

Département ECONOMIE
4^{ème} année
Promotion sortante : MANDA

MEMOIRE DE MAITRISE

TITRE :

**LA DYNAMIQUE DU SALAIRE A
MADAGASCAR 2000 – 2005 :
CAS DU SECTEUR PUBLIC**

PRESENTE PAR :

RAMANANJATOVO HAJA NANDRIANINA

ENCADREUR :

Monsieur ANDRIANOMANANA Pépé

Date de soutenance : 20 Décembre 2006

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
PARTIE 1. Présentation globale du salaire et de l'inflation.....	3
1.1.Approche générale du salaire	3
1.1.1. Les différents concepts économiques sur le salaire	3
1.1.1.1. Le concept néo-classique	3
1.1.1.2. Le concept keynésiens	4
1.1.1.3. Le concept marxiste	5
1.1.2. Cadre juridique du salaire au secteur public	6
1.1.2.1. Les grandes lignes du Statut Général du Fonctionnaire.....	6
1.1.2.2. Les grandes lignes du Statut Général des Agents Non Encadré .de l'Etat	7
1.1.2.3. Déroulement de la carrière	8
1.1.2.4. Rémunération et avantages sociaux	12
1.1.3. Situation actuelle de l'Emploi Moderne Public	14
1.2. Approche générale de l'inflation	16
1.2.1. Théorie sur l'Inflation	16
1.2.1.1. Conception monétaire de l'inflation	16
1.2.1.2. Conception keynésienne de l'inflation	19
1.2.2. Cadre générale de l'inflation à Madagascar	19
1.2.2.1. Définition et type d'inflation	20
1.2.2.2. Source d'inflation	20
1.2.2.3. Mesure de l'inflation par l'Indice de Prix à la Consommation....	20
 PARTIE 2 : Analyse de l'évolution du salaire du secteur public 2000 – 2005 et quelques recommandations	 27
2.1. Evolution nominale du salaire du secteur public 2000 - 2005	27
2.1.1. Evolution valeur point d'indice	27

2.1.2. Evolution avant changement du système de d'augmentation de salaire (2000 – 2002)	28
2.1.3. Evolution après changement du système de d'augmentation de salaire (2002 – 2005).....	29
2.1.4. Analyse de l'évolution de la moyenne des salaires nominaux.....	31
2.2. Evolution réelle du salaire du secteur public	32
2.2.1. Evolution de l'inflation 2001 à 2005	32
2.2.2. Evolution réelle par année du salaire du secteur public	35
2.2.3. Evolution réelle par rapport à l'année de base 2000	39
2.3. Recommandations	42
2.3.1. La motivation due au renforcement du système d'indemnité et avantages supplémentaires.....	43
2.3.1.1. Théorie de Maslow.....	43
2.3.1.2. Théorie de motivation d'Herzberg : l'enrichissement des tâches.....	43
2.3.1.3. Recommandation en faveur des employés.....	44
2.3.2. Maîtrise de l'inflation.....	45
2.3.2.1. Réduction de la masse monétaire par la hausse des ressources obligatoires.....	46
2.3.2.2. Contraction de la base monétaire.....	47
2.3.2.3. Réduction de l'endettement public en vue de réduire la tension inflationniste.....	47
2.3.2.4. Diminution des dépenses courantes par l'ajustement de l'effectif du secteur public.....	48
CONCLUSION.....	50
Annexe	
Liste des Tableaux	
Liste des Graphes	
Bibliographie	

Mots clés : salaire nominal, salaire réel, indice des prix à la consommation, pouvoir d'achat du salaire, coût de la vie, niveau de vie.

Résumé analytique

Le salaire, une source de revenu des ménages (forces productrices potentielles) reste toujours l'une des variables économiques qui intéressent les différents agents économiques.

Le salaire est un sujet des diversités des concepts économiques. Pour les néoclassiques, un salaire faible signifie une faible productivité marginale du travail, tandis que chez les keynésiens, ce n'est qu'une baisse de la demande effective. Tout différemment, les marxistes pensent qu'il s'agit d'une « exploitation du travail ».

Aucune opération concernant le salaire (une hausse de salaire, par exemple) n'est permise sans être régit par un décret de loi.

Comme l'inflation engendre l'effet prix, elle signifie une hausse du coût de la vie ou une dépréciation du pouvoir d'achat. De ce fait, dans l'étude de la dynamique du salaire, on a deux types d'analyse tels que l'analyse à prix courant et l'analyse à prix constant.

Les salaires nominaux ont généralement crû dans le secteur public entre les années 2000 – 2005, sauf en 2004 où aucune augmentation n'a été accordée aux fonctionnaires. En moyenne 7,15% pour 2001 ; 10,45% pour 2002 ; 12% pour 2003 et 2005.

Mais malgré ces évolutions nominales, le pouvoir d'achat du salaire s'est dégradé, réduisant le niveau de vie des ménages. En effet après correction (effets prix), le salaire réel est généralement inférieur au salaire nominal de l'année précédente. Donc la hausse des salaires n'arrive pas à compenser celle des prix. A noter qu'en 2003, le taux d'inflation est faible ($i = -1,7\%$), le taux de variation de salaire réel (13,90%) est élevé que celui du salaire nominal (12%), c'est le seul taux favorable aux fonctionnaires pendant la période concernée. Par ailleurs en prenant l'année 2000 comme année de base, on peut remarquer que le taux de variation du

salaires nominal est toujours élevé par rapport au taux de variation réel. Le coût de la vie est alors élevé durant la période concernée.

Pour contrer cette situation, la maîtrise de l'inflation est inéluctable, par il faut adopter des moyens adéquats pour inciter les salariés à augmenter leur productivité, comme la motivation due au renforcement des systèmes d'indemnités et d'avantages supplémentaires.

SIGLES et ABREVIATIONS

A.N.E	: Agents Non Encadrés
BCM	: Banque Centrale de Madagascar
B.I.N	: Bulletin Individuel de Note
BT	: Bon de Trésor
CEMAC	: Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
C.Na.P.S	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
COICOP	: <i>Classification of Individual Consumption by Purpose</i>
C.P.R	: Caisse de Prévoyance et de Retraite
C.R.C.M	: Caisse de Retraite Civile et Militaire
DSM	: Direction de la Statistique des Ménages
E.C.D	: Employés de courte Durée
E.F.A	: Employés Fonctionnaires Assimilés
E.L.D	: Employés de Longue Durée
E.M.O	: Employés de Main d'œuvre
E.S	: Employés Spéciaux
INSTAT	: Institut National de Statistique
IPC	: Indice de Prix à la Consommation
P.I.B	: Produit Intérieur Brut
S.G.A.E	: Statut Général des Agents Non Encadrés
S.G.F.	: Statut Général du Fonctionnaire
UEMOA	: Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine
V.P.I	: Valeur Point d'Indice

REMERCIEMENT

Je loue Le Seigneur qui m'a donné la force, la santé et sa gratitude à la réalisation de cet ouvrage.

L'élaboration de ce mémoire de maîtrise s'est réalisée grâce aux concours de plusieurs personnes. Je leur adresse mes plus vifs remerciements.

- Monsieur ANDRIANOMANANA Pépé, qui a bien voulu m'encadrer tout au long de l'élaboration de ce mémoire
- Monsieur RAJAOFETRA Andry Nirina, Inspecteur du Trésor pour les informations et les aides morales qu'il m'a prodiguées.
- Monsieur RAKOTOARISON Andry, ingénieur statisticien de l'INSTAT Anosy pour les documentations qu'il m'a fournies.
- Que les enseignants de l'Université d'Antananarivo trouvent ici l'expression de mes sincères gratitudes pour la formation académique qu'ils m'ont donnée durant ces quatre années.
- Je remercie mes parents et toute ma famille pour leur sacrifice, leur soutien et leur encouragement, pendant le parcours de la formation et surtout durant la réalisation de cet ouvrage
- Sans oublier mes amis et tous ceux qui, de près ou de loin, m'ont donné leur soutien

INTRODUCTION

Le salaire, source de revenu des ménages qui font partie des forces productrices potentielles, reste toujours l'une des variables économiques qui intéressent les différents agents économiques. Une grève des fonctionnaires tananariviens s'est produite en 1996 pour différentes raisons dont l'une a été une demande de revalorisation de leurs traitements. Par ailleurs, les syndicats des salariés dont le secteur privé ont réclamé une augmentation de leurs salaires au moins égale au taux d'inflation.

Pour répondre à la demande des ménages, dynamisme du salaire, serait-il nécessaire de considérer l'évolution de l'inflation qui est un paramètre affectant le niveau du pouvoir d'achat du salaire. Pour se faire, l'étude s'étendra sur la période 2000-2005 et se limitera sur l'évolution nominale et réelle du salaire du secteur public à Madagascar.

Le choix de la période 2000-2005 se justifie par le fait que l'étude en question se doit d'être actuelle et que l'économie malgache a connu un certain nombre de changements, dû au fait de l'existence de la crise politique et économique de 2002, dont le mode d'augmentation du salaire qui s'est passé d'une variation selon les catégories socioprofessionnelles à une réforme équitable. De plus, pendant cette période, la variation du pouvoir d'achat des Malgaches était considérable.

Concernant la présentation du corps du mémoire, il y aura deux parties bien distinctes. La première intitulée « présentation globale du salaire et de l'inflation » qui essaiera de donner quelques notions sur le salaire, l'inflation et leur cadre à Madagascar. Le premier chapitre de cette partie se cantonnera sur l'approche générale du salaire dont les différents concepts économiques sur le salaire, le cadre juridique au secteur public et la situation actuelle de l'emploi

moderne public. Le deuxième chapitre de cette partie parlera de l'approche générale de l'inflation dont la théorie, les sources et les mesures de l'inflation.

La seconde partie dont le titre est « l'analyse de l'évolution du salaire 2000-2005 du secteur public et quelques recommandations » qui mettra en évidence le dynamisme du salaire. Pour l'évolution réelle, une approche spécifique sera adoptée, accompagnée des quelques recommandations.

PARTIE 1

PRESENTATION GLOBALE DU SALAIRE ET DE L'INFLATION

Avant de faire toute investigation empirique, il nous est toujours nécessaire de faire une approche théorique de ce qu'on entend par salaire et inflation. Ainsi, cette partie parlera notamment des différents déterminants de salaire : son concept économique, son cadre juridique et sa situation actuelle qui fera office d'état des lieux. Concernant l'inflation, cette partie essaiera de développer ses différents aspects.

1.1 : APPROCHE GENERALE DU SALAIRE

1.1.1 : LES DIFFERENTS CONCEPTS ECONOMIQUES SUR LE SALAIRE.

Le salaire étant le prix du travail, il prend des appellations diverses selon la nature de l'activité : traitement pour les fonctionnaires civils, solde pour les militaires, appointements pour les cadres supérieurs, gages pour les domestiques, etc.

Plusieurs concepts sont évoqués sur le salaire selon les théories et pensées économiques. Dans cette partie, nous allons voir ce que pensent les néo-classiques, les marxistes et les keynésiens.

1.1.1.1 : Le concept néo-classique :

Le salaire est égal à la productivité du travail

Pour les néo-classiques, le salaire est une variable stratégique permettant la réalisation de l'équilibre sur le marché du travail. Il détermine la demande et l'offre de travail. Pour cela, un travailleur peut refuser d'accepter un emploi correspondant

à un niveau de rémunération jugé faible. Il préfère être au chômage, c'est le scénario communément appelé chômage volontaire. Il est dû à la rigidité à la baisse des salaires. Les salaires d'équilibre est celui qui permet d'égaliser l'offre à la demande de travail.

Dans l'analyse néo-classique de la répartition, la rémunération de chaque facteur de production, donc du travail, est égale à sa productivité marginale. De ce fait, **un salaire faible signifie donc une faible productivité marginale**. Toute fois, il est à noter que la productivité marginale du travail est décroissante. Ainsi pour les libéraux, la qualification des salariés qui conditionne la production marginale explique essentiellement la hiérarchie de revenus (Théorie du capital humain).

Une baisse de rémunération a deux effets possibles : soit le travailleur augmente son offre de travail pour maintenir le niveau de son revenu réel (effet revenu), soit il décide de ne plus travailler en estimant que l'utilité marginale de ses gains est plus faible que l'utilité marginale de ses loisirs (effet de substitution).

1112 : Le concept keynésien :

Les keynésiens ont contesté l'analyse néo-classique. Pour eux, d'une part, c'est la demande de production qui détermine le niveau de production et les besoins de main d'œuvre, hors du marché du travail du néo-classique. D'autre part, le salaire réel ne peut pas orienter le niveau de l'emploi (la demande de travail) car il n'est pas connu ex ante (à l'avance) comme le salaire nominal. Il ne sera connu qu'à posteriori, après avoir eu l'évolution réelle de niveau des prix.

La rigidité à la baisse des salaires...

Une baisse du niveau du salaire (nominal) peut se traduire par une baisse de la demande effective. La théorie keynésienne admet la rigidité des salaires à la baisse. Le salaire est une variable de politique keynésienne. En effet,

selon les keynésiens, les ménages à bas salaire ont une forte propension à consommer. **Pour stimuler la production, il faut inciter la demande par une relance de la consommation, en augmentant les revenus des bas salaires.**

1113 : Le concept marxiste :

Le salaire est le prix de la force de travail...

Le salaire est le prix de la force de travail considérée comme une marchandise, donc à exploiter. Ainsi, un salaire faible signifie une « exploitation du travail ». Mais l'existence de l'armée de réserve de travailleurs permet de maintenir les salaires à un niveau aussi proche que possible du niveau de salaire de subsistance.

Pour les marxistes, le salaire se définit aussi comme la valeur des biens permettant aux travailleurs de « survivre en tant que travailleurs ». Ainsi, en 1950, suite à des procédures de discussion, une commission est chargée de définir le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Selon G. Caire : « pour le patronat, il s'agissait de définir les conditions d'entretien physiologique d'un être humain normal placé dans des conditions définies ; pour les syndicats, il s'agissait de définir un minimum de civilisation davantage que de subsistance »¹. Alors, le SMIG peut être calculé soit à partir du minimum physiologique défini par les diététiciens, soit par fixation d'un budget type représentatif du minimum, soit par rapport à une norme de consommation jugée « souhaitable et possible ».

A travers cela, les marxistes refusent le fait que le taux de salaire soit déterminé par la productivité marginale. Selon eux, c'est la valeur des biens, jugés indispensable aux travailleurs pour vivre conformément à la norme sociale de consommation donnée, qui le détermine. Par conséquent, un salaire faible ne signifie pas une faible productivité marginale comme le pensent les néo-classiques, mais une « exploitation du travail ».

¹ Voir Dictionnaire des théories et mécanismes économiques par J. Bremond et A. Gélédan

Il ne s'agit ici de récuser aucun de ces trois concepts énumérés, par ce que la tendance actuelle fait qu'une théorie est dépassée alors qu'une autre est encore d'actualité. Si la faiblesse du salaire moyen peut être attribué à la faiblesse de la productivité, il faut reconnaître que les syndicats fondent leur revendication sur un besoin minimum qui doit revenir à un employé pour qu'il ait une vie « décente ». Ainsi tout un débat peut avoir lieu sur ce sujet. Chacun de ces deux thèses pouvant refléter la position respective des protagonistes que sont les employeurs, et les syndicats. La position de l'état dans ce cas peut être une panacée, mais contribuer plutôt à la relance de la croissance, ce qui nous emmène ici à ne pas réfuter non plus le concept keynésien du salaire.

1.1.2. : CADRE JURIDIQUE DU SALAIRE DANS LE SECTEUR PUBLIC.

Les salaires des fonctionnaires et toutes les opérations les concernant sont tous régis par des lois. Ainsi avant d'analyser la dynamique des salaires, il s'avère utile d'aborder les rémunérations du point de vue juridique.

1121 : Les grandes lignes du Statut Général du Fonctionnaire (SGF)

Le SGF fixe ou rappelle les principes essentiels applicables à l'ensemble des personnes qui en relèvent en matière de recrutement, avancement, rémunération et responsabilité. Il impose des obligations, reconnaît des droits et accorde des garantis.

Le statut particulier : les modalités d'application des dispositions du statut général au personnel de chaque administration font l'objet de statut particulier pris par décret en conseil de gouvernement. La notion de statut particulier est liée à celle de corps. En effet, les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades.

Les corps groupent les fonctionnaires soumis aux même statut particulier et ayant vocation au même grade (art.3 SGF).

Les statuts particuliers indiquent les cadres et échelles de classement hiérarchique du personnel concerné ainsi que les conditions et modalités de remplacement des agents de ces corps de fonctionnaires. Les statuts particuliers peuvent exceptionnellement après avis du conseil supérieur de la fonction publique déroger à certaines dispositions du statut général lorsque celles ci sont incompatibles avec la nécessité de service propre. (Annexe du Statut Général relatif à un corps)

Les statuts spéciaux : en raison de la nature particulière de leur fonction, certains fonctionnaires sont placés par la loi sous un statut spécial par exemple la privation du droit de grève comme pour les fonctionnaires de la police ou le classement à des catégories différentes pour la fixation des indices de traitement.

1122 : Les grandes lignes du Statut Général des Agents Non Encadrés de l'Etat (SGANE)

Le Statut Général des Agents Non Encadrés de l'Etat fixe les principes applicables aux dits agents. Il s'agit notamment des agents :

E.F.A. : Agent appelé à occuper des emplois normalement dévolus à des fonctionnaires

E.L.D. : Agent appelé à occuper des emplois de longue durée

E.C.D. : Agent appelé à occuper des emplois de courte durée

E.M.O.: Agent constituant la main d'œuvre

E.S. : Agent appelé à occuper des emplois spéciaux

Le Statut Général des Agents Non Encadrés de l'Etat dispose de 11 (onze) titres :

- Obligations et droits des Agents Non Encadrés de l'Etat
- Sécurité de l'emploi

- Reclassement
- Formation professionnelle
- Intégration 7
- Rémunération et avantages sociaux
- Avancement
- Discipline, récompense
- Position réglementaire
- Reconversion
- Dispositions diverses

1123 : Déroulement de la carrière

Classement hiérarchique des fonctionnaires :

Cadres – Echelles - Corps

Suivant le Décret N° 96 – 745 du 26 Août 1996 les fonctionnaires sont classés en cadres et échelles (4 cadres avec 2 ou 3 échelles par cadre) selon le tableau suivant :

TABLEAU 1 : Classement des fonctionnaires par Cadres

Cadres	Echelles	Fonctions
A	A1	Conception générale, direction, coordination et contrôle
	A2	Conception spécifique et réalisation générale
	A3	Réalisation spécifique (réalisateur adjoint)
B	B1	Application générale et contrôle de l'exécution
	B2	Application spécifique (encadreur)
C	C1	Exécution fonctionnelle générale
	C2	Exécution fonctionnelle spécifique

D	D1	Exécution générale de base
	D2	Exécution de base
	D3	Exécution élémentaire

TABLEAU 2 : Classement des fonctionnaires par Catégories

Catégories	Niveau de référence	Indices
X	- Professeurs d'Université	3eme échelon : 2620 2eme échelon : 2520 1 ^{er} échelon : 2450
	Doctorat d'état	4eme échelon : 2450 3eme échelon : 2220 2eme échelon : 2120
IX	- Maîtres de conférences	1 ^{er} échelon 1920
VIII	- Ingénieurs polytechniciens de Paris + spécialité de 2 ans et plus	1 100-2325
VII		950-2225
VI	Maîtrise	850-1850
V	Licence (3 ans nouvelle formule)	750-1750
IV	Diplôme de fin d'études du premier cycle universitaire	650-1600
III	Baccalauréat	605-1550
II	BEPC	500-1020
I	CEPE	380-975
		275-515

Ces deux types de classements hiérarchiques sont à la fois pratiqués (Précision : un fonctionnaire n'est pas en même temps cadre A1, catégorie VIII, mais il est soit cadre A1, soit de la catégorie VIII).

TABLEAU 3 : Echelonnement des corps

Classe	Echelon	Ancienneté en année
Exceptionnelle	2	
	1	2
Principale	3	3
	2	2
	1	2
1 ^{ère} classe	3	3
	2	2
	1	2

2 ^{ème} classe	3	3
	2	2
	1	2
Stagiaire		1

Notation et avancement

9

a) Notation

Chaque fonctionnaire est noté annuellement de 0 à 20 suivant Ordonnance N° 93 – 019 Art. 40 - 41 - 42. Le support de notation est le Bulletin Individuel de Note (BIN). Le guide sur le mode de notation est représenté en Annexe 1.

b) Avancement

- Principes généraux pour les fonctionnaires : Il existe deux types d'avancement : avancement d'échelon tous les deux ans et avancement de classe tous les trois ans Ref. Ordonnance N° 93 – 019 Art. 38 – 43 – 44 – 45 – 46.
- Cas particuliers : Bonification d'ancienneté Ref Ordonnance N° 93 – 019 Art. 48 ; Révision de situation Ref Ordonnance N° 93 – 019 Art.74 – 75 – 76 ; Récompense Ref Ordonnance N° 93 – 019 Art 56
- Principe pour les Agents Non Encadrés de l'Etat (ANE). En pratique, seuls les EFA ont des avancements. Le Décret N° 96 – 209 du 12 Mars 1996 donne délégation de pouvoir en matière de gestion de personnel

Intégration

- Fonctionnaires Classe Exceptionnelle / 2^{ème} Echelon : intégrés au cadre supérieur. Ordonnance N° 93 – 019 Art.47
- Fonctionnaires Classe Principale / 3^{ème} Echelon : intégrés au cadre supérieur. Ordonnance N° 93 – 019 Art.57
- Agents Non Encadrés de l'Etat (ANE) : intégrés suivant leurs emplois et leurs diplômes Ordonnance N° 93 – 019 Art.72, Ordonnance N° 94 – 025 Art.23 - 24

Reclassement

- Fonctionnaires avec diplômes : Ordonnance N° 93 – 019 Art.71
- Agents Non Encadrés de l'E 10 diplômes : Ordonnance N° 94 – 025 Art.28

Récompense

Un fonctionnaire méritant reçoit une récompense selon Ordonnance N° 93 – 019 Art.56 pour les fonctionnaires et Ordonnance N° 94 – 025 Art.44 pour les ANE.

Discipline

Pour les fonctionnaires : Ordonnance N° 93 – 019 Art. 38 – 39 - 49 - 50 - 51 - 52 - 53 - 54 – 55

Pour les ANE : Ordonnance N° 94 – 025 Art.37 – 40 – 41 – 42 – 43

Position réglementaire.

Pour les fonctionnaires : Ordonnance N° 93 – 019 Art. 58

Pour les ANE : Ordonnance N° 94 – 025 Art. 45 – 46 – 47 – 48

Formation

Pour les fonctionnaires : Ordonnance N° 93 – 019 Art. 24 - 25

Pour les ANE : Ordonnance N° 94 – 025 Art. 19 – 20

Départ ou cessation définitive de fonction

Pour les fonctionnaires les causes sont principalement la démission, le licenciement, la radiation, le décès et la retraite.

Pour les ANE les causes sont principalement la démission, la fin du contrat à durée déterminée, le licenciement, la radiation de l'effectif pour

limite d'âge et le décès. La maladie peut entraîner la rupture du contrat si elle se prolonge

1124 : Rémunération et avantages 11 x

Le salaire

Le principe de la fixation des salaires adoptés pour le personnel de l'Etat est celui du salaire par catégories professionnelle c'est à dire que les indices de salaires sont fixés pour chaque grade. Ces indices sont fixés par décret.

TABLEAU 4 : Grille indiciaire des fonctionnaires

CATEG GRADE	I CEPE	II BEPC	III BAC	IV DUS DUL	V LICENCE	VI MAITRISE	VII CAPEN	VIII DEA	IX Doct 3èc	X Doct d'Etat
Ex2	675	1020	1550	1600	1750	1850	2225	2325	2520	
EX1	515	675	1020	1550	1600	1750	1850	2225	2325	
P1	485	640	950	1410	1460	1610	1710	2045	2155	
P2	455	605	885	1285	1335	1480	1585	1880	2000	
P3	425	570	825	1170	1220	1360	1465	1725	1860	
1/3	400	540	765	1065	1115	1250	1355	1585	1725	
1/2	375	515	715	970	1020	1145	1255	1455	1600	
1/1	355	490	665	880	930	1055	1160	1335	1485	
2/3	335	455	620	800	850	970	1075	1225	1380	
2/2	310	435	580	730	780	900	995	1125	1280	
2/1	295	415	540	665	710	815	920	1035	1185	
ST	260	380	500	605	650	750	850	950	1100	

Le bulletin de paie

Le paiement du salaire doit être constaté par la délivrance d'un bulletin de paie dressé par l'employeur

Paiement du salaire

Tout salaire doit être versé à Madagascar en monnaie ayant cours légal. Le salaire est payé en principe à intervalle régulier.

Les périphériques de la rémunération

Les heures supplémentaires 12

Les heures supplémentaires de travail sont celles qui sont accomplies au delà de la durée hebdomadaire légale du travail. Les heures supplémentaires se traduisent par une rémunération majorée ou l'acquisition de droit à un repos compensateur. La circulaire N° 260-PM/CAB du 17/03/94 a prescrit l'application du décret N° 62-017 du 11/01/62 fixant les conditions d'attribution des indemnités pour travaux supplémentaires susceptibles d'être accordés aux fonctionnaires.

Les indemnités

Les indemnités pouvant être allouées aux fonctionnaires des cadres de l'Etat comprennent des indemnités représentatives de frais, des indemnités destinées à rémunérer des travaux supplémentaires effectifs, des indemnités professionnelles compensant certains risques ou sujétions ou correspondant à des qualifications spéciales ou couvrant une responsabilité particulière, et enfin une indemnité de résidence². Cependant, leurs conditions d'attribution et leurs taux sont fixés par décrets spéciaux.

Pourtant, suite à la grève générale des fonctionnaires en 1991, le conseil des ministres a promulgué l'article 26 du décret N° 93 – 019 du 30 Avril 1993 que le fonctionnaire a droit, après service fait, à une juste rémunération, **selon la qualité et le produit de son travail**, lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine. Ainsi, à part le traitement et les indemnités cités ci-dessus, il bénéficie des prestations sociales à taux uniforme pour tous les cadres et pour tous les enfants, une indemnité de scolarisation, des indemnités complémentaires de soldes, des indemnités justifiées par l'éloignement et des indemnités astreintes.

Les pensions

Toutefois, les fonctionnaires peuvent être mis à la retraite d'office avant la date à laquelle ils atteignent la limite d'âge, soit par mesure disciplinaire, soit s'ils

sont reconnus par le conseil de santé qu'ils sont dans l'impossibilité de continuer l'exercice de leur fonction (inaptitude).

²Article 6 du décret N° 60 – 259 du 29 Juillet 1960

Remarques : La circulaire N° 1232 MBP/SG/DGD/.....prévoit les cas de retraite suivants : 13

- Retraite proportionnelle (45 ans d'âge et 15 ans de service)
- Retraite d'ancienneté (55 ans d'âge et 25 ans de service)

- *Approvisionnement CRCM* : Parts individuelles du fonctionnaire
Parts contributives de l'employeur

Pour les ANE art 33 4-025 circulaire N° 1232 (II-A)

- *Approvisionnement CPR* : Parts individuelles de l'employé.
Parts contributives de l'employeur

Pour les ECD à la CNAPS : pension de vieillesse, allocation de solidarité
Parts contributives (13% SB)

- *Approvisionnement CNAPS* : Parts individuelles (1% SB)

1.1.3. Situation actuelle de l'emploi moderne public

Le secteur moderne public englobe les salariés de la fonction publique et des entreprises publiques et mixtes. La fonction publique est composée de fonctionnaires et d'agents contractuels (EFA, ELD, ECD, EMO) de l'administration générale publique, de l'armée et de la police. Les agents publics sont régis par des statuts et classés en catégorie (1 à 10) selon leurs titres et diplômes.

Avec un total de 114 661 agents en 2001, l'effectif de la fonction publique apparaît plus qu'insuffisant au regard des responsabilités de l'Etat, de l'étendue du territoire et du nombre actuel de la population malgache.

La répartition des emplois publics fait ressortir des déséquilibres au niveau des ministères, des provinces et du milieu rural et urbain, suivant les aspects suivants :

- Le Ministère chargé de l'Education regroupe plus de 43% des agents de la fonction publique. L'ensemble des agents relevant des Ministères de l'Education, de la Santé, des Forces Armées représentent près de 80% de l'effectif global.
- Plus de 40% des agents sont en poste dans la province d'Antananarivo, cette concentration étant en liaison avec le rôle dévolu à la capitale où siège l'ensemble de l'administration centrale et des institutions.
- Le taux d'encadrement est plus faible en milieu rural avec un écart plus accentué pour les communes rurales enclavées.

La fonction publique est constituée en majorité par des cadres moyens. Le niveau d'instruction y est plus élevé qu'ailleurs et il en est de même de l'âge moyen car moins de 10% seulement des agents ont moins de 30 ans et la plupart ont effectué plus de 10 ans de service. On y compte en général une femme pour deux hommes.

Le secteur moderne public a été la principale victime de l'ajustement structurel. La réduction des dépenses publiques et le désengagement de l'Etat des activités productives se traduisant par le gel des effectifs pour la fonction publique et le licenciement massif du personnel pour les entreprises publiques ont eu pour effet de reléguer le secteur public, qui était le principal pourvoyeur d'emploi du secteur moderne dans les années 80, au 3^{ème} rang après le secteur privé et le secteur informel.

L'effectif de la fonction publique n'a pas cessé de décroître. L'Administration publique ne représente plus que 3,6% des emplois des secteurs institutionnels en 2001. Le déséquilibre dans la répartition des agents et la structure de l'emploi public n'ont pas évolué au cours de la dernière décennie.

La création ces dernières années de nouveaux postes budgétaires en accord avec les institutions de Brettons Wood a été effectuée essentiellement au profit des ministères ou des corps qui ont en charge les secteurs prioritaires. Il en est résulté une tendance à l'accentuation de la sous-administration, notamment dans les zones reculées où la situation de pauvreté est en général plus accentuée.

15

Parallèlement, la politique de libéralisation et l'orientation vers une économie de marché développées au début des années 90 ont assigné un nouveau rôle à l'Etat (partenaire du privé, garant de l'environnement socio-économique favorable aux activités) et des nouveaux objectifs à la fonction publique : fonction de gestion et de facilitation avec performance et qualité des services.

12 : APPROCHE GENERALE DE L'INFLATION

L'inflation est un phénomène qui a toujours existé dans le temps et dans le monde. Le symptôme le plus connu de l'inflation est la hausse généralisée des prix. Pour faciliter la compréhension, nous allons en premier lieu essayer de voir quelques théories sur l'inflation. Par la suite nous verrons le cadres général de l'inflation à Madagascar.

121 Théories sur l'Inflation

Les théories établies par les économistes à partir des observations des phénomènes économiques et sur la base d'un raisonnement logique contribuent à la résolution des problèmes économiques effectifs.

En ce qui concerne l'inflation, diverses théories sont en présence. Parmi les multiples conceptions que les théoriciens ont développés, deux types de conceptions particulières seront traités dans cette étude :

1211 Conception monétaire de l'inflation

Les monétaristes remontent à Jean Bodin au XVI^e Siècle et aux économistes classiques³ Le chef de file des monétaristes est Milton Friedman de l'école de Chicago.

L'interprétation monétariste de l'inflation est fondée sur la théorie quantitative de la monnaie qui a pour objet essentiel d'étudier le rapport existant entre la quantité de monnaie (M) et le niveau de prix. Les monétaristes soutiennent que les gens détiennent de la monnaie pour faire des transactions. La quantité de monnaie présente dans l'économie est étroitement liée au nombre d'unités monétaires échangées dans le cadre des transactions. Cette relation est exprimée par l'équation quantitative de la monnaie ou l'équation d'échange d'Irving Fisher:⁴

$$(1) MV = PT$$

d'où M: Monnaie en circulation

V: Vitesse de circulation de la monnaie

P: Prix sur le marché

T: nombre de Transactions faites pendant une période.

Comme il est difficile de calculer le nombre de transactions (T), il est remplacé par la production totale de l'économie⁵ (Y) alors la formule devient:

$$(02) MV = PY.$$

Dans son analyse de la relation entre le niveau de prix et la quantité de monnaie, Fisher a une vision sur le long terme et a pris comme hypothèse une vitesse monétaire constante. L'hypothèse de vitesse constante de la circulation de la monnaie permet de voir les impacts de la variation de l'offre monétaire sur le secteur réel.⁶ En effet, cette hypothèse a permis à Fisher de déduire qu'une augmentation de la quantité de monnaie conduit inévitablement à une augmentation du niveau de prix P étant donné que les transactions, donc la production Y, sont considérées plus ou moins constantes par rapport à la variation de la monnaie.⁷ En

³ Association des Banques Africaines (ABA), La Théorie et la Politique Monétaire en Afrique (Dakar: ABA, 1981), p. 59.

⁴ Ibid.

⁵ Gregory. N Mankiw, Macroéconomie (Paris: Bibliothèque Nationale, Jan. 1999), pp. 176-177.

⁶ Gregory. N Mankiw, Macroéconomie (Paris: Bibliothèque Nationale, Jan. 1999), p. 178.

⁷ Ibid, p. 179.

d'autres termes, la capacité productive d'une économie est donnée par le Produit Intérieur Brut (PIB) réel qui est Y , le PIB nominal est déterminé par l'offre de monnaie (M). Y et V étant constants, alors toute variation de l'offre monétaire modifie le PIB nominal et le niveau de prix,⁸ sachant que le rapport entre PIB nominal et PIB réel donne le déflateur du PIB.

Cet argument de Fisher est la base de la conception de l'inflation par les monétaristes qui soutiennent que l'inflation est toujours et partout un phénomène monétaire. Autrement dit, l'inflation est le résultat exclusif d'une offre excédentaire de monnaie.

Suite à certains critiques de la théorie quantitative traditionnelle, certains monétaristes contemporains tel Svenson ont admis qu'une augmentation de la masse monétaire a un effet sur la production à court terme et à condition que (i) il y a saturation de la contrainte de liquidité;⁹ et (ii) toutes les capacités de production ne sont pas totalement utilisées.

En effet, si la production est totalement consommée, ceci se traduit par la formule:

$$(03) \quad C = Y \text{ (Consommation = production réelle); et}$$

$$(04) \quad PC = PY = MV$$

$$\text{d'où } V = 1$$

M détermine la demande nominale des agents.

L'équation (04) peut s'écrire comme suit:

$$(5) \quad Y = \frac{M}{P} = T = \text{PIB réel.}$$

L'équation (05) permet de conclure que toute augmentation de M/P qui est appelée "encaisses monétaires réelles"¹⁰ par Pigou, entraîne une augmentation de la

⁸Ibid.

⁹Saturation de contrainte de liquidité veut dire que toute la production est consommée par l'agent.

¹⁰L'encaisse monétaire réelle $\frac{M}{P}$ mesure le pouvoir d'achat du stock de monnaie.

production réelle étant donnée qu'il y a encore des capacités de production disponibles et que le prix est rigide à court terme.

1212 Conception Keynésienne de l'inflation

La théorie Keynésienne considère qu'une croissance de la quantité de monnaie dans un système économique qui n'a pas encore atteint l'état de plein emploi peut augmenter la production à court terme. Du moment que les capacités de production sont épuisées; une ^{variation}₁₈ positive de la quantité de monnaie en circulation renchérit le prix.

Toujours, dans le cadre du schéma Keynésien, l'inflation est la conséquence d'une diminution du taux d'intérêt. En effet, une réduction du taux d'intérêt décourage les épargnants et encourage les investisseurs d'où une augmentation de la demande globale. Momentanément, la demande excède l'offre. Cette situation se traduit par une hausse de prix entraînant par la suite une tension inflationniste.

1.2.2 CADRE GENERAL DE L'INFLATION A MADAGASCAR

1.2.2.1 Définition et type d'inflation:

L'inflation se matérialise par une hausse générale, durable (plus de trois mois) et cumulative des prix. Elle est due à des déséquilibres dans l'économie. Elle signifie une hausse du coût de la vie ou une dépréciation du pouvoir d'achat d'une unité de la monnaie nationale. Pour qu'elle signifie directement une baisse du pouvoir d'achat des consommateurs, il faut supposer que le revenu nominal reste stable (la majorité des consommateurs offre des biens et des services et le revenu effectif ne se limite pas au salaire).

Etant donné que les impacts socio économique de l'inflation dépendent de son taux, ce dernier détermine la classification des inflations :

- L'inflation larvée : moins de 8%
- L'inflation ouverte : de 8% à 20%
- L'hyper inflation : plus de 20%

Les contextes dans lesquels elles ont pris naissance différencient aussi les inflations :

- L'inflation de développement (ou de croissance) provient des forts investissements
 - L'inflation de sous développement provient de la pénurie
- Enfin, l'inflation peut être conjoncturelle ou structurelle.

1.2.2.2. Source d'inflation :

L'inflation peut provenir de différentes causes qui ne s'excluent pas. On peut citer entre autre les grandeurs telles que :

- Le niveau de la demande est supérieur à celui de l'offre (pull inflation)
- Hausse des coûts de production qui se répercute sur les prix à la consommation (push inflation)
- Hausse plus importante de la masse monétaire que celle de la production (planche à billets ou trop de crédit accordé aux agents économiques)
- Inflation importée due à la hausse des prix des produits importés faiblement substituables suite à une dévaluation ou une dépréciation ou à une inflation chez les partenaires commerciaux.
- Inflation budgétaire due à une croissance des dépenses publiques financées par création monétaire
- Inflation des profits qui se caractérise par la hausse des prix afin de maintenir un profit (anticipation, hausse autoentretenu, spéculation ...)

Ces formes d'inflation dépendent des types de marché (monopoles, oligopoles, concurrentiels, oligopsones, monopsones) et de la différence de **pouvoirs de négociation** détenus par les offreurs et les demandeurs (à différentes étapes).

1.2.2.3 Mesure de l'inflation par l'Indice des Prix à la Consommation :

Le calcul de l'inflation à Madagascar est laissé au soin de la Direction de la Statistique des Ménages (DSM) de l'Institut National de la Statistique (INSTAT). La conduite de la politique monétaire est confiée à la BCM dont les décisions sont fondées sur les données statistiques produites par l'INSTAT.

La hausse de prix est mesurée par le taux d'inflation qui n'est autre que la variation en pourcentage du niveau général de prix dans un pays d'une année à une autre. Comme il est impossible de suivre en permanence l'évolution des prix de tous les articles consommés par les ménages¹¹, le recours à un agrégat s'avère indispensable pour pouvoir mesurer le niveau général de prix. Cet agrégat est l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) qui a pour finalité de constater le niveau des prix à la différence du taux d'inflation qui mesure la variation du niveau de prix.

Définition de l'IPC :

L'Indice des Prix à la Consommation (IPC) est un chiffre synthétique, sans unité, qui indique l'évolution temporelle de la contre-valeur en monnaie courante du panier de consommation des ménages (coût de la vie).

Il exclut les exportations, les prix des investissements (ces deux exclusions le différencient du déflateur du PIB) et les intérêts des crédits.

L'objectif de la publication des IPC est de renseigner les acteurs économiques sur la variation de niveau général des prix.

Historique de l'indice des prix à la consommation à Madagascar

Jusqu'en 1995, l'année de base de l'IPC est l'année 1971. Aucune modification n'a été faite avant 1995 alors que les prix des biens constituant le panier de biens et services représentatifs ont évolué avec le temps. Cette situation implique la nécessité de renouveler le panier de consommation de façon à ce que l'IPC reflète le mieux possible la réalité.

Ainsi, un renouvellement du panier de consommation, des pondérations et des techniques de calcul est fait à partir des résultats de l'enquête auprès de ménages de 1993, disponibles depuis 1996. Puis en 1998, un projet d'harmonisation des prix initié au sein de la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC), visant à mettre en place un indice harmonisé dans les Etats membres, a

¹¹¹ La causalité entre variation des prix et variation du taux de change est réciproque

été également adopté dans la zone Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) dont Madagascar est membre.

De ces faits, le nouvel IPC utilisé à Madagascar est conçu selon la méthodologie du projet d'harmonisation de prix et basé sur un nouveau panier de consommation. A la différence des IPC base 1971, le nouvel IPC ne fait plus de différenciation des milieux et qu'il a comme année de référence l'année 2000.

21

Utilités de l'IPC :

Le suivi des évolutions des prix à la consommation est une des activités confiées à l'INSTAT depuis sa création. Il permet de doter les autorités, la Banque Centrale, les opérateurs économiques et tous les citoyens d'un indicateur économique et sociale leur permettant de juger les impacts des évolutions des autres grandeurs macroéconomiques (taux de change, masse monétaire, taux d'intérêt ...) et des actions entreprises sur la population, les secteurs sociaux, les budgets de l'Etat, les coût de production... Cela permet de prévoir à court terme les impacts sur les autres variables relatives aux autres activités économiques et aux impacts sociaux et de rectifier éventuellement la gestion macroéconomique, la gestion des entreprises, la politique monétaire... Les différents acteurs de la vie économique de la nation (Etat, opérateurs, coopératives, syndicats, actionnaires, rentiers...) puisent dans les évolutions des IPC des éléments d'argument dans leurs négociations.

Etant donné la méthodologie utilisée, les résultats obtenus permettront non seulement une comparaison internationale mais aussi une comparaison entre les provinces. De plus la connaissance des évolutions des IPC permet d'apprécier de l'état conjoncturel de l'économie, de la saisonnalité des offres et des demandes, et enfin de l'évolution de long terme du coût de la vie.

Constitution de l'indice

Il ressort de la finalité même de l'IPC qu'il faut essayer de présenter le plus objectivement possible les habitudes de consommation des ménages. Pour ce faire, il faut faire des enquêtes auprès des ménages de manière à connaître leur structure

des dépenses. C'est après la détermination du panier de consommation que les relevés des prix interviennent.

Enquêtes auprès des ménages.---Le changement du panier de consommation et de pondération en 1996 est basé sur les résultats de l'enquête auprès des ménages fait en 1999. Le recueil d'information était fait en grande partie par une interrogation à domicile et par des interviews.

Ainsi, la DSM essaie de déterminer les structures moyennes des dépenses de consommation des ménages à partir des renseignements obtenus par l'enquête. Le panier de consommation ainsi que les coefficients de pondération des produits sont également déterminés de ces mêmes résultats.

Panier de biens et services.---Le panier de calcul de l'IPC à Madagascar suit la nomenclature internationale *Classification of Individual Consumption by Purpose* (COICOP) qui est structurée en dix fonctions. Ce sont: (i) produits alimentaires, boissons, et tabacs, (ii) tissus et vêtements, (iii) logement, eau, électricité, gaz et autres, (iv) ameublement, équipements ménagères, entretien, (v) santé, (vi) transport, (vii) loisirs, spectacles, et cultures, (viii) enseignements, (ix) hôtels, cafés et restaurants ; et (x) autres biens et services.

Chaque fonction se divise en groupes qui se divisent eux-mêmes en sous-groupes. Chaque sous-groupe se divise par la suite en poste de consommation. Ceci se présente par exemple comme suit:

- (i) Fonction 01: alimentaires, boissons, et tabacs
- (ii) groupe de produits 01.1: produits alimentaires;
- (iii) sous-groupe 01.1.01: pains et céréales; et
- (iv) poste de consommation 01.1.01.3: pâtes alimentaires.

Pondérations.---Le coefficient de pondération mesure le poids des groupes des produits dans la dépense ménagère. Il peut être calculé selon l'origine des produits ou selon le secteur de production ou encore selon la fonction.

Le total des coefficients de pondérations est normalisé à 10 000. Quant à sa décomposition, elle est représentée en Annexe 3.

Relevés des prix.---Comme il est impossible d'observer partout et tous les jours les prix de tous les articles du panier, il faut prendre un échantillon représentatif des ménages. En effet, les relevés de ²³ sont effectués régulièrement sur 958 points de ventes qui sont de deux types à savoir (i) les marchés, et (ii) les boutiques.

La ventilation de ces points de vente dans chaque province est représentée dans l'Annexe 4.

Dans la pratique, la détermination des prix de biens diffère selon que les biens soient hétérogènes ou homogènes¹². Pour les biens hétérogènes, ce sont les prix relevés dans les points de vente qui sont pris en compte dans le calcul de l'indice. Quant aux biens homogènes, c'est le prix moyen de ces produits qui est utilisé pour les calculs de l'indice.

Mode de calcul de l'Indice de Prix à la Consommation.---L'INSTAT utilise l'indice de Laspeyres pour le calcul de l'IPC à Madagascar. En effet, il n'est pas possible d'utiliser la formule simple de calcul de l'indice¹³ car le suivi des quantités consommées ne se fait pas tous les deux ans.

L'indice de Laspeyres s'écrit comme suit:

$$I_t = \sum_i W_0^i \frac{P_t^i}{P_0^i} \times 100 = \frac{\sum Q_0^i P_{it}^i}{\sum Q_0^i P_{0i}^i} \times 100$$

où i : article du panier de la ménagère

0 : instant initial de référence (année de base)

t : instant courant du relevé de prix

P_0^i : prix moyen de l'article « i » à l'instant « 0 »

I_t : indice de prix à la consommation à l'instant « t »

P_t^i : prix moyen de l'article « i » à l'instant « 0 »

¹² Les biens hétérogènes sont les biens appartenant au même groupe de produits dont les prix sont très variables selon le type de bien considéré exemple: les biens d'ameublement incluant le salon, la télévision et autres.

Les biens homogènes sont les biens appartenant au même groupe dont la variation de leurs prix est plus ou moins égale.

¹³ $IPC_t = \frac{\sum P_{it} Q_{it}}{\sum P_{io} Q_{io}}$

Avec : $W_0^i = \frac{P_0^i Q_{0i}}{\sum P_0^i Q_0}$: pondération de l'article «i» dans le panier de l'article

« 0 »

Cette formule est fondée sur l'hypothèse de substitution des biens présentant des caractéristiques assez proche. Cette hypothèse évite de changer fréquemment les pondérations. Cependant, si les pondérations ne sont pas révisées régulièrement, elles risquent de ne plus représenter le panier de consommation des ménages.

Calcul de l'inflation par l'Indice de Prix à la Consommation.---Après l'obtention des IPC par mois, l'INSTAT peut calculer l'indice annuel qui est la moyenne simple des indices mensuels. La formule est comme suit:¹⁴

$$IPCM = \frac{\sum_{i=1}^{12} IPCm}{12mois}$$

où IPCM : IPC moyen annuel

IPCm : IPC mensuel.

En fait, il existe deux façons de calculer le taux d'inflation à partir de l'IPC. Le choix de la méthode dépend de la finalité de l'analyse.

La première méthode consiste à calculer le taux d'inflation moyenne qu'est donné par la formule suivante:

$$\text{Taux d'Inflation Moyenne} = \frac{IPCM_t - IPCM_{t-1}}{IPCM_{t-1}}$$

où IPCM_t : IPCM de l'année t

IPCM_{t-1} : IPCM de l'année (t-1)

Le taux d'inflation fin de période n'est autre que la variation en pourcentage des IPC du mois de décembre. Il est calculé comme suit :

$$\text{taux d'Inflation} = \frac{IPCDéc(t) - IPCDéc(t-1)}{IPCDéc(t-1)}$$

où IPC Déc (t) = IPC du mois de décembre de l'année t;

IPC Déc (t-1) = IPC du mois de décembre de l'année t-1.

¹⁴ Institut National de la Statistique (INSTAT); Direction de la Statistique des Ménages (DSM), Service des Prix à la Consommation.

Catégorisation des inflations :

- L'inflation annuelle est l'augmentation en pourcentage entre les IPC moyens d'une année et ceux de l'année qui la précède.
- Inflation en glissement annuel de fin de période est l'augmentation en pourcentage entre les IPC au mois de Décembre ²⁵ d'une année et ceux du mois de Décembre de l'année précédente.
- L'inflation depuis le début de l'année est l'augmentation en pourcentage entre les IPC au mois considéré et ceux du mois de Décembre de l'année précédente.

PARTIE 2

ANALYSE DE L'EVOLUTION DU SALAIRE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE 2000 A 2005 ET QUELQUES RECOMMANDATIONS

Vu les différents concepts et le constat sur le salaire et l'inflation, la dynamique des salaires doit être analysée sur la base d'indicateur comme le salaire moyen. Les modèles macro-économiques sur lesquels sont basées les politiques économiques intègrent en effet cette variable. Toute fois, Madagascar, comme bon nombre de pays sous développés a une carence en données temporelles, notamment sur l'effectif des employés ou encore sur la masse salariale. A défaut d'avoir une histoire longue et complète sur ces données, force est de restreindre l'analyse sur les minima salariaux fixés par l'Etat dans le cadre de la fonction publique. C'est ainsi qu'est faite essentiellement l'analyse de la dynamique des salaires dans ce chapitre. Cette analyse est utile pour pouvoir rédiger des recommandations dans le but d'améliorer l'état du salariat malgache.

2.1 EVOLUTION NOMINALE DU SALAIRE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le salaire nominal mesuré en prix courant est le salaire qui est indiqué sur le contrat, la fiche de paie ...Son montant dépend de la valeur point d'indice qui est une valeur uniforme en monnaie nationale et d'un indice qui dépend du grade, de la classe et de l'échelon du fonctionnaire qui à leur tour varie en fonction de l'ancienneté. Par ailleurs c'est dans cet intervalle choisi pour notre étude qu'on a constaté un changement notable concernant le mode d'augmentation des salaires.

2.1.1.EVOLUTION DU VPI (Valeur du Point d'Indice)

La valeur d'un point d'indice évolue dans le temps selon les différentes autorités ayant le pouvoir politique et les mesures politiques adoptées.

La valeur du point d'indice a augmenté de 150 Ariary en 2001, soit une hausse de 25% par rapport à l'année précédente. D'une valeur de 750 Ariary elle est restée stable jusqu'en 2005.

**2.1.2 EVOLUTION AVANT CHANGEMENT DU SYSTEME
D'AUGMENTATION DE SALAIRE (2000 - 2002)**

Durant cette période, l'augmentation des salaires n'est pas uniforme mais dépend de la catégorie où se situe le fonctionnaire.

a) De 2000 à 2001

L'accroissement du salaire des fonctionnaires pour toutes les catégories a été en moyenne de 7,15%. Pour la catégorie I cet accroissement n'a été que 5,98% soit de 62 939 à 66 689 Ariary alors que celui de la catégorie III était de 8,28% (75 472 à 81 722 Ariary). Les catégories IV et V affichaient une hausse de 6,62% et 6,77%. Pour les autres, la hausse se situe entre 7,05% et 7,55%.

TABLEAU 5 : Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2000 et 2001 en Ariary

Catégorie	2000	2001	Evolution %
I	62 939,80	66 689,80	5,98
II	64 296,80	69 046,85	7,39
III	75 472,00	81 722,00	8,28
IV	114 200,00	121 770,40	6,62
V	119 963,60	129 113,60	6,77
VI	132 944,20	142 319,20	7,05
VII	146 887,40	156 432,40	7,29
VIII	168 096,60	171 971,60	7,42
IX-X	182 091,80	195 841,80	7,55
		MOYENNE	7,15

Source : Direction Informatique/INSTAT

b) De 2001 à 2002

Par rapport à l'année 2001, les salaires des catégories I, II et III ont le plus augmenté en 2002, soit respectivement 12,30% - 17,67% et 16,57% c'est-à-dire 8 200 -12 340 et 13 543 Ariary. Pour les catégories IV, V et VI la hausse était d'environ 8%. Pour ce qui est du reste, elle se trouvait entre 7,10% et 7,60%. En moyenne le salaire brut a augmenté de 7,45% entre 2001 et 2002.

TABLEAU 6 : Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2001 et 2002 en Ariary

Catégorie	2001	2002	Evolution %
I	66 689,80	74 889,80	12,30
II	69 046,85	81 387,00	17,67
III	81 722,00	95 265,80	16,57
IV	121 770,40	132 384,40	8,72
V	129 113,60	139 002,20	8,50
VI	142 319,20	153 706,80	8,00
VII	156 432,40	168 823,00	7,60
VIII	171 971,60	184 709,40	7,41
IX-X	195 841,80	209 754,20	7,10
		MOYENNE	10,45

Source : Direction Informatique/INSTAT

2.1.3 EVOLUTION APRES CHANGEMENT DU SYSTEME D'AUGMENTATION DE SALAIRE (2002 – 2005)

a) De 2002 à 2003

Pour toutes les catégories sans exception, le salaire brut des fonctionnaires durant la période 2002 à 2003 a cru de 12%. L'accroissement se trouve dans un écart de 8 986 à 25 170 Ariary.

TABLEAU 7 : Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2002 et 2003 en Ariary

Catégorie	2002	2003	Evolution %
I	74 889,80	83 876,58	12,00
II	81 387,00	91 153,44	12,00
III	95 265,80	106 697,70	12,00
IV	132 384,40	148 270,53	12,00
V	139 002,20	155 682,46	12,00
VI	153 706,80	172 151,62	12,00
VII	168 823,00	188 521,76	12,00
VIII	184 709,40	206 874,53	12,00
IX-X	209 754,20	234 924,70	12,00
		MOYENNE	12,00

Source : Direction Informatique/INSTAT

29

b) De 2003 à 2004

Aucune augmentation n'a été accordée aux fonctionnaires pour cette année

TABLEAU 8 : Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2003 et 2004 en Ariary

Catégorie	2003	2004	Evolution %
I	83 876,58	83 876,58	0,00
II	91 153,44	91 153,44	0,00
III	106 697,70	106 697,70	0,00
IV	148 270,53	148 270,53	0,00
V	155 682,46	155 682,46	0,00

VI	172 151,62	172 151,62	0,00
VII	188 521,76	188 521,76	0,00
VIII	206 874,53	206 874,53	0,00
IX-X	234 924,70	234 924,70	0,00
		MOYENNE	00,00

c) De 2004 à 2005

De par la décision du gouvernement, l'accroissement du salaire appliqué à toutes les catégories est resté à 12% dont la valeur se situe entre 10 065 et 28 190 Ariary.

TABLEAU 9 : Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2004 et 2005 en Ariary

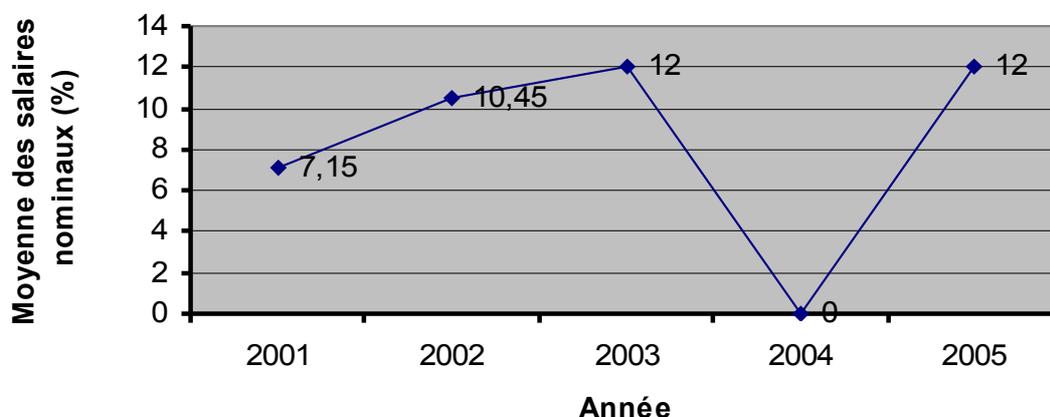
Catégorie	2004	2005	Evolution %
I	83 876,58	93 941,77	12,00
II	91 153,44	102 091,85	12,00
III	106 697,70	119 501,42	12,00
IV	148 270,53	166 062,99	12,00
V	155 682,46	174 364,36	12,00
VI	172 151,62	192 809,81	12,00
VII	188 521,76	211 144,37	12,00
VIII	206 874,53	231 699,47	12,00
IX-X	234 924,70	263 115,67	12,00
		MOYENNE	12,00

Source : Direction Informatique/INSTAT

2.1.4 Analyse de l'évolution de la moyenne des salaires nominaux

Le graphique ci-dessus nous montre la courbe d'évolution de la moyenne des salaires nominaux pendant cette période.

Graphique 1: EVOLUTION DE LA MOYENNE DES SALAIRES NOMINAUX(2001 à 2005)



Les salaires nominaux des fonctionnaires ont connu une grande fluctuation au cours de ces 5 dernières années. La variation du salaire nominal a été le plus élevé de 2001 à 2002, soit 3,3%. Cette augmentation est liée aux élections présidentielles de la fin de l'année 2001. C'est une des politiques stratégiques adoptées par l'État en vue d'influencer le choix de la population. La moyenne est ensuite constante pour l'année 2003 et l'année 2005, soit 12, c'est le taux le plus élevé de la période d'étude, cela est dû aux politiques de redressement de l'État face à l'économie qui est en pleine récession après la crise de 2002. La relance économique après la crise de 2002 est entamée dès l'année 2003, et une révision des salaires des fonctionnaires est une étape décisive. En 2004, par contre la variation est de 0 car aucune augmentation de salaire n'a été accordée aux fonctionnaires pour cette année, c'est dû à la recherche de la stabilité des prix dans la relance économique post-crise.

2.2. EVOLUTION REELLE DU SALAIRE PUBLIC

Comme l'inflation engendre l'effet prix, elle signifie une hausse du coût de la vie ou une dépréciation du pouvoir d'achat d'une unité de la monnaie nationale. De ce fait il faut déflater le salaire nominal pour tenir compte de son évolution réelle et de son pouvoir d'achat effectif en terme de biens et services qu'il permet de se procurer.

Pour déflater le salaire nominal on admet la relation suivante :

Le salaire déflaté t/t-1 est égal au rapport de salaire nominal t par $i_t + 1$

Avec Salaire déflaté t/t-1 : Salaire à l'année t ajusté à l'année t-1

Salaire nominal t = Salaire à l'année t

i_t : Taux d'inflation moyen entre l'année t et t-1

Pour mettre en évidence la dynamique réelle entre les années 2000 à 2005, nous allons comparer les évolutions réelles par année. D'autre part des comparaisons de chaque année par rapport à l'année de base 2000 seront effectuées. Pour une meilleure compréhension de l'étude voyons d'abord l'évolution de l'inflation de 2001 à 2005

2.2.1. EVOLUTION DE L'INFLATION DE 2001 à 2005

De 2001 à 2005, la variation du taux d'inflation à Madagascar présente de grands écarts. Le tableau suivant illustre cette variation.

TABLEAU 10 : EVOLUTION DE L'INFLATION DE 2001 à 2005

Variation annuelle en pourcentage

	2001	2002	2003	2004	2005
Déflateur du PIB	7,3	15,3	2,8	14,3	18,8
Indice de prix à la consommation					
Moyenne de période	6,9	15,5	-1,7	13,8	18,1
Fin de période	4,8	13,4	-0,8	27,0	10,7

Source : Ministère de l'Economie, des Finances et du Budget, DGE/INSTAT

Selon les relevés mensuels effectués pendant l'année 2001, le taux d'accroissement des prix à la consommation en glissement annuel en fin de période (décembre 2000- décembre 2001) est de +4,8%. En moyenne de l'année (variation entre le niveau moyen des prix en 2000 et celui de 2001) la hausse des prix atteint +6,9%

Les déterminants de ces évolutions étant :

- Au mois de janvier 2001 et février 2001, les difficultés d'approvisionnement en denrées alimentaires des grandes villes (suite aux fortes pluies) ont entraîné des hausses importantes des prix des alimentations. A cela s'ajoutent les anticipations et les effets d'annonce du côté de l'offre.
- Ensuite, l'assez bonne collecte de riz et la hausse des quantités importées de riz ont fait diminuer jusqu'à 29,4% le prix moyen du riz entre décembre 2000 et septembre 2001
- L'expérience du passé a montré que l'évolution des prix des carburants influe sur celle des autres biens et services. Pendant l'année 2001 les prix des carburants n'ont pas augmenté sauf au mois de juin. Au contraire, les niveaux des prix des carburants en décembre 2001 sont tous inférieurs à ceux de décembre 2000.
- Sur le Marché Interbancaire des Devises, le franc malgache a connu une relative stabilité. Il a même enregistré des réévaluations de temps en temps. Ce qui explique la baisse de -0,1% sur les produits importés entre décembre 2000 et décembre 2001.

Evolutions des prix à la consommation en 2002

Au début de l'année, les prix à la consommation entamaient une série de hausses plus importantes que celles enregistrées pendant les années antérieures. Cette situation s'aggravait jusqu'en mai 2002 où la hausse atteignait +21,3%.

La rupture des communications entre les Grands Centres Urbains (GCU) empêchait l'approvisionnement en carburant d' Antananarivo et Fianarantsoa. A l'inverse, certains produits alimentaires manquaient à Toamasina. Le cas d'Antsiranana dont le taux n'est que de +4,2% est une exception à cette situation. Ainsi malgré les effets saisonniers de la récolte de riz qui devaient faire baisser les prix à la consommation, la hausse était encore de +20,3%. Lorsque la situation

politique entamait un retour à la normale en juillet 2002, une baisse de 4,4 points était enregistrée. De août 2002 à la fin de l'année, la hausse par rapport à décembre 2001 tournait autour de +13,5%. En moyenne de l'année, c'est-à-dire entre 2001 et 2002, le taux d'inflation est de +16,5%. Les situations du premier semestre 2002 sont les principaux déterminants de cette hausse.

Evolutions des prix à la consommation en 2003

Le taux d'inflation sur les prix à la consommation pour l'année 2003 est de -1,7%. Cette baisse s'explique par le retour à la normale des prix après la forte hausse de 2002. Ceci ne signifie pas une déflation. Cette situation reflète un retour à une évolution usuelle.

La baisse continue des prix du riz de -14,6% entre mars 2003 et août 2003 contribue la plus à cette baisse d'ensemble. Cette baisse a été favorisée par les efforts entrepris dans l'amélioration des infrastructures routières, notamment celle menant à Ambatondrazaka. En effet, quand les producteurs sont désenclavés, une augmentation de la concurrence contraigne les collecteurs à réduire leur marge. A part cela, il y a aussi les différentes mesures qui ont favorisé la baisse des prix, comme la suppression des taxes sur les différents produits, la dotation en équipements scolaires qui atténue les tensions inflationnistes de la rentrée. Par ailleurs, en l'absence d'une hausse subite et importante des taux de change et des prix du carburant, les prix à la consommation n'ont pas enregistré des hausses mensuelles significatives.

Evolutions des prix à la consommation en 2004

Le taux d'inflation sur les prix à la consommation en 2004 serait de 13,8% avec un glissement annuel en décembre 2004 de 27,8%. La hausse des prix pendant cette année a touché tous les produits mais l'évolution des prix à la consommation pendant cette année a été déterminée en grande partie par l'évolution du prix du riz, des produits importés et du carburant.

Pendant le premier trimestre de l'année, les variations mensuelles des prix étaient encore assez faibles. Ce premier trimestre a été marqué par le début de la dépréciation de la monnaie nationale et le passage des deux cyclones qui ont eu beaucoup d'impact sur l'agriculture et l'état des routes en général. Ce qui favorise la raréfaction de l'offre locale sur le marché. Ainsi par exemple, au mois de mars 2004,

après le passage du deuxième cyclone (Gafilo), le riz accuse une hausse substantielle de 10,2%. Au mois d'avril avec l'affluence du riz local sur le marché, les prix du riz ont baissé de 1%. Mais cette baisse n'a pas duré car les prix du riz importé ont continué à augmenter. Face à cela, les prix du riz local ont aussi augmenté. Cela s'explique d'une part par la hausse des prix au producteur et d'autre part par l'augmentation des coûts de transport avec la hausse successive des prix du carburant. Cette hausse vers le mois d'octobre au mois de novembre mais a été atténuée par l'arrivée sur le marché du riz importé à 3500 Fmg le kilo. Ainsi par rapport au prix de début d'année, les prix du riz ont augmenté de 86,4%.

Evolutions des prix à la consommation en 2005 : En moyenne le taux d'inflation sur les prix à la consommation en 2005 était de 18,1%. Ceci étant dû surtout à la flambée du prix du riz pendant la période de soudure (Janvier : IPC mensuel =201,4 ; Février : IPC mensuel =204,1 ; Mars: IPC mensuel =199,4), de plus les produits vivriers transformés ont aussi connu le même phénomène.

2.2.2. EVOLUTION REELLE PAR ANNEE DU SALAIRE DANS LE SECTEUR PUBLIC

2001 par rapport à 2000

Il apparaît que le salaire réel en 2001 a diminué de 0,29% par rapport au salaire nominal de l'année 2000. La catégorie VIII est la plus touchée avec une baisse de 4,30% (168 096 à 160 871 Ariary). Les autres ont subi une diminution de 0,88% pour la catégorie I, 0,38% pour VII et 0,25% pour IV. Par contre le reste a connu une légère augmentation se situant entre 0,14% et 1,29%.

TABLEAU 11 : Evolution réelle des Salaires des Stagiaires en 2001 en Ar

Catégorie	Salaire nominal 2000	Salaire réel 2001	Variation %
I	62 939,80	62 385,22	-0,88
II	64 296,80	64 590,13	0,46
III	75 472,00	76 447,15	1,29
IV	114 200,00	113 910,57	-0,25
V	119 963,60	120 779,79	0,68
VI	132 944,20	133 133,02	0,14
VII	146 887,40	146 335,27	-0,38
VIII	168 096,60	160 871,47	-4,30
IX-X	182 091,80	183 200,94	0,61
		MOYENNE	-0,29

2002 par rapport à 2001 35

Il se trouve que le salaire réel des catégories IX-X a le plus diminué avec 8,07% soit de 195 841 à 180 046 Ariary. Les autres ont également connu une baisse des salaires réels au environ de 7%. Seulement la catégorie II et III affiche une légère hausse de 1,18% et de 0,06%. En moyenne, les salaires réels en 2002 ont une baisse de 5,24% par rapport au salaire nominal de 2001.

TABLEAU 12 : Salaires réels des fonctionnaires en 2002 en Ariary

Catégorie	Salaire nominal 2001	Salaire réel 2002	Variation%
I	66 689,80	64 283,09	-3,61
II	69 046,85	69 860,09	1,18
III	81 722,00	81 773,22	0,06
IV	121 770,40	113 634,68	-6,68
V	129 113,60	119 315,19	-7,59
VI	142 319,20	131 937,17	-7,29
VII	156 432,40	144 912,45	-7,36
VIII	171 971,60	158 548,84	-7,81
IX-X	195 841,80	180 046,52	-8,07
		MOYENNE	-5,24

2003 par rapport à 2002

Les salaires réels des fonctionnaires en 2003 ont tous connu une hausse de 13,94% par rapport aux salaires nominaux de 2002. Seule la catégorie VII diffère avec 13,60% pour donner une moyenne de 13,94%.

TABLEAU 13 : Salaires réels des fonctionnaires en 2003 en Ariary

Catégorie	Salaire nominal 2002	Salaire réel 2003	Variation%
I	74 889,80	85 327,14	13,94
II	81 387,00	92 729,85	13,94
III	95 265,80	108 542,93	13,94
IV	132 384,40	150 834,72	13,94
V	139 002,20	158 374,83	13,94
VI	153 706,80	175 128,81	13,94
VII	168 823,00	191 782,05	13,60
VIII	184 709,40	210 452,22	13,94
IX-X	209 754,20	238 987,49	13,94
		MOYENNE	13,90

36

2004 par rapport à 2003

On constate une diminution générale des salaires réels en 2004 de l'ordre de 12,13%. Cette diminution se situe entre 10 171 et 28 488 Ariary.

TABLEAU 14 : Salaires réels des fonctionnaires en 2004 en Ariary

Catégorie	Salaire nominal 2003	Salaire réel 2004	Variation%
I	83 876,58	73 705,25	-12,13

II	91 153,44	80 099,68	-12,13
III	106 697,70	93 758,96	-12,13
IV	148 270,53	130 290,45	-12,13
V	155 682,46	136 803,57	-12,13
VI	172 151,62	151 275,59	-12,13
VII	188 521,76	165 660,60	-12,13
VIII	206 874,53	181 787,81	-12,13
IX-X	234 924,70	206 436,47	-12,13
		MOYENNE	-12,13

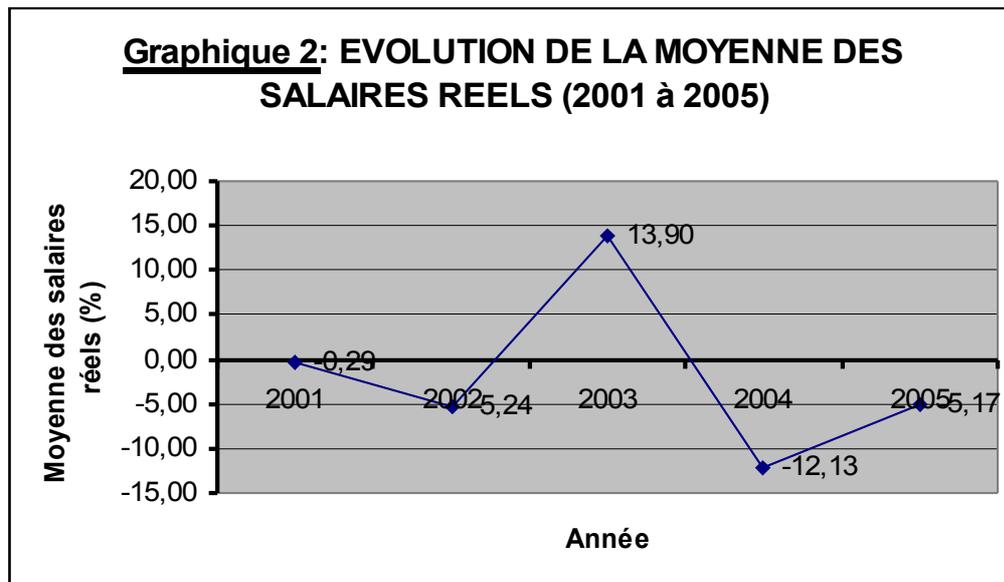
2005 par rapport à 2004

On constate encore une baisse générale des salaires réels en 2005 qui est de 5,17% dont la valeur se trouve dans un écart de 4 332 et 12 134 Ariary.

TABLEAU 15 : Evolution réelle des salaires des fonctionnaires en 2005 en Ariary

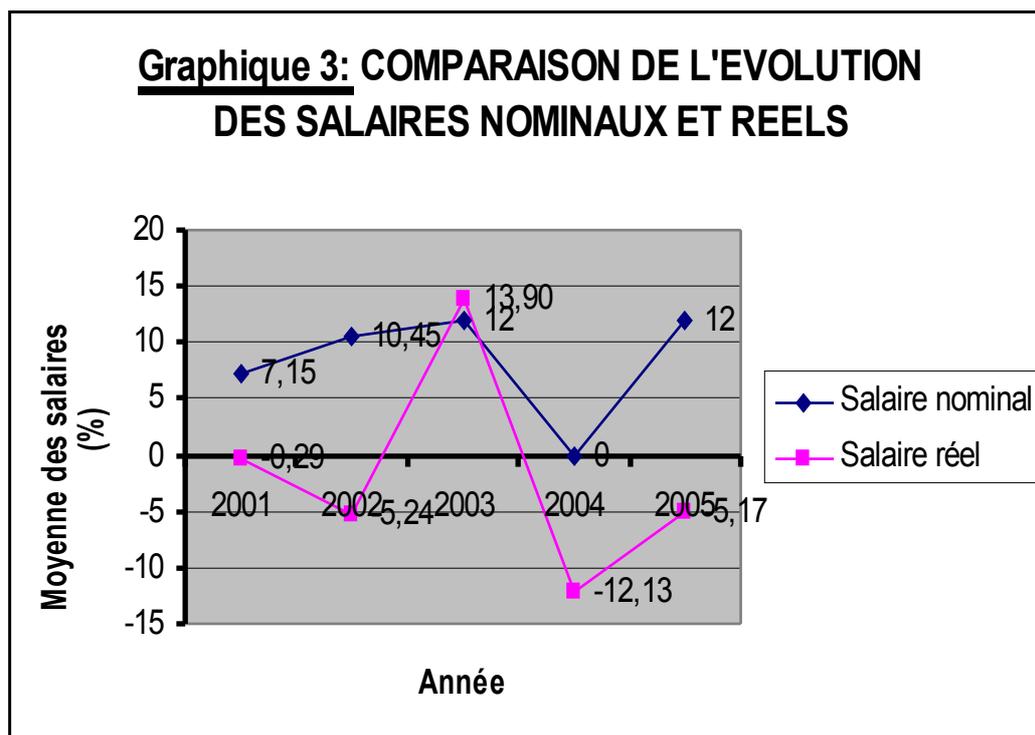
Catégorie	Salaire nominal 2004	Salaire réel 2005	Variation%
I	83 876,58	79 544,26	-5,17
II	91 153,44	86 445,26	-5,17
III	106 697,70	101 186,64	-5,17
IV	148 270,53	140 612,18	-5,17
V	155 682,46	147 641,29	-5,17
VI	172 151,62	163 259,79	-5,17
VII	188 521,76	178 784,39	-5,17
VIII	206 874,53	196 189,22	-5,17
IX-X	234 924,70	222 790,58	-5,17
		MOYENNE	-5,17

Analyse de l'évolution de la moyenne des salaires réels



Dans le graphique 2, le pic de la fluctuation des salaires réels est positif, il correspond à la variation de l'année 2003 se chiffrant à 13,90%. D'ailleurs, c'est le seul taux favorable aux fonctionnaires pendant la période concernée. Pour les 4 autres années, les taux de variation sont tous négatifs. La hausse des salaires réels n'est donc effective qu'en 2003, la crise de 2002 a complètement fragilisé la situation de l'emploi à cause des politiques d'emploi dans le secteur public qui sont des mesures accompagnatrices de la politique de redressement économique. Le taux est très négatif, de l'ordre de -12,13% en 2004 à cause du taux élevé de l'inflation appliqué à un taux de variation nul du salaire nominal pour cette année.

Le graphique suivant nous permet justement de voir comment se creuse l'écart entre le taux de variation du salaire nominal et le taux de variation de salaire réel au cours des premières années du troisième millénaire. On constate que le salaire réel marque une variation plus faible par rapport au salaire nominal, c'est dû à l'introduction de l'effet prix qui impacte sur le taux de variation du salaire réel, via le taux d'inflation. Lorsque le taux de l'inflation est faible et que le pouvoir d'achat de la population s'améliore, comme le cas de l'année 2003 ($i = -1,7\%$), l'effet prix est quasiment nul et le taux de variation du salaire réel est ainsi élevé, voire plus élevé que celui du salaire nominal. En 2003, le taux de variation du salaire réel est de 13,90% contre 12% pour le salaire nominal.



2.2.3. Evolution réelle par rapport à l'année de base 2000

L'année 2000 est prise comme année de référence car le domaine de l'étude (2000 – 2005) débute cette année.

2001 par rapport à 2000

Cette section est identique à celle que nous avons traitée dans le Tableau 11

2002 par rapport à 2000

Il semble avoir une augmentation des salaires réels en 2002 avec une moyenne de 10,09% par rapport aux salaires nominaux de 2000. Les salaires des catégories II et III ont le plus augmenté avec 18,41% (11 836 Ariary) et 18,08% (13 644 Ariary). La catégorie VIII n'a connu qu'une hausse de 2,79%. Pour les autres la hausse étant d'environ 7 à 8%.

TABLEAU 16 : Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2002

Catégorie	Salaire brut 2000	Salaire réel 2002	Variation%
I	62 939,80	70 055,94	11,31
II	64 296,80	76 133,77	18,41
III	75 472,00	89 116,74	18,08
IV	114 200,00	123 839,48	8,44
V	119 963,60	130 030,12	8,39
VI	132 944,20	143 785,59	8,15
VII	146 887,40	157 926,10	7,52
VIII	168 096,60	172 787,09	2,79
IX-X	182 091,80	196 215,34	7,76
		MOYENNE	10,09

2003 par rapport à 2000

Avec une hausse moyenne de 5,81% pour l'ensemble ; il apparaît encore que les salaires réels des catégories II et III ont le plus augmentés soit 13,84% et 13,52% respectivement suivi de la catégorie I avec 7,01%. Les restes ont une hausse de 3 à 4 %. Sauf la catégorie VIII a connu une diminution de 1,18% soit de 166 112 à 168 096 Ariary.

TABLEAU 17 : Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2003

Catégorie	Salaire brut 2000	Salaire réel 2003	Variation%
I	62 939,80	67 349,92	7,01
II	64 296,80	73 192,98	13,84
III	75 472,00	85 674,47	13,52
IV	114 200,00	119 055,98	4,25
V	119 963,60	125 007,50	4,20
VI	132 944,20	138 231,65	3,98
VII	146 887,40	151 376,29	3,06
VIII	168 096,60	166 112,91	-1,18
IX-X	182 091,80	188 636,20	3,59
		MOYENNE	5,81

2004 par rapport à 2000 40

Par rapport aux salaires nominaux de 2000, les salaires réels de 2004 étant en baisse de 5,42%. Seules les catégories II et III ont une hausse de 1,76 et 1,48% soit 1 132 et 1 115 Ariary. Le salaire de la catégorie VIII a le plus diminué soit 11,66% (148 493 à 168 096 Ariary). La diminution des autres varie entre 4,34% et 7,87%.

TABLEAU 18 : Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2004

Catégorie	Salaire brut 2000	Salaire réel 2004	Variation%
I	62 939,80	60 206,21	-4,34
II	64 296,80	65 429,51	1,76
III	75 472,00	76 587,10	1,48
IV	114 200,00	106 427,88	-6,81
V	119 963,60	111 748,13	-6,85
VI	132 944,20	123 569,62	-7,05
VII	146 887,40	135 320,03	-7,87
VIII	168 096,60	148 493,56	-11,66
IX-X	182 091,80	168 627,84	-7,39
		MOYENNE	-5,42

2005 par rapport à 2000

En générale, on remarque une diminution des salaires réels en 2005 mais la proportion diffère d'une catégorie à l'autre. Les catégories II et III n'affichent qu'une baisse de 1,20% et 1,48% alors que pour VIII celle-ci atteint 14,24% soit 23 932 Ariary. Les autres catégories ont une diminution se trouvant entre 7,13% et 10,56%. La moyenne étant une baisse de 8,17%.

TABLEAU 19 : Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 41

Catégorie	Salaire nominal 2000	Salaire réel 2005	Variation%
I	62 939,80	58 451,15	-7,13
II	64 296,80	63 522,19	-1,20
III	75 472,00	74 354,53	-1,48
IV	114 200,00	103 325,43	-9,52
V	119 963,60	108 490,59	-9,56
VI	132 944,20	119 967,46	-9,76
VII	146 887,40	131 375,34	-10,56
VIII	168 096,60	144 164,85	-14,24
IX-X	182 091,80	163 712,21	-10,09
		MOYENNE	-8,17

Ces chiffres nous montrent qu'il n'y a pas eu en général d'augmentation réelle des salaires mais qu'au contraire une réduction a été constatée. Les relèvements effectués n'arrivaient pas à combler la hausse des prix. En conséquence le pouvoir d'achat des salaires a subi une importante dégradation entraînant une baisse du niveau de vie des ménages.

2.3. RECOMMANDATIONS

Si on veut relever le niveau de vie des salariés, il faut augmenter la productivité. Jusqu'ici la majoration des salaires a toujours été la principale motivation des employés, mais ce fait a eu pour effet de faire monter les prix avant même que la hausse annoncée ne soit effective, à cause du comportement opportuniste de certains commerçants.

Il faut donc trouver un autre moyen plus efficace pour motiver les salariés pour accroître la productivité. Le système d'indemnité et d'avantage existant à Madagascar peut être exploité pour stimuler les gens à intensifier la productivité. Notre première recommandation concerne :

2.3.1. LA MOTIVATION DUE AU RENFORCEMENT DU SYSTEME D'INDEMNITE ET D'AVANTAGE SUPLEMENTAIRE

La motivation forme l'ensemble des forces qui orientent et maintiennent un comportement (42) jusqu'à ce que le but soit atteint. Puisque tous les comportements sont activés par le besoin, le gestionnaire doit surtout analyser comment ses décisions et ses actions affectent le processus de satisfaction des besoins de ses subordonnés. Sans donner un peu plus de considération au système d'indemnité accordée aux salariés, ces derniers ne sont jamais motivés par leur travail et ne présentent aucun effort professionnel, afin de contribuer un meilleur résultat efficace en matière de travail.

Il convient tout d'abord de voir la théorie de Maslow qui est fondée sur la hiérarchisation des besoins.

2.3.1.1. Théorie de Maslow

Selon Maslow, les besoins sont subdivisés en 4 catégories bien distinctes à savoir :

Les besoins physiologiques, exemple, le besoin d'un bon salaire ; les besoins de sécurité à l'abri des menaces et des injustices comme la protection de revenu, les besoins d'appartenance comme l'activité subventionnée ; les besoins d'estime à savoir la reconnaissance et prestige et enfin, l'actualisation ou la réalisation du potentiel de l'employé comme la demande d'avantage supplémentaire. Pour ressentir les besoins d'une catégorie, il faut que les besoins des catégories précédentes aient été au préalable satisfaits. Ainsi les besoins des classes supérieures ne peuvent devenir la base de motivation que lorsque les besoins inférieures ont été satisfaits. Et lorsque les besoins d'une catégorie ont été satisfaits, il cesse d'être un facteur de motivation.

2.3.1.2. Théorie de motivation de Herzberg : l'enrichissement des tâches

On désigne par enrichissement des emplois ou enrichissement des tâches, une nouvelle répartition des tâches à l'intérieur d'une organisation de façon à incorporer dans l'emploi des facteurs de motivation. En générale, il s'agit d'accorder un contrôle plus complet de leur tâches aux employés, afin d'enrichir une tâche, il faut modifier la tâche en y incluant des facteurs de motivation.

2.3.1.3. Recommandations en faveur des employés

Comme recommandations en faveur des employés, on peut donc citer quelques unes adaptées pour le cas de Madagascar, à savoir :

- Supprimer certains contrôles périodiques ou secondaires en gardant des normes de rendement.
- Augmenter la marge de manœuvre vis à vis du travail dans l'allocation et l'utilisation des ressources (responsabilité et considération)
- Faire réaliser un ensemble plutôt qu'une partie du travail (responsabilité, accomplissement et considération)
- Accorder une plus grande autorité à l'employé dans l'organisation de son travail (responsabilité, considération et accomplissement)

- Faire des rapports périodiques directement à l'employé impliqué concernant son travail (considération)
- Ajouter des tâches plus difficiles afin que l'employé puisse mettre en pratique ses connaissances et ses habiletés et qu'il puisse en acquérir des nouvelles (croissance)
- Et enfin, affecter un employé à une fonction spécialisée qui lui permettra de se faire valoir (croissance et responsabilité)

Le gestionnaire de son côté, joue un rôle prépondérant dans la motivation car le style de leadership, la qualité de la communication et les moyens utilisés pour satisfaire les besoins de l'employé ont une très grande influence sur les résultats qu'un gestionnaire peut obtenir quand au rendement de ses subordonnés.

- L'enrichissement des tâches demeure une source de motivation car elle offre à l'intérieure même du travail un défi et une source de réalisation
- Les incitatifs financiers sont également des moyens de motivations car ils représentent non seulement plus d'argent, mais surtout une évaluation du travailleur par rapport aux autres, une mise en relief de son rendement par rapport aux autres (prime de rendement).
- Un salaire plus élevé permet également de grimper dans l'échelle sociale et offre à son détenteur la possibilité de recevoir une reconnaissance sociale et permet de satisfaire le besoin de pouvoir.

44

En somme, l'argent peut être considéré comme un outil très efficace pour satisfaire un grand nombre de besoins. Il est perçu comme un facteur de motivation très important dans le domaine professionnel comme celui du cas du secteur moderne public.

- Les louanges, les récompenses publiques, les félicitations des supérieures immédiats peuvent aussi dans nombreux cas constituer des facteurs de motivation.
- La participation du travailleur dans la fixation des objectifs et des méthodes concernant son travail représente une autre source de motivation.

En résumé, le gestionnaire doit être à l'écoute de ses subordonnés, il doit être sensible à leur messages, capable de les évaluer et de les traduire afin d'être en mesure d'agir, d'exercer son autorité en fonction de la situation perçue.

La deuxième recommandation réside sur le fait de maîtriser l'inflation car la hausse des salaires tient toujours compte de l'inflation.

2.3.2. MAITRISE DE L'INFLATION

L'Etat doit mener différents moyens de lutte contre l'inflation à savoir la réduction de la masse monétaire en augmentant le taux d'intérêt, les réserves obligatoires ou en vendant des titres afin de réduire les liquidités en circulation. L'Etat doit baisser les dépenses publiques (politique de stabilisation) en vue de baisser la demande globale. Il peut inciter à une hausse des investissements à forte productivité afin d'accroître l'offre (politique structurelle). A court terme, il peut accorder des subventions ou des allègements fiscaux aux offreurs d'un produit de grande consommation pour les inciter à maintenir les prix. Enfin, dans un système libéral, l'Etat a le devoir de promouvoir et défendre la concurrence et l'information des consommateurs (affichage des prix par l'application des normes).

Pratiquement, pour la maîtrise de l'inflation, la BCM (Banque Centrale de Madagascar) dispose de quelques instruments monétaires qu'elle peut manipuler selon l'objectif à atteindre et la réalité malgache. Ces instruments étant directement maîtrisés par la BCM permettent à celle-ci d'agir de façon indirecte sur la masse monétaire en circulation. Ces instruments sont entre autres les réserves obligatoires, le taux directeur et la base monétaire.

45

2.3.2.1. Réduction de la masse monétaire par la hausse des réserves obligatoires

Pour éviter toute confusion, un rappel de la définition de la masse monétaire s'avère nécessaire. La masse monétaire résulte des engagements du système monétaire vis à vis de l'économie. Elle comprend la circulation fiduciaire hors banque et hors trésor; et les dépôts à vue et à termes que ce soit en devises ou en monnaie locale ainsi que les dépôts d'épargne des résidents.

Les réserves obligatoires sont des obligations faites par la BCM aux banques primaires de détenir en avoirs liquides un certain pourcentage des dépôts reçus de la clientèle¹⁵. La manipulation des réserves obligatoires permet en effet, d'influencer la masse monétaire en réduisant la possibilité d'octroi de crédits des banques primaires. La hausse de réserves obligatoires a pour but de réduire la quantité de la liquidité bancaire. Elle permet également de renforcer l'efficacité de la politique des taux d'intérêt dans la mesure où l'augmentation des réserves

¹⁵ Les avoirs liquides sont des billets ou des avoirs en comptes des banques primaires à la Banque Centrale de Madagascar.

obligatoires comprime la liquidité bancaire rendant les banques plus sensibles à toute variation des taux directeurs et orienter la structure des dépôts et des crédits selon les objectifs économiques à atteindre. Il importe donc de voir les conséquences de la manipulation des réserves obligatoires sur l'inflation. Toute augmentation des réserves obligatoires se traduit par une baisse de la masse monétaire suite à la contraction de la capacité d'octroi de crédits des banques qui en résulte. La hausse des réserves obligatoires peut être obtenue de différentes manières, notamment, par la hausse du coefficient, et par l'élargissement de l'assiette de la réserve obligatoire.

La manipulation du taux directeur par la BCM a ainsi un impact sur les comportements des institutions financières et ceux des agents non financiers ainsi que sur la monnaie en circulation et l'inflation. Le relèvement du taux directeur par la BCM peut entraîner une hausse des réserves obligatoires. Pour le cas de notre pays, s'il arrive que la surliquidité bancaire soit épongée, la maîtrise de l'inflation par les autorités monétaires grâce à la manipulation du taux directeur devient possible.

2.3.2.2. Contraction de la Base Monétaire

L'objectif final de la politique anti-inflationniste est de créer un cadre de stabilité monétaire propice à une croissance durable du pays¹⁶. La stabilité monétaire nécessite une meilleure gestion de l'offre de monnaie par la BCM. Pour ce faire la BCM peut agir sur la monnaie à travers les éléments constitutifs de celle-ci. D'après l'approche par le multiplicateur, ces éléments constitutifs sont le multiplicateur et la base monétaire. La base monétaire, appelée aussi monnaie centrale est en fait la monnaie créée par la BCM suite à l'augmentation de ses avoirs extérieurs, aux crédits qu'elle accorde à l'Etat, aux créances sur les banques primaires et à la variation de ses autres postes nets.

Etant donné que le multiplicateur monétaire est stable à Madagascar,¹⁷ La fluctuation de la masse monétaire M3 et du niveau général de prix est imputable à la variation positive de la base monétaire. C'est pour cette raison que la contrainte de la base monétaire par la BCM est une solution pour réduire la tension inflationniste à Madagascar. Concrètement, la BCM doit limiter la progression de la base monétaire à un niveau compatible aux objectifs de monnaie M3 et d'inflation fixés.

¹⁶Stabilité monétaire sous entend une faible inflation et une couverture extérieure de la monnaie.

¹⁷ Fluctuation de la base monétaire et de l'inflation à Madagascar

D'après l'analyse économétrique faite auparavant, la fluctuation de la masse monétaire pendant la période 1994 - 2002 est due à 58,1% par la variation des avoirs extérieurs nets. Cette situation permet de déduire que la BCM doit prendre des mesures précises en matière d'avoirs extérieurs si elle veut réduire l'inflation. Il s'agit de compenser l'afflux de devises par la diminution des avoirs intérieurs nets. Cette mesure de compensation est appelée "stérilisation des rentrées de devises". La BCM peut, par exemple, compenser la rentrée excessive de devises en détenant moins de BT c'est à dire en achetant moins de BT (Bon du Trésor) ou en vendant des titres publics aux banques commerciales.

2.3.2.3. Réduction de l'Endettement Public en Vue de Réduire la Tension Inflationniste

Toutefois, l'endettement public est inflationniste, notamment lorsqu'il est financé par l'avance statutaire. C'est la raison pour laquelle il faut le réduire autant que possible d'autant plus que l'endettement rend précaire l'économie. La mise en place de politique pour la réduction du déficit public est nécessaire pour diminuer l'endettement public. Par ailleurs, une amélioration de la gestion de la dette pourra contribuer à la réduction de la tension inflationniste résultant de l'endettement public. Bien que la politique de dépenses ne relève pas de la politique monétaire, il est inévitable de parler de la politique de dépenses pour réduire le déficit public y compris les dépenses courantes et les dépenses en capital. La marge de manœuvre sur les dépenses en capital est ainsi très limitée car toutes ces dépenses sont indispensables et incompressibles. Cette situation laisse déduire que l'augmentation des recettes publiques est la meilleure solution pour réduire le déficit public et par la même l'endettement public et l'inflation qui en résulte à Madagascar

Comme la BCM ne peut pas conduire la politique monétaire seule et indépendamment des autres secteurs, des politiques qui sont à première vue non monétaires mais qui sont susceptibles de contribuer à la réduction de l'endettement public et partant la tension inflationniste sont prises en considération. C'est le cas de la politique fiscale qui est plutôt une politique budgétaire que monétaire. De nombreuses réformes peuvent être adoptées mais l'étude se limitera à l'élargissement de la base imposable et à l'amélioration de l'administration des impôts. Le Trésor en tant que financier et gestionnaire de la dette de l'Etat doit faire en sorte que les

fonds empruntés soient utilisés de manière à augmenter le volume de la production nationale. En effet, une augmentation de la demande suite à la hausse des monnaies en circulation par l'endettement public n'est pas inflationniste si elle est accompagnée d'une hausse de production. Pour réaliser ceci, le Trésor public est appelé à émettre des critères plus stricts sur la sélection des projets à financer.

2.3.2.4. Diminution des dépenses courantes par l'ajustement de l'effectif du secteur public

Les dépenses courantes concernent notamment les salaires et les autres dépenses de personnel public. Cependant, il est admis qu'il existe ou du moins existait un sureffectif des fonctionnaires et des agents publics sous-occupés vers le début des années 90. D'ailleurs, c'est ce qui a motivé le gouvernement à appliquer en 1991 la politique de gel de recrutement¹⁸ dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel. En effet, le sureffectif de la fonction publique alourdit le montant des dépenses en personnel public donc les dépenses courantes. La réduction de l'effectif du secteur public permettra de réduire les dépenses courantes de l'Etat.

Plusieurs mesures⁴⁸ : être mises en œuvre pour arriver à réduire le nombre des agents publics. Elles sont, entre autres:

- L'élimination des employés "fantômes"¹⁸ en faisant des recensements des fonctionnaires;
- Le blocage de recrutement à titre temporaire; et
- La mise en place des mesures incitant les agents à faire une retraite anticipée ou une démission.

L'application de ces mesures réduira sûrement le nombre des agents publics. Leur efficacité est démontrée par l'expérience de l'allègement en nombre du personnel public en 1991 qui a fait diminuer la part de la masse salariale dans les dépenses publiques de 20.2% entre 1991 et 1992 et de 25.1% entre 1992 et 1996.¹⁹

Bref, La politique monétaire étant un des éléments constitutifs de la politique économique du pays, ne peut être conçue et conduite individuellement. La BCM

¹⁸¹⁸ Les employés fantômes sont les agents publics qui ne travaillent pas (plus) dans l'administration mais qui figurent toujours dans les états de solde

dans la réalisation de ses objectifs monétaires travaille de concert avec le MEFB. Ceci s'explique par le fait que la monnaie ainsi que le niveau général du prix sont déterminés par plusieurs variables interdépendantes. Ces politiques anti-inflationnistes sont traitées de façon à réduire l'inflation à partir des actions sur les causes monétaires les plus déterminantes de l'inflation. Ainsi, les politiques proposées ci dessus priorisent surtout :

- La hausse des réserves obligatoires afin de réduire les sur liquidités bancaires ;
- La contraction de la base monétaire à partir de ses contreparties ; et
- La réduction de l'endettement public, notamment par la diminution des dépenses courantes et l'amélioration de la gestion de la dette.

CONCLUSION

Si aucune opération sur ' 49 ' ires n'est autorisée sans un décret de loi, la procédure et la présentation de ces lois peuvent influencer sur le décalage entre la prise de décision et l'application effective de cette décision. Mais supposons que la fixation des salaires sera attribuée au gouverneur des provinces autonomes. D'un côté, cela peut alléger l'application des décisions prises, et de l'autre côté, elle peut générer des disparités inter-provinciales des salaires.

De 2000 à 2005, malgré les efforts des autorités sur les différentes revalorisation des salaires, la hausse de ces derniers n'arrive pas à compenser celle des prix. D'où le coût de la vie est élevé pendant cette période. Le principal cause de cette situation est le déséquilibre qui existe entre la hausse des salaires et celle de la productivité des salariés.

Peut-on facilement maîtriser cette équilibre ?

ANNEXE 1

GUIDE SUR LE MODE DE NOTATION

La note attribuée au fonctionnaire doit refléter sa valeur réelle et permettre à toutes les autorités d'apprécier :

- ses qualités professionnelles et humaines
- ses réactions devant les tâches qui lui sont confiées ;
- ses relations avec ses supérieurs, ses collaborateurs et les usagers du service.

A la lumière de ces considérations, les fonctionnaires peuvent être différenciés et notés comme suit :

1) 9 à 20

Des notes 19 et au-dessus ne doivent être attribuées qu'à des fonctionnaires possédant une maîtrise des tâches qui leur sont confiées, ayant accumulé une longue expérience de l'Administration, faisant montre d'une discipline exemplaire et méritant une promotion indiscutable – (Exceptionnel)

2) 17 à 19

Les notes 17 à 19 sont attribuées au fonctionnaire qui se distingue par son efficacité et par sa conscience professionnelle et qui n'a fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire tout au long de sa carrière – (Principal)

3) 15 à 17

Les notes 15 à 17 sont attribuées au fonctionnaire jeune et dynamique ayant une qualification professionnelle solide ainsi qu'au fonctionnaire expérimenté et discipliné –(1/1)

4) 13 à 15

Les notes 13 à 15 sont attribuées au fonctionnaire débutant ou au fonctionnaire à rendement moyen mais discipliné.

5) 11 à 13

Les notes 11 à 13 sont attribuées au fonctionnaire moyen à tout point de vue.

6) 8 à 11

Les notes 8 à 11 sont attribuées au fonctionnaire à faible rendement mais discipliné.

7) 4 à 8

Les notes 4 à 8 sont attribuées au fonctionnaire incapable nécessitant un encadrement permanent.

51

8) 0 à 4

Les notes 0 à 4 sont attribuées au fonctionnaire irrémédiablement incapable ou indiscipliné.

Le guide en question vise donc à définir le profil des fonctionnaires à classer dans chacune de ses grilles de notation.

Antananarivo, le 03 Août 1982

P. Le Président de la République Démocratique de Madagascar et par délégation, Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales,

Georges RUPHIN.

ANNEXE 2

LES CRITERES ET LES CONDITIONS POUR L'OCTROI DE DISTINCTIONS HONORIFIQUES

CRITERE COMMUN : Obtention d'une note > 17 pendant 3 ans successifs
(Nomination ou Promotion)

CONDITION D'ANCIENNETE

ORDRE NATIONAL

NOMINATION	P R O M O T I O N			
Chevalier	Officier	Commandeur	Grand Officier	Grand Croix
- 45 ans d'âge - 20 ans de service	5 ans d'ancienneté dans le grade de Chevalier	5 ans d'ancienneté dans le grade d' Officier	5 ans d'ancienneté dans le grade de Commandeur	5 ans d'ancienneté dans le grade de Grand Officier

ORDRE DE MERITE

NOMINATION	P R O M O T I O N	
Chevalier	Officier	Commandeur
- 40 ans d'âge - 20 ans de service	5 ans d'ancienneté dans le grade de Chevalier	5 ans d'ancienneté dans le grade d' Officier

HONNEURS

NOMINATION		P R O M O T I O N			
6 Honneurs		7 – 8 – 9 - 10	11 – 12 - 13	14 - 15	16
Pers.Encadré	auxiliaire et Autres (ANE)				
25 ans d'âge 5 années de service	30 ans d'âge 10 années de service	1 an d'ancien- neté dans le grade inférieur	2 ans d'ancienneté dans le grade inférieur	3 ans d'ancien- neté dans le grade inférieur	5 ans d'ancien- neté dans le grade inférieur

Annexe 3

POIDS DE DIFFERENTS GROUPES DE PRODUITS

<u>Libellé</u>	<u>Poids (tonnes)</u>
<u>Origine des produits</u>	
- Produits locaux	7 599
- Produits semi-importés	1 226
- Produits importés	1 175
<u>Secteur de production</u>	
- Produits vivriers non transformés	1 916
- Produits vivriers transformés	2 167
- Produits manufacturés industriels	3 792
- Produits manufacturés artisanaux	297
- Services publics	263
- Services privés	1 565
<u>Produits de Première Nécessité</u>	
- Produits alimentaires, boissons, ...	4 953
- Tissus et vêtements	677
- Logement, Eau, Electricité	1 859
- Ameublement, équipement	454
- Santé	246
- Transports	842
- Loisirs, spectacles et culture	255
- Enseignements	380
- Hôtels, cafés restaurants	161
- Autres biens et services	17.3

Source: Institut National de la Statistique (INSTAT), Direction de la Statistique des Ménages.

Annexe 4

VENTILATION DES POINTS DE VENTES DANS CHAQUE PROVINCE

Intitulé (0)	Antananarivo (1)	Antsiranana (2)	Fianarantsoa (3)	Toamasina (4)	Ensemble (5)
Nombre de Points de Ventes	276	247	220	215	958
Variétés	382	339	367	359	1447
Séries	3305	1227	1177	1182	6891
Relevés Mensuels (en Moyenne)	5300	2637	2244	1856	12037

Source : Institut National de la Statistique, Direction de la Statistique des Ménages

Liste des tableaux

1- Tableau représentant les classement des fonctionnaires par cadre.....	8
2- Tableau de classement des fonctionnaires par catégories.....	9
3- Echelonnement des corps.....	9
4- Grille indiciaire des cadres.....	13
5- Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2000 et 2001 en Ariary.....	29
6- Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2001 et 2002 en Ariary.....	30
7- Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2002 et 2003 en Ariary.....	30
8- Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2003 et 2004 en Ariary.....	31
9- Salaires nominaux des fonctionnaires stagiaires entre 2004 et 2005 en Ariary.....	31
10- Evolution de l'inflation de 2001 à 2005.....	33
11- Evolution réelle des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2001.....	36
12- Evolution réelle des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2002.....	37
13- Evolution réelle des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2003.....	37
14- Evolution réelle des salaires des fonctionnaires stagiaires entre 2003 et 2004.....	38
15- Evolution réelle des salaires des fonctionnaires stagiaires entre 2004 et 2005.....	38
16- Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2002.....	41
17- Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2003.....	41
18- Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2004.....	42
19- Variation réelle par rapport à l'année 2000 des salaires des fonctionnaires stagiaires en 2005.....	43

Liste des graphes

Graphique 1 : Evolution de la moyenne des salaires nominaux 2001 à 2005.....	31
Graphique 2 : Evolution de la moyenne des salaires réelle.....	38
Graphique 3 : Comparaison de l'évolution des salaires nominaux et réelles.....	39

BIBLIOGRAPHIE

Statut général des Fonctionnaires.

André Chaîneau, « Manuel de Macroéconomie Elémentaire ». Paris : Collection Armand Colin, 1992.

Association des Banques Africaines (ABA). "La Théorie et la Politique Monétaire en Afrique." Dakar: ABA, 1981.

Association des Banques Centrales Africaines. « La Théorie et la Politique Monétaire en Afrique ». Dakar, 1981.

Banque Centrale de Madagascar, Direction Générale du Trésor. "Marché des Bons du Trésor à Court Terme." Antananarivo: Imprimerie nationale de Madagascar, 1998.

Bernard Vinay. "Economie Monétaire". Paris: Collection Arnaud Colin, 1970.

Gregory Mankiw. "Macroéconomie." Paris: Bibliothèque Nationale, 1999.

Projet MADIO. « L'Emploi, le Chômage et les Conditions d'Activité dans l'Agglomération d'Antananarivo ». Antananarivo : Novembre 1999.

Projet MADIO. « L'Emploi, le Chômage et les Conditions d'Activité des Ménages dans les Sept Grandes Villes de Madagascar ». Antananarivo : Février 2001.

Ravelosoa Rachel, Razafimanantena Tiaray. "Evolution des Prix à la Consommation depuis le Flottement: Etat des Lieux Deux Ans Après." Antananarivo: Projet MADIO, 1996.

Ravelosoa Rachel, Roubaud François. « Dynamique de la Consommation des Ménages de l'Agglomération d'Antananarivo sur Longue Période : 1960-1995 ». Antananarivo : Projet MADIO, Jan. 1996

Ravelosoa Rachel. "Comportement et Représentation Dynamique en Univariée des Prix à la Consommation." Antananarivo: Projet MADIO, 1997.

NOM : RAMANANJATOVO

Prénoms : Haja Nandrianina

TITRE : LA DYNAMIQUE DU SALAIRE A MADAGASCAR 2000 – 2005 :
CAS DU SECTEUR PUBLIC.

Nombre de pages : 56

Nombre de tableaux : 19

Nombre de figures : 03

Spécialité : ECONOMIE MONETAIRE.

RESUME

Le salaire, une source de revenu des ménages (forces productrices potentielles) reste toujours l'une des variables économiques qui intéressent les différents agents économiques.

Dans cette étude, nous nous intéresserons généralement sur la dynamique du salaire dans son évolution nominale d'une part et son évolution réelle d'autre part.

Le salaire est un sujet de diversité des concepts économiques. Pour les néo-classiques, un salaire faible signifie une faible productivité marginale du travail, tandis que chez les keynésiens, ce n'est qu'une baisse de la demande effective. Tout différemment les Marxistes pensent qu'il s'agit d'une exploitation du travail.

Un relèvement de salaire entraîne une inflation s'il n'est pas accompagné d'une augmentation de la productivité.

Une hausse du taux du salaire nominal inférieur ou égale au taux d'inflation diminue le pouvoir d'achat du salaire, donc le niveau de vie des ménages.

Bref, une politique salariale sans mesure d'accompagnement n'est pas bénéfique pour l'économie malgache.

MOTS CLES : Salaire nominal ; Salaire réel ; Indice de Prix à la Consommation ;
Pouvoir d'achat du salaire ; Niveau de vie

Encadreur : Monsieur ANDRIANOMANANA Pépé

Adresse : Lot II B 187 Mahalavolona ANDOHARANOFOTSY 102