SNS , SONATRACH, SNIC).

nouveau mode de gestion de la main d'œuvre exprimé par le SGT. La logique salariale de l'entreprise restructurée peut être identifiée d'une part à une transformation de la législation du travail avec la mise en œuvre du SGT et d'autre part à l'abandon du social d'entreprise c'est-à-dire la séparation de l'économique du social d'entreprise. Cette restructuration a en même temps amorcé la reconsidération du type de rapport salarial existant dans l'industrie publique algérienne à travers notamment le désengagement de l'entreprise publique du « social ». En effet, si la période précédant la restructuration, était caractérisée par la non-séparation de l'économique du social, avec la restructuration des entreprises publiques, s'est amorcé une transition vers un rapport salarial classique et vers la séparation de l'économique et du social, transition qui sera poursuivie à travers les réformes économiques. La restructuration des entreprises, même si elle a laissé inchangé le mode de régulation de l'économie, elle a néanmoins préparé le terrain à la réforme économique qui inscrit dans la continuité, la reconsidération du type de relation salariale instauré dans les entreprises publiques industrielles, dans le cadre du programme d'ajustement structurel.

Le SGT a permis la mise en œuvre d'une politique salariale fondée sur un nouveau système de rémunération et un système de stimulation qui constituent les instruments de la régulation souhaitée par les pouvoirs publics. Mais avant d'analyser le nouveau système salarial et voir dans quelles mesures il a répondu aux objectifs qu'on lui a assignés, il convient de rappeler auparavant, le contexte économique et social dans lequel fut élaboré et mis en œuvre le SGT.

Rappelons que la fin des années 1970, a fait l'objet d'un bilan de la stratégie d'industrialisation menée antérieurement dans le cadre du secteur public, qui a mis en lumière les lacunes et les faiblesses de l'appareil productif national. Les résultats enregistrés ont révélé :

- Le faible taux des investissements, amplifié par des surcoûts que ce soit dans les entreprises socialistes (GSE) ou dans les entreprises publiques organisées selon un autre mode de gestion.

- Un accroissement du déficit global des sociétés nationales qui est passé de 408 millions de DA en 1972 à 1,830 milliards de DA en 1978(241).

L'incapacité à assurer la reproduction de leurs capitaux propres a touché la quasi-totalité des entreprises à l'exception de celles ayant pour objet des activités

241 Synthèse du bilan de la décennie M.P.A.T 1979

commerciales ou de services. - Le faible taux d'utilisation des capacités de production installées, qui du fait de la lenteur des montées en production, oscillait entre 60 et 70% dans l'industrie et entre 40 et 50% dans l'habitat (242).

Le contexte social n'était pas plus réjouissant. Selon l'UGTA, l'examen des indices d'évolution des prix et de salaires depuis 1970, révélait "une détérioration sensible du pouvoir d'achat des travailleurs, compensée partiellement à la fin de 1977 et début 1978, mais aiguë à partir du 2^{ème} semestre 1978 et surtout en 1979"(243). Cette constatation de la centrale syndicale, est appuyée par des statistiques sur l'accroissement des conflits autour de revendications ponctuelles ayant agi comme un phénomène de mécontentement social qui a contribué à réguler les salaires. En effet c'est après une flambée de grèves dans le secteur public en été 1977, que des mesures d'accroissement de salaires et de traitement ont été prises en novembre et décembre 1977. La multiplication des grèves en 1979 et en 1980 expliquait peut-être en partie ou a accéléré, "les mesures transitoires " prises en application du SGT. Le début des années 80 est lui aussi marqué par des faits majeurs touchant au processus de développement La restructuration administrative décidée au milieu des années 1980 ainsi que le blocage des investissements par le morcellement du secteur industriel, l'inachèvement des filières industrielles et l'émiettement du potentiel managérial du pays ont fragilisé encore plus l'économie algérienne. C'est dans un tel contexte qu'est mis en œuvre le SGT.

La promulgation de la loi 78-12 du 5 Août 1978 relative au SGT, peut être considérée comme un facteur déterminant dans l'évolution de la législation du travail en Algérie car elle a constitué le point de départ de l'action des pouvoirs publics visant à homogénéiser cette législation et à la rendre plus cohérente. Intervenant après l'adoption de la Charte Nationale et de la Constitution, le Statut Général du Travailleur devait codifier leurs principales orientations dans les domaines des relations de travail, de l'emploi, des salaires, de la formation professionnelle et de la protection sociale. La politique des salaires qui est mise en œuvre dans le cadre du SGT est considérée par les pouvoirs publics comme un des instruments d'encadrement de l'économie au même titre que la politique fiscale, la politique monétaire, la politique des prix etc.

242 Synthèse du bilan de la décennie M.P.A.T 1979.

243 UGTA propositions des mesures transitoires juillet 1979 document multigraphié

1) La dimension uniformisante du SGT.

Compte tenu de son importance aussi bien pour le monde du travail en général que pour le développement de l'économie en particulier, cette loi met en exergue de nombreux objectifs socioéconomiques dont les principaux sont:

L'unification des différents statuts régissant les secteurs de l'économie nationale, telle que l'administration publique, le secteur public économique, et le secteur privé.

L'élaboration d'une politique nationale des salaires à même d'éliminer, sinon de réduire toutes les disparités existantes en la matière.

Il n'est peut être pas inutile, de rappeler que cette question des salaires a constitué le noyau central du SGT puisqu'il lui a consacré pas moins de 87 articles sur les 217 qu'il renferme, auxquels s'ajoutent d'autres dispositions qui interfèrent sur les salaires en termes de revenu social (œuvres sociales etc.)

L'unification des statuts

L'importance de cet objectif, sera apprécié par rapport à la situation antérieure à son avènement qui, rappelons le, était marquée aussi bien, par des disparités en matière statutaire et de réglementation en vigueur que, dans leurs effets sur les pratiques salariales. Sur le plan statutaire, des disparités flagrantes continuaient à marquer les normes régissant les statuts des travailleurs.

- Réglementations empiriques et hétérogènes dans la détermination des relations individuelles et collectives de travail dans le secteur public
- Caractère inachevé des textes régissant la législation du travail dans le secteur privé (244).
- Absence quasi totale de textes spécifiques au secteur agricole auto géré et coopératif en matière de droit du travail.
- Défaut de statut pour certaines catégories particulières de travailleurs.
- Disparités dans les dispositions régissant les différents agents de l'Etat régis par le statut général de la fonction publique (titulaires, contractuels, vacataires, stagiaires et personnels soumis à certains régimes dérogatoires)
- Disparités entre les fonctionnaires de l'Etat et les travailleurs du secteur public économique
- Absence totale de textes régissant les règles d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail dans le secteur public.
- Inégalité en matière de protection sociale des travailleurs entre les différents secteurs. A coté du régime général existaient plusieurs régimes spéciaux couvrant des catégories socioprofessionnelles diverses. Même les prestations servies étaient caractérisées par une extrême diversité et par un niveau relativement bas.

Un système salarial, uniforme, centralisé et rigide administré

Le statut général du travailleur concrétise les principes d'une gestion centralisée des rémunérations. Il est porteur d'un système salarial dont les caractéristiques principales sont : l'unicité de ses instruments, le caractère administré et centralisateur des textes d'application et enfin le peu de flexibilité des dispositions qui l'accompagnent. La politique de rémunération issue du SGT s'est opérée par l'uniformisation des critères de détermination des salaires à travers une méthode unique et une grille des salaires unique.

Une méthode unique de classification des postes

244 Le travail dans le secteur privé est réglementé par 2 ordonnances : Ordonnance 71-31 du 16/11/71 relative aux rapports collectifs du travail et ordonnance 75-31 du 29/04/75 relative aux conditions générales de travail.

Le principe consiste à étudier, analyser et coter les postes de travail selon des critères identiques quelque soit le secteur d'activité.(agriculture, industrie, administration, transports...) Il s'agit de classer non pas des catégories professionnelles, mais des postes de travail. La méthode de classification des postes a, incontestablement permis aux entreprises de se doter d'un instrument de gestion des ressources humaines qui leur faisait défaut, dans la majorité des cas. En effet la classification constitue un instrument important du système de gestion des carrières; (recrutement, formation, promotion etc.) mais elle est avant tout un instrument de mise en œuvre de l'adéquation salaire-travail basée sur la qualification, l'effort fourni et les résultats. Cependant, cette méthode appliquée uniformément ne peut pas répondre à toutes les particularités de l'ensemble des activités des entreprises ; d'où les difficultés qu'a posé son application, aux fonctions d'études, de culture et d'autres. La méthode de classification doit servir de référence et non s'imposer.

Une grille unique des salaires de base

Le système salarial induit par le SGT a uniformisé les conditions de rémunération des salariés, dans une grille unique applicable uniformément à tous les secteurs, sans tenir compte de la nature et des conditions spécifiques de leurs activités.

2) Le caractère centralisateur et administré des textes d'application

L'unicité des instruments mis en place est la marque d'un système administré des salaires.

- La grille des salaires fixée par l'Etat, s'impose aux employeurs comme aux travailleurs
- Les indemnités sont strictement réglementées et prévues par la loi. Cette disposition exclut toute possibilité d'élargissement du système indemnitaire. Les listes de postes de travail ouvrant droit aux indemnités de travail posté, à l'indemnité forfaitaire de service permanent, aux nuisances, sont établies soit par décret, soit par arrêtés interministériel.

- La rigidité des dispositions

Le SGT est caractérisé enfin par le peu de flexibilité des dispositions relatives à la grille indiciaire, au système indemnitaire et à la méthode de classification des postes. En ce qui concerne la grille indiciaire, celle-ci est caractérisée par l'étroitesse des plages (minimum-maximum) des catégories qui varient :

pour les agents d'exécution de 8 points en catégorie 1 à 17 points en catégorie 9.

pour les agents de maîtrise de 21 points en catégorie 10 à 29 points en catégorie 13.

pour les cadres de 32 points en catégorie 14 à 64 points en catégorie 20.

La faiblesse des écarts entre les catégories en particulier celles de l'exécution.

L'insignifiance des écarts entre les sections : 4 à 9 points pour l'exécution, 7 à 10 points pour la maîtrise et 8 à 16 points pour les cadres.

La confection très stricte et très détaillée de cette grille des salaires a entraîné un écrasement des salaires de base où la promotion d'une catégorie à une autre ou d'une section à une autre ne suscite aucune motivation chez les travailleurs qui travaillent moins et n'aspirent à aucune promotion.

En ce qui concerne la méthode de classification des postes :

Les procédures sont complexes et lourdes. Le poste n'est validé qu'après avoir été examiné à 4 niveaux par des commissions à l'échelle de l'unité, de l'entreprise, de la branche et à l'échelle nationale. Cette rigidité ne ménage aucun espace d'initiative à l'entreprise qui ne peut pas, si elle le juge nécessaire, opérer des ajustements dans la pondération des critères en fonction de ses priorités et de ses spécificités.

L'application du SGT a cependant permis de redéfinir les postes de travail et l'effectif normalisé (technique et administratif). Des plans de dégraissage des effectifs jugés

pléthoriques ont été préparés par les gestionnaires ainsi qu'une réduction indirecte de l'effectif global opérée par le non remplacement des travailleurs sortants ;

En ce qui concerne le système indemnitaire :

- L'IFSP dont l'objectif est l'assouplissement de la gestion, a connu des irrégularités dans son application. La durée de sujétion, fixée par les textes à 22h de service permanent par mois, a dans son application lésée les travailleurs qui effectuent plus d'heures supplémentaires et avantagé ceux qui en font moins. Pour la PRI et la PRC, les dispositions trop détaillées (objectifs mesurables en quantité et en qualité, en fonction de nombreux paramètres pondérés) n'ont pas permis à l'entreprise de libérer les énergies potentielles pour augmenter la production et améliorer la productivité.

La logique salariale de l'entreprise publique devait s'inscrire dans celle du SGT c'est à dire une logique nationale, d'uniformisation des conditions de détermination des salaires, imposée à tous les travailleurs et tous les employeurs.

Alors que les rémunérations constituaient relativement un élément important aux mains des entreprises publiques au cours de la période antérieure, le SGT, en a fait une prérogative du gouvernement. A. El Kenz parle même de passage du salaire d'entreprise au « salaire d'Etat » : Dans un premier temps, le système s'est basé essentiellement sur une gestion salariale. Le comportement erratique de la sphère des échanges a amené l'entreprise à prendre en charge une partie des coûts qu'il était impossible de « bureaucratiser », appelés par eux « salaires stimulants » et correspondant à leur partie variable et inspirés du système taylorien d'organisation et notamment de la technique du « salaire au rendement ».(245)

En réalité, le système de stimulation salariale, censé être l'innovation du système salarial issu du SGT, à travers les primes de rendements s'est vite bureaucratisé, une étude de l'INT révèle qu'il y a eu « un phénomène de forfaitisation des primes », ce qui signifie que « l'entreprise publique a pratiquement ajusté les salaires « stimulants » à ses aléas et insuffisances et non aux objectifs de la régulation économique des salaires »(246)

Le système de stimulation, est considéré par El Kenz, comme un échec .:

« A la longue, la prime de productivité comme les salaires, s'est érodée au contact des prix en hausse permanente dans la sphère des échanges .Il y a quelques années, 30% du salaire c'était beaucoup, c'est beaucoup moins maintenant. Les travailleurs refusent alors d'augmenter la production mais veulent la prime .Elle leur a été versée pour produire tant, l'année passée, ils produiront la même quantité cette année et exigent le droit au même montant .La prime se « fixe » ainsi sur un niveau donné de la production et redevient, selon la logique qui déterminait la distribution des anciennes primes, « un complément de salaire » et comme tel un élément du coût fixe de ce dernier »(247) .

Parlant du SGT, B. Hamel note que le SGT « définit, de façon implicite, un modèle de gestion de la force de travail applicable à l'entreprise publique (industrielle), qu'il articule autour du principe de la rentabilité financière. En fait il est axé fondamentalement sur une gestion plus intensive et plus structurée de la main d'œuvre, avec réactivation de la contrainte productive tant sur les collectifs de travailleurs qu'il

245 EL KENZ A, le complexe sidérurgique d'El-Hadjar op cité p 224

246 Les mécanismes de la liaison salaire/production, Rapport d'étude Institut national du travail, 1988 p 38

247 EL KENZ A, Le complexe op cité p 215

recompose, que sur le travailleur individuel »(248) .Cet échec de la gestion plus intensive de la main d'œuvre est du en partie , au fait que le SGT supposait réglée la question de l'organisation de la production et du travail ;ce qui ne semble pas être le cas dans le cas dans la plupart des entreprises publiques .

En effet , les études faites sur l'industrie algérienne font état de procès de travail perturbés par des problèmes d'approvisionnement, de pannes et de réparations .Selon S Chikhi(249) , l'absence de fonctionnement stable continu des usines a entre autre empêché l'émergence du travail comme catégorie centrale dans le procès de production. L'auteur fournit les éléments suivants sur le décalage de l'organisation du travail par rapport au schéma taylorien ; et ses effets non stimulants :

l'absence de hiérarchie technicienne et de gestion productive et fonctionnelle de la main d'œuvre, l'absence d'encadrement capable de concentrer entre les mains toutes les connaissances nécessaires au fonctionnement technique du procès de production. Les cadres dirigeants ont plus fait prévaloir leur autorité sur les collectifs de travail que d'améliorer la productivité ...Ils ont occupé les fonctions privilégiés dans la hiérarchie instituée par le contrôle de l'Etat...et ont délaissé les fonctions techniques et ont dévalorisé le travail collectif », absence d'évolution horizontale dans les filières techniques et de production, la seule évolution demeurant la promotion vers le haut de la pyramide organisationnelle ; ce qui a eu pour effet d'inciter « les techniciens et les ouvriers qualifiés à désertir l'atelier pour se retrouver dans les services de gestion » (250).

S P.Thierry et D. Liabés notent la perte sur le contrôle de la mobilité (15à 20% de turnover) et la productivité des travailleurs. Les 2 auteurs relèvent une rétention au rendement de la part des ouvriers de l'industrie. Les travailleurs ont tendance à lutter contre tout procès visant à l'accroissement systématique de l'intensité du travail écrit Thierry ; tandis que Liabès rapporte des faits qui confirme l'économie des forces de la part des ouvriers de l'industrie publique et s'interroge sur le caractère consensuel - entre la direction et les travailleurs- d'une telle attitude.

Les primes de rendement instituées par le SGT sont transformées en primes forfaitaires du fait de la résistance des travailleurs. Tout se passe comme si on exige du travailleur qu'il se soumette et qu'il s'aligne sur l'échelle hiérarchique afin qu'on administre son poste et non qu'il prenne des initiatives, qu'il procède à des innovations et qu'il développe ses capacités productives afin qu'on organise sa mobilisation au travail.

L'essentiel était « de faire travailler le plus de gens possible aux prix le plus bas »(251).

Les critères de gestion des cadres dirigeants de l'entreprise publique sont distincts des critères de gestion en vue de l'efficacité de l'entreprise écrit J .Durand :

« Les approvisionnements, la maintenance, la formation, soit la gestion en général marquent des ratés. Les causes en sont bien sur, les nouvelles conditions de la dépendance technologique, mais aussi la non définition des charges et prérogatives ;ce qui pose avec acuité la question des stimulants , de la motivation au travail qui se posent d'une nouvelle manière lors de la disparition du profit comme moteur social dans tout secteur économique .

248 HAMEL B, secteur industriel public, législation du travail et emploi en Algérie (1967-1987) , communication au colloque international organisé par le CREITD sur la politique d'ajustement économique et recompositions sociales dans le Tiers -Monde 1988 p 17

249 CHIKHI S , Le travail en usine Les cahiers du CREA n°4 , 1984 , p 11-12

250 CHIKHI S , Le travail en usine op cité p 7-8-9

251 .CHIKHI S. "Le travail en usine". Op cité p 9

Le SGT a favorisé, en réalité la « fonctionnarisation du travailleur, peu incité à augmenter la productivité »(252) .

Si elle laisse inchangé le mode de régulation de l'économie, la restructuration des entreprises publiques a préparé le terrain à la réforme économique et par la même à la reconsidération de la logique salariale, dans le cadre de la transition à l'économie de marché.

« Alors que c'est la flexibilité de l'emploi et du rapport salarial qui était théoriquement recherchée, paradoxalement le SGT produit une rigidité dans tous les domaines, de nature à encadrer davantage les pratiques d'entreprises » (253) en matière de gestion de la main d'œuvre. Le SGT ne laisse pas place à l'expression des rapports de force, y compris par la voie de la négociation, au sein de l'entreprise publique et ce à quelque titre que ce soit. Tout est décidé et réglementé à l'avance dans les moindres détails : qu'il s'agisse de recrutement, de relations de travail, de classification, de rémunération, de formation et de protection sociale. Le SGT permet de recourir au contrat de travail à durée déterminée mais en limite le recours Le SGT et les textes d'application qui l'accompagnent, trop marqués par l'analyse de la situation antérieure à leur promulgation ont, de ce fait, transformé l'objectif d'harmonisation intersectorielle et inter-catégorie professionnelle en une véritable uniformisation des différentes situations. Alors que l'harmonisation recherchée aurait pu préserver les éléments de compétitivité entre les différentes entreprises en intégrant des différenciations objectives entre les différentes activités, le SGT l'a transformée en une uniformisation, offrant ainsi un moule standard à l'ensemble des secteurs et des travailleurs Aucune initiative n'a été accordée à l'entreprise publique pour assouplir, ou modifier les dispositions et les procédures concernant le système salarial. C'est pour lever cette contrainte que le conseil des ministres en date du 14 juillet 1987 a décidé d'apporter des amendements à la loi relative au SGT en vue d'offrir la possibilité de créer des primes par voie réglementaire.

C) LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE EN TRANSITION

Depuis que l'économie algérienne s'est engagée dans un processus de transition vers l'économie de marché ,la question salariale qui s'était posée d'abord en termes de réduction des inégalités au lendemain de l'indépendance ,puis en termes d'homogénéisation des pratiques salariales et de régulation économique des salaires avec le SGT, se pose depuis le début de la décennie 1990 , en des termes nouveaux pour l'entreprise publique, à savoir de performance et de compétitivité avec comme réponse la mise en œuvre d' un système salarial en tant que instrument de gestion interne dans l'entreprise. Les profondes transformations générées par les réformes économiques ont entraîné des changements très importants dans le domaine des relations de travail qui se

252 ALLOUACHE Anissa, A ANGSTHELM, S SEDDIK, Les rapports de travail saisis par le droit algérien. Annuaire de l'Afrique du Nord, tome XXV, 1986 p 579.

253.HAMEL Benaouda "Secteur industriel public, législation du travail et emploi en Algérie (1967-1987)". CREAD, janvier 1988

sont opérés par une refonte totale de la législation du travail Rappelons que la fin des années 1980 a consacré les contours du nouveau système économique : d'abord les réformes économiques de 1988, réhabilitant l'entreprise comme lieu de production de richesse, et soumise aux règles de la commercialité donc à la faillite.

La loi 90-11 voit la promulgation d'une nouvelle législation de travail, qui concrétise les principes constitutionnels, en redimensionnant le rôle de l'Etat, chargé de fixer les règles du nouvel ordre salarial, et accordant de larges espaces d'autonomie à l'entreprise publique, qu'elle exerce par le biais de la négociation collective et du contrat de travail.

Cette loi a introduit les changements suivants :

- un nouveau concept de salaire : le salaire au rendement,
- l'individualisation de la rémunération(en tant que remise en cause de la notion de salaire de poste)
- la contractualisation de la relation de travail
- le redimensionnement du rôle de l'Etat chargé de réguler les salaires.

La codification des négociations collectives entre employeurs et représentants syndicaux va impliquer des procédures particulières de formation des salaires ou plutôt des revenus salariaux au sens où ces revenus comprennent aussi bien les salaires, les différentes indemnités, que les biens offrant un surcroît de rémunération (logements, moyens de transport, etc.). Pour analyser les nouvelles modalités de détermination des salaires, en identifiant les éventuels changements opérés par rapport à l'ancien système salarial issu du SGT, il faut partir de l'analyse de la réalité de l'entreprise publique c'est-à-dire de son mode d'organisation et de fonctionnement et des difficultés et contraintes auxquelles elle est confrontée. Ces difficultés tant au plan juridique qu'économique engendrées par les mutations de l'économie algérienne sont liées à la mise en œuvre de la transition. L'entreprise publique est en effet, au cœur de ces mutations du fait qu'elle est le nœud gordien du développement économique et social national. Il faut rappeler que c'est dans un contexte international et national particulier, caractérisé par des mutations économiques et politiques dans le monde qu'a été promulguée la loi 90-11 relative à la libéralisation des relations de travail et instaurant un nouveau mode de régulation salariale.

De nombreux analystes, pensent que la loi 90_11, relative à la libéralisation des relations de travail, s'inscrit dans une dynamique d'ouverture de l'économie algérienne,

qui s'inscrit elle-même dans le prolongement des nombreuses restructurations et assainissements opérés dans le secteur industriel, dont le développement était tributaire de nombreuses contraintes, à savoir : un équilibre financier fragile, un environnement institutionnel, infrastructurel et financier peu performant, la vétusté des équipements et l'absence d'ouverture sur des techniques modernes de gestion

L'autre point de vue, considère que la mise en place de ce nouveau mode de détermination des salaires, fait partie des réformes initiées par l'Algérie, sous la pression du FMI et de la Banque Mondiale, qui imposent les « commandements » du consensus de Washington (254) et qui se résument à l'idée que les pays en développement n'échappent pas aux lois économiques qui s'appliquent aux pays développés et que par conséquent :

- le gouvernement des PVD doit contrôler sa dépense et l'orienter vers l'éducation et l'aide aux plus pauvres tout en adoptant une politique fiscale efficace.
- qu'il doit favoriser la libéralisation des marchés y compris celui du travail, l'ouverture économique et la libéralisation financière.
- concernant l'ouverture des capitaux, le gouvernement doit faciliter l'entrée des investisseurs étrangers avec toutefois des limites sur le flux de court terme.
- qu'il doit favoriser l'instauration d'un taux de change compétitif c'est-à-dire un taux de change qui permette la promotion de la compétitivité.

1) La relation salariale organisée : la contractualisation de la relation de travail

La contractualisation de la relation de travail est un élément introduit par la loi 90-11, relative à la libéralisation du marché du travail. L'introduction par la loi 90-11, de nouveaux types de contrats, comme le contrat à durée déterminée et le travail à temps

254 Les 10 « commandements » appelés Consensus de Washington :

Discipline Fiscale. C'était dans le contexte d'une région où presque tous les pays avaient dirigé les grands déficits qui ont poussé à équilibrer la Balance de paiements pour éviter les crises et l'inflation...

Réordonner les priorités de la dépense publique. Cela a suggéré de commuter la dépense d'une façon à éviter les subventions aveugles à la santé de base et l'éducation.

Réforme Fiscale. Construction du système fiscal qui combinerait une large base fiscale avec des taux modérés marginaux fiscaux.

Libéralisation de taux d'intérêt....

Un taux de change compétitif....

Libéralisation commerciale progressive en fonction de la santé des secteurs.

L'ouverture aux investissements étrangers directs. Il n'est pas spécifiquement inclus la libéralisation complète du compte de capital.

Privatisation des entreprises publiques.

Déréglementation. Cela est concentré spécifiquement sur les barrières se détendant à entrée et sortie, pas en suppression de règlements conçus pour sécurité ou raisons environnementales.

Renforcer le droit de Propriété.

partiel , de même que la compression pour des raisons économiques , traduisent une tendance à la flexibilisation de la gestion de la main d'œuvre et confirment la mise en place d'une gestion contractuelle .Le contrat de travail organise la relation d'emploi. La nouvelle législation du travail, réhabilite le caractère individuel du contrat de travail/ Elle confère au contrat de travail un rôle important pour enrichir les normes relatives au régime spécifique des relations de travail des dirigeants des entreprises publiques ainsi que des cadres(255) Concernant le contrat de travail, elle opère la rupture avec l'ancienne législation et particulièrement avec la règle qui stipulait que « l'Etat assure la stabilité et la sécurité de l'emploi dans les conditions prévues par la loi et par les textes d'application qui en découlent ».La relation de travail , se forme généralement par un contrat à durée indéterminée , mais peut être conclu pour une durée déterminée dans des cas expressément prévus . .La nouvelle législation remet en cause la rigidité des règles empêchant l'employeur de recourir aux contrats à durée déterminée . Aucune règle , ni disposition de la nouvelle législation n'empêche le renouvellement du CDD , ou en limite la durée .De plus , un nouveau type de contrat est introduit, il s'agit du contrat de travail à temps partiel . A l'instar de l'ancienne législation, il n'existe aucune règle interdisant l'utilisation du contrat de travail temporaire.

a. Contrats de travail et relations d'emploi :

Rappelons que selon le modèle classique, le marché du travail fonctionne selon le principe que le salaire égalise à chaque instant la productivité, principe dont la base est que le travail est vendu et acheté sur des marchés instantanés, où le paiement d'un salaire déterminé, correspond à l'achat d'une quantité déterminée et observable de travail bien défini, accompli à un moment et en un lieu déterminé sous des conditions, elles-mêmes, déterminées. Si de tels marchés existent, il faut noter cependant que la plupart des transactions, portant sur les services du travail sont régies, par des contrats complexes qui couvrent des périodes de temps souvent indéfinies. Ces contrats éliminent fréquemment le lien entre le salaire et la productivité. Ces contrats sont incomplets et supposent d'importants éléments implicites. Plutôt qu'une simple transaction instantanée entre acheteur et vendeur sur un marché, l'emploi représente le plus souvent une relation complexe et de long terme entre employeur et employé. C'est pour cette raison, qu'il importe de comprendre les raisons et les conséquences de cette relation.

255 Voir le décret exécutif n° 90-210 du 10-8-1991, relatif aux cadres dirigeants des EPE

b. Le contrat de travail et son caractère implicite

Le contrat de travail se caractérise par son imprécision. L'employé accepte, dans des limites qui sont rarement décrites complètement et ne sont que partiellement comprises, d'effectuer des tâches que son employeur lui indique en utilisant peut être des méthodes qu'il lui impose. L'employeur s'engage à payer l'employé. Les compensations futures et même les critères utilisés pour déterminer les futurs salaires et les promotions ne sont pas spécifiés, pas plus que les recours judiciaires en cas de litiges. Le caractère incomplet, la nature implicite et la forme du contrat de travail sont des solutions pour palier les difficultés d'établissement d'un contrat complet. Il s'agit entre autre de la difficulté à prévoir tous les événements qui pourraient se produire au cours du temps et les actions appropriées pour y faire face. Il s'agit également de faire face aux coûts de la négociation d'accords explicites acceptables sur plusieurs points. Il faut noter que les accords syndicaux tentent de spécifier les termes contractuels de manière plus complète et plus explicite mais ils sont néanmoins coûteux à établir et les rigidités qu'ils imposent sont souvent une source d'inefficacité. En revanche, le contrat de travail habituel est plutôt un « contrat relationnel » dans la mesure où il encadre la relation en spécifiant les termes généraux et les objectifs et en mettant en place quelques mécanismes de décision en cas d'événements imprévus. Fondamentalement, le mécanisme de décision dans le contrat de travail, implique que l'employeur peut ordonner à l'employé tout ce qui n'est pas explicitement interdit par les termes du contrat ou par la loi.

La théorie Marxiste affirme que l'omnipotence de l'employeur dans la négociation et la relation contractuelle qui en émerge, reflète simplement le rapport de force entre l'employeur qui maximise ses gains en exploitant la faiblesse de l'employé. Bien que le contrat de travail écrit soit très incomplet, il est souvent accompagné de termes tout à fait implicites. Ces termes contractuels implicites régissent des éléments cruciaux de la relation d'emploi, tels que le salaire, les contraintes de travail et les devoirs réciproques de l'employeur et de l'employé. Ces termes contractuels sont conçus pour être « auto-réalisateurs » (256), c'est-à-dire, produisant eux-mêmes les conditions de leur mise en œuvre. Ils sont structurés de telle sorte que les parties contractantes trouvent des incitations à les respecter, de peur des conséquences de leur relation. Pour ces accords

256 MILGROM et ROBERTS op cité p 434

auto-réalisateurs, il est seulement nécessaire que les parties concernées, comprennent les obligations qu'elles ont envers l'autre contractant, qu'elles puissent observer les comportements de chacun et que chaque partie bénéficie d'un flux de profits suffisamment élevé. Contrairement au contrat explicite dont l'application est soumise à l'intervention d'un juge ou autre, les contrats auto-réalisateurs nécessitent des conditions d'informations plus faibles.

c. La nature incitative du contrat de travail

En reconnaissant que les problèmes liés aux asymétries informationnelles, sont inhérents à la relation d'emploi, les modèles de salaire d'efficience permettent d'intégrer une composante essentielle du contrat de travail ; à savoir : sa nature incitative et son rôle dans l'organisation interne de l'entreprise. En effet des contrats de salaire appropriés peuvent apparaître comme des éléments fondamentaux de la stratégie de l'entreprise face à ses contraintes d'efficience interne ou vis-à-vis de ses concurrents.

Les analyses en termes de salaire d'efficience, ouvrent la voie à la compréhension de certains aspects de l'organisation de l'emploi et des salaires au sein de l'entreprise.

L'analyse des asymétries informationnelles est particulièrement pertinente dans l'étude de la relation d'emploi, puisqu'elle permet de prendre en compte des situations dans lesquelles employeurs et employés ne disposent pas des mêmes informations sur le déroulement du processus de production. Elle permet d'expliquer l'existence de différentiels de salaires qui ne sont pas fondées sur des caractéristiques productives des travailleurs c'est-à-dire ;ni sur la qualification ,ni sur l'expérience, ni sur la formation, puisque la formation des salaires renvoie à des problèmes d'information imparfaite des agents .

La prise en compte des coûts de rotation de la main d'œuvre permet de comprendre certains aspects de la hiérarchie des salaires à l'intérieur de l'entreprise.

En effet, l'entreprise peut diversifier les salaires, par des incitations appropriées, retenir les employés qu'elle souhaite garder. Les individus par exemple qui présentent une faible aversion pour le risque, doivent être incités plus fortement à rester dans l'entreprise.

L'intérêt de cette remarque ou exemple est que l'écart de salaire, repose sur des différences entre les caractéristiques non productives des travailleurs c'est-à-dire des paramètres indépendants de leurs aptitudes, de leur formation et de leur qualification.

Les modèles de salaires d'efficience permettent de comprendre également la structure hiérarchique des emplois et des salaires dans une entreprise .et une analyse en termes de salaire d'efficience peut ouvrir la voie à la compréhension de certains aspects de l'organisation de l'emploi ainsi que la détermination des salaires au sein de l'entreprise. En effet le concept de salaire d'efficience peut expliquer la segmentation du marché du travail (257) et comprendre le fonctionnement de ce marché.

Les modèles de salaire d'efficience permettent également de comprendre la structure hiérarchique des emplois qui ne recouvre pas nécessairement celle des salaires.

2) Contrats implicites et capital humain spécifique à l'entreprise

La théorie de la segmentation du marché du travail, la démarche des institutionnalistes rompt avec la conception du salaire –prix déterminé par l'offre et la demande de travail, pour l'interpréter comme étant le résultat de facteurs sociaux et de forces politiques et institutionnelles. Selon les institutionnalistes, la contractualisation est interprétée comme le résultat de choix rationnels des agents qui pour des raisons d'efficience, préfèrent contractualiser leur relation de travail plutôt que de recourir à l'échange sur le marché (258) .Dans le cas des contrats implicites, les parties contractantes parviennent à un arrangement qui doit être avantageux pour les deux parties. L'accord doit dégager un surplus strictement positif dont chaque partie doit avoir sa part. Pour l'entreprise, elle doit tirer des rentes et des quasi-rentes de cet arrangement. L'arrangement entre les deux parties suppose toutefois l'existence de rentes et de quasi-rentes.

- On appelle rente « la proportion des gains qui excède le montant minimum qu'un travailleur est prêt à accepter pour un travail ou qu'une entreprise est prête à accepter pour s'engager dans une activité »(259). Exemple : un travailleur qui classe les emplois qui lui sont offerts, selon un seul critère, le salaire et à qui on offre un emploi dont le salaire est w , bénéficie d'une rente égale à $w - w'$ si w' est le plus haut salaire auquel

257 Les théoriciens du dualisme du marché du travail Piore et Doeringer voient dans le modèle de salaire d'efficience avec coûts de rotation, une voie d'explication d'un marché du travail « à deux vitesses »

258 DUTRAINE Véronique « *La firme entre transaction et contrat* ». Revue d'économie politique volume 103 n°1 janvier février 1993

259 Paul MILGROM et John ROBERTS op cité 1997 p 350

il peut prétendre pour tout autre emploi. La rente est le montant $w - w'$ que l'employé retire de son travail. La possibilité de bénéficier de cette rente valorise le poste, que l'employé soit titulaire ou qu'il espère reconduire son contrat. Les rentes sont souvent liées à la rareté, que cette rareté soit naturelle ou issue d'une décision.

- On appelle quasi-rente « la proportion des gains qui excède le montant minimum au dessous duquel un travailleur donnerait sa démission ou une entreprise se retire d'une activité »(260). On parle de rente lorsqu'il s'agit de décisions relatives à l'entrée d'un travailleur dans une entreprise ou d'une entreprise dans une activité donnée et de quasi-rente, lorsqu'il s'agit de décisions relatives à l'abandon d'un poste ou d'une activité. Si, le salaire w' est suffisant pour qu'un travailleur accepte de conserver son emploi (étant donné les couts liés à la recherche d'un emploi ou encore ceux liés à l'acquisition de nouvelles compétences) et si le salaire actuel d'un employé est w , alors ce dernier bénéficie d'une quasi-rente $w - w'$. L'employé abandonnera son travail et se mettra à la recherche d'un nouvel emploi dès que cette quasi-rente est négative. Il estimera son travail rentable et souhaitera le conserver tant que la quasi-rente est positive. La différence entre les rentes et les quasi-rentes proviennent de l'existence de couts liés à l'entrée sur le marché mais qui ne peuvent être récupérées par une entreprise qui déciderait de quitter le marché. C'est la raison pour laquelle les quasi-rentes sont toujours supérieures ou égales aux rentes. Les rentes et quasi-rentes sont utiles dans l'analyse des différents types de décision. Les quasi-rentes que l'agent peut perdre s'il est contraint d'abandonner son activité, jouent un rôle central. Elles sont relativement plus fréquentes que les rentes et proviennent de tout investissement spécifique non récupérable ; elles peuvent être très utiles pour fournir des incitations. Il faut rappeler que la théorie classique refuse d'admettre la possibilité d'une appropriation des rentes par des activités d'influence. Selon cette théorie, la rémunération est identique dans toutes les entreprises, et la seule solution pour attirer les travailleurs vers un emploi plus agréable ou présentant de meilleures perspectives de promotion, sera d'offrir un salaire plus élevé. Si les salaires étaient établis selon cette logique, il n'y aurait pas de problèmes de politique organisationnelle. Les employés ne se préoccuperaient pas des décisions de leurs employeurs, puisque tout changement dans leurs conditions de travail serait compensé par une évolution de leur rémunération. Pour une organisation existante, il y a création de quasi-rente chaque fois qu'il est demandé à un employé d'effectuer

260 Idem

un investissement spécifique dans le cadre de son travail . Des rentes et des quasi-rentes sont ainsi créées lorsque les entreprises forment leurs employés à des techniques qui intéressent les autres employeurs ; en effet, un employé qui a acquis de nouvelles compétences valorisables sur le marché pourra exiger une augmentation ou quitter son emploi et intégrer l'entreprise qui lui offrira un meilleur salaire.

Les phases de rupture et de transition d'un système salarial à un autre, se traduisent par des pratiques contradictoires parfois, liées au poids des règles antérieures et conduisant à une cohabitation de l'ancien et du nouveau système, tel est la situation actuelle en Algérie. Dans le domaine de la gestion des rémunérations, la terminologie et la conceptualisation ne sont pas fixées avec précision note R. Sandretto, qui hésite entre plusieurs notions pour rendre compte de la réalité. Le concept de « formule salariale » qui désigne au niveau microéconomique « la constellation de règles primaires et secondaires à un moment donné au sein de l'entreprise diffère de la notion de régime salariale qui elle, désigne l'ensemble des règles et formules en vigueur à l'échelle de la collectivité nationale dans son ensemble (niveau macroéconomique).

Section II) L'entreprise publique et l'incitation salariale

Avec la mondialisation et l'intensification de la concurrence internationale, les entreprises publiques se trouvent confrontées à un défi majeur : favoriser leur compétitivité par leurs propres moyens de production à savoir leurs facteurs de production. Les critères de compétitivité interne et externe sont de plus en plus fonction de l'avantage qualitatif que seule une politique de valorisation des ressources humaines est susceptible de mettre en œuvre. La compétitivité se décide ainsi surtout par l'élément humain et c'est dans ce sens que la 90-11 a revu les règles qui gouvernent les relations de coordination et de travail, que les entreprises doivent mettre en œuvre.

Dans une économie de marché, l'amélioration de la compétitivité passe nécessairement par une augmentation de la productivité et une réduction des coûts de production et la tentation est grande de considérer les salaires comme un coût faisant obstacle à la compétitivité. Les performances concernant la productivité apparente du travail nous autorisent à penser que le problème de la compétitivité de l'entreprise publique algérienne est lié dans une grande mesure au rendement du travailleur et que par conséquent la solution de ce problème réside dans un changement de vision des entreprises quant à leurs politiques d'incitation salariale : c'est la manière dont on récompense le salarié qui détermine son rendement et partant contribue à la

performance de l'entreprise et non l'inverse ; quels sont les modes d'incitation salariales pratiqués par l'entreprise publique ? Si le pouvoir de décision est un facteur très important dans la conception d'une organisation, la conception des structures de rémunération, demeure encore un trait important de la stratégie organisationnelle des entreprises. En effet, les incitations, pour motiver le personnel représentent un élément essentiel de la stratégie des entreprises. Les incitations mises en place grâce aux systèmes de rémunération et de prix, sont de plus en plus au cœur des défis lancés par les entreprises tout autant que des réponses qu'elles y apportent. Le système d'incitation doit être conçu comme une manière d'aligner les objectifs individuels à ceux de l'organisation, car le pouvoir de décision confié aux décideurs n'a d'intérêt que si les décideurs partagent les objectifs de l'organisation.

A) LES MECANISMES D'INCITATION SALARIALE

1) Salaire et incitation à l'effort.

La théorie standard des salaires – qui remonte à Walras et aux marginalistes autrichiens, mais qui a reçu sa forme quasi définitive avec l'ouvrage de Hicks(261)- repose sur deux propositions :

(i) Le salaire est le prix des « services producteurs » du travail : il relève, comme tous les prix, de la théorie des marchés.

(ii) Le salaire est proportionnel à la productivité. A un certain niveau de généralité, il faut admettre que ces deux propositions ne sont pas déraisonnables : notamment, il paraît difficile d'admettre que la rémunération d'un salarié soit totalement indépendante de sa productivité (Favereau, 1993).

La Théorie Standard Etendue réexamine les positions (i) et (ii) dans un contexte d'information imparfaite et souvent, asymétrique. Ce changement de contexte va entraîner une profonde mutation de ces deux propositions :

(i) bis, le salaire devient le prix de « l'effort » : celui-ci n'étant pas parfaitement contrôlé, le problème de la juste rétribution de « services producteurs » d'une certaine quantité cède la place au problème de l'incitation appropriée à la fourniture de « services producteurs » d'une certaine qualité (synthétisé par le terme « effort »). Ce problème n'a guère de sens hors d'une relation de longue durée quoi qu'il en soit, la

261 HICKS JR ,theory of wages MacMillan , Londres

fixation des salaires relève, comme tous les problèmes d' accord sur un échange (récurrent ou non) de prestations entre partenaires, de la théorie des contrats ;

(ii) bis, la relation entre salaire et productivité marginale devient plus obscure en tant que fait mais plus claire en tant que norme : la recherche de l' égalisation instantanée des deux grandeurs cède la place à la recherche du profil de salaire qui va amener le salarié à adopter l' effort le plus proche possible de la productivité marginale efficiente (celle-ci mesurée par l' égalisation productivité marginale – coût marginal de l' effort, en situation d' information parfaite). On note qu'il y a un lien causal explicite entre salaire et productivité marginale, mais en sens inverse de ce qui était suggéré antérieurement : c'est, en somme, le salaire qui crée « sa » productivité, au lieu que la productivité engendre sa propre rémunération (Favereau, 1993). Selon la théorie du salaire d'efficacité, en effet, les variations du niveau d'effort individuel agissent sur le volume de produit car ces dernières dépendent du niveau de salaire offert.

C'est la théorie des incitations qui permet d'introduire, dans les recherches sur le salaire d'efficacité, les aspects informationnels qui y font défaut et qui sont pourtant au cœur des problèmes de rétributions du mérite, dès lors qu'il s'agit de fixer des objectifs ou d'évaluer des contributions. Elle paraît de ce fait plus pertinente au gestionnaire dans le sens où elle peut l'aider à comprendre les mécanismes du comportement et les limites des programmes de rétribution incitatifs (Sire, 1994). En effet, les praticiens attendent souvent de leur politique de rétribution un accroissement du niveau de motivation et de fidélisation des salariés les plus performants. Ils ont tendance, pour cela, à prendre en compte la performance, dans le cadre d'une logique d'individualisation. Il se peut cependant que la prise en compte des performances ne produise pas les effets escomptés. C'est le risque que court l'entreprise lorsque la mesure de la performance individuelle ne peut être réalisée dans des conditions irréprochables du point de vue de l'équité. On peut ainsi arriver au paradoxe de vouloir améliorer la flexibilité par un système de rémunération motivant, alors que l'outil de mesure nécessaire à un tel système est de plus en plus difficile à maîtriser. La théorie des incitations développée par les économistes permet de clarifier ce problème. Selon J.-J. Lafont, « l'économie des incitations peut être décrite comme l'étude de l'élaboration de règles et d'institutions qui induisent les agents économiques à exercer des niveaux d'effort élevés et à transmettre correctement toute information privée qu' ils possèdent et qui est socialement pertinente »

2) L'individualisation du salaire comme incitation

Parmi les changements introduits par la loi 90-11, relative à la libéralisation du marché du travail, l'individualisation de la rémunération, est présentée comme un mécanisme d'incitation salariale. Le phénomène d'individualisation des salaires, appelé communément « salaire au mérite », soulève de nombreuses questions qui concernent tant sa définition que son ampleur et son sens. Ce phénomène, aujourd'hui en pleine expansion, n'est pourtant pas une innovation. Sous des formes diverses, l'individualisation a toujours existé, qu'il s'agisse du salaire au rendement (système taylorien) ou de la rémunération des cadres ou de certaines catégories de salariés (commerciaux) qui comporte fréquemment une part plus ou moins importante liée aux résultats. Ce qui est nouveau, c'est la généralisation du processus et son mode d'inscription dans l'ensemble des pratiques salariales.

Si l'individualisation semble, dans les pays développés à économie de marché, aller de pair avec la désindexation, la détermination décentralisée des salaires, l'autonomie accrue des entreprises et la marche vers une plus grande flexibilité ; il convient de s'interroger sur les conditions de son introduction et sa mise en œuvre dans les entreprises algériennes quand on sait que les règles qui régissent le niveau et l'évolution des salaires sont les suivantes :

- le niveau du salaire est principalement lié au poste. Il est déterminé par les grilles de salaires et les grilles de qualification définies par les conventions collectives au niveau de la branche. (262).
- l'évolution des salaires est gouvernée essentiellement par les augmentations générales fondées sur l'évolution constatée du coût de la vie (indexation arrière) et sur les gains de productivité (attendus). Ces règles primaires sont complétées par quelques règles secondaires, en particulier, les primes d'ancienneté et des primes collectives. Cet ordre salarial est supposé garantir à la fois le pouvoir d'achat et une évolution intersectorielle homogène de la rémunération du travail.

a) Le concept d'individualisation des salaires

L'individualisation des salaires est définie comme « la gestion des rémunérations dans laquelle on prend en compte, pour déterminer le montant du salaire, les

262 R. SANDRETTO note qu'en France, les grilles de salaire et de classification des emplois prévues par les conventions collectives de branches ne sont pas les seules références pour la fixation du niveau de salaires. Les entreprises pouvant recourir à d'autres solutions alternatives (« grilles maison » ou recours au « marché des rémunérations » pour fixer la rémunération des cadres ; celle des non cadres dépendant encore principalement des grilles de salaires des conventions collectives et accessoirement du « marché ». Rémunération et répartition des revenus. Hachette 1994 p 270

caractéristiques de l'individu (performance, mérite , capacité prouvée, potentiel ou toute combinaison de ces variables) et en ce sens , l'individualisation s'oppose au salaire au poste (qui ne reconnaît que le niveau du poste défini dans la grille des classifications) »(263) . Pour Olivier Servais, la notion d'individualisation, désigne la modification tendancielle de la formation du salaire dans le sens d'un accroissement relatif de sa partie « individuelle » au détriment de sa partie « collective »(264) et au regard de cette définition , la notion d'individualisation n'a de sens que par rapport à la définition que l'on retient de la composante du salaire appelée « individuelle » qu'il convient de préciser par rapport aux autres formes de rémunération. Le salaire uniforme est défini comme le montant monétaire du salaire fixé au moment de la conclusion ou du réexamen du contrat de travail qui sera effectivement versé à tout individu pour un temps donné en fonction de la définition théorique du poste de travail pour lequel il est embauché (265). Chaque poste correspond à un certain niveau de coefficients (ou indices ou point , selon la terminologie en vigueur dans l'entreprise) à l'intérieur d'une grille de qualifications. La valeur monétaire du salaire obtenue en multipliant le nombre de coefficients par sa valeur monétaire unitaire. Celle ci est propre à l'entreprise et son évolution résulte des seules augmentations générales. Le salaire individuel, par opposition au salaire uniforme, se définit comme le montant de la rémunération dont le niveau est fixé ex post, c'est à dire à la fin de la période de mesure définie contractuellement) suivant le comportement et /ou les performances de l'individu. L'observation de la réalité sociale montre que le salaire effectivement versé hérite généralement, dans des proportions différentes des 2 formes de salaire qui se trouvent, selon les entreprises et les secteurs, combinés dans des systèmes de rémunération complexes. Compte tenu de cette réalité, et des pratiques salariales, l'individualisation doit être comprise comme un simple changement dans les proportions entre les éléments composant la rémunération. L'individualisation signifie dans ce sens, « le détachement partiel de la fixation du salaire, du poste de travail et des multiples facteurs qui déterminent le salaire ».

b) Individualisation du salaire et politique d'entreprise

- Rappel des composantes du salaire

263 G DONNADIEU Du salaire à la rétribution .Pour une nouvelle approche des rémunérations ed Liaisons Paris 1993 p 77

264 O SERVAIS « Les limites de l'individualisation des salaires » 1989

265 Idem

p 7

Le débat sur l'individualisation des composantes de salaire exige des éclaircissements sur la notion de salaire : celui-ci doit-il inclure les éléments de rémunération indirecte (c'est-à-dire les prestations sociales versées par des organismes intermédiaires : retraite complémentaire, prévoyance, protection sociale facultative) ? Doit-il comprendre les éléments non monétaires versés par les entreprises (avantages en nature : avantage tarifaires spécifiques : réduction sur les produits de l'entreprise - automobile, énergie -, nourriture, logement, voiture...). La littérature propose des classifications diverses des composantes du salaire selon les critères pouvant servir de base à un essai de classification. Ainsi, on distingue les composantes du salaire (appelées également éléments ou encore compléments) selon leurs formes légales (avantages en nature, gratifications, primes, indemnités et autres avantages...), selon leur mode de versement (éléments directs versés par l'employeur, ou indirects versés par des organismes sociaux), enfin selon leur logique d'attribution, (logique de substitution, de complémentarité ou de compensation) qui reflète le point de vue de la gestion des rémunérations dans l'entreprise. A titre d'exemple, on trouve définie l'individualisation du salaire comme l'application des formules de rémunération suivantes :

- la modulation personnelle du salaire à partir d'une évaluation des performances tant quantitatives que qualitatives dans une plage de progrès pour chaque poste de travail ;
- la rémunération immédiate des résultats obtenus à travers des primes diverses (primes de rendement individuelles ou collectives par équipes) ;
- le développement d'avantages sociaux apportant des compléments de rémunération à certaines catégories de personnel (anciens, cadres...) ou pour certains comportements (assiduité, stabilité) : primes d'ancienneté, avantages particuliers, « libéralités et gratifications » (266)

Dans cette optique, la partie individuelle du salaire comprend elle-même tous les suppléments de rémunération venant s'ajouter au salaire de base (ou salaire acquis), y compris la partie résultant du passage d'un coefficient à un autre pour un même poste de travail. Elle peut être interprétée, selon que l'on considère que le passage d'un coefficient à l'autre (pour un même poste, ou sous forme de « promotion » d'un poste à l'autre) pour un salarié donné résulte, par l'expérience accumulée, d'une augmentation de sa qualification ou d'une augmentation de ses performances, comme une forme de rémunération uniforme ou individuelle. Cette distinction est importante

266 SERVAIS O « L'individualisation du salaire » op cité p 9

dans la mesure où les autres composantes individuelles revêtent la forme de primes alors que celle-ci se trouve confondue dans le salaire de base.

La mise en place par l'entreprise, de systèmes d'individualisation des salaires est souvent justifié par l'argument qui consiste à y voir un système plus efficient en ce sens qu'il est supposé accroître la responsabilité et la motivation de chaque salarié en lui faisant percevoir le lien entre son salaire, son comportement et ses performances. Un autre argument fait de l'individualisation des rémunérations, le moyen utilisé par l'entreprise et la condition indispensable à une transformation de la gestion des ressources humaines ; c'est-à-dire, dans ce qu'elle autorise potentiellement comme transformations substantielles dans la gestion des rémunérations de l'entreprise. L'individualisation apparaît comme un instrument polyvalent puisqu'elle est susceptible de jouer une multiplicité de rôles dont les plus importants sont :

- une gestion sélective des salariés. L'individualisation autorise une gestion sélective des effectifs dans le but de promouvoir certaines catégories de salariés, donc de les inciter à rester ou à partir de l'entreprise par une distribution adéquate des augmentations individuelles.
- une personnalisation des rémunérations ainsi qu'une gestion différenciée des catégories de salariés en s'appuyant sur la différenciation cadres /non cadres,, productifs/non productifs, , tendant à personnaliser le salaire selon des règles internes à l'entreprise (spécificité ,objectifs, situation financière etc.).

Le problème de l'inobservabilité des performances des travailleurs fait du contrat de travail une relation particulière caractérisée notamment par l'aléa moral. Les considérations de l'aversion au risque des salariés expliquent l'impossibilité d'adoption de la solution proposée par la théorie de l'agence. La question s'est développée ainsi vers les problèmes d'incitation. La prise en considération de l'hypothèse selon laquelle le salaire crée sa propre productivité en fait un précieux moyen d'incitation d'abord en analysant le choix des entreprises en matière de niveau de salaires octroyés : le niveau élevé du salaire (salaire d'efficience) est désormais considéré comme un moyen d'inciter les travailleurs à l'effort, à la loyauté et à la fidélité ; par la menace de chômage durable et involontaire, et aussi par échange de « dons » entre l'employeur et l'employé.

Tableau n° 25 - Salaire uniforme et salaire individuel

	Salaire uniforme	Salaire individuel
Principe théorique	« à travail égal, salaire égal »	« à implication différente, salaire différent »
Forme générale	au temps exclusivement	au temps aux performances au comportement
Dépendance	poste de travail	intensité-qualité du travail
Champ d'application	<i>idem</i> pour tous	individu
Détermination	<i>a priori</i>	<i>a posteriori</i>
Variabilité	nulle	forte (potentiel)

Source : Servais olivier "L'individualisation du Salaire » Op. Cité

D'autres modèles – de paiements différés et de tournois - ont permis d'ajouter un autre champ d'action en s'intéressant aux mécanismes d'évolution du salaire avec le temps et du salarié dans la hiérarchie faisant ainsi de la carrière un outil d'incitation.

La question de l'individualisation des salaires se propose, pour sa part, d'agir sur les composantes du salaire par le renforcement de la composante individuelle (par opposition au salaire uniforme) pour une meilleure liaison salaire-performance individuelle.

L'utilisation par les entreprises de leurs facteurs de production est un déterminant essentiel de leur compétitivité. Ainsi, la contribution des travailleurs à la performance des entreprises devrait être le reflet de la stratégie de l'entreprise en matière de gestion de ses ressources humaines L'efficacité de la politique de rémunération et sa cohérence avec les objectifs de l'entreprise constituent des moyens précieux pour assurer une participation efficace du travail.

Les comparaisons internationales en matière de productivité de travail révèlent une faiblesse de la performance algérienne. L'observation et l'analyse des modes d'incitation salariale des travailleurs paraissent être le moyen le plus utile pour se renseigner sur les problèmes de rendement de la main d'œuvre. Ces modes dépendent aussi bien des spécificités du marché de travail que des stratégies des entreprises elles-

mêmes. L'analyse de l'effet du salaire et du chômage sur la main-d'œuvre détermine les conditions exogènes qui façonnent les politiques salariales des entreprises. Celles-ci restent, en partie, liées aux spécificités de l'entreprise elle-même et à ses objectifs. Une des difficultés de l'étude des incitations salariales dans l'entreprise algériennes réside dans l'absence d'études qui s'y intéressent, ainsi que dans la rareté de l'information sur les salaires et leur structure en Algérie.

B) LES FORMES D'INCITATION SALARIALE

1) Les carrières salariales comme instrument d'incitation

a) L'incitation par paiement différé : la rémunération à l'ancienneté

Les travailleurs peuvent être incités à l'effort par un profil ascendant de leur rémunération en fonction de leur âge, même s'il n'est pas possible de mesurer fréquemment la production (Lazear, 1994). Les jeunes travailleurs perçoivent moins qu'ils ne valent, mais ils savent qu'ils percevront plus qu'ils ne produiront quand ils seront plus anciens. Ils poursuivent donc leur effort afin de capter la rente liée à leur statut de travailleurs plus anciens dans la firme. La croissance des salaires à l'ancienneté a pour corollaire la nécessité de l'obligation d'une mise à la retraite. En réalité, les effets d'incitation de la pension de retraite peuvent être très importants.

Pour la théorie du capital humain, la croissance des salaires avec l'ancienneté est consécutive à un accroissement de la productivité via la formation. L'avantage spécifique procuré par l'ancienneté est associé à l'accumulation de capital humain spécifique qui ne peut être valorisé que dans l'entreprise formatrice. Mais cette hypothèse théorique présente un paradoxe en regard du souhait du départ en retraite du salarié partagé par ce dernier et l'employeur.

Le modèle de salaire d'efficience qui est d'analyser la situation entre un principal et un agent particulier, omet de s'intéresser aux questions relatives au choix de l'agent ou à l'évolution des incitations tout au long de sa carrière (267).

267 MILGROM et ROBERTS suggèrent la construction d'un modèle de salaire d'efficience plus complet qui intégrerait aux incitations à la loyauté et à l'engagement, la promesse d'une augmentation des salaires « à long terme » p. 335

Le modèle de salaire d'efficience, n'accorde qu'une attention minimale à la question du temps. Les incitations à la loyauté, à l'honnêteté et à l'engagement dans le travail peuvent être assurées par la promesse d'une augmentation des salaires à long terme.

Le système de rémunération, dans ce cas, qui garantit à l'employé des augmentations tout au long de sa carrière, fournit des incitations efficaces. Il existe des entreprises qui vont jusqu'à proposer des plans de carrière qui permettent aux travailleurs les plus méritants de percevoir en fin de carrière des salaires qui dépassent le produit marginal de leur travail.

Le travailleur à qui l'on confie en début de carrière des tâches routinières et faciles à contrôler, acquiert avec le temps de l'expérience mais aussi un sens de la responsabilité du fait qu'il se voit attribuer des tâches plus difficiles à contrôler; ce qui montre bien la relation entre rémunération et responsabilité

Le modèle à paiement différé de Lazear (1979) propose une interprétation alternative de l'augmentation des rémunérations avec l'ancienneté et permet de justifier le souhait partagé par l'employeur et le salarié de se séparer au moment de la retraite. L'entreprise peut proposer au travailleur un contrat à « paiement différé ». Le salaire perçu au cours de la première période est inférieur à la contribution productive du travailleur puis supérieur ensuite. Le salarié verse donc une caution qui lui est restituée ensuite sous la forme d'une rente. Le montant des augmentations de salaires dépend de la probabilité de contrôle.

Plus le coût du contrôle est élevé plus le profil de gain est accentué. Selon la modélisation, le taux de croissance des gains peut être constant au cours de la carrière (Lazear, 1979) ou une ou plusieurs augmentations peuvent être accordées à des dates « seuils », éventuellement dans le cadre de promotions à l'ancienneté (Meurs, 1995).

L'économiste américain Edward P. Lazear propose une explication de la progression des salaires à l'ancienneté comme un moyen d'obtenir des travailleurs qu'ils fournissent l'effort requis, compte tenu de coûts d'observation de la productivité effective du travail.

Supposons que la productivité du travail reste constante sur la durée de la vie active. Si l'entrepreneur sert un salaire concurrentiel, il sera égal en tout point à la productivité marginale du travail et constant sur le cycle de vie. Dans le graphique ci-dessous, ce cas est représenté par la droite $V(t)$. Du côté du salarié, le salaire minimal auquel il accepte de travailler est représenté par la droite $W_r(t)$.

Cette droite est croissante car on suppose que la désutilité du travail s'accroît avec l'âge. En T , le salaire de réservation devient supérieur au salaire offert. Le salarié quitte volontairement le marché de travail. L'entreprise peut également proposer un profil de salaire croissant avec le temps (représenté par la droite $W(t)$) tel que la somme actualisée des revenus jusqu'à la date T , date du départ à la retraite, soit égale à la somme actualisée des paiements $V(t)$. Par rapport au cas précédent, la différence est qu'en début de période, le salarié est payé en dessous de sa productivité marginale. A partir du point t_2 , la situation s'inverse ; l'entreprise lui restitue le surcroît de productivité perçu. Contrairement au cas précédent, en T , le salaire versé est supérieur au salaire de réservation. Pour équilibrer ses comptes, l'entreprise doit imposer une date obligatoire de fin de contrat. Cette théorie offre donc une explication du caractère obligatoire du départ à la retraite.

Quel avantage tire l'entreprise d'un profil de salaire croissant ? Supposons qu'elle ne peut pas contrôler en permanence le travail fait, mais que tout travailleur surpris à « tricher » soit licencié. Dans le cas du salaire concurrentiel, le salarié ne perd que le salaire $V(t)$ le temps de retrouver un autre emploi. Sur un profil de salaire croissant, il perd définitivement tout le surcroît qui devait lui être versé à partir de t_2 . En d'autres termes, les hauts salaires versés enfin de carrière incitent les débutants à respecter leurs engagements dès le début. Le profil de salaire croissant augmente la productivité par rapport à la situation concurrentielle car la proportion de « tricheurs » est moindre puisque l'incitation est plus forte. Il est par conséquent rationnel pour l'entreprise d'adopter ce schéma de paiement.

b) L'incitation par la promotion

Le salaire aux pièces et la croissance du salaire à l'ancienneté par exemple représentent des incitations pour les travailleurs, car ceux-ci sont rémunérés en fonction de leurs résultats. La production des autres individus ne les concerne pas. Cependant, tous les responsables de personnel savent que l'avancement a une grande importance aux yeux du salarié moyen, et notamment des cadres subalternes. La promotion peut être utilisée comme stimulant, et elle l'est implicitement dans toutes les entreprises. Une progression

convenable des salariés dans la hiérarchie de la firme peut constituer pour les travailleurs la motivation appropriée.

Le mode de rémunération lié à l'avancement et le plus courant est, en fait, un concours dans lequel les travailleurs sont payés, soit implicitement soit explicitement, sur la base de leurs résultats comparés à ceux de leurs collègues.

Les positions les plus élevées comportent un meilleur salaire qui est la récompense des vainqueurs du tournoi (Lazear[1994] p.4). Trois caractéristiques de l'incitation par la promotion peuvent être avancées :

-- premièrement, les prix sont fixés d'avance et indépendants de la performance réalisée. Cette récompense peut prendre la forme d'une prime ou d'une promotion à un grade supérieur, avec une rémunération plus élevée ;

-- deuxièmement, un salarié est promu ou non selon son résultat par rapport à l'autre, et non selon le niveau absolu de ce résultat. L'évaluation des performances est ordinale et non cardinale. Il ne s'agit pas de mesurer de combien une norme a été dépassée, mais de classer les concurrents en fonction de leurs résultats. C'est cette comparaison qui est essentielle ;

-- enfin, l'écart entre le salaire du promu et celui des autres a un effet sur l'effort fourni. Le salaire élevé d'un chef ne sert pas seulement à le motiver ; il influe également sur l'effort que fournissent tous ceux qui se situent au-dessous de lui.

Les " tournois " sont avantageux tant pour les salariés que pour les entreprises, ce qui explique leur grande diffusion dans les relations de travail. Pour les salariés, être rémunéré à partir d'un classement relatif et non absolu permet d'éliminer la variabilité des rémunérations liée à des aléas indépendants de leur volonté. Par exemple, la promotion d'un vendeur à un poste supérieur ne va pas dépendre du chiffre de ventes qu'il réalise mais du fait qu'il a mieux réussi que ses collègues, quelle que soit la conjoncture. Pour l'entreprise, de tels systèmes motivent les salariés et diminuent les coûts d'observation des performances. Il est plus facile d'avoir un classement relatif d'agents que de connaître avec précision leurs résultats selon des critères définis.

Bien plus la promotion des cadres n'est pas due à leur participation à l'amélioration de l'organisation du travail, ou à une gestion sans faille des approvisionnements et des produits, ni à une meilleure gestion de la formation des travailleurs . Cette promotion fonctionne dans un système de clientélisme familial, régional ou politique qui n'interfère que très peu avec l'efficacité du travail fourni .On comprendra donc que , si les critères de rémunération et de promotion sont différents de ceux qui doivent régir la

gestion de l'entreprise , celle-ci ne soit efficace , l'encadrement n'est donc pas la hiérarchie coercitive des surveillants de l'entreprise capitaliste »(268) . . . ,

Section III) L''entreprise publique et la négociation salariale.

La loi 90- 11, portant libéralisation des relations de travail, a introduit un nouveau mode de régulation salariale par voie de négociation dans le cadre de conventions collectives. L'avènement de la négociation collective est à situer par rapport à la situation vécue antérieurement. Jusqu'à la parution du SGT, les rapports collectifs du travail étaient d'abord régis au lendemain de l'indépendance par des conventions collectives , puis avec la GSE , ce sont les statuts-types élaborés au niveau des administrations de tutelle qui sont intervenus . Avec le SGT, les problèmes étant toujours renvoyés à la tutelle, les décisions régissant les relations de travail, étaient dans leur quasi- totalité prises centralement.

Les réformes de 1988 et les lois sociales qui ont succédé, ont fait émerger la possibilité de retrouver la capacité de négociation perdue , en négociant au niveau des entreprise et des branches , les relations de travail , les salaires et les conditions de travail.

L'intérêt majeur que présente l'analyse des négociations salariales est qu'elle permet la prise en compte des interactions stratégiques entre les acteurs qui participent à la formation des salaires et de l'emploi.

Rappelons que dans la plupart des pays industrialisés, une large part des salaires est déterminée par des conventions collectives résultant de négociations entre les représentants des salariés et des employeurs.

Ce fonctionnement du marché du travail, s'écarte profondément de la concurrence parfaite où l'égalisation des offres et des demandes déterminerait les salaires d'équilibres.

La négociation collective, existe dans toutes les sociétés où elle revêt différentes formes, mais c'est surtout dans les pays industrialisés(269) à économie de marché qu'elle a par rapport à d'autres mécanismes de décisions , le plus d'importance du fait que les marchés de l'emploi sont dans une grande mesure libres et que employeurs et salariés

268 J P. DURAND « Conscience de classe et efficacité de l'entreprise dans l'Algérie d'aujourd'hui, communication au colloque « Entreprises et entrepreneurs en Afrique XIX et XX siècle » décembre 1981 p 89

269 Selon le BIT, plus de 90% des travailleurs sont couverts par les conventions collectives en Autriche, Belgique, Suède RFA ; 80% aux Pays bas ; 75% en Norvège et au Royaume uni ; 65% en Suisse., 50% en France et en Finlande, 40% au Canada, 30% aux USA, et 25% au Japon.

ont pu créer des organisations représentatives et indépendantes chargées de défendre les intérêts de leurs membres.

Mais durant ces dernières décennies, la négociation collective a gagné du terrain dans les pays en voie de développement qui ont tendance à recourir de plus en plus à cette forme de réglementation du travail. Le fait que le salaire soit assez souvent

l'aboutissement d'une négociation entre deux partenaires indique que ces derniers recherchent un accord sur le partage des résultats dans lesquels ils sont impliqués conjointement et que ce partage doit dépendre du pouvoir de chacun des partenaires.

La négociation collective est une institution très complexe, située au centre de la vie économique, dont la vitalité tient à plusieurs raisons à savoir :

--la négociation collective est un mécanisme de décision beaucoup plus souple que les procédures législatives et judiciaires ou administratives.

- Elle est devenue peu à peu, un des moyens de promouvoir l'équité et la justice sociale dans la vie professionnelle
- Elle a ouvert la voie à la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise car elle fait passer les salaires du domaine des décisions unilatérales à celui des décisions bilatérales.
- Elle permet aux parties en présence dans la relation de travail, d'échanger des informations, de mieux comprendre les positions, les objectifs et les problèmes dans ce qui les rapproche ou les oppose
- Enfin elle s'est avérée être un facteur de stabilité du monde du travail et de la production, du fait qu'elle permet d'obtenir l'adhésion de ceux qui sont appelés à collaborer selon les termes de l'accord.

La négociation qui porte pratiquement sur tous les problèmes intéressant directement ou indirectement le travail, après avoir connu un essor considérable, se heurte depuis une trentaine d'années, à de graves problèmes en raison des difficultés économiques liées à la période de restructuration du tissu industriel que traverse le monde depuis 1973 (crise pétrolière). Elle doit fonctionner dans un environnement difficile et changeant. et en pareilles circonstances, ceux qui craignent que le libre jeu des discussions entre les acteurs, ne retentisse fâcheusement sur la situation économique globale du pays cherchent à exercer sur la négociation des pressions.

D'après le principe d'efficacité, on sait que la négociation permet de parvenir à un accord efficace, mais nul n'est capable de prévenir le véritable résultat. Jusqu'à une

date récente, la théorie économique ne possédait pas les outils nécessaires à l'analyse des procédures de négociation collectives. Ces dernières faisaient le plus souvent l'objet d'une approche descriptive ou institutionnaliste, qui ne permettait pas toutefois d'articuler ce mode de détermination du salaire avec les hypothèses habituelles de rationalité et la description du marché du travail en termes d'équilibre partiel ou général. Une des principales difficultés rencontrées dans l'élaboration d'une théorie des négociations collectives réside dans la nature des acteurs, qui ne sont pas des agents économiques au sens ordinaire du terme, mais des organisations, le plus souvent des syndicats.

C'est à partir des années 1980 que l'approfondissement de la théorie des jeux a permis de combler cette lacune en donnant des fondements précis au comportement des agents c'est-à-dire aux stratégies qu'ils poursuivent pendant le déroulement des négociations et à la manière dont ils se mettent d'accord pour l'arrêter .

A) LES ASPECTS THEORIQUES DE LA NEGOCIATION SALARIALE

1) Théorie des négociations

La théorie des négociations vise à intégrer le caractère souvent collectif de la détermination des salaires et de l'emploi. Cet aspect a été souvent ignoré aussi bien par les approches en termes de salaire d'efficience que par la théorie des contrats implicites.

La théorie des négociations, en tant qu'approche microéconomique nouvelle du marché du travail, étudie des situations dans lesquels des agents rationnels ont la possibilité de conclure un accord sur le partage d'une quantité de biens quelconques.

.Depuis Edgeworth(1881)(270) , de nombreux analystes ont cherché à définir les principes rationnels présidant à un tel partage mais ils ont buté sur l'indétermination d'un tel partage . Hicks fut l'un des premiers auteurs à proposer des solutions au problème soulevé par Edgeworth. Le modèle qu'il propose décrit des négociations entre un syndicat de travailleurs et la direction de l'entreprise en faisant l'hypothèse que

270 Edgeworth avait noté que les individus rationnels n'accepteraient pas un partage sachant qu'il en existe d'autres plus avantageux.

chaque joueur possède un pouvoir de négociation provenant de ses potentialités et de sa résistance en cas de conflit .Mais si son modèle a l'avantage de la simplicité, il reste très peu précis sur les éléments déterminant la capacité de résistance des joueurs.

Ce sont les contributions de Nash, Stahl et Rubinstein qui permirent de résoudre le problème de la négociation. Les travaux de Nash ont marqué une étape décisive dans la définition du concept de solution au problème de marchandage entre deux agents. Les contributions appartenant à ce courant insistent sur le contexte institutionnel dans lequel s'inscrivent les relations de travail ; le syndicalisme par exemple apparaît comme une donnée propre au fonctionnement du marché du travail et constitue l'un des objets privilégiés de la nouvelle micro économie du travail. D'une manière générale ces approches se refusent à isoler au sein de la relation de travail, son « moment » spécifiquement économique : dès lors , l'analyse du marché du travail doit faire appel selon les théoriciens , à une démarche méthodologique qui emprunte à la fois à la sociologie ;à la science politique ;et même parfois à la psychologie et qui diverge radicalement avec celle des approches traditionnelles néoclassiques en ce sens où, la rationalité individuelle des agents économiques est abandonnée au profit des logiques collectives qui déterminent selon eux les choix économiques.

Pour les auteurs de ce courant, la démarche méthodologique fondée sur l'explication des phénomènes observés par les comportements individuels et leurs interactions, est réductrice parce qu'elle ne permet pas d'appréhender leur dimension collective, jugée essentielle pour ces auteurs.

De nos jours un nombre de plus en plus important de salariés se voit appliquer le bénéfice d'une convention collective (d'entreprise ou de branche) . Qu'ils soient négociés à un niveau décentralisé (négociation au sein de l'entreprise) ou plus global (au niveau de la branche ou de l'économie tout entière) les termes des contrats collectifs résultent non pas d'un accord direct entre deux agents économiques individuels mais d'un marchandage (ou bargaining) entre les institutions qui les représentent c'est-à-dire de manière plus concrète entre les syndicats et des représentants du patronat.

Généralement, les négociations ne concernent pas seulement la détermination du salaire et de l'emploi, mais également certains aspects plus qualitatifs du contrat, comme par exemple les conditions de travail.

Les théories microéconomiques traditionnelles –théorie des contrats implicites ou théories du salaire d'efficience –examinées précédemment ne permettent pas de

comprendre comment se déroule le marchandage entre des collectifs d'agents puisqu'elles envisagent l'échange de travail comme un processus marchand engageant des individus.

La théorie des syndicats et des négociations salariales apparue sous sa forme moderne au début des années 1980 a analysé avec une méthodologie néoclassique, le moment économique des négociations et plus particulièrement la détermination du couple emploi-salaire.

L'intérêt majeur de l'analyse des négociations, est qu'elle permet la prise en compte des interactions stratégiques entre les acteurs qui participent à la détermination des salaires et de l'emploi. Elle montre que certains dysfonctionnements du marché du travail trouvent leur explication dans l'utilisation stratégique, par les agents, du pouvoir de marchandage que leur confère l'action collective. Cette voie d'explication diffère de celle (théorie du salaire d'efficience) qui voit dans les coûts de turn-over de l'entreprise et dans les imperfections d'information les causes essentielles de la rigidité salariale.

La théorie des négociations permet la prise en compte des interactions entre les comportements : étant donné que chaque agent est de grande taille (firme, syndicat) il détient un pouvoir de marchandage qui lui permet d'influencer le déroulement des échanges.

En outre, les décisions de chacun des acteurs ont une incidence sur la situation de l'autre : le fait que le syndicat puisse directement influencer la formation des salaires et partant de là le profit qui revient à l'entreprise, en est un exemple.

La conjonction de ces deux facteurs (pouvoir de marchandage des acteurs d'une part et incidence des décisions prises par chacun des acteurs sur la satisfaction de l'autre, d'autre part) apporte une nouvelle dimension à l'analyse du fonctionnement du marché du travail : les décisions y acquièrent un caractère stratégique (271). Le passage à la macroéconomie est par ailleurs beaucoup plus direct étant donné que, salaire et emploi sont déterminés de manière collective, et parfois même à un niveau totalement centralisé. De ce fait, il est plus aisé de percevoir les répercussions des négociations salariales.

271 Le caractère stratégique ou non stratégique d'une décision économique traduit l'existence ou l'absence d'interactions des choix entre les individus.

2) Les modèles de négociations

Le premier modèle représentant des négociations collectives entre une firme et un syndicat est celui du « monopole syndical » imaginé par Dunlop, où le syndicat fixe unilatéralement le salaire en connaissant la demande de travail de l'entreprise. Le modèle du « droit à gérer » (Nickel et Andrews, 1983) généralise ce cas en supposant que le salaire fait l'objet d'un marchandage, l'employeur conservant toujours le monopole de l'embauche.

Après avoir défini le comportement syndical par rapport au respect de rationalité individuelle, l'analyse des négociations distingue deux approches différentes du déroulement du marchandage selon la nature des variables sur lesquelles portent les négociations.

Ces approches alternatives engendrent deux (2) types de modèles : les modèles « de contrats optimaux » et les modèles de « droit à gérer ». Les différences entre les deux modèles proviennent d'une limitation arbitraire des variables négociées.

a) Le modèle de droit à gérer

Le modèle de droit à gérer, qui généralise celui du monopole syndical suppose que les négociations entre firmes et syndicat, ne portent que sur le seul niveau des salaires, l'emploi étant déterminé unilatéralement par la firme.

Le salaire est d'abord négocié, entre les partenaires. La valeur du salaire négocié dépend du pouvoir de négociation et du point de statu quo. Dans un deuxième temps la firme prend ce salaire comme une donnée, pour déterminer le niveau d'emploi optimal. Comme la demande de travail de l'entreprise est une fonction décroissante du salaire et si le pouvoir de négociation du syndicat est suffisant pour obtenir une augmentation de salaire négocié ; l'emploi issu des négociations est au dessous du plein emploi. Ce n'est que dans le cadre particulier de ce modèle, que l'action syndicale comporte systématiquement des effets défavorables à l'emploi. Inversement, à mesure que le rapport de force devient plus favorable à la firme, la négociation aboutit à un niveau de salaire de plus en plus faible et à un niveau d'emploi se rapprochant du plein emploi.

b) Négociations sur le salaire et l'emploi : Le modèle de contrat optimal

L'issue des négociations collectives ne se résume pas, en général à un accord sur les rémunérations. Les négociations concernent aussi : l'emploi, la représentation syndicale, le temps de travail, les conditions de travail etc. Le modèle de droit à gérer s'avère donc relativement éloigné de la réalité.

Dans un modèle de contrat optimal,⁽²⁷²⁾ : entreprise et syndicat négocient simultanément sur le salaire et sur l'emploi ; ce qui donne lieu à une situation de monopole bilatéral, dans laquelle deux agents doivent négocier les modalités d'échange d'un bien (prix et quantité) ; dans ce cas le travail. Dans ce processus de négociation sont confrontés les objectifs des deux (2) agents.

Cette confrontation vise à rechercher le couple emploi-salaire, solution d'une situation de monopole bilatéral : puisque chacun des agents cherche à maximiser son propre objectif. Le contrat retenu à l'issue des négociations devrait dépendre du pouvoir de marchandage de chacun des partenaires. Le processus comportant proposition et contre proposition, prend fin lorsqu'une proposition émanant d'un des acteurs a été acceptée par l'autre.

Le pouvoir de marchandage des deux parties en présence, est déterminé par deux facteurs : d'une part, « l'impatience » manifestée par chacun et d'autre part, la situation subie par le partenaire pendant le déroulement des négociations.

Une forte préférence pour le présent de la part d'un acteur diminue son pouvoir de marchandage, en le poussant à accepter rapidement la proposition qui lui est faite. En d'autres termes, la situation dont bénéficie chaque acteur (généralement appelée « point de statu quo ») lors de la négociation, en influence fortement l'issue. Chaque agent est ainsi caractérisé par 2 paramètres : son point de statu quo et son pouvoir de négociation.

En règle générale dans les modèles de contrats optimaux, lorsque s'accroît le pouvoir de négociation de l'un des agents, du syndicat par exemple, emploi et salaires s'accroissent simultanément. Il en est autrement dans les modèles de « droit à gérer. »

Le modèle de droit à gérer et celui de contrat efficace aboutissent à des conclusions très différentes. Dans le premier modèle, le pouvoir syndical diminue l'emploi, tandis que dans le second, il l'accroît dans le cas où les salariés présentent de l'aversion pour le risque.

272 Voir Mac Donald et Solow

Le couple emploi-salaire issu d'une négociation portant sur le seul salaire, présente donc des propriétés différentes de celui qui résulte d'une négociation conjointe du salaire et de l'emploi.

Entre ces deux modèles Manning (1987) développe un modèle de négociation séquentielle au cours de laquelle sont successivement négociés le salaire puis l'emploi.

c) Droit à gérer ou Contrat efficace. : Le modèle de Manning

Le modèle de Manning, part du principe que le syndicat n'a pas le même pouvoir selon les variables faisant l'objet du marchandage. Il adopte néanmoins le même principe que celui du modèle à gérer, à savoir que l'entreprise et le syndicat s'accordent en premier lieu sur le montant du salaire ; connaissant ce dernier, ils entament une négociation sur le niveau de l'emploi. Manning justifie cette description du déroulement des négociations en arguant que les salaires sont en général déterminés préalablement à l'emploi, mais que cela ne signifie pas pour autant que les syndicats n'interviennent jamais dans la détermination du niveau de l'emploi. Manning remarque aussi que les négociations sur le salaire ont lieu à un échelon plus centralisé que celles concernant l'emploi ; ces dernières étant souvent de nature informelle, et se déroulent plutôt au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces deux (2) raisons justifient le déroulement du processus en deux (2) étapes, ainsi que des pouvoirs de négociation différents selon que le marchandage porte sur le salaire ou sur l'emploi. Le modèle de Manning (273) qui présente l'avantage de montrer que des négociations sur l'emploi et le salaire n'aboutissent pas nécessairement à un contrat efficace ; n'a pas selon les 2 auteurs, de fondement théorique précis.

B) LA NEGOCIATION SALARIALE

1) Le cadre de la négociation : les conventions collectives

Le terme de « négociation collective » dans son acception la plus large(274) défini selon l'article 2 de la convention de l'OIT, s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations

273 CAHUC et ZILBERBERG op cité p 329

274 Celle de la convention de l'OIT, concernant la promotion de la négociation collective 1981

d'employeurs , d'une part et une ou plusieurs organisations de travailleurs d'autre part ,
en vue de :

- 3) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou,
- 4) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou,
- 5) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs

La négociation collective revêt d'ordinaire la forme de discussions entre employeurs et travailleurs visant la conclusion de conventions collectives, qui fixent en règle générale, les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs auxquelles elles s'appliquent.

Cependant , il existe aussi maintes procédures de prise de décision qui correspondent à ce qu'on appelle une convention collective au sens large, c'est-à-dire des pourparlers et des transactions qui n'aboutissent pas nécessairement à des conventions collectives (par exemple : les concertations sociales tripartites)

La négociation collective doit donc être entendue comme désignant non seulement la négociation des conventions collectives, mais aussi celle portant sur d'autres aspects des rapports collectifs de travail. La négociation collective est érigée par la nouvelle législation du travail comme un instrument de régulation sociale. Pour saisir la portée de cet instrument, il convient de préciser la notion de convention collective à travers la définition de son contenu

a) La convention collective : définition

Dans la nouvelle législation du travail, l'article 144 de la loi 90-11 définit la convention collective comme un accord écrit portant sur les conditions d'emploi et de travail pour une ou plusieurs catégories professionnelles. La loi prévoit deux types de conventions au point de vue juridique :

- celle conclue au sein d'un même organisme employeur entre l'employeur et les représentants syndicaux des travailleurs et
- celle conclue entre un groupa d'employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs représentatives d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales des travailleurs d'autre part . Par ailleurs la loi 90-11 précise que la convention collective détermine son champ d'application professionnel et territorial .Elle peut concerner une ou plusieurs catégories professionnelles ou une ou plusieurs organismes employeurs et revêt un caractère local, régional ou national.

b) Le contenu de la convention collective.

Dans son article 120, la loi 90-11 stipule que les conventions collectives traitent des conditions d'emploi et de travail, dont les éléments sont les suivants :

- La classification professionnelle
- Les normes de travail, y compris les horaires et leur répartition

2) Le niveau de la négociation : branche et entreprise

La structure de la négociation est déterminée essentiellement par le niveau de la négociation. Le niveau choisi dépend de plusieurs facteurs : la dimension du pays, les structures et la puissance des parties ou acteurs de la négociation, le rôle du gouvernement. Il faut noter que dans bon nombre de pays industrialisés, il y a eu des développements dans ce domaine, dont le plus important étant la tendance à la décentralisation de la négociation.

Ce sont les pays d'Europe occidentale qui ont les évolutions les plus marquantes. Traditionnellement, dans ces pays, c'est la négociation de branche qui occupait la place la plus importante tandis que la négociation nationale et la négociation d'entreprise y jouait un rôle plus ou moins important suivant les pays. Cette situation s'est modifiée depuis quelques années : la négociation nationale a perdu du terrain, alors que la négociation de branche s'est maintenue et la négociation d'entreprise a gagné du terrain. Il faut remarquer que la négociation nationale bipartite, a beaucoup de contraintes. Celle-ci a même connu des interruptions momentanées dans les pays même où elle était la mieux implantée à savoir les pays scandinaves. Quant à la négociation tripartite, elle s'est heurtée à des difficultés en Espagne, en Belgique, en Italie et aux Pays Bas qui ont conduit parfois à un abandon pur et simple de celle-ci. Les difficultés ont trait surtout aux coûts qui sont induits par les accords nationaux, interprofessionnels et aux contraintes budgétaires. Par ailleurs, les travailleurs eux-mêmes préfèrent la négociation décentralisée et aussi par crainte de voir les règles établies ne soient trop rigides.

Dans les années 1980, tout un débat public a été engagé en France à propos du niveau de centralisation des décisions et de leur impact. Selon les termes de ce débat, l'absence de flexibilité du marché du travail, viendrait de « choix effectués » à un niveau trop central et qui sont incapables de s'adapter aux conditions « locales » dans lesquelles évoluent les entreprises. Ce débat a soulevé la question du niveau de centralisation optimal qu'il convient d'adopter pour négocier rémunération et emploi.

Ana lysant la négociation salariale en France, avant 1981 , F Sellier écrivait « *une véritable négociation impliquerait qu' elle se passe dans l'entreprise même , puisque les conventions ou accords , par leur généralité doivent nécessairement tenir compte de la diversité ses situations , et par conséquent ne fixer que des niveaux ou des taux adaptés aux entreprises les plus mal loties. La solution de la négociation d'entreprise correspondrait d'ailleurs à certains objectifs tant patronaux que syndicaux.* » Mémé si la négociation d'entreprise présenta l'énorme avantage de rendre maximale le degré d'homogénéité économique du champ de la négociation ; la négociation de branche, a quasiment toute influence déterminante sur le fixation des salaires réels et sur leur rythme d'évolution.

Sur le plan théorique, de nombreux travaux viennent étayer des conclusions contradictoires : pour Bruno et Sachs, ou pour Bean, Layard et Nickell, la centralisation permet aux acteurs d' « internaliser les externalités », c'est-à-dire de tenir compte des effets macroéconomiques de leurs décisions. Klau et Mittelstadt , au contraire se font l'écho du point de vue qui voit dans la centralisation excessive des négociations, l'origine de la rigidité salariale .

Du point de vue de la politique économique, cet enjeu est important, et en particulier pour l'Algérie où le législateur a conféré à L' UGTA, un pouvoir de monopole dans le cadre des négociations de branches. Les négociations de branches possèdent un statut intermédiaire : plus centralisées que des négociations d'entreprises , elles ne concernent que des branches d'activité et non l'économie tout entière . Cette forme de négociation continue à occuper un place de choix en Europe occidentale ; cette négociation aboutit à des conventions collectives dont l'application peut être étendue à titre obligatoire même aux employeurs non affiliés à une organisation signataire . Les conventions collectives de branches portant sur des questions essentielles (ajustement des salaires par exemple) sont fréquemment coordonnés par les fédérations et les confédérations négociant collectivement 'exemple de l'accord national sur l'aménagement du temps de travail signé en France le 21 mars 1989 a engagé les négociateurs de branche à se saisir de toutes les questions relatives au temps de travail, reconnaissant ainsi la branche comme le lieu d'élection de la politique contractuelle . Mais ce niveau intermédiaire, fait courir simultanément tous les risques car « il ne permet pas la flexibilité des accords

d'entreprises, et n'autorise pas non plus la prise en compte des effets secondaires, ou des effets externes à la négociation »(275).

Selon A Perrot, l'étude empirique de Calmfors et Driffill, confirme cette idée et montre que les pays dans lesquels s'appliquent des conventions collectives de branches connaissent des taux de chômage plus élevés et une rigidité salariale, que les pays où les négociations ont lieu à des niveaux supérieurs ou inférieurs de centralisation.

P Cahuc (276) donne par ailleurs des fondements théoriques à ce résultat qui permettent de retrouver certaines intuitions de Ross selon lesquelles « ce n'est pas tant l'exercice du pouvoir syndical, en soi, que l'environnement institutionnel des négociations qui explique la formation du sous emploi et la rigidité salariale » ; en particulier l'incidence des conventions sur l'emploi ne saurait être appréciée sans référence au degré de centralisation de la négociation.

Si le déroulement d'une négociation collective centralisée (branche) semble nécessiter une instrumentation précise qu'en est-il de la négociation d'entreprise. La négociation annuelle telle qu'elle est définie par le code du travail a un champ plus large que la seule question des salaires. Selon les termes de la loi elle porte sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. Concernant la négociation salariale il s'agit d'une négociation collective impliquant des partenaires sociaux habilités, à savoir d'un côté l'employeur et de l'autre les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'objet explicite de cette négociation est de déterminer les hausses de rémunération qui interviendront au cours de la période contractuelle, à partir des propositions faites par la direction. Cette négociation peut conduire les parties prenantes à conclure un accord d'entreprise, valable pour une période de 1 an ou plus. Si la loi oblige les partenaires sociaux à négocier, elle ne prévoit pas l'obligation de tomber d'accord et de signer un tel accord. La négociation peut se réduire à n'être que le respect purement formel des procédures légales. Les décisions d'augmentation des rémunérations sont alors prises par la direction sur la seule base de son analyse de la situation de l'entreprise.

Cette négociation se déroule en principe sur la base d'informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux. La négociation doit faire l'objet d'une programmation elle-même négociée. Fondamentalement deux raisons plaident en faveur

275 PERROT A op cité p 90

276 CAHUC P « les négociations salariales » Ed Economica 1991 p

de l'importance cruciale d'un système d'informations adapté pour mener une négociation à son terme.

Une première limite au progrès de la négociation salariale tient certainement à un manque d'informations sur la situation de l'entreprise de 'l'un ou même des deux parties qui négocient. On peut même dire qu'une négociation dépend de l'égalité des partenaires dans leur capacité de renseignement, de connaissance de la situation présente et de prévision.

La seconde limite à la négociation et qui est corollaire à la première, concerne non plus l'existence de cette information mais le degré de légitimité et de confiance que les parties lui attribuent, en l'occurrence la confiance que les représentants des salariés placent dans une information produite par la direction.

Ces quelques remarques ne doivent pas conduire à penser que l'amélioration des négociations salariales passe exclusivement par l'amélioration des systèmes d'information. Les difficultés réelles de négocier tiennent à un ensemble de facteurs que les analyses sociologiques (277) soulignent à juste titre. Il faut noter que même si la négociation de branche occupe encore une place privilégiée, de manière générale, on peut déceler dans les pays à économie de marché une tendance à la négociation au niveau de l'entreprise. Ce mouvement en faveur de la décentralisation de la négociation collective s'expliquerait par l'introduction de nouvelles techniques qui ne peuvent trouver des solutions appropriées qu'au niveau de l'entreprise

Tandis que les syndicats restent attachés à la négociation de branche, les employeurs sont persuadés qu'il faut une plus grande flexibilité dans l'organisation de la production et du travail et que l'on pourra y parvenir que par une extension de la négociation d'entreprise ; c'est pourquoi l'entreprise est devenue le lieu privilégié de négociation, même dans les pays où la négociation laissait traditionnellement la place à la négociation de branche ou nationale .

Face au développement de la négociation d'entreprise, de nombreux observateurs souhaitent la mise en place de négociations mieux articulées car certains pays i sont confrontés à une absence d'articulation entre les deux niveaux de négociation. En Allemagne par exemple, les accords d'entreprise doivent souvent se situer à l'intérieur d'un cadre assez étroit fixé par les accords de branche.

277 SELLIER F « La confrontation en France entre 1936 et 1981 »

3) Les enjeux de la négociation

Si l'objectif général des négociations reste l'amélioration des conditions de rémunérations des employés, les enjeux de la négociation sont disparates et intègrent non seulement le volume et les modalités des rémunérations mais également les justifications économiques de ces mesures. Olivier Servais (278) distingue trois contextes ou contenus de la négociation :

Dans la première situation, le champ de la négociation est arrêté de manière étroite autour de la question du pouvoir d'achat. Dans ce cas de figure l'enjeu de la négociation est l'amélioration du pouvoir d'achat dans son acception étroite. Un tel contexte aboutit à isoler largement l'enjeu de la négociation des contraintes internes et externes de l'entreprise. Si un contrôle de la dérive de la masse salariale est recherché explicitement, dans bien des cas, il ne constitue pas pour autant une véritable contrainte interne. Quant aux modalités d'évolution de rémunération (diverses augmentations et primes) elles ne relèvent de la négociation en tant que telle que dans la mesure où elles discriminent l'évolution du pouvoir d'achat entre catégories de salariés. Pour les acteurs de la négociation, le pouvoir d'achat continue à servir de principal étalon d'appréciation de la politique salariale de l'entreprise. Celle-ci doit en assurer l'évolution ou le maintien quelque soient les choix de la direction et les contraintes environnementales de l'entreprise (financières, commerciales ou conventionnelles)

La deuxième situation est que le champ de la négociation est limité aux conditions de répartition d'une valeur ajoutée constatée ou prévisionnelle. Dans ce cas de figure, la mise en avant des contraintes internes d'équilibre, notamment de financement modifie l'enjeu même de la négociation. Celui-ci porte sur l'amélioration des rémunérations compte tenu de la situation présente de l'entreprise c'est-à-dire les affectations nécessaires d'une partie de la Valeur Ajoutée au financement des investissements, ses charges financières, les impôts, la participation et les dividendes. La politique salariale est ainsi examinée en tant que politique de partage et son évolution dépend essentiellement de la productivité de l'entreprise.

Par contre, il n'est pas fait référence aux conditions du marché des produits (prix et quantités) en amont qui déterminent pourtant la valeur Ajoutée créée et accaparée par l'entreprise.

278 SERVAIS O « Pouvoir d'achat et négociation d'entreprise » Revue française de gestion juillet/aout 1993 p 14 à 23

Les augmentations de rémunérations prennent dans ce contexte, des formes diverses acquises et de plus en plus flexibles.

La troisième situation renvoie à une acception plus large par les acteurs du champ de la négociation. Celle-ci a pour enjeu d'examiner les conditions de rémunération et l'emploi au regard des conditions de production (gains de productivité) et des conditions de répartition externes et internes de ces gains (choix des investissements et d'extériorisation des activités, organisation et productivité du travail, fixation des prix de vente et des volumes de ventes, prix des consommations intermédiaires). La négociation est alors reliée aux conditions du marché des produits et à la position de l'entreprise sur ce marché. Dans ce cas et contrairement au cas précédent, la politique de rémunération se trouve rapportée aux autres pôles décisionnels de l'entreprise, et notamment aux choix de politique générale, et aux contraintes du marché. La négociation élargie subit par conséquent les influences de la conjoncture et de ses anticipations par les acteurs, rendant d'autant plus importante l'information fournie aux partenaires sociaux.

On remarque que cette classification des contextes ou enjeux de la négociation souligne un fait fondamental et surprenant : c'est que le pouvoir d'achat reste un enjeu réel mais aussi minimal de la négociation salariale ; bien qu'il peut exister des situations où les enjeux dépassent de beaucoup la seule question du pouvoir d'achat et pourtant cela n'a pas suscité l'emploi d'autres concepts ou méthodes d'évaluation de la politique salariale. telles que la technique financière des soldes intermédiaires de gestion ou la technique de comptes de surplus de productivité. (méthode plus globale)

Au-delà des difficultés que soulèvent le recours à la notion de pouvoir d'achat, comme support technique à la négociation salariale ; ce dernier reste le principal support technique à la négociation salariale.

Si la notion de pouvoir d'achat du salaire est au cœur de la négociation c'est essentiellement pour trois raisons :

- Le pouvoir d'achat est la référence commune aux parties prenantes en tant qu'objectif à atteindre ou à dépasser
- Le pouvoir d'achat permet de mesurer l'avancement de la négociation au cours de son déroulement. Il assure la fonction d'étalonnage au processus de négociation lui-même
- Le pouvoir d'achat autorise enfin chacune des parties à évaluer les résultats de la négociation et à porter l'appréciation en termes d'acquis.

En tant qu'outil ; Il est macroéconomique et il est susceptible de s'appliquer à n'importe quelle situation particulière sans pour autant en dépendre, il est extérieur à l'entreprise et à la branche Il répond à une fonction précise, celle de mettre en rapport immédiat l'enjeu et sa mesure. Son utilité est clairement perçue, il sert au calcul de la progression nominale pour la prochaine période contractuelle. Il est d'utilisation aisée. Son recours est simple, il se résume en « un savoir procédure » isolable du « savoir théorie ».. L'outil incorpore un savoir théorie qui le fonde mais qui reste sous jacent et un savoir procédure qui en autorise le recours et lui donne valeur d'outil. Son applicabilité lui octroie ainsi la première propriété de tout outil : en ce sens où sa fonction permet de l'identifier.

C'est un outil adapté à la négociation ; Il s'inscrit dans la durée, c'est-à-dire que sa durée de vie est plus longue que la période sur laquelle porte la négociation. Il est ainsi réutilisable et peut servir plusieurs fois à la même opération. Il agit comme un investissement de forme. Il facilite et « routinise » les relations entre les partenaires sociaux. Sa fiabilité est éprouvée. Il est légitimé par les utilisateurs. Il résulte à la fois de la négociation sur les contenus entre les partenaires sociaux d'une part (détermination du budget type et de la population de référence) et d'une élaboration indépendante de ces mêmes partenaires sociaux d'autre part.

Toutes ces propriétés permettent de comprendre pourquoi l'instrument du pouvoir d'achat se transforme progressivement « de convention émergente entre les parties en forme institutionnelle au dessus des parties »(279). Servant à la fois de quantification des objectifs à atteindre, de régulateur du processus de négociation et de critère d'appréciation des compromis passés, le pouvoir d'achat et son instrument de mesure (l'indice général des prix à la consommation) qui possède lui-même pertinence, fiabilité, reconnaissance et légitimité), conditionnent l'existence du mécanisme dominant la négociation salariale à l'ère de la négociation collective centralisée(280) Mais les pratiques salariales des entreprises en se multipliant et en se différenciant modifient les enjeux mêmes de la négociation , qui dépassent la seule notion de pouvoir d'achat ; c'est une situation paradoxale , mais qui n'a pas suscité, note O.Servais , l'emploi d'autres concepts ou techniques d'évaluation , il s'interroge sur les raisons qui freinent le recours à des techniques d'analyse plus adaptés de la politique salariale , par

279 SERVAIS O ,« le pouvoir d'achat et la négociation d'entreprise » Revue française de gestion juillet/aout 1993 p 22

280 AGLIETTA M « L'ajustement du salaire nominal sur le cout de la vie » 1986 p 88

exemple des techniques financières (soldes intermédiaires de gestion) ou de méthodes plus globales (techniques des comptes de gains de productivité).

4) Les acteurs de la négociation.

Il est aujourd'hui largement admis que le résultat d'une négociation dépend autant de son processus de déroulement que de la seule bonne volonté des acteurs. C'est-à-dire d'une interdépendance entre les informations nécessaires pour mener la négociation à son terme, la stratégie des acteurs, et les enjeux réels c'est-à-dire le contexte social de la négociation.

Le recours à la notion de pouvoir d'achat, qui reste le critère le plus courant utilisé par les partenaires sociaux pour évaluer la politique salariale de l'entreprise, est révélateur de la nécessité pour les acteurs de la négociation de se placer dans un cadre plus général.

Les mécanismes de fixation des salaires effectifs relèvent de 2 logiques : celle des classifications conventionnelles avec l'existence de minimas d'un coté et celle des pratiques salariales des entreprise de l'autre coté .L'articulation de ces deux logiques n'est pas quelconque ; c'est le niveau général (celui de la branche) qui prime sur celui de l'entreprise. Le pouvoir d'achat apparaît « comme une tentative de transposer l'application du principe des minimas sur les salaires effectifs »(281)

La position retenue par les partenaires sociaux dépend selon Olivier Servais des conditions contingentes d'introduction des modalités de rémunération dans l'entreprise . Il faut noter que l'un des aspects les plus importants introduits par la nouvelle législation du travail est celui de la libre expression des partenaires sociaux c'est-à-dire les employeurs et les salariés. Cette liberté est explicitement notifiée dans la loi 90-11 permettant de la sorte la création d'organisations syndicales aussi bien pour les travailleurs salariés que pour les employeurs. Avec cette loi, on assiste à l'émergence de la notion de patronat, ainsi que l'institution de syndicats d'employeurs et de gestionnaires du secteur public.

Selon la définition, que nous avons retenue de la convention collective, les parties impliquées dans la négociation sont : les organisations syndicales et patronales, et les pouvoirs publics.

281 SERVAIS O « les enjeux de l'individualisation des salaires » Revue Française de gestion n° 73 1989

a) Les syndicats : Conventions collectives et comportement syndical.

L'intérêt majeur de l'analyse des négociations est rappelons le, qu'elle permet de prendre en compte les interactions stratégiques des acteurs qui participent à la détermination des salaires et de l'emploi. Elle permet en outre de prendre en compte les interactions entre les comportements des agents. Dans la théorie des négociations, le processus de négociation qui conduit à la formation des salaires met en présence une firme et un syndicat représentant les intérêts de ses membres

Le comportement syndical, et les difficultés méthodologiques soulevées par son appréhension économique ont été pressenties dès les années 1940 (282), par Dunlop et Ross.

Pour A. Dunlop (1944) le syndicat comme tout agent économique peut se fixer comme objectif de maximiser la masse salariale de ses membres.

Pour Ross (1948), le comportement syndical doit être analysé comme « une institution politique qui opère dans un univers économique ». Pour lui ce n'est pas tant l'exercice du pouvoir syndical que le cadre institutionnel qui est celui de la négociation salariale. La représentation moderne du comportement syndical, reste muette quant à la genèse du syndicat, dont l'existence est postulée (283)

Le comportement du syndicat qui est celui d'une collection d'individus, diffère selon qu'il est constitué d'éléments homogènes ou hétérogènes. Lorsque les individus qui le composent, manifestent des préférences identiques, on échappe au problème de choix collectif et on peut identifier les préférences du syndicat à n'importe lequel de ses membres. L'intérêt du syndicat est alors de permettre aux salariés d'obtenir un pouvoir de marché leur permettant d'influencer la détermination du salaire lors des négociations salariales. Par conséquent le gain de cette action collective dépend de l'écart entre le salaire négocié et celui obtenu sur le marché du travail concurrentiel ; établi à son niveau de réservation. Conformément au fonctionnement réel des conventions collectives, le bénéfice des négociations salariales revient à tous les membres du bassin d'emploi, qu'ils soient syndiqués ou non.

Les salariés trouvent un intérêt à l'action syndicale dès que celle-ci élève le salaire au dessus de son niveau de réservation. Dans ce cas l'existence d'une institution collective

282 Le débat entre les travaux de Dunlop (1944) et Ross (1948) atteste de la relative ancienneté de la question.

283 CAHUC Pierre fait remarquer que cette hypothèse est moins contraignante que celle qui admet la présence d'un « commissaire priseur » fictif sur les marchés concurrentiels. 1991

est donc parfaitement compatible avec le respect de la rationalité individuelle cher à la théorie néoclassique .Si le syndicat ne négocie que sur les salaires, laissant à l'entreprise le soin de choisir le niveau d'emploi, la fonction de choix rationnelle du syndicat doit correspondre aux préférences de l'individu médian (284) , c'est-à-dire que si les membres du syndicat expriment leurs préférences sur le niveau des salaires, l'individu médian est tel que la moitié des agents préfèrent un salaire plus faible que lui et l'autre un salaire plus élevé.

Comme dans de nombreuses autres organisations, il est possible que l'exercice du pouvoir confère aux dirigeants, un avantage dans la poursuite de leurs propres objectifs, au détriment de ceux de la collectivité. Le problème a été initialement posé par l'approche « managériale » de la firme..

En Algérie, la position du syndicat renvoie aux conditions particulières de sa naissance .L'UGTA née avec le colonialisme est issue de la mobilisation anti coloniale ; elle représentait la partie ouvrière du mouvement national. Elle a été associée après l'indépendance, à la rationalisation, organisationnelle de l'économie et de l'administration, sous le contrôle du nouvel état socialiste pour peser dans la politique de développement.

La récente libéralisation politique a été bien plus décisive. Le nouveau code du travail, de la loi 90-11 reconnaît de larges droits syndicaux et permet à toute organisation représentant moins de 20% de votants d'un lieu de travail, de participer aux négociations. Après 1988, l'avènement du multipartisme libère l'UGTA de la tutelle du FLN, mais malgré le mouvement qui agite la base, la centrale syndicale ne s'autonomisera pas par rapport à l'Etat. Profitant de la nouvelle législation pluraliste du travail des catégories professionnelles, (journalistes, pilotes, enseignants, médecins, etc..) fondent des organisations indépendantes mais seul le SIT (Syndicat Islamique du Travail) créé en 1990, réussit à s'implanter sur tout le territoire et dans tous les secteurs et participe aux négociations salariales aux cotés de l'UGTA. Il prône le consensus et l'harmonie mais adresse des critiques sévères au pouvoir et à la démocratie syndicale dont il dénonce la corruption. Cela amène l'UGTA, qui déploie une stratégie participative, au sein de la conférence tripartite (285), à diriger son discours

284 L'individu médian est l'agent qui coupe la population en deux(2),au regard de la variable sur laquelle porte le vote ;

285 La tripartite est un cadre initié en 1990 sur conseil de la Banque Mondiale où se rencontrent régulièrement gouvernement, syndicat et patronat. Du côté syndical l'UGTA conserve le monopole.

d'opposition aux réformes. L'interdiction du SIT libère l'UGTA de son concurrent mais ne retrouvera pas pour autant sa position de monopole et ne récupérera pas sa base. L'UGTA a adhéré à l'ajustement structurel pour préserver sa relation privilégiée à l'Etat. Impuissante à s'opposer efficacement à la remise en cause inexorable des acquis, elle en subit les contre coups. Sa capacité redistributive de logement, de primes, d'avantages sociaux et de sécurité de l'emploi se réduit ; ce qui renforce le caractère discrétionnaire de son pouvoir. L'ouverture de notre économie vers l'extérieur, le poids des entreprises privées et étrangères n'ont pas favorisé l'évolution de son rôle vers une médiation entre partenaires sociaux. Une telle transition s'avère plus difficile à opérer pour les bureaucraties syndicales clientélistes ayant une relation organique à l'Etat, que pour ceux qui ont une tradition d'opposition. Alors que les fermetures d'usines et les licenciements massifs exaspèrent les travailleurs de la base, les restructurations en cours posent des problèmes de légitimité à ceux qui adoptent une approche participative. Face à la perte de crédibilité et à la détérioration du climat social, il tourne carrément le dos au mouvement social et s'oriente vers une fonction de contrôle social. Sans structure syndicale démocratique, les conquêtes les plus avancées en matière de droit des travailleurs restent inefficaces et réversibles

c) Les représentants des employeurs

La nouvelle législation du travail a introduit de nouvelles règles de représentation, remettant en cause le système de représentation mis en place dans le cadre de la GSE en 1971(286) .Il faut rappeler que ce système ne prévoyait la représentation que pour les travailleurs salariés tandis que les employeurs étaient exclus de cette représentation .La représentation des salariés s'effectuait dans le cadre de l'assemblée des travailleurs définie par l'ordonnance relative à la GSE comme étant l'une structure investie des prérogatives de contrôle de gestion.

Ali El Kenz écrivait : ces assemblées élues au sein des entreprise(ATE) et des unités économiques (ATU), assurent une double fonction qui paraît « contradictoire » car d'une part elles constituaient un organe de gestion en vertu de la participation institutionnalisée des travailleurs à la gestion socialiste des entreprises et d'autre part elles constituaient un conseil syndical dans le cadre des activités syndicales .Ces règles

286 Ordonnance portant Gestion Socialiste des Entreprises n°71-74 du 16 novembre 1971

de représentation étaient sous-tendues par une approche idéologique des relations de travail excluant le caractère conflictuel de ces relations.

La nouvelle législation opère une rupture avec l'approche du travailleur « gestionnaire » incarnée dans la GSE qui passe au statut de travailleur « salarié ». La rupture de la nouvelle législation, avec l'esprit de la GSE peut être repérée à travers les éléments suivants :

- La reconnaissance, des organisations syndicales qui regroupe aussi bien les dirigeants d'entreprises publiques que les chefs d'entreprise privées.
- La reconnaissance du pluralisme syndical, qui se traduit par l'émergence de nouvelles organisations représentant les travailleurs salariés.
- L'acceptation du fait que, dans une même entreprise des syndicats différents puissent représenter divers groupes professionnels

La distinction par la loi entre la fonction de représentation syndicale et celle de représentation des travailleurs qui sera assurée par quatre institutions mises en place à cet effet, il s'agit :

- des délégués syndicaux désignés par les structures syndicales de toutes les organisations représentatives dans une entreprise d'au moins 20 salariés.
- Les délégués du personnel, élus dans chacun des « lieux de travail distincts » de l'entreprise chaque lieu comprenant au moins 20 salariés .La répartition des sièges à pourvoir doit permettre au niveau de chacun des lieux de travail, une représentation de toutes les catégories socio professionnelle.
- Le comité de participation de l'entreprise qui regroupe l'ensemble des délégués du personnel élus sur les lieux du travail .La représentation des cadres et des agents de maîtrise doit être au moins égale au tiers des sièges à pourvoir.
- Les représentants des travailleurs au niveau du conseil d'administration sot élus au sein du comité de participation.

d) L'Etat.

Concernant l'Etat en tant que troisième acteur ,il faut noter qu' un grand nombre de gouvernements des pays industrialisés à économie de marché ont eu tendance à jouer depuis une vingtaine d'années un rôle croissant dans la négociation collective notamment au sujet de la fixation des salaires ; lorsque les discussions bilatérales se trouvaient dans l'impasse ou risquaient d'aboutir à des résultats incompatibles avec les exigences de la reprise des négociations .

Dans certains pays ; l'Espagne et l'Italie par exemple ; les gouvernements ont influencé la négociation collective en participant à la conclusion d'accords tripartites interprofessionnels ou accords cadres ou pactes sociaux) qui avaient pour objet d'apporter une solution d'ensemble à des problèmes aussi divers que l'emploi, la

fiscalité, la productivité, les dépenses publiques ou encore la réforme de la législation du travail.

Dans d'autres pays, vu l'échec des discussions tripartites, les gouvernements se sont substitués aux partenaires sociaux et sont intervenus dans la négociation par des mesures contraignantes pour trancher les problèmes en suspend. En France par exemple les mesures ont été très sélectives et limitées dans le temps (gel des salaires pendant quatre mois en 1982). En Belgique et au Danemark en revanche les interventions ont été massives et prolongées

Les réformes économiques amorcées en 1988, identifiées à un processus de transformation de l'économie globale, touchent aux fondements du mode de fonctionnement de l'économie basé sur la planification et l'allocation centralisée des ressources. Ces réformes sont fondées sur la redéfinition du rôle de l'Etat dans la sphère économique et la transformation du statut et du rôle de l'entreprise publique.

Jusqu'à la veille de la promulgation de la nouvelle législation du travail, c'était le SGT (statut général du travailleur) et la GSE (gestion socialiste des entreprises) qui réglaient les relations de travail. La loi 90-11 a opéré une rupture aussi bien avec les dispositions de l'ordonnance 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises-- à laquelle elle substitue de nouveaux organes de participation ainsi que de nouvelles règles basées sur le principe de la négociation collective; qu'avec certaines des dispositions(287)du SGT, visant à mettre un terme à un mode de détermination des salaires centralisé et uniforme

Le nouveau dispositif relatif aux relations de travail reconnaît aux partenaires sociaux la faculté de mettre en œuvre et de développer des normes relatives aux relations de travail, celle-ci n'étant plus exclusivement l'apanage de l'Etat.

Ce qui revient à dire que la réglementation des relations de travail peut se référer aux accords nationaux, aux conventions collectives et aux accords d'entreprises. Le principe de cette démarche est, selon M. N. E. KORICHE(288), celui de la « dérégulation », sociale, il délimite les interventions de l'Etat en même temps qu'il définit les fondements de l'autonomie des partenaires sociaux.

La nouvelle réglementation définit le rôle de l'Etat dans les relations de travail en limitant l'objet de ses interventions. A l'exception de l'administration pour lequel il est

287 La loi 90-11 abroge les dispositions contenues dans les articles 1 à 199 et 199 à 216 du SGT
288 KORICHE M N E, « *les relations de travail dans le secteur public . Changements de problématique et ruptures normatives* ». document photocopié, juin 1992

employeur, l'Etat exercera selon les textes, ses prérogatives en tant que puissance publique, en matière de réglementation des relations de travail, en définissant les règles générales relatives aux questions suivantes :

- 6) les conditions générales de travail et d'emploi, la participation et la négociation collective.
- 7) la prévention et le règlement des conflits collectifs de travail et l'exercice du droit de grève,
- 8) le règlement des conflits individuels de travail,
- 9) les modalités d'exercice du droit syndical

Il faut noter que la nouvelle législation du travail oblige l'Etat à consulter les organismes employeurs et les syndicats des travailleurs, pour élaborer les lois et règlements relatifs aux relations de travail.

Il faut remarquer par ailleurs que l'Etat exerce sa fonction de contrôle (par l'intermédiaire de l'inspection du travail) en veillant à l'application des dispositions légales, en procédant à la conciliation dans les conflits collectifs de travail.

La trilatérale ou tripartite est justifiée en Algérie dans son principe, comme possible instrument régulateur au niveau central. Elle a perdu malheureusement son crédit auprès des travailleurs. L'intervention de l'Etat dans la tripartite et le rôle qu'il doit jouer est justifié à, à un triple titre : il représente un opérateur économique important, (même si cette responsabilité est de plus en plus faible dans des secteurs décisifs) .

Ensuite l'Etat a un rôle et une place comme législateur. Et enfin, théoriquement, il pourrait être un médiateur et arbitre reconnu entre les différents intérêts nationaux. Mais ce que l'on déplore, c'est de voir le monde du travail créateur de richesses, occuper dans la tripartite un strapontin. Il serait même plus clair, dans ces conditions de supprimer officiellement la représentation salariale pour laisser place à un organisme bipartite. Le CNES par exemple, en tant qu'instance consultative qui a fait preuve par le passé de ses compétences et de ses analyses, pourrait grâce aux données généralement fiables éclairer des sujets à contestation. IL pourrait aider à déterminer la part imputable aux salaires dans la baisse de la productivité et celle imputable aux conditions de fonctionnement de l'économie (orientations stratégiques, conjoncture internationale, intéressement matériel) et voir comment combiner le levier salarial et tous les autres facteurs qui interviennent dans le pouvoir d'achat.

Conclusion du chapitre II de la deuxième partie

La logique salariale de l'entreprise publique que nous avons considéré comme une articulation entre elle, son environnement et son statut et les différents modes de fonctionnement et d'organisation issus des multiples restructurations qu'elle a subies, a changé avec son statut et son environnement.

La logique salariale de l'entreprise publique, des années 1970 était plus une logique d'efficacité sociale, dans la mesure où l'entreprise publique n'était soumise ni à la contrainte productive, ni à la contrainte budgétaire; elle n'était pas tenue à une obligation de résultats. La question salariale n'était pas à l'époque une priorité et le contexte aussi bien national qu'international étaient favorables. Les salaires étaient déterminés en fonction des objectifs de l'entreprise et de ses capacités financières. Ils n'étaient pas fixés en relation avec la productivité et des bénéfices ont même été distribués dans des entreprises publiques déficitaires. Cette logique salariale cadrerait bien avec le statut de l'entreprise publique dans le cadre de la GSE et la relative aisance financière des années 1970. Mais les investissements massifs dans le secteur industriel qui ont caractérisé la décennie 1970 n'ont pas réussi à constituer un facteur d'entraînement et d'expansion pour le reste de l'économie. Les résultats attendus de toutes ces restructurations, étaient une sauvegarde de l'outil de production et des entreprises performantes et compétitives. Mais les restructurations conjoncturelles et spontanées imposées par les crises successives ont vite montré leurs limites du fait qu'elles visaient à agir sur le seul outil de production existant (qui était porteur lui-même de ses propres limites) et ne s'inscrivait pas dans le cadre d'une vision globale et intégrée.

La logique de l'entreprise restructurée guidée par un impératif de rentabilité et par un impératif de compétitivité aussi bien nationale qu'internationale, s'est trouvée confrontée à une logique de puissance publique très puissante fondée sur des considérations politico-économiques, qui a transcendé cette logique d'entreprise.

La rigidité du système politico-économique, le mode de régulation de l'économie dans son ensemble, n'ont pas permis aux performances attendues de la restructuration de l'entreprise publique d'être au rendez-vous. En effet, le caractère bureaucratique de la planification et le contrôle central des activités opérationnelles de l'entreprise ont longtemps pénalisé l'entreprise publique.

La logique salariale de l'entreprise restructurée qui devait s'inscrire dans la logique du SGT est transcendée par la logique de l'Etat qui lui confisque la gestion de ses ressources humaines à travers le SGT et plus précisément à travers les textes

d'application. Par ce texte, les pouvoirs publics la « dessaisissent » de la détermination des salaires qui relevait de sa relative marge de manœuvre. Les principes sous tendant la politique de rémunération issue du SGT traduisent la volonté de l'Etat d'encadrer de manière centralisée et uniforme la gestion des rémunérations. La dite politique avait pour objectif de faire jouer au salaire un rôle économique dans la gestion des entreprises c'est-à-dire permettre une régulation économique des salaires au sens d'une évolution proportionnée des salaires avec la production et la productivité. Mais le caractère tardif, rigide et centralisé de ce texte venu mettre de l'ordre dans une situation qualifiée d'anarchique a cassé la dynamique dont il était porteur. Il est rejeté aussi bien par les gestionnaires que par les travailleurs pour ses aspects égalitaristes car l'application de son système de stimulation l'a perverti ; il a été purement et simplement vidé de son sens.

En définitive, la régulation salariale qui s'est opérée, s'est faite selon une logique administrative et non une logique économique fondée sur le calcul économique, la rentabilité et l'efficacité. La régulation des salaires, a pris la forme d'une régulation sociale, dans la mesure où l'entreprise a ajusté ses salaires stimulants en fonction de ses aléas et de ses insuffisances et non en fonction de ses résultats et de ses performances. Les mécanismes de régulation mis en place n'ont pas été en mesure de répondre aux attentes du système introduit par le SGT.

L'entreprise publique autonome, acquiert un nouveau statut et a de nouvelles missions : dont la plus importante est qu'elle est considérée comme le lieu de création des richesses et à ce titre elle constitue le centre des réformes économiques. L'entreprise doit aussi rembourser ses dettes et gérer ses rémunérations selon une logique microéconomique qui voudrait alors que les salaires soient déterminés en fonction des contraintes internes de gestion de l'entreprise c'est-à-dire en fonction de ses résultats. Mais la restructuration des entreprises publiques algériennes accuse un retard considérable. Si l'on entend généralement par restructuration, l'adoption de la contrainte budgétaire dure, il est regrettable de constater qu'on l'ait conçue sous l'angle d'une restructuration organique c'est-à-dire une séparation des fonctions et réduction de la taille. Dans l'optique d'une restructuration, les coûts de production ne doivent pas excéder les capacités de paiements ; or ne pas payer ses dettes, ne pas payer ses salaires, ne pas payer ses impôts, revient à contourner encore cette contrainte budgétaire et à différer l'effort de restructuration. Il y a absence de mesures qui incitent les entreprises à se restructurer et à durcir leur contrainte budgétaire, les

banques continuant de voler au secours des entreprises pour les aider à payer leurs dettes et les salaires . L'absence de véritable restructuration a plusieurs traductions sur le marché du travail : effondrement de la productivité du travail, baisse des salaires réels , inefficacité des politiques actives de l'emploi.

La nouvelle législation du travail, considérée comme un élément indissociable des réformes, constitue une rupture avec l'ancien mode de régulation salariale fondé sur des injonctions administratives et sur un système salarial uniforme et centralisé. C'est une rupture qui est le reflet de la rupture doctrinale, puisque l'économie administrée laisse désormais la place à l'économie de marché. La nouvelle législation introduit un nouveau mode de régulation salariale basé sur la négociation dans le cadre de conventions collectives. Les changements consistent dans l'introduction de la contractualisation de la relation de travail et dans l'individualisation du salaire en réaction au salaire au poste propre au modèle du SGT.

Si pour certains (289), la restructuration financière a été une réussite, les deux restructurations organiques et financières ont été, pour de nombreux analystes (290) considérées comme un, un échec. En ce sens où l'entreprise publique a été très pénalisée aussi bien par la restructuration organique que par la restructuration financière.

La restructuration organique des entreprises publiques, a été considérée comme un échec ,car elle a entraîné « une dégénérescence » du concept d'entreprise publique, dans la mesure où elle a été à l'origine de ses mauvaises performances et de l'émiettement de son potentiel managérial, suite à l'éclatement des grandes entreprises publiques.

Quant à la restructuration financière, elle a été considérée comme un échec du fait que les assainissements financiers n'ont pas mis fin à la déstructuration financière et aux nombreux déséquilibres financiers.

La détermination des salaires ne pourra s'effectuer correctement que si l'Etat cessera d'entraver les forces du marché et s'appliquera à veiller aux règles qui régissent l'économie.

La contractualisation des relations de travail ainsi que les tentatives d'individualisation du salaire, principales caractéristiques du nouveau système salarial introduits, dans la perspective de donner plus de place au marché, rencontrent des obstacles. Dans le cas

289 Selon BRAHIMI Abdelhamid, ancien Premier Ministre, la situation des entreprises nationales, s'est en général améliorée entre 1982 et 1986

290 EL KENZ , LYASSINE , HOCINE

algérien, ils peuvent être interprétés ou perçus comme une volonté de donner un autre statut au salaire et rompre définitivement avec l'image de la « rente » qui lui colle aux capacités, avec des prix aberrants et une discipline de travail inexistante.

L'entreprise publique est une institution politique dans le sens où elle est un lieu de prise de décision de pouvoir « contrôlé » (291) par le politique. De ce point de vue, sa logique économique est soumise. De ce point de vue, sa logique économique est soumise à un dilemme entre le politique et l'économique, entre les relations contractuelles introduites avec la loi 90-11 et l'autorité hiérarchique qu'affaiblissent les relations contractuelles. Les négociations salariales étaient liées à l'inflation anticipée et au coût de la vie et non à la productivité.

291 A propos de pouvoir dans l'entreprise, les économistes radicaux US ont développé un constat que l'entreprise capitaliste est un lieu de pouvoir non contrôlé démocratiquement (BOWLES 1988) F Duvernay RE mars 2002 p 329

CONCLUSION GENERALE

Après avoir rappelé les différentes approches du salaire dans l'analyse économique, en notant que celui-ci peut correspondre à un revenu, à un coût, ou encore à une norme ou à une rente et même à un débouché ; qu'il peut être déterminé soit par les forces externes (marché externe) et/ou par des procédures internes à l'entreprise (marché interne) ou contraintes internes de gestion (salaire d'efficience) ou encore par les investissements en éducation et en formation de l'individu ou bien par des coûts d'opportunité, par les institutions et le pouvoir de négociation du syndicat ; nous avons rendu compte des niveaux et des mécanismes de détermination des salaires aussi bien par l'Etat que par les multiples pratiques salariales des entreprises publiques. Nous avons montré que les entreprises publiques contournaient aisément les mécanismes mis en place par l'Etat pour encadrer les salaires de tout le secteur public, en fixant librement les salaires en fonction de leurs objectifs et surtout de la politique économique de la période concernée.

La logique qui a guidé l'entreprise publique dans la détermination de ses rémunérations n'a pas toujours coïncidé avec celle de l'Etat dont les préoccupations sont plus d'ordre social. C'est ce constat qui a porté notre principale hypothèse selon laquelle l'entreprise publique qui est au cœur de la question salariale a constitué le lieu de confrontation et de compromis des deux logiques en question : celle macroéconomique de l'Etat et celle des entreprises publiques industrielles. Le système de rémunération a été soumis à l'action de l'Etat depuis 1967 jusqu'à 1990. L'Etat animé par des motifs égalitaristes aura tendance à mener une politique de protection des bas revenus en veillant à réduire les inégalités salariales. Alors que les entreprises publiques préoccupées par la réalisation d'un programme massif d'investissement auront comme seul souci de mobiliser un personnel qualifié nécessaire et rare, grâce à des salaires élevés et plus précisément à un système de primes et avantages conséquents.

La logique salariale, conçue comme une articulation entre les éléments suivants : le système salarial mis en place, le statut de l'entreprise et son environnement économique, social et institutionnel --, renvoie aux différents modes de gestion issus des multiples restructurations et réformes de l'entreprise publique.

L'entreprise publique industrielle conçue comme un démembrement de l'Etat, a été « victime » des politiques économiques mises en œuvre par l'Etat dès 1967. La politique économique menée par l'Etat, dès cette date, véhiculait en ce qui concerne l'industrie : deux grands objectifs :

--un objectif de contrôle et d'exercice du pouvoir

-- une gestion fondée sur une contrainte productive lâche et sur l'économique et le social confondus.

L'exercice du pouvoir économique, s'est appuyé sur une forte centralisation des activités économiques qui a favorisé la constitution de la grande entreprise. La planification a orienté les investissements et les figurations dans le sens de cette logique de grands ensembles (y compris dans les industries légères). Dans le cadre de la mise en œuvre des deux (2) plans quadriennaux, l'entreprise publique créée par l'Etat devait être l'instrument de l'ambitieux programme d'industrialisation. Elle a fonctionné durant ces années selon un mécanisme économique fondée sur une contrainte productive lâche, sur l'économique et le social confondus et donc une reproduction économique et sociale basée sur la rente pétrolière et l'endettement. Par crainte de la voir développer une stratégie individuelle allant à l'encontre de la sienne, le pouvoir central a fait en sorte que les activités économiques de l'entreprise socialiste, soient organisées, encadrées et contrôlées par la bureaucratie centrale selon l'esprit de la GSE et des textes réglementaires.

La grande taille a été à l'honneur dans l'industrie, tant que l'entreprise publique n'était pas soumise à la sanction économique et dans un contexte favorisé par la relative aisance financière de l'Algérie au cours de la décennie 67-78.

C'est cette gestion, permise par son statut et les multiples missions que lui a confié l'Etat qui a permis à l'entreprise publique d'avoir des pratiques salariales quasi autonomes par rapport aux mécanismes qu'il a mis en place pour réguler les salaires. Mais Le bilan effectué par le MPAT sur cette période, a révélé l'existence de nombreux dysfonctionnements économiques et notamment financiers. Ce bilan coïncidait avec le courant de pensée « en vogue » qui subodorait l'idée que l'entreprise de « petite taille » à dimension humaine était plus efficace parce qu'elle permettait un meilleur contrôle. En rapport avec ces idées, le bilan a débouché sur la restructuration des entreprises publiques dans le sens de leur redimensionnement et de

leur spécialisation par fonction (292). Mais surtout sur la multiplication des centres de décisions et le renforcement d'une bureaucratie administrative. Cette restructuration a permis d'amorcer la séparation de l'économique du social d'entreprise, qui va être poursuivi à travers la réforme des entreprises publiques. Il faut rappeler qu'avant l'avènement des réformes de janvier 1988, le système productif était déjà en crise depuis 1982 et la restructuration organique de l'entreprise à cette date constituait une tentative de réponse aux problèmes de productivité et de rentabilité que rencontrait l'entreprise publique. L'un des objectifs implicites du SGT a été de la réconcilier en quelque sorte avec la production et la productivité à travers l'objectif explicite de régulation économique des salaires.

Mais si la réforme a permis de stabiliser les travailleurs de l'industrie grâce à l'harmonisation des salaires permise par le SGT, elle n'a pas permis une plus grande mobilisation productive. Jusqu'en 1985, la planification centralisée a coïncidé avec un système de rémunération assez flexible, où les pratiques salariales procédaient de décisions décentralisées au niveau des entreprises publiques.

De 1985 à 1990, les salaires sont régulés administrativement grâce à un système national de salaires issu du SGT et imposé aussi bien aux employeurs qu'aux employés. L'Etat dans sa volonté d'administrer les salaires, s'est appuyé sur des principes d'équité pour institutionnaliser un système de rémunération uniforme et rigide pour l'ensemble des travailleurs. De la conception de l'entreprise publique en tant que démembrement de l'Etat chargée de le représenter et de reproduire la matière, dérive la conception du SGT et partant de là celle du statut du travail, du travailleur et du salariat ; il en est de même de celui du syndicat et des employeurs. Le SGT ou plutôt le centre avec les textes d'application, la grille des salaires et la classification des postes ont confisqué à l'entreprise publique la gestion de ses ressources humaines. Alors que la détermination des salaires était un élément relativement entre les mains de l'entreprise, le SGT en a fait officiellement une prérogative du gouvernement. Mais en réalité, la rigidité des salaires n'a pas résisté à des glissements de la part des employeurs pour des problèmes de gestion de main-d'œuvre. Ces glissements se sont traduits par une tendance des salaires à échapper aux normes établies par le biais des procédures institutionnelles.

292 Le plan quadriennal avait introduit d'une certaine façon la fonctionnalisation des entreprises en introduisant la séparation des fonctions de production et de commercialisation. Ce principe a constitué un fondement à la restructuration des entreprises en 1982-83 i

Au moment de l'application du SGT, l'entreprise publique connaît une grave crise économique due à un environnement international et national de plus en plus instable du fait de la chute des prix du pétrole en 1986. Le recours au crédit externe à court terme induit par le rétrécissement des ressources en devises, et nécessaire au financement des approvisionnements n'a fait qu'aggraver les problèmes financiers des entreprises publiques. Lorsque celles-ci entrent dans l'autonomie, c'est dans une situation de graves déséquilibres financiers. L'objectif affiché et attendu des lois sur l'autonomie des entreprises publiques était de les rendre plus performantes c'est à dire de mieux utiliser les moyens dont elles disposent afin de peser le moins possible sur le budget de l'Etat. A la fin des années 1980 et au début des années 90, la politique économique algérienne subit le changement de cap au niveau idéologique et économique de la politique de développement .avec l'effondrement du système soviétique. L'avènement du libéralisme imposé par les préceptes du FMI, redéfinit le rôle de l'Etat et du marché, c'est-à-dire les nouveaux objectifs qui leur sont respectivement assignés à savoir les objectifs sociaux et les objectifs de rentabilité économique .et qu'il faudra réconcilier.

Le passage à l'économie de marché a été conçu dès le lancement des réformes économiques sous la forme d'un grand dispositif législatif et réglementaire. De ce point de vue l'économie de marché devait être construite dans le cadre d'un état de droit. Ainsi une très nombreuse réglementation nouvelle est venue bannir les règles de l'économie administrée et centralisée, Elle s'est traduite pour les entreprises publiques par des contraintes très strictes en matière de droit du travail, du code de commerce, du droit de la concurrence, du droit fiscal et douanier, du droit de l'environnement, de l'hygiène et sécurité etc. Elle a en outre instauré une culture d'entreprise à caractère financier qui s'est répercutée par de nouveaux couts de gestion auxquelles l'entreprise publique n'était pas préparée. Ces caractéristiques de la transition à l'économie de marché vont lourdement peser sur les entreprises publiques et à terme impliquer un changement dans leur mode de fonctionnement. Dans ce nouveau cadre, la reproduction économique et sociale doit reposer sur un surplus financier que les entreprises publiques doivent mobiliser, donc sur le resserrement de la contrainte productive. Or, La libéralisation de l'économie a entraîné un accroissement important des couts de production qu'elles ont du affronter et qu'elles ont répercuté sur leurs prix de vente, auquel, se sont ajoutés les contraintes de la nouvelle réglementation.

Dans ce contexte de crise économique et de transition à l'économie de marché, l'entreprise publique va être utilisée comme un acteur stratégique dans la crise . L'Etat va à nouveau l'investir d'une mission stratégique dans la nouvelle dynamique du développement économique et social. Les pouvoirs publics lui demandent d'être performante en dégagant un surplus financier et d'être compétitive. En effet pour partir à la conquête des marchés extérieurs, l'entreprise doit être compétitive c'est-à-dire réduire ses couts et améliorer sa productivité. Elle doit s'adapter aux nouvelles règles de fonctionnement de l'économie ; or les objectifs assignés à l'entreprise publique en termes de compétitivité n'ont pas été atteints, et les pouvoirs publics ne semblent pas lui définir des perspectives particulières en dehors de la privatisation . Cette alternative semble peser de tout son poids sur les comportements managériaux . Cette transition ,à l'économie de marché , est en effet génératrice de conflits , car « c'est avant tout un processus de redistribution rapide , et parfois forcé des revenus , des patrimoines , des droits de propriétés , des privilèges ,des emplois , des statuts et des pouvoirs »(293) qui crée des gagnants et des perdants . Le droit au travail qui s'est transformé en droit au salaire dans l'économie administrée perd sa garantie durant la transition et par voie de conséquence le salaire également. Alors que le système de rémunération était soumis à l'action de l'Etat de 1967 à 1990 ; depuis cette date , une nouvelle législation du travail permet à chaque entreprise d'instaurer sa propre grille de qualification et sa propre grille de salaires par la négociation entre syndicat et direction . La loi permet aussi la constitution de syndicats autonomes en définissant les procédures et règlements des conflits opposant les salariés à leurs employeurs . Or, les changements introduits par la loi relative à la libéralisation des relations de travail, ne traduisent qu'une rupture par les textes car en réalité, la mise en œuvre du nouveau système salarial bute sur des obstacles que ce soit que ce soit en matière d'individualisation des salaires, de contractualisation ou de négociation.

-- La négociation collective, mettant en présence, selon les textes, les partenaires sociaux, est centralisée autour de l'UGTA détenant le monopole syndical qui négocie avec les SGP les conventions de branches.

Les gestionnaires n'ont pas saisi l'occasion que leur offrait la loi pour innover en matière de gestion de ressources humaines et de gestion des rémunérations ; ils ont

293 ANDREFF Vladimir "*La crise des économies socialistes: la rupture d'un système* ». Ed. PUG.1993.

préférée reconduire dans les systèmes de rémunération qu'ils ont mis en place, l'essentiel des dispositions du SGT malgré son abrogation en 1997.

Ceci nous amène à conclure que la logique salariale de l'entreprise publique en transition est prisonnière de la logique rentière dans laquelle s'inscrivent les acteurs (gestionnaires, syndicats et Etat).

La rente, qui incontestablement a permis des réalisations positives - telles que l'emploi, l'industrialisation, la généralisation de l'instruction, l'expansion de la consommation, elle a en bref permis la propagation d'un bien être social relatif - a aussi « congelé » les contradictions les empêchant d'être actives. La répartition de cette rente a permis selon l'expression de F.H. Cardoso et E. Faletto « l'incorporation et l'intégration (294) des masses au système de production et à des degrés divers au système politique ».

Il est indéniable que la crise de l'entreprise publique est en réalité la crise de la rente. Elle est ressentie d'abord au niveau politique et institutionnel, parce qu'il s'agit à travers les nécessaires arbitrages dans la répartition, de reconsidérer les rapports Etat /entreprise publique ; cette dernière ayant toujours été considérée comme un espace de répartition des ressources, donc de la rente. C'est cette dernière qui est à l'origine des difficultés qu'a l'entreprise publique à asseoir un processus de salarisation dans la mesure où le salaire n'est pas le fruit de l'exploitation du travail par le capital et qu'il s'apparente à une partie de la rente qui elle-même provient de ressources en quelque sorte extérieures à la société bourgeoise, et non fondée sur l'exploitation du travail productif et l'échanges d'équivalents.

La logique salariale de l'entreprise publique est prisonnière de la logique des acteurs et en premier lieu l'Etat (acteur principal) qui l'a créée, organisée, encadrée, contrôlée et avec qui elle a une relation particulière du fait qu'elle est considérée comme son prolongement économique, comme une ombre portée par lui. Cette relation est rompue selon les textes promulgués pour transformer le mode de régulation de l'économie et de la société. Dans le nouveau cadre législatif, l'entreprise publique est un espace consacrée exclusivement à la production de richesse, qui obéit à des lois classiques du marché et qui doit être sanctionnée au plan juridique par le code du commerce ; alors que l'Etat qui est une institution neutre.

294 Cardoso et Faletto, dépendance et développement en Amérique Latine Paris PUF 1978p 141
Cette intégration a selon D Liabes emprunté des canaux multiples tels que l'informel, le travail en usine, le business, le marché noir, l'allocation touristique, l'autorisation d'importation de véhicules, le soutien des prix, les détachements à l'étranger, la médecine gratuite, l'éducation et le sport de masse etc...

veut par ailleurs continuer à l'utiliser comme espace de répartition de la rente pour obtenir le « consensus social » qu'il recherche, évitant ainsi les processus de négociation et de conflits avec les travailleurs. Mais cet espace économique est aussi le lieu de cristallisation d'intérêts qui ne convergent pas nécessairement, qui peuvent essentiellement se contredire et "s'antagoniser" parfois.

Le deuxième acteur social est constitué par les gestionnaires d'entreprises publiques qui eux aussi développent une stratégie de statu quo après avoir mis en œuvre une stratégie défensive contre la bureaucratie d'Etat. Ils résistent eux aussi au changement. Ils héritent d'entreprises –même s'ils les ont gérées – déficitaires qu'ils sont sommés de remettre en état, de compresser le personnel, d'être rapidement bénéficiaires et de rembourser leurs dettes. Bref le pouvoir leur demande de réaliser le modèle de l'entreprise moderne, dans un environnement totalement irrationnel, avec des moyens dérisoires et des comportements collectifs et individuels qui sont l'opposé de ce qui est souhaitable en la matière. Mais l'idéologie dominante, qui est une idéologie communautariste remet en cause toute velléité de transformer l'entreprise publique en un espace « contractuel », entre des partenaires aux intérêts différents et entre lesquelles un consensus est possible. Mais sa logique économique est soumise à un dilemme entre le politique et l'économique, entre les relations contractuelles Introduites avec la loi 90-11 et l'autorité hiérarchique qu'affaiblissent les relations contractuelles. L'expérience algérienne en matière de rémunération a montré que l'entreprise a toujours été le lieu de médiation dont la sensibilité était variable aux injonctions du centre ou à celle des acteurs sociaux.

Le troisième acteur est représenté par le syndicat. A ce propos le constat est que le syndicalisme est trop inséré dans le système institutionnel de l'Etat. Sa marge de manœuvre est réduite à une pratique de « bargaining » qui est « un type de syndicalisme qui accepte de négocier et de participer de façon constructive aux organismes paritaires de l'entreprise ne remettant pas en cause les objectifs de celle-ci, ni le pouvoir politique » (295) Les niveaux des salaires insuffisants pourraient conduire à des formes de syndicalisme contestataire ou défensif. Pourtant l'action du syndicat demeure limitée du fait peut être de son caractère institutionnel, de la situation financière des

295 DURAND C. " *la signification professionnelle et économique de l'action syndicale*". Revue de sociologie du travail. N° 2 1968 p.139.

entreprises et de la faiblesse du taux de syndicalisation des travailleurs, par rapport à ceux connus de la GSE (296).

L'échec de toutes les tentatives de l'Etat de vouloir contrôler les revenus salariaux, (constante de son intervention), par le biais de mécanismes institutionnels, quelque soit le contexte, est la preuve que la décision administrative, lorsqu'elle n'est pas en phase avec la réalité, n'est pas toujours apte à faire plier les mécanismes économiques et que- l'institutionnel- se fait « piéger » par la dynamique des rapports sociaux à l'intérieur de l'entreprise. Dans ce sens, cela vérifierait qu'il ne suffit pas de définir un cadre juridique et fixer des règles pour déterminer les comportements des agents économiques. Le champ d'influence de l'entreprise publique dans le tissu économique ne peut se redéployer que dans le cadre d'une véritable politique industrielle qui la mettra dans un rapport de forces plus favorable par rapport aux entreprises privées nationales et étrangères, elle ne peut continuer à ajuster les couts de main d'œuvre sans toucher au volume de ses effectifs.

296 Selon le département OSE de l'UGTA , Le taux de syndicalisation , calculé sur le nombre de cartes placées , dans les entreprise publiques tournait en 1975 autour de 70% dans le pays avec (66% à Alger, 77% Oran, 72% Constantine , 78% Annaba) . ; il a atteint 85% en 1980.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

- AGLIETTA Michel "L'ajustement du salaire nominal sur le cout de la vie". Ed. Calmann Levy 1986
- AGLIETTA Michel "La France en projet". Ed. Calmann Levy 1984.
- Algérie : de l'indépendance à l'Etat d'urgence, Ed Larmises /L'harmattan Paris 1992
- Amin Samir " L'accumulation à échelle mondiale" Ed Anthropos Paris 1970.
- Amin Samir " Le développement inégal" Ed de minuit année 1971.
- ANDREFF Xavier "La crise des économies socialistes: la rupture d'un système ". Ed. PUG.1993.
- BENACHENHOU Abdelatif « cours de systèmes et structures, 1970-1971. Faculté de droit et de sciences économiques. Alger 1972
- BENISSAD Hocine "La réforme économique en Algérie" Ed. OPU . Alger 1992.
- BIENAYME .A "Politique de l'innovation et répartition des revenus". Essai sur les relations intersectorielles dans l'économie française Ed. Cujas 1966.
- BOUSSOUMA Mohamed « L'entreprise socialiste en Algérie » OPU- Economica 1982
- BOUZIDI Abdelmadjid "L'Algérie des années 1990 ". ENAL 1994
- BOUZIDI Abdelmadjid "Questions sur le mode de fonctionnement de l'économie algérienne". Ed APN 1988
- BOYER Robert "La flexibilité du travail en Europe". Ed La découverte Paris 1986
- BRAHIMI Abdelhamid. "L'Economie de l'Algérie" Ed OPU Alger 1991
- CAHUC Pierre. " Les négociations salariales". Ed Economica 1991
- CARDOSO et FALETTO " Dépendance et développement en Amérique Latine". Paris PUF 1978
- CHENNOUF "Capital humain, entreprises et salaires dans la région d'Alger » thèse de doctorat 1995 université Paris I Sorbonne
- CHIKHI Saïd "Le travail en usine". Les cahiers du CREA n°4, 1984
Commission Nationale Préparatoire du 5^{ème} congrès du FLN
- CORIAT Benjamin & WEINSTEIN O. "Les nouvelles théories de l'entreprise". Paris 1995.
- CORTEN A. et TAHON M. B. "L'Etat nourricier". L'Harmattan 1988
- CROZIER Michel. FRIEDBERG Erhard "L'acteur et le système" .Ed. Seuil, Paris, 1977
- DAHMANI A. "L'Etat et la transition à l'économie de marché : l'expérience algérienne des réformes". Revue du CREAD n°50 4ème trim 1999
- Document interne "La mise en œuvre d'une politique salariale, l'action à entreprendre pour promouvoir une politique de la productivité". Ministère des Industries Légères 1973
- DONNADIEU Gérard "Jalons pour une autre économie". Ed. Le Ceinturon. Paris 1978.
- DONNADIEU Gérard "Du salaire à la rétribution : pour une nouvelle approche des rémunérations". Ed Liaisons Paris 1993
- DURAND J. P. "Conscience de classe et efficacité de l'entreprise dans l'Algérie d'aujourd'hui". Communication au colloque « Entreprises et entrepreneurs en Afrique XIX et XX siècle » décembre 1981

EL-KENZ Ali "Au fil de la crise". Ed. Bouchène. 1989.

EL-KENZ Ali "Le complexe sidérurgique d'El-Hadjar".: Une expérience industrielle en Algérie". Ed. CNRS 1987.

EMMANUEL Arghiri. "L'échange inégal ". Ed Maspero Paris 1969.

HAMEL Benaouda "L'économie de l'Etat et socialisation de l'économie". OPU Alger 1989.

HOCINE R. "L'évolution des structures de l'Etat et la nouvelle politique économique, en Algérie" PNUD 1990

IGUILAHRIZ Saïd "Eléments sur la formation des prix et des revenus". Cahiers de la réforme n°5 ENAG 1988.

KORICHE M.N.E, "Les relations de travail dans le secteur public .Changements de problématique et ruptures normatives". Document photocopié INT, juin 1992

KORNAY J. "Socialisme et économie de la pénurie". Ed. Economica Paris 1984.

LAFFONT « Cours de théorie microéconomique » vol II Économie de l'incertain et de l'information Economica. Paris

LARABI H. "Réflexions sur l'économie algérienne". Ed SNED Alger 1969

LAVIGNE Marie "Capitalisme de l'Est, un accouchement difficile". Ed Economica Paris 1994

LEFEBVRE Henri dans "L'homme et la société". La pensée 1971 n° 63

LIPIETZ Alain "Mirages et miracles". Ed. La découverte Paris 1985.

LIPIETZ Alain " Crise et Inflation, pourquoi ! " Ed

LONGHI C. "Les salaires d'efficiences, vers une théorie du chômage involontaire, Keynes et les nouveaux keynésiens". Ed PUF Paris 1992

LYASSINE M. L. "Le redéploiement industriel, en Algérie". PNUD 1990

MADDOUCHE H. L'entreprise et l'économie algérienne Actualités économiques n°44 février 1990.

MARTORY B. "Contrôle de gestion sociale". Ed Vuibert Paris 1990

MARX Karl « le Capital », livre 1 tome 1 Ed. Sociales 1969

MARX Karl, « Salaires, prix et profits », Ed. Sociales. 1969

MAUSS M. "Essai sur le don ". PUF Paris 1985.

MEILLASSOUX C " Femmes, greniers et capitaux" éd Maspero Paris 1975

MILGROM P et ROBERTS J, "Économie, organisation et management ". Ed. PUG. Grenoble. 1997

MINCER J. " investment in human capital and personnel income distribution" E d. Columbia University Press. New-York 1974.

MOTTEZ. B., "Système de salaires et politique patronale". Ed. CNRS Paris.1966.

PERROT A. « Les nouvelles théories du marché du travail » Ed. La découverte, année 1992 Collection repères

PERROUX François Economie du 20^{ème} siècle Ed PUF 1960

Révolution et Travail » du 4 avril 1977

RIBOU, M "Accumulation du capital humain". Economica Paris 1982

RICARDO David "Principes de l'économie politique et de l'impôt". Ed . Flammarion 1971

ROMELAER. P. Gestion des ressources humaines Ed Armand Colin. Paris 1993

SAADI Rabah Noureddine " La gestion socialiste des entreprises en Algérie ". OPU 1985.

SANDRETTO R. "Rémunération et répartition des revenus". Hachette 1994

SCHUMPETER Joseph "Capitalisme, socialisme démocratie". Ed

SMITH Adam " Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations ".
Collection Idées
THORIS G. "La répartition des revenus". Ed Armand Colin- Collection Cursus. Paris
1993
TORTADJADA R. et LAUTIER B. "École, force de travail et salariat". PUG 1979.

ARTICLES

AKACEM Kadda "Croissance et réformes économiques dans les pays du MENA"
Revue Gestion et Entreprises INPED Boumerdes Janvier 2006
ALLOUACHE A, A ANGSTHELM, S SEDDIK, "Les rapports de travail saisis par le
droit algérien". Annuaire de l'Afrique du Nord, tome XXV, 1986.
ARABI .M "Etude de la structure des rémunérations au sein de trois entreprises
publiques". Les cahiers du CREAD n° 49 1999
ARDOUIN C. "L'économie algérienne quelles perspectives". Revue monde arabe
Maghreb-Machrek. Paris 1995.
BELAIDI M. "Les compléments de salaire ou primes et indemnités non liés aux
résultats. Colloque international : Quel système de rémunération pour l'entreprise
économique. Alger 1991.
BELMIHOUB M. C. "Rentes et réformes économiques : Le statu quo comme
stratégies des acteurs" Revue IDARA
BELOGBI Zakia « L'impact de la privatisation des entreprises publiques sur la
croissance économique et sur l'emploi en Algérie de 1994 à 2002 » Revue Gestion et
Entreprise INPED. Boumerdes. janvier 2006 n° 29
BENACHENHOU Mourad "Algérie –FMI l'histoire secrète" Algérie-Actualités
n°1355 octobre 1991
BENACHENHOU Abdelatif "Réflexions sur la politique des revenus". Revue
Algérienne des Sciences Juridiques et Economiques et Politiques 1976
BERNARD C. "une nouvelle valeur l'auto emploi". Revue Tiers-Monde n° 114
BITOURI M. "la classification : outil de détermination du salaire de base" : Colloque
international : Quel système de rémunération pour l'entreprise économique. Alger 1991.
BOUCHAMA Chouam Université d'Oran "L'évaluation et partage du capital dans
l'entreprise publique restructurée". Revue du CREAD n°12 1987
BOUNOUA C. "Les réformes économiques en Algérie" Revue de l'économie
Algérie Presse Service n° 44
BOUYACOUB Ahmed "La gestion de l'entreprise industrielle publique". Revue du
CREAD, n° 12 1987
BOUYACOUB Ahmed "Quelques hypothèses concernant les nouveaux mécanismes de
l'entreprise restructurée". Revue du CREAD, n° 12 1987
BOUYACOUB Ahmed "Scénario pour une relance". Algérie-Actualités n°1316,
janvier 1991
BOUZIDI Abdelmadjid "La réforme de l'entreprise publique et le système de
planification". Mondes en développement tome 17 n° 67 1989
BOUZIDI Abdelmadjid "L'industrie publique en Algérie Emploi et Productivité en
Algérie". Revue du CENEAP, Juin 1988
BOUZIDI Nachida "La fonction de monopole d'importation de l'Entreprise publique
algérienne". Revue du Ceneap n° 1 mars 1985'
CAHUC P et ZILBERBERG A "Que reste t il de la théorie du salaire d'efficience".
Revue Economique 1994.

DE VROEY M. La théorie du salaire de K Marx une critique hétérodoxe, Revue Economique, n° 5 1985.

DURAND C. " la signification professionnelle et économique de l'action syndicale". Revue de sociologie du travail. N° 2 1968

DUTRAINE. Veronique "La firme entre transaction et contrat ". Revue d'économie politique volume 103 n°1 janvier février 1993

DUVERNAY F. Revue économique mars 2002

EL-OGBI Zakia Revue Gestion et entreprise INPED Boumerdes Janvier 2006

FARDEHEB A, "Algérie : système productif et choix économiques et sociaux alternatifs ". Revue Algérienne de Sciences Juridiques Economiques et Politiques mars 1986

FENARDI A. "genèse des déséquilibres des entreprises publiques" Séminaire national sur l'assainissement économique et financier des entreprises. Alger 1991

HAMEL Benaouda "Secteur industriel public, législation du travail et emploi en Algérie (1967-1987)". CREAD Janvier 1988

HAMEL Benaouda , communication au colloque international organisé par le CREITD sur la politique d'ajustement économique et recompositions sociales dans le Tiers – Monde 1988

HAMEL Benaouda et KADDAR Miloud. "L'entreprise publique algérienne et le social". Revue du CREAD, n° 10 1989

HOCINE R. "Les lois sur l'autonomie de l'entreprise publique et leur influence sur l'emploi". Revue Algérienne du Travail n° 20 septembre 1989

JAROUSSE JP et MINGAT A. " La formation du capital humain : gestion par le marché ou gestion par l'Etat". Revue Economique 1993.

KHALDI A, "Faut-il privatiser les entreprises publiques ?" Nouvel Hebdo n°18 octobre 1990

KOREICHE MNE "l'idéologisation de la relation de travail". Colloque sur le dialogue social et les conventions collectives". INT Novembre 1989.

LELLOU A, Analyse de la part salariale dans la répartition des revenus CREAD 1993

LIABES DJILLALI « Des statuts au contrat 'émergence du travailleur collectif comme acteur social ». Séminaire CNAT « Réforme et gestion des hommes dans l'entreprise. Alger 1990.

MAHI A. "Eléments d'analyse sur le processus de transformation économique » Revue Economie de l'APS n°15 Alger 1994

MARSHALL Alfred. « Précurseur du salaire d'efficience », Revue française d'économie, 1989 volume 4, n°1

MEILLASSOUX C "Modalités historiques de l'exploitation et de la surexploitation du travail". Revue Connaissances du tiers monde.1984.

PERON-MAGNAN "Glissement de salaires et politique des salaires" Revue économique 1964 n°5

PLANE J M « Management des organisations », Ed. Dunod, 2003 p. 151 .

POULAIN Edouard Revue Economique volume 52 janvier 2001

Pouvoir d'achat et négociation d'entreprise Revue française de gestion juillet/aout 1993

PRENANT A et .SEMMOND B, Sur les incidences géographiques de l'industrialisation en Algérie dans la Revue Tiers monde n=83 mai 1979

Propos du ministre des finances dans son intervention à la conférence des cadres gestionnaires Revue financière février 1982

RAVENEL Bernard l'Algérie entre la France et les Etats-Unis Revue Naqd n° 12

Revue Economie et prévisions 1992
 ROSENBERG S. « De la segmentation à la flexibilité ». Revue Travail et société
 volume 14 n° 4 Ed OIT 1989 Genève
 SALES H. "Dérives des salaires et politique des revenus" Revue d'Économie
 Politique.1971.
 SALES H., BOYER R., ORLEAN "Les transformations des conventions salariales en
 théorie et histoire". Revue économique n°2- Paris 191
 SALHI .F, Pouvoirs, acteurs locaux et habitat. Annuaire de l'Afrique du Nord T.XXVI
 Ed. CNRS 1988.
 SERVAIS Olivier "Les limites de l'individualisation des salaires" Revue économique
 1989
 SERVAIS Olivier "Les enjeux de l'individualisation des salaires " Revue Française de
 gestion n° 73 1989
 SERVAIS Olivier "La négociation salariale et les conventions d'entreprise". Revue
 Française de Gestion. Septembre- Octobre 1993
 SERVAIS, FAVEREAU, THEVENOT Revue économique Mai 2005
 SERVAIS. Olivier, "Le pouvoir d'achat et la négociation salariale d'entreprise". Revue
 française de gestion juillet/aout 1993
 SINGER Pierre "Reproduction de la force de travail et développement" Revue Tiers
 monde" n°68 octobre décembre 1976.
 SINGER Pierre "emploi et développement" dans Revue « Critique de l'économie
 Politique » n°27 Avril-juin 1977.
 THIERARD R A Revue française de gestion n°2
 UGTA propositions des mesures transitoires juillet 1979 document multi graphie.
 ZADJELA .H Le dualisme du marché du travail, Enjeux et Fondements théoriques".
 Revue économie et prévisions 1993

MEMOIRES ET THESES

AKACEM Kadda " Essai sur la théorie marxiste du salaire ", mémoire de DES 1972,
 Université d'Alger.
 BOURAS Zohra : « La répartition des revenus en Algérie » Thèse de Doctorat
 Université d'Alger mai 2000
 CHENNOUF Soheil "Capital humain, entreprise et salaires dans la région d'Alger
 Thèse de Doctorat Paris I Sorbonne 1995
 DJERBI Fatma-Zohra "La politique des salaires en Algérie". Université d'Alger 1975
 DRUGMAN B. "État, capital et salariat" thèse de doctorat Grenoble 1979.
 HADJI Mustapha "Rapport salarial et reproduction de la force de travail dans l'industrie
 Algérienne ". Université d'Alger. Magistère. 1993.
 MUSETTE M. S. "Les comportements d'activité en Algérie". Thèse de sociologie
 Université d'Alger 1994
 SOUAK Fatma-Zohra "La détermination des salaires en Algérie de 1967 à 1990".
 Université d'Alger. Magistère. Juin 2001

RAPPORTS ET ORDONNANCES

Banque Mondiale "Rapport sur le développement dans le monde". Washington 1987

BOUVIN "Quelques remarques préliminaires : Repenser l'Etat en Amérique Latine ". OCDE 1994

Les mécanismes de la liaison salaire/production, Rapport d'étude Institut national du travail, 1988

MASSE Pierre Rapport de la conférence des revenus in Documentation Française. Recueils et Monographie n°47. Paris.

Ordonnance portant Gestion Socialiste des Entreprises n°71-74 du 16 novembre 1971

Ordonnance 71-31 du 16/11/71 relative aux rapports collectifs du travail et ordonnance 75-31 du 29/04/75 relative aux conditions générales de travail.

Rapport d'exécution du plan quinquennal 1985-1989

Rapport relatif à l'autonomie des entreprises, Les Cahiers de la Réforme Volume n° collection dirigée par A R Hadj Nacer Ed ANAG Alger 1989

Réflexions sur une politique de rémunération orientée vers l'augmentation de la production, MILD 1977

Secrétariat d'Etat au plan. "Rapport sur la politique des revenus 1971", travaux de la commission des salaires Ministère du travail 1970 et du CNES 1972

Synthèse du bilan économique et social de la décennie 1967-1977- M.P.A.T 1979

Liste des tableaux et schémas

Tableau n° 1 - Évolution des salaires horaires moyens entre 1970 et 1977 U :DA.....	68
Tableau n° 2 - Evolution du taux officiel du s.m.i.g. et du s.m.a.g. de 1963 à 1980.....	71
Tableau n° 3 Evolution du Salaire National Minimum Garanti (SNMG).....	88
Tableau n° 4 - Salaires mensuels versés dans le secteur public non agricole en 1976... 91	
Tableau n° 5 - Structure des rémunérations globales des entreprises du secteur industriel en 1976.	93
Tableau n° 6 - Part des primes et des indemnités dans le salaire global dans le secteur public non agricole.....	95
Tableau n° 7 – Ventilation des primes non prévues par la réglementation	97
Tableau n° 8 - Coefficient d'ouverture par branches en 1976.....	98
Tableau n° 9 - Résultats de l'exercice de 1976	100
Tableau n° 10 - Évolution des salaires mensuels de 1969 à 1976.....	103
Tableau n° 11 - Evaluation du taux de rendement collectif et du taux de prime associé	110
Tableau n° 12 - Effectifs par collectifs de production dans quelques entreprises du Ministère de l'industrie lourde (M.I.L.D.) en 1986.....	111
Tableau n° 13 Comparaison entre P.R.C et T.R.O pour quelques entreprises du secteur de l'énergie et des industries chimiques et pétrochimiques.	111
Tableau n° 14 - Evolution du taux de PRI et de PRC.....	117
Tableau n° 15 - L'éventail des salaires est selon les informations officielles dans certaines branches	127
Tableau n° 16 - Le poids des indemnités et des primes de rendement dans le salaire global.	132
Tableau n° 17 - Structure des rémunérations dans le secteur public industriel en 2002.	133
Tableau n° 18 - Evolution de la situation du secteur manufacturier (1995-2004).....	158
Tableau n° 19 - Evolution de la part des Industries manufacturières publiques dans la production globale et la V.A globale	159
Tableau n° 20 - Evolution de la production des Industries manufacturières publiques (Indice de production brute)	159
Tableau n° 21 - Evolution de la capitalisation boursière	213
Tableau n° 22 - L'évolution de la productivité du travail 1985-1994	224
Tableau n° 23 - Evolution du taux de chômage.....	225
Tableau n° 24 - Evolution de la structure de la population occupée	225
Tableau n° 25 - Croissance du salaire et de la productivité apparente du travail.....	235
Tableau n° 26 - Charges sociales de certaines sociétés nationales en 1979 (En millions de DA).....	236
Tableau n° 27 - Les pertes des entreprises publiques en 1982	238
Tableau n° 28 - Salaire uniforme et salaire individuel	261

SCHEMAS

Schéma n° 1 Structure de la rémunération dans les entreprises publiques... ..	122
Schéma n° 2 - Pouvoir de contrôle sur les couts salariaux et non salariaux.....	201

ANNEXES

ANNEXE n°1

Tableau n°1 - Grille indiciaire du SGT.

catégories	sections				
	I	II	III	IV	V
1	102	106	110		
2	114	118	122		
3	126	130	134		
4	139	144	149		
5	154	160	166		
6	172	179	185		
7	192	199	205		
8	213	221	228		
9	236	245	253		
10	260	267	274	281	
11	288	296	304	312	
12	320	328	336	345	
13	354	364	373	383	
14	392	400	408	416	424
15	334	443	542	462	472
16	482	492	502	512	522
17	534	545	556	569	581
18	593	606	619	632	645
19	658	672	686	700	714
20	730	746	762	778	794

Tableau n°2 : Comparaison entre P.R.C et T.R.O pour quelques entreprises du secteur de l'énergie et des industries chimiques et pétrochimiques.

Entreprises	années	P.R.C moyen en %	T.R.O en %
KAHRAKIB (T.R.O valorisé)	1981	18	95
	1982	18	90
	1983	17	82
	1984	14	87,5
	1985	14	105,7
ASMIDAL	1985	16,5	105,07
S.N.I.C	1984	3,02	81,16
	1985	3,75	88,33
ENAP	1984	16,84/17,25	101
	1985	9,90/19,00	86
SAIDAL	1984	21,47	85,88
	1985	13,87	88,06
E.N.G.I	1984	12,50/12,28	86,8
	1985	14,97/11,93	83,8
E.N.A.D	1984	3	86,8
E.N.I.P	1984		98
E.N.S.P	1983	13,12	0
	1984	14,41	112
	1985	14,64	

Source : INT : Etude sur les mécanismes de la liaison salaires/ production 1988.

Tableau n° 3 - Primes et indemnités courantes servies dans le secteur industriel d'État en 1976.

Nature des primes et indemnités	Taux des primes et indemnités prévues par le statut type	Primes et indemnités courantes servies dans les entreprises publiques industrielles(numérotées de I à 7).						
		1	2	3	4	5	6	7
A - Fidélité et Régularité								
1. Ancienneté	0 à 56 %	/	0-71%	0-15%	0-15%	0-30%	0 à 6%	/
2. Régularité	Néant	/	/	/	/	0 à 30DA	/	/
3. Assiduité	/	/	/	0 à 8%	/	/	/	/
B – Qualification								
4. Qualification	/	/	/	5 à49%	0 à 42%	/	S.T	/
5. Technicité	Néant	/	50 à1200 DA	0 à20%	50 à 300DA	/	350DA	18 à 75 DA
6. Langue Etrangère	/	/	S.T	10 à 15 %	S.T	/	/	/
7. Polyvalence	/	/	/	0,20 DA/h	/	/	S.T	S.T
C – Social								
8. Logement et Chauffage	/	/	250 à 400 DA/m	75 à 300 DA/m	/	/	/	/
9. Salaire unique	5,3 ou 40,00DA	/	S.T	S.T	/	S.T	S.T	S.T
10. Complément A.F.	11,25 DA/mois	/	/	/	/	/	/	/
11. Anciens moudjahidines	/	45 à 315 DA	/	/	/	/	/	/
12. Assurance vie	néant	oui	oui	14 DA/mois	oui	/	/	/

Tableau n° 3 Primes et indemnités courantes servies dans le secteur industriel d'État en 1976. (Suite)

Nature des primes et indemnités	Taux des primes et indemnités prévues par le statut type	Primes et indemnités courantes servies dans les entreprises publiques industrielles(numérotées de I à 7),						
		1	2	3	4	5	6	7
D – Contraintes et nuisances								
13. Salissure	2 DA/Jour	S.T.	S.T.	0,39 DA/h	3,90 DA/h	néant	S.T	S.T
14. Pénibilité	3 DA/Jour	2DA/J	/	néant	3,90 DA/h	2 DA/jour	4DA/j	/
15. Danger, insalubrité	2 à 4DA/Jour	2DA/J	3 DA/j	0,50DA/h	4DA/J	2 DA/jour	/	4DA/j
16. Astreinte	10DA/Jour	10 à 20DA/j	néant	néant	néant	néant	/	5 à12%
17. Quart	2 à 11 %	S.T.	4 à 7%	4 DA/J	/	/	6 DA/vacation	11%
18. Disponibilité	150 à 400 DA/mois	150 DA/m	S.T	50 à 80 DA/m	100 à 300 DA/m	S.T	S.T	S.T
19. Travaux de carrière	Néant	S.T	/	S.T	S.T	5 à 10%	/	/
20. Caisse	80 à 200 DA/mois	50 à 150DA/m	/	125 DA/m	125 DA/m	50 à 150 DA/m	1500 DA/an	/
21. Budget	200 à 1000 DA/an	S.T	/	Néant	Néant	1000 à2000DA/an	8 à 17%	/
22. Bilan	200 à 1000 DA/an	/	/	/	300 à 1500DA/an	1000 à 2000/an	/	/
23. Éloignement	néant	/	/	0 à 60 DA/m	S.T	S.T	S.T	/
E – Résultats								
24. Rendement	0 à 8 %	/	/	Néant	0 à 15 %	0 à 200 DA/m	4 à 7 %	0 à 15 %
25. Productivité	0 à 12 %	0 à 7%	/	0 à 20%	Néant	Néant	/	15 à 150 DA/m
26. Développement	0 à 25%	néant	néant	néant	/	/	/	
27. Programme	Néant	/	/	/	/	0 à 230 DA/m		

Tableau n° 3 - Primes et indemnités courantes servies dans le secteur industriel d'État en 1976. (Suite)

Nature des primes et indemnités	Taux des primes et indemnités prévues par le statut type	Primes et indemnités courantes servies dans les entreprises publiques industrielles (numérotées de I à 7),						
		1	2	3	4	5	6	7
F - Compensation de frais								
28. Transport	0 à 80 DA/mois	0 à 80 DA/mois	S.T	0 à 60 DA/m	0 à 60 DA/m	0 à 200 DA/m	20 à 50 DA/m	32 à 80 DA/m
29. Usage de véhicule	3200 DA +0,24 DA/Km	ass.+0,35 DA/Km	510 DA/m	500 DA/m	300 à 360DA/m	320 DA/m	610 DA/m+0,30 DA/Km	320 DA/m
30. Frais de fonction	10 à 50% de S.b	200 à 1500 DA/m	S.T	100 à 400 DA/m	200 à 800 DA/m	200 à 800DA/m	Oui	36 à 50 %
31. Documentation	Néant	Néant	/	150 à 300 DA/m	S.T	S.T	S.T	
32. Responsabilité	/	/	/	15%	/	/	/	
33. Panier	4,84 DA/j	S.T	/	S.T	5,20 DA/j	/	7,5 à 10 DA/j	5,8 DA/j
34. Mission	60 à 80 DA/j	/	/	35 à 60 DA/j	50 à 60 DA/j	35 à 60 DA/j	S.T	
35. Mutation temporaire	40 à 50 DA/j	30 à 35 DA/j	/	Néant	Néant	35 à 45 DA/j	Néant	néant
36. Déménagement	Néant	S.T	/	S.T	S.T	S.T	150 à 650 DA	
G – Divers								
37. Installation	/	3000DA	S.T	4000DA	S.T	3000 DA	S.T	oui
38. Travaux de chantier	/	20 à 35 DA/j	/	S.T	35 à 60 DA/j	S.T		
39. 13 ^{ème} mois	/	S.T	oui	oui	oui	/	S.T	S.T

source: Ministère de l'industrie et de l'énergie. Rapport sur les rémunérations 1977.

Tableau n°4 - Structure du salaire global dans le secteur public industriel, par branches et par CSP en 2002.

branches d'activité	exécution			maîtrise			cadre		
	Sb moyen	Indemnités	P.R	Sb moyen	Indemnités	P.R	Sb moyen	Indemnités	P.R
Eau énergie	12821	5975	1420	20484	9486	2310	26139	11251	3193
Hydrocarbures	220810	13762	2630	29912	20494	3568	66080	56415	6113
Services&travaux pétrolier	7888	0	4097	19160	9063	4061	19892	8064	2871
ISMME	11812	5247	700	13364	5052	832	21421	9794	1267
Matériaux construction	12201	4949	894	14053	6424	2020	17127	6610	2381
Chimie plastique, caoutchouc	8973	3869	434	11910	3879	387	22388	6648	797
Ind.Agroalimentaires	17176	8718	1621	20682	11028	1828	18431	7817	1832
Textiles	8360	3984	33	6497	2080	24	12299	5514	57
Cuis et peaux	9767	3638	0	8812	3000	0	9416	1436	0
Bois liège	12607	5710	629	14011	5446	666	18765	7278	849
Divers	16060	6977	1748	18963	8096	1406	26604	10356	3309
Ind.manufacturières	338474	62830	14207	177849	84048	17102	258563	131182	22670
Moyenne tsc	13940	7483	1317	22601	12842	2397	42349	31228	4065
Moyenne ind man	15703	8119	1608	22462	13026	2466	48411	37698	4590
Effectifs				46910			23906		

Source : Ministère du travail.

ANNEXE n°2

Exemple d'une grille de qualification segmentée

Niv.	Echel.	Coef.				
V	3	365				Agent de maitrise AM7
	2	335				Agent de maitrise AM6
	1	305				Agent de maitrise AM5
IV	3	285			Technicien T4	Agent de maitrise AM4
	2	270			Technicien T3	
	1	255			Technicien T2	Agent de maitrise AM3
III	3	240			Technicien T1	Agent de maitrise AM2
	2	225				
	1	215		Ouvrier Professionnel P3		Agent de maitrise AM1
II	3	190				
	2	180		Ouvrier Professionnel P2		
	1	170		Ouvrier Professionnel P1		
I	3	155	Ouvrier non qualifié 3			
	2	145	Ouvrier non qualifié 2			
	1	140	Ouvrier non qualifié 1			

Législation du travail

Loi 90-02 du 06/02/1990	Relative a la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève
Loi 90-03 du 06/02/1990	Relative à l'inspection du travail
Loi 90-04 du 06/02/1990	Relative au règlement des conflits individuels du travail
Loi 90-11 du 21/04/1990	Relative aux relations de travail
Loi 90-14 du 06/02/1990	Relative aux modalités d'exercice du droit syndical
Loi 91-27 du 06/02/1990	Modifiant et complétant la loi 90-02
Loi 91-28 du 06/02/1990	Modifiant et complétant la loi 90-02
Loi 91-29 du 06/02/1990	Modifiant et complétant la loi 90-02
Loi 91-30 du 06/02/1990	Modifiant et complétant la loi 90-02
Décret exécutif 90-289 du 29/09/1990	Relatif aux modalités d'organisation des élections des délégués du personnel
Décret exécutif 91-273 du 10/08/1991	Relatif aux bureaux de conciliation
Décret exécutif 90-290 du 29/09/1990	Relatif aux cadres dirigeants des entreprises publiques économiques
Circulaire N°002 du 12 Novembre 1997	Relative a la détermination des rémunérations des cadres dirigeants des entreprises publiques non autonomes, des EPIC et CRD
Circulaire N°018 du 7 Décembre 1997	précisant les conditions d'application du mode de rémunération des cadres dirigeants des entreprises publiques non autonomes, des EPIC et des CRD

Exemple d'une grille de qualification à recouvrement

Niv.	Coef.				
V	365				Chef de secteur CS4
	335			Pilote d'installation PI7	Chef de secteur CS3
	305			Pilote d'installation PI6	Chef de secteur CS2
IV	285		Conducteur d'installation CI9	Pilote d'installation PI5	Chef de secteur CS1
	270		Conducteur d'installation CI8	Pilote d'installation PI4	
	255		Conducteur d'installation CI7	Pilote d'installation PI3	
III	240		Conducteur d'installation CI6	Pilote d'installation PI2	
	225	Agent professionnel hautement qualifié	Conducteur d'installation CI5	Pilote d'installation PI1	
	215	Agent professionnel de fabrication APF5	Conducteur d'installation CI4		
II	200	Agent professionnel de fabrication APF4	Conducteur d'installation CI3		
	190	Agent professionnel de fabrication APF3	Conducteur d'installation CI2		
	180	Agent professionnel de fabrication APF2	Conducteur d'installation CI1		
	170	Agent professionnel de fabrication APF1			
I	165	Agent qualifié de fabrication AQF2			
	160	Agent professionnel de fabrication AQF1			

ANNEXE 3

Evolution du PIB

1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
21044,8	24072,3	24922,8	30413,2	34593,1	5560,9	61573,9	74075,1	87240,5	104831,6
1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
128222,6	162507,2	191468,5	207551,9	233752,0	264469,8	291597,2	296551,4	312787,1	347716,9
1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
422043,0	554388,1	862132,8	1074695,8	1189724,9	1487403,6	2004994,6	2570028,9	2780168,1	2830490,7
1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
3238197,5	423513,9	4260810,7	4546102,0	5263861,5	6126668,3	7803000,0			

Evolution de la masse salariale

1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
7429,3	8406,8	9358,9	11190,2	11989,2	16734,5	20553,4	24680,6	29594,1	37531,1
1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
46094,1	57133,4	65780,2	76889,3	88641,6	94790,7	102982,7	120090,6	125754,4	137503,7
1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
1522370,0	180042,3	255474,4	341257,9	412519,3	469901,7	56878,3	667239,7	722064,9	794558,5
1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
847548,7	884617,0	972355,0	1028954,7	116470,4	1244576,9	14714,0			

TABLE DES MATIERES

<i>INTRODUCTION GENERALE</i>	3
PREMIERE PARTIE : LE SALAIRE : SES FONDEMENTS THEORIQUES ET LES MECANISMES DE SA DETERMINATION	12
CHAPITRE I : LE SALAIRE ET SES DETERMINANTS A TRAVERS L'ANALYSE ECONOMIQUE	13
<i>SECTION I) L'APPROCHE DU SALAIRE PAR LES COUTS DE PRODUCTION</i>	13
A) LA THEORIE DU SALAIRE CHEZ SMITH & RICARDO.....	13
1) Le salaire chez Smith & Ricardo : coût de production.....	14
2) La détermination du niveau des salaires chez Smith et Ricardo.	15
3) Les modalités d'évolution du salaire chez Smith et Ricardo.....	16
B) LA THEORIE MARXIENNE DU SALAIRE.....	17
1) La différence entre travail et force de travail. Le concept de force de travail : marchandise particulière.....	18
2) Le salaire : expression de la valeur de la force de travail.....	18
3) Modalités d'évolution du taux de salaires.....	21
<i>SECTION II) L'APPROCHE DU SALAIRE PAR LA PRODUCTIVITE</i>	23
A) LE SALAIRE ET L'EMPLOI DANS LA THEORIE NEOCLASSIQUE	23
1) La demande de travail par les travailleurs.....	24
2) L'offre de travail par les entreprises.....	24
B) LA THEORIE DU SALAIRE D'EFFICIENCE.....	25
1) Les théories du salaire d'efficience.....	27
2) La relation entre le salaire et la productivité.....	28
3) Les fondements microéconomiques du salaire d'efficience	30
a) Les fondements réels du salaire d'efficience.....	30
b) Les fondements informationnels du salaire d'efficience.....	32
C) LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN.....	36
1) La notion de capital humain.	37

2)	Capital humain général et capital humain spécifique.	38
3)	La critique de la théorie du capital humain.....	41
	SECTION III) - LES AUTRES APPROCHES DU SALAIRE.	42
A)	LA THEORIE DE LA PROSPECTION DE L'EMPLOI : LE SALAIRE DE RESERVATION.....	42
B)	LA THEORIE KEYNESIENNE : L'APPROCHE CONVENTIONNALISTE DU SALAIRE.....	44
1)	Le salaire et l'emploi chez Keynes.....	44
a)	La demande de travail de la part des entreprises.....	47
b)	L'offre de travail de la part des ménages.....	47
2)	L'approche conventionnaliste du salaire.....	49
C)	L'APPROCHE PAR LA NOTION DE « MARCHE INTERNE »: LES THEORIES DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL.....	50
1)	le concept de marché interne.....	51
2)	Les caractéristiques du marché interne du travail.....	51
D)	LES AUTRES APPROCHES DU SALAIRE.....	52
1)	Le salaire : expression d'une norme.....	52
2)	le salaire est un débouché.....	53
	Conclusion du chapitre I.....	56
	 CHAPITRE II : LES MECANISMES ET LES NIVEAUX DE DETERMINATION DES SALAIRES.....	 59
	 SECTION I : LE NIVEAU MACROECONOMIQUE : L'ETAT ET LES MECANISMES INSTITUTIONNELS	 59
A)	LA REGULATION MACROECONOMIQUE DES SALAIRES.	59
1)	L'ajustement uniforme de la masse salariale.....	60
2)	L'ajustement différencié de la masse salariale.	61
	Les limites des politiques d'ajustement.	62
B)	L'INTERVENTION DE L'ETAT AVANT LE SGT.....	64
1)	L'intervention de l'Etat sur les minimums légaux.	64
a)	Nécessité de l'intervention de l'Etat.	64

b)	Le salaire minimum garanti: signification du salaire minimum...	66
c)	Évolution du salaire minimum et création du salaire national minimum garanti (SNMG).	68
d)	Le SNMG ou les nouveaux traits du salaire minimum.....	71
2)	L'intervention de l'Etat par la fiscalité. (ITS ; THS)	72
C)	L'INTERVENTION DE L'ETAT DANS LE CADRE DU SGT.....	76
1)	Les objectifs du SGT.....	76
a)	L'unification des statuts.....	77
b)	L'affirmation d'une politique nationale des salaires.	78
2)	Le système salarial.....	78
a)	Le salaire de base.....	79
b)	Le système indemnitaire.....	79
c)	Le système de stimulation et d'intéressement.....	80
3)	La politique d'harmonisation	82
a)	L'harmonisation par l'institution des seuils.....	82
b)	L'harmonisation par l'instauration du SNMG.	83
c)	Harmonisation du système indemnitaire.....	85
D)	LA NOUVELLE LEGISLATION DU TRAVAIL ET LE ROLE DE L'ETAT.	85

SECTION II) LE NIVEAU MICRO-ECONOMIQUE : LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES PUBLIQUES..... 87

A)	LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES AVANT LE SGT	87
1)	Les pratiques en matière de salaires.....	87
2)	Les pratiques en matière de primes et indemnités.	90
3)	Les éléments indirects du salaire.....	96
4)	Le système de stimulation et d'intéressement (partage des bénéfices).....	97
5)	Le niveau sectoriel: Analyse du statut type de l'industrie.....	102
B)	LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES PUBLIQUES DANS LE CADRE DU SGT.....	105
1)	Les mécanismes de stimulation et de l'intéressement.	106
a)	Le système de stimulation dans le cadre du SGT.	107
b)	L'impact du système de stimulation.....	108

-	L'identification des collectifs.	108
-	La définition des objectifs et des paramètres d'évaluation du rendement.	110
-	L'appréciation des résultats.	113
-	La défaillance des fonctions de gestion.....	116
2)	Les mécanismes de régulation.....	116
C)	LES PRATIQUES SALARIALES DES ENTREPRISES PUBLIQUES DANS L'ECONOMIE EN TRANSITION.....	118
1)	La politique de rémunération de l'entreprise publique et le nouveau contexte légal	118
a)	Structure de la rémunération dans l'entreprise publique.....	119
b)	La détermination du salaire de base et la classification professionnelle.....	120
c)	Les changements opérés en matière de qualification professionnelle et de grille des salaires.....	123
2)	Les limites aux changements introduits.....	124
3)	Les pratiques salariales dans le secteur public industriel.....	125
a)	Les pratiques en matière de salaires.....	125
b)	Les pratiques en matière de primes et indemnités.	126
	Conclusion de la première partie.....	138

DEUXIEME PARTIE : LA LOGIQUE ECONOMIQUE ET LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE..... 141

Introduction	142
--------------	-------	-----

CHAPITRE I : L'ENTREPRISE PUBLIQUE FACE AUX EVOLUTIONS ECONOMIQUE, SOCIALE ET INSTITUTIONNELLE DE SON ENVIRONNEMENT..... 143

SECTION I : L'ENVIRONNEMENT (CONTEXTE) ET SES DIFFERENTES EVOLUTIONS.....144

A) L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE DANS SES DIMENSIONS ECONOMIQUE, SOCIALE ET INSTITUTIONNELLE..... 144

1)	Le contexte économique et social.....	144
a)	Le contexte de la décennie 1970	144
b)	Le contexte de la décennie 1980.....	147
c)	Le contexte de la décennie 1990.....	154
2)	L'environnement institutionnel.....	161

B) LE CONCEPT D'ENTREPRISE : RETOUR SUR SES DIMENSIONS, SES MISSIONS ET SON STATUT..... 168

1)	Les différentes dimensions de l'entreprise.....	169
a)	La dimension organisationnelle de l'entreprise.....	169
b)	La dimension sociologique de l'entreprise : lieu de compromis et lieu d'apprentissage.....	170
c)	La dimension contractuelle de l'entreprise.....	171
d)	La dimension systémique de l'entreprise.....	173
e)	L'entreprise comme véhicule de réputation.....	175
2)	Genèse de l'entreprise publique, ses missions et son statut.....	176
a)	La genèse de l'entreprise publique.....	176
b)	Les missions et statuts de l'entreprise publique.....	178
SECTION II) LES EFFETS DES EVOLUTIONS ET LEUR TRADUCTION DANS LA REDEFINITION DES RAPPORTS DE L'ENTREPRISE A L'ETAT ET AU MARCHE.....		181
A)	LES FORMES DE L'INTERVENTION PUBLIQUE DANS LES PROCEDURES DE DECISION ET DE CONTROLE DE L'ENTREPRISE PUBLIQUE.....	181
1)	La mise sous tutelle de l'entreprise publique.....	182
2)	La mise en place de nouvelles structures.....	185
3)	Les rapports de pouvoirs entre la bureaucratie d'Etat et la technocratie d'entreprise.....	192
B)	L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET LE MARCHE.....	202
1)	Les institutions du marché.....	202
2)	L'entreprise publique et les différents marchés.....	205
a)	L'entreprise publique et le marché des biens et services.....	205
b)	L'entreprise publique et le marché financier.....	210
c)	L'entreprise publique et le marché du travail.....	213
c1)	L'entreprise publique et le marché du travail dans l'économie administrée.	214
c2)	L'entreprise publique et le marché du travail dans l'étape de transition...	219
Conclusion du chapitre I de la deuxième partie.....		223
CHAPITRE II: L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET LA QUESTION SALARIALE : DE L'INJONCTION A LA NEGOCIATION, UN PARCOURS DIFFICILE.		227
Introduction.....		228
SECTION I) EVOLUTION DE LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE.....		229
A)	LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE « SOCIALE »....	232

B)	LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE RESTRUCTURE	235
1)	La dimension uniformisante du SGT.....	240
2)	Le caractère centralisateur et administré des textes d'application.....	241
C)	LA LOGIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE EN TRANSITION	244
1)	La relation salariale organisée : la contractualisation de la relation de travail	246
a.	Contrats de travail et relations d'emploi :	247
b.	Le contrat de travail et son caractère implicite.....	248
c.	La nature incitative du contrat de travail.....	249
2)	Contrats implicites et capital humain spécifique à l'entreprise.....	250

SECTION II) L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET L'INCITATION SALARIALE.252

A)	LES MECANISMES D'INCITATION SALARIALE.....	253
1)	Salaire et incitation à l'effort.....	253
2)	L'individualisation du salaire comme incitation.....	255
a)	Le concept d'individualisation des salaires.....	255
b)	Individualisation du salaire et politique d'entreprise.....	256
-	Rappel des composantes du salaire.....	256
B)	LES FORMES D'INCITATION SALARIALE.....	260
1)	Les carrières salariales comme instrument d'incitation.....	260
a)	L'incitation par paiement différé : la rémunération à l'ancienneté....	260
b)	L'incitation par la promotion	262

**SECTION III) L'ENTREPRISE PUBLIQUE ET LA NEGOCIATION SALARIALE
..... 264**

A)	LES ASPECTS THEORIQUES DE LA NEGOCIATION SALARIALE	266
1)	Théorie des négociations.....	266
2)	Les modèles de négociations.....	269
a)	Le modèle de droit à gérer	269
b)	Négociations sur le salaire et l'emploi : Le modèle de contrat optimal...	269
c)	Droit à gérer ou Contrat efficace. : Le modèle de Manning	271
B)	LA NEGOCIATION SALARIALE.....	271
1)	Le cadre de la négociation : les conventions collectives.....	271
a)	La convention collective : définition.....	272
b)	Le contenu de la convention collective.	272

c) Les représentants des employeurs	283
d) L'Etat.	284
Conclusion du chapitre II de la deuxième partie.....	286
CONCLUSION GENERALE.....	292
Bibliographie.....	300
ANNEXES.....	307
Table des matières	318