

Le
titre

centre marocain de



CONJONCTURE

[sommaire]

[é d i t o]

EDITO

Flexicurité.....1

INTERNATIONAL

Le Chômage en Europe
L'Etat des lieux3

DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE

La Politique de l'Emploi
L'exigence d'une évaluation5

PERSPECTIVES SECTORIELLES

Coût Salarial, Prix et Productivité
Entre le besoin de partage
et l'impératif de compétitivité7

ENTREPRISES ET MARCHÉS

Conflictualité Sociale
Nette tendance à l'amélioration ..10

POINT DE CONJONCTURE

Le Dialogue Social
Une institutionnalisation
sans opérationnalisation.....12

PREVISIONS

Revalorisation des Salaires
Quelle incidence sur
les coûts et les prix ? 13

LETTRE MENSUELLE ECONOMIQUE ET SOCIALE EDITÉE PAR LE CENTRE MAROCAIN DE CONJONCTURE

Fondateurs

FONDATION ONA
ATTIJARIWAFI BANK

Partenaires

BANQUE CENTRALE POPULAIRE
BMCE BANK / CNSS / CNIA
CASANET / RAM
ODEP / ONE / ONEP / ONP

Directeur de la publication

HABIB EL MALKI

Comité scientifique

Abdelali DOUMOU - Habib EL MALKI
Larabi JAIDI - Ahmed LAABOUDI
M'hammed TAHRAOUI

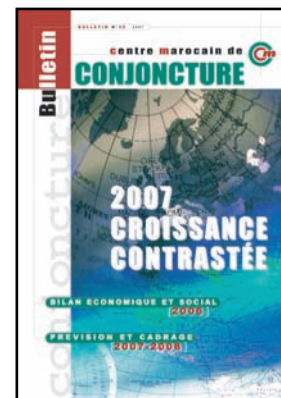
Flexicurité

L'ouverture de l'économie nationale, son insertion dans le processus de la mondialisation entraînent une évolution rapide des besoins des travailleurs et des entreprises. Ces dernières subissent une pression accrue qui les amène à s'adapter et à commercialiser plus rapidement leurs produits et leurs services. Pour pouvoir rester sur le marché, elles doivent adapter en permanence leurs méthodes de production et introduire des conditions plus souples dans la gestion de leur main-d'œuvre. Cette exigence doit se concrétiser sans pour autant que les travailleurs en fassent les frais. Aussi, la sécurité dont devrait jouir les travailleurs doit toutefois être adaptée à l'économie du 21^e siècle. Il s'agit, de plus en plus, de garantir la possibilité de trouver un emploi plutôt que celle de conserver le même emploi. C'est sur ce concept que repose l'approche flexicuritaire. C'est une nouvelle façon d'envisager la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. Elle oblige les entreprises à aider leurs travailleurs à acquérir de nouvelles compétences. Quant aux travailleurs, c'est leur capacité et leur volonté d'adaptation qui sont de plus en plus sollicitées. Parallèlement, les travailleurs savent que les restructurations d'entreprises ne sont plus rares, et qu'elles sont même devenues une réalité quotidienne. La protection de l'emploi qu'ils occupent pourrait ne plus suffire, voire s'avérer néfaste dans certains cas. Pour pouvoir planifier leur vie et leur carrière, les travailleurs ont besoin d'un nouveau type de sécurité, qui leur permette de rester sur le marché du travail et d'affronter les changements auxquels ils sont confrontés.

La flexicurité constitue une tentative de concilier ces deux besoins fondamentaux. Elle se définit, plus précisément, comme une stratégie destinée à améliorer en même temps la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations d'emploi, d'une part, et la sécurité d'emploi et de revenus, d'autre part. Elle délaisse la notion de sécurité de l'emploi au profit d'une notion de sécurité de l'employabilité. Elle insiste particulièrement sur les politiques actives du marché du travail, l'encouragement de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie, l'amélioration du soutien personnalisé aux demandeurs d'emploi, l'encouragement de l'égalité des chances pour tous et l'égalité entre les femmes et les hommes. Un vif intérêt est porté à cette approche en Europe. Les partenaires sociaux se mobilisent autour d'un débat sur tous les aspects de la flexicurité, depuis le rôle de la formation jusqu'à la manière de réduire le nombre des exclus du marché du travail. Ne peut-on s'inspirer de cette approche pour moderniser les relations professionnelles au sein de l'entreprise marocaine. Certes la situation et la culture du marché du travail en Europe ne sont pas celles du Maroc. Il ne s'agit pas d'appliquer une "recette" universelle pour tous les pays en matière de flexicurité, mais plutôt lancer des "pistes" nationales à développer en vue d'une plus grande flexicurité. Elles nécessitent un large soutien de la part des travailleurs, des entreprises et des autres acteurs de la société. Elles contribueront aussi à favoriser un climat de confiance dans lequel tous les acteurs concernés acceptent la responsabilité du changement.

Par M. Larabi Jaïdi

Ne Manquez pas votre Parution sur le Bulletin Spécial du CMC N° 32



2007 Croissance Contrastée

Finances publiques

Système productif

Emploi

Energie

Salaires et Pouvoir d'achat

Industrie

Politique du crédit

Endettement de l'Etat

Agriculture

Tourisme

Environnement économique

Mines

Elevage

Croissance économique

Nous vous offrons :

- ➔ L'opportunité de communiquer avec une cible composée majoritairement de chefs d'entreprises, de cadres supérieurs et de cadres des secteurs privé et public.
- ➔ Un support qui donne aux insertions la possibilité d'être vues à plusieurs reprises par année et ceci de par son statut de référence amené à être souvent consulté.
- ➔ Un confort de passage particulier grâce au nombre limité de pages publicitaires.
- ➔ Des conditions publicitaires intéressantes sur l'ensemble des emplacements offerts.



centre marocain de
CONJONCTURE



Le Chômage en Europe

L'Etat des lieux

Plusieurs Etats membres de l'Union Européenne connaissent un chômage élevé autant que persistant. Non seulement il entraîne une perte en termes de résultats, de manque à gagner sur le plan fiscal, de dépenses supplémentaires et de ralentissement de la croissance économique, mais par-dessus tout, les sans-emplois et leurs proches en souffrent personnellement, accusent une perte de leur dignité et sont en butte à des difficultés matérielles. Le chômage à la fois aux effets de la mondialisation en cours – même si ce processus crée aussi de nouveaux emplois – et aux politiques suivies dans certains pays, qui ne donnent pas de résultats. Dans certains pays européens, le chômage est bien plus faible qu'ailleurs – certains ayant surmonté des situations difficiles dans le passé – ce qui montre bien que le problème peut être résolu.

Par M. Larabi Jaidi

Le chômage est particulièrement élevé dans les quatre poids lourds économiques de l'Europe continentale (la France, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne) mais aussi en Finlande et en Grèce, tous – ainsi que la Belgique – enregistrant aussi un chômage de longue durée particulièrement fort. Le chômage est comparativement plus faible dans les autres pays de l'UE. En fait, certains avancent que le chômage n'est pas une fatalité paneuropéenne et que seules les quatre grandes économies de l'Europe continentale sont confrontées à un chômage réel et persistant. Dans une large mesure, les pays européens qui connaissent de forts taux de chômage tendent aussi à présenter des taux d'emploi et d'activité bas.

Des Différences dans les Taux d'Emploi

Le taux d'emploi moyen dans l'UE à 15 n'est que de 65,9% du total de la population en âge de travailler (dans une fourchette ayant un minima de 58,4 % pour l'Espagne et un maxima de 75,9% pour le Danemark). Parallèlement, le taux de participa-

tion à la main d'œuvre n'a avoisiné que 70,5% seulement (minima de 63,1% pour la Grèce et maxima de 79,7% pour le Danemark). Malgré les bons scores sur le front de l'emploi et de la participation à la main d'œuvre enregistrés par quasiment l'ensemble des 15 de l'UE avant l'élargissement, une forte proportion de la population en âge de travailler ne parvient pas à rentrer sur le marché de l'emploi. De ce point de vue, les taux d'emploi et d'activité concernant les travailleurs plus âgés (entre 55 et 64 ans) méritent une attention particulière. En 2005, dans les 15 de l'UE, le taux d'emploi pour cette catégorie de personnes (âgés de 55 à 64 ans, des deux sexes) n'était que de 40%, et l'âge moyen de sortie du gisement de main d'œuvre n'était que de 59,9 ans en 2001. Les chiffres de l'OCDE montrent des différences considérables entre les pays, qui vont de légèrement plus de 40% en Allemagne, en France, aux Pays-Bas et en République tchèque à plus de 70% en Suède et plus de 60% au Danemark et aux Etats-Unis. Ces différences sont dues aux opportunités d'emploi et aux niveaux globaux de chômage, à la possibilité de départ en préretraite, aux traditions et à la culture nationales ainsi qu'aux niveaux de prélèvements et de retraites. Le faible taux d'emploi parmi les travailleurs âgés et leur départ précoce à la retraite conjugué à l'allongement de l'espérance de vie et à de faibles taux de natalité affecteront (grave-ment) la capacité des pays de l'UE à financer les régimes de pension et de soins de santé ; Pour ce qui est du chômage, certains groupes de population sont plus touchés que d'autres. La catégorie des jeunes en particulier, mais aussi les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les migrants et les personnes appartenant à des minorités et, comme nous l'avons vu, les travailleurs âgés connaissent des taux de chômage plus élevés (dépassant les 20% dans certains cas) et/ou des taux d'emploi et de participation à la main d'œuvre plus bas.

L'EFFET DU RALENTISSEMENT DE LA CROISSANCE

L'Europe ressent encore aujourd'hui l'impact d'une longue période de ralentissement économique, alors que pour l'ensemble de l'UE, la croissance du PIB en termes réels n'était que de 1,5% à peine entre 2003 et 2005. Or, de l'avis général, il faut une croissance d'au moins 2,5% pour que le chômage reste stable, les entreprises licenciant des salariés au fur et à mesure qu'elles apprennent à produire plus avec moins de main d'œuvre et qu'une bonne part de la production, sont délocalisés vers des pays et des régions où la main d'œuvre est moins chère du fait de la mondialisation. Autrement dit, toute croissance inférieure à 2,5% entraînera une hausse du chômage, qui ne descendra que si elle dépasse ce point mort. Il est donc évident que la faible croissance enregistrée par l'UE ces dernières années a entraîné une montée du chômage.

[Le Chômage en Europe : l'Etat des lieux]

Le Chômage a Multiples Facettes

Le chômage structurel est également élevé dans de nombreux pays. Ce type de chômage trouve sa source dans la structure de l'économie et non dans les changements affectant le cycle économique ; il ne peut être réduit qu'en réformant les structures économiques qui en sont la cause. Les rigidités institutionnelles et structurelles (affectant à la fois la demande et l'offre de main d'œuvre) sur les marchés de l'emploi des 15 de l'UE avant l'élargissement sont souvent citées comme les principales causes du fort taux de chômage et du faible taux d'emploi (et d'insertion de la main d'œuvre). Les systèmes de prélèvements obligatoires et de prestations sociales d'une bonne partie des 15 de l'UE recèlent aussi des dispositions encourageant les distorsions. Certains préconisent donc d'accélérer les réformes de la fiscalité et des prestations sociales pour augmenter l'offre de main d'œuvre et réduire le chômage structurel. L'une de ces études conclut que le fait d'abaisser les charges sociales sur les salaires peut contribuer à réduire le chômage structurel en Europe continentale et, à l'appui de ses conclusions, elle avance que les charges sociales ont eu un impact significatif sur le chômage structurel dans la zone euro et que leur augmentation depuis les années 1970 a abouti à augmenter de moitié pratiquement le chômage de longue durée. Dans le même ordre d'idée, pour d'autres, les allocations de chômage généreuses versées par certains pays dans l'UE dissuadent les chômeurs de chercher un emploi, en particulier ceux d'entre eux qui sont le moins bien payés. Les textes législatifs de protection de l'emploi peuvent amener les entreprises à être plus prudentes en matière d'embauche, et donc à entretenir le chômage. Toutefois, leur impact global n'est pas clair, puisqu'ils tendent dans le même temps à freiner les " séparations involontaires " et donc à réduire le courant de nouveaux chômeurs. En elle-même, donc, cette législation pourrait ne pas avoir de conséquences évidentes sur le taux global de chômage, même si, à long terme, l'effet pourrait bien être négatif, car la société aurait alors tendance à

devenir plus frileuse, moins réformiste et moins innovante. Cette législation allonge cependant la durée moyenne du chômage. Comme elle complique le licenciement, les entreprises hésiteront à embaucher. Les travailleurs en poste voient leur situation consolidée, les chômeurs ayant moins de chance de retrouver un emploi. De manière générale, il en résulte également que les pays ont plus de mal à faire baisser leur taux de chômage après un choc externe négatif tel qu'un brusque ralentissement de l'activité économique mondiale. Si les salaires sont censés refléter la productivité, il n'est pas rare que les exigences salariales soient excessives à cet égard. Toutefois, même si, par exemple, un accord signé aux Pays-Bas entre les syndicats, le patronat et l'Etat afin que les syndicats limitent leurs exigences salariales (en échange d'un financement plus généreux des préretraites et d'une réduction du temps de travail hebdomadaire) a pu contribuer à réduire le niveau de chômage dans ce pays, la pression salariale excessive ne peut pas, seule, expliquer les forts taux de chômage ailleurs.

LA STRUCTURE INSTITUTIONNELLE DES SALAIRES

La structure institutionnelle de détermination des salaires a également son importance. De manière générale, plus les syndicats sont puissants et leurs adhérents nombreux, plus l'on peut s'attendre à l'inflation des pressions salariales (et par voie de conséquence à une hausse du chômage d'équilibre). Cet effet peut cependant être compensé dès lors que la fixation des salaires dans l'ensemble de l'économie est coordonnée. En revanche, les accords salariaux de branche sont souvent mieux respectés par les salariés adhérents des syndicats qui garantissent ces accords, ce qui diminue la fréquence des grèves sauvages. Une autre étude a examiné comment l'impact d'un certain nombre de rigidités sur le marché de l'emploi – notamment la durée et l'importance des allocations de chômage, le niveau de protection de l'emploi, la charge des prélèvements salariaux et le niveau de centralisation des négociations salariales – était perçu dans un certain nombre de pays sur un certain nombre d'années. Elle est parvenue à un certain nombre de conclusions : le chômage a augmenté deux fois plus dans le pays ayant la législation de protection de l'emploi la plus stricte par rapport au pays où la législation était la plus souple; le pays servant les allocations chômage les plus généreuses a vu son chômage multiplié quasiment par cinq par rapport à celui où les allocations étaient les plus spartiates; et un pays où les négociations salariales sont fortement coordonnées a vu son chômage multiplié par quatre par rapport à un autre où elles étaient fortement décentralisées.

[TABLEAU : L'EVOLUTION DU CHOMAGE EN EUROPE]

	Taux de chômage global	Evolution 2005-2006	Taux de chômage des femmes	Taux de chômage moins 25ans
Zone Euro	8,3	- 0,5	9,8	17,6
Total UE	8,5	-0,4	9,7	18,4
France	9,2	-0,4	10,1	21,6
Espagne	8,7	-1,4	11,6	17,9
Portugal	7,7	+0,5	8,7	16,2
Allemagne	9,1	-0,6	10,2	14,8
Royaume Uni	4,9	+0,2	2,5	13,4

Source : Eurostats



La Politique de l'Emploi

L'exigence d'une évaluation

La politique de l'emploi occupe un espace intermédiaire entre le globalisme de la politique de régulation conjoncturelle et des politiques structurelles, qui n'agissent pas directement sur le marché du travail. En même temps, elle doit se replacer par rapport aux autres politiques sociales : la frontière est parfois floue entre les aides à l'insertion et les autres aides sociales. La délimitation précise de ce qui relève de la politique de l'emploi repose forcément sur une convention arbitraire. Face au chômage, les pouvoirs publics ne sont pas restés inactifs ; ils ont développé, selon des modalités diverses, une politique de l'emploi. La tenue des Assises de l'emploi en septembre 2005, a défini une série d'objectifs et a mis au point un dispositif ciblé de promotion de l'emploi.

Pour quelle population ciblé ?

Par quels moyens ?

Par M. Larabi Jaidi

Le but de la politique de l'emploi est de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail, et par là d'accroître sa fluidité. Mais, étant donné l'actualité du problème du chômage massif et structurel, c'est les moyens d'y remédier qui s'imposent comme des priorités. La lutte contre le chômage n'est pas un objectif propre à la politique de l'emploi. Celle-ci ne recouvre donc pas l'ensemble des mesures publiques qui ont- de façon directe ou indirecte- une répercussion sur la nature et le niveau du chômage. Sont donc exclues les politiques de régulation conjoncturelles agissent sur le chômage, non pas par une intervention directe sur le marché du travail, mais à travers le bouclage macroéconomique. Sont aussi exclues les politiques structurelles (notamment industrielle et agricoles) qui, en agissant sur le système productif, ont des effets à long terme sur la quantité et la nature des emplois offerts.

Les Objectifs des Assises de l'Emploi

La promotion de l'emploi a été placée au coeur de la stratégie de développement économique et social à travers : d'une part, une démarche générale portant sur l'exploration des voies et moyens d'une croissance forte créatrice d'emplois, l'encouragement de l'investissement et de l'esprit d'entreprise, l'adéquation de la formation aux exigences du marché de l'emploi et, d'autre part, une démarche spécifique consistant dans la mise en place de dispositifs et d'instruments visant l'intégration des chercheurs d'emploi, notamment parmi les chômeurs diplômés dans la vie active. Il s'agit principalement de l'insertion directe, la formation-insertion, l'insertion par la promotion de l'entreprise et la réforme de l'intermédiation au niveau du marché du travail. Les dernières assises sur l'Emploi auxquelles ont participé tous les acteurs économiques et sociaux ont pris acte des grands déséquilibres du marché du travail et formulé des mesures pour remédier à certains aspects du chômage notamment des jeunes. Trois objectifs ont été fixés. Le premier consiste à améliorer l'employabilité des diplômés en chômage de longue durée ayant une formation inadaptée aux besoins du marché du travail ou ne disposant pas d'une expérience professionnelle. Cet objectif devrait être atteint par l'organisation de stages de très courte durée dans les secteurs privé et public leur permettant d'acquérir une première expérience professionnelle. Il devrait l'être aussi par l'organisation de formation complémentaire de courte durée ou de formation de qualification dans des emplois en rapport avec les besoins du marché du travail. Le second cherche à développer les compétences et la capacité d'adaptation des travailleurs à l'évolution des emplois, notamment dans les entreprises confrontées à la concurrence étrangère. Il s'agit de préserver l'emploi des travailleurs menacés de licenciements économiques par le développement des actions de reconversion professionnelle et de la formation continue.

ASSISTANCE AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

Le troisième objectif vise à fournir une assistance technique aux demandeurs d'emploi qui ont la capacité professionnelle de réaliser leur propre projet d'insertion. Il s'agit de faciliter l'embauche directe des diplômés rencontrant des grandes difficultés d'insertion dans la vie active. Cette facilitation serait encouragée par des incitations financières aux entreprises et aux ONG recrutant sur contrat de travail de droit commun ainsi que par des incitations financières aux PME localisées dans les zones économiquement défavorisées en mesure de développer les emplois qualifiés. La mise en oeuvre du dispositif issue des Assises tenues devrait permettre la création de 200.000 emplois à l'horizon 2008.

[La Politique de l'Emploi : l'exigence d'une évaluation]

**Politiques Actives
Versus Politiques Passives**

Par rapport à cet objectif, à combien peut-on estimer le la Dépenses Publique pour l'Emploi (DPE) ? La DPE constitue la catégorie définissant les dépenses de la collectivité consacrée à la politique de l'emploi. Le Maroc consacre 0,6% de son PIB aux dépenses d'emploi, essentiellement en faveur des dispositifs actifs, notamment des travaux publics et des stages de formation professionnelle. Cette évaluation correspond à la somme des dépenses faites par la Promotion Nationale, l'Entraide Nationale, les programmes relatifs à l'emploi et ceux d'alphabétisation. Ces calculs effectués par la Banque mondiale excèdent probablement un peu, sur certains aspects (par exemple les programmes de lutte contre l'illettrisme) le périmètre des politiques d'intervention sur le marché du travail mais ne prend sans doute pas en compte le montant des dépenses des intermédiaires, publics et privés, de sorte qu'avec les marges d'erreur inhérentes à l'exercice, on peut considérer comme fiable cette estimation. Pour intéressante qu'elle soit, cette estimation n'a d'autre but que de permettre une approche de l'évaluation quantitative des politiques du marché du travail et doit être interprétée avec toute la prudence méthodologique nécessaire. En tout état de cause, les mesures quantitatives doivent être complétées par des analyses qualitatives détaillées pour une appréhension plus fine de la réalité de l'intermédiation sur le marché du travail. Toutefois, en raison de ses moyens limités, le Maroc a préféré centrer ses interventions en faveur des politiques actives de l'emploi, de façon à dégager une masse critique de ressources financières au bénéfice de celles-ci. Les ressources consacrées à l'assistance sont donc restées limitées, et les sommes consacrées au filet social ont été financées par les contributions des employeurs et des salariés et ont visé d'abord à couvrir les risques maladies, accidents du travail et retraites plutôt que chômage. Il n'existe pas de dispositif passif de lutte

contre le chômage au Maroc. En revanche, les indemnités de licenciement et les systèmes de préretraites qui y existent participent des politiques passives en ce sens où chacune de ces mesures donnent lieu à des versements de revenus en l'absence de toute contrepartie sous forme de travail ou de participation à un dispositif de formation. Lors des premières assises de l'emploi tenues en 1998, les pouvoirs publics avaient envisagé la création d'un système d'assurance avec des conditions d'éligibilité et des modes de rémunération qui, à ce stade de la réflexion, auraient pu être intéressantes, si le projet avait été mené à bien. Les dernières décisions annoncées lors des journées "initiatives emploi" ne comportent plus de projet de cette nature, le Maroc ayant choisi de mobiliser ses ressources exclusivement en faveur de mesures actives. Destinées à faciliter l'accès à l'emploi, les politiques actives participent de la création d'activité au travers de leurs programmes en même temps qu'elles influent sur la composition de la population active au travail par la sélection pour ces programmes de personnes prises dans des catégories cibles de la population active. Parmi les différentes typologies possibles des mesures actives, on distinguera ici les mesures de formation et insertion, les dispositifs d'aide à la création d'activité et les programmes de travaux publics.

LE CIBLAGE DES PUBLICS

Les politiques actives du marché du travail ont pour fonction de lutter contre les inégalités de ce marché en réservant le bénéfice des programmes à des populations cibles, qui sont le plus souvent les jeunes, les femmes, les chômeurs de longue durée. Il ressort de l'examen du tableau ci-dessous que la répartition des publics par catégories de programmes que les programmes de formation insertion sont d'abord destinés aux jeunes demandeurs d'emploi (ce qui signifie inscrits au service public de l'emploi), le plus souvent diplômés et primo demandeurs. Les programmes de travaux publics, même s'ils n'ont pas précisément de publics cibles, ont recours à l'embauche de personnes peu qualifiées pour la réalisation de travaux d'infrastructures à haute intensité de main-d'oeuvre, en général pénibles. Les aides à la création d'activités n'ont également pas de publics cibles. Jeunes et diplômés d'un côté, personnes sans formation et aux faibles ressources de l'autre, telles sont les deux grandes catégories de publics auxquelles s'adressent les politiques actives. Le ciblage des politiques actives du marché du travail mérite d'être mis en rapport avec leur impact sur l'emploi. Au regard des moyens financiers mobilisés, de la nature des programmes mis en oeuvre et des publics auxquels ils s'adressent, l'évaluation de leur efficacité et de leur rentabilité est indispensable à l'analyse de ces politiques.

[MESURES NOUVELLES INITIATIVE EMPLOI]

Mesure	Public cible
Contrat de stage d'expérience professionnelle	Primo-demandeurs d'emploi diplômés âgés de 45 ans et +
Contrat d'insertion	Demandeurs d'emploi diplômés
Contrat de développement de l'emploi	Demandeurs d'emploi diplômés



Coût Salarial, Prix et Productivité

Entre le besoin de partage et l'impératif de la compétitivité

Les revendications salariales et les manifestations contre la cherté de la vie devenues plus fréquentes dans un contexte marqué par une conjoncture fluctuante, une tension sur le marché du travail et une reprise sensible de l'inflation témoignent de la difficulté à trouver un équilibre dans la gestion macroéconomique entre le besoin de partage et l'impératif de compétitivité. Cette situation conduit à s'interroger sur les raisons profondes de ces développements et leurs justifications du point de vue des principales tendances économiques avec leurs implications quant à l'évolution des salaires, de la productivité et de la répartition.

Le suivi de la tendance des coûts salariaux en relation avec l'évolution de la production, de l'emploi et des prix s'avère indispensable pour la gestion des équilibres macroéconomiques et leurs implications tant au plan l'efficacité économique qu'au plan de l'équité sociale. L'arithmétique qu'impose la rationalité économique entre l'évolution des salaires, de la productivité et des prix conditionne en effet le niveau de compétitivité du système productif ainsi que le mode de partage des résultats des activités productives entre ses principaux contributeurs, entre les revenus du travail, les revenus de la propriété et les revenus de l'entreprise. La hausse des salaires à un rythme plus rapide que celui de la productivité du travail conduit forcément à un accroissement du coût unitaire de la main-d'œuvre que les producteurs pourraient compenser par une hausse des prix au risque d'une perte de compétitivité. De même, une hausse de la productivité du travail qui ne donne pas lieu à un réajustement équivalent des salaires aboutit à une modification de la répartition entre revenus salariaux et revenus non-salariaux au détriment des travailleurs. Une telle modification serait d'autant plus désavantageuse pour les titulaires de revenus salariaux qu'elle se produit dans un contexte inflationniste.

La gestion économique globale impose par conséquent la mise en place d'instruments de régulation permettant au système économique de rechercher une meilleure efficacité en garantissant un partage équitable des résultats de l'activité dans un contexte de

stabilité des prix. Les manifestations contre la cherté de la vie et la montée de la conflictualité sociale, avec comme principale revendication la revalorisation des salaires dans une conjoncture économique fluctuante marquée par une tension sur le marché du travail et une reprise sensible des tensions inflationnistes, conduit à s'interroger sur les raisons profondes de ces développements et leurs justifications du point de vue des principales tendances économiques. La référence à la dynamique des prix, des salaires et de la productivité ayant prévalu ces dernières années permet d'apporter quelques éléments d'appréciation et fournir une part d'explications aux tendances observées. L'impératif de compétitivité qui impose la maîtrise des coûts, en particulier les coûts salariaux, a-t-il été concilié avec une politique de revenus tirant profit de la croissance pour soutenir le pouvoir d'achat, la demande et l'emploi ? L'examen de l'évolution récente des indicateurs des salaires, de la productivité, des prix et du coût unitaire du travail tant au plan global que par secteur d'activité permet d'apporter des éléments d'appréciation sur la dynamique propre à chacun de ces indicateurs dans le cadre de la gestion macroéconomique suivie.

Etant donné la multiplicité et le caractère parcellaire des sources d'informations sur les indicateurs des salaires, de l'emploi et de la productivité, les seules données se prévalant de la cohérence d'ensemble et de l'exhaustivité se rapportant à ces indicateurs sont celles provenant de la comptabilité nationale. Les nouveaux comptes nationaux qui se réfèrent à l'année de base 1998 fournissent en effet dans le cadre du tableau des ressources et des emplois établis annuellement au niveau de chaque branche d'activité la production, la valeur ajoutée, les salaires, l'excédent brut d'exploitation et les effectifs employés. On soulignera que les statistiques des effectifs employés dans le tableau des ressources et emplois correspondent à des effectifs convertis en équivalents à l'emploi à plein temps.

Evolution Différenciée entre la Productivité du Travail et le Salaire Moyen

La référence aux nouvelles données de la comptabilité nationale permet donc d'analyser de façon assez précise les tendances des principaux indicateurs de coûts salariaux et de partage des gains de productivité. Le premier de ces indicateurs est celui relatif aux salaires au niveau global et sectoriel. La rémunération totale des salariés incluant les salaires bruts, les cotisations sociales effectives et imputées aura atteint en 2003 un montant global de 150,7 Milliards de DH, représentant 35,2 % de la valeur ajoutée totale de l'ensemble du système productif. La comparaison de ce montant des salaires à son niveau en 2000 fait apparaître un accroissement de 18,2% sur l'ensemble de la période 2000-2003, ce qui équivaut à une hausse moyenne de 3,4 % par an.

On soulignera que comparativement à cette hausse moyenne de la masse salariale nominale, la richesse créée telle qu'exprimée par la valeur ajoutée globale aura progressé à un rythme sensiblement plus soutenu, soit 22,2 % pour l'ensemble de la période ou 4,1 % par an. Cet écart entre l'évolution nominale de la valeur ajoutée et la masse salariale qui peut être révélateur d'une modification de la répartition entre les revenus salariaux et les revenus non-salariaux apparaît cependant différenciée selon les branches d'activité. Alors que les branches des mines, de l'énergie et du commerce ont enregistré une progression de la masse salariale globale plus importante que celle de la valeur ajoutée, le reste des branches, notamment l'agriculture, les industries manufacturières, les transports et communications et le BTP, ont connu une évolution inverse. L'importance de ces dernières activités dans le système productif a évidemment pesé sur l'ensemble pour donner lieu, au niveau global, à une hausse de la valeur ajoutée plus marquée que celle de la masse salariale.

La dynamique comparée de la valeur ajoutée et de la masse salariale au plan global peut être fortement influencée par le niveau de l'emploi. Les conséquences d'une telle dynamique sur la répartition des résultats générés par les activités productives ne peuvent être appréciées de façon précise que par comparaison de la tendance de la valeur ajoutée par emploi, en tant qu'indicateur de la productivité apparente du travail, au taux de salaire moyen calculé comme rapport de la masse salariale totale à l'effectif des salariés. Les résultats qui ressortent des données fournies par les comptes nationaux situent la valeur ajoutée globale par emploi à 43486 DH en 2003 contre 36 277 DH en 2000. L'accroissement global de la valeur ajoutée par emploi sur l'ensemble de la période 2000-2003 aura été de 19,9 %, ce qui équivaut à une hausse moyenne de 3,7 % par an. Parallèlement, le salaire moyen annuel estimé en 2003 à 42 962 DH contre 37 219 DH en 2000 aura enregistré une hausse globale 15,4 %, soit un taux de 2,9 % en rythme annuel. Il ressort de ces indicateurs que la dynamique des salaires a été dans l'ensemble sensiblement en retrait par rapport à celle de la valeur ajoutée par travailleur. On peut en déduire que les gains nominaux en termes de productivité apparente du travail ne se sont répercutés que très partiellement sur les revenus salariaux. On notera, là encore, d'importantes disparités selon les branches d'activité. La répercussion des gains de productivité apparente du travail sur les revenus salariaux au cours de la période 2000-2003 apparaît particulièrement faible dans les branches de l'agriculture, des industries manufacturières, du bâtiment et travaux publics et des services. À l'inverse, les branches d'activité qui ont enregistré une hausse du salaire moyen plus forte que la valeur ajoutée par emploi sont celles des mines, de l'énergie et du commerce. Pour ces

branches en particulier, l'écart constaté aura été à l'origine d'une tension sur les prix des produits correspondants.

Le Coût Salarial Unitaire en Baisse dans les Principales Branches d'Activités

Si les éléments précédents peuvent renseigner sur le partage nominal de la valeur ajoutée créée entre les revenus salariaux et les revenus non-salariaux, la prise en compte de l'évolution des prix à la production et à la consommation est de nature à fournir des indications plus précises encore à ce sujet. Sachant que, sur la période considérée, la tendance des prix à la production mesurée par le déflateur du PIB se compare à celle des prix à la consommation, l'incidence sur la répartition des revenus de l'écart entre la productivité et le salaire moyen exprimé en termes réels s'apparente à celui établi sur la base des indicateurs nominaux.

L'autre indicateur important dans la dynamique de la productivité et des salaires est celui qui mesure l'incidence sur la compétitivité à travers l'évolution du coût unitaire du facteur travail appelé aussi coût salarial unitaire. Évalué en rapportant la masse salariale globale à la production exprimée en volume, l'indicateur du coût salarial unitaire appréhende l'évolution du coût en travail par unité de production. Cet indicateur peut aussi être approché de façon équivalente en rapportant le salaire moyen nominal à la productivité apparente du travail exprimée en termes réels. Les estimations effectuées sur la base des données comptables de la période 2000-2003 montrent à ce propos que la valeur ajoutée réelle par emploi aura progressé au rythme moyen de 3,3 % par an durant cette période. Sachant, comme indiqué auparavant, que le salaire moyen servi aux travailleurs a augmenté au cours de cette même période de 2,9 % annuellement, l'écart entre la tendance de la productivité réelle du travail et le salaire moyen s'élève à 0,4 % par an. Cet écart indique que, globalement, le coût salarial unitaire aura enregistré un léger repli d'environ 1,2% entre 2000 et 2003, dégageant ainsi une marge de gain de compétitivité au profit du système productif. Considérée par branche d'activité, cette marge apparaît nettement différenciée. On relève en particulier des gains substantiels au niveau de certaines branches comme celles des transports et communication, du BTP, des services et dans une moindre mesure de l'industrie manufacturières. La branche agricole fait aussi apparaître des gains importants mais ce résultat est tributaire de la période d'analyse marquée par de bonnes performances de production liées à une conjoncture climatique favorable. Les branches des mines, du commerce et de l'énergie ont dû, en revanche, connaître une tendance plutôt défavorable du coût salarial unitaire. Ce qui peut être ressenti de façon presque mécanique sur la tendance des prix des produits correspondants.

Le spécialiste des Solutions Apple au Maroc.

Vous propose tout au long de l'année :

- ★ **3 Show-rooms** de solutions numériques Grand Public,
- ★ Des **spécialistes** Arts graphiques, Pré-Press, Vidéo et Photo professionnelles, à votre écoute,
- ★ Un **centre de formation** proposant des cursus personnalisés et des formations standards, certifiées,
- ★ Des contrats **SAV** sur mesure, assurés par notre Centre de Services Agréé.

Média Space Casablanca



Show Room Marrakech



SIEGE : 44, Bd Sidi Abderrahman, Beauséjour, Casablanca - Tel. 022 95 34 00

STORE Casablanca : 14, rue Abbas Mahmoud El Akkad (en face du Lycée Lyautey, Bd Ziraoui) - Tel. 022 27 77 37

STORE Marrakech : Résidence Ahlam II, Immeuble D, Appt n°1, Av Prince My Abdellah - Tel. 024 43 45 68

Site Web: <http://www.diagonemaroc.com>



Conflictualité Sociale

Nette tendance à l'amélioration

Au vu des données disponibles, la conflictualité sociale a connu une évolution ambivalente en 2006 comparativement à 2005 : augmentation des conflits collectifs mais baisse très sensible des conflits à caractère individuel. Cependant, et en dépit de cette fébrilité conjoncturelle, le profil d'évolution de cette conflictualité se caractérise dans la perspective du moyen long terme par un recul très net dénotant d'une amélioration notable du climat social au Maroc.

Touchant simultanément plusieurs travailleurs encadrés ou non par une organisation syndicale, les notions de conflits collectifs du travail désignent toutes les formes de litiges se traduisant par le déclenchement de grèves ouvertes (grèves déclenchées) ou même celles avortées (grèves évitées). Par ailleurs, si théoriquement, ces conflits sont motivés par des facteurs aussi variés que nombreux (conflits de solidarité, de protestation, etc.), dans les faits, ces conflits qui sont pour l'essentiel de nature économique ont pour finalité est d'améliorer les conditions matérielles et morales des travailleurs au regard des dispositions de la loi ou de la convention collective.

De leur côté, les conflits individuels qui sont des litiges qui naissent à l'occasion de l'exécution de la relation du travail portent essentiellement sur les modalités et les conditions d'exécution du contrat de travail. Ils opposent donc un salarié à son employeur. Par ailleurs, et même si la somme des conflits individuels n'est pas égale à un conflit collectif, ce dernier supposant l'existence d'un intérêt commun distinct des intérêts individuels, il n'empêche cependant qu'un ou plusieurs conflits individuels peuvent se transformer en conflits collectifs.

Conflits Individuels

Importance des Salaires

Le nombre de conflits recensés au titre de 2006 s'élève à 37021 en baisse de 8% environ comparativement à 2005. Deux faits marquants caractérisent cette première catégorie de conflits.

Au plan de leur localisation par secteurs d'activité, en premier lieu, ces conflits concernent les activités relevant de l'industrie à raison respectivement de 63% (soit 22923 conflits), du com-

merce pour 30% (soit 11058 conflits) et de l'agriculture pour 8%(3040 conflits). Ces conflits ont donné lieu à 81810 réclamations réparties entre l'industrie (62,3% ou 50981 réclamations), le commerce et services (31% soit 25375 réclamations) et l'agriculture (6,7% ou 5454 réclamations). Ces réclamations ont nécessité des interventions au titre de médiation qui ont contribué à atténuer l'acuité de la conflictualité sociale en favorisant le rapprochement des points de vue des uns et des autres. Ces démarches de médiation ont eu trois séries de retombées positives. D'une part, elles ont permis à ces réclamations de trouver une issue positive dans une proportion de 56,7% (soit 46402 réclamations satisfaites sur un total de 81810) se répartissant entre les activités industrielles (environ 59% ou 29854 satisfactions), commerce et services (pour 52,3% ou 13281 satisfactions) et de l'agriculture (59,9% soit 3267 sur 5454). Elles ont, ensuite, permis la réintégration de 5152 ouvriers licenciés (60% ou 3088 dans l'industrie ; 26,9% ou 1384 dans les activités de commerce et de services ; 13,20% ou 680 dans l'agriculture). Notons, enfin, que ces médiations ont permis de récupérer 324,2Mdhs (65,9% ou 213,6Mdhs dans l'industrie; 33% ou 107,1Mdhs dans le secteur du commerce et services et 1% ou 3,6Mdhs dans l'agriculture).

S'agissant, en deuxième lieu, des déterminants de ces réclamations, il y a lieu de relever que le préavis dans le congédiement est à l'origine de 24337 conflits (soit 29,8% du total suivi des préoccupations liés au paiement des congés pour 22,8% expliquant 18634 conflits. Le non paiement des salaires constitue le troisième déterminant de ces conflits (16758 conflits représentant 20,5% du total). Les problèmes liés à l'affiliation à la CNSS interviennent en quatrième position avec 5850 conflits et une part s'élevant à 7,15%. A eux seuls ces quatre motifs expliquent les quatre cinquièmes du nombre total de ces conflits. Le reliquat échoit à une mosaïque de motifs (discipline, horaire du travail, repos hebdomadaire, accidents du travail, divers).

Conflits Collectifs

Retournement de Tendance

L'année 2006 a connu le déclenchement de 241 grèves en hausse de 32,4% par comparaison à 2005 (34 dans l'agriculture et 207 dans les autres secteurs de l'industrie et du commerce). Ces 207 grèves ont été déclenchées dans 155 entreprises et établissements en hausse d'environ 34% par rapport à l'année écoulée, ce qui constitue une aggravation de la conflictualité observée auparavant. Ces entités emploient 44196 salariés dont 19154 ont participé à ces grèves. La même tendance à l'aggravation se retrouve au niveau du nombre de journées de travail perdues en hausse de 19,3% au terme de l'année écou-

lée par comparaison à 2005. Contrastant avec les tendances le ratio " Effectifs grévistes/Effectifs globaux " s'élève à 43% en net recul en l'espace d'un an.

Par ailleurs, les 183 grèves enregistrées ont été encadrées par cinq organisations syndicales et par des travailleurs sans appartenance syndicale (SAS) et qui sont soit des délégués du personnel soit n'ont pas cette qualité. L'analyse de ces grèves selon leur initiateur montre que la première place échoit à l'UMT (75 grèves représentant 31% du total, intéressant 59 établissements employant 18% de l'effectif total ou 8954 personnes parmi 49857 dont 4191 ont été impliquées dans des mouvements de grèves, suivie de la CDT (64 grèves dans 47 entreprises employant 11666 personnes dont 4815 ont été impliquées dans ces conflits collectifs), suivies respectivement de l'UGTM (11,62% du nombre total de grèves ; 11,24% de l'effectif grévistes ; 17,45% du nombre total de journées perdues et 10,4% du nombre total des entreprises concernées), de l'UNMT (6222 des grèves déclenchés ou 9,7% des effectifs grévistes) de la FDT. Les Sans Appartenance Syndicale (SAS) ont initié 34 grèves collectives dans 28 entreprises employant 5601 personnes dont 3094 ont été impliquées dans des grèves.

Les déterminants de ces conflits collectifs résident pour l'essentiel dans le retard dans le paiement de salaires suivi du licenciement du personnel, du non respect de la législation du travail, de la motions de revendication, de la fermeture des établissements, réduction de la durée du travail, affiliation à la CNSS, et autres

Dans l'ensemble, et malgré le retournement de tendance constatée en 2006, le Maroc reste un pays de paix sociale et où la conflictualité demeure circonscrite des limites " gérables ". En attestent deux séries d'indicateurs dont le seuil est assez bas. Au regard des indicateurs moyens couvrant la période 2000-2006, il est loisible de relever que quelque soit le critère considéré, la tendance est baissière. Cette nette baisse de la conflictualité sociale et partant l'amélioration du climat social intéresse aussi bien les conflits collectifs que ceux de nature individuelle. Il est à signaler, en particulier, que le nombre de grèves évitées est beaucoup plus important au regard des grèves déclenchées concernant un nombre d'établissement largement supérieur à celui concerné par les perturbations sociales. Les effectifs épargnés sont beaucoup plus importants que ceux cédant aux mouvements de grèves. (pour une synthèse, voir tableau)

[TABLEAU : EVOLUTION DE LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE AU MAROC 2000-2006]

	Années				variations en %							
	2000	2002	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Moy 00-06	
I- CONFLITS INDIVIDUELS												
Nbre de Conflits	41974	33735	37138	33981	-6,71	-13,85	-6,70	2,10	15,57	-8,50	-3,02	
Nbre de réclamations	90517	78493	88383	76356	-6,06	-7,69	-6,16	-1,59	21,93	-13,61	-2,20	
Réclamations satisfaites	53965	48155	50061	27573	-12,81	2,34	-19,24	-1,46	30,63	-44,92	-7,58	
Ouvriers réintégrés	5738	4052	4656	4472	-11,26	-20,42	-3,95	2,18	17,07	-3,95	-3,39	
II- CONFLITS COLLECTIFS												
a- Grèves évitées												
Nbre d'établissements touchés	660	764	680	548	19,09	-2,80	-28,53	8,24	15,06	-19,41	-1,39	
Nbre de Conflits	873	951	831	722	16,95	-6,86	-25,13	-5,90	24,03	-13,12	-1,67	
Effect Globaux Concernés	76938	71124	81901	64989	9,56	-15,62	-27,74	30,56	22,06	-20,65	-0,31	
b- Grèves déclenchées												
Nbre d'établissements touchés	302	172	116	155	-35,76	-11,34	-33,72	11,40	-8,66	33,62	-7,41	
Nbre de Grèves	439	237	154	207	-40,32	-9,54	-38,40	-4,11	10,00	34,42	-7,99	
Effectifs Globaux concernés	62161	37444	43049	44196	-12,73	-30,97	-26,12	0,14	55,40	2,66	-1,94	
Effectifs Grévistes	38465	18345	23357	19154	-13,88	-44,62	-31,86	12,16	66,59	-17,99	-4,93	
(Eff. Grévist /Eff. Globaux) (%)	-	-	-	-	61	49	45	51	54	43	52	
Nbre de Journées Perdues	369377	135863	72745	86795	-32,58	-45,45	-42,35	28,05	-27,47	19,31	-16,75	

Source : Tableau élaboré à partir des données officielles



[Le Dialogue Social]



Une institutionnalisation sans opérationnalisation

D'origine récente, le Etant le dialogue social conçu comme un moyen de résolution des différends, de prise en considération des intérêts réciproques en vue de trouver des solutions négociables et acceptables. Au début il se réduisait à la négociation collective et à la résolution des conflits collectifs du travail. Par la suite il a pris des dimensions globales. Il porte sur les questions économiques et sociales nationales, sectorielles, l'emploi, la santé au travail, les relations professionnelles. Depuis, l'adoption du code du travail, il y a institutionnalisation du dialogue social dans le code du travail. Toutefois, cette institutionnalisation n'est pas accompagnée d'une opérationnalisation des structures.

La pratique institutionnel du dialogue social

De dimension nationale à composition tripartite, le dialogue social a été organisé dans des commissions ad hoc et a porté sur d'importantes questions comme les relations professionnelles, l'emploi, la protection sociale, les normes internationales du travail le logement social et la résolution de la conflictualité et la création des institutions. Il a abouti à la signature d'importants Accords (Accord du premier août 1996, Accord du 19 moharrem 1421 (2001) sous le Gouvernement Youssfi et celui 30 avril 2003 sous le Gouvernement Jettou. A l'occasion de cette troisième édition, le nouveau code du travail a été adopté par consensus.

Le code du travail institutionnalise la négociation collective à trois niveaux : celui de l'entreprise (c'est-à-dire entre employeur et les syndicats des salariés les plus représentatifs dans l'entreprise), du secteur concerné (entre l'employeur et les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives) ou au niveau national (entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives au niveau national et le Gouvernement).

L'institutionnalisation du dialogue social au niveau national se décline en trois structures ad hoc qui ont pour vocation de développer le dialogue social sur des questions spécialisées. Il s'agit (1°) du conseil de la négociation collective qui a pour mission de se pencher sur toutes questions relevant du champ des conventions collectives. A ce titre, ce conseil pourrait jouer un rôle important dans le développement des relations collectives du travail ; (2°) du conseil de médecine du travail et de prévention des risques Professionnels a pour vocation de promouvoir le dialogue social sur les questions de la santé au tra-

vail qui a un impact positif sur les ressources humaines et la productivité ; (3°) du conseil supérieur de la promotion de l'emploi qui donne son avis sur les orientations générales de la politique du gouvernement en matière d'emploi, les mesures visant à promouvoir l'emploi, notamment l'emploi des jeunes et à la gestion du marché de l'emploi.

Le code du travail qui institutionnalise du dialogue social au sein de l'entreprise tient compte, outre les représentations professionnelle (délégués du personnel) ou syndicale (institutions des syndicats pour la défense des intérêts collectifs des travailleurs prévoit d'autres structures un dialogue social spécialisé au sein de l'entreprise. Il s'agit du comité d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et de la légalisation de la présence syndicale à l'intérieur des entreprises par le biais de la désignation des "représentants syndicaux" par les syndicats les plus représentatifs dans les entreprises employant 100 salariés et plus.

Pour une opérationnalisation du dialogue social

En dépit de son institutionnalisation par la mise en place de structures tripartites spécialisées dans les questions des relations professionnelles comme la négociation collective et la résolution des conflits collectifs du travail, la santé au travail et la création d'organes spécialisés au sein des entreprises, le dialogue social continue encore à se dérouler dans des structures informelles consistant en des réunions au niveau de la primature avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs de manière séparée .

Des critiques sont formulées à l'égard du dialogue social. Celui vise des objectifs plus politiques qu'économiques et sociaux. Il est conjoncturel, informel et non structuré et il satisfait souvent des intérêts catégoriels.

Les thèmes du dialogue social ne sont pas novateurs, ils visent souvent la promotion des fonctionnaires, la résolution de certains conflits au lieu de thèmes globaux sont structurants. Alors qu'il devrait être à la fois social et économique et porter sur le développement de l'entreprise, la promotion des ressources humaines, la productivité, les mises à niveau. Dans l'ensemble, et malgré l'entrée en vigueur du code du travail depuis plus de trois ans, les structures nationales précitées du dialogue social sont encore inertes. Celles instituées au sein des entreprises sont soit inexistantes soit non opérationnelles



Revalorisation des Salaires

Quelle incidence sur les coûts et les prix ?

Les tensions inflationnistes observées depuis le début de l'année ont été ressenties de façon assez marquée sur les revenus et le pouvoir d'achat. La réduction de l'écart entre l'évolution des salaires et la dynamique des prix peut être envisagée à travers la mise en place d'un système d'indexation ou encore à travers des ajustements des salaires décidés en fonction des données du moment. Dans un cas comme dans l'autre, une évaluation de l'incidence de la hausse des salaires selon des scénarios contrastés s'impose pour une gestion efficace de la problématique des prix, des salaires et de la productivité.

La reprise sensible de l'inflation qui a constitué l'un des développements conjoncturels les plus significatifs au cours des derniers mois a pesé sur des équilibres sociaux déjà sensiblement ébranlés par ailleurs. La hausse des prix qui, en l'espace d'une année, a gagné près de deux points semble, sur la foi des données actuellement disponibles sur l'exercice en cours, devoir se maintenir à un niveau soutenu comparativement à la moyenne observée les trois dernières années. Cette situation qui se répercute directement sur les revenus et le pouvoir d'achat est ressentie de façon particulièrement marquée par les catégories de populations à revenu limité. La montée de la conflictualité sociale et les manifestations contre la cherté de la vie, devenues plus fréquentes depuis quelque temps, montrent la nécessité d'introduire des mécanismes permettant de faire face à la détérioration du pouvoir d'achat et ses effets sur la répartition des revenus.

C'est dans ce contexte que la réactivation du système d'indexation des salaires à la hausse du coût de la vie a été évoquée récemment comme une réponse possible aux revendications salariales récurrentes émanant de différentes catégories de salariés aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans l'esprit de ses promoteurs, un tel système présente l'avantage de s'inscrire dans le cadre global d'une politique de revenus visant à mettre en place des mécanismes de rattrapage de la perte de pouvoir des salaires de façon

régulière à travers des revalorisations successives et relativement limitées des rémunérations des travailleurs en fonction de la hausse des prix. Ce mécanisme permettrait d'éviter les hausses par à-coups qui constituent souvent des réajustements substantiels et imprévus des revenus salariaux et qui pèsent lourdement sur les anticipations des opérateurs. Le point de vue inverse considère cependant que le réajustement systématique des revenus salariaux selon le mécanisme d'indexation peut, du fait de son caractère rigide, favoriser des comportements inflationnistes. La hausse des salaires qui implique une augmentation du coût unitaire du travail lorsqu'elle n'est pas compensée par un accroissement de la productivité sera, à terme, répercutée sur les prix à la production, enclenchant par là même un processus inflationniste auto-entretenu. Le rattrapage systématique d'une telle hausse est de nature à inscrire l'économie dans un cercle vicieux de l'inflation provoqué par le système d'indexation.

Tendance des Salaires

Un Pouvoir d'Achat en Baisse

Quelle que soit l'approche retenue dans le cadre d'une politique de revenus visant, notamment, la préservation du pouvoir d'achat des revenus salariaux, l'évaluation de l'incidence de la hausse des salaires sur les coûts de production et, partant, les prix à la consommation s'impose comme préalable à toute mesure à entreprendre dans ce sens. Il importe par conséquent de procéder à une analyse de l'impact de la hausse des rémunérations du facteur travail sur les prix à la production et ses répercussions sur le coût de la vie sur la base de scénarios contrastés postulant différentes hausses de rattrapage de pouvoir d'achat. Ces hausses seront déterminées à partir d'une évaluation de la perte de pouvoir d'achat enregistré au cours des dernières années au niveau d'indicateurs spécifiques des salaires que sont, d'une part, le salaire minimum et, d'autre part, le salaire moyen de l'ensemble des branches d'activité obtenu à partir des comptes nationaux.

S'agissant en premier lieu du salaire minimum, après la dernière revalorisation dont il a fait l'objet et qui remonte à l'année 2004, le niveau de ce salaire a été fixé à 9,66 DH l'heure, équivalent à 209,28 DH par mois pour un total de 208 heures de travail dans l'industrie, le commerce et les professions libérales et à 50,00 DH la journée dans l'agriculture. L'augmentation du salaire minimum de 10 % par rapport à la revalorisation précédente effectuée en 2000 aura non seulement couvert la hausse des prix à la consommation constatée durant la période 2000-2004 mais a permis aussi un gain sensible en termes de pouvoir d'achat. La hausse moyenne de l'indice du coût de la vie,

principal indicateur de l'inflation, qui s'est établie autour de 1,5% par an au cours de cette période fait en effet apparaître un différentiel de croissance de près d'un point à l'avantage du salaire minimum. Le gain de pouvoir d'achat du salaire minimum aura été par conséquent de 1 % par an durant la période 2000-2004. La prise en compte de l'évolution des prix au cours des deux dernières années annule complètement ce gain sur l'ensemble de la période couvrant les cinq dernières années. La stagnation du salaire minimum depuis 2004 aura en effet occasionné une perte de pouvoir d'achat de ce salaire estimée à 2 % en moyenne par an sur la période 2005-2006. On notera que sur une période plus longue remontant au début des années quatre-vingt-dix, les revalorisations intervenues au cours des quinze dernières années ont permis au salaire minimum de maintenir son pouvoir d'achat face à l'érosion monétaire avec un avantage moyen de 0,4 point par an par rapport à l'inflation. Pour être valablement apprécié, un tel avantage doit être rapproché de l'évolution parallèle de la productivité. La référence aux seules données relatives au secteur industriel font état d'une progression de la productivité apparente du travail au taux moyen annuel de 1,2 % en termes réels durant la période 1990-2004. Ce résultat montre que la progression du salaire minimum exprimée en termes de pouvoir d'achat aura progressé à un rythme nettement plus réduit que celui du gain de productivité enregistré dans le secteur industriel depuis le début de la décennie quatre-vingt-dix. Ce décalage apparaît cependant beaucoup plus réduit au cours des dernières années et particulièrement depuis le début de la décennie avec la quasi-stagnation des indicateurs de productivité apparente du travail dans le secteur industriel.

En ce qui concerne le salaire moyen évalué sur la base des données de la comptabilité nationale, l'évolution constatée sur la période 2000-2003 fait apparaître une hausse moyenne des rémunérations des salariés de 2,9 % par an pour l'ensemble de branches d'activité. Cette moyenne dissimule évidemment d'importantes disparités entre les différents secteurs allant de la baisse franche du salaire moyen de l'ordre de 1,2 % par an à la hausse substantielle dépassant le rythme de 4 % par an. La prise en compte de l'évolution parallèle de la productivité réelle du travail qui a atteint durant la même période 3,3 % réduit de façon substantielle la portée de la hausse nominale du salaire moyen. Cette réduction apparaît encore plus marquée si l'on se réfère au salaire exprimé en termes de pouvoir d'achat en prenant en considération la hausse des prix. Au total, on peut conclure que le pouvoir d'achat des rémunérations du travail aura connu une détérioration sensible ces deux dernières années que ce soit par référence à l'indicateur du salaire minimum ou à celui du salaire moyen établi à partir des comptes nationaux.

Le rattrapage de pouvoir d'achat à travers une revalorisation des rémunérations des salariés aura une incidence sur les coûts de production et, par conséquent, sur le niveau des prix. Cette incidence peut être évaluée sur la base de la structure du Tableau des Ressources et des Emplois en considérant deux scénarios d'analyse contrastés. Le premier scénario s'intéresse à la revalorisation de tous les salaires dans les différentes branches d'activité et postule une hausse généralisée de 10 % à l'ensemble des rémunérations des salariés. Le deuxième scénario porte uniquement sur le salaire minimum et considère une revalorisation de 10 % du niveau de ce salaire applicable à toutes les branches d'activité.

Scénarios de Hausse des Salaires et Impact sur les Coûts de Production

Les résultats des simulations effectuées diffèrent selon le scénario retenu. S'agissant du premier scénario qui retient une hausse de 10 % pour toutes les rémunérations des salariés, les répercussions directes et indirectes sur les coûts de production sont estimées au plan macroéconomique à 2,9 %. Étant donnée que le niveau d'élasticité des prix à la consommation par rapport aux prix à la production est nettement supérieur à l'unité, la hausse des prix au niveau de la consommation finale serait de l'ordre de 3,2%. La répercussion de la hausse des salaires apparaît par ailleurs sensiblement différenciée selon les branches d'activité et son activité dépend évidemment de l'importance du coût de la main-d'œuvre dans le coût total de production de chaque branche. Les activités qui pourront être les plus affectées par les hausses salariales se comptent parmi les activités secondaires en plus du BTP. Les activités de l'agriculture et dans une moindre mesure celles des services seront touchées de façon assez modérée avec une hausse des coûts limitée à 2 %.

Dans le cas du second scénario, la hausse retenue de 10 % concerne uniquement le salaire minimum et non la totalité des salaires versés dans les différentes branches. L'impact d'une telle hausse sera forcément plus réduit que dans le cas précédent du fait qu'une part importante des salaires dépasse le salaire minimum et, par conséquent, ne sera pas concernée par la revalorisation simulée. Les résultats de estimations situent l'impact global à 1,9 % seulement, soit un point en moins que dans le cas de la hausse uniforme. Ce résultat varie de façon importante selon les secteurs. On relève en particulier que l'incidence de la hausse sur les prix à la production sera limitée à 1 % environ dans les secteurs primaires et les activités de services. Les activités de l'industrie, de l'énergie et du BTP verront, quant à elles, leur prix à la production augmenter de 2 % en moyenne.



« Au fil des jours, au fil des projets et au fil des défis relevés – et au fil des pages de cet Almanach Royal –, nous voyons comment se dessine, dans la réalité, concrètement, ce Maroc nouveau dont on parle tant. »



En choisissant le Programme Corporate, vous réduisez le budget voyages de votre entreprise :
pour chaque vol effectué sur nos lignes par vos collaborateurs, vous recevez 25 % de bonus miles sur votre compte entreprise.

Ces miles sont convertibles en billets gratuits. Vos collaborateurs conservent 100 % de leurs miles,
tous leurs avantages Safar Flyer et bénéficient des services exclusifs du Programme Corporate :

enregistrement au comptoir dédié à l'aéroport de Casablanca, enregistrement
au comptoir business class dans tous les aéroports desservis par Royal Air Maroc et livraison prioritaire des bagages à l'arrivée.

Le Programme Corporate, le meilleur partenaire de votre entreprise.

Adhérez au Programme Corporate : contactez directement votre chargé de compte Royal Air Maroc ou votre agence de voyages partenaire.
Pour plus d'informations : consultez le site www.royalairmaroc.com



Royal Air de fidélité

