

Négociations collectives et inégalités salariales en Algérie

AKKACHE Fadila

Maître de conférences « A » sciences politiques, Faculté de droit et des sciences politiques, UMMTO, Algérie.

Email : fadila.akkache@yahoo.fr

Email professionnel :

fadila.akkache@ummto.dz

Résumé :

Il sera question dans cet article d'examiner les effets du passage d'une politique salariale rigide et centralisée dans le cadre du statut général du travailleur, durant la période socialiste dirigiste, à une politique salariale flexible, soumise à la négociation entre les acteurs de la relation de travail conformément à la loi 90/11 relative aux relations de travail issue des nouvelles orientations libérales du pays.

Cependant, cette flexibilité salariale qui visait l'adaptation des salaires à la situation de l'entreprise, a engendré d'importantes inégalités salariales entre secteurs d'activités et secteurs juridiques. Des salariés aux mêmes fonctions et aux mêmes qualifications se retrouvent avec des rémunérations inégales, car travaillant dans des secteurs différents économiquement et juridiquement. Les salariés du secteur privé dépourvus de couverture syndicale, doivent se soumettre à la volonté de leurs employeurs, alors qu'une grande partie des entreprises publiques sont dotées de conventions collectives généreuses en dépit d'une situation financière difficile.

Mots clés :

Politique salariale, négociations collectives, conventions collectives, écarts salariaux, couverture syndicale, secteur privé

Date de soumission: 04/02/2021 , Date de révision : 12/12/2021, Date de publication: 31/12/2021.

Pour citer l'article:

AKKACHE Fadila, " Négociations collectives et inégalités salariales en Algérie ", RARJ, vol. 12 ,n°3, 2021, pp. 1024-1042.

Disponible sur: <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

Fadila Akkache. fadila.akkache@ummto.dz

المفاوضات الجماعية والفوارق في الأجور في الجزائر.

الملخص:

يتعلق موضوع هذا المقال بمخلفات التحول من سياسة أجور حكومية مركزية في ظل التوجه الاشتراكي والقانون الأساسي العام للعامل، إلى سياسة أجور تفاوضية تشترك أطراف علاقة العمل في ظل القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء مواكبا للتوجهات الليبرالية للمرحلة التي صاحبته. غير أن المرونة التي ميزت سياسات تحديد الأجور منذ 1990، والتي كانت تهدف في الأساس لتكييف الأجور مع الوضعية المالية للمؤسسة، أفرزت فوارق كبيرة في الأجور بين مختلف القطاعات الاقتصادية والقانونية، حيث تتفاوت أجور عمال بنفس المؤهلات والمناصب بشكل هام، ليس بسبب الوضعية المالية لمؤسساتهم فحسب، بل بسبب الطبيعة القانونية للمؤسسة وإمكانيات تمثيل العاملين بها. فجل المؤسسات الخاصة صغيرة الحجم لا تتجاوز 10 عاملين، عدد منهم غير مصرح بهم، ويفتقرون لتغطية نقابية، مما يجعلهم يخضعون لإرادة صاحب العمل وحده. في حين يستفيد عمال المؤسسات العامة من اتفاقيات جماعية تمنحهم أجور جيدة رغم الوضعية المالية الصعبة لبعض المؤسسات، نظرا لاستمرار خضوعها لمنطق ريعي.

الكلمات المفتاحية:

سياسة الاجور، تفاوض جماعي، اتفاقيات جماعية، فوارق أجرية، تغطية نقابية، قطاع خاص

Collective Negotiations and Wage Differences in Algeria

Abstract

This article studies the consequences of the shift from the central government wage policy under socialism, to the negotiated wage policy under the labor Law 90/11, resulted from the liberal trends emerged in this period.

Nevertheless, the flexibility that characterized wage-setting policies since 1990 caused large wage differences between the various economic sectors, as the worker's wages who have the same qualifications and positions vary significantly; not only because of the financial status of their institutions, but also due to the legal nature of the companies and its capacity of representing its employees. Most of the private companies do not exceed 10 workers, some of them are not legally declared, and not protected by the syndicate, which makes them subject to the control of their employer. Yet, workers of the public sector benefit from collective agreements that grant them high wages despite their financial difficulties, due to their continued submission to rentier logic.

Keywords: Wage Policy, Collective Negotiations, Collective Agreements, Wage Differences, Syndicate Coverage, the Private Sector

Introduction:

L'Algérie est passée d'une politique salariale dirigiste, où la détermination des salaires se faisait administrativement dans tous les secteurs d'activité, qu'ils soient publics, privés, économiques ou administratifs, à un système flexible, basé sur la négociation salariale, et permettant aux représentants des travailleurs et des employeurs de déterminer les salaires de façon concertée. Les deux systèmes de détermination salariale, reflètent les choix politico-économiques de l'Algérie.

Dans cet article, il sera question de revenir sur l'évolution des modes de détermination des salaires en fonction de l'évolution des choix politico-économiques du pays, en mettant en exergue, les dispositions légales relatives aux modes de fixation des salaires ainsi que les effets de chaque mode sur les inégalités salariales, entre différents secteurs.

Chapitre I : Politique salariale sous le SGT: inflexibilité et uniformité

Le statut général du travailleur (SGT), est la législation du travail adoptée durant la période socialiste dirigiste, caractérisée par un centralisme décisionnel accru, se reflétant sur tous les aspects de la vie politique, économique et sociale. La politique salariale en était un exemple concret, puisque le choix était de déterminer les salaires administrativement, et d'uniformiser les salaires fixes et variables dans tous les secteurs d'activité à travers tout le pays.

Section I : facteurs motivant le choix de la politique salariale

Trois facteurs majeurs ont motivé le choix de la politique salariale de l'époque :

- Les inégalités accrues, en matière de droits sociaux, héritées de la colonisation
- La nature rentière de l'Etat et le choix socialiste de développement qui renforcèrent la centralisation accrue du processus de prise de décision et d'élaboration des politiques publiques
- La recherche du soutien de la classe ouvrière dans le but de renforcer la légitimité politique du régime
- La marginalisation du secteur privé de l'effort de développement socialiste, renforcée par l'adversité du régime envers la classe bourgeoise considérée comme menace potentielle à la stabilité politique du pays.

En effet, Les inégalités salariales héritées de la colonisation, entre différents secteurs d'activité, et différentes régions du pays ont été un des éléments motivant le choix de la politique salariale sous le SGT. Il était question de réduire les inégalités, en particulier entre travailleurs agricoles et travailleurs de l'industrie et des administrations publiques. Le SGT se donnait pour mission

de mettre au point une politique salariale cohérente et de réduire les déséquilibres de la période antérieure¹. Il reposait sur ces principes égalitaires : A chacun selon son travail, et, à travail égal salaire égal².

D'autre part, l'adoption du régime socialiste au lendemain de l'indépendance s'est accompagnée d'une stratégie de développement de type dirigiste, basée sur la planification centralisée. Tous les aspects de la politique économique étaient déterminés exclusivement par les autorités centrales. Les investissements par secteur, la production, les prix de vente, l'emploi et les salaires, étaient décidés administrativement. La marge d'action des partenaires économiques et sociaux était restreinte, voire carrément marginale.

Economiquement, l'Etat devenait donc l'acteur économique exclusif, particulièrement depuis la croissance des recettes pétrolières. Il répondait parfaitement aux caractéristiques des Etats rentiers socialistes qui se devaient de monopoliser la distribution de la rente en affaiblissant les acteurs économiques privés, considérés comme frein et menace au développement socialiste.

Socialement, le régime politique avait fait le choix prioritaire de répondre aux besoins sociaux des travailleurs et autres catégories sociales précaires, par une politique de plein emploi, un système de protection sociale étendu à de larges franges de la population, ainsi qu'une généralisation de la gratuité des soins et de l'enseignement. Comparé aux capacités économiques du pays, ce système social était beaucoup trop généreux et engendra de graves défaillances dans certains secteurs, dont l'éducation et la santé, souffrant du manque de ressources humaines et matérielles. Ces choix sociaux s'inscrivaient plutôt dans une logique populiste d'un régime politique qui tentait d'asseoir sa légitimité via une large distribution sociale, conjuguée à un discours politique considérant les travailleurs comme base sociale du pouvoir.

Cet autoritarisme économique et cette redistribution sociale clientéliste s'accordaient parfaitement aux aspects politiques de l'Etat rentier socialiste, dont le système politique autoritaire et monopartite, excluait toute force d'opposition et rejetait l'existence d'acteurs politiques, économiques ou sociaux en dehors de l'Etat

¹ Boutaleb kouider, **Politique des salaires : fondements théoriques et analyses empiriques de l'expérience algérienne**. OPU, Alger, 2013, p201.

² Loi 78-12 du 5 Aout 1978 relative au Statut Général du Travailleur. **Journal Officiel**, N°32, 08 aout 1978, article 149, p541.

Section 2 : caractéristiques de la politique salariale sous le SGT :

Partant des facteurs précédents, la commission centrale des salaires, avait fait un travail énorme de classification et d'analyse des postes au niveau national. Tous les postes de travail existants ont été recensés et inscrits sur la grille nationale des postes, et chaque poste avait un salaire équivalent aux qualifications, responsabilités et difficultés, y correspondant, et ce au niveau national, et quel que soit le secteur d'activité.

La politique des salaires sous le SGT reposait donc sur trois principaux piliers :

- Classification nationale uniforme des postes d'emploi
- Système indemnitaire unifié et légiféré.
- corrélation des salaires avec : le pouvoir d'achat, la croissance de la production, la productivité et la justice distributive³.

Pour ce faire, le législateur détermine tous les éléments de la politique salariale par décret. Les statuts types des différents secteurs d'activité au niveau national, l'échelle nationale des postes types, les bornes inférieures et supérieures fixées pour les salaires de chaque poste de travail ainsi que le salaire national minimum garanti sont déterminés par décrets.

Le système indemnitaire est aussi légiféré et déterminé préalablement par le gouvernement sans véritable prise en compte des spécificités des différents organismes employeurs. Les primes et indemnités sont énumérées dans pas moins de 20 articles du texte du SGT, allant de l'article 152 à 170, auxquels s'ajoute l'article 146 qui détermine les composants du salaire de poste. Les modalités de bénéfice et de paiement des primes et indemnités y sont définies avec précision ne laissant que très peu de marge de manœuvre aux employeurs.

Section 3 : Principaux acteurs de la politique salariale sous le SGT :

Le principal acteur du processus d'élaboration de la politique salariale sous le SGT, était le gouvernement. En effet, l'article 127 du SGT, stipule que : « 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 »⁴. Le texte est clair et sans équivoque. Les employeurs n'ont aucune prérogative dans la fixation des salaires de leurs employés, et doivent se soumettre à la grille salariale élaborée par le gouvernement, et ce quel que soit la situation financière de l'entreprise, ou son secteur d'activité.

³ Loi 78-12 relative au statut général du travailleur, **OP.Cit.**, art.128.

⁴ Loi 78-12 du 5 Aout 1978 relative au Statut Général du Travailleur. **Journal Officiel**, N°32, 08 aout 1978, article 127.

En contrepartie, l'Union Générale des Travailleurs Algériens, UGTA, acteur syndical unique de l'époque pouvait être consulté, lors de l'élaboration des grilles salariales et du système d'indemnisation et autres statuts types sectoriels⁵.

Chapitre 2 : Négociations collectives et flexibilité salariale sous les lois sociales de 1990 :

La législation du travail issue du SGT, ne durera qu'une dizaine d'année. La libéralisation politique et économique décidée au lendemain des mouvements de protestation populaire d'octobre 1988, remet en cause les choix politiques et socio-économiques de la période socialiste dirigiste. Une Constitution pluraliste vit le jour en 1989, accordant plus de libertés publiques et adoptant une transition libérale politique et économique.

Les lois sociales de la période précédente n'étant plus adaptées aux nouvelles orientations du pays, le gouvernement adopta dès 1990, un nouveau code du travail, plus libéral et plus flexible, ouvrant une large marge de manœuvre aux employeurs et aux représentants des travailleurs, afin de définir les principaux axes des relations de travail au sein de l'entreprise, à travers l'institutionnalisation de la négociation collective. Le rôle de l'Etat à travers les textes législatifs et réglementaires, est beaucoup plus restreint en comparaison avec la période précédente, souvent, le texte ne donne pas de précision sur plusieurs aspects de la relation de travail, en les déléguant aux négociations collectives. Les salaires en sont une parfaite illustration.

En effet, la loi 90/11 relative aux relations de travail, ne détermine ni le niveau des salaires ni le système indemnitaire. Elle se contente de poser le principe de la négociation salariale, et de la nécessaire uniformisation des salaires entre emplois égaux au sein d'une même entreprise, contrairement au SGT où tout était déterminé et où le niveau des salaires était fixé pour tous les emplois similaires au niveau national.

Section 1 : l'organisation de la négociation collective selon la loi 90/11

La négociation collective, selon la loi 90/11 est reconnue en tant que droit collectif des travailleurs, en association avec le droit syndical, le droit à la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise et le droit de grève. Cependant, la loi en question ne fait pas de ce droit une obligation pour l'employeur, lequel peut y recourir. L'article 121 de la loi 90/11 stipule, en effet,

⁵ Ibid., article 02.

que l'organisme employeur peut disposer d'une convention et d'accords collectifs d'entreprise. Aucune obligation n'est faite ouvertement à l'employeur de négocier des conventions ou accords collectifs salariaux.

L'objectif de la négociation collective est d'aboutir à la signature d'une convention collective, et d'obtenir l'amélioration des droits issus de la loi. En aucun cas elle ne peut aboutir à la réduction des avantages sociaux acquis par les travailleurs en vertu de la loi ou de leur contrat de travail⁶.

La négociation collective se fait à différents niveaux : le niveau de base est évidemment celui de l'entreprise, ensuite un niveau sectoriel regroupant plusieurs employeurs ou plusieurs catégories socioprofessionnelles, comme elle peut revêtir un caractère national⁷.

Au niveau de l'entreprise, la négociation collective en général, et la négociation salariale en particulier se fait par des commissions paritaires, composées de 3 à 7 représentants des employeurs et des travailleurs. Pour les conventions ou accords de rang supérieur, le nombre de représentants de chaque partie peut être relevé jusqu'à un maximum de 11 représentants. Une fois l'accord ou la convention signés, et déposés au niveau de l'inspection du travail, les deux parties sont dans l'obligation de l'appliquer et des sanctions peuvent découler de chaque infraction au contenu des conventions et accords signés et enregistrés⁸.

Cependant, lorsqu'une convention collective, issue de la négociation collective concerne plusieurs organismes employeurs, elle ne les engage que si les représentants des deux parties y adhèrent délibérément et ouvertement en participant aux négociations et en signant l'accord ou la convention⁹.

Section 2 : négociations collectives et fixation des salaires :

Depuis 1990, l'intervention normative de l'Etat dans le domaine des salaires a nettement reculé et la fixation des salaires devenait donc du ressort des partenaires de la relation de travail¹⁰, qui avaient une bonne marge de liberté et de flexibilité pour déterminer les classifications des postes de travail, les points indiciaires correspondants à chaque poste, ainsi que les valeurs des points indiciaires et les salaires de base minimum correspondants. Le régime indemnitaire est aussi totalement soumis aux négociations dont le montant et les modalités d'octroi des indemnités liées : à l'ancienneté, aux heures supplémentaires, aux frais engagés, et aux conditions de travail spécifiques dont

⁶ Tayeb Belloula, **Droit du Travail**. Ed.Dahlab, collection droit pratique, Alger, 1994.

⁷ Loi 90/11 relative aux relations de travail. **JORA**, N°17, du 25/04/1990, Art 115.

⁸ **Ibid.**, art 123-124.

⁹ **Ibid.**, art 116.

¹⁰ Mahammed Nasr-Eddine Koriche, **Droit du Travail**, tome 2, éd. OPU, Alger, 2009, p100.

l'indemnité de zone. Il s'agit aussi de déterminer les primes liées au rendement et aux résultats du travailleur¹¹. Pour M.N.Koriche, on assiste depuis 1990 à la création par la négociation collective des indemnités et primes les plus diverses, car souvent la négociation collective a permis de reprendre des primes et indemnité accordés par le SGT, et même de la période antérieure au SGT¹².

Seule restriction, le salaire minimum garanti SMIG, qui reste des prérogatives du gouvernement après concertation avec les partenaires sociaux¹³.

Dans les faits, la flexibilité induite par les lois de 1990, bénéficie beaucoup plus aux employeurs du secteur privé, qui devenaient dans la majeure partie des cas, seuls maîtres à bord dans la fixation des salaires. Le retrait de l'Etat et l'absence de représentativité syndicale, conjugués à la taille des entreprises privées algériennes ont doté l'employeur d'un pouvoir exclusif dans le processus de fixation des salaires, et dans la détermination de tous les autres aspects de la relation de travail.

Chapitre 3 : Inégalités salariales : entre unilatéralisme patronal et culture rentière

La négociation salariale correspond aux nouvelles orientations libérales, et accorde aux acteurs sociaux une importante marge décisionnelle en matière de relations sociales au sein des entreprises, privées ou publiques.

Cette marge permet en effet aux acteurs de l'entreprise de prendre en compte la situation financière de celle-ci, et de déterminer les salaires avec beaucoup de flexibilité, en concordance avec les lois du marché. La reconnaissance du secteur privé et de son rôle prioritaire dans le développement national, suite à la crise économique et financière de la seconde moitié des années 80, ne pouvait se concrétiser sans une prise en charge effective des problèmes de compétitivité de l'entreprise privée dans un environnement mondialisé. Dès lors, la reconnaissance des employeurs privés en tant que partenaire incontournable du processus d'élaboration des politiques publiques était inévitable.

Section 1 : Profondes disparités salariales :

Dans la pratique, contrairement à la période du SGT, d'énormes inégalités salariales se sont créées depuis l'adoption des lois de 1990, que ce soit entre secteurs juridiques, économique public- économique privé - fonction publique, ou entre différents secteurs d'activité.

¹¹ Loi 90/11 relative aux relations de travail, **OP.Cit.**, art.120.

¹² M.N.Koriche, **Op.Cit.**, p103.

¹³ Loi 90/11, **OP.Cit.**, art 87.

Sous section 1 : disparités salariales entre privé et public :

Les résultats des enquêtes de l'office national des statistiques entre 2009 et 2018 confirment une tendance accrue à l'approfondissement des inégalités salariales entre secteurs privé et public. Le tableau ci-dessous synthétise les résultats des salaires moyens nets par secteurs juridiques:

Tableau N°1 évolution des salaires moyens nets du secteur économique public et privé (en dinar algérien)¹⁴

	2009	2011	2013	2015	2018
Salaire moyen net total	25.049	29352	36104	39242	40955
Salaire moyen net secteur public	35676	41192	50954	54743	57324
Salaire moyen net secteur privé	20137	23879	29240	32078	33389

Source : Office national des statistiques, 2009-2019.

Les chiffres du tableau précédent démontrent l'existence d'énormes disparités salariales enregistrées lors de la dernière décennie. La différence de salaire moyen net entre secteur public et privé est de plus de 70% sur toute la décennie. L'écart entre salaires moyens du secteur public et privé pourrait être expliqué par la nature rentière de l'Etat et de l'économie. En effet, il ressort du tableau que l'écart salarial a atteint un pic en 2009, avec 77.16% en 2009, en accord avec l'augmentation des recettes pétrolières entre 2006 et 2008. L'écart s'est par la suite légèrement réduit, pour atteindre 72.50 % en 2011, 70.65 en 2015, et enregistrant une négligeable remontée en 2018 atteignant les 71%.

Cet écart salarial, est l'un des aspects de la redistribution étatique de la rente. En effet, la majeure partie des salaires du secteur public bénéficient directement ou indirectement de la manne pétrolière. Nous verrons plus tard que le secteur le plus privilégié en matière de salaires est celui des industries extractives.

Tableau N°2 : Evolution des salaires nets par secteurs juridiques et qualifications (en dinars algériens)¹⁵

¹⁴ Office national des statistiques, différentes enquêtes sur les salaires, 2009-2018. Liens :

https://www.ons.dz/IMG/pdf/salaires_mai_2018.pdf

<https://www.ons.dz/IMG/pdf/sal-ent2015.pdf>

<https://www.ons.dz/IMG/pdf/Sal-qualif2013.pdf>

<https://www.ons.dz/IMG/pdf/sal-ent2011.pdf>

https://www.ons.dz/IMG/pdf/Publication_finale_enq.salaires_2010_.pdf

Qualifications	Secteur	2009	2011	2013	2015	2018
Cadres	Public	55487	62857	77798	83372	87571
	Privé	41978	47856	58046	69631	72657
Agents de maîtrise	Public	39245	44491	55403	60389	63070
	Privé	21.126	26563	31108	35656	37550
Agents d'exécution	Public	23822	28637	35156	37285	39026
	Privé	16487	19402	24259	25249	26125

Source : Office national des statistiques.

Par niveau de qualifications, l'écart entre secteur public et privé semble confirmer la tendance. Quel que soit le niveau de qualification, et contrairement à la logique du marché, l'écart des salaires entre public et privé est tout aussi important pour les cadres que pour les agents de maîtrise ou d'exécution. Dans les économies mondialisées, la compétition entre différentes entreprises pour l'acquisition de cadres qualifiés fait que les écarts de salaires ne peuvent être aussi importants, en particulier entre public et privé. Mais l'évolution dénote un début de changement significatif.

En effet, dans le tableau précédent, il est noté que l'écart entre salaires des cadres s'est beaucoup réduit entre 2009 et 2018, passant de 32% en 2009, à 20.52% en 2018. Les salaires des cadres du secteur public ayant augmenté de 57%, alors que pour le secteur privé, ils ont enregistré une augmentation de plus de 73%. Ce qui est beaucoup plus conforme à une logique de marché. La crise financière que vit le pays depuis 2014, peut justifier ce relatif renversement, puisque le gouvernement a dû adopter une politique de restriction budgétaire.

Cette tendance à la réduction des écarts entre public et privé diffère lorsqu'il s'agit des emplois moins qualifiés. Les agents d'exécution voient l'écart salarial entre public et privé, exploser durant la même période, puisque il passe de 44.89% en 2009, à 49.38% en 2018, se justifiant par une augmentation importante des salaires moyens de ces agents dans le secteur public, atteignant 63.82% pour le public contre 58.45% pour le privé.

Sous section 2: Disparités salariales entre secteurs d'activité:

Par secteur d'activité, les écarts sont assez révélateurs, comme le démontre le tableau suivant.

¹⁵ Ibidem.

Tableau N° 3 : Ecart salarial par secteurs d'activité et secteurs juridiques en 2018¹⁶. (En dinars algériens)

	Public	Privé
Industrie extractive	107031	26432
Industrie manufacturière	48930	34072
Construction	36954	29997
Commerce et réparation	49957	43619
Hôtel et restauration	35867	33763
Transports et communication	58566	37958
Activités financières	57271	75098
Ensemble	57324	33389

Source : Office national des statistiques

Les écarts de salaires entre secteur privé et public touchent tous les secteurs d'activités à l'exception de celui des activités financières, où les salaires sont nettement plus élevés et dépassent ceux du secteur public de 31%. Un écart qui s'explique par le fait que le secteur soit caractérisé par l'absence de secteur privé national dans le secteur financier, et que les banques privées présentes en Algérie sont des banques étrangères ayant un système de rémunération assez généreux comparé au niveau des salaires et au niveau de vie local.

Tous les autres secteurs, enregistrent un salaire moyen beaucoup plus élevé au secteur public par rapport au privé, en dépit des difficultés financières qui touchent bon nombre d'entreprises publiques en dehors du secteur des hydrocarbures.

Dans le secteur des industries extractives, l'un des secteurs économiques où le secteur public, dominé par les hydrocarbures, est le plus prospère, le salaire moyen est 4 fois plus élevé que celui du privé. Les chiffres de l'office national des statistiques démontrent que cet écart est tout aussi important quel que soit le niveau de qualification des salariés. En effet les cadres du secteur public des industries extractives touchent un salaire moyen des 131022 dinars, alors qu'au secteur privé le salaire moyen des cadres est de 45 428da, soit environ trois fois moins que dans le secteur public. Les agents de maîtrise de ce secteur touchent 100842 da en moyenne dans le secteur public, contre seulement 29542 da dans le secteur privé, soit 3.4 fois plus important, et 3.2 fois plus important lorsqu'il s'agit des agents d'exécution.

¹⁶ Office national des statistiques, Enquête nationale sur les salaires auprès des entreprises, N°874, Mai 2018.
Sur le lien : https://www.ons.dz/IMG/pdf/salaires_mai_2018.pdf

Ces écarts salariaux ne concernent pas que les entreprises de différents statuts juridiques, mais aussi les différents secteurs d'activité dans un même secteur juridique. Le tableau précédent permet en effet de retenir les énormes disparités au sein des secteurs publics d'activité.

En effet, l'écart entre le salaire moyen net le plus élevé enregistré dans le secteur public des industries extractives et le salaire moyen net le plus bas enregistré dans le secteur public de l'hôtellerie et de la restauration dénote une différence d'environ 200%. Des travailleurs ayant les mêmes qualifications et les mêmes missions et responsabilités ont des salaires trois fois plus élevés que leurs homologues juste parce qu'ils travaillent dans un autre secteur. Une situation qui n'est pas spécifique au secteur des hydrocarbures, puisque les écarts entre différents secteurs sont très importants surtout si on les compare aux écarts entre différents secteurs privés qui ne sont pas aussi significatifs à l'exception du secteur financier privé qui est exclusivement étranger, ce qui explique l'élévation de son salaire moyen en comparaison avec les autres secteurs d'activité privés.

Section 2 : négociations collectives vecteur d'inégalités salariales entre différents secteurs d'activité

Depuis 1990, les salaires des différents secteurs d'activité sont déterminés par les négociations collectives, c'est-à-dire que la grille salariale dépendrait de la volonté des acteurs de la relation de travail. Le nombre des conventions collectives d'entreprises est passé de 2758 conventions et 12932 accords collectifs en 2007¹⁷, à 3525 conventions et 16405 accords collectifs en 2014, d'après les dernières statistiques parues sur le site du ministère du travail¹⁸. Cependant, ces négociations elle mêmes, sont sources de profondes disparités. En effet, si le secteur public recueille la majorité des conventions collectives d'entreprises et de branches, le secteur privé n'a pu conclure qu'une seule convention cadre, couvrant tout le secteur privé sans distinction liée à la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité. Cependant, cette convention cadre est dépourvue d'accord salarial à cause des profondes disparités entre entreprises du secteur, et de l'absence de couverture syndicale dans la quasi-totalité des entreprises privées¹⁹.

L'écart des salaires entre différents secteurs d'activité, et entre secteur public et privé peut être expliqué par différents facteurs. Cependant, il reste que le

¹⁷ Bachir BENBOUZID, Le Dialogue Social et la Négociation collective. *Revue Algérienne du Travail*, N°35, 2008, p17.

¹⁸ Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, *Dialogue social*. Sur le lien du ministère: <https://www.mtess.gov.dz/fr/dialogue-sociale/>, visité le 03/02/2021.

¹⁹ Convention cadre du secteur économique privé, conclue entre l'union générale des travailleurs algériens et les organisations patronales, 30 septembre 2006.

principal facteur est lié à la flexibilité salariale engendrée par l'adoption des lois sociales de 1990, ayant instauré la négociation collective comme principe élémentaire de la politique de fixation des salaires.

En effet, si l'on compare les statistiques issues de différentes enquêtes sur les salaires menées par l'office national des statistiques, la relation de causalité devient évidente et indéniable. Le tableau suivant permet de comparer les écarts salariaux entre cadres de différents secteurs d'activité sous le SGT, et leur évolution depuis l'adoption de la négociation collective.

Tableau N°4 : évolution des salaires moyens bruts des cadres du secteur public 1988- 1996²⁰ (en dinars algériens)

	1988	1990	1992	1993	1994	1996
Hydrocarbures et travaux publics pétroliers	6472	7636	12004	15368	22849	28300
Industrie	6472	7636	12004	12246	14793	19030
BTP hors hydrocarbures	6435	7608	13183	10698	12550	16419
Transports	6190	7748	11990	15566	20320	22622
Commerce	6199	6823	10403	11494	13468	18354
Services	6150	6934	12775	17030	14441	20309

Source : Office National des Statistiques. Rétrospective 1962-2011

Le tableau précédent démontre que les salaires des travailleurs du secteur des hydrocarbures étaient uniformes à ceux de tout le secteur public industriel jusqu'en 1992. Depuis 1993, avec la mise en application des conventions collectives d'entreprises, le secteur des hydrocarbures s'est distingué par des salaires beaucoup plus élevés que ceux de tous les autres secteurs d'activité.

Les écarts salariaux en 1988 sont quasi marginaux comparés aux années suivantes. Les cadres de tous les secteurs d'activités bénéficiaient de salaires se situant dans une fourchette allant de 6150 da à 6472 da, avec une différence d'environ 5% entre les plus élevés et les plus bas. Une différence qui excède 82% en à peine 6 ans plus tard, c'est-à-dire en 1994, lorsque le salaire moyen brut du secteur des hydrocarbures avait presque quadruplé par rapport à son

²⁰ Office national des statistiques, rétrospective statistique 1962-2011, salaires, p76. Lien : <https://www.ons.dz/IMG/pdf/CH3-SALAIRES.pdf>

niveau de 1988, alors que le salaire du BTP hors hydrocarbure avait presque doublé. La mise en application des conventions collectives d'entreprises avait parmi aux cadres des hydrocarbures d'avoir des augmentations de 90% en deux ans (1992-1994) au moment où les cadres du BTP Hors hydrocarbures, avaient eu droit à une baisse du salaire moyen brut de -4%.

Il est à noter que durant la période 1988-1996, l'Algérie faisait face à une chute brutale des prix des hydrocarbures, engendrant une profonde crise multidimensionnelle: économique et financière, sociale, politique et sécuritaire. Ce qui permet de conclure que les augmentations des salaires dans certains secteurs ne correspondaient pas à des résultats économiques positifs, mais étaient en grande partie liées à l'adoption des lois de 90, et l'instauration des négociations collectives.

Même constatation pour les agents de maîtrises et d'exécution des différents secteurs d'activité, dont les importants écarts salariaux se sont, manifestement, accumulés depuis la mise en pratique des négociations collectives et l'adoption des premières conventions collectives d'entreprises et de branches.

Tableau N°5: écarts salariaux entre différents secteurs d'activité publics avant et après l'institution de la négociation salariale²¹ (en Dinars algériens)

	Secteurs	1988	1996
Agents de maîtrise	Hydrocarbures	--	21814
	Industrie	4468	13883
	BTP/HH	4692	11784
	Transports	4381	16137
	Commerce	4311	14024
	Services	4536	16290
Agents d'exécution	Hydrocarbures	--	18516
	Industrie	2928	11545
	BTP/HH	2897	9959
	Transports	3323	13034
	Commerce	2934	12248
	Services	2795	11940

Sources : office national des statistiques – rétrospective statistiques 1962-2011

Comme mentionné plus haut, les disparités salariales se sont largement approfondies à la suite de l'adoption des premières conventions collectives dans le secteur public, et ce, pour tous les niveaux de qualifications et dans tous les secteurs d'activité. Concernant les agents de maîtrise, l'écart entre secteurs qui ne dépassait pas 8% en 1988, s'est gravement approfondi pour atteindre 85.1%

²¹ Ibidem.

en 1996. L'augmentation la plus significative reste celle du secteur des hydrocarbures, lequel malgré la chute des prix sur le marché mondial, a quintuplé les salaires de ses agents de maîtrise à l'issue de l'adoption des premières conventions collectives.

Pareillement, les agents d'exécution des différents secteurs d'activité, ont vu les écarts entre leurs salaires s'approfondir pour passer de 18.8% en 1988 à 86% en 1996.

L'Autre argument significatif permettant d'établir la relation de causalité entre négociations collectives et écarts salariaux, se rapporte à la marginalité des écarts salariaux au sein du secteur privé où la négociation collective est rare sinon complètement absente. Les chiffres du tableau N°3 sont édifiants, et l'écart entre salaires moyens nets, le plus haut et le plus bas (hors secteur financier exclusivement étranger), ne dépasse pas 65%, tandis qu'il est de 200% dans le secteur public où la majeure partie des entreprises dispose d'une convention collective.

Section 3 : Quelques éléments justifiant l'unilatéralisme patronal

Au-delà de la négociation collective d'autres facteurs politiques et socio-économiques peuvent expliquer les inégalités salariales entre secteurs public et privé, et justifient l'absence de concertations entre employeurs et employés ainsi que l'unilatéralisme patronal dans la régulation de la relation de travail.

Sous section1 : Absence de couverture syndicale dans le secteur privé :

Si les salariés des entreprises publiques économiques bénéficient de la couverture syndicale de l'Union générale des travailleurs algériens UGTA, présente dans la quasi totalité des entreprises publiques économiques, et dans tous les secteurs de la fonction publique aux cotés d'une cinquantaine de syndicats autonomes, la situation est loin d'être la même dans le secteur privé, où le taux de syndicalisation ne dépasse pas 5%²², un taux de syndicalisation marginal, qui contribue à affaiblir la position des salariés devant les employeurs, ce qui explique l'absence de conventions collectives et de véritables négociations salariales collectives dans le secteur privé, et ce en dépit des facilités procédurales accordées par la législation du travail en vigueur à la création de syndicats. Il suffit de la présence des membres fondateurs, réunis en assemblée générale constitutive sanctionnée d'un procès verbal, des statuts de l'organisation ainsi que d'une déclaration de constitution et d'une liste

²² Nacer Djabi, Fadila Akkache, et autres, **les syndicats en Algérie : histoire, état des lieux et scénarios**. Ed. Fondation Ebert, collection : travail et justice sociale, Alger, 2020, p25.

nominative des membres fondateurs à soumettre aux autorités de tutelle pour l'enregistrement de l'organisation²³.

Ces facilités procédurales n'ont tout de même pas suffi à assurer une couverture syndicale aux travailleurs du secteur privé. Le rejet des employeurs de l'activité syndicale, explique en partie cette absence de syndicalisation. Des exemples concrets ont été cités par la presse nationale. A titre d'exemple, nous pouvons citer le mouvement de grève des travailleurs de Numilog, filiale du groupe privé Cevital détenu par Issad Rebrab. Les grévistes qui revendiquaient le respect de leur droit syndical, se sont vus sanctionner par la direction de l'entreprise qui a licencié 196 travailleurs pour avoir participé à ce mouvement. La justice a donné gain de cause aux travailleurs en décidant leur réintégration et en confirmant leur droit de créer un syndicat. L'entreprise à ce jour refuse d'appliquer la décision de justice et le mouvement social se poursuit²⁴.

Sous section 2 : Taille des entreprises privées

Les statistiques du ministère des PME, démontrent que 97% des entreprises privées sont de toutes petites entreprises de moins de 10 salariés. En 2019, le bilan statistique du ministère des PME recensait 1.193.339 entreprises privées, employant 1.617.473 travailleurs²⁵, ce qui nous fait une moyenne de 1.4 employés par entreprise. Une aussi petite taille d'entreprise ne permet pas la création de syndicats, et souvent, les salariés ont le choix entre accepter les propositions salariales de l'employeur ou renoncer à travailler pour lui.

Sous section 3: travail non déclaré

La non-déclaration des travailleurs à la sécurité sociale, est un autre facteur expliquant les écarts de salaires entre secteur privé et public. Le travail non déclaré représente une part importante de l'emploi salarié en Algérie, estimé à 2.5 millions de salariés en 2019²⁶, soit environ 40% du total des emplois salariés. Les emplois non déclarés et les salaires faussement déclarés à la sécurité sociale expliquent en partie la baisse des salaires du secteur privé, qui préfère employer au noir, ou déclarer des niveaux de salaires plus bas, afin de réduire ses charges sociales, souvent en accord avec le salarié, qui, pour diverses raisons accepte cette situation. On peut citer entre autre, les jeunes retraités qui reviennent travailler au noir pour accroître leurs revenus, tout en maintenant leurs pensions ainsi que leur protection sociale garantie par leur statut de retraité.

²³ Loi 90/14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical. *JORA*, N°23, du 06/06/1990, art. 7-10

²⁴ Leila Wahda, Algérie : Bras de fer pour le droit syndical. *Lutte Ouvrière*, N° 2721, 23/09/2020.

²⁵ Ministère de l'industrie et des mines, *Bulletin d'information statistique de l'entreprise*, N°36, avril 2020, p8.

²⁶ Nacer Djabi, Fadila Akkache, *OP.Cit.*, p25.

Section 4 : salaires élevés du secteur public : rente et pratiques rentières

Une culture rentière prédomine dans les entreprises d'Etat, où les considérations économiques sont quasiment ignorées lors de la détermination des salaires. Le salaire y est considéré comme un revenu se devant d'être stable et généreux, nonobstant les difficultés financières de l'entreprise habituée à se faire assainir ses bilans par le trésor public.

La croissance rapide des recettes pétrolières durant la première décennie du troisième millénaire, a contribué au développement rapide du niveau des salaires du secteur public, grâce à des augmentations successives de salaires dans la fonction publique et plusieurs révisions du SNMG qui a connu une croissance de 620% en 20 ans, passant de 2500DA en 1992, à 18.000 DA en 2012. La valorisation du SNMG est importante depuis le début de la décennie 2000, en adéquation avec l'augmentation des recettes en hydrocarbure, la rente pétrolière étant la principale ressource budgétaire et la première source de redistribution sociale. En seulement 5 ans (2004-2009) le SNMG a été augmenté de 50% et de 80% en 8ans (2004-2012). Depuis la crise économique et financière de 2014, et à ce jour (février 2021), aucune autre augmentation du SNMG n'a été octroyée.

Plusieurs subventions financières ont été accordées par l'Etat aux entreprises publiques, dans le but d'assainir leurs budgets, et permettre le paiement en temps voulu des salaires de leurs employés afin de préserver les postes de travail en dépit des difficultés financières rencontrées par une majorité d'entre elles. Pour Mohamed Cherif Belmihoub, économiste et actuel ministre délégué chargé des perspectives (2021) : « durant les 25 dernières années, le calcul montre que 250 milliards de dollars ont été alloués au secteur public marchand.. »²⁷. Pour lui, « le budget de l'Etat ne peut plus supporter les défaillances des entreprises publiques... On ne peut plus mettre des entreprises sous perfusion juste parce qu'elles sont publiques »²⁸.

En dépit de la situation déficitaire de plus de 80% des entreprises publiques, les conventions collectives continuent à mettre en place des grilles salariales généreuses, sans se soucier de l'aggravation de la situation de l'entreprise.

En effet, l'on pourrait citer pour exemple, les conventions collectives des entreprises : ENIEM et les eaux minérales el Mansourah, signées en 1995 pour la première, et en 1999 pour la seconde. Les deux conventions démontrent que les difficultés financières d'une entreprise ne sont pas prises en compte lors de l'établissement de la grille salariale et du système indemnitaire. Les entreprises

²⁷ Mohamed Cherif Belmihoub, déclaration à l'émission invité de la rédaction, Radio chaine III, le 03 janvier 2021 à 8h15. Lien de l'émission : <https://www.radioalgerie.dz/chaine3/linvit%C3%A9-de-la-r%C3%A9daction>

²⁸ Ibidem.

en question ont non seulement adopté des grilles salariales rigides à l'image de celle de la fonction publique, mais aussi et surtout, énuméré un nombre excessif de primes et d'indemnités complémentaires, qui ne sont nullement indispensables, au vu de la situation financière précaire des deux entreprises lors de la signature de la convention. Pour l'ENIEM, la convention collective énumère 24 primes et indemnités différentes, quelques fois similaires mais aux dénominations différentes. On y trouve par exemple, une prime de panier et une indemnité de panier, une prime de transport et une indemnité de transport, une indemnité de travail de nuit et une autre pour les mêmes raisons intitulée : indemnité du système particulier d'organisation du travail²⁹. Il existe une prime de responsabilité et une autre de responsabilité spécifique, une prime de formation et une indemnité de frais de formation³⁰.

Pour sa part, la convention de l'entreprise El Mansourah de Tlemcen, a dénombré pas moins de vingt primes et indemnités différentes, dont une prime de fils de chahid évaluée à 850 da, et qui n'a aucun rapport ni avec le travail et le rendement, ni avec l'engagement de frais supplémentaires par le concerné. La convention octroie aussi une indemnité de la femme au foyer de 1200da, au moment où cette même indemnité était de 40 da seulement dans la fonction publique, et alors que l'entreprise était au bord de la faillite³¹.

Les employés des caisses sociales sont aussi très généreusement rémunérés en dépit de la situation précaire du secteur de la sécurité sociale déficitaire depuis plusieurs années, et bénéficiant de subventions étatiques aux fins de préserver les pensions de retraite. Des rémunérations exorbitantes sont octroyées depuis la signature de la convention collective et de l'accord salarial en 2015. Un agent de sécurité a un salaire allant de 60.000 à plus de 100.000 da c'est-à-dire plus qu'un maître assistant à l'université et égal à un maître de conférences expérimenté. Le salaire d'un médecin généraliste de la caisse des assurances sociales, varie entre 150.000 et 200.000 da par mois au moment où ce même médecin généraliste travaillant dans le secteur hospitalier a un salaire de 70.000da à 80.000 da.

Conclusion:

La politique de fixation des salaires en Algérie, a évolué en rapport avec les choix politiques et socio-économiques du pays. La période socialiste dirigiste s'est dotée d'une législation de travail rigoureuse et centralisée, où la détermination des salaires était quasi exclusivement du ressort du gouvernement. La rigidité du statut général du travail quoique souvent critiquée car ne laissant

²⁹ ENIEM, Convention collective, imprimerie ENIEM, 1995, p58

³⁰ Ibid., pp58-62.

³¹ Eaux Minérales El Mansourah, Convention collective, Tlemcen, 1999.

aucune marge de manœuvre aux entreprises, a permis la mise en place d'une politique salariale cohérente et égalitaire.

La relative libéralisation politique et économique, et l'adoption d'une nouvelle législation sociale en adéquation avec les nouveau choix du pays, a instauré une politique salariale flexible, où les négociations collectives entre partenaires de la relation de travail se sont substituées au dirigisme gouvernemental. Cependant, ces négociations collectives ont contribué à l'approfondissement des écarts salariaux entre différents secteurs d'activité en particulier entre secteurs public et privé. Ces négociations se sont souvent transformées en décisions unilatérales d'employeurs sans vis-à-vis, du fait de la précarité du salariat conjuguée à l'absence de couverture syndicale dans des entreprises majoritairement de très petite taille. Les écarts ont tendance à s'approfondir de plus en plus, à la fois, entre salariés du secteur public économique, mais aussi, entre les salariés du secteur économique et ceux des secteurs financiers et à gestion spécifique, à l'exemple des employés des caisses sociales qui bénéficient de largesses excessives en dépit d'une situation financière de plus en plus précaire