

## LES INÉGALITÉS SALARIALES ET LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN ALGÉRIE

Kouider **BOUTALEB\***  
Oussama **BOUTALEB\*\***

Received: 25/03/2022/ Accepted: 27/06/2022 / Published: 06/07/2022

Corresponding authors : kouiderboutaleb@hotmail.com

### RÉSUMÉ

L'objet de cette contribution porte sur la problématique des inégalités salariales et la réalisation du développement durable en Algérie. Les rapports de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont clairement établi l'influence directe et indirecte des inégalités, et des inégalités salariales de manière particulière, sur la réalisation de nombreuses cibles des Objectifs du Développement Durable 2030 (ODD 2030)

Dans cette contribution nous avons tenté de faire le point sur cette problématique, partant de l'hypothèse que les inégalités salariales peuvent contrecarrer la réalisation de nombreux ODD si elles s'élargissent encore plus à l'avenir (ce qui semble en toute hypothèse se produire)

Notre démarche méthodologique nous a conduit à aborder successivement, dans un premier temps les politiques salariales et les objectifs de développement durable pour éclairer l'influence directe qu'ont les salaires sur la réalisation de nombreuses cibles des ODD 2030, avant d'explicitier, très synthétiquement, les fondements de la politique des salaires poursuivie en Algérie depuis 1990 contenus dans la loi 90-11 du 21-04-1990, pour ensuite présenter des données (puisées essentiellement, dans la base de données de l'ONS) qui nous permettra de faire le point sur la question des inégalités salariales et montrer qu'elles sont bien réelles et qu'elles s'élargissent,

---

\* Dr. Es. Sciences économiques, Université de Tlemcen, kouiderboutaleb@hotmail.com ,

\*\* PHD student, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, k\_aboutaleb@yahoo.fr

ce qui risque de contrecarrer et/ retarder la concrétisation de nombreux objectifs des ODD2030.

**MOTS CLÉS :** Politique des salaires, ODD, inégalités des salaires, Algérie

**JEL CLASSIFICATION :** J3 -31

## عدم المساواة في الأجور و أفاق التنمية المستدامة في الجزائر

### ملخص

يهدف هذا المقال إلى دراسة عدم المساواة في الأجور وتحقيق التنمية البشرية المستدامة في الجزائر. لقد حددت تقارير منظمة العمل الدولية (ILO) بوضوح التأثير المباشر وغير المباشر لعدم المساواة، ولا سيما عدم المساواة في الأجور، على تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة (ODD2030).

حاولنا في هذه المساهمة معالجة هذه المشكلة على أساس الافتراض بأن التفاوتات في الأجور، والتي تبدو واضحة بشكل متزايد وفقاً لأحدث الدراسات الاستقصائية التي أجراها الدوان الوطني لإحصاء (ONS)، يمكن أن تحبط تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة إذا توسعت بشكل أكبر في المستقبل (الذي يبدو أنه سيحدث).

هذا ما حاولنا توضيحه من خلال اللجوء إلى منهجية افتراضية استنتاجية بشكل أساسي والتي أدت بنا إلى الاقتراب بشكل مختصر أولاً إلى طرح سياسات الأجور وأهداف التنمية المستدامة على التوالي لإلقاء الضوء على التأثير المباشر للأجور على تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة (ODD2030)، ضمن أربعة أهداف على الأقل، قبل التطرق إلى عرض مختصر لأسس سياسة الأجور المتبعة في الجزائر منذ عام 1990، من خلال إصدار القانون 90-11 بتاريخ 21-04-1990 ثم تقديم البيانات (المستمدة بشكل أساسي من قاعدة بيانات (ONS) التي ستسمح لنا بتبيان أن عدم

المساواة في الأجور أصبحت حقيقة وأنها آخذت في الاتساع، مما يخاطر بإحباط و/أو تأخير تحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة ODD 2030.

كلمات مفتاحية : سياسة الأجور، أهداف التنمية المستدامة، عدم المساواة في الأجور، الجزائر

تصنيف جيل 31- J3 .:

## WAGE INEQUALITIES AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT PROSPECTS IN ALGERIA

### ABSTRACT

The subject of this contribution concerns the issue of wage inequalities and the achievement of sustainable human development in Algeria. The reports of the International Labor Organization (ILO) have clearly established the direct and indirect influence of inequalities, in particular wage inequalities, on the achievement of many targets of the Sustainable Development Goals 2030 (SDG 30)

In this contribution, we have tried to take stock of this problem, starting from the hypothesis that wage inequalities can thwart the achievement of many SDGs if they widen even more in the future (which in any case seems to be happening).

Our methodological approach has led us to first successively address wage policies and the sustainable development goals to shed light on the direct influence that wages have on the achievement of many SDG 30 targets, before explaining, very briefly, the foundations of the wage policy pursued in Algeria, since 1990, by the promulgation of law 90-11 of 21-04-1990, to then present data (drawn mainly from the ONS database) which will allow us to take stock of the issue of wage inequalities and show that they are very real and

that they are widening, which risks thwarting and/ delaying the achievement of many SDG30 objectives

**KEYWORDS:** Wage policy, SDGs, wage inequality, Algeria

**JEL CLASSIFICATION:** J3 –31

## **INTRODUCTION**

Les inégalités salariales s’observent à des degrés divers dans tous les pays. Elles sont de plus en plus dénoncées et font l’objet d’une attention particulière, car leur réduction est nécessaire pour la réalisation de nombreuses cibles des Objectifs du Développement Durable à l’horizon 2030. Les rapports de l’Organisation Internationale du Travail ont, en effet, clairement établi l’influence directe et indirecte des inégalités, et des inégalités salariales plus particulièrement, sur la réalisation de nombreuses cibles des Objectifs du Développement Durable à l’horizon 2030.

Les travaux théoriques et empiriques de nombreux chercheurs, entre autres, Thomas Piketty et Emmanuel Saez (2003), influencés par les travaux d’Anthony B. Atkinson (2001), ont tout aussi établi que « les inégalités spécifiquement économiques traduisent un partage inégalitaire des richesses et correspondent à toutes les différences d’accès aux ressources économiques (revenus ou patrimoine) entre individus ou entre groupes sociaux ». Nombreux sont les économistes qui, à l’instar de Joseph Stiglitz (Prix nobel 2001) et Robert Barro ((2000), se sont investis à leur suite dans l’étude des inégalités. C’est dire l’importance de la problématique des inégalités salariales.

L’Algérie, faut-il le rappeler, s’est pleinement engagée dans la réalisation des objectifs de l’Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable comme le relève le Rapport National Volontaire Algérie 2019, sur la réalisation des Objectifs du Développement Durable à l’horizon 2030, en soulignant que « Toutes ses institutions et autres parties prenantes ont opéré leur mue pour se projeter à l’horizon 2030. Nombre de résultats encourageants ont été observés, voire précocement atteints dans certains domaines. Beaucoup

d'autres domaines, de par leur nouveauté, restent, toutefois, inexplorés et font déjà l'objet d'une attention soutenue, par le Gouvernement ».

Concernant la lutte contre les inégalités, il est bien souligné, dans le Rapport National Volontaire Algérie 2019 sur la réalisation des Objectifs du Développement Durable à l'horizon 2030, que « Les stratégies du Gouvernement pour endiguer toute montée des inégalités repose sur le principe que moins d'inégalité profite à tous et que les inégalités sont un frein pour la croissance de long terme de l'économie tout autant que pour l'épanouissement des personnes et la cohésion sociale ». (RNVA 2019, p. 104)

Mais l'évaluation des efforts accomplis pour endiguer les inégalités salariales en l'occurrence, telle qu'elle ressort de ce rapport, demeure incomplète et s'appuie uniquement sur l'enquête annuelle de l'ONS sur les salaires auprès des entreprises réalisée en 2011, qui montre, à travers le calcul de l'indice Gini, qu'en Algérie les inégalités salariales ne sont pas importantes. Mais depuis 2011, la situation a évolué et on ne peut plus se référer aux résultats de cette seule enquête.

Dans cette contribution, nous tentons de répondre à la question de savoir si dans le contexte de l'économie algérienne, les inégalités salariales ne vont pas contrecarrer la réalisation des Objectifs du Développement Durable à l'horizon 2030, partant de l'hypothèse que les inégalités salariales peuvent contrecarrer la réalisation de nombreux Objectifs du Développement Durable à l'horizon 2030, si elles s'élargissent encore plus à l'avenir (ce qui semble en toute hypothèse se produire)

Pour ce faire, notre démarche méthodologique, d'essence hypothético-déductive, nous conduira à aborder successivement :

1. Les politiques salariales et les objectifs de développement durable pour éclairer l'influence directe qu'ont les salaires sur la réalisation de nombreuses cibles des ODD 30, au sein d'au moins quatre objectifs.

2. Les fondements de la politique des salaires poursuivie en Algérie depuis 1990, dans le sillage de la transition à l'économie de marché, avec la remise en cause du Statut Général du Travailleur (SGT) (politique des salaires d'essence socialiste) par la promulgation

de la loi 90-11 du 21-04-1990, qui a été plusieurs fois revue dans certains détails mais pas dans le fond.

3. Nous présenterons ensuite l'évolution des inégalités salariales sur la base des données existantes (puisées essentiellement, dans la base de données de l'ONS) qui nous permettra de faire le point sur la question, à savoir, essentiellement :

- l'évolution de la part des salaires (revenus du travail) et la part des revenus des indépendants (revenus du capital) dans le Revenu national, la répartition des revenus des ménages par déciles et le coefficient de Gini ;
- les inégalités salariales par secteur d'activité, par secteur juridique, par diplôme et qualification, et par genre ;
- l'évolution des salaires et du pouvoir d'achat et la progression du revenu par tête

#### **1- LES INEGALITÉS SALARIALES ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

L'Agenda 2030 des Nations Unies a clairement identifié les obstacles systémiques qui contraignent le développement durable qui sont :

- les inégalités (ODD 10),
- la qualité de l'éducation (ODD 4),
- la dégradation des écosystèmes (ODD 14 et 15),
- la soutenabilité des modes de production et de consommation (ODD 12),
- les droits de l'homme et la qualité de la gouvernance (ODD 16).

Comme on peut l'observer, les inégalités et les inégalités salariales en l'occurrence, tiennent une bonne place.

Comment s'expliquent ces liens directs entre salaires et cibles des ODD ?

##### **1.1- Les liens directs entre salaires et cibles des ODD**

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ONU, 2015), identifie les inégalités comme constituant un élément central du développement humain durable, et cet objectif se reflète dans

plusieurs de ceux qui le composent. La croissance des salaires et les inégalités salariales sont au cœur de ce programme

Les politiques salariales sont mentionnées de manière explicite dans l'objectif 10 qui appelle à la réduction progressive des «inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre», y compris en adoptant des «politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale». Toutefois, l'importance des salaires va bien au-delà de ce seul objectif. En effet, les politiques salariales influencent de nombreux ODD ou interagissent en leur sein. Comme il est souligné dans le rapport du BIT (2020-21) « Les salaires ont une influence directe sur huit cibles des ODD, au sein d'au moins quatre objectifs, ou ils sont liés à ces cibles d'une manière ou d'une autre. Il existe aussi un lien indirect sur une dizaine de cibles et même très probablement sur un plus grand nombre de ces cibles. » (BIT, 2020-21, p.177) Le rapport ajoute : « Les connexions multiples reflètent le fait que les salaires influencent le niveau de revenu et de consommation des ménages ainsi que le niveau de la pauvreté et des inégalités. De plus, les salaires peuvent façonner les choix effectués au sein des ménages ainsi que la capacité des parents à investir dans l'éducation de leurs enfants. Ils peuvent constituer un élément de discrimination envers les femmes, ils influencent le caractère durable des entreprises et de la croissance économique et ils sont également un facteur d'inclusion sociale, économique et politique...»

Si les salaires sont une composante essentielle du revenu des ménages, il n'est donc guère surprenant que l'accentuation des inégalités salariales se traduise par une aggravation des inégalités dans le revenu global des ménages et conséquemment, ait un impact négatif sur la réalisation des ODD.

Et pour illustrer ces liens entre salaires et cibles des ODD, le BIT fournit des exemples ainsi que des indicateurs de mesure.

## 1.2- Exemples de liens directs entre salaires et cibles des ODD et les indicateurs de mesure

Voici quelques exemples de liens directs entre salaires et cibles des ODD (BIT, 2020-21, p.178) :

- ODD 8, Cible 8.5 – Parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

- ODD10, Cible 10.1 – Faire en sorte, au moyen d'améliorations progressives, que les revenus des 40 pour cent les plus pauvres de la population augmentent plus rapidement que le revenu moyen national, et ce de manière durable.

Plusieurs indicateurs sont utilisés afin de suivre les progrès enregistrés vers la réalisation de chaque ODD. Ces indicateurs se divisent en quatre groupes selon la façon avec laquelle ils sont liés aux salaires:

- *En termes de résultats*: Dans ce cas, les salaires mesurent, comme il est souligné dans le rapport du BIT suscité (BIT, 2020-21, p.178) « le rendement, c'est-à-dire les évolutions en matière salariale qui ont un impact direct sur celles de l'indicateur; le progrès vers l'objectif ou son accomplissement appar it dans les statistiques salariales ». L'indicateur 10.4.1, «Part du travail dans le PIB», est cité à titre d'exemple.
- *En termes d'apport*: Dans ce type d'indicateurs, les salaires constituent un moyen d'atteindre la cible et d'avoir une influence directe sur son rendement. A titre d'exemple, on cite l'indicateur 1.1, « liminer compl tement l'extrême pauvreté»: les salaires augmentent le pouvoir d'achat des ménages, réduisant ainsi l'insuffisance des revenus afin de satisfaire les besoins essentiels.
- *En termes de contribution*: Les salaires ont une influence sur ces indicateurs par l'intermédiaire d'un canal ou d'un mécanisme additionnel. On préconise à titre d'exemple d'utiliser l'indicateur 10.2.1, «Proportion de personnes vivant avec moins de la moitié du revenu médian». Les augmentations de salaires sont susceptibles de procurer aux parents les moyens financiers nécessaires pour



leur permettre d'envoyer leurs enfants à l'école (et notamment les cours du soir en Algérie qui se sont généralisés pour tous les paliers de l'enseignement primaire et secondaire).

- *En termes de méthode*: il s'agit des indicateurs qui sont liés aux salaires de manière réursive.
- Comme l'a bien souligné la commission Européenne en introduction de la « Directive du Parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne » : (Commission Européenne, 2020)

« Pour garantir des conditions de travail et de vie adéquates ainsi que pour bâtir des économies et des sociétés équitables et résilientes, conformément au programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'Organisation des Nations unies et à ses objectifs de développement durable, il est essentiel de faire en sorte que les travailleurs de l'Union perçoivent des salaires adéquats. »

Des politiques salariales adéquates doivent donc être parties intégrantes de toute stratégie en matière de développement durable. La croissance économique et celle de la productivité constituant des éléments essentiels des objectifs de développement, les politiques salariales peuvent ainsi contribuer à traduire ces améliorations par l'accomplissement d'un nombre plus élevé d'ODD liés entre eux.

« Des politiques salariales adéquates jouent le rôle «d'accélérateurs» des objectifs de développement durable » (BIT, 2020-21, p.176)

L'objectif de développement durable (ODD) appelle ainsi à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», ce qui souligne l'importance de parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Ceci étant, et pour voir comment se présente la situation en Algérie, commençons par une brève présentation de la politique des salaires en Algérie.

## **2- LA POLITIQUE NATIONALE DES SALAIRES EN ALGÉRIE**

Rappelons que l'Algérie a expérimenté trois types de politique nationale des salaires depuis l'indépendance du pays (1962) :

1. 1- La première a été appliquée durant les premières années post-indépendance soit de 1962 à 1966 environ, qui s'est caractérisée par la reproduction (ou la continuation) du système de rémunération qui avait cours avant l'indépendance du pays.
2. 2- La deuxième fut l'adoption d'une politique nationale des salaires explicitée clairement dans le Statut Général du Travailleur (SGT) 1974 à 1990.
3. 3- La troisième a débuté avec la remise en cause du SGT par la promulgation de la loi 90-11 du 21-04-1990 et qui a consacré une nouvelle politique des salaires.

Pour ne pas trop nous étendre, nous nous limiterons à une brève présentation de la politique des salaires qui a débuté en 1990, avec la libéralisation des relations de travail décidée dans le sillage des réformes de transition à l'économie de marché, que nous avons assez développé dans un ouvrage sur la politique des salaires (Boutaleb, 2013).

### **2.1- La loi 90-11 du 21-04-1990 portant sur les modalités de libéralisation des relations de travail**

La promulgation de la loi 90-11 du 21-04-1990 marque le début d'une transition, d'un système national centralisé et administré (le SGT) vers un système décentralisé basé sur la négociation collective, un «système libéral» de relations de travail censé être plus adapté aux exigences de la régulation inhérente à une économie de marché. Il s'agit de l'introduction du système de rémunération au rendement, à côté du système des salaires liés au temps et/ou aux quantités comme le stipule clairement l'article 80 de la loi 90-11 : «en contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail ».

Dans cette nouvelle conception, la politique générale des salaires est du ressort et de la compétence exclusives des parties à la négociation collective et se fonde sur une série de facteurs déterminants, conformément à l'article 120 de la loi 90-11 sus-citée :

- La classification professionnelle,
- Les salaires de base minimum correspondants,
- Les indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail, y compris l'indemnité de zone,
- Les primes liées à la productivité et aux résultats de travail,
- Les modalités de rémunération au rendement...

Ces éléments constituent les points essentiels intéressant directement la question des salaires à l'intérieur de l'organisme employeur.

Les deux premiers points, à savoir la classification professionnelle et les salaires de base minimum correspondants peuvent, à eux seuls, donner naissance à la grille des salaires, de laquelle découlent les salaires de base correspondant à chaque poste de travail. Chaque organisme employeur doit avoir sa propre grille des salaires, et chaque grille des salaires doit correspondre à la classification des postes de travail existants dans le même organisme employeur. Un même poste de travail (ex : chauffeur) peut être classé et rémunéré différemment dans deux entreprises différentes. Cette liberté pour la fixation ou la détermination des salaires par les partenaires sociaux est légale, à la seule condition de respecter le SNMG, c'est-à-dire que le salaire le plus bas de la grille ne doit pas lui être inférieur.

Voyons maintenant comment se présente la définition et la composition du salaire et le SNMG dans cette nouvelle conception de la politique des salaires ?

## 2.2. La définition et la composition du salaire et le SNMG

### 2.2.1. La définition du salaire

La rémunération, est définie aux termes de l'article 80 de la loi 90-11, comme «la contrepartie du travail fourni par le travailleur», laquelle « contrepartie du travail fourni par le travailleur » (autrement dit la rémunération), est soit un «salaire», soit un «revenu proportionnel» aux résultats, au sens de l'article 81 de la loi 90-11 relative aux relations de travail.

#### 2.2.1.1. Le salaire et ses composantes

Le salaire peut être composé de trois éléments :

- Premier élément : Le salaire de base (SB), c'est le montant qui est fixé par la grille des salaires en fonction de la classification professionnelle de l'organisme employeur.
- Deuxième élément : Les indemnités versées éventuellement pour la prise en charge des droits légaux tels que l'ancienneté, les heures supplémentaires, le travail posté, les nuisances, l'astreinte, le travail de nuit et la zone...
- Troisième élément : Les primes liées à la productivité et aux résultats du travail. Cette partie variable dépend essentiellement des résultats enregistrés par rapport à des normes et à des objectifs préalablement définis entre les deux parties.

#### 2.2.1.2. Le revenu proportionnel

Le revenu proportionnel aux résultats du travail : c'est la rémunération du rendement. Par exemple, à la tâche, à la pièce, au cachet, au chiffre d'affaires, cette forme de rémunération, quoique légale, n'est pas d'une application très répandue, elle est par conséquent très rarement utilisée.

### 2.2.2. Le Salaire National Minimum Garanti (SNMG)

- Le SNMG est fixé par les pouvoirs publics par décret. Il comprend, tel qu'il a été défini par la législation algérienne (article 84 de la loi 90-11) :
  - Le salaire de base,

- Les indemnités et primes de toute nature», (à l'exception des indemnités versées au titre de remboursement des frais engagés par le travailleur).

La fixation du SNMG, relève, faut-il le rappeler, du ressort des pouvoirs publics, en concertation certes, avec les représentants du patronat et ceux des travailleurs, en tenant compte de « l'évolution de la productivité, de l'indice des prix et de la conjoncture économique générale. »

Il n'est plus fait référence, comme dans la législation des années 1970/1980, aux "besoins vitaux des travailleurs définis par un budget familial type fixé par voie réglementaire". On observera également que la loi de 1990 n'institue aucun système contraignant qui obligerait le gouvernement à ajuster périodiquement le salaire minimum. Le plus souvent, l'augmentation du SNMG est décidée lorsque les conflits sociaux se multiplient pour cause d'effritement du pouvoir d'achat.

L'employeur doit respecter deux principes fondamentaux dans la conception de sa grille des salaires :

Premier principe (externe) qui est le SNMG  
Deuxième principe (interne), l'ordre hiérarchique découlant de la classification professionnelle.

Mais, souvent, c'est seulement le principe du respect du SNMG qui est observé au détriment du second qui est la classification professionnelle.

Le respect par les organismes employeurs du SNMG à travers la pratique des salaires pose des difficultés et, partant, des injustices entre les travailleurs

Nous aborderons plus loin l'évolution du montant du SNMG et son incidence sur les inégalités salariales.

### **2.3- Les réaménagements introduits en 2007**

Une nouvelle conception du mode de détermination des salaires et, au-delà, de toute la codification des relations de travail se révèle à travers les textes ayant fait l'objet d'un Décret présidentiel publié dans le journal officiel en date du 29 septembre 2007 (JORADP, 2007).

Art. 2. La grille indiciaire des traitements comprend des groupes, des catégories et subdivisions hors catégories, assorties d'indices minimaux et d'indices d'échelon correspondant à l'avancement du fonctionnaire dans son grade.

Les groupes, les catégories, les subdivisions hors catégories, les indices minimaux, les échelons et les indices correspondants sont fixés selon un ordonnancement préétabli.

Le premier critère retenu dans la grille a trait à la qualification, qui sera par conséquent, à l'origine d'une évolution importante des fonctionnaires dans la carrière.

Dans cette nouvelle grille indiciaire des traitements, les salaires de certains fonctionnaires sont passés quasiment du simple au double.

Cependant, certains fonctionnaires ont perdu conformément à cette grille, leur classification mais ont gardé toutefois, non seulement leurs rémunérations mais ont vu celles-ci revues à la hausse. Cette perte dans la classification est due à leur qualification.

#### **2.4. Les réaménagements introduits en 2022 (nouvelle grille indiciaire)**

De nouveaux réaménagements ont été introduits dans la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires. Ils ont été publiés dans le Journal Officiel N° 23 en date du 6 avril 2022. Cette nouvelle grille des salaires, passe de 1 à 17 catégories, alors qu'elle comprenait entre 1 et 20 catégories. À cela, s'ajoute 7 positions de cadres supérieurs hors catégories

**Tableau n°1.** Nouvelle grille indiciaire (2022)

Groupe	Catégorie	Indice minimal	Indice d'échelon					
			1 <sup>er</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	4 <sup>ème</sup>	5 <sup>ème</sup>	6 <sup>ème</sup>
D	1	250	13	25	38	50	63	75
	2	269	14	27	41	54	68	81
	3	290	15	29	44	58	73	87
	4	313	16	31	47	63	79	94
	5	338	17	34	51	68	85	101
	6	365	19	37	55	73	92	110
C	7	398	20	40	60	80	100	119
	8	429	22	43	65	86	108	129
D	9	468	24	47	71	94	118	140
	10	503	26	50	76	101	126	151
A	11	548	28	55	83	110	138	164
	12	587	30	59	89	117	147	176
	13	628	32	63	95	126	158	188
	14	671	34	67	101	134	168	201
	15	716	36	72	108	143	180	215
	16	763	39	76	115	153	191	229
	17	812	41	81	122	162	204	244
Hors catégorie	Subdivision 1	980	50	98	148	196	246	294
	Subdivision 2	1040	53	104	157	208	261	312
	Subdivision 3	1105	56	111	166	211	277	332
	Subdivision 4	1175	59	118	177	235	294	353
	Subdivision 5	1250	63	125	188	250	313	375
	Subdivision 6	1330	67	133	200	266	333	339
	Subdivision 7	1530	77	153	230	306	383	459

**Tableau n°1 (Suite)**

Groupe	Catégorie	Indice minimal	Indice d'échelon					
			7 <sup>ème</sup>	8 <sup>ème</sup>	9 <sup>ème</sup>	10 <sup>ème</sup>	11 <sup>ème</sup>	12 <sup>ème</sup>
D	1	250	88	100	113	125	138	150
	2	269	95	108	122	135	148	161
	3	290	102	116	131	145	160	174
	4	313	110	125	141	157	173	188
	5	338	119	135	153	169	186	203
	6	365	128	146	165	183	201	219
C	7	398	140	159	180	199	219	239
	8	429	151	172	194	215	236	255
D	9	468	164	187	211	234	258	281
	10	503	177	201	227	252	277	302
	11	548	192	219	247	274	302	329
	12	587	206	235	265	294	323	352
	13	628	220	251	283	314	346	337
	14	671	235	268	302	336	370	403
	15	716	251	286	323	358	394	430

	16	763	268	305	344	382	420	458
	17	812	285	325	366	406	447	487
Hors catégorie	Subdivision 1	980	344	392	442	490	540	588
	Subdivision 2	1040	365	416	469	520	573	624
	Subdivision 3	1105	387	442	498	553	608	663
	Subdivision 4	1175	412	470	529	588	647	705
	Subdivision 5	1250	438	500	563	625	688	750
	Subdivision 6	1330	446	532	599	665	732	798
	Subdivision 7	1530	536	616	689	765	842	918

Source : JORADP N° 23 du 6 avril 2022

Il a été décidé aussi le relèvement du point indiciaire qui sert de base au calcul des salaires qui est actuellement de l'ordre de 45 dinars algériens et qui passera à 65 dinars et la baisse de l'impôt sur le revenu global (IRG).

L'augmentation du point indiciaire variera naturellement d'un fonctionnaire à un autre, suivant sa rémunération et son grade actuel.

Concernant la baisse de l'IRG, la loi de finances (PLF) pour l'année 2022 propose une refonte totale du barème de l'impôt sur le revenu global (IRG), pour alléger la pression fiscale sur les revenus des ménages, apportant des ajustements dans les tranches de revenus et les taux d'imposition y correspondant (MF, 2022).

Nous verrons plus loin, avec un peu plus de détails, l'incidence de ces réaménagements sur le pouvoir d'achat et les inégalités salariales.

### 3- L'ÉTAT DES INÉGALITÉS SALARIALES

Les statistiques en matière de salaires sont assez complexes et posent beaucoup de problèmes pour leur élaboration ; c'est ce qui explique sans doute leur indisponibilité dans beaucoup de pays non outillés suffisamment pour leur traitement, comme c'est le cas de l'Algérie où le problème de la disponibilité de ses statistiques est récurrent, et ne semble pas trouver de solution

L'Algérie ne procède pas encore à des enquêtes régulières, alors qu'il faudrait compiler les statistiques des salaires au moyen d'enquêtes mensuelles, trimestrielles ou annuelles sur la base des établissements, comme cela se fait dans de nombreux pays dans le monde. Les données relatives aux salaires demeurent par conséquent incomplètes, et sont particulièrement peu nombreuses.



Une autre question d'une toute autre importance se pose aussi, nonobstant donc la disponibilité des données statistiques. Il s'agit de la question de leur fiabilité. Un autre problème qui concerne l'écart entre la mesure statistique des réalités socio-économiques et la perception de ces mêmes réalités par les citoyens. En matière de répartition des revenus, le produit intérieur brut (PIB) ou tout autre agrégat calculé par habitant peut ne pas fournir une évaluation appropriée de la situation dans laquelle la plupart des gens se trouvent. Si les inégalités se creusent par rapport à la croissance moyenne du PIB par tête, beaucoup de personnes peuvent se trouver plus mal loties, alors même que le revenu moyen a augmenté.

Ceci étant, voyons brièvement comment la question des inégalités salariales a été abordé dans Le Rapport National Volontaire Algérie 2019 sur la réalisation des Objectif du Développement Durable 2030, avant d'aborder l'état de la question à travers quelques indicateurs,

### **3.1- Le Rapport National Volontaire Algérie 2019 sur la réalisation des ODD30 et la question des inégalités salariales**

Dans le Rapport National Volontaire Algérie 2019 sur la réalisation des ODD30, qui a été élaboré sous la coordination du Secrétaire Général du Ministère des Affaires Etrangères, par le Comité interministériel chargé du suivi de la mise en œuvre des ODD, présidé par le Ministère des Affaires Etrangères et composé des représentants des différents Ministères et institutions nationales, il est souligné que « Les stratégies du Gouvernement pour endiguer toute montée des inégalités repose sur le principe que, moins d'inégalité profite à tous et que les inégalités sont un frein pour la croissance de long terme de l'économie tout autant que pour l'épanouissement des personnes et la cohésion sociale. » (RNVA, 2019, p.104).

Concernant les revenus et plus particulièrement les salaires, le rapport est quelque peu discret puisqu'il n'y consacre que deux paragraphes

« Les observations d'enquêtes montrent en Algérie une évolution positive de la rémunération du travail rapportée au PIB. Celle-ci passe de moins de 19% au milieu des années 2000 à près de 30% au cours des dernières années. Ces observations montrent que les politiques mises en

œuvre par le Gouvernement ont été inclusives et ont permis d'accompagner la croissance économique en Algérie d'une meilleure répartition des fruits de cette croissance. (Cibles 10.1, 10.4).

Le Rapport National Volontaire Algérie date de 2019, mais fait état de la situation saisie par l'enquête nationale sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages réalisée par l'ONS, datant de l'année 2011.

Ce rapport évoque ensuite la politique salariale sans se prononcer sur son degré d'efficacité et d'équité. Il n'est guère fait mention des inégalités salariales.

« Parallèlement à *cette politique salariale*, l'Algérie a fait le choix d'une assurance sociale basée sur les principes de la solidarité et de la répartition, de l'unicité de la couverture pour tous les bénéficiaires et de l'uniformité des règles relatives aux droits et aux obligations des bénéficiaires, sans aucune distinction » (RNVA, 2019, p.110).

### **3.2- Part du travail dans le PIB**

Dans de nombreux pays, l'aggravation des inégalités de revenus coïncide avec le déclin de la part du travail. Qu'en est-il en Algérie ?

L'évolution des revenus au cours des années 2000 a connu d'amples fluctuations. En 2001, elle a été de 970 milliards de dinars, soit 22,94% du PIB, en 2015, elle a enregistré la valeur de 4 928 milliards de dinars, soit un taux de 29,70% du PIB et enfin en 2019 elle a été de l'ordre de 5773,9 représentant un taux de 28,16% par rapport au PIB

Quant aux *revenus des indépendants*, ils affichent des montants plus importants que ceux des salariés, même si ces derniers demeurent la forme dominante de la population occupée avec un taux moyen de 62,27%.

**Tableau n°2.** L'Évolution des salaires et des revenus des indépendants par rapport au PIB. (En milliards de dinars)

Années	2001		2005	
	Valeur	% PIB	Valeur	% PIB
Désignations				
Rémunération des salariés	970,6	22,96	13,64	18,00
Revenus des indépendants	1148,9	27,18	1676,3	22,16
Total	2119,5	50,14	3040,3	40,16
PIB	4227,11		7662	

Années	2010		2015	
	Valeur	% PIB	Valeur	% PIB
Désignations				
Rémunération des salariés	2907,5	24,24	4928,3	29,70
Revenus des indépendants	3049,2	25,43	5293,5	31,90
Total	5956,7	49,67	10221,8	61,60
PIB	11991,56		16591,87	

**Tableau n°2.** (Suite)

Années	2016		2017	
	Valeur	% PIB	Valeur	% PIB
Désignations				
Rémunération des salariés	5308,2	30,30	5401,1	29,09
Revenus des indépendants	5661,0	32,32	5719,9	30,79
Total	10969,2	62,62	11121,0	59,86
PIB	17 514,65		18 575,76	

Années	2018		2019	
	Valeur	% PIB	Valeur	% PIB
Désignations				
Rémunération des salariés	5580,8	27,54	5773,9	28,16
Revenus des indépendants	6210,6	30,65	6494,6	31,67
Total	11791,4	58,20	12268,5	59,84
PIB	20 259,04		20501,1	

Source : Construit par nous-mêmes sur la base des données de l'Office national des statistiques [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

Comme on peut l'observer à travers l'évolution des chiffres sur le tableau ci-dessus, la part des salaires dans le revenu national est quasiment constante, alors que le revenu des indépendants demeure légèrement supérieur.

La part des salaires étant moins importante que celle des indépendants, voyons maintenant l'état des inégalités salariales à travers la répartition des revenus des ménages par déciles et le coefficient de Gini, d'une part et les inégalités salariales par secteur juridique (public/privé), par secteur d'activité et qualification, d'autre part

### 3.3- Les inégalités salariales à travers la répartition des revenus disponibles des ménages par déciles et le coefficient de Gini

La seule enquête qui a appréhendé les inégalités salariales sous cet aspect est celle effectuée par l'ONS en 2011 (Benhabib, (2021).

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de 12150 ménages algériens, répartis sur l'ensemble du territoire national. Selon l'ONS, « cette enquête concerne non seulement tous les secteurs d'activités, y compris l'agriculture, l'administration et l'éducation mais aussi les caractéristiques sociodémographiques. Ces dernières sont des données qualitatives et non comptables, elles sont relatives aux principales caractéristiques individuelles des salariés, dans le but de mettre en évidence les disparités économiques et sociales des populations enquêtées ». (ONS, 2011)

#### 3.3.1. La valeur du rapport interdécile D9 / D1

Selon les données de l'enquête de l'ONS, la tranche de salaires la plus importante en termes d'effectif (36,2%), est celle de 15 000 DA à 25 000 DA. Il s'agit d'une tranche de salaires des agents d'exécution.

Dans la tranche de salaires de 50 000 Da et plus la proportion des cadres est très élevée, elle y représente 70,8%.

La répartition des effectifs de salariés en décile permet d'affiner encore plus l'analyse des disparités salariales (voir le tableau suivant).

**Tableau n° 3.** Les salaires nets mensuels selon les déciles par rapport à l'année 2011. (Tout secteurs confondus)

Déciles en DA	Min	Max	Salaires moyen	Ecart-type	$D_{i+1}/D_i$
D1	<b>Moins de 14308</b>	-	10608	3010	-
D2	14308	16500	15328	522	1,4
D3	16500	18833	17771	563	1,2
D4	18833	21000	19920	511	1,1
D5 (médiane)	21000	<b>24468</b>	22641	1139	1,1
D6	24468	29098	26636	1347	1,2
D7	29468	32962	26636	1347	1,2
D8	32962	39000	35729	1715	1,2
D9	39000	49799	43355	3068	1,2
D10	<b>Plus de 14308</b>	-	72024	<b>30591</b>	<b>1,7</b>

Source : ONS, n°189, revenus salariaux et caractéristiques individuelles, 2011

### 3.3.2. Evolution du salaire net moyen par décile

Le salaire net moyen mensuel varie de 10 608 DA chez les salariés du premier décile (D1) à 72 024 DA chez ceux du dixième décile (D10).

Le rapport entre les salaires mensuels moyens des deux déciles extrêmes (D10/D1) est de 6,78. Ce qui signifie que les 10% des salariés les mieux payés, ont un salaire mensuel moyen presque 7 fois plus élevé que les 10% les moins bien rémunérés.

Par ailleurs, on peut observer aussi que :

- Les 10% des salariés, les moins rémunérés perçoivent moins de 14 308 DA alors que les 10% les plus rémunérés touchent plus de 49 799 DA. Ce qui revient à dire que 90% des salariés perçoivent moins de 49800 DA.
- Par ailleurs, le salaire net mensuel médian (D5) est estimé à 24 468 DA. Ce qui signifie que la moitié des salariés ont un niveau de salaire inférieur à 24 468 DA.
- Le salaire net moyen mensuel varie de 10 608 DA chez les salariés du D1 à 72 024 DA chez ceux du D10. Le rapport entre les salaires mensuels moyens des deux déciles extrêmes (D10/D1) est de 6,78. Ce qui signifie que les 10% des salariés les mieux payés, ont un salaire mensuel moyen de presque 7 fois plus élevé que les 10% les moins bien rémunérés.

### 3.3.3. Le coefficient (ou l'indice) de Gini

Le coefficient de Gini constitue la mesure de concentration la plus connue en matière de revenus (salaires).

**Tableau n°4.** (Il faut donner un titre au tableau)

Variable	Indice de Gini			
	Estimate	STE	LB	UB
GINI_salaire	0.305517	0.002575	0.3000470	0.310564

Source : ONS, n°189, revenus salariaux et caractéristiques individuelles, 2011

L'indice de Gini a été évalué par l'ONS en 2011 à 0,305517. La valeur de cet indice signifie que la répartition des salaires n'est pas très inégalitaire.

Depuis 2011, l'ONS n'a plus procédé au calcul de cet indice de Gini. Mais la situation évolue et apparemment, pas dans le sens d'une

meilleure distribution des salaires ; c'est ce qui ressort des données issues des enquêtes effectuées par l'ONS aux cours de la dernière décennie comme nous allons le voir.

### **3.4- Les inégalités salariales par secteur juridique (public/privé), par secteur d'activité et qualification**

Précisons que l'Office national des statistiques (ONS) a mené ses enquêtes sur les salaires, la dernière, celle de 2019 en l'occurrence, au sein des entreprises algériennes, en approchant un total de 484 entreprises publiques nationales et 221 entreprises privées nationales de 20 salariés et plus , représentant l'ensemble des secteurs d'activité

Cette enquête visait l'évaluation du « niveau des salaires nets mensuels versés au personnel permanent et non permanent ainsi que la structure du salaire brut (salaire de base et primes/indemnités) par secteur d'activité et selon les trois niveaux de qualification des salariés (cadres - agent de maîtrise – personnel d'exécution) pour les secteurs juridiques: public national et privé national. » La distribution des salaires dans le secteur informel n'a pas été prise en considération, ce qui ne permet pas d'en apprécier les écarts.

Ceci étant, l'ONS rapporte que plus de 67% de la main d'œuvre en Algérie est constitués de salariés

L'ONS note en effet que près de sept (7) occupés sur dix (10) sont des salariés (67,6%), tout en observant que cette part est plus importante auprès des femmes avec un taux de 78,6%.

Par ailleurs, l'enquête fait ressortir que 16,8% de la main d'œuvre totale exerce dans le secteur du BTP (construction), 16,1% dans l'administration publique hors secteur sanitaire, 15,7% dans le commerce, 14,9% dans le secteur de la santé et l'action sociale et 11,5% dans le secteur des industries manufacturières.

Par secteur juridique, il est constaté que le secteur privé absorbe 62,2% de l'emploi total avec 7,014 millions de personnes employées, contre 37,8% pour le secteur public qui emploie 4,267 millions de personnes.

### 3.4.1. Les inégalités salariales par secteur juridique (public/privé)

Les enquêtes menées par l'Office National des Statistiques entre 2009 et 2019 confirment une tendance accrue à l'approfondissement des inégalités salariales entre secteurs privé et public comme le montrent les chiffres du tableau ci-dessous où on a synthétisé les résultats des salaires moyens nets par secteur juridique:

**Tableau n°5.** Évolution des salaires moyens nets du secteur économique public et privé (en dinar algérien)

	2009	2011	2013	2015	2018	2019
Salaire moyen net total	25.049	29352	36104	39242	40955	41800
Salaire moyen net secteur public	35676	41192	50954	54743	57324	58400
Salaire moyen net secteur privé	20137	23879	29240	32078	33389	34100

Source : Office national des statistiques, [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

On peut observer clairement 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. En effet, il ressort du tableau que l'écart salarial a atteint un pic en 2009, avec 77.16% en 2009. L'écart s'est par la suite légèrement réduit, pour atteindre 72.50 % en 2011, 70.65 en 2015, et enregistrant une remontée négligeable en 2018 atteignant les 71%.

### 3.4.2. Les inégalités de salaires selon le diplôme et la qualification

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.

**Tableau n°6.** Évolution des salaires nets par secteurs juridiques et qualifications (en dinars algériens)

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 : ONS, différentes enquêtes sur les salaires, 2009-2018. Liens : [www.ons.dz](http://www.ons.dz), pour les années correspondantes

Dans le tableau ci-dessus, on peut observer que l'écart entre salaires s'agissant 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 ont 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. 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, augmenter fortement 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.

#### 3.4.3. Les inégalités salariales entre secteurs d'activité

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



**Tableau n° 7.** Écart salarial par secteurs d'activité et secteurs juridiques en 2018. (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
<b>Ensemble</b>	<b>57324</b>	<b>33389</b>

Source : 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](https://www.ons.dz/IMG/pdf/salaires_mai_2018.pdf)

Les écarts de salaires entre secteur privé et public touchent tous les secteurs d'activités, les salaires du secteur privé étant généralement inférieurs à ceux du secteur public, 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 est 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 dans le secteur public par rapport au privé. 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. 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 que dans le 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.

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.

#### 3.4.4. Selon le genre

Concernant les inégalités salariales selon le genre, qui font l'objet de nombreux travaux sous d'autres cieux, elles sont en Algérie, en faveur des femmes selon les données des enquêtes de l'ONS. Le salaire net moyen mensuel est plus élevé chez les femmes, avec un ratio de 1,18 que les hommes (33 900 DA Vs 28 687 DA). Et si la catégorie des cadres parmi les hommes dispose d'un salaire moyen mensuel plus élevé d'à peine 5%, avec 52 869 DA contre 49 932 Da par rapport aux cadres femmes (49 932 DA), cette disparité est au profit des femmes pour les catégories des agents de maîtrise (34 295 contre 33 012 Da) et les agents d'exécution (23 633 Da contre 21 385 Da).

Voyons maintenant l'évolution des salaires, du pouvoir d'achat et du revenu par tête.

#### 4- L'ÉVOLUTION DES SALAIRES, DU POUVOIR D'ACHAT ET DU REVENU PAR TÊTE

L'augmentation successive des salaires améliore certes le pouvoir d'achat des ménages et conséquemment la capacité de satisfaire les besoins essentiels. Mais cela ne peut se produire que dans le cas d'une

stabilité des prix des produits largement consommés par les ménages, ce qui n'est guère le cas en Algérie comme nous allons le voir.

#### 4.1- L'évolution des salaires et du pouvoir d'achat

Rappelons que le pouvoir d'achat représente la capacité d'achat en termes de biens et services que permet le revenu perçu. Ce pouvoir d'achat dépend donc de la somme de monnaie perçue mais aussi du niveau des prix des biens et services. L'évolution du pouvoir d'achat est par conséquent, égale aux variations des revenus en valeur nominale corrigée des effets de l'inflation. Dire que le pouvoir d'achat s'est érodé et s'interroger donc sur la variation en termes nominaux des revenus perçus en l'occurrence les salaires (mais seulement), et sur la variation des prix (le niveau d'inflation). C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat diminue alors que si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix le pouvoir d'achat pourra augmenter.

- Concernant les salaires nominaux, autrement dit des sommes monétaires perçues, ils ont augmenté pratiquement pour toutes les catégories socioprofessionnelles depuis l'année 2000 jusqu'en 2014. A partir de cette date, les augmentations ont été sérieusement ralenties pour ne pas dire stoppées suite à la baisse des prix des hydrocarbures sur le marché international (les recettes tirées des hydrocarbures constituent encore l'essentiel des ressources du pays, 98% d'exportation des produits), comme l'atteste la valeur du SNMG qui n'a été relevé que récemment (2020) depuis l'année 2012
- Concernant l'inflation, les appréciations sont beaucoup plus controversées. Rappelons cependant, les chiffres officiels publiés par l'ONS : le taux d'inflation durant cette dernière décennie a été de 5,7% en 2010, 5% en 2011, 4,5%, en 2012, 8,9%, en 2013, 3,3%, en 2014, 2,9%, en 2015, 4,8% en 2016, 6,4% et 8% en janvier 2017, avec un pic de 9,2% en octobre 2021, un sommet depuis 2012.

La croissance du salaire nominal et du salaire réel, entre 2015 et 2018, a connu l'évolution suivante comme il ressort du tableau suivant :

**Tableau n°8.** Croissance du salaire nominal et du salaire réel, 2015-2019

	2015	2016	2017	2018
Salaires nominaux	39 242	39 901	40 325	40 955
Salaires réels	-1,0	-4,4	-4,3	-2,6

Source : Construit par nous meme sur la base des données de l'ONS, [www.ons.dz](http://www.ons.dz),

Le degré de croissance du salaire réel est un indicateur important de la prospérité moyenne des travailleurs. Que dire alors en Algérie ou la majorité des travailleurs revendiquent des augmentations de salaires dont le pouvoir d'achat est plombé ou en régression par l'effet de l'inflation, malgré les augmentations accordées,

« Sans les subventions généralisées, non ciblées, bénéficiant aux plus pauvres autant qu'aux riches, combinées au dérapage du dinar, en cas de non-accroissement de la production et de la productivité réelle, de la baisse des réserves de change qui tiennent la valeur du dinar à 70%, le taux d'inflation pourrait, dans les années à venir, atteindre les deux chiffres avec d'inévitables tensions sociales ». (Mebtoul, 2016)

L'inflation joue comme vecteur de redistribution et de concentration du revenu national au profit des revenus variables et pénalise les revenus fixes. Nous sommes dans un cercle vicieux : « l'inflation accélère les revendications sociales pour une augmentation des salaires qui, à leur tour, en cas de non-productivité accélèrent l'inflation » (Nemouchi, 2020)

Nous verrons plus loin avec un peu plus de détails, la revalorisation des salaires pour lutter contre l'érosion du pouvoir d'achat. Mais avant, donnons un petit aperçu sur l'évolution du revenu par tête d'habitant en comparaison internationale (avec la Corée du Sud en l'occurrence) juste pour montrer l'impact de la hausse de la productivité- croissance- redistribution, seule garante d'une évolution positive et saine du pouvoir d'achat.

#### 4.2- La progression du revenu par tête en comparaison internationale ((la Corée du Sud)

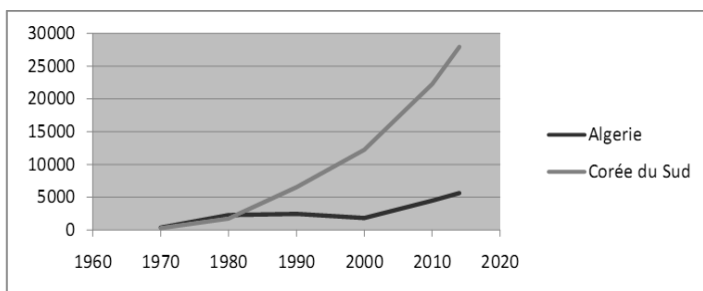
La comparaison de la progression du revenu par tête en Algérie par rapport à d'autres pays, en l'occurrence la Corée du Sud, à titre d'exemple est illustrative du postulat "hausse de la productivité-croissance- redistribution".

**Tableau n°9.** Évolution du PIB par habitant (en prix courants) de l'Algérie et de la Corée du Sud

PIB par habitant (les prix courants)					
	1970	1980	2000	2010	2014
Algérie	367	2250	1831	4479	5614
Corée du Sud	281	1752	1752	22274	27949

Source: E-book. World macroeconomic research, 1970-2014

**Figure 1.** Représentation graphique de l'évolution Evolution du PIB par habitant (en prix courant) de l'Algérie et de la Corée du Sud



Source : Source: in Zaoui Sadek "bonne gouvernance, changement institutionnel et croissance économique en Algérie" these de doctorat (rédigée en langue arabe) sous la Direction de Boutaleb Kouider, Faculté des Sciences économiques et de gestion, Université de Tlemcen, p.374

Contrairement aux pays qui ont combiné croissance et redistribution ( Corée du sud, mais aussi Indonésie, Chine...), l'Algérie n'as pas emprunté cette voie.

#### 4.3- Que faire pour réduire les inégalités salariales et améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs ?

L'OIT recommande de consolider le montant du SNMG, d'une part et de revaloriser les salaires pour lutter contre l'érosion du pouvoir d'achat.

##### 4.3.1. Le SNMG comme moyens de lutte contre les inégalités salariales

Selon l'OIT (2021), une mesure qui a permis de réduire les inégalités salariales dans de nombreux pays au cours des dernières années est l'établissement ou la consolidation du salaire minimum. Qu'en est-il en Algérie ?

En Algérie l'évolution du SNMG a été la suivante :

**Tableau n°10.** Evolution du SNMG

Année	SNMG/mois en DA	Equivalent Euro(taux de change de l'année)
Janvier 1994	4000	-
Janvier 1997	4800	-
Janvier 1998	5400	54
Septembre 1998	6000	60
Janvier 2001	8000	80
janvier 2007	12 000	120
Janvier 2010	15000	144
Janvier 2012	18 000	174
1 <sup>er</sup> Juin 2020	20.000	153

Source : construit par nous-même sur la base des données de l'ONS

Le SNMG a été constamment relevé périodiquement, surtout pour répondre aux contestations sociales face à l'érosion du pouvoir d'achat. On observe toutefois que la dernière augmentation, celle de 2020 n'a été effectuée qu'après près d'une décennie de revendications récurrentes (la crise financière due à la baisse des prix des hydrocarbures intervenue en 2014, et le déficit budgétaire grandissant à inciter les pouvoirs public à surseoir à toute augmentation du SNMG).

Ceci étant, concernant l'incidence de l'augmentation SNMG sur les inégalités salariales, selon une étude de M. Benkrama (2009) , publiée dans le quotidien El Watan sous le titre « La problématique des salaires et le SNMG », les écarts s'élargissent de plus en plus avec plus d'effet à partir de basses catégories, « lesquelles ont subi un phénomène d'entassement extraordinaire, réduisant ainsi l'équité et l'équilibre nécessaires à toute politique salariale » selon l'auteur, qui

ajoute que, plus le SNMG évolue, plus le nombre de «smigards» augmente et ce, en raison du ratio salaire minimum/salaire moyen qui est presque nul, à la différence du ratio salaire minimum/salaire cadre.

Le relèvement du SNMG profite ainsi, beaucoup plus à ceux dont les salaires sont indexés au-dessus, à savoir surtout de titulaires de hauts salaires, et non les bas salaires qui sont les plus nombreux

#### 4.3.2. La revalorisation des salaires pour lutter contre l'érosion du pouvoir d'achat sans amplifier les inégalités salariales

La dégradation du pouvoir d'achat notamment des couches sociales les plus défavorisées ne peut être ignorée en Algérie.

Cette dégradation du pouvoir d'achat est constatée depuis un certain temps déjà, comme nous venons de le voir avec l'évolution négative du salaire réel. Des études et projections récentes réalisées par des associations assez connues, dont les enquêtes sont très médiatisées par la presse algérienne, comme l'Association de protection et d'orientation du consommateur et son environnement (Apoce), qui s'est intéressé à l'évolution des prix et des salaires moyens entre 2010 et 2021, ont mis en exergue le gap de plus en plus profond entre salaires et prix, en faisant ressortir que la moyenne des prix des biens de consommation et des services a plus que doublé en une décennie (entre 2010 et 2021), tandis que les salaires sont restés figés et constatent que le salaire de 2010 a perdu 50% de sa valeur en 2021 du fait des hausses des prix.

Et celle réalisée par le Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (Snapap) et la Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (Cgata) parue en Mars 2021 qui a indiqué qu'un salaire minimum de 81 751,14 DA est indispensable pour assurer les besoins essentiels d'une famille de 5 membres contre 73 027 DA par mois en 2017, soit une augmentation de 8 750 DA

Au-delà de certaines controverses sur les chiffres avancés et la crédibilité des enquêtes réalisées, le constat ne fait aucun doute, le pouvoir d'achat a fortement baissé au cours de ces dernières années et il continue de se dégrader avec l'inflation qui frappe notamment les produits de large consommation des ménages, dont le taux a atteint 9,2% en octobre 2021, comme nous l'avons déjà relevé (2021).

« En raison de la forte hausse de l'inflation alimentaire, le pouvoir d'achat du segment le plus vulnérable de la population a été disproportionnellement affecté en 2021, compte tenu du poids majeur des produits alimentaires dans son panier de consommation » (Banque Mondiale, 2021).

Si la légitimité d'une augmentation des revenus, notamment des ménages les plus défavorisés et les plus nombreux, ne fait aucun doute, comment procéder dans le contexte qui est le nôtre ?

Le gouvernement a opté comme nous l'avons déjà relevé, pour une ingénierie indirecte d'augmentation du pouvoir d'achat, reposant sur le relèvement du point indiciaire dans la fonction publique et la baisse de l'IRG, permettant une augmentation des salaires et conséquemment, une amélioration du pouvoir d'achat des citoyens.

Il est prévu le relèvement du point indiciaire qui sert de base au calcul des salaires qui est actuellement de l'ordre de 45 dinars algériens et qui passera à 65 dinars selon le projet de loi de finances 2022. Concrètement, cela se traduira par une augmentation au prorata du nombre de points indiciaires de chaque catégorie salariale. Cela engendrera une augmentation salariale pour les différentes catégories de travailleurs et ceux qui en bénéficieront le plus sont les catégories supérieures.

Une augmentation des points indiciaires des bas salaires par progression dégressive entre les 20000 à 40000 dinars est plausible, mais une révision à la hausse de la valeur du point indiciaire aura pour conséquence une amplification des disparités salariales existantes.

Concernant l'IRG, le nouveau barème de l'IRG propose d'exclure les revenus annuels n'excédant pas 240.000 dinars de cet impôt, ceux compris entre 240.001 et 480.000 dinars y seront soumis à hauteur de 23%, entre 480.001 et 960.000 dinars à 27%, entre 960.001 et 1.920.000 dinars à 30%, entre 1.920.001 et 3.840.000 dinars à 33%, tandis que les revenus supérieurs à 3.840.000 dinars seront imposables à hauteur de 35%. En outre, les traitements, indemnités, émoluments, salaires, pensions et rentes viagères, bénéficieront d'un abattement proportionnel sur l'IRG à 40%, qui ne peut être inférieur à 12.000 dinars/an ou supérieur à 18.000 dinars/an (soit entre 1000 et 1.500



dinars /mois). Il est souligné également que les revenus qui n'excèdent pas 30.000 dinars bénéficient d'une exonération totale de l'IRG, tandis que les revenus supérieurs à 30.000 et inférieurs à 35.000 dinars bénéficient d'un deuxième abattement supplémentaire

La baisse prévue de l'IRG par l'article 31 de la loi de finances 2022 aura donc un impact sur les bas salaires ainsi que les hauts salaires. Le gain calculé pour un salaire de 40 000 dinars serait de 2 000 dinars, pour un salaire de 50.000 dinars, 2 700 DA, pour un salaire de 60 000 dinars, environ 3 000 DA, pour un salaire de 120 000 DA, la hausse serait d'environ 5 000 dinars. (Remouche, 2021). Comme on peut l'observer ce ne sont pas les salariés les moins bien payés qui en bénéficieront le plus, mais bien les mieux lotis. Les inégalités salariales sont conséquemment encore une fois amplifiées.

#### 4.3.3. Éléments pour une politique salariale efficiente

La baisse constante du pouvoir d'achat, compte tenu de l'augmentation des prix (notamment des produits de première nécessité et pas seulement), les nouvelles exigences de résultats économiques particulièrement dans les entreprises publiques dont la majorité éprouve des difficultés à trouver un équilibre entre la préservation des acquis sociaux des travailleurs et l'amélioration de la productivité, expliquent la complexité de la politique des salaires surtout dans les conditions économiques actuelles.

L'économie a ses lois, cela ne change rien à certains mécanismes économiques depuis longtemps dévoilés ... Si on augmente le pouvoir d'achat d'un côté (ce qui est légitime) il faudrait par ailleurs avoir prévu de pouvoir réaliser une augmentation des biens et services produits localement, fortement demandés par les ménages, sinon, c'est par l'importation que se réalisera l'équilibre (comme cela a été décidé) et ce ne sera qu'une fuite en avant, car non seulement il faut financer ce surplus de monnaie injecté par voie d'augmentation des salaires en monnaie nationale (emprunts ou carrément création de monnaie, ce qui est cause d'inflation avec son cortège de conséquences nocives qui reposera le problème d'augmentation salariale de manière récurrente) mais aussi l'importation de biens et

services (financement en devise, ce qui ne fera que rogner sur le déjà maigre solde en devises du pays)

Il n'existe certainement pas de système idéal, ni en théorie, ni en pratique, chaque pays tente de répondre à cette problématique en respectant d'abord les principes de base de stabilité sociale, d'efficacité économique et d'équité fondant un optimum consensuel, où pour une situation donnée, dans une période donnée et des conditions sociales données, il existe un système plus efficace que les autres, même en prenant en considération le crédo de toute politique salariale à savoir, tenir compte de l'amélioration réelle du niveau de productivité, des performances de l'économie nationale et de l'évolution du coût de la vie. (Boutaleb, 2013)

La rationalité économique recommande cependant, qu'il faut s'inscrire résolument dans une perspective de partage des gains de productivité et non de la rente pétrolière. Il est en effet suffisamment admis, que les hausses de salaire ont un caractère inflationniste dès lors qu'elles excèdent les gains de productivité d'une part ; elles ont tendance à se détruire elles-mêmes par l'effet dépressif qu'elles exercent sur l'emploi d'autre part, car les entreprises, l'économie nationale, ne peuvent supporter indéfiniment une forte divergence entre les progrès de la productivité et ceux des coûts salariaux, à moins de répercuter ces derniers dans leurs prix de vente. Mais alors, c'est le « retour à la case de départ », en sachant que ce sont les titulaires de revenus fixes (les plus pauvres notamment) qui souffrent le plus du phénomène inflationniste.

Le professeur Abdelhak Lamiri (2016) affirme : « Nous avons un phénomène unique dans notre pays : les salaires sont trop bas socialement et trop élevés économiquement. Il faut expliquer cette énigme. Le salaire moyen dans notre pays serait approximativement de 40 000 DA. Il est fort éloigné de l'exigence minimale des 80 000 DA. Cependant, hors hydrocarbures un travailleur moyen produit pour moins de 15 000 DA de biens et de services. La différence est subventionnée par les hydrocarbures ».

## CONCLUSION

Pour conclure cette contribution, ou nous n'avons guère été exhaustif, n'ayant pas abordé tous les contours de la problématique de la politique salariale pour mieux assurer la réalisation des ODD 30, nous pouvons dire que le cas de l'Algérie n'est pas un cas singulier. Comme c'est le cas dans de nombreux pays à travers le monde, le marché du travail en Algérie est caractérisé par des disparités salariales qui s'expliquent comme le reconnaît l'ONS par les caractéristiques des travailleurs et celles des entreprises qui les emploient, ce qui ne déroge pas aux conclusions théoriques des travaux consacrés aux disparités salariales. Ces disparités salariales sont constatées en Algérie comme ailleurs, malgré l'adoption des lois anti-discrimination de l'OIT, notamment :

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Mais si le cas de l'Algérie n'est pas un cas singulier, ce qui caractérise par contre la situation en Algérie c'est le fait qu'elle soit une économie rentière (dépendante des revenus des hydrocarbures).

C'est dire combien il est important de s'interroger comme le soulignent de nombreux observateurs (Mehtoul, 2011) sur la relation prix – salaires-productivité d'une part, de s'interroger surtout sur la manière la plus saine et la plus efficiente de préparer, dans les faits, l'instauration d'une telle relation afin d'assurer une croissance et un développement humain durable.

## Références bibliographiques

**Atkinson Anthony B., (2001).** « *Rapport sur l'inégalité économique* », éd. La documentation française, Paris.

**Banque Mondiale (2021).** « *Rapport de suivi de la situation économique de l'Algérie : Redresser l'économie algérienne après la pandémie* », Automne 2021.

DLGC (2022). **BAREME\_IRG\_2022**, [\\_www.dlgc-dz.com](http://www.dlgc-dz.com)

- Barro R.J., (2000).** « Inequality and growth in a panel of countries », in *Journal of Economic Growth*, vol. 5, n° 1.
- Benhabib L., (2021).** « Inégalités de revenus en Algérie : une menace pour le développement durable », *Revue Algérienne de Finances Publiques*, vol, 11/ n° 01(2021), p. 147\_ 164.
- Benkrama M., (2009).** « La problématique des salaires et le SNMG », *El Watan* du 18/04/09
- BIT (2020-21) :** *Rapport mondial sur les salaires 2020-21. Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, p.178
- BIT (2016/17):** *Rapport mondial sur les salaires 2016/17*, p.26.
- BIT (2010/11) :** *Rapport mondial sur les salaires 2010/11 : Politiques salariales en temps de crise*, Genève, Bureau international du Travail.
- Boutaleb K., (2013).** « *Politique des salaires : fondements théorique et analyse empirique de l'expérience algérienne* », OPU, Alger.
- Commission Européenne (2020)**, Bruxelles, le 28.10. *Directive of the european parliament and of the council. COM(2020) 682 final 2020/0310 (COD).*
- JORADP n° 23**, du 5 Ramadhan 1443 correspondant au 6 avril 2022.
- JORADP n°61**, du 18 Ramadhan 1428, correspondant au 30 septembre 2007.
- Lamiri,A (2016).** « Analyse de la pauvreté : Un phénomène multifacettes », *El Watan*, Repères économiques, le 20.06.16.
- Mabileau R., (2004).** « *L'évolution de la notion de rémunération* », Thèse de Doctorat en Droit social, Université de Nantes.
- MF, (2022).** [www.mfdgi.gov.dz](http://www.mfdgi.gov.dz).
- Mebtoul A., (2016).** « *Emploi, salaires, inflation et réserves de change en Algérie* », Perspectives face aux tensions budgétaires.
- Mebtoul A., (2011).** « *Une bonne année 2011* », le Maghreb, le quotidien de l'économie, lundi 17/01 .
- Nemouchi F., (2020):** « Le pouvoir d'achat des ménages algériens en 2020 », *Le quotidien d'Oran* du 30 Janvier.
- ONS, (2018).** *Résultats de l'enquête annuelle sur les salaires auprès des entreprises Mai 2018*, [https://www.ons.dz/IMG/pdf/salaires\\_mai\\_2018.pdf](https://www.ons.dz/IMG/pdf/salaires_mai_2018.pdf)
- ONS, (2015).** *Salaires nets moyens mensuels et rapports a la moyenne par qualification en 2015, secteur public & prive national*, <https://www.ons.dz/IMG/pdf/sal-ent2015.pdf>

**ONS, (2013).** *Salaires nets moyens mensuels et rapports à la moyenne par qualification en 2013, secteur public & privé national*, <https://www.ons.dz/IMG/pdf/Sal-qualif2013.pdf>.

**ONS, (2013).** *Salaires nets moyens mensuels et rapports à la moyenne par qua, secteurs public & privé national*, <https://www.ons.dz/IMG/pdf/sal-ent2011.pdf>

**ONS, (2010).** *Résultats de l'enquête nationale sur les salaires auprès des entreprises Mai 2010*

[https://www.ons.dz/IMG/pdf/Publication\\_finale\\_enq.salaires\\_2010\\_.pdf](https://www.ons.dz/IMG/pdf/Publication_finale_enq.salaires_2010_.pdf)

**ONU (2015),** *Les Objectifs du Développement Durable*, Organisation des Nations Unies, Washington

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/> (consulté le 20/01/2022).

**Piketty T. & Saez E., (2003).** "Income Inequality in the United States", *Quarterly Journal of Economics*, vol : 118, n°1

**PNUD (2020).** *Rapport sur le développement humain 2020*, Algérie

**Rapport National Volontaire Algérie 2019**, progression de la mise en œuvre des ODD

**Remouche K., (2021)** « *Baisse de l'IRG et augmentation du point indiciaire: Les salaires en question* », Reporters.

**Stiglitz J., (2006).** « *Un autre monde : contre le fanatisme du marché* », traduit en français par Chemla Paul, Fayard, p.198