

ABDERRAHMANE LELLOU [*]

Le système de rémunération du travail dans l'entreprise restructurée

L'objectif principal de notre travail est la connaissance des mécanismes de rémunération des salariés dans l'entreprise restructurée à partir de 1985. Notre travail a été effectué à travers une lecture de la réglementation introduite dans l'entreprise publique et à travers une enquête sur six unités économiques représentant différentes branches d'activités économiques. Afin d'avoir une représentation de l'ensemble des questions soulevées par la mise en place de nouvelles formes de salaires, notre étude sera menée à travers trois points :

1. – Les pratiques salariales entre 1963 et 1980.
2. – Les caractéristiques essentielles du Statut Général du Travailleur.
3. – L'application du système salarial dans l'entreprise restructurée.

1) – Les pratiques salariales entre 1963 et 1980 :

C'est vers le courant de l'année 1970 que s'est posé le problème de la mise à l'étude d'une politique des salaires en Algérie. Les raisons de cette préoccupation sont :

1. – Les fortes disparités salariales.
2. – L'importance de l'écart entre l'évolution des rémunérations et des prix.

Ces disparités vont particulièrement s'accroître entre 1970 et 1979. Le développement de l'activité économique à travers l'entreprise publique va donner lieu à d'autres évolutions :

1. – L'éventail des disparités salariales s'étend et donne lieu à l'apparition de revenus d'appoint (avantages en nature).
2. – Développement d'un système indemnitaire qui favorise les cadres supérieurs des entreprises et qui diffère d'une entreprise à l'autre.
3. – Sous-rémunération des travailleurs engagés directement dans la production.
4. – Absence de liaison entre les salaires et la productivité du travail.

La diversité des nomenclatures d'emplois et de systèmes de rémunération des salariés a facilité cette évolution. D'autant plus que la structure du salaire, c'est-à-dire celle de ses composantes et de leur mode d'articulation n'est pas stricte. La structure du salaire était

en général composée de trois parties qui évoluaient sans grande relation. Les rémunérations salariales comprenaient : un salaire de base, des indemnités liées à des conditions spécifiques du travail et des primes de productivité.

Si le salaire de base ne posait pas de problèmes pour sa détermination puisqu'il est inscrit dans les grilles de salaire des entreprises (ce qui n'exclut pas qu'il puisse varier d'un secteur à un autre pour une qualification identique), par contre les indemnités censées rémunérer des conditions particulières de travail n'ont pas connu de limites dans leurs évolutions. Ainsi en 1976, selon une enquête du Ministère de l'Industrie et de l'Energie, on ne rencontrait pas moins de 40 types de suppléments en nature. Ces indemnités représentaient en moyenne entre 30 et 60 % du salaire de base.

Quant à la prime de productivité introduite en 1979, son importance dans la rémunération globale est relativement faible (moins de 10 % du salaire global) et ne joue pas un rôle de stimulant. D'autant plus que sa perception est liée à des critères physiques appréciés par rapport aux résultats de l'année précédente. Il nous semble que cette prime avait pour objectif de favoriser l'homogénéité d'un collectif de travailleurs pour atteindre les objectifs de production et préserver les équipements de production.

L'ensemble de cette situation avait suscité des réflexions sur une ou des politiques salariales pour le secteur industriel. Les études et enquêtes menées à l'époque sur les salaires, les textes d'orientation politique et les résultats des chercheurs aboutissaient à la conclusion qu'il fallait mettre fin aux inégalités salariales d'une branche d'activité à une autre et d'un travailleur à un autre pour un même poste de travail. L'objectif de la nouvelle politique des salaires devait donc permettre l'harmonisation des salaires et leur liaison avec l'évolution des résultats économiques de l'entreprise.

Dans le contexte de cette époque, l'uniformisation du système salarial était la mesure la plus souvent citée. C'est à partir de ces considérations qu'a été mis en place un Statut Général du Travailleur.

2. – Les principaux caractères du Statut Général du Travailleur :

Il nous faut tout d'abord rappeler les conditions de son élaboration en évoquant le premier projet dans ce domaine qui a été présenté en Août 1976 par le Ministre de l'Industrie et de l'Energie. Intitulé «Statut et mode de rémunération des Travailleurs» il s'adressait essentiellement aux entreprises industrielles «socialistes». Ce n'est qu'en 1977 qu'un projet d'ensemble fut élaboré pour tous les secteurs économiques et administratifs. Il a abouti à un texte de loi au mois d'Août 1978.

Ce Statut Général du Travailleur est porteur principalement d'un système salarial qui a les caractéristiques suivantes :

- Un mode de rémunération unique pour tous les secteurs.
- Les salaires sont fixés par l'Etat et s'imposent aux employeurs comme aux salariés.

«La fixation des salaires, qui doit être liée aux objectifs du plan, est une prérogative du Gouvernement. Elle ne saurait être déléguée au profit des organismes employeurs» Art. 127 de la loi 78-12 du 5 août 1978 relative au S.G.T.).

Au-delà de l'unicité du système salarial qui est la marque d'un système administré des salaires, l'important c'est le passage d'une situation où les salaires étaient fixés par un accord implicite ou explicite entre l'employeur et les salariés à une situation, où employeurs et salariés n'ont presque aucune capacité d'action.

Les caractéristiques se traduisent par l'élaboration d'une nomenclature des postes de travail couplée à une grille indiciaire des salaires au niveau national. A partir de là, découlent les nomenclatures sectorielles qui permettent à chaque entreprise d'en extraire ses postes de travail pour élaborer sa grille de cotation. Ce système salarial révèle une définition du salaire très stricte qui est composé d'un salaire de base, d'un système indemnitaire et d'un salaire variable ou stimulant.

1. – Le salaire de base est déduit directement de la grille des salaires.
2. – le système indemnitaire strictement déterminé se compose :
 - De l'indemnité d'expérience professionnelle (I.E.P.) qui correspond au maximum à 25 % du salaire de base pour une période de travail allant de 25 à 35 ans.
 - De l'indemnité pour heures supplémentaires. Les durées d'heures supplémentaires, ainsi que leur mode de rémunération, sont soumis à une réglementation, dont l'objectif est d'éviter tout dépassement d'un certain niveau du salaire de base.
 - De la prime ou pénalité de rendement individuel qui rémunère la qualité et le volume de travail appréciés par les responsables hiérarchiques. La perception de cette prime ne pouvant dépasser 10 % du salaire de base.

3. – Le salaire variable ou stimulant qui comprend principalement la prime ou pénalité de rendement collectif qui peut atteindre 30 % du salaire de base. On peut y adjoindre l'indemnité de zone qui comprend une partie destinée à attirer des travailleurs qualifiés vers des activités prioritaires. La seconde partie de cette indemnité concerne les travailleurs exerçant dans les zones les plus défavorisées. Ces derniers reçoivent une indemnité qui équivaut à 35 % du salaire de base alors que pour la première partie il n'y a pas encore d'application.

On a là une définition stricte des composantes salariales et de leur articulation qui constituent les fondements du système salarial introduit par le S.G.T. dans l'entreprise publique. Appliqué à partir du

1er Janvier 1985 dans la plupart des branches d'activités économiques, il faut rappeler que la période 1980-1984 a permis de mettre en place les conditions d'application du système salarial, notamment en mettant en place une discipline des salaires par la réduction des différents types d'indemnités et par la définition de niveau de salaire minimum pour les différentes catégories socio-professionnelles. Cette première intervention de l'Etat dans l'entreprise allait permettre de résorber les disparités salariales et répondre ainsi à l'un des premiers objectifs du S.G.T. que nous rappelons ici.

1. – Harmonisation des salaires.
2. – Liaison du salaire à la production.
3. – Liaison du salaire au pouvoir d'achat.
4. – Liaison du salaire à la planification nationale.

3) – L'application du système salarial au niveau de l'entreprise restructurée :

Notre travail d'enquête ayant été effectué sur une période assez courte et sur un échantillon d'unités économiques assez réduit, peut paraître insuffisant pour tirer des conclusions définitives. Ce ne sont donc là que des premiers résultats qui devront être confirmés par la suite. Cependant, on peut noter, d'ores et déjà, que les remarques que nous allons faire sont presque identiques à celles que l'on fait dans les économies administrées.

Le champ de l'enquête se compose de trois entreprises :

- Une entreprise commerciale restructurée à vocation régionale (2 unités ont servi pour l'étude).

Une entreprise industrielle restructurée du secteur des industries lourdes à vocation nationale (2 unités étudiées).

- Une entreprise de Wilaya du secteur de la métallurgie.

Il faut aussi noter que l'application du système salarial s'est effectuée conjointement avec un nouveau système d'imposition des salaires et de cotisations sociales. Ils vont avoir des conséquences à deux niveaux :

- Au niveau des relations de travail.
- Au niveau des coûts salariaux.

3.1. – Les relations de travail :

3.1.1. – L'entreprise et l'ensemble de ses salariés n'étaient pas préparés à l'application du nouveau système salarial. On l'a perçu en général sous l'angle strict d'une augmentation des salaires. Or, si cela a été le cas, cela ne s'est pas opéré de façon uniforme et s'est accompagné d'une nouvelle hiérarchie des salaires qui n'est pas

facilement acceptable, surtout dans les unités où la structure des effectifs est assez ancienne.

3.1.2. – La détermination pour chaque poste de travail de tâches spécifiques, entraîne dans la pratique un refus de la part du salarié des tâches qui ne sont pas inscrites dans son poste. Ce qui donne une certaine rigidité dans l'emploi et pose le problème de la polyvalence.

3.1.3. – Les responsables de l'entreprise ou de l'unité n'ont plus aucun moyen d'intervention (de récompense) sur la rémunération de leurs employés.

3.1.4. – La prime de rendement individuel apprécié par les supérieurs hiérarchiques reste soumise à un consensus entre les responsables des organismes employeurs et des salariés.

3.1.5. – Aménagement des postes de travail pour certains salariés atteints de maladie ou d'incapacité partielle.

3.1.6. – Aménagement des horaires de travail pour certaines catégories de personnel dont les postes de travail ont été sous-cotés.

3.1.7. – La mobilité des travailleurs d'une entreprise à une autre tend à s'amenuiser compte tenu des conditions d'emploi qui sont devenues strictes.

3.1.8. – Les entreprises ont une volonté de contrôler l'évolution de leurs effectifs. Si le problème des sureffectifs n'a pas encore été réglé, il n'y a plus de recrutement sinon pour des qualifications précises. Certaines unités, contrairement aux périodes précédentes, préfèrent évoluer en sous-effectif.

3.1.9. – L'évolution du niveau des absences est contradictoire. Dans les unités où l'activité productive semble être maîtrisée, il y a une tendance à la baisse. Dans les autres unités, le phénomène continue de la même façon qu'auparavant, des parades étant à chaque fois trouvées pour toute nouvelle mesure restrictive. Enfin, il faut croire que ce phénomène reste lié à la persistance des revenus issus d'activités parallèles permettant de compenser largement les salaires perdus.

Au niveau des relations de travail et des pratiques de gestion du personnel) on notera que l'on se situe encore dans une phase transitoire d'application du système salarial. Les cadres de direction ne connaissent pas encore leur place dans la hiérarchie des salaires et sont dans l'impossibilité d'intervenir sur les salaires pour gérer leur personnel. Les négociations entre employeurs et salariés se déplacent au niveau des conditions de travail et d'emploi (aménagement des horaires, des postes de travail...).

3.2. – L'impact du système des salaires sur le coût salarial :

Pour l'analyse de la catégorie salaire, on a traditionnellement deux optiques usuelles qui sont le salaire-coût et le salaire-revenu. La première replaçant le salaire dans l'analyse du cycle de la production et de la croissance, la seconde le replaçant dans la théorie de la répartition du revenu national. Notre démarche, qui s'inscrit dans le cadre de l'entreprise, nous mène à nous intéresser au salaire-coût comme fraction du prix de revient ou coût total. Il s'agit donc de regrouper l'ensemble de ce que l'employeur verse à l'occasion de l'exercice du travail par le salarié, mais pas nécessairement pour lui. C'est pourquoi nous réintroduisons dans le salaire-coût le versement forfaitaire et les cotisations sociales patronales sans considération de son utilisation finale.

Dans l'entreprise publique, la mise en place d'un nouveau système d'imposition a entraîné des prélèvements qui sont compensés par des augmentations de salaires ou par une indemnité différentielle de revenu. Le système de cotisation sociale introduit un déplafonnement du salaire soumis à cotisation avec un réaménagement des taux de prélèvement. Plafonnée auparavant à 2000 DA et 33,25 % de prélèvement global (dont 25,75 % à la charge de l'employeur), l'assiette de cotisation est élargie au salaire de poste avec un taux de prélèvement de 29 % (dont 24 % à la charge de l'employeur). En plus de l'augmentation du niveau des salaires, l'entreprise va supporter des augmentations indirectes dues à l'application du système d'imposition et de cotisation ; ce qui va avoir un impact sur la masse salariale globale des entreprises.

Dans notre cas, le coût salarial d'une entreprise va se décomposer comme suit :

- Le salaire de poste.
- La prime de rendement collectif.
- La contribution de l'employeur aux œuvres sociales (3 % de la masse salariale).
- Les cotisations sociales patronales (24 % du salaire de poste).
- Le versement forfaitaire (6 % de la masse salariale imposable).

Les évolutions que nous avons étudiées concernent l'année 1984 et l'année 1895 où a été mis en application le nouveau mode de rémunération des salariés. Globalement, cela se traduit par une croissance des masses salariales (coûts) entre 8 % et 20 %. Les différences d'évolution sont dues à la situation de départ des unités étudiées. En particulier, les unités les plus anciennes ont connu des augmentations plus importantes dues à la valorisation des années d'expérience professionnelle de leurs effectifs qui ont pu être sous-évalués.

L'impact du système de cotisation sociale sur le coût salarial global a été estimé sur l'échantillon étudié par une évolution croissante de 2 %.

Quant aux indemnités différentielles de revenu qui ont résulté de l'application du système d'imposition des salaires, on peut difficilement estimer leur impact sur les charges salariales des entreprises, faute

de données détaillées. En général, l'ensemble des coûts (niveau des salaires) et des surcoûts salariaux dûs à l'application du système salarial selon des modalités décidées à l'échelon central ont été supportés par l'entreprise. L'évolution du rapport masse salariale sur valeur ajoutée dans les unités étudiées s'accroît dans le sens d'un alourdissement des charges salariales. L'appréciation de ce dernier paramètre pose problème dans la mesure où il met en relation des charges salariales d'un certain niveau avec le résultat de l'activité d'une entreprise dont elle n'a pas toujours la maîtrise. Ainsi en est-il, par exemple, du cas de l'unité commerciale n° 1 qui a vu son chiffre d'affaires diminuer de 20 % en raison, sans doute, d'une économie de pénurie qui ne lui a pas permis d'exercer correctement son activité d'achat et de vente.

Dans tous les cas, le résultat du nouveau système salarial est l'alourdissement des charges salariales des entreprises. Les niveaux de salaire de base, mis en place à travers la grille des salaires, n'ont pas été choisis en fonction des contraintes des entreprises mais en fonction des objectifs de l'Etat. Ainsi, au départ, il existait quatre variantes de salaires avec une valeur du point indiciaire de 9 DA, de 10 DA, de 11 DA et de 12 DA. C'est la seconde variante qui a été retenue puisqu'elle permettait de répondre à l'objectif d'harmonisation des salaires à travers une égalisation à la hausse, compte tenu de leur rigidité à la baisse. On remarquera aussi que le mode de calcul de l'indemnité d'expérience pose un problème de gestion de la masse salariale. Selon la réglementation, l'I.E.P. devrait être attribuée en moyenne tous les trois ans à chaque salarié, ce qui pourrait avoir pour conséquence une croissance des coûts salariaux de 2,5 % à 3,5 % à date fixe tous les trois ans. Pour atténuer cet effet et sans tenir compte de la réglementation, certaines entreprises ont préféré attribuer cette indemnité chaque année.

Par ailleurs, le salaire variable qui doit permettre de rémunérer les résultats du travail semble manquer son objectif. Pouvant atteindre 30 % du salaire de base lorsque les objectifs prévus sont dépassés, il ne représente en fait que 15 % à 20 % du salaire global, avec souvent des modalités de calcul fondées sur l'amélioration des résultats par rapport aux années précédentes.

L'ensemble de ces pratiques salariales nous indique que se met en place un système salarial administré. Nous sommes en fait dans une économie administrée centralement, où les prix de tous les autres facteurs de production et des marchandises étaient déjà administrés. Jusqu'alors, seul le prix du facteur travail était plus ou moins librement déterminé, après négociation entre employeurs et salariés dans l'entreprise publique.

En conclusion, on peut avancer les propositions suivantes :

1. – Le mode de rémunération du travail introduit dans l'entreprise semble n'avoir répondu qu'à l'objectif d'harmonisation et de discipline des salaires.
2. – Le système salarial a entraîné une augmentation des niveaux de

salaire et une mise en ordre dans la hiérarchie des salaires en éliminant les écarts de rémunération.

3. – L'application simultanée des trois systèmes, salarial, d'imposition et de cotisation, s'est faite sans tenir compte des capacités de paiement des entreprises. En fait, cela a donné lieu à des surcoûts salariaux.

4. – Le nouveau système salarial a uniformisé les conditions de rémunération des salariés, comme si l'ensemble des entreprises ou des unités évoluaient dans des conditions d'activité économiques identiques.

Ceci montre que l'on s'achemine vers un système des salaires administrés au niveau central. Cependant, on peut s'interroger sur les conditions d'application de ce système, dans le secteur de l'administration publique et dans le secteur des entreprises publiques. Dans l'administration publique, on a tenu compte des capacités de paiement de l'Etat qui sont budgétisées. Ainsi, la valeur du point indiciaire n'a été que de 9 DA en 1985 (contre 10 DA pour les entreprises) alors que le barème des cotisations sociales de l'employeur (Etat) a été aménagé à la baisse, soit 15 % du salaire de poste au lieu de 24 % pour le secteur industriel et commercial. On voit que comme dans tout système où l'Etat est un sujet actif du processus de production, ce sont les équilibres macro-économiques qui sont privilégiés. En particulier, l'assujettissement des entreprises publiques à l'Etat est tel, que dans l'application du système salarial, l'équilibre de la trésorerie de l'Etat et l'imputation des surcoûts salariaux à l'entreprise, s'effectuent au détriment de leur équilibre financier. Quitte à ce que cela induise un recours plus important des entreprises au crédit bancaire ou aux subventions de l'Etat.

Cette administration des salaires laisse encore sans réponse la question des mécanismes économiques qui devront déterminer les niveaux de salaire en fonction des contraintes de coût et de pouvoir d'achat. Comme la place des revenus salariaux dans la planification globale reste pour l'instant indéterminée par rapport à l'accumulation et au revenu national.

Annexe 1

Évolution du coût salarial et du rapport masse salariale/valeur ajoutée pour certaines unités économiques

Désignation		Unité n°1 commerciale	Unité n°2 commerciale	Unité n°1 Ind. lourde	Unité n°2 Ind. lourde	Entreprise de Wilaya
Coût Salarial	1984	15,7 DA/h	17 DA/h	25,4 DA/h	25,9 DA/h	21,3 DA/h
	1985	17,8 DA/h	20,1 DA/h	28,6 DA/h	29,4 DA/h	23 DA/h
Masse Salariale	1984	63,3%	49,2%	64%	39,9%	33,3%
	1985	90 %	51,7%	93%	44,7%	39,9%
Sur valeur ajoutée						

- Les unités commerciales choisies dépendent de l'entreprise des Galeries d'Oran.
- Les unités de l'industrie lourde dépendent de l'entreprise nationale des produits longs.
- L'entreprise de Wilaya est le complexe des industries métallurgiques de la Wilaya d'Oran.

Notes

[*] Maître-Assistant. Université d'Oran. Chercheur Associé au C.R.E.A.D.