

ÉTUDE DE L'ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS EN TUNISIE



AVANT ET APRÈS LA RÉVOLUTION 2005-2015

Dr. Tahar EL ALMI

Ezzedine LARBI



ÉTUDE DE L'ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS EN TUNISIE AVANT ET APRÈS LA RÉVOLUTION 2005-2015

Dr. Tahar EL ALMI, Economiste-Universitaire,

Université Louis Pasteur Strasbourg, France, Université
Tunis : ISG-TUNIS/IHET-TUNIS.

Président-Fondateur de l'Association Africaine d'Economie
Financière (AAEF-ONG)

Ezzedine LARBI, Ph.D

University of California, Los Angeles
Post Doctorate, Harvard University, USA.
Professeur Agrégé d'Economie

I. Introduction

1. L'objectif de l'étude est d'améliorer les connaissances et la compréhension de la situation du salariat, en particulier celles portant sur les rémunérations et le pouvoir d'achat, telles qu'observées avant et après la révolution en Tunisie.

Il s'agit enfin, d'esquisser une nouvelle politique des salaires afin d'adapter cette politique aux impératifs de la stratégie de développement économique et social.

2. Malgré des décennies de forte performance économique et d'améliorations sociales, la corruption généralisée et les préoccupations croissantes concernant la performance économique, les inégalités persistantes, la frustration et le manque d'opportunités ont conduit à la Révolution de 2011.

3. La forte performance de la Tunisie a connu un quintuplement du revenu par habitant durant les 40 premières années ayant succédé à l'indépendance, période au cours de laquelle tous les indicateurs sociaux et économiques se sont améliorés de manière significative par exemple, l'espérance de vie est passée de 50 à 75 ans et l'incidence de la pauvreté a chuté de manière drastique.

4. Le pays a également gravi les classements internationaux en matière de compétitivité. Pourtant, la corruption généralisée, la coercition et l'ingérence politique, en plus de l'absence de responsabilité publique, de transparence et de liberté d'expression qui ont atteint des sommets au cours de la décennie ayant précédé la révolution ont miné la stabilité sociale et la capacité de

l'économie à décoller et à apporter de la prospérité et suffisamment d'emplois.

5. La triple exigence de la révolution pour «l'emploi, la liberté et la dignité», a révélé que, malgré un certain succès économique et social, les frustrations croissantes, le désenchantement politique et économique, la perte de dignité et d'expression libre sont restés une réalité pour de nombreux tunisiens.

6. La Tunisie a également échoué à créer une croissance inclusive, ce qui s'est traduit par de grandes disparités socioéconomiques. Les dichotomies profondes du modèle tunisien ont émergé à travers plusieurs dimensions :

✚ Sur le plan économique (par exemple, la dualité entre le secteur offshore avec ses exportations plus dynamiques et le secteur protégé et stagnant de l'on-shore où les intérêts verrouillés d'une minorité ont fait un bouclier à la concurrence dans les secteurs clés) ;

✚ Sur le plan spatial, entre les régions côtières prospères et les régions intérieures pauvres et sur le marché du travail, entre

les insiders, qui ont bénéficié d'emplois sécurisés (principalement dans le secteur public) et les outsiders, des tunisiens de plus en plus jeunes et instruits qui subissaient des taux de chômage croissants et des emplois vulnérables.

7. La révolution de janvier 2011 a été alimentée par le fait que le contrat social de la Tunisie de l'après-indépendance souffrait de faiblesses fondamentales.

Ces faiblesses ont déclenché une grande frustration liée au manque d'intégration sociale et politique, et aux carences de gouvernance ainsi qu'en raison de la corruption, du chômage exponentiel et de la hausse du coût de la vie.

8. La Révolution de janvier 2011 a mis au premier plan les revendications de justice sociale, entre les groupes de population et entre les régions du pays. Face à plusieurs défis politiques, économiques et sociaux, les autorités tunisiennes ont été et demeurent amenées à accorder une place centrale dans leurs politiques économiques aux questions de l'emploi, des revenus et des salaires.

Leur importance pour les agents économiques, travailleurs, entreprises publiques et privées, administrations publiques, est primordiale car ces politiques affectent d'une part les conditions de vie, le

pouvoir d'achat et la demande, et d'autre part les coûts de production, la productivité, les conditions de l'offre sans oublier l'impact sur, les ressources et les emplois de l'Etat donc sur les finances publiques.

9. A cet effet, la disponibilité d'informations et de données suffisamment détaillées sur ces variables économiques est cruciale pour la pertinence, la crédibilité et même la faisabilité des décisions économiques des autorités publiques ainsi que des agents privés.

Le besoin pour ces données se ressent, périodiquement, à l'occasion des rencontres du dialogue social et plus particulièrement au moment des négociations salariales entre les partenaires sociaux.

10. La nécessité se fait sentir de plus en plus de fonder les concertations et négociations sur une analyse économétrique relative aux salaires et sur une information solide, et fiable, avec notamment des indicateurs sur la structure des salaires, et leurs niveaux déclinés selon différents paramètres socio-économiques, l'inflation, et autres variables socio-économiques déterminantes.

L'étude menée a analysé l'évolution des salaires réels et son impact sur l'inflation, le pouvoir d'achat et sur la politique salariale.

II. Stabilisation et Inflation

11. Les pressions inflationnistes interviennent alors que le pays a connu en 2011 un ralentissement économique suivi de revendications sociales se traduisant par une croissance négative, une augmentation du nombre de chômeurs et une baisse significative des investissements étrangers.

Il est opportun d'identifier si l'inflation est réelle, sur quels biens ou services elle s'exerce et de chercher les facteurs qui en sont à l'origine.

Faut-il rappeler que l'inflation dépend de facteurs mixtes (monétaires et structurels), qui vont de la hausse de la masse monétaire à la production réelle et aux prix à l'importation.

12. L'inflation étant définie comme la hausse générale du niveau général des prix à la consommation.

L'indice des prix à la consommation (IPC) est l'instrument élaboré par l'Institut National des statistiques pour mesurer l'inflation et suivre l'évolution du niveau général des prix à la consommation.

L'IPC met en évidence la variation des prix de la quasi-totalité des biens et services consommés par les ménages.

L'IPC englobe une multitude de variations de prix élémentaires en accordant à chaque bien et à chaque service le poids qu'ils ont dans le budget des consommateurs.

13. L'IPC est utilisé principalement pour :

- I. la mesure du taux d'inflation général ;
- II. l'élaboration de la politique monétaire ;
- III. l'analyse de la conjoncture économique;
- IV. l'indexation des conventions entre les différents partenaires socio-économiques;
- V. Et pour la comptabilité nationale en tant que déflateur des agrégats économiques.

14. L'inflation, telle que mesurée par la variation de l'indice des prix à la consommation (IPC), a augmenté sensiblement passant de 3,5% en 2009 à 5,8% en 2013, avant de refluer à 4,9% en 2015 sous l'effet notamment de la baisse de la facture pétrolière.

Cette inflation a cependant conduit à une détérioration du pouvoir d'achat des ménages rendant difficile un ajustement du programme de compensation et la discussion/considération de la mise en place d'un moratoire sur les augmentations salariales.

15. L'INS a finalisé la confection d'un nouvel indice des prix à la consommation familiale (IPC) base 100 en 2010, en remplacement de l'ancien indice base 100 en 2005.

Les nouvelles données sur la structure des dépenses de consommation, de la dernière enquête sur le budget et la consommation des ménages effectuée en 2010-2011, ont permis de procéder à la révision du système de pondérations ainsi que l'introduction d'autres améliorations méthodologiques qui ont touché particulièrement :

I. l'échantillon des produits et l'introduction des nouvelles variétés ;

II. l'extension de l'observation des prix de certains produits déjà existant dans l'ancien panier à l'ensemble des localités du champ géographique de l'indice.

III. l'actualisation de la liste des points de vente en tenant compte du développement du commerce de détail et ce par l'insertion des centres commerciaux implantés dans les nouveaux quartiers et les zones périphériques.

IV. une meilleure adaptation des produits, des points de ventes et des fréquences de relevés.

16. L'IPC a connu plusieurs réformes visant l'amélioration de ses aspects méthodologiques dont notamment l'élargissement du champ géographique, la population de référence et l'actualisation du panier des biens et services.

L'IPC (base 100 de 2010) se caractérise notamment par la population de référence qui se compose des ménages urbains et ruraux y compris toutes catégories socio-professionnelles.

L'IPC est calculé à partir des données d'une enquête sur les prix réalisée au niveau de 24 chefs-lieux des gouvernorats et les grandes agglomérations urbaines.

Le panier de référence est composé de 1000 produits.

17. Toutefois, l'IPC se fonde sur le panier du consommateur moyen.

Les tunisiens ressentent de plus en plus le décalage entre l'évolution des prix annoncés et la réalité.

Le consommateur qui a une bonne connaissance des prix s'aperçoit rapidement de l'augmentation du coût de la vie, une hausse qui n'apparaît pas clairement dans l'IPC.

Il est nécessaire de concevoir, comme mentionné par certaines études, la mise en place d'un indice du coût de la vie.

Le coût de la vie est une évaluation du coût moyen des dépenses de consommation des ménages.

Les indices utilisés pour mesurer l'inflation ne permettent pas de mesurer l'évolution du coût de la vie.

Pour mesurer l'évolution du coût de la vie, il faut inclure la variation des quantités consommées.

18. La construction de l'IPC ne prend pas en considération l'évolution de la qualité des biens, le changement des goûts des consommateurs ou les fluctuations du cours de change.

L'apparition d'un nouveau produit ou service ou d'une nouveauté dans un ancien produit (innovation) n'apparaît pas dans l'indice.

19. L'inflation ressentie en Tunisie est influencée par un contrôle par l'Etat des prix de certains Produits.

Pour la Tunisie, l'inflation se calcule sur la base de l'indice des prix à la consommation (IPC).

L'IPC couvre les biens et services inclus dans la consommation des ménages urbains et ruraux.

Le panier de consommation servant à déterminer cet indice est calculé à partir des résultats des enquêtes quinquennales de consommation des ménages.

La liste des produits et la structure des pondérations adoptées au sein du panier de consommation sont déterminées en fonction du budget consacré par le ménage moyen pour chaque groupe de produits.

Les produits alimentaires demeurent la part la plus importante des dépenses expliquant plus de 32,7% de l'IPC.

20. L'inflation en Tunisie est le résultat de plusieurs facteurs structurels et conjoncturels.

La hausse remarquable du taux d'inflation en Tunisie en 2013, s'explique par l'inflation importée, la politique monétaire, le déséquilibre entre l'offre et la demande, les anticipations des variations de prix et autres facteurs informels tel que les réseaux de contrebande.

21. La politique monétaire menée depuis 2011 a contribué à une dépréciation sensible du taux de change nominal par rapport à l'Euro et au dollar. Le dinar s'est déprécié de 32% en valeur nominale depuis 2010.

Cette stratégie a permis de maintenir la compétitivité prix des exportations tunisiennes.

Dans le même temps, la dépréciation continue du dinar depuis 2011 contribue également à renchérir le coût des importations et à fragiliser le solde courant.

Dans la mesure où la part de l'endettement extérieur dans l'endettement public de la Tunisie est en augmentation sensible depuis 2011 et représentait en 2015, plus de 60% de la dette publique.

Des arbitrages stratégiques pourraient être nécessaires à terme, impliquant la recherche d'un taux de change permettant d'équilibrer l'ensemble de ces variables.

22. D'un autre côté, la contrebande et l'exportation illégale ont entraîné des pénuries de plusieurs produits principalement alimentaires et autres.

Ces réseaux parallèles sont enclins à vendre des produits à des prix supérieurs au marché tirant les prix vers le haut au niveau national.

Ces exportations illégales continuent à être des sources d'augmentation d'inflation, particulièrement depuis 2012 et de détérioration du pouvoir d'achat du citoyen tunisien. Ces produits sont dans la plus part subventionnés.

Des mesures strictes sont entreprises pour dissuader et lutter contre le trafic de marchandises aux frontières, en particulier contre l'exportation illégale des produits subventionnés et par la même rétablir l'équilibre économique et satisfaire l'offre par une demande domestique.

23. Plusieurs instruments influent sur l'inflation. Il s'agit, sur ce plan, du rôle de l'institut d'émission et, à ce titre, pour faire baisser l'inflation, les autorités monétaires optent pour la ponction des liquidités et pour l'élévation du taux directeur sur le marché interbancaire, ce qui entraîne un ralentissement de la demande car l'investissement et la consommation diminuent et donc les prix baissent.

Dans certains cas, une hausse du taux directeur destinée à freiner une économie en surchauffe peut amener des effets pervers qui contrarient les objectifs visés en attirant les capitaux spéculatifs.

24. La Banque centrale de Tunisie (BCT) conduit depuis 2011 une politique monétaire accommodante destinée à soutenir l'économie en fournissant la liquidité nécessaire au système bancaire tout en tentant de maîtriser l'inflation.

La BCT a ainsi eu recours à une politique de gestion flexible de son principal taux directeur, le Taux du marché monétaire (TMM).

Ce dernier est passé en moyenne de 4,50% en 2010 à 3,5% en 2012, 4% en 2013 et 4,3% en novembre 2015.

25. L'Etat tunisien a la capacité d'influencer directement les prix.

Ceci se fait grâce à deux mécanismes :

- En fixant un prix officiel pour certaines denrées et produits de consommations mais aussi ;
- En subventionnant certains produits alimentaires de base. En Tunisie, les dépenses en produits alimentaires, en énergie et en transport représentent respectivement 32%, 5% et 11% de l'IPC.

Le système de compensation permet d'assurer l'approvisionnement régulier du marché local par des produits subventionnés à des prix relativement stables, qui tiennent compte du pouvoir d'achat.

De fait, la portée de la politique de compensation s'étend de la protection du pouvoir d'achat des tunisiens à faible revenus contre les aléas du marché mondial, à la garantie d'un revenu minimum aux agriculteurs via la subvention.

26. Cependant, ce contrôle des prix s'est effectué au détriment de pressions budgétaires plus importantes.

En effet, au lendemain du 14 janvier, le gouvernement a revu à la hausse le budget de la caisse de compensation en vue de palier aux augmentations des prix mondiaux des denrées alimentaires, notamment des produits céréaliers, et afin d'apaiser la population dont les revendications n'ont cessé de croître.

Cependant, la maîtrise de l'inflation par la «rigidité» des prix administrés entraîne une augmentation intensive des subventions.

27. Depuis le début de l'année 2012, l'inflation moyenne est en nette hausse avec des taux de 0,9% en janvier, et plus 5,7% en février contre un glissement annuel s'établissant à 3,5% en 2011.

Cette inflation directement ressentie par le consommateur moyen reflète une importante hausse des prix des produits alimentaires, représentant plus de 32 % des dépenses du consommateur moyen. Cette hausse de l'inflation avait été anticipée avec la prise en compte d'une hausse des prix à la production.

Ces coûts de production ont effectivement bien augmenté fin 2011 (dépenses d'énergie, salaires....).

Les entreprises tunisiennes ont dès lors mécaniquement répercuté cette hausse des coûts de production sur le prix de vente de nombreux produits.

Cependant, avec les prix administrés en 2011 - la hausse des prix n'a eu lieu qu'au début de 2012.

28. Fondamentalement, L'IPC, indicateur général, ne traduit pas l'inflation au niveau du panier de la ménagère.

Toutes les études en font la problématique centrale de l'évolution de pouvoir d'achat des ménages.

En outre, la méthodologie de calcul de l'IPC est souvent remise en cause de l'existence d'un écart considérable qui est observé entre l'inflation calculée et l'inflation ressentie par la population.

29. Il ne faudrait pas alors parler d'un indice mais de plusieurs indices d'inflation qui tiendraient compte des disparités régionales et des disparités de consommation entre les différentes couches sociales.

Ces différents indices des prix à la consommation pourraient inclure :

- Un indice de prix national (qui existe déjà) ;
- Un indice de prix pour les ménages pauvres ;
- un indice de prix par région ;
- un indice du panier de la ménagère.

30. Les grands changements que subissent les habitudes de consommation ainsi que l'apparition de nouveaux produits et services ne sont pas forcément reflétés dans l'indice, étant donné que l'IPC se fonde sur le panier du consommateur moyen revu tous les cinq ans.

En effet, les changements de comportement des consommateurs se font à un rythme soutenu.

Enfin, le risque de la suppression «mécanique» d'une distorsion des prix peut accroître l'impact d'autres distorsions dont notamment l'accroissement du déficit public et/ou la diminution du niveau des réserves de devises, avec tous les effets pervers auto-entretenus sur l'économie.

III. Salaires-Prix

31. Analyse empirique: inflation-salaire.

Notre analyse a porté sur la période de 2005-2015.

Effet d'une augmentation de 1% du SMIG sur l'indice des prix à la consommation familiale.

1% d'augmentation du SMIG se traduit par une augmentation de 1,75% de l'indice des prix à la consommation familiale telles que calculés par l'institut national de la statistique.

Effet d'une augmentation de 1% du SMIG sur le niveau général des prix de la valeur ajoutée (NGP) au niveau global.

a. Pour le PIB aux coûts des facteurs :

Une augmentation de 1% du SMIG se traduit par une augmentation de 1,147% du niveau général des prix de la valeur ajoutée du PIB aux coûts des facteurs.

b. Pour le PIB aux prix du marché au niveau.

Effet d'une augmentation de 1 % du SMIG sur le niveau général des prix de la valeur ajoutée du PIB aux prix du marché au niveau global.

Une augmentation de 1% du SMIG se traduit par une augmentation de 1,08 % du niveau général des prix de la valeur ajoutée du PIB aux prix du marché.

IV. Simulation de politique salariale

32. Nous avons utilisé le programme **GAMMS** (Programme d'estimation de l'équilibre général économique dans sa dernière version (2008). Les données ont été calibrées à partir du TES 2008-2010 (Tableau Entrées-Sorties, d'après les données de l'INS).

Nous nous plaçons dans le court terme, c'est-à-dire à l'horizon de 2 ans environ.

Nous avons retenu un certain nombre d'hypothèses relativement conformes à la situation économique.

Hypothèses retenues :

H1. Dépréciation du dinar par rapport aux principales devises : 10%

H2. Augmentation des salaires (SMIG 48 heures) : +5%

H3. Augmentation du niveau d'activité des services administratifs: +5%

H4-1. Augmentation de l'investissement public : +10%.

H4-2. L'investissement public constant.

33. LES RESULTATS DES SIMULATIONS

1. La Valeur Ajoutée au coût des facteurs (VACF). Il y a un léger effet sur l'activité de production (de la valeur ajoutée). Cependant que l'effet prix de la VACF se manifeste très fortement.

Ce résultat est très similaire aux résultats des spécifications économétriques précédemment présentées : à prix constants (+0.78%) et à prix courants (+9.18%).

2. La balance commerciale : une baisse de l'exportation de (5.86%) en volume, une baisse de l'importation de (4.63%) en volume (et une augmentation de (11.35%) à prix courants, avec un déficit de la balance commerciale qui augmente de (88.53%).

3. Equilibre offre-demande des produits : Il y a une baisse générale en volume, excepté pour les secteurs des Bâtiments et travaux publics (+7.11%), des services administratifs (+3.5%), des Matériaux de construction céramiques et verres (+2.23%). En valeur, il y a une augmentation générale due à l'augmentation des prix, sauf pour le Tourisme où il y a une baisse de (-1.25%).

Pour ce dernier, les résultats des simulations montrent que les prix d'offre du secteur ne soient plus compétitifs.

4. Niveau d'activité des secteurs : Il y a une baisse générale en volume sauf pour les

secteurs des bâtiments et travaux publics (+7.11%), des hydrocarbures où il y a une hausse de (+4.12%), et des matériaux de construction céramique et verres (+1.87%).

5. Emploi : Il y aurait des opportunités d'emploi dans six secteurs productifs : des Hydrocarbures : +14.1%, de l'Electricité : +12.7%, des Bâtiments et travaux publics : +11.68%, des Industries Mécanique et électrique : +6.3%, des Transport et communication : +5.9%, des Matériaux de construction céramique et verres +5.4%.

Pour les autres secteurs productifs, il y a une baisse qui n'est cependant pas très significative, sauf pour le secteur Tourisme où il y a une baisse de -6.95%.

6. L'excédent Brut d'Exploitation (EBE) : **revenus** du capital. Il y a une augmentation significative pour cinq secteurs : des Hydrocarbures : +8.8%, des Bâtiment et travaux publics +7.24%, de l'Electricité +5.08%, des Matériaux de Construction Céramique et Verres : +3%, des Transport et Communication : +1.35%

Alors que pour les diminutions significatives, nous trouvons : du Tourisme : (-10.76%) (Ce qui pourrait être une confirmation des problèmes rencontrés par ce secteur), du Textile Habillement et cuirs (-5.04%) (Ce secteur souffre aussi de problèmes de croissance après l'abrogation de l'accord multifibres qui a eu lieu en 2002), des Industries Manufacturières Diverses (-4.14%) (Cela pourrait être un indicateur de fermeture de petites entreprises), des

Services Financiers et Assurances : il y a une baisse (-3.45%), ce qui pourrait être un indicateur de problèmes financiers consécutifs à la contrainte financière et du collapsus financiers de l'après 14 janvier, des Autres Services Marchands (ce dernier secteur accuse une diminution (-3.22% qui serait due aux pressions exercées par le marché informel

D'après ces résultats, nous préjugeons que les secteurs des services pourraient être confrontés à des problèmes financiers.

V. La Politique des Salaires

34. Les politiques salariales de l'Etat et l'action des syndicats sous forme de politique réglementaire et de négociation collective sont souvent perçues comme des facteurs de rigidité des salaires et donc de distorsions. L'Etat a été conduit à assumer un rôle important dans la fixation des règles de la vie sociale des institutions et de l'entreprise. La législation qui en découle est responsable de l'existence de certaines rigidités dans les mécanismes du marché du travail et de la politique salariale.

35. Avant l'avènement des négociations collectives, la politique des salaires était de type réglementaire. Elle s'est caractérisée par l'adoption de 118 règlements sectoriels. Ceux-ci font correspondre aux divers emplois des salaires minimums respectifs et des primes servies aux salariés disposant d'une ancienneté supérieure ou égale à

5 ans et dont le montant est modulé par tranches de 5 ans avec un plafonnement à 15 ans. Cette politique est caractérisée par :

- l'absence de lien entre le salaire minimum légal et les salaires minima catégoriels ;
- Une certaine homogénéité du champ d'application économique et géographique;
- Le caractère marginal des accessoires du salaire et de l'avantage horizontal ;

36. Cette politique a eu pour conséquences de limiter l'accroissement du salaire moyen et du salaire minimum dans l'industrie, situation logique dans un marché de travail caractérisé par une offre excédentaire. Par contre, se crée une différence importante du niveau du salaire entre, d'une part, les grandes entreprises du secteur public ou du secteur monopolistique privé et d'autre part le secteur concurrentiel privé.

37. La principale caractéristique était l'accroissement du taux de croissance économique. Parallèlement, le nombre des conflits a considérablement évolué. De ce fait, la politique réglementaire de fixation des salaires ne pouvait plus être maintenue. C'est ainsi que le cadre institutionnel de la fixation des salaires et des conditions du travail diffère selon la nature de l'employeur : l'administration, les entreprises publiques et les entreprises privées.

38. Pour les agents de l'Etat, le cadre institutionnel est formé par le statut de la fonction publique pour lequel il n'existe pas

de réelle négociation collective. Néanmoins, le Syndicat est associé à travers ses représentants dans l'établissement de ce statut.

39. Pour les entreprises publiques, il existe une loi régissant les relations sociales, chaque entreprise publique ayant un statut définissant les taux de salaire et les conditions du travail.

40. Pour les entreprises privées, la négociation collective s'est instaurée à un niveau national à travers l'établissement de la convention collective cadre et le Pacte Social. L'objectif de la convention collective cadre a été d'organiser les relations sociales sur une base rationnelle afin de limiter les conflits sociaux, de promouvoir la paix sociale et de servir comme modèle aux différentes conventions sectorielles.

41. La convention collective cadre, signée par l'UGTT et l'UTICA sous le contrôle de l'Etat avait pour objectif de combler les lacunes du code de travail. Elle consacre le renforcement des deux organisations syndicales comme étant les seuls porte-paroles permanents des travailleurs et employeurs. Elle renforce donc l'autorité et le contrôle des deux syndicats et a pour objectif d'établir le contenu impératif des conventions de branche. C'est une véritable charte interprofessionnelle qui doit être, obligatoirement, prise en compte dans l'établissement des conventions collectives sectorielles. Elle s'applique donc à toutes les activités professionnelles non agricoles.

42. Elle comporte 52 articles qui peuvent être regroupés en quatre catégories :

a. La convention collective cadre stipule l'objet, le champ et la durée d'application, les procédures de révision et de dénonciation, le règlement des conflits et l'entrée en vigueur de chaque convention.

b. Elle détermine l'organisation sociale de l'entreprise et les droits collectifs des salariés : liberté d'opinion, libre exercice du droit syndical, représentation du personnel

c. La convention collective cadre régit l'ensemble des rapports individuels du travail : conditions d'embauche et de licenciement, statut du salarié, grille des salaires, tableau de classification professionnelle, apprentissage et formation professionnelle, rémunération du travail de nuit et des heures supplémentaires, et enfin le respect de la discipline dans l'entreprise.

d. Elle régit les conditions générales du travail : durée du travail de nuit, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, congés annuels payés et normes de production et garanties sociales (prévoyance sociale, régime de retraite).

43. La négociation collective dépend des relations entre le syndicat et le pouvoir politique. Elle est centralisée puisqu'elle se fait au niveau national. La faiblesse de la négociation a conduit à la prépondérance du rôle de l'Etat dans la fixation des règles concernant les relations professionnelles.

La négociation collective ne concerne que les travailleurs du secteur structuré. Sont exclus de la négociation collective les travailleurs saisonniers, les travailleurs du secteur informel, les travailleurs agricoles et les chômeurs, c'est-à-dire une grande majorité de la population active. Ce ne sont que les revendications des travailleurs permanents qui font l'objet de négociation (augmentations salariales, procédures d'avancement et de promotions, indemnités et primes, congés payés...)

44. La négociation collective a permis aussi l'obtention d'avantages au profit de l'élite syndicale (détachements, crédits d'heures, immunité contre les mesures disciplinaires et le licenciement).

45. Par contre la négociation collective ne s'est pas intéressée aux problèmes suivants :

⊕ Le problème de l'emploi n'apparaît pas comme étant un objectif à réaliser;

⊕ Il n'a jamais été question de moyens qui doivent être mis en œuvre pour accroître la productivité et pour définir les normes de production.

⊕ Enfin, la négociation collective ignore les spécificités de chaque entreprise. Elle ne peut donc pas prendre en considération la situation des entreprises en difficulté. Celles-ci sont tenues d'appliquer toutes les dispositions contenues dans les conventions collectives.

46. Il s'avère donc que la négociation collective n'est pas orientée vers la réalisation des objectifs globaux de l'économie (emploi, productivité, assainissement des entreprises en difficulté...) mais plutôt vers l'amélioration de la situation des travailleurs protégés.

47. On assiste donc à une négociation dans laquelle les syndicats formulent une revendication haute pour se prémunir contre une détérioration du pouvoir d'achat. Le syndicat patronal essaiera de limiter le niveau des revendications tout en se prémunissant des conséquences de la stratégie syndicale en choisissant la fourchette haute d'augmentation de prix afin de maintenir leur rentabilité. Toute référence aux bienfaits de la modération des salaires et des prix se heurte aux feux croisés des organisations syndicales et patronales maintenant ainsi leur stratégie antérieure.

48. Le résultat est une inflation accélérée limitant la croissance et les salaires réels, ce qui est préjudiciable aussi bien aux salariés qu'aux entreprises. Il s'avère donc que la poursuite de l'intérêt individuel conduit à des mauvais résultats aussi bien pour les travailleurs que les patrons.

49. La poursuite de la négociation doit dépasser le stade du simple ajustement conjoncturel et arriver à mettre en œuvre une nouvelle codification des rapports professionnels qui nécessitent une

redéfinition du rôle des syndicats et de l'instauration d'une véritable concertation sociale prenant en considération les défis auxquels doit faire face le pays.

50. La convention collective sectorielle est tenue de définir ses objectifs, son champ d'application, sa durée, ses conditions de révision et de dénonciation et le type de représentation des employés. Elle doit garantir le libre exercice du droit syndical et établir les conditions d'embauche et de licenciement, la classification professionnelle, la grille des salaires, les salaires appliqués au travail de nuit, les heures de travail, la formation professionnelle, les jours de congé, les conditions d'hygiène et de sécurité, le système de la retraite et enfin les normes de production. Toutes les dispositions contenues dans chaque convention sectorielle s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la convention collective cadre.

51. L'unité de négociation a été dans chaque cas de convention sectoriel, le secteur d'activité sans tenir compte des caractéristiques de chaque entreprise. Chaque fédération syndicale négocie toutes les conventions sectorielles relevant de son domaine.

52. La convention d'établissement doit être compatible avec la convention du secteur et son rôle doit être d'adapter la convention sectorielle aux spécificités de l'entreprise sans comporter des dispositions en deca de celles prévues par la convention sectorielle du point de vue des travailleurs.

53. Le contenu des conventions collectives fixe le déroulement de la carrière du salarié et les conditions de sa rémunération. Avant l'établissement de ces conventions, la qualification professionnelle était fixée par le contrat de travail individuel. Dans les conventions, la qualification professionnelle conditionne la place du salarié dans la hiérarchie professionnelle et détermine son statut dans l'entreprise.

54. Cette hiérarchie, fixée par la convention, limite en fait la liberté de l'employeur d'affecter le travailleur, lors de son embauche, au poste de travail qu'il estime être le plus adéquat. La détermination de la qualification effective se fera par référence à l'emploi qu'il exerce.

55. L'idée de carrière dans les entreprises privées se matérialise aussi dans le processus de la promotion qui prend deux formes :

- La promotion horizontale consiste à passer automatiquement d'un échelon à un échelon supérieur d'une façon continue, en fonction de l'ancienneté. Cet avancement se traduit par une augmentation du salaire de base de la catégorie ;

- La promotion verticale consiste à obliger les employeurs, en cas de vacance ou de création d'emploi, à faire appel, avant de recourir à des recrutements externes, au personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude à occuper l'emploi considéré basée sur la durée de la pratique dans la

profession, la formation, la durée de service et les notes obtenues.

56. La convention collective fixe une grille des salaires en correspondance avec les emplois classés. Cette grille se présente comme un tableau qui comporte, d'une part, les catégories professionnelles et d'autre part, le nombre d'échelon par catégorie ainsi que la durée exigée pour passer d'un échelon à un autre. La grille fixe des salaires minima catégoriels ainsi que leurs accessoires sur la base du SMIG qui constitue la rémunération minimale de l'ouvrier sans qualification. Le salaire conventionnel est formé d'un élément fixe, à savoir, le salaire de base et d'un élément variable, constitué par les accessoires de salaires sous formes de primes et d'indemnités.

57. La fixation du SMIG est importante car il est une référence dans l'établissement des salaires conventionnels. Contrôler le SMIG, c'est contrôler l'évolution du reste des salaires. Quatre critères sont utilisés pour la fixation du SMIG :

- + Les besoins essentiels des travailleurs ;
- + Les revenus relatifs ;
- + La capacité de paiement des entreprises; et l'indexation sur la hausse des prix.

58. La commission étudie les différentes hypothèses de majoration du SMIG ; les deux hypothèses extrêmes étant, d'une part, l'augmentation du SMIG limitée

à la hausse des prix et d'autre part, l'augmentation du SMIG pour atteindre un niveau de revenu permettant de subvenir à des besoins estimés minimum par l'UGTT.

Pour chaque hypothèse, la commission retient deux modalités de répercussion de la majoration du SMIG sur les autres salaires : soit l'ajustement des salaires effectifs par l'adjonction d'une valeur absolue égale à la majoration appliquée au SMIG, soit l'ajustement des salaires du taux de majoration appliqué au SMIG. Ceci aboutit à 8 propositions d'augmentation du SMIG et des salaires et c'est finalement le gouvernement qui tranche par l'adoption d'une proposition médiane et par le choix de répercussion en valeur absolue.

59. Cette politique a nécessairement pour conséquence importante la hausse du SMIG réel et le resserrement de l'éventail des salaires, c'est-à-dire la baisse des salaires réels autres que le SMIG. Il est à souligner que la main d'œuvre non-qualifiée qui bénéficie de la garantie du salaire minimum ne représente qu'une proportion relativement faible de la population active.

60. Près de la moitié de la population occupée dans le secteur productif non-agricole est absorbée par le secteur non structuré dans lequel les aspirations en matière de revenu doivent se contenter d'un niveau bien inférieur à celui du SMIG et que cette protection ne s'étend pas qu'en fonction de la durée effective du travail et

ne constitue donc une garantie de revenu minimum qu'à condition d'emploi à plein temps.

61. Le salaire de base constitue le salaire minima afférent à chaque catégorie professionnelle et qui doit être strictement respecté. Aucun contrat individuel ne peut comporter un salaire inférieur à ce salaire et ce, en fonction de la catégorie professionnelle.

62. Les salaires conventionnels de base sont établis sur la base du SMIG et ce en fonction de qualification. Ils évoluent de deux manières :

- Horizontalement, les salaires évoluent automatiquement en fonction de l'ancienneté par le système d'échelons dont la durée varie entre une année au début et trois ans en fin de carrière. Ce système se traduit par un accroissement annuel du salaire de base allant de 0,7% à 2, 65% soit une moyenne de 2%. Ce taux de croissance moyen est uniforme pour toutes les qualifications pour la plupart des conventions.

- Verticalement, les taux de salaires sont fixés selon un classement qui tient compte du niveau de qualification et de la nature du travail. Ces niveaux de qualifications se traduisent par des coefficients hiérarchiques qui n'augmentent que légèrement pour les cadres moyens mais qui baissent pour les cadres supérieurs. Ce système, hérité du secteur public, ne permet pas à la structure des salaires de refléter la situation du marché du travail.

63. Au niveau des accessoires des salaires, le nombre de primes prévues par les conventions collectives sont très nombreuses. Pas moins de 30 primes dont la majeure partie est généralisée à toutes les catégories de salariés. Les primes les plus généralisées sont l'indemnité de transport, et la prime de présence. La prime de rendement est comprise entre 50% et 150% d'un mois de salaire de base. Un nombre limité de conventions ont introduit la prime de productivité. Celle-ci est introduite dans les conventions qui ne prévoient pas la prime de rendement.

64. Le versement automatique et régulier de ces primes pousse à les considérer comme des augmentations de salaires plutôt que des primes effectives liées, par exemple, à l'effort fourni par le travailleur. Elles sont systématiques et généralisées à l'ensemble du personnel.

65. Le système des primes est donc caractérisé par une certaine confusion quant aux critères de leur octroi, leur nature et leur importance dans la rémunération. Elles peuvent néanmoins être classées en trois catégories :

⊕ Une première catégorie d'indemnités a pour objet de réparer un préjudice subi par le salarié, cas de l'indemnité de licenciement, de compenser les frais avancés à l'occasion du travail tel que indemnité de transport, de déplacement, prime de papier ; d'indemniser le risque, cas de prime de caisse, d'encourager la fidélité à l'entreprise, prime d'assiduité et d'ancienneté ou enfin ayant un caractère

social cas de prime de logement, indemnité de départ à la retraite.

⊕ Une deuxième catégorie est constituée de diverses gratifications qui, en principe, sont facultatives, mais qui, en fait demeurent automatiques à cause des pressions syndicales (prime de fin d'année, 13ème mois, primes à l'occasion d'événements familiaux)

⊕ La troisième catégorie est constituée par les primes proprement dites. Elles sont nombreuses et disparates, mais les plus importantes sont la prime de rendement et la prime de productivité.

66. La prime de rendement du secteur public est généralisée à la majorité des secteurs et à l'ensemble du personnel permanent dans chaque entreprise. Son montant varie entre un minimum et un maximum. Elle est divisée en deux parties, la première est automatique et la deuxième dépend d'une note professionnelle qui est fixée en fonction du rendement. Celui-ci n'étant pas quantifié, rend automatique l'octroi de la prime la transformant en une augmentation déguisée du salaire.

67. La prime de productivité est fixée en principe sur la base de normes de production qui doivent être définies pour chaque entité. Elle permet de récompenser l'effort individuel du salarié qui dépasse les normes minimas de production. Or les conventions collectives ne fixent pas ces

normes et confondent donc la prime de productivité et la prime de rendement. Elle constitue à son tour une augmentation de salaire déguisée.

68. La politique salariale, telle qu'elle a été suivie jusqu'à maintenant, a entraîné des distorsions importantes dans la structure des salaires à savoir :

- ⊕ une évolution plus favorable des salaires minimas au détriment des salaires moyens;
- ⊕ un resserrement de l'éventail des salaires par niveau de qualification ;
- ⊕ une très grande disparité du salaire moyen par branche d'activité entraînant la formation de deux ensembles de secteurs : l'un versant des salaires supérieurs au salaire moyen, l'autre des salaires inférieurs.

69. Le resserrement de l'éventail des salaires affaiblit les incitations à la formation. Il n'est guère surpris de constater la pénurie du personnel technique, ce qui aura pour effet une tendance à la hausse des salaires du personnel qualifié dans le secteur privé et ce, grâce aux primes et indemnités et tout autre avantage en nature. Ainsi, les rémunérations offertes par le secteur public sont presque partout insuffisantes pour attirer ou conserver un personnel qualifié avec pour conséquences des taux de rotation du personnel élevés, l'inefficacité, et le travail au noir. Cette tendance est due en grande partie aux effets de la négociation collective.

70. La hausse du coût salarial pousse les entreprises à substituer le capital au travail, ce qui a entraîné une réduction des créations d'emplois. Cette substitution est d'ailleurs encouragée dans plusieurs périodes par le niveau faible du taux d'intérêt, caractéristique essentielle d'une économie d'endettement comme celle de la Tunisie.

71. La substitution du capital au travail a entraîné une hausse de l'intensité capitalistique. Les conséquences des distorsions des prix sur la croissance de l'emploi sont celles des effets de la technologie sur l'emploi. La technologie est bien entendu un élément important de la demande de travail à côté de la croissance économique. Le progrès technique réoriente la fonction de demande de travail et influence le niveau de l'emploi et des salaires. Si le progrès technique n'est pas neutre, il affecte les proportions des facteurs de production, modifie les productivités relatives des facteurs et la part de ces facteurs dans le revenu.

72. La politique des salaires suivie a eu les résultats suivants :

⊕ Tout l'effort d'augmentation a porté essentiellement sur le SMIG de telle sorte que les salaires ont enregistré un tassement de leur éventail, ce qui n'est pas de nature à favoriser la motivation ;

⊕ L'homogénéisation des salaires : les salaires sont uniformes pour chaque catégorie de travailleurs quelle que soit par ailleurs la productivité du travail ;

⊕ Les secteurs moteurs en matière de hausse des salaires ne sont pas les secteurs à haute productivité. Ce qui donne une déconnexion entre l'évolution des salaires et l'évolution de la productivité du travail ;

⊕ L'importance des indemnités et primes dans la composition des salaires.

73. Flexibilité et formation des salaires. Dans une période caractérisée par la montée du chômage, le blocage de la croissance, une réforme des relations professionnelles se fait de plus en plus urgente.

Cette réforme ne peut être à l'heure actuelle ni très rapide ni très large. Elle ne peut concerner que la recherche d'une certaine flexibilité essentielle pour permettre une possible restructuration de l'emploi. Il faut remarquer à cet égard que la flexibilité ne signifie pas une liberté absolue de licencier le personnel.

Elle signifie un relèvement de la vitesse d'ajustement de l'emploi et une sensibilité accrue des salaires à la situation des différentes entités publiques et privées.

La flexibilité concerne la mobilité des travailleurs, la hiérarchie des qualifications, la formation des salaires et la couverture sociale.

74. La recherche d'une plus grande flexibilité doit emprunter trois directions.

Le salaire doit avoir trois composantes : un minimum social qui doit évoluer automatiquement, une partie liée à la

croissance de la productivité dans le cadre d'un partage de gains de productivité effectifs et une partie liée aux résultats de l'entreprise. Les écarts salariaux doivent aussi refléter la situation du marché du travail.

Dans ce cadre, il est possible d'introduire un salaire minimum inférieur pour les jeunes. Le SMIG doit donc être adapté en fonction de l'âge, de la région et de la situation financière de l'entreprise.

- La Flexibilité mécanique par la modulation de la durée de travail et le volume de la main d'œuvre en fonction des variations de la demande.

- La Flexibilité fonctionnelle qui pousse les entreprises à utiliser rationnellement leur personnel à plein temps engagé sur une base permanente en adoptant les tâches accomplies aux exigences mouvantes de la production.

Ainsi l'enjeu futur ne s'avère pas être un simple ajustement conjoncturel mais une nouvelle codification des relations de travail.

75. La recherche de la flexibilité est sans doute indispensable mais elle n'est pas une panacée des maux de l'économie. Celle-ci est certes importante mais doit s'accompagner par d'autres actions de politique économique.

Si la flexibilité est entendue comme réponse aux rigidités et une meilleure adaptabilité aux conditions économiques, elle ne peut que favoriser la croissance économique.

76. C'est ainsi que nous pensons qu'un large consensus doit concerner les points suivants :

a) La lourdeur excessive du coût salarial et non salarial du travail pour les entreprises constituent un facteur défavorable à l'emploi. La hausse des salaires devrait donc être limitée à la hausse de la productivité et à situation financière de l'entreprise et du pays.

Le éléments non salariaux du coût du travail en augmentant plus vite que les salaires eux-mêmes, alourdissent le coût du travail et découragent le recrutement de certaines catégories de travailleurs, notamment les jeunes et les femmes.

L'indexation n'étant pas appliqué, nous pensons que l'effort doit être entrepris dans le sens de l'exclusion des automatismes en prévoyant par exemple des exonérations fiscales pour les augmentations salariales liés aux résultats de l'entreprise en réduisant l'importance de l'ancienneté dans le calcul du salaire au profit de la performance et du mérite des agents, et enfin en établissant des barèmes de salaires distincts pour les travailleurs nouvellement embauchés, mais pour lesquels la formation joue un rôle important afin de passer à la grille normale.

b) L'organisation de la production offre à la flexibilité de vastes perspectives, permettant une adaptation rapide de la production et de la main d'œuvre.

Il s'agit de supprimer les démarcations formant des barrières entre les différentes professions permettant une interchangeabilité entre les fonctions.

Les tâches de contrôle et de supervision, changent de nature. Les ouvriers, sous réserve d'une formation adéquate peuvent être transférés d'un département à un autre, un seul homme pour plusieurs tâches.

La mobilité interne en permettant une requalification des travailleurs et une meilleure adaptation de leurs compétences aux besoins du marché, résout le conflit entre sécurité de l'emploi et flexibilité du marché du travail. La formation est donc une source de flexibilité à privilégier.

c) La législation de travail en Tunisie prévoit plusieurs formes de flexibilité. Certaines personnes pensent que c'est l'ignorance de la législation du travail qui explique la revendication d'une plus grande flexibilité du marché de travail.

Si nous pensons que cette remarque est vraie, il n'en est pas moins vrai que la complexité des procédures ôte à ces formes de flexibilité toute applicabilité.

Les modifications à apporter concernent donc l'assouplissement des formes d'embauche, l'accent étant mis sur la formation et l'amélioration des services publics et pourquoi pas leur privatisation.

77. Un consensus doit donc apparaître sur plusieurs aspects de la flexibilité qui ne peut avoir le succès escompté que dans le cadre d'une approche concertée impliquant tous les partenaires sociaux.

CONTACTEZ-NOUS

Friedrich Ebert Stiftung

4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa B.P 63
Tunisie

t +216 71 775 343 | +216 71 742 895

f +216 71 742 902

m events@fes-mena.org

f facebook.com/FESMENA

www.fes-mena.org



scanner ce QR code pour
accéder a notre site web