

La problématique du rapport salarial dans l'entreprise algérienne : une approche institutionnaliste

Samir BELLAL - Université de Ouargla.

Depuis quelques années, des réformes structurelles de type libéral s'opèrent en Algérie. Au centre de celles-ci, le rapport salarial occupe une place prépondérante. Le présent article dresse, brièvement, un état des lieux.

Par-delà les particularités du contexte historique de l'économie algérienne, le rapport salarial apparaît naturellement au centre de la problématique de l'efficacité économique de l'économie en général, et de l'entreprise en particulier.

Le rapport salarial est déterminant en ce sens que c'est lui, à travers la configuration du rapport capital/travail, qui préside fondamentalement à la formation du salaire et de la productivité, éléments clés dans la vie de toute entreprise.

La présente communication a pour but de proposer, brièvement, quelques éléments de réflexion sur l'évolution de la configuration du rapport salarial dans l'entreprise algérienne (publique et privée) durant ces dernières années.

Notre exposé s'articulera autour de trois points.

1. Éléments sur la genèse du rapport salarial en Algérie : le fordisme en question

Les années 70 sont marquées en Algérie par la tentative d'implantation d'un procès de travail fordiste, tentative favorisée par une conjoncture externe caractérisée par l'essoufflement du paradigme productif fordien et le déclassement des industries grosses consommatrices d'énergie.

La tentative fut un échec.

* A la faveur de l'industrialisation accélérée, « une configuration dotative surfordisée » se serait, selon la thèse de C. Palloix, implantée dans le paysage industriel national (C. Palloix, 1980). Ainsi, un salariat industriel s'est formé en un laps de temps record (de 100 000 postes en 1966, on est passé à 342 000 postes en 1977, soit une multiplication par 3.4 en 10 ans, alors qu'en même temps, la population active est passée de 2 450 000 à 3 740 000, soit une multiplication par 1.5 seulement).

* Le procès de travail fordiste est importé. Ceci a conduit à une bipolarisation dans la structure, par catégories, de travailleurs : On retrouve, d'un côté, les cadres, assumant les fonctions de contrôle (et non de conception, puisque les équipements sont importés), et de l'autre, les manœuvres et les ouvriers spécialisés.

* Pourquoi on ne peut pas parler de procès fordiste ? Le qualificatif de fordiste s'applique au procès de travail entendu comme combinaison technique. Il englobe aussi de nombreux autres éléments concourant au relèvement de la productivité du travail, le versement de salaires élevés, ... De ce point de vue, il semble que l'on ne puisse parler de procès de travail fordiste en Algérie, pour plusieurs raisons :

- La faiblesse du revenu salarial industriel en Algérie au cours de la décennie 70. A titre d'illustration, entre 1966 et 1976, le taux d'accroissement des revenus salariaux était de 2% / an selon une enquête de l'AARDES¹).

- Le régime fordiste pose le problème de la répartition du surproduit entre la FBCF (Formation Brute de Capital Fixe) et la masse salariale. Or, en Algérie, l'essentiel du surproduit est d'origine extérieure à l'industrie hors hydrocarbures, ce qui pose le problème de la nature véritable du rapport salarial dans l'industrie².

- D'un point de vue technique, l'implantation d'un procès de travail de type fordiste n'a pas les effets escomptés en matière de productivité. L'évolution de la productivité dans le secteur industriel public (hors hydrocarbures) a été négative sur toute la période 67-82 (A. Bouzidi, 1986).

La thèse selon laquelle l'industrialisation en Algérie a consisté à implanter un procès de travail fordiste est, pour toutes les raisons évoquées, discutable. Si le type de technologies importées et l'organisation de la production que ces technologies induisent favorisent l'adoption du procès de travail de type fordiste, celui-ci est demeuré extérieur à la société civile et la société salariale, qui n'ont intégré ni les comportements sociologiques, ni les contraintes techniques qu'appelle de toute nécessité un tel procès (A. Amarouche, 2004).

La question est alors de savoir pourquoi cette intégration n'a pas eu lieu. Beaucoup de travaux ont été consacrés à cette question. Nous pouvons citer, en particulier, la thèse de L. Talha qui, s'appuyant sur les travaux de C. Ominami, R. Boyer, M. Lanzarotti et d'autres auteurs de la théorie de la régulation, soutient l'idée que la transposition, aux pays en voie de développement, du fordisme devient totalement inopérante car c'est l'extraversion qui prédomine (L. Talha, 1999). L'extraversion de la branche hydrocarbure et son caractère enclavé ont pour effet de déformer la « hiérarchie des formes structurelles » pour les subordonner à l'international, modifiant du même coup la nature du rapport salarial au point que le régime d'accumulation s'émancipe du fordisme.

La perversion des rapports de travail a pour résultat une inefficacité avérée du système productif. Quelles en sont les causes ? Il nous semble qu'il faille à ce stade aborder la question en mettant en avant une multitude de facteurs relevant aussi bien de l'économique, du social, du politique, ... bref, de l'institutionnel.

2. Les déterminants politiques du rapport salarial

« Rien n'est plus éloigné des rapports de travail de type fordiste que l'idéologie populiste », écrit, à juste titre, A. Amarouche dans sa thèse consacrée à l'analyse de l'expérience de libéralisation en Algérie (A. Amarouche, 2004).

Il n'est pas dans notre propos de revenir sur l'histoire de la trajectoire politico-idéologique du pays. Le fait est que, sur un plan économique, celle-ci est marquée par une constante : le populisme. Ce dernier véhicule une conception de l'économie dans laquelle la notion de conflit n'existe pas.

Or, le rapport salarial est une institution qui naît du conflit. La configuration qu'il prend, dans un pays et en une époque donnés, exprime le règlement du conflit, en même temps qu'il en normalise les termes.

En Algérie, l'idéologie populiste a produit ce que L. Addi a appelé « le compromis tacite global régulateur », compromis consistant en un échange: discipline relâchée à l'intérieur de l'usine, contrôle politique à l'extérieur (L. Addi, 1991).

Ainsi, le relâchement de la discipline à l'intérieur de l'usine est compensé par un autoritarisme politique dans la société. Le

conflit inhérent au fordisme -entre le capital et le travail- est éludé tant que la rente pétrolière permettait de faire face aux déséquilibres et déficits des entreprises publiques.

L'idéologie populiste, dont la principale caractéristique est son refus de voir la société à travers les intérêts économiques qui la divisent, finit par conforter son emprise sur la société industrielle, emprise menée à son apogée avec l'adoption du Statut Général du Travailleur (SGT). Ce dernier, qui a pour ambition de codifier les relations de travail et de définir les principes devant régir les rémunérations des travailleurs, quelles que soient leurs fonctions, ne laisse aucune marge de manœuvre aux négociations salariales entre employeurs et employés...

3. Le rapport salarial dans la réforme économique

Dans le long cheminement des réformes, « l'autonomie des entreprises » apparaît comme la première véritable tentative de réformer le secteur des entreprises publiques. Ses résultats, médiocres et surtout inéluctables, ont ouvert la voie, après moult tâtonnements, à la privatisation. La réforme des rapports de travail est au centre de ce cheminement.

Autonomie et rapports de travail

Théoriquement, la réforme de 1988 place les entreprises publiques autonomes dans l'obligation de créer un surplus à même de permettre le financement de leur activité (exploitation et investissement). Par-delà les débats portant sur le contenu et les conditions ayant marqué la mise en œuvre de la réforme, force est de constater que son bilan est loin de correspondre aux objectifs qui lui étaient au départ assignés.

D'aucuns soutiennent que les changements introduits dans le mode d'organisation et de gestion du secteur public n'étaient pas de nature à permettre au système productif de produire un surplus accumulable. La raison en est simple: la réforme ne s'est attaquée au cœur du problème - à savoir l'instauration d'un type nouveau de rapport de travail - que de façon formelle (A. Amarouche, 2004). Les changements dans l'arrangement organisationnel au sein de l'entreprise ne correspondent pas, en réalité, à l'émergence d'un nouveau arrangement institutionnel, notamment en matière de propriété⁴.

En effet, selon un schéma classique, il convient de rappeler que la valorisation des actifs des entreprises (puisque c'est de cela essentiellement qu'il s'agit au niveau du secteur public) s'opère dans un arrangement organisationnel (procès de production, organisation du travail, relations internes et externes, dispositifs contractuels, autorité et hiérarchie...) dont l'efficacité, mesurée généralement en termes comptables (Excédent Brute d'Exploitation, chiffre d'affaire, cash flows, ...), est commandée par l'arrangement institutionnel (droit de propriété, structure juridique, règles de fonctionnement...). L'articulation entre « arrangement organisationnel » et « arrangement institutionnel » s'inscrit dans une dynamique conflictuelle et instable que l'environnement institutionnel encadre, stimule et régule⁵.

De ce point de vue, l'échec de « l'autonomie des entreprises » s'expliquerait par l'absence d'articulation entre les deux types d'arrangements. Pour qu'une telle réforme ait pu aboutir, il eut fallu conférer une légitimité à la commande de l'arrangement institutionnel sur l'arrangement organisationnel, légitimité qui s'exerce notamment par les droits de propriété.

Ceci nous amène à aborder la question de la privatisation.

Privatisation et rapport salarial

Dans la nombreuse littérature qui lui est consacrée, la privatisation est généralement abordée dans son aspect technique ou juridique. Nous ne reviendrons pas sur cet aspect.

La privatisation, opération qui consiste à céder au secteur privé les actifs appartenant jusqu'alors au secteur public, peut être appréhendée en termes d'articulation entre les deux niveaux évoqués précédemment: l'arrangement institutionnel (A.I) et l'arrangement organisationnel (A.O). Cette articulation, qui se décline sur le système productif en général et sur l'entreprise, définit un type de valorisation des actifs en fonction de l'efficacité commandée par le premier au second. Il convient de noter que l'efficacité recherchée ici ne se résume pas

nécessairement à l'optimum néoclassique (l'optimum de Pareto).

Au regard du contenu des réformes ayant porté sur le mode d'organisation et de gestion des entreprises publiques et au vu des changements qui se sont produits dans l'environnement institutionnel, la privatisation apparaît comme une façon (la seule, serait-on tenté de dire) d'adapter l'arrangement institutionnel (droits de propriété notamment) de manière à ce qu'il soit à même de commander, effectivement, une nouvelle efficacité économique à l'arrangement organisationnel.

Certains faits observés sont très significatifs à cet égard.

En effet, « l'autonomie » du secteur public n'a pas empêché que dans les faits, les pratiques de laisser-aller, de gaspillage et de non gestion pullulent dans ce secteur. Dans la majorité des cas, l'autonomie de gestion a donné lieu à une autonomisation des salaires des cadres dirigeants par rapport à la productivité.

A contrario, la cession de certaines entreprises publiques donnera lieu à des situations où les collectifs de salariés font montre de mobilisation sans précédent et d'attachement certain à leurs entreprises, désormais privatisées⁶.

Soulignons enfin, en guise de conclusion, que la question du rapport salarial, centrale dans les économies de marché, doit être inscrite dans la problématique plus générale du rôle de l'ensemble des institutions économiques (du moins les principales d'entre elles), structurées en une hiérarchie spécifique à un pays et une époque données, dans l'émergence et la pérennité d'un régime d'accumulation. La Théorie de la régulation, qui distingue cinq grandes institutions⁷, présente, à cet égard, un intérêt particulier. En insistant sur le principe de la hiérarchie⁸ et de la complémentarité⁹ nécessaires entre les institutions, elle permet d'éviter les transpositions mécaniques et d'appréhender ainsi les spécificités des économies en voie de développement sans difficulté majeure.

Références & Bibliographie :

- ¹ Agence Algérienne de Recherche Démographiques, Economiques et Sociales.
- ² C. Palloix note à ce propos que dans les secteurs vitaux de l'économie algérienne, c'est-à-dire les secteurs liés à la valorisation interne des hydrocarbures, « la configuration du travailleur collectif est conforme à celle des pays capitalistes dits industrialisés », autrement dit, cette configuration est de type fordiste.
- ³ Si tant est qu'on puisse parler de système productif.
- ⁴ Il convient cependant de noter que du point de vue juridique, la nouvelle législation du travail (notamment la loi n° 90-11 du 12 avril 1990, modifiée par la loi n° 91-29 du 21 décembre 1991, relative aux relations de travail) constitue, à travers l'institution du principe de contrat, une rupture complète avec les dispositifs antérieurs (SGT, GSE)
- ⁵ Par environnement institutionnel, il faut entendre l'ensemble du dispositif légal, politique, judiciaire et culturel qui encadre, impulse, stimule et autorise les actions globales ou individuelles (C.Palloix, 2002). La configuration du système salarial dans la mise en œuvre des arrangements (institutionnel et organisationnel) fait partie intégrante de cet environnement.
- ⁶ Nous pensons notamment au cas du complexe sidérurgique d'El-Hadjar qui, donné pour mort après des années de difficultés, a réussi, suite à l'entrée d'un partenaire indien, à redresser durablement sa situation.
- ⁷ Il s'agit du rapport salarial, la monnaie, le régime de concurrence, le mode d'insertion internationale de l'économie nationale, et l'Etat (à travers le budget).
- ⁸ On dit qu'il y a hiérarchie lorsque la transformation d'un arrangement institutionnel particulier peut piloter la transformation des autres arrangements ... en imposant ainsi des transformations à l'ensemble des institutions.
- ⁹ Par principe de complémentarité, il faut entendre le fait que chaque arrangement institutionnel dans un domaine est renforcé dans son existence ou son fonctionnement par d'autres arrangements institutionnels.
- Addi Lahouari (1991), *L'impasse du populisme*, ENAL, Alger.
 - Amarouche Ahcène (2004), *Libéralisation économique et problèmes de la transition en Algérie – Essai sur les limites d'un système d'économie à base de rente*, Thèse de Doctorat soutenue à l'Université Lyon 2.
 - Bouzidi Abdelmajid (1986), « *L'industrie publique en Algérie, quelques observations* », in *Emploi et productivité en Algérie*, Revue du ceneap, n°7.
 - Palloix Christian, Kichou Lyazid (2002), « *L'Algérie et l'optique de Barcelone : Changement Institutionnel et Inerties Conflictuelles* », Colloque Economie Méditerranée Monde Arabe, Sousse, 20-21 Septembre 2002.
 - Palloix Christian (1980), « *Essai sur la formation de la classe ouvrière algérienne, 1963- 1978* », Revue du Tiers-Monde, n°83.
 - Talha Larbi (1999), « *La hiérarchie des formes structurelles et la dynamique du changement : pour une approche régulationniste du développement* » in *La mondialisation, l'ajustement structurel et le développement à la lumière de la pensée de Fayçal Yachir*. Colloque organisé par le Cread, Sétif.