



La Fédération Générale
du Textile, de l'Habillement,
Cuir et Chaussure

Impact du COVID-19 sur le secteur Textile, Habillement, Cuir et Chaussure et l'impératif de promouvoir une politique industrielle durable par le dialogue social

Said BEN SEDRINE et Mongi AMAMI

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Bureau Tunisie

**DIALOGUE
SOCIAL**

Alliance pour
la Croissance
Economique
et pour l'Emploi

**Impact du COVID-19
sur le secteur Textile, Habillement, Cuir
et Chaussure et l'impératif de promouvoir
une politique industrielle durable par
le dialogue social**

Said BEN SEDRINE et Mongi AMAMI
Juillet 2021

Friedrich-Ebert-Stiftung
Tunis - Tunisie



Bureau Tunisie

La Friedrich-Ebert-Stiftung Tunisie et son équipe projet de dialogue social tiennent à exprimer leurs remerciements à l'ensemble des personnes ayant contribué à cette publication. Des remerciements particuliers s'adressent à M. Habib HAZAMI, Secrétaire Général de la FGTHCC-UGTT, ainsi qu'aux auteurs M. Said BEN SEDRINE et M. Mongi AMAMI pour leurs engagements inlassables dans le cadre de ce travail.

La présente publication s'inscrit dans le cadre du projet « Alliance pour la Croissance Economique et pour l'Emploi (ACE) / Dialogue Social ». Mandaté par le Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) et exécuté par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) en partenariat multi-acteurs avec la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), la Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) et la Chambre Tuniso-Allemande de l'industrie et du Commerce (AHK Tunisie), ce projet est mis en œuvre en étroite coopération avec les partenaires sociaux tunisiens et vise notamment à valoriser les potentiels du dialogue social pour la promotion de l'emploi en Tunisie.

Non destinée à la vente

©Friedrich-Ebert-Stiftung Tunisie 2021

Tous les droits sont réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être imprimée, reproduite ou utilisée par n'importe quel moyen sans autorisation écrite préalable des éditeurs.

Les opinions et les analyses exprimées dans cette publication n'engagent que leurs auteurs. Elles ne représentent pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

Remerciements

Nous remercions la Fédération Générale du Textile, Habillement, Cuir et Chaussure pour son appui à la réalisation de cette étude et ses syndicats de base qui ont bien voulu répondre à notre questionnaire en dépit de leur charge syndicale face aux impacts sociaux de la crise économique et sanitaire. Nous remercions aussi l'équipe de la Fondation Friedrich Ebert et IndustriAll pour leur appui à la réalisation de cette enquête auprès des syndicats. L'organisation de la journée du 10 juin 2021 a été très utile pour bénéficier des observations pertinentes de Messieurs Habib Hazami, Ahmad Kamel et les membres du bureau exécutif de la FGTHCC.

Nos remerciements s'adressent également au Ministère des affaires sociales qui nous a permis d'accéder aux données sur les ajustements de l'emploi en 2019 et 2020 et à l'Institut national de la statistique pour ses enquêtes, auprès des entreprises et des ménages, qui mesurent l'impact économique et social de la pandémie du COVID-19 sur des échantillons représentatifs des populations cibles.

Said BEN SEDRINE et Mongi AMAMI

Table des matières

CHAPITRE I. ETAT DES LIEUX DU SECTEUR TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR ET CHAUSSURE (THCC)	15
1. Le secteur THCC, fer de lance de l'intégration industrielle dans la mondialisation	16
1.1. 82 % des entreprises de l'habillement et 73 % des entreprises de la chaussure sont totalement exportatrices	16
1.2. Le partenariat avec les pays européens, support de l'intégration à la mondialisation	17
1.3. Polarisation des activités industrielles dans les régions, relativement les mieux dotées en infrastructures mais dont la qualité laisse à désirer	18
2. Les caractéristiques des entreprises déterminent celles de l'emploi	19
2.1. Concentration de l'emploi formel dans les entreprises totalement exportatrices	19
2.2. 66 % de l'emploi formel est concentré dans les entreprises, de taille égale ou supérieure, à 100 salariés	21
3. Evaluation des conditions de travail et du dialogue social par les syndicats de base	21
3.1. Profil des syndicats de base du secteur THCC	21
3.2. Les déficits de travail décent relevés par les syndicats de base	23
3.3. Les facteurs de la panne du dialogue social	27
3.4. L'inégalité de renforcement des chaînes de valeur détermine l'inégalité du travail décent	32
4. Le blocage de la transition vers un modèle économique inclusif dans le secteur THCC	34
4.1. Entre 2002 et 2018, la part de l'emploi salarié formel du secteur THCC passe de 51 % à 36 % du total de l'emploi manufacturier	34
4.2. Le taux de pérennité des entreprises du secteur est inférieur au taux moyen de l'industrie manufacturière	35
4.3. Les obstacles au renforcement des chaînes de valeur persistent	37

4.4. Le potentiel de changement des relations de travail que pourrait produire le renforcement des chaînes de valeur	40
CHAPITRE II. LA PANDEMIE DU COVID-19 A AGGRAVE LA CRISE ECONOMIQUE ET SOCIALE	41
1. Contexte politique et économique de la pandémie	42
1.1. Le système politique post-2011 ou la sape de l'économie	42
1.2. La tendance baissière de la croissance économique post-2011 fragilise l'économie tunisienne face à la pandémie	43
1.3. Recul de l'investissement dans le secteur THCC durant la période post-2011	44
2. Impact économique de la pandémie du COVID-19 en 2020	45
2.1. 12 % des entreprises ferment définitivement et 7 % ferment temporairement	45
2.2. Baisse du chiffre d'affaires dans 84,7 % des entreprises du secteur THCC	45
2.3. Entre 18 et 27 % des entreprises ont bénéficié des mesures gouvernementales au cours de 2020	47
3. Les ajustements de l'emploi imposés par la crise économique et sanitaire	48
3.1. Impact négatif des ajustements de l'emploi sur le revenu des salariés dans le secteur THCC	48
3.2. Environ 31 % des entreprises du secteur THCC ont eu recours au licenciement en 2020	48
3.3. 15,5 % des entreprises du secteur THCC ont licencié plus de 75 % du personnel en 2020	49
CHAPITRE III. VOLUME ET CARACTERISTIQUES DES AJUSTEMENTS DE L'EMPLOI SOUS LA SUPERVISION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	51
1. Cadre juridique d'une mise en chômage ou licenciement collectif pour des raisons économiques ou technologiques	52
1.1. Caractéristiques et fin du contrat de travail	52
1.2. Le cadre juridique de mise en chômage ou licenciement	53
1.3. Les indemnités prévues par la législation en vigueur	54

1.4. L'absence d'un véritable système d'assurance contre la perte de l'emploi	55
1.5. La suspension provisoire et exceptionnelle de certaines dispositions du Code du travail pour faire face à la crise sanitaire	57
2. Ampleur et caractéristiques des ajustements de l'emploi sous la supervision de l'inspection du travail	58
2.1. Forte augmentation en 2020, du volume total des ajustements de l'emploi, tous secteurs économiques confondus	58
2.2. La suspension provisoire de certaines dispositions du Code du travail a réduit le recours au licenciement en 2020 par rapport à 2019	59
2.3. Structure des ajustements de l'emploi dans le secteur THCC	61
3. Limites des mesures de protection des travailleurs, mises en oeuvre par le gouvernement	63
3.1. La conception juridique des mesures gouvernementales renforce la segmentation du marché du travail et l'inégalité de la protection sociale des travailleurs	63
3.2. Les ajustements de l'emploi dans les microentreprises du secteur privé formel ne sont pas couverts par l'inspection du travail	64
3.3. La lourdeur du dispositif administratif réduit l'efficacité des mesures d'ajustement de l'emploi, y compris pour les travailleurs du secteur formel	66
3.4. Le recours de certaines entreprises au congé annuel de 2021, au cours du confinement total en 2020, est injuste à l'égard des salariés	66
3.5. Certaines entreprises « profitent » de la crise pour procéder à des licenciements non justifiés	67
3.6. L'aide sociale ne compense pas l'absence d'un régime d'assurance contre la perte de l'emploi, face aux crises économiques récurrentes	68
4. La réalité de l'impact du COVID-19 sur les salariés	70
4.1. 43 % des salariés ont interrompu leur travail au mois de mai 2020	70
4.2. 39 % des salariés du secteur industriel n'ont pas eu de salaire suite à l'arrêt du travail en mai 2020	72
4.3. Seulement 11 % des salariés ont reçu une aide du gouvernement suite à la perte de l'emploi	73

- 4.4. Le soutien gouvernemental aux entreprises tunisiennes est moins important que dans d'autres pays comparables 73

CHAPITRE IV. LES AXES D'UNE STRATÉGIE SYNDICALE POUR PROMOUVOIR LA COMPETITIVITE PAR LE TRAVAIL DECENT 75

- 1. Le plan de relance du secteur THCC annonce un nouveau modèle économique sans expliciter sa dimension sociale 76**
 - 1.1. Ascension dans les chaînes de valeur ou le positionnement sur le Fast-fashion 76
 - 1.2. Des changements pertinents dans l'environnement des affaires revendiqués par les professionnels 77
 - 1.3. La responsabilité sociale des entreprises est omise 78
- 2. Changer l'équilibre des forces dans l'industrie du textile et de la confection en faveur d'un modèle économique inclusif 80**
 - 2.1. Le modèle de gouvernance du plan de relance doit mobiliser toutes les parties prenantes du secteur THCC 80
 - 2.2. Promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise pour construire une vision positive du secteur 80
 - 2.3. Les accords-cadres mondiaux (ACM) du secteur de vêtement, un outil de promotion du travail décent 82
 - 2.4. Grâce aux accords-cadres mondiaux, la FGTHCC obtient une victoire syndicale en Tunisie 84
 - 2.5. Pour une transition numérique juste dans les industries de vêtement et de la chaussure 86
 - 2.6. Faire du télétravail, un travail décent par la négociation collective 87
 - 2.7. Le progrès de la législation tunisienne est favorable à la ratification de la convention n°190 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail 87
- 3. Renouveler les ressources du pouvoir syndical pour peser sur les orientations économiques du secteur 89**
 - 3.1. La notion de ressources de pouvoir syndical 89
 - 3.2. La problématique de la faible densité syndicale dans le secteur THCC 89
 - 3.3. Syndicalisme de service et syndicalisme de militants se renforcent mutuellement pour renouveler les ressources du pouvoir syndical 91

4. Développer le syndicalisme de service pour défendre les droits des travailleurs	92
4.1. Construire un réseau de partenariat entre syndicats de base et services publics sociaux dans les bassins d'emploi du secteur THCC	92
4.2. Créer un bureau d'accueil des salariés dans les services publics vers lequel ils seront orientés par les syndicats	93
4.3. Défendre les droits des travailleurs, est au coeur de la mission du partenariat syndicats de base services publics locaux	94
4.4. La méthode de construction du plan d'action du partenariat responsabilise les syndicats et rationalise leur action	97
4.5. La formation pertinente des syndicats de base renforce leur capacité à mieux servir les salariés	98
4.6. Mobiliser les ressources nationales et régionales sur la base des résultats attendus du partenariat	99
5. Comment assurer les conditions de mise en oeuvre réussie, d'un dispositif de reconversion des salariés du secteur THCC ?	102
5.1. Les solutions de facilité ne résolvent pas le problème de reconversion des salariés	102
5.2. Adopter la démarche qualité pour réorganiser les services publics d'emploi (SPE)	102
5.3. Doter les bureaux de l'emploi en outils de travail pertinents	103
5.4. Construire un partenariat multiple entre les bureaux d'emploi et les acteurs de leur environnement axé sur les résultats	104
5.5. Valoriser les acquis de l'expérience professionnelle des salariés pour assurer leur retour à l'emploi	105
5.6. Impliquer les syndicats du secteur THCC dans le partenariat public privé autour de la formation professionnelle	107
Conclusion	109
Bibliographie	112
Table des figures	117
Table des tableaux	120

Acronymes et abréviations

- AFD: Agence française de développement
- ANETI: Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant
- ANPE: Agence nationale de protection de l'environnement
- APII: Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation
- BIT: Bureau international du travail
- BM: Banque mondiale
- CCC: Convention collective cadre
- CCL: Commission de contrôle du licenciement
- CDD: Contrat à durée déterminée
- CDI: Contrat à durée indéterminée
- CENAFFIF: Centre national de formation des formateurs et de l'ingénierie en formation
- CNAM: Caisse nationale d'assurance maladie
- CNFCPP: Centre national de formation continue et de la promotion professionnelle
- CNSS: Caisse nationale de sécurité sociale
- COC: Code des obligations et des contrats
- CRVA: Contrat de réinsertion à la vie active
- CT: Code du travail
- DGI: Direction générale des impôts
- DGITC: Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation
- FES: Friedrich Ebert Stiftung
- FGTHCC: Fédération générale du textile, habillement, cuir et chaussure, affiliée à l'UGTT
- FOPRODI: Fonds de promotion et de décentralisation industrielle.
- FTTH: Fédération tunisienne du textile et de l'habillement, affiliée à l'UTICA.
- IAA: Industrie agroalimentaire
- IACE: Institut arabe des chefs d'entreprise
- IFC: International Finance Corporation (Société financière internationale du groupe de la Banque mondiale)IMEE: Industrie mécanique, électrique et électronique

- IndustriALL: IndustriALL Global Union, organisation syndicale internationale qui représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture.
- INS: Institut national de la statistique
- ITCEQ: Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives
- MFPE: Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi
- OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques
- OIT: Organisation internationale du travail
- PAFIP: Programme d'Appui à la Formation et à l'Insertion Professionnelle
- PAMT: Politique active du marché du travail
- RNE: Répertoire National des Entreprises
- RSE: Responsabilité sociale de l'entreprise
- RSNA: Régime des salariés non agricoles
- SCORE: Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (Soutenir les entreprises compétitives et responsables)
- SMIG: Salaire minimum interprofessionnel garanti
- TFP: Taxe à la formation professionnelle
- THCC: Textile, habillement, cuir et chaussure
- UGTT: Union générale tunisienne du travail
- UTICA: Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

Introduction

Avec la loi n°72-38 du 27 avril 1972, portant création d'un régime particulier pour les industries produisant pour l'exportation, la Tunisie a commencé à proposer une large gamme de mesures visant à inciter les investisseurs privés à participer à des projets industriels approuvés, notamment dans le domaine de la production destinée à l'exportation. La loi n° 74-74 du 3 août 1974 a institué un nouveau régime d'investissement pour la promotion d'industries manufacturières « d'import substitution » dépendant d'un marché national protégé. Le secteur THCC devient ainsi segmenté en régime « offshore » regroupant les entreprises totalement exportatrices et en régime « onshore », orienté principalement vers le marché local. Cette orientation de la politique industrielle a coïncidé avec les premières délocalisations européennes des années 1960 et 1970 qui ont pris de l'ampleur au profit de la Chine. Les moteurs premiers de la délocalisation massive sont doubles : « La concentration de la distribution dans les pays occidentaux, parallèlement à la montée de la société de consommation. La révolution internet et des technologies de l'information qui permettent de transférer aisément les informations et de suivre en temps réel les flux. Ce double phénomène explique le basculement massif de la production mondiale vers des pays à faibles coûts salariaux. » ¹. La loi d'avril 1972 fut ensuite amendée par le Décret-loi n° 85-14 du 11 octobre 1985 accordant aux entreprises exportatrices, la possibilité de vendre sur le marché local dans la limite de 20 % de leur chiffre d'affaires et de bénéficier d'une exonération d'impôt sur les bénéfices pendant une période deux fois plus longue que précédemment (soit 20 ans).

La première moitié des années 2000 a été marquée par un grand débat sur l'avenir du secteur textile et habillement autour des résultats de l'étude stratégique de 1999² et sa mise à jour en 2004³ en vue de préparer le secteur à l'arrivée de la Chine sur la scène internationale suite à la fin de l'Arrangement Multifibres⁴ et l'intégration de la Tunisie à la zone de libre-échange avec l'Union européenne en janvier 2008. L'objectif est de définir une politique publique d'appui aux

1 PEROTTI-REILLE Clarisse Le Textile Habillement, la volonté de remporter la nouvelle révolution industrielle, p7. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/084000121.pdf>

2 GUERZI Organisation-Zürich, étude stratégique du secteur Textile-habillement, janvier. 1999.

3 GUERZI. Mise à jour de l'étude stratégique du secteur Textile-habillement, synthèses et conclusions, janvier 2004.

4 Accord multifibres (A.M.F.), accord signé en 1973 et plusieurs fois reconduit depuis, entre les pays européens, les États-Unis et les pays exportateurs de textiles, pour limiter sur les marchés européens et des États-Unis les entrées à bas prix des produits en provenance des pays en voie de développement. Ces accords ont pris fin en 2005. À la suite des craintes de l'industrie textile chinoise compétitive, l'Union européenne signe un accord avec la Chine pour limiter l'augmentation des exportations chinoises de matières textiles à 10 % par an jusqu'en 2008.

entreprises en vue de passer du statut de sous-traitant à celui de co-traitant et aux produits finis. L'enjeu est de se repositionner sur des produits non directement concurrents des spécialisations asiatiques et constituer un maillon créateur de valeur dans l'organisation de la chaîne de produits. Dans cette perspective, le secteur Textile habillement devait renouveler son offre aussi bien matérielle (qualité des produits) qu'immatérielle (activités de création, de design et de chaînes de services de commercialisation...). La stratégie industrielle à l'horizon 2016, élaborée en 2008 devait réaliser ce changement⁵.

Dans ce secteur, comme dans d'autres, les stratégies annoncées par les pouvoirs publics, avant et après la révolution, ne sont pas réalisées et restent simplement une politique de façade masquant l'absence de volonté politique de changement. C'est pourquoi les entreprises du secteur THCC éprouvent aujourd'hui des difficultés de migrer vers un nouveau modèle de compétitivité, créateur de la valeur et de plus d'emplois décents. Pourtant, les professionnels du secteur sont animés par la volonté de relever ce défi. Ils l'ont exprimé de nouveau lors de l'élaboration du plan de relance du secteur pour la période 2019-2023 face à la crise de ces dernières années, *« matérialisée par la baisse des investissements et des exportations, une perte d'emplois (environ 40 000 emplois) et un recul sur le rang des fournisseurs de l'UE devancé par des pays concurrents de la Zone Euromed »*⁶. Cette situation *« résulte entre autres d'un retard accusé dans la mise en oeuvre des stratégies sectorielles précédemment élaborées. Un tel retard est dû principalement à un déficit de capacité d'exécution, de gouvernance et de pilotage pour adresser les différents enjeux des filières du Textile et Habillement en matière d'intégration, de formation, de promotion, d'infrastructures, d'environnement d'affaires et de gouvernance »*⁷.

Tout juste au début de la mise en oeuvre de ce plan, est venu la crise sanitaire planétaire du COVID-19 qui a eu un impact économique et social dramatique sur les entreprises et les salariés, ce qui a suscité l'inquiétude de la fédération syndicale du secteur, affiliée à l'UGTT. Sur sa demande notre étude a pour objectif d'examiner l'impact de la pandémie sur le secteur textile, habillement, cuir et chaussure et les perspectives de son développement par le dialogue social. Ce rapport est construit autour de cinq chapitres.

Le premier examine les principales caractéristiques économiques du secteur, les déficits de travail décent relevés par les syndicats de base, les déterminants du dialogue social en panne, au niveau de l'entreprise, puis les goulots d'étranglement ou restrictions pour une ascension économique et sociale du secteur THCC.

5 Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/CEPI/Synthese.pdf>.

6 Gouvernement tunisien et Fédération tunisienne du Textile et Habillement. Plan de relance du secteur Textile et Habillement (2019-2023). Pacte Sectoriel de Partenariat Public Privé, janvier 2019.

7 Ibid. p2

Le second chapitre est consacré à l'impact économique et social de la pandémie en partant des résultats des enquêtes de l'INS auprès d'un échantillon représentatif des entreprises. Le troisième chapitre analyse le cadre juridique et institutionnel des ajustements de l'emploi puis le volume et la structure de ces ajustements supervisés par l'inspection du travail. L'analyse se focalise ensuite sur les limites des mesures prises par le gouvernement dans le contexte de la segmentation du marché du travail qui aggrave l'inégalité de la protection sociale des travailleurs.

Le quatrième chapitre analyse les leviers stratégiques du plan de relance du secteur et met en évidence ses lacunes marquées par l'absence d'une vision sociale intégrée à l'ambition économique pertinente d'évoluer vers une ascension dans les chaînes de valeur mondiales. Nous présentons ensuite les axes d'une stratégie syndicale en faveur d'une politique industrielle durable qui met l'économie, la dimension sociale et l'environnement sur un pied d'égalité. Les syndicats doivent alors renouveler les ressources de leur pouvoir syndical pour relever ce défi. Ils sont appelés à améliorer leur audience dans le secteur THCC et renforcer leur capacité de négociations en faveur de cette transformation du modèle économique par le dialogue social. La formation des syndicats de base est le moyen d'intégrer le savoir dans la rénovation de l'action syndicale. Elle concerne les domaines relatifs aux dimensions du travail décent, le contenu économique de l'ascension dans les chaînes de valeur et l'application de la norme ISO26000 relative à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise.

Nous partons de l'hypothèse fondamentale, vérifiée dans nos travaux antérieurs, que l'ascension dans les chaînes de valeur favorise le changement progressif du comportement des partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise, en faveur de la promotion du dialogue social autour de l'amélioration de la compétitivité par le travail décent. Mais le développement des bonnes pratiques de dialogue social à une grande échelle nécessite impérativement le dépassement des goulots d'étranglement qui impactent tout le cycle de la vie d'une entreprise⁸. Par conséquent, c'est de l'intérêt des travailleurs et des entreprises de conjuguer les ressources de leur pouvoir pour peser sur les orientations des politiques publiques dans ce sens.

La transformation productive vers des activités d'une plus grande valeur ajoutée et à haute intensité de savoir est associée à une transformation du travail. Les syndicats doivent alors, acquérir la capacité d'affronter le problème de la précarité de l'emploi et celui particulièrement de la reconversion des salariés en abandonnant les solutions faciles, mais inefficaces et coûteuses, à savoir la retraite anticipée et le licenciement. Deux principes importants ont guidé l'élaboration de nos propositions dans ce domaine : le rejet d'une reconversion, synonyme d'exclusion du marché du travail, et l'adoption, à l'inverse, d'une démarche qui

8 Cf. ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Saïd. La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social. In Henrik Meyer et Marcel Rauer, Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. Tunis : Friedrich Ebert Stiftung, octobre 218, pp-49-55.

valorise les acquis de l'expérience professionnelle en fonction des nouveaux besoins en compétences des entreprises pour maintenir leur employabilité. Par conséquent, la formation des syndicats de base doit porter aussi sur toutes les composantes de ce type de dispositif qui relève de la politique publique de gestion active du marché de travail. Elle doit leur donner la capacité de participer efficacement à son pilotage tripartite, comme cela est prévu par le programme de mise en oeuvre du contrat social⁹.

9 Cf. République Tunisienne, UGTT-UTICA Le contrat social, un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Dément (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022. Edition OIT juillet 2017.

CHAPITRE I.

ETAT DES LIEUX DU SECTEUR TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR ET CHAUSSURE (THCC)

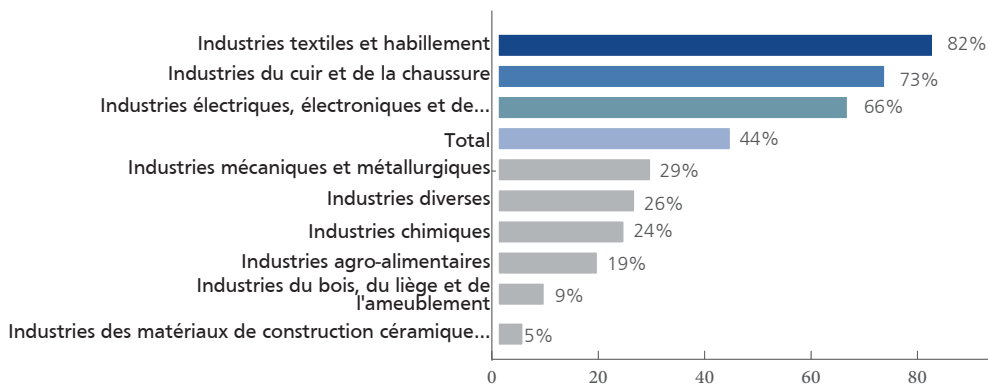
1. Le secteur THCC, fer de lance de l'intégration industrielle dans la mondialisation

1.1. 82 % des entreprises de l'habillement et 73 % des entreprises de la chaussure sont totalement exportatrices

La Tunisie a adhéré à l'Organisation mondiale du commerce en 1995. Elle a signé en 1996 un accord d'association avec l'Union européenne visant le démantèlement progressif des barrières tarifaires et non tarifaires et a obtenu le statut de partenaire privilégié ; les négociations autour de l'accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA) sont aussi en cours. Avec la Turquie, un accord de libre-échange est signé en 2004 et appliqué entièrement en 2014. Cette libéralisation progressive des échanges commerciaux et la création d'un régime attractif pour les entreprises entièrement exportatrices constituent le fondement de la stratégie tunisienne d'intégration dans les chaînes de valeur mondiales.

La plus grande fréquence des entreprises totalement exportatrices se trouve dans le secteur des industries textiles, de l'habillement (82 %), du Cuir et de la chaussure (73 %) et l'industrie électrique, électronique et de l'électroménager (66%). Les autres branches industrielles sont focalisées pour l'essentiel sur le marché local, tel est le cas des industries agroalimentaires (19%) (Voir figure ci-dessous).

Figure 1. Proportion des entreprises de plus de 10 salariés totalement exportatrices par secteur (en % des entreprises). Février 2021



Source: Données de l'APII <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp>

En février 2021, le secteur textile et habillement compte 1530 entreprises, de taille supérieure à 10 emplois, dont 1251 produisent totalement pour l'exportation. La plus grande fréquence des entreprises totalement exportatrices se trouve dans la branche confection (86 %) suivie de la Bonneterie (77%) puis du finissage (72 %). (Voir tableau ci-dessous).

Tableau 1. Répartition des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime en février 2021

Activités Textile et Habillement	TE*	ATE*	Total	Part TE
Filature	5	13	18	28%
Tissage	12	15	27	44%
Finissage	28	11	39	72%
Bonneterie	112	34	146	77%
Confection chaîne & trame et maille	1009	165	1174	86%
Autres industries textiles	192	82	274	70%

Source: Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII)
<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=02>.

* TE : Totalement Exportatrices

* ATE : Autres que Totalement Exportatrices.

NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois.

Le secteur du cuir et de la chaussure compte 217 entreprises dont 158 produisent totalement pour l'exportation. La branche « chaussures et tiges » regroupe la majorité des entreprises du secteur (153). Exceptées, les activités de tannage, une forte proportion d'entreprises dans les autres activités assure l'exportation totale de sa production (voir tableau ci-dessous).

Tableau 2. Répartition des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime en février 2021

Activités Cuir et chaussure	TE*	ATE*	Total	Part TE
Apprêt et tannage des cuirs	3	10	13	23%
Chaussures et tiges	114	39	153	75%
Articles de voyage et de maroquinerie	35	10	45	78%
Habillement en cuir	9	4	13	69%

Source: Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII)

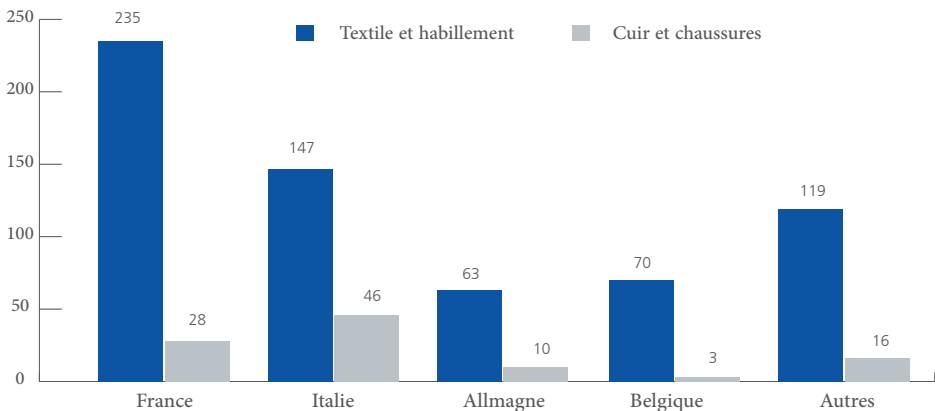
NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois.

1.2. Le partenariat avec les pays européens, support de l'intégration à la mondialisation

Le nombre d'entreprises à participation étrangère est de 595 dont 402 sont à capitaux 100 % étrangers. La France et l'Italie sont les principaux pays avec lesquels les entreprises du secteur textile et habillement ont construit leur partenariat. Le nombre d'entreprises à participation étrangère dans le secteur Cuir et chaussure est de 93 dont 72 sont à capitaux 100 % étrangers. L'Italie est la principale partenaire de ce secteur.

La position géographique de la Tunisie est attractive des investissements européens mais le pays ne tire pas tout le bénéfice de cette position en raison de la médiocrité du climat des affaires. C'est un grand handicap pour les marchés des petites et moyennes séries et du sur-mesure qui pousse à la volatilité des entreprises vers d'autres destinations concurrentes à la Tunisie.

Figure 2. Répartition des entreprises du secteur THCC par pays partenaire selon l'activité principale Février 2021



Source: APII - NB : Une même entreprise pouvant avoir un ou plusieurs partenaires à la fois.

1.3. Polarisation des activités industrielles dans les régions, relativement les mieux dotées en infrastructures mais dont la qualité laisse à désirer

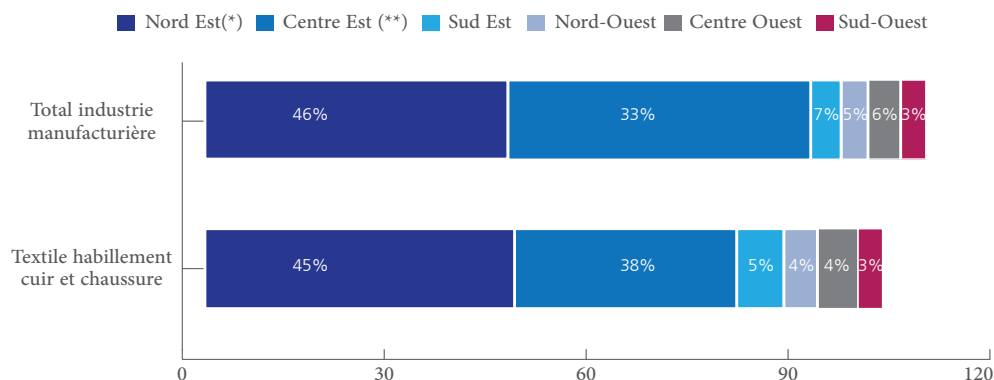
L'ouverture de l'économie tunisienne à la mondialisation est marquée par la polarisation des activités industrielles sur les plus grandes villes du littoral méditerranéen. En 2018, l'implantation des entreprises du secteur THCC dans le Nord Est et le Centre Est, représente respectivement 46 et 33 % du total des entreprises et constituent les deux grands bassins des industries manufacturières tunisiennes. Ces deux régions sont relativement les mieux dotées en infrastructures, mais où la qualité des services et leur bonne utilisation est insatisfaisante selon la perception des entreprises : « le nombre de jours nécessaires à une entreprise pour obtenir une connexion électrique est élevé (89 en Tunisie, contre 41 en moyenne dans la région MENA). Il faut plus d'une semaine pour sortir un container du port de Rades contre moins de trois jours dans les ports du bassin méditerranéen. Et certaines entreprises font état de paiements informels/corruption pour accélérer les procédures »¹⁰.

Ce modèle de développement par les exportations a créé une économie à deux vitesses où le secteur offshore, majoritairement situé dans les régions côtières, s'est développé rapidement tandis que le secteur onshore peinait à se développer et à créer des emplois. De ce fait, les habitants des régions de l'intérieur ont

10 OCDE Études économiques de l'OCDE Tunisie. Évaluation économique. Mars 2018, p.66

dû soit émigrer vers les villes côtières accueillant les bassins d'emploi ou se concentrer sur des activités rurales faiblement rémunératrices.

Figure 3. Distribution des entreprises privées selon l'activité principale et la région (en %).2018



Source : <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp> . (*) Y compris le Grand Tunis ; (**) y compris Sfax

2. Les caractéristiques des entreprises déterminent celles de l'emploi

2.1. Concentration de l'emploi formel dans les entreprises totalement exportatrices

Dans l'Industrie Textile et habillement, les entreprises employant 10 personnes et plus occupent 157742 salariés. Le segment offshore est prépondérant dans les trois branches industrielles employant le plus grand nombre de cet effectif, à savoir la confection, la bonneterie et le finissage ; entre 91 et 93 % des salariés travaillent pour l'exportation.

Tableau 3. Répartition de l'emploi des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime. Février 2021

Activités Textile et Habillement	Emplois TE*	Emplois ATE*	Total	%Emplois TE
Filature	1127	968	2095	54%
Tissage	2106	815	2921	72%
Finissage	8660	759	9419	92%
Bonneterie	15405	1568	16973	91%
Confection chaîne & trame et maille	116990	9028	126018	93%
Autres industries textiles	28245	4776	33021	86%

Source : <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=02> . * TE : Totalement Exportatrices, * ATE : Autres que Totalement Exportatrices. NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois.

Dans l'Industrie Cuir et chaussure, les entreprises employant 10 personnes et plus occupent 24914 salariés dont 23153 relèvent des entreprises totalement

exportatrices et 1761 des entreprises partiellement exportatrices. La branche chaussure et tige offre la plus forte part de l'emploi du secteur (16011). La majorité des salariés du secteur se trouve dans les branches totalement exportatrices (voir tableau ci-dessous).

Tableau 4. Répartition de l'emploi des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime. Février 2021

Activités Cuir et chaussure	TE*	ATE*	Total	Part TE
Apprêt et tannage des cuirs	291	320	611	48%
Chaussures et tiges	14 929	1 082	16 011	93%
Articles de voyage et de maroquinerie	4 548	388	4 936	92%
Habillement en cuir	3 381	83	3 464	98%

Source: Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII) Février 2021.NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois.

Cette forte prépondérance de l'emploi dans le segment « offshore » est une caractéristique partagée par l'industrie de l'électricité et de l'électronique (92%). Pour les industries chimiques (IC), métalliques et mécaniques (IMM) et les industries diverses (ID), la proportion de salariés travaillant pour l'exportation représente respectivement 50, 45 et 41 %. Les autres branches industrielles (IB, IMMCV et IAA) sont orientées principalement vers le marché local (voir tableau ci-dessous).

Tableau 5. Emploi salarié formel du secteur privé selon l'activité principale et le régime de l'entreprise Février 2021

Secteurs	Emplois TE*	Emplois ATE*	Total	Part emploi TE
Industrie cuir et chaussure (ICC)	23153	1761	24914	93%
Industrie électrique et électronique (IEE)	93397	8598	101995	92%
Industrie Textile et Habillement	142575	15167	157742	90%
Industrie chimique (IC)	27483	27409	54892	50%
Industrie métallique et mécanique (IMM)	20664	25071	45735	45%
Industries Diverses (ID)	9172	13280	22452	41%
Industrie du bois et de l'ameublement (IB)	2050	6979	9029	23%
Industries des matériaux de construction céramique et verre (IMMCV)	725	25606	26331	3%
Industries agro-alimentaires (IAA)	1633	58364	74677	2%
Total (moyenne)	335532	182235	517767	62%

Source : <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp> Février 2021
 * TE : Totalemment Exportatrices, * ATE : Autres que Totalemment Exportatrices. NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois.

2.2. 66 % de l'emploi formel est concentré dans les entreprises, de taille égale ou supérieure, à 100 salariés

En 2018, le volume total de l'emploi salarié formel du secteur THCC est de 191315 dont 96 % sont dans les entreprises, de taille égale ou supérieure à 10 salariés. Toutefois 66 % de l'effectif total est concentré dans les entreprises de taille égale ou supérieure à 100 salariés (voir tableau ci-dessous). La structure de répartition de l'emploi par taille d'entreprise du secteur est très proche de celle du total de l'industrie manufacturière. La part de l'emploi dans les entreprises étrangères est de 42 % contre une moyenne de 32 % pour l'ensemble de l'industrie manufacturière.

Tableau 6. Distribution de l'emploi salarié du secteur privé selon l'activité principale et la tranche de salariés 2018

	1-2 salariés	3-5 salariés	6-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	>= 100	Total	Effectif
THCC	1%	1%	2%	4%	11%	15%	66%	100%	191315
Total industrie	2%	3%	3%	5%	10%	12%	65%	100%	529700

Source: INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019 p51

Tableau 7. Emploi salarié formel du secteur privé selon l'activité principale et la nationalité de l'entreprise. 2018

	Tunisienne (1)	Etrangère (2)	Total	Part des entreprises étrangères
THCC	111849	79466	191315	42%
Total industrie manufacturière	360502	169198	529700	32%

Source: INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019 p51

3. Evaluation des conditions de travail et du dialogue social par les syndicats de base

3.1. Profil des syndicats de base du secteur THCC

Les syndicats sont implantés dans un segment particulier des industries de textiles, habillement, cuir et chaussure : 93 % se trouvent dans les entreprises exportatrices, 81 % dans les entreprises de taille égale ou supérieure à 100 salariés, 85 % dans les entreprises établies (15 ans et plus) et 51 % des syndicats sont implantés dans les entreprises étrangères.

Tableau 8. Distribution des syndicats par taille d'entreprise 2021

20-49 Salariés	50-99 Salariés	100-199 Salariés	200 et Plus	Total
8%	11%	34%	47%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Tableau 9. Distribution des syndicats par âge d'entreprise 2021

Mature (5-14 ans)	Etablie (15 ans et plus)	Total
15%	85%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Tableau 10. Distribution des syndicats par statut export de l'entreprise 2021

Exportatrice	Non Exportatrice	Total
93%	7%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Tableau 11. Distribution des syndicats par nationalité d'entreprise 2021

Tunisienne	Etrangère	Total
49%	51%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Le taux moyen de féminisation des postes de responsabilités d'un bureau syndical est de 57 % (part des postes occupés par des femmes). Il est nul pour 16 % des syndicats et atteint le maximum (100) pour 26 % des syndicats. Le taux de féminisation est supérieur à 50 % pour plus de la moitié des syndicats (voir tableau ci-dessous).

Tableau 12. Distribution des syndicats par taux de féminisation du bureau syndical

	Taux de féminisation						Total
	0%	14-29 %	43%	57%	71-86 %	100%	
Effectif	16%	22%	7%	10%	18%	26%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

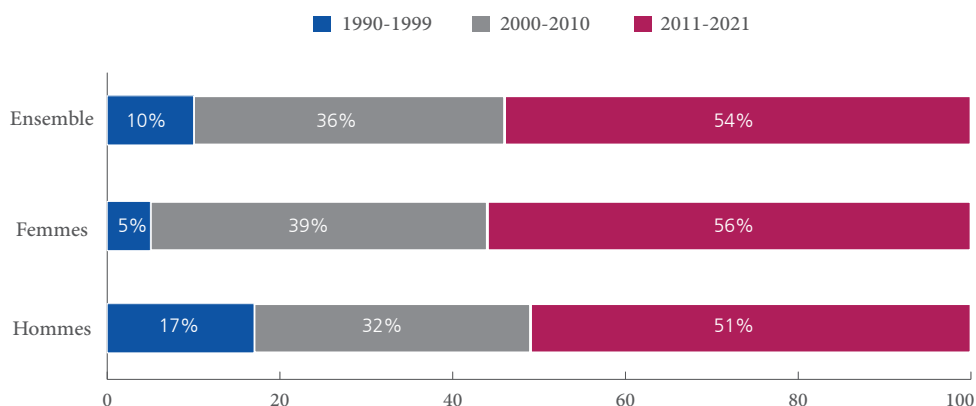
En moyenne 54 % des membres du bureau syndical a adhéré à l'UGTT après la révolution. La proportion des femmes est supérieure à celle des hommes (56 % contre 51 %). Nous observons la même inégalité au profit des femmes au cours des années 2000. Par contre, cette proportion est inférieure à celle des hommes durant les années 1990 (voir figure ci-dessous).

La majorité des responsables syndicaux est âgée de 29 à 40 ans, soit 53 % des hommes et 49 % des femmes. Les femmes sont relativement sur-représentées parmi la tranche d'âge 41-49 ans (44% contre 24 % des hommes) et inversement, elles sont sous-représentées dans la tranche d'âge 50-57 ans, soit 7 % contre 24 % des hommes.

Tableau 13. Distribution des membres du bureau syndical par âge selon le genre

	29-40 ans	41-49 ans	50-57 ans	T
Hommes	53%	24%	24%	100%
Femmes	49%	44%	7%	100%
Ensemble	51%	35%	14%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Figure 4. Distribution des membres du bureau syndical par période d'affiliation à l'UGTT selon le genre 2021

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3.2. Les déficits de travail décent relevés par les syndicats de base

3.2.1. Le revenu du travail indécant

De nombreux travailleurs comptent sur différentes sources de revenus pour vivre, que ce soit la rémunération de leur travail, leurs économies, un soutien financier de leur famille ou encore des prestations de vieillesse souvent inférieures au SMIG. Ces sources sont toutes menacées par la prolongation de la pandémie du coronavirus, dans un contexte où le système national de protection sociale est fragilisé par les déficits des caisses nationales de sécurité sociale et l'absence encore d'un dispositif d'assurance contre la perte de l'emploi.

Les normes de l'OIT sur les salaires couvrent l'ensemble des questions sur les salaires. Elles prévoient notamment le paiement régulier des salaires, la protection des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur et la fixation de salaires minima. Les salaires sont, avec le temps de travail, l'une des conditions de travail qui a l'impact le plus direct et le plus tangible sur la vie quotidienne des travailleurs, car il assure leur entretien et celui de leur famille. **Dans 13 % des entreprises couvertes par le syndicalisme, l'accès au salaire est irrégulier.**

Tableau 14. Les salariés perçoivent-ils régulièrement leur salaire ?

Oui	Non	total
87%	13%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

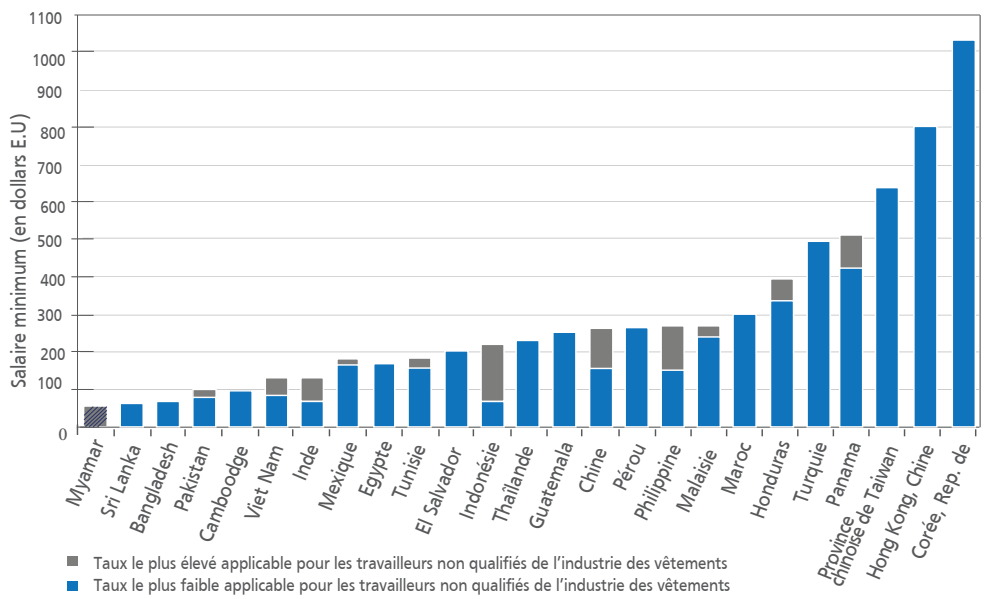
Les négociations collectives se déroulent particulièrement au niveau de la branche et débouchent entre autres, sur des augmentations du salaire et des primes. Les augmentations de salaire et de primes sont accordées en retard respectivement dans 29 % et 33 % des entreprises.

Tableau 15. Augmentation des salaires				Tableau 16. Augmentation des primes			
A temps	Parfois en retard	Souvent en retard	Total	A temps	Parfois en retard	Souvent en retard	Total
71%	22%	7%	100%	68%	27%	6%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Selon l'étude du BIT sur le temps de travail et les salaires, le salaire mensuel est un peu moins que 200 \$ E-U, figurant ainsi parmi les pays qui affichent les salaires minima mensuels les plus faibles du secteur de vêtement. La figure ci-dessous établit une distinction entre le taux applicable le plus faible et le taux applicable le plus élevé ; l'écart entre ces deux taux est relativement faible.

Figure 5. Salaires minima mensuels dans l'industrie des vêtements en 2014 pour certains pays choisis



Source: BIT Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, Genève, 23-25 septembre 2014, Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2014, p20.

3.2.2. Durée de travail excessive pour compenser les faibles salaires

L'une des plus anciennes préoccupations en matière de législation du travail a été la réglementation de la durée du travail car, travailler pendant un nombre excessif d'heures est un danger pour la santé des travailleurs et pour leur famille. Aujourd'hui, les normes de l'Organisation internationale du travail sur le temps de travail fournissent un cadre permettant de réglementer les heures de travail, le repos hebdomadaire, les congés annuels payés, le travail de nuit ainsi que le travail à temps partiel. Ces instruments visent à garantir une productivité élevée tout en préservant la santé physique et mentale des travailleurs.

Pour un peu plus de la moitié des syndicats (52 %) l'horaire de travail ne permet pas de concilier le temps de travail et le temps de vie familiale. Le nombre d'heures supplémentaires est le moyen auquel font recours les salariés pour compenser leur faible salaire. Mais dans 20 % des entreprises le paiement des heures supplémentaires se fait parfois ou souvent en retard.

Tableau 17. L'horaire de travail permet-il au personnel de concilier temps de travail et temps de vie familiale ?

Oui	Non	Total
48%	52%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Tableau 18. Le paiement des heures supplémentaires est-il effectué ?

A temps	Parfois en retard	Souvent en retard	Total
80%	15%	5%	100%

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3.2.3. Absence de protection sociale des salariés dans un peu plus du tiers des entreprises

La sécurité sociale est un droit humain, qui répond à un besoin universel de protection contre certains risques de la vie et besoins sociaux. Des systèmes de sécurité sociale efficaces permettent de garantir la sécurité du revenu et la protection de la santé, contribuant ainsi à prévenir et à réduire la pauvreté et les inégalités, et à promouvoir l'inclusion sociale et la dignité des personnes. Le système tunisien de sécurité sociale souffre aujourd'hui de plusieurs problèmes structurels : « Le ralentissement économique, le manque de bonne gouvernance des institutions de sécurité sociale, et les évolutions démographiques ont affecté profondément les régimes de retraite, entraînant des déficits financiers importants qui mettent en danger la viabilité et la pérennité du système d'assurance sociale par répartition »¹¹.

11 Contrat social p8

Dans 35 % des entreprises couvertes par les syndicats, les salariés ne bénéficient pas de l'assurance maladie alors qu'ils sont menacés du risque d'accident de travail et de maladies professionnelles. Chaque année, plus de 4000 salariés sont victimes d'accidents de travail et en moyenne 888 salariés sont atteints d'une maladie professionnelle.

Tableau 19 .Nombre de victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles dans le secteur THCC

	Accidents du travail			Maladies professionnelles		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Confection	3118	3081	3177	619	722	807
Textile	804	732	735	107	111	122
Cuir et chaussure	508	548	543	54	51	70
Total	4430	4361	4455	780	884	999

Source: CNAM Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018

3.2.4. Proportion élevée des contrats à durée déterminée dans environ la moitié des entreprises

À mesure que davantage d'entreprises cherchent à accroître la flexibilité de l'emploi de plus en plus de travailleurs devront faire face à la cessation involontaire de leur relation d'emploi à un moment ou à un autre de leur carrière. Dans 49 % des entreprises, la proportion de salariés embauchés sous un contrat à durée déterminée (CDD) est élevée. Selon le Code du travail, le CDD ne doit pas durer plus de 4 ans et doit être transformé en CDI après ces 4 ans.

Alors que ce système peut permettre aux employeurs de s'ajuster plus rapidement aux fluctuations de la demande, il est, source d'insécurité de l'emploi pour les travailleurs d'autant plus qu'il n'existe pas en Tunisie un système d'assurance chômage. Une aide sociale est accordée en cas de licenciement pour des raisons économiques et techniques dont ne peuvent pas bénéficier les travailleurs en CDD si le contrat se termine avant son terme.

Tableau 20. Les salariés bénéficient-ils de l'assurance maladie ?			Tableau 21. Proportion des syndicats évaluant la fréquence des salariés sous contrats de travail précaire				
Oui	Non	Total	Très élevé	Assez élevé	Peu élevé	Pas du tout élevé	Total
65%	35%	100%	21%	28%	21%	30%	100 %

Source : Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Les employeurs préfèrent éviter la transformation du CDD en CDI, craignant le coût du licenciement sous ce dernier type de contrat de travail. Comparativement à la réglementation dans les pays du Maghreb, de la Turquie, de l’Egypte et

de certains pays européens, l'indemnité de départ en cas de licenciement en Tunisie est inférieure à celle prévue par la législation de la plupart des pays en question (voir Tableau comparatif ci-dessous).

Tableau 22. Réglementation sur le licenciement des travailleurs : Indemnité de licenciement

	L'indemnité de départ en cas de licenciement (pour un travailleur avec 1 an d'ancienneté, en semaines de salaire)	L'indemnité de départ en cas de licenciement (pour un travailleur avec 5 ans d'ancienneté, en semaines de salaire)	L'indemnité de départ en cas de licenciement (pour un travailleur avec 10 ans d'ancienneté, en semaines de salaire)	L'indemnité de départ de licenciement économique (moyenne pour les travailleurs avec 1, 5 et 10 ans d'ancienneté, en semaines de salaire)
France	0,9	4,3	8,7	4,6
Libye	2,2	10,8	5,0	6,0
Hongrie	0,0	8,7	13,0	7,2
Tunisie	1,7	8,6	13,0	7,8
Pologne	4,3	8,7	13,0	8,7
Allemagne	2,2	10,8	21,7	11,6
Algérie	13,0	13,0	13,0	13,0
Maroc	2,2	10,9	27,3	13,5
Portugal	2,9	14,3	28,6	15,2
Egypte	4,3	21,7	54,2	26,7
Turquie	4,3	21,7	43,3	23,1

Source: EWI-data -points and details Doing Business 2014

La recherche empirique, conduite par une analyse économétrique, s'est déjà penchée sur les conséquences de la législation et a fait apparaître des résultats mitigés quant à l'influence de la législation en question sur la performance du marché du travail. En effet, le rapport de la Banque Mondiale sur le développement dans le monde 2013 indique « *quels que soient la taille des entreprises et le niveau de développement des pays, les politiques et réglementations du travail ne comptent généralement pas parmi les trois principaux obstacles rencontrés par les entreprises privées du secteur formel. La réglementation des marchés de l'emploi réduit toutefois la productivité lorsqu'elle est excessive ou lorsqu'elle est insuffisante. Entre ces deux extrêmes, il existe un « plateau », où les effets positifs et négatifs s'équilibrent et ont essentiellement un caractère redistributif, le plus souvent en faveur des travailleurs de sexe masculin dans la force de l'âge (par opposition aux détenteurs de capital, aux femmes et aux jeunes travailleurs)* »¹².

3.3. Les facteurs de la panne du dialogue social

Pour permettre le dialogue social, les conditions suivantes doivent être réunies : des organisations de travailleurs, fortes et indépendantes dotées des

12 Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2013 – Abrégé : Emplois. Washington : Banque mondiale. License : Creative Commons Attribution CC BY 3.0. p.26

compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social ; la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ce qui institue la confiance réciproque dans les relations de travail et le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective.

3.3.1. La violation du droit des représentants des travailleurs à des facilités pour remplir efficacement leurs fonctions dans l'entreprise

La Tunisie a ratifié la convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971 le 25 mai 2007. Selon cette norme internationale du travail, ils doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement pour des raisons liées à leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

La Recommandation n° 143 précise les facilités à accorder au syndicat pour atteindre cet objectif. Il s'agit des facilités suivantes classées par ordre décroissant selon la proportion de syndicats qui ne les a pas obtenus :

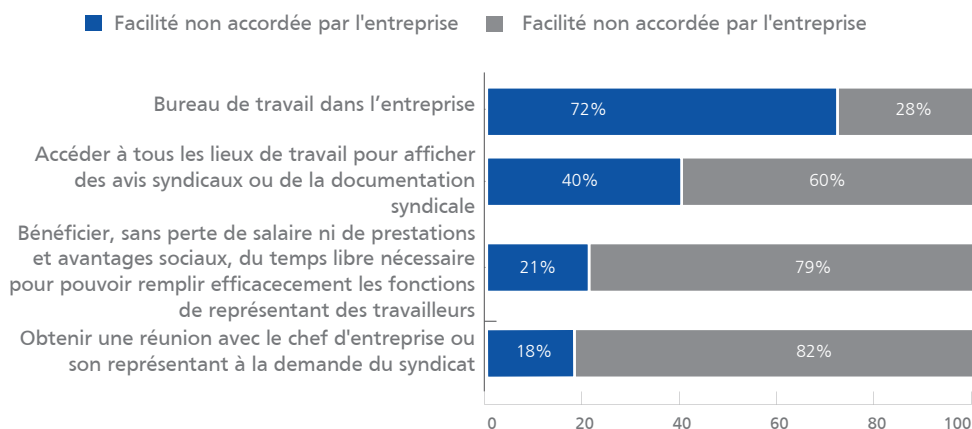
- disposer d'un bureau de travail dans l'entreprise (72 %),
- accéder à tous les lieux de travail pour afficher des avis syndicaux ou distribuer la documentation syndicale (40%),
- bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux, avec l'accord de l'employeur (21 %),
- obtenir une réunion avec le chef d'entreprise ou son représentant à la demande du syndicat (18%)

Les représentants des travailleurs de 21 % des syndicats ne peuvent pas « remplir efficacement et rapidement leurs fonctions », car ils ne peuvent pas avoir du temps libre nécessaire pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux sans perdre leur salaire et les avantages sociaux. C'est une violation grave des dispositions de la convention internationale du travail n°135 ¹³ qui atteint à la liberté syndicale.

13 L'article 10 (1) stipule : « Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions de représentation dans l'entreprise »

L'article 11 (1) stipule : « Pour que les représentants des travailleurs puissent remplir efficacement leurs fonctions, ils devraient bénéficier du temps libre nécessaire pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux ».

Figure 6. Proportion des syndicats bénéficiaires de facilités pour remplir leurs fonctions selon les critères de la norme internationale du travail (en % des syndicats) 2021



Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3.3.2. L'opacité de la situation économique de l'entreprise

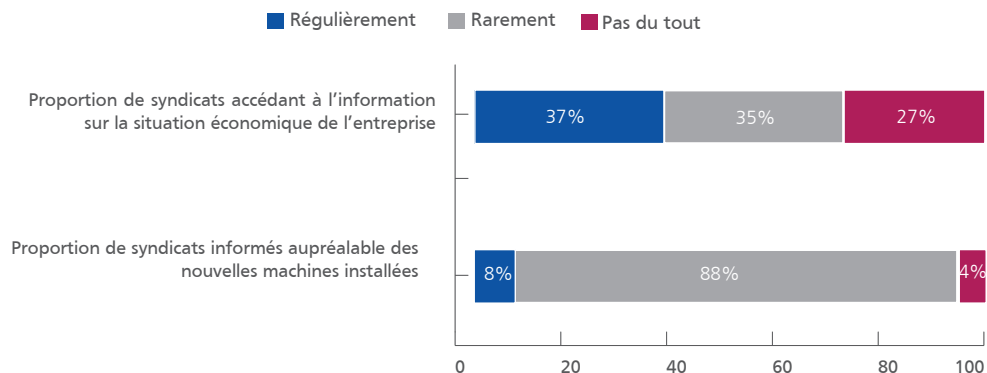
Rapprocher le droit à la négociation des syndicats au droit à l'information pertinente sur la situation économique de l'entreprise est stratégique pour créer la confiance réciproque entre les partenaires sociaux et promouvoir ainsi le dialogue social autour des défis majeurs économiques et sociaux de l'entreprise. L'information doit être, pertinente par rapport à ces défis, vérifiable et régulière.

En moyenne, 62 % des syndicats sont rarement ou pas du tout informés sur la situation économique de l'entreprise. L'opacité de l'entreprise est forte quand elle a le projet d'installer de nouvelles machines : 92 % des syndicats ne sont pas informés de ce projet. Dans l'avenir, cette décision unilatérale de l'employeur aura un impact négatif sur l'emploi lorsque le secteur sera conduit à faire sa transition numérique.

Les situations de travail précaires, les pressions sur les salaires et de possibles réductions d'effectifs sont les impacts les plus négatifs que la révolution industrie 4.0 risque d'avoir sur le secteur. En revanche, l'Industrie 4.0 apportera aussi plusieurs effets positifs : la numérisation de la fabrication pourrait entraîner en effet une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, lorsque les tâches les plus dangereuses pourraient être – et seront – exécutées par des robots. L'ergonomie des tâches pourrait être améliorée. Mais cela suppose que le dialogue social soit développé au tour de la transition numérique de l'entreprise pour concilier compétitivité économique et travail décent ¹⁴.

14 Cf. BEN SEDRINE S. (dir) et AMAMI M. Le mouvement syndical tunisien à l'épreuve des transformations numériques du travail. Friedrich Ebert Stiftung Tunis, 2020.

Figure 7. Proportion des syndicats informés sur la situation économique de l'entreprise et sur sa décision d'installation de nouvelles machines



Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3.3.3. Opacité économique de l'entreprise et violation du droit syndical ne favorisent pas le dialogue social

En moyenne 45 % des syndicats ne sont pas satisfaits du dialogue social dans leur entreprise mais ce taux varie en fonction de la transparence de l'entreprise sur sa situation économique et son respect du droit des syndicats à des facilités pour remplir leurs fonctions.

Dans les entreprises qui pratiquent la transparence sur leur situation économique, 82 % des syndicats sont satisfaits du dialogue social. Par contre, dans les entreprises où les syndicats sont rarement ou pas du tout informés sur cette situation, le taux de satisfaction est de 51 %, soit un écart de 31 points de pourcentage entre les deux catégories d'entreprises (voir Figure 8). Parmi les syndicats à qui l'entreprise accorde du temps libre nécessaire pour remplir leurs fonctions, en leur maintenant salaire, prestations et avantages sociaux, 66 % sont satisfaits du dialogue social. Inversement, parmi les syndicats à qui l'entreprise n'accorde pas cette facilité, 10 % seulement sont satisfaits du dialogue social, soit un écart de 56 point de pourcentage entre les deux catégories d'entreprises (voir Figure 9). Ainsi, la transparence économique de l'entreprise et le respect du droit syndical créent des relations de travail favorables au dialogue social comme le montre l'effet discriminant de ces deux variables sur la qualité du dialogue social dans l'entreprise.

Figure 8. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon leur information ou non sur la situation économique de l'entreprise

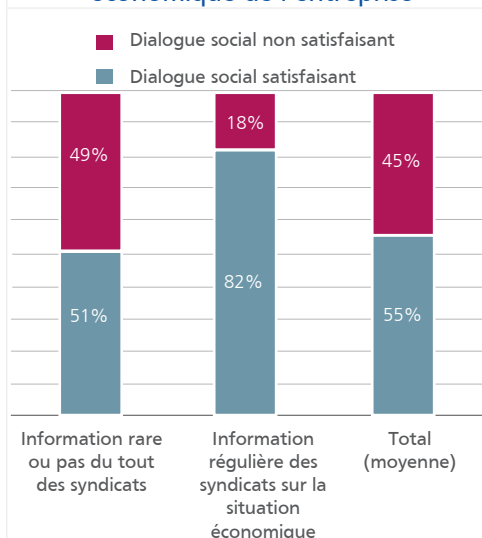
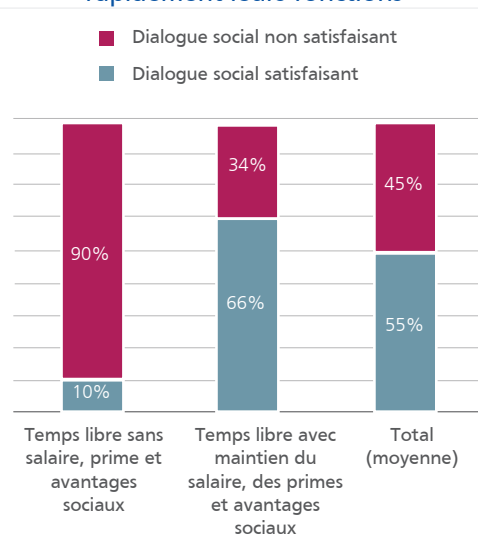


Figure 9. Proportion des syndicats bénéficiaires du temps libre nécessaire pour remplir efficacement et rapidement leurs fonctions

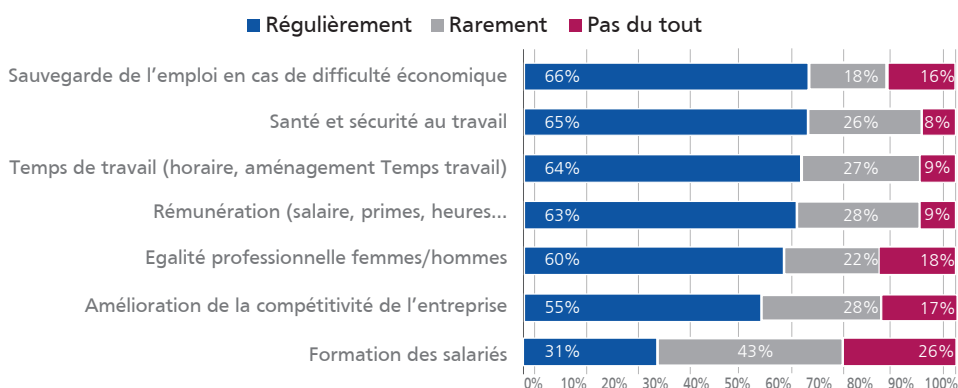


Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3.3.4. La transparence économique de l'entreprise favorise le dialogue social autour de la compétitivité de l'entreprise et la formation professionnelle des salariés

Deux thèmes sont relativement moins abordés par le dialogue social, l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise et surtout la formation professionnelle du personnel de l'entreprise (voir figure ci-dessous).

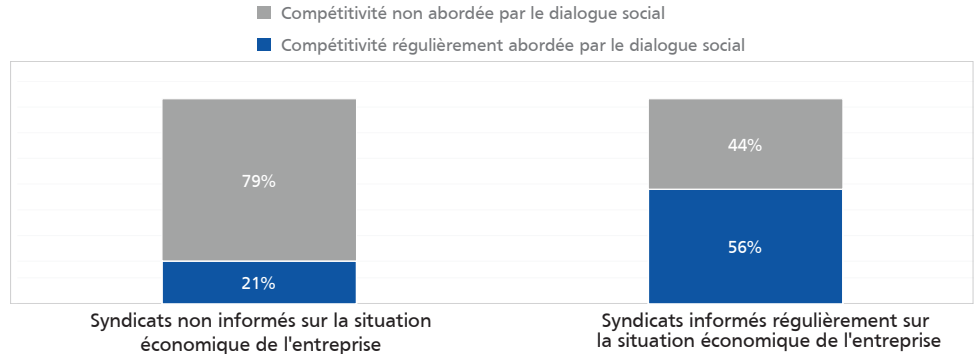
Figure 10. Fréquence des thèmes abordés par le dialogue social au niveau de l'entreprise (en % des syndicats)



Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

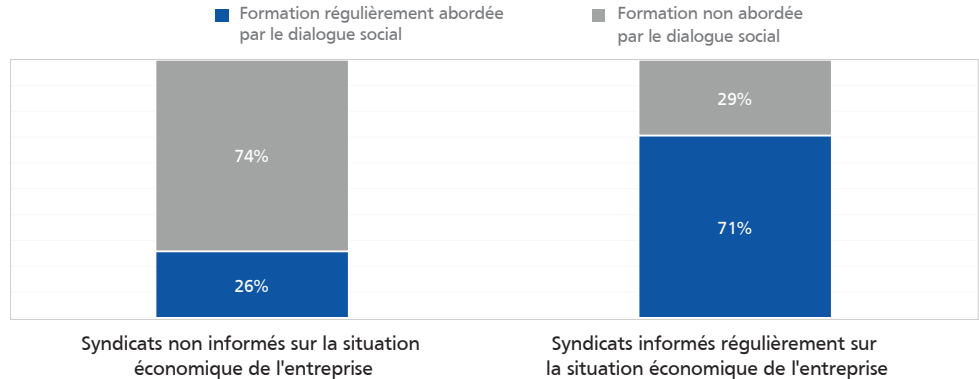
Toutefois lorsque l'entreprise adopte une démarche de transparence en donnant régulièrement au syndicat des informations pertinentes sur sa situation économique, la compétitivité de l'entreprise et la formation professionnelle du personnel deviennent plus souvent abordées par le dialogue social que dans les entreprises opaques, 56 % contre 21 % dans le cas du thème de la compétitivité et 71 % contre 26 % dans le cas de la formation professionnelle (voir Figures ci-dessous).

Figure 11. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la compétitivité dans le dialogue social



Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

Figure 12. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la formation professionnelle dans le dialogue social



Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3.4. L'inégalité de renforcement des chaînes de valeur détermine l'inégalité du travail décent

Le concept de « travail décent », intégrant par définition la dimension économique et la dimension sociale, constitue un facteur de promotion de la compétitivité de l'entreprise et de la répartition équitable de la richesse. La législation de travail tunisienne a fait de grands progrès en intégrant plusieurs normes internationales

du travail ¹⁵ bien qu'il reste encore d'autres progrès à réaliser.

La structure duale onshore-offshore du secteur privé ne modifie pas le caractère fortement conflictuel des relations de travail comme le montre la structure des causes de grève dans les deux segments. Dans les deux cas, les activités des entreprises se positionnent au bas de l'échelle de la valeur ajoutée ce qui se traduit par des déficits de travail décent qui provoquent des conflits collectifs de travail (voir tableau ci-dessous).

Tableau 23. Structure de la fréquence des causes de grève dans le secteur privé en 2008 et 2012 par secteur onshore offshore (en %)

Causes des grèves	2008			2012		
	Onshore	Offshore	Total	Onshore	Offshore	Total
Problèmes de rémunération	24	27	25	29	23	28
Licenciement collectif pour raison économique	14	11	13	30	19	29
Répression de la liberté syndicale et non-respect des accords conclus	26	26	26	14	23	15
Précarité des contrats de travail et classification professionnelle inadéquate	15	16	15	8	12	9
Absence de protection de sécurité et santé au travail	12	12	12	12	11	12
Violation en pratique de la législation sur la durée de travail	4	3	4	5	8	6
Accès inéquitable à la formation professionnelle	5	5	5	1	4	2
Total	100	100	100	100	100	100
Fréquence totale en valeur absolue des causes de grève	1823	423	2246	1659	257	1916

Source: Rapports quotidiens de l'inspection de travail pour les neuf premiers mois de 2008 et 2012. Ces rapports étaient régulièrement adressés à l'UGTT. Traitement de l'information et calcul des auteurs.

Les relations de travail révélées par les résultats de notre enquête auprès des syndicats s'expliquent par le **dualisme du modèle économique** dans le secteur

15 La Tunisie a ratifié 63 conventions et 1 protocole :

- Conventions fondamentales : 8 sur 8
- Conventions de gouvernance (prioritaires): 3 sur 4
- Conventions techniques : 52 sur 178

Sur 63 Conventions et 1 protocole ratifiés par Tunisie, dont 48 sont en vigueur, 13 conventions et 0 protocole ont été dénoncés ; 3 instruments abrogés ; aucun n'a été ratifié au cours des 12 derniers mois.

Voir OIT. NORMLEX Ratifications pour la Tunisie

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102986 [consulté le 22.04.2021]

THCC et non par sa segmentation en régime offshore onshore.

Un premier segment dominant du secteur est **composé par des entreprises de sous-traitance** dont la compétitivité est fondée sur les bas salaires et une main-d'œuvre peu qualifiée. Les déficits de travail décent y sont relativement fréquents. Le droit syndical est violé et la formation continue du personnel est très peu développée.

Un deuxième segment est composé des entreprises **passant de la sous-traitance à la co-traitance et au produit fini**. Sa taille est encore faible, car le niveau du taux d'intégration des filières du secteur THCC varie seulement de 10 à 20 %. Le Plan de relance du secteur pour la période 2019-2023 vise à le ramener à près de 35% en 2023 suite à la mise en œuvre « d'une dizaine de projets stratégiques et structurants pour les filières phares du secteur à savoir : Jeans, Vêtements de travail, Lingerie, Maille et textiles techniques »¹⁶. Cette orientation devrait développer des activités de création de valeur ajoutée qui reposent aussi bien sur les processus de production que sur des activités immatérielles de création, de design et de chaînes de services de commercialisation. Les textiles techniques ont un potentiel de création de valeur ajoutée, qui font de ce secteur un axe fort de différenciation pour les industriels du secteur traditionnel, d'autant plus qu'ils peuvent utiliser les outils de production existants qui restent sensiblement les mêmes, et valoriser ainsi leur savoir-faire ¹⁷.

Le plan de relance du secteur THCC crée ainsi les conditions économiques de la promotion du travail décent dans la mesure où les entreprises seront incitées à construire des relations de travail qui favorisent le respect des normes de qualité exigées par l'entreprise leader, donneuse d'ordre, en adoptant la norme internationale ISO 26000, relative à la responsabilité sociétale ¹⁸.

4. Le blocage de la transition vers un modèle économique inclusif dans le secteur THCC

4.1. Entre 2002 et 2018, la part de l'emploi salarié formel du secteur THCC passe de 51 % à 36 % du total de l'emploi manufacturier

Dans le répertoire national des entreprises (RNE), le nombre de salariés est déduit à partir des déclarations faites par l'entreprise à la CNSS, ce qui lui attribue son caractère d'emploi formel. Depuis 2009, suite à la crise financière internationale de 2008, l'emploi salarié privé du secteur THCC suit une tendance à la baisse

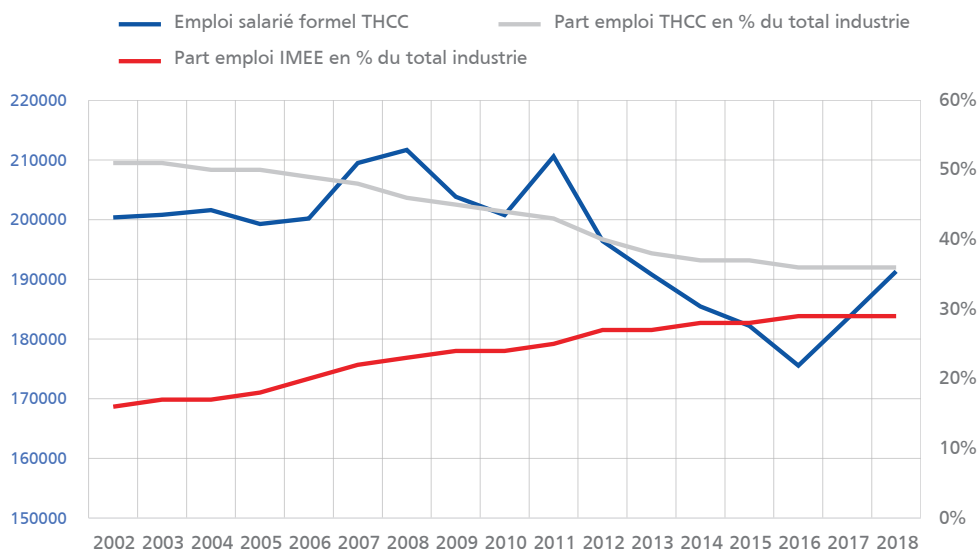
16 Cf. Gouvernement tunisien et Fédération tunisienne du Textile et Habillement. Plan de relance du secteur Textile et Habillement (2019-2023). Pacte Sectoriel de Partenariat Public Privé, janvier 2019.

17 Carlac'h D., Hémeri Y. « Etude sur les textiles techniques : rapport de synthèse », DGE, Développement et conseil, mars.2006

18 ISO 26000, présente des lignes directrices de responsabilité sociétale pour tous types d'organisations, quelle que soit leur taille ou leur localisation. Mais, elle n'est pas destinée à des fins de certification comme pour d'autres normes ISO.

jusqu'en 2016. Sa part dans l'emploi total de l'industrie manufacturière suit aussi une tendance à la baisse durant toute la période 2002-2018, passant de 51 à 36 %, cédant progressivement la place au développement de l'industrie mécanique électrique et électronique (IMEE) dont la part de l'emploi est passée de 16 à 29 % (voir figure ci-dessous).

Figure 13. Evolution de l'emploi salarié formel du secteur THCC.2012-2018



Source: INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019

4.2. Le taux de pérennité des entreprises du secteur est inférieur au taux moyen de l'industrie manufacturière

Les données du répertoire national des entreprises (RNE) permettent d'avoir une image claire du stock des entreprises et de l'emploi industriel à une date donnée, mais elles permettent aussi de mesurer les flux, c'est-à-dire les entrées et les sorties des entreprises ¹⁹. En vue de calculer les taux de pérennité des entreprises industrielles tunisiennes, l'INS a suivi les cohortes de 2005 et de 2010. Les taux de pérennité dans le secteur Textile et habillement d'une année à l'autre sont plus élevés pour la génération de 2010 et ce malgré le choc de la révolution et l'instabilité politique, économique et sociale qu'elle a générée. Cependant, les taux de survie des entreprises du secteur sont inférieurs à la moyenne de l'industrie manufacturière (voir figures ci-dessous).

Une analyse multivariée moyennant une régression logistique menée par l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII) a montré l'effet positif de

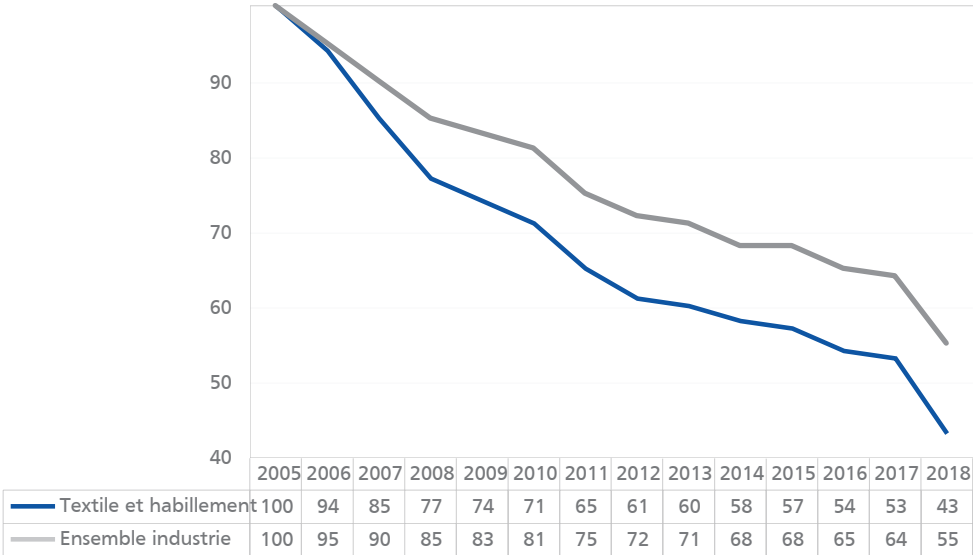
¹⁹ Entrées (n) : Ce sont les entreprises qui figurent dans le répertoire RNE(n), et ne sont pas dans le RNE (n-1). On distingue les entrées par créations et celles par réactivation.

Sorties (n) : Ce sont les entreprises qui figurent dans le répertoire RNE (n-1) et, ne figurent pas dans le RNE(n).

la taille de l'entreprise sur sa pérennité. La probabilité de survie à 10 ans est de 67% pour les entreprises de moins de 100 salariés, de 70% pour les entreprises de taille entre 100 et 200 salariés et de 75% pour les entreprises de 200 salariés et plus ²⁰.

Les entreprises du secteur THCC représente 59% des fermetures sur la période 2005-2016 (soit près de 2600 entreprises), suivies par les entreprises de l'IMEE (13%) et de l'IAA (11%). En rapportant le nombre de fermetures à la taille du secteur (total des entreprises en activité entre 2005 et 2015), les résultats confirment un taux de mortalité particulièrement élevé dans le secteur THCC qui atteint 56% illustrant ainsi la fragilité structurelle de ce secteur. Enfin, **les entreprises étrangères sont plus sensibles que les entreprises tunisiennes au contexte local** et de ce fait plus touchées par le problème de fermeture. Leur taux de mortalité est de 53% contre seulement 40% pour les entreprises tunisiennes ²¹.

Figure 14. Taux de survie de la génération 2005 selon l'activité principale des entreprises

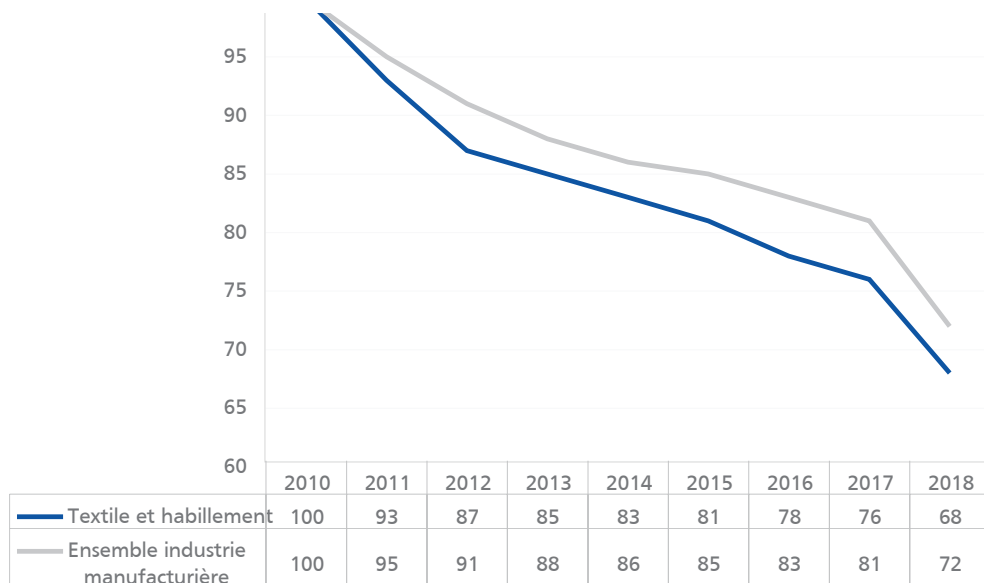


Source des données : INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019

20 APII. Les problématiques de création et de pérennisation des entreprises en Tunisie. Note de synthèse. Juin 2017,

21 Ibid.

Figure 15. Taux de survie de la génération 2010 selon l'activité principale des entreprises



Source des données : INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019

4.3. Les obstacles au renforcement des chaînes de valeur persistent

La stratégie industrielle à l'horizon 2016, élaborée en 2008 visait pour le secteur Textile et habillement, de couvrir la chaîne de valeur au-delà de la confection : « *En amont, cela passe par le tissage et le finissage notamment de textiles de plus en plus techniques. En aval, il s'agit de disposer de services logistiques plus réactifs pour continuer à saisir les marchés des petites et moyennes séries et du sur-mesure. Cela permettra à la Tunisie de se positionner davantage sur les marchés du « Fast Fashion »²² et du réassort dont les concepts moteurs essentiels sont la flexibilité et la réactivité* »²³. Ce renforcement des chaînes de valeur²⁴ devait contribuer à un changement structurel dans la mesure où l'on intègre de nouveaux et de meilleurs produits, une plus grande productivité et des activités

22 Expression anglo-saxonne utilisée pour désigner le renouvellement, le plus rapide possible, des collections d'articles de la mode vestimentaire. Le Fast fashion concerne le plus souvent des produits à prix peu élevés et qui ne sont pas destinés à être conservés d'une saison sur l'autre par l'acheteur. Le but est de traduire dans les meilleurs délais les tendances perçues de la mode à un instant t (ou mieux t-1), en proposant à la vente des produits représentatifs et accessibles, afin d'inciter au maximum au renouvellement de la garde-robe du client. Cela implique une réactivité maximale de la marque, une souplesse du processus de production et des flux logistiques tendus à l'extrême.

23 Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016, p25. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/CEPI/Synthese.pdf>.

24 Une chaîne de valeur comprend toute la variété d'activités nécessaires pour qu'un produit ou service transite à travers différentes étapes de production, depuis sa conception jusqu'à sa remise aux consommateurs et la disposition finale après utilisation. Cf. Ramón Padilla Pérez, et Nahuel Oddone, Manuel pour les chaînes de valeur. CEPALC-FIDA https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41944/S1700625_fr.pdf.

à haute intensité de connaissances, autrement dit on réalise la montée dans la hiérarchie des chaînes pour créer plus de valeur.

L'absence de volonté politique de créer un environnement favorable à la transition vers ce nouveau modèle économique se poursuit après la révolution. Les indicateurs récents de « Doing Business » montrent l'impact négatif du cadre réglementaire tunisien sur tout le cycle de vie d'une entreprise. Ces indicateurs quantitatifs portent sur la réglementation pour créer une entreprise, traiter les permis de construire, obtenir de l'électricité, enregistrer une propriété, obtenir un crédit, protéger les investisseurs minoritaires, payer des impôts, faire des échanges transfrontaliers, faire respecter les contrats et résoudre l'insolvabilité. Les mesures objectives des réglementations commerciales dans ces domaines permettent de classer la Tunisie parmi les 190 économies étudiées.

La Tunisie est relativement bien classée pour assurer les conditions de création d'une entreprise (19 sur 190 économies) mais son expansion se heurte à des obstacles dans des domaines stratégiques : le paiement des impôts²⁵, l'accès au crédit²⁶, l'enregistrement de la propriété²⁷ et le commerce transfrontalier²⁸ où le classement de la Tunisie est respectivement 108, 104, 94 et 90 sur 190 économies (voir figure ci-dessous). Un deuxième groupe de domaines est marqué aussi par des obstacles au développement de l'entreprise : la difficulté de faire respecter les contrats par le système judiciaire²⁹ et de résoudre l'insolvabilité³⁰.

25 Payer des impôts. Cette rubrique enregistre les impôts et les cotisations obligatoires qu'une entreprise de taille moyenne doit payer ou retenir au cours d'une année donnée, ainsi que la charge administrative liée au paiement des impôts et des cotisations et au respect des procédures de post-dépôt (remboursement de TVA et contrôle fiscal)

26 Ce sujet explore deux ensembles de questions : la solidité des systèmes d'évaluation du crédit et l'efficacité des lois sur les garanties et la faillite pour faciliter l'octroi de prêts.

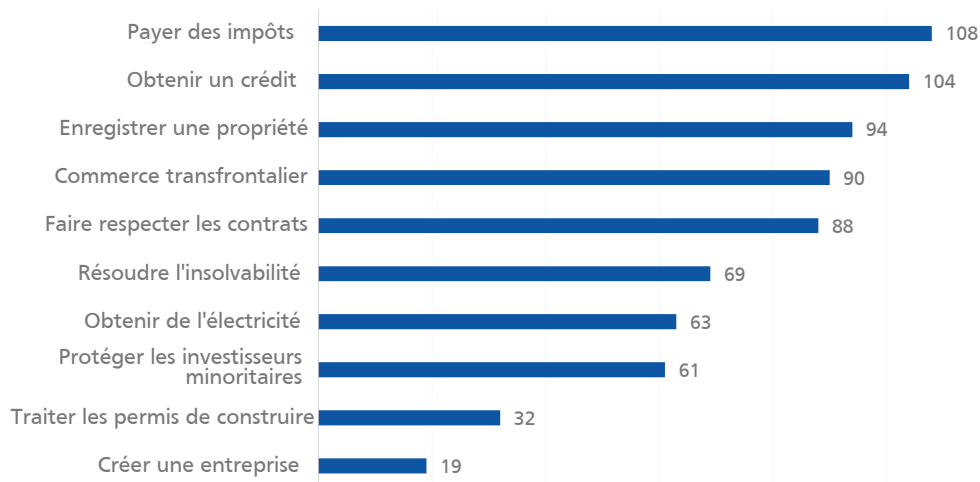
27 Cette rubrique examine les étapes, le temps et le coût impliqués dans l'enregistrement d'une propriété, en supposant un cas standardisé d'un entrepreneur qui souhaite acheter un terrain et un bâtiment déjà enregistré et sans litige de titre. En outre, le sujet mesure également la qualité du système d'administration foncière dans chaque économie. L'indice de qualité de l'administration foncière comporte cinq dimensions : la fiabilité de l'infrastructure, la transparence de l'information, la couverture géographique, le règlement des litiges fonciers et l'égalité d'accès aux droits de propriété.

28 Doing Business enregistre le temps et le coût associés au processus logistique d'exportation et d'importation de marchandises.

29 L'indicateur d'exécution des contrats mesure le temps et le coût de résolution d'un litige commercial par un tribunal de première instance local, et l'indice de qualité des processus judiciaires, évaluant si chaque économie a adopté une série de bonnes pratiques qui favorisent la qualité et l'efficacité du système judiciaire

30 Doing Business étudie le temps, le coût et l'issue des procédures d'insolvabilité impliquant des personnes morales nationales.

Figure 16. Classement de la Tunisie sur 190 économies par domaine de Doing Business -2019



Source: Doing Business 2020. Tunisie p4

L'accès au financement figure ainsi parmi les principaux obstacles identifiés par les entreprises tunisiennes. La restriction des financements bancaires détournés vers l'Etat est devenue courante au cours de ces dernières années à l'occasion de la préparation du budget. En matière de fiscalité, le manque de prévisibilité est le problème majeur pour les investisseurs. Entre 2011 et 2016, plus de 530 dispositions fiscales sont parues dans les lois de finance ³¹, ce qui peut retarder ou décourager les projets d'investissement. Par ailleurs, la pression fiscale sur les entreprises s'accroît pour devenir insupportable au point d'inciter à la fraude fiscale et à la corruption.

Faire des échanges transfrontaliers est aujourd'hui un grand calvaire pour les entreprises en raison de la gouvernance médiocre du port de Rades ³². En effet, les entreprises exportatrices font face à des difficultés pour satisfaire les délais de livraison exigés dans leurs chaînes de production. Lors des importations, les entreprises qui n'opèrent pas dans le régime offshore souffrent de la multiplicité des droits de douane, laquelle s'accompagne souvent de contrôles sur la nature des biens importés et de tracasseries administratives. Cela génère des coûts et nuit à la compétitivité des entreprises onshore.

Les lourdeurs administratives et le manque de transparence dans l'application de la réglementation dans plusieurs domaines favorisent la corruption et décrédibilisent le discours politique sur la réforme du cadre réglementaire : « Environ 500 procédures avaient été jugées inappropriées dès 2014. Malheureusement, la

31 HADDAR Mohamed et BOUZAIENE Mustapha « Ancrage de la justice fiscale et mobilisation des ressources », 2017, p6 www.asectu.org/Documents/PDF/JF_Rapport.pdf.

32 Toutes les tentatives d'amélioration de sa gouvernance ont échoué en raison de la complicité des membres du réseau de corruption qui domine le fonctionnement du port.

*réforme n'a pas été menée à son terme et ces procédures inappropriées ont encore cours ».*³³

4.4. Le potentiel de changement des relations de travail que pourrait produire le renforcement des chaînes de valeur

Dans nos travaux antérieurs, nous avons observé de bonnes pratiques de dialogue social qui se développent au cours de la transition de l'entreprise du statut de sous-traitant vers celui de co-traitant ³⁴. La montée en gamme de l'entreprise et l'adoption effective de la démarche qualité favorisent la reconnaissance du droit syndical et la transparence économique de l'entreprise, ce qui mobilise les travailleurs autour des défis économiques à relever pour réussir sa transition. La transparence porte sur la performance de l'entreprise et les contraintes du marché et de l'environnement des affaires, notamment en matière d'infrastructure et de logistique.

Le respect des accords conclus par l'employeur et le syndicat, renforce la confiance réciproque et assure alors la durabilité du dialogue social, ce qui permet à l'entreprise de respecter les normes exigées par ses clients, y compris le délai de livraison des produits.

Le changement des relations de travail est progressif. Il se produit au fur et à mesure des succès économiques de l'entreprise et du changement qui en résulte dans la promotion du travail décent par sa politique de gestion des ressources humaines. La confiance réciproque renforce **les négociations de bonne foi** à chaque conflit de travail.

Ces bonnes pratiques du dialogue social au niveau de l'entreprise, en dépit d'un environnement politique et institutionnel hostile au changement, montrent la voie à suivre. Toutefois, le changement de modèle économique **à une grande échelle**, exige la mise en place d'un ensemble de politiques publiques favorables aux affaires avec comme horizon la promotion du travail décent.

33 OCDE Études économiques de l'OCDE Tunisie. Évaluation économique. Mars 2018, p.73

34 Cf. ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Saïd. La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social. In Henrik Meyer et Marcel Rauer, Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. Tunis : Friedrich Ebert Stiftung, octobre 2018, pp-49-55

CHAPITRE II.

**LA PANDEMIE
DU COVID-19
A AGGRAVE LA CRISE
ECONOMIQUE ET SOCIALE**

1. Contexte politique et économique de la pandémie

1.1. Le système politique post-2011 ou la sape de l'économie

Le système économique n'a pas changé depuis 2011. Plus le temps passe et plus des intérêts particuliers s'approprient des rentes en empêchant l'émergence d'un nouveau modèle économique. Le comportement des partis est identique à celui des partis italiens au début des années 1990 : « *Les partis politiques privilégient les décisions les plus productives en matière de pots-de-vin plutôt que celles qui peuvent recevoir le plus de soutien de la part de l'électorat* »³⁵. Avec le nouveau système politique post-2011³⁶, nous assistons au délitement de l'Etat qui a entravé l'investissement et la création d'emplois et a amplifié les inégalités sociales et régionales. L'informalisation croissante de l'économie après 2011, est devenue associée à une économie de banditisme, à l'image du modèle économique de la mafia italienne³⁷.

Certaines entreprises ont fait le choix de fuir vers d'autres destinations concurrentes à la Tunisie pour échapper à ce climat des affaires. Les partenaires étrangers implantés en Tunisie ont exprimé, dans un communiqué du Conseil des chambres mixtes daté de jeudi 25 février 2021, leur cri de détresse : « *De grands groupes étrangers qui ont créé des filiales en Tunisie sont en train de perdre leurs repères, leur confiance dans un site qui aurait pu tirer grand profit du mouvement de relocalisation des entreprises européennes de la Chine vers des destinations de proximité offrant des avantages compétitifs probants* »³⁸.

Que reste-t-il de l'euphorie de la révolution ? La déception généralisée de la population. C'est l'avis de la grande majorité de la population tunisienne pour qui la situation économique se détériore. Le poids relatif des mécontents est passé de 43 % à 85 % entre janvier 2015 et octobre 2020. Les élections de 2019, marqués par le populisme politique, ont été accompagnées d'une baisse significative de la proportion des mécontents. Mais, la déception ressentie en 2020, en pleine expansion de la pandémie du COVID-19, a fait augmenter de nouveau les mécontents ; espoir et désespoir secouent ainsi alternativement la

35 Cf. DELLA PORTA Donatella. Les hommes politiques d'affaires. Partis politiques et corruption. In : Politix, vol. 8, n°30, deuxième trimestre 1995. Incertitudes italiennes, p74.

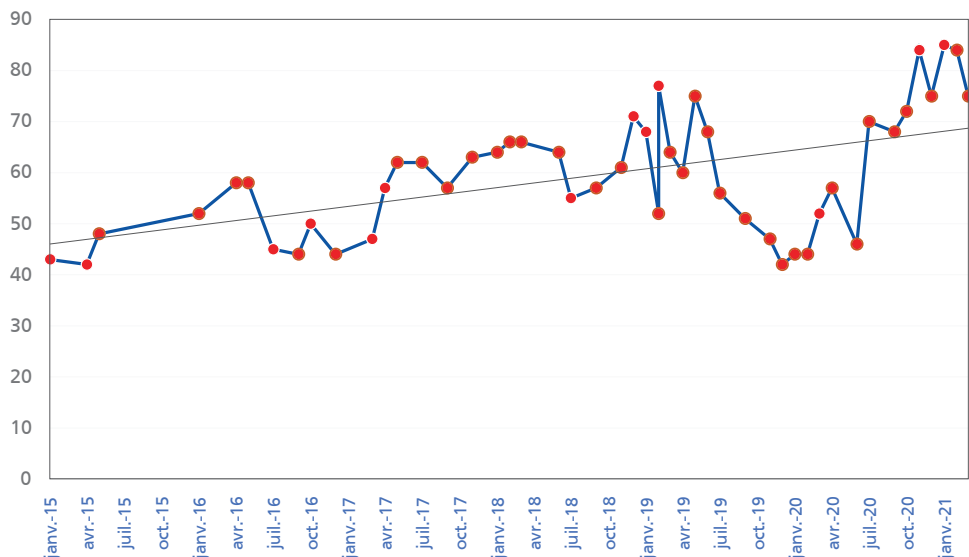
36 Le mode de scrutin de la représentation proportionnelle ne permet pas à un parti politique d'obtenir la majorité absolue des suffrages. De ce fait, il a aggravé l'éclatement des partis politiques et par là même l'instabilité des gouvernements.

37 Voir Les rapports de l'Observatoire Placido Rizzotto <https://www.flai.it/osservatoriopr/osservatorio-placido-rizzotto/>. L'Observatoire Placido Rizzotto est né en 2012, quelques mois après les obsèques nationales célébrées à Corleone en mémoire du syndicaliste tué par la mafia sicilienne en 1948. Sur proposition de la fédération de l'agroalimentaire (Flai) affiliée à la centrale syndicale italienne CGIL, l'observatoire publie un rapport biennal sur l'infiltration des mafias dans la chaîne agroalimentaire et sur les conditions de travail dans le secteur. Certains rapports abordent aussi d'autres secteurs économiques.

38 Business News. Inquiets, les partenaires étrangers de la Tunisie lancent un cri de détresse 25/02/2021. <https://www.businessnews.com.tn/inquiets-les-partenaires-etrangeurs-de-la-tunisie-lancent-un-cri-de-detresse,520,106240,3>.

population, mais avec une tendance prononcée de la perte de l'espoir dans un avenir meilleur (voir figure ci-dessous).

Figure 17. Evolution de la proportion de la population tunisienne jugeant que la situation économique se détériore. 2015-2021



Source: Emrhod consulting in Business News, Baromètre Emrhod publié le 30/03/2021

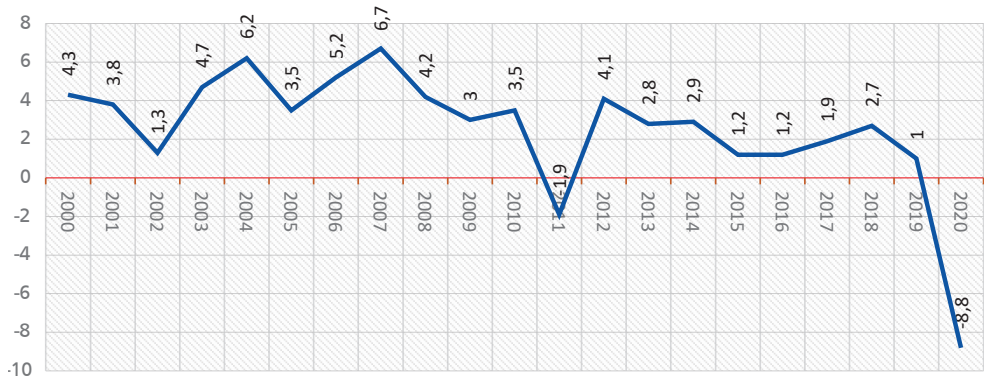
<https://www.businessnews.com.tn/barometre-emrhod-75-des-tunisiens-ne-croient-pas-a-lamelioration-de-la-situation-economique,520,107104,3>

1.2 La tendance baissière de la croissance économique post-2011 fragilise l'économie tunisienne face à la pandémie

Après la chute négative en 2011 de la croissance du PIB réel, l'évolution de cet indicateur macroéconomique est devenue positive, mais à un niveau bien en dessous de celui de la période précédente à la révolution, suivant une tendance baissière aggravée en 2020 par la contraction du PIB réel de 8,2 %, soit le ralentissement économique le plus prononcé depuis l'indépendance du pays.

Depuis 2008, les obstacles structurels au changement éloignent, chaque année, la perspective de prendre le chemin d'une croissance économique inclusive, objectif récurrent de la rhétorique politique. Ni la colère sociale de 2008 dans le bassin minier de Gafsa, ni celle de la révolution n'ont été écoutées par le pouvoir. Le cynisme politique se poursuit pour détruire à la fois le tissu économique et les institutions de l'Etat.

Figure 18. Croissance du PIB réel (variation annuelle en pourcentage), Tunisie 2000-2020



Sources : Base de données du Fonds Monétaire International, 2020 (pour la période 2000-2019) et l'INS pour l'année 2020

1.3. Recul de l'investissement dans le secteur THCC durant la période post-2011

La période post-révolution est marquée par une baisse du taux d'investissement des entreprises (voir tableau ci-dessous). L'investissement en pourcentage du PIB dans le secteur textile est passé de 0,9 % à 0,2 % entre 2000 et 2016, divisé ainsi par près de 4 durant cette période, se répercutant négativement sur l'emploi dans ce secteur à forte intensité de main-d'œuvre. Le secteur a souffert plus que celui des IMME des réglementations excessives sur le marché des produits, associées à des procédures administratives complexes qui peuvent générer, comme nous l'avons souligné plus haut, de la corruption, d'une fiscalité peu prévisible, des difficultés croissantes pour le passage des biens en douane et leur transport maritime et d'un système financier peu favorable aux entreprises. L'investissement en % du PIB dans les industries mécaniques et électriques, est maintenu à 0,5 % durant la même période.

Tableau 24. Évolution de la formation brute de capital fixe des industries THC et ME en % du PIB

	2000 (en % du PIB)	2010 (en % du PIB)	2016 (en % du PIB)	Écart 2000-2016 (points de pourcentage de PIB)	Écart 2010-2016 (points de pourcentage de PIB)
Industries manufacturières	3,1	3,2	2,0	-1,1	-1,2
Textile, habillement et cuir	0,9	0,3	0,2	-0,7	-0,1
Industries mécaniques et électriques	0,5	0,5	0,5	0,0	-0,1

Source : Calculs de l'OCDE basés sur les données de l'INS in OCDE, Études économiques de l'OCDE : Tunisie 2018, Éditions OCDE, Paris, Tableau 1.2, p67.

2. Impact économique de la pandémie du COVID-19 en 2020

2.1. 12 % des entreprises ferment définitivement et 7 % ferment temporairement

La crise COVID-19 a fortement perturbé le fonctionnement des entreprises durant toute la période de la pandémie. En novembre 2020, la majorité **des entreprises étaient ouvertes après avoir connu une période d'interruption de leurs activités**. C'est le cas de 77 % des entreprises du secteur THCC. Cette situation était moins fréquente dans les industries agroalimentaires (54,5 %) et les industries chimiques et pharmaceutiques (59,7%). Par contre elle était plus fréquente dans les industries mécaniques et électroniques (78,3 %). L'ouverture sans interruption était relativement rare parmi les entreprises du secteur THCC (3,7 %). (Voir tableau ci-dessous).

Tableau 25. Etat de fonctionnement des entreprises industrielles par branche, novembre 2020 (en % des entreprises)

	IA	ICP	ITHC	IME	AIM
Réouverture après interruption	54,5	59,7	77	78,3	83,6
Ouverte sans interruption	17,0	19,8	3,7	2,6	1,4
Fermée temporairement par décision de l'entreprise	16,0	19,0	7,2	9,3	6,2
Fermée temporairement par décision du gouvernement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fermée définitivement en raison du Covid-19	4,8	0,0	4,2	0,4	4,6
Fermée définitivement pour autre raison	7,7	1,5	7,9	9,4	4,3

Source: INS & IFC. Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021, Graphique Etat de fonctionnement des entreprises par secteur, p16

Des entreprises étaient fermées temporairement par décision de l'entreprise. Elles représentaient 7,2 % des entreprises du secteur THCC, soit une proportion nettement inférieure à celle des entreprises des industries agroalimentaires (16 %) ou chimiques et pharmaceutiques (19 %).

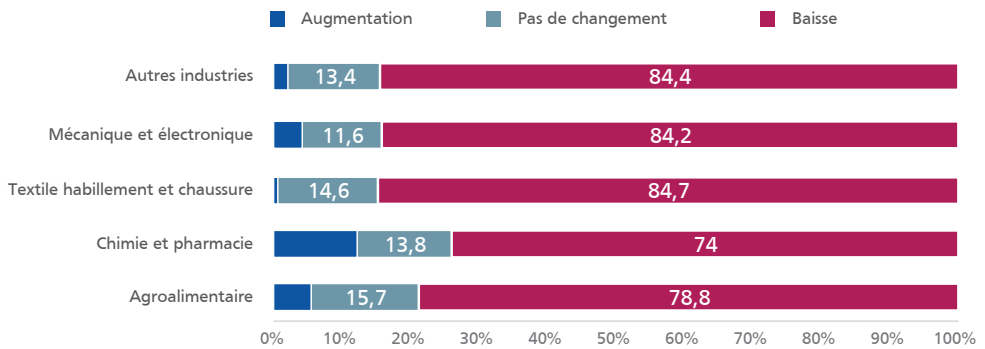
La fermeture définitive des entreprises, en raison de la pandémie ou pour autre raison, est la situation la plus grave pour l'économie et les travailleurs. L'effet de la pandémie concerne 4,2 % des entreprises du secteur THCC et une proportion plus élevée, soit 7,9 % des entreprises sont fermées définitivement pour autre raison. Le secteur IME est moins touché par la pandémie mais davantage par d'autres raisons de fermeture définitive des entreprises (0,4 % contre 9,4 %).

2.2. Baisse du chiffre d'affaires dans 84,7 % des entreprises du secteur THCC

La crise économique et sanitaire a produit une baisse du chiffre d'affaires dans toutes les branches industrielles. Le phénomène a touché 84,7 % des entreprises du secteur THCC. Pour le reste des entreprises, la situation est sans changement.

Au cours des cinq premiers mois de l'année 2020, la baisse en volume des exportations a touché la majorité des secteurs, essentiellement, le secteur des textiles, habillements et cuirs (-32,7%) et le secteur des industries mécaniques et électriques (-31,3%) (Voir tableau ci-dessous). Au cours de la même période, l'évolution des importations en volume a baissé pour ces deux secteurs, soit (-30,8% pour le secteur du textile, habillement et cuir et (-30,5%) pour celui des industries mécaniques et électriques³⁹.

Figure 19. Impact de la pandémie du COVID-19 sur le chiffre d'affaires des entreprises industrielles par branche selon la déclaration des entreprises en Novembre 2020 (en % des entreprises)



Source des données : INSI/IFC Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021, p31

Tableau 26. Evolution des exportations des secteurs THC et IME

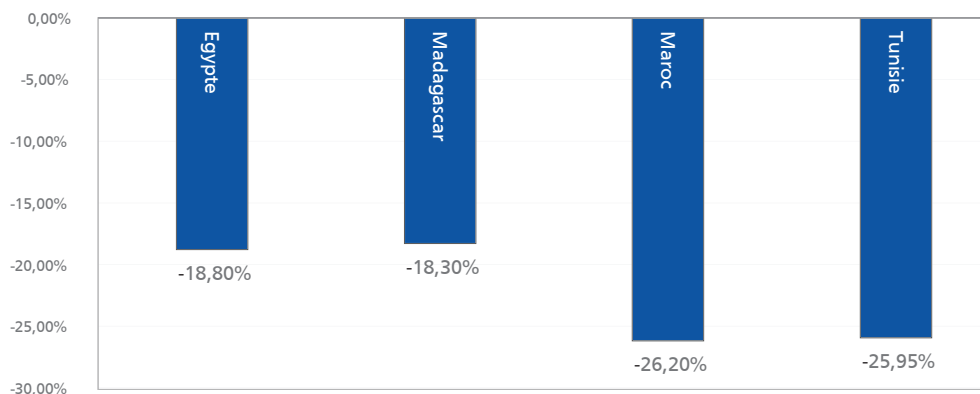
	Valeur en Millions de Dinars			Variation de la valeur		Variation de l'indice des valeurs unitaires		Variation du volume	
	2018	2019	2020	19/18	20/19	19/18	20/19	19/18	20/19
THC	3697,0	4229,8	2819,4	14,4%	-33,3%	17,3%	-1,0%	-2,5%	-32,7%
IME	7413,9	9025,8	6305,8	21,7%	-30,1%	21,7%	1,8%	0,0%	-31,3%

Source: INS Commerce extérieur aux prix constants base 2015. Mai 2020

Comparativement à l’Egypte et au Madagascar, le pourcentage de perte d’exportation de vêtement de la Tunisie en 2020 par rapport à 2019 est plus élevé, soit - 25,95 % contre -18,8 % et -18,3 % pour les deux pays. La perte tunisienne est proche de celle de l’industrie marocaine (-26,20 %).

39 INS Commerce extérieur aux prix constants base 2015. Mai 2020. <http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/note%20comex%205%20mois%2020%20ar%20fr%20def%20v3.pdf>

**Figure 20. Exportations de vêtements par pays en devises locales.
Janvier - juin 2020. Pourcentage de perte sur un an (2020 sur 2019)**

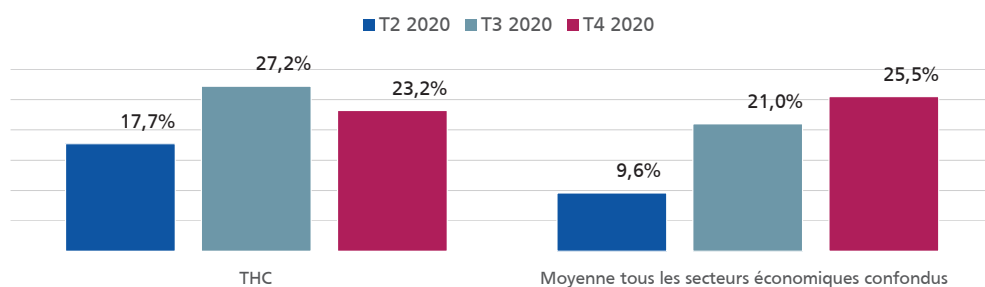


Source: KNAPPE Matthias Impact of COVID-19 on T&C. Egypt, Madagascar, Morocco and Tunisia, International Trade Center. 08 December 2020 .NB : Egypte (janvier - octobre).Compara

2.3. Entre 18 et 27 % des entreprises ont bénéficié des mesures gouvernementales au cours de 2020

La proportion des entreprises ayant bénéficié des mesures gouvernementales est passé de 17,7 % à 27,2 % entre le 2^{ème} et 3^{ème} trimestre de 2020. Elle a chuté à 23,2 % au cours du 4^{ème} trimestre. Ces proportions sont supérieures à la moyenne pour seulement T2 et T3 (voir figure ci-dessous).

Figure 21. Evolution de la proportion des entreprises du secteur THC ayant bénéficié des mesures gouvernementales entre T2, T3 et T4 2020 (en % des entreprises)



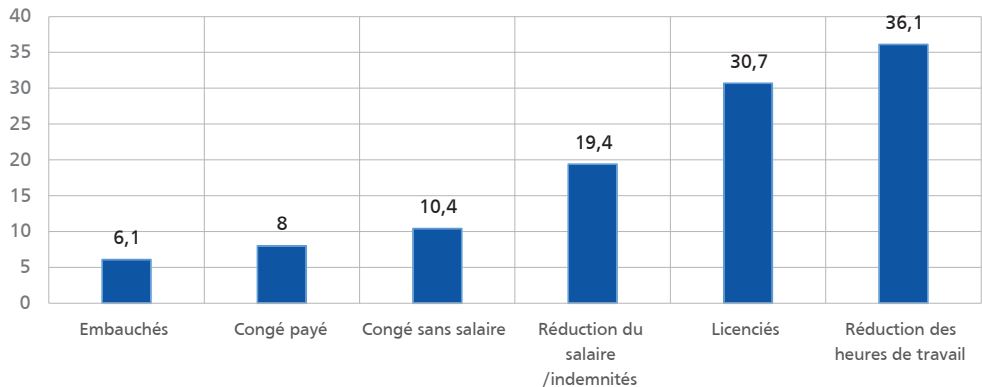
Source des données : INS & IFC. Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021, p71 pour la moyenne et p72 pour le secteur THCC

3. Les ajustements de l'emploi imposés par la crise économique et sanitaire

3.1. Impact négatif des ajustements de l'emploi sur le revenu des salariés dans le secteur THCC

Les principales formes d'ajustement de l'emploi produisent une baisse ou une perte du revenu. La perte du revenu est la forme la plus dramatique pour les travailleurs : 30,7 % des entreprises ont procédé au licenciement d'une partie de leur personnel. Le recours des entreprises du secteur THCC à la réduction des heures de travail (36,1 %), la réduction du salaire (19,4 %) et au congé sans salaire (10,4 %) sont les mesures de baisse du revenu des travailleurs pour faire face à la crise économique et sanitaire.

Figure 22. Les différentes formes d'ajustement de l'emploi pratiquées par les entreprises du secteur THCC. Novembre 2020 (en % des entreprises)



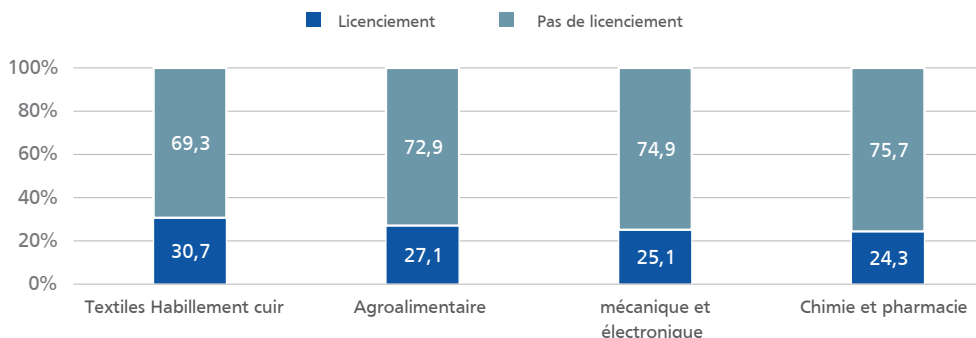
Source: INS & IFC. Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021 Graphique Top 5 des secteurs ayant procédé des ajustements liés à l'emploi en Novembre, p38

NB. Il s'agit des entreprises déclarant au moins un employé dans chaque catégorie

3.2. Environ 31 % des entreprises du secteur THCC ont eu recours au licenciement en 2020

Dans le secteur industriel, le recours au licenciement des travailleurs est adopté par 25 à 31 % des entreprises avec des taux de licenciement variables. Ce maximum est observé dans le secteur THCC, soit environ le tiers du total des entreprises. Dans toutes les branches, l'ampleur du phénomène traduit un choc social transversal de la crise sanitaire.

Figure 23. Part des entreprises ayant licencié du personnel par branche industrielle. Novembre 2020 (en % des entreprises)

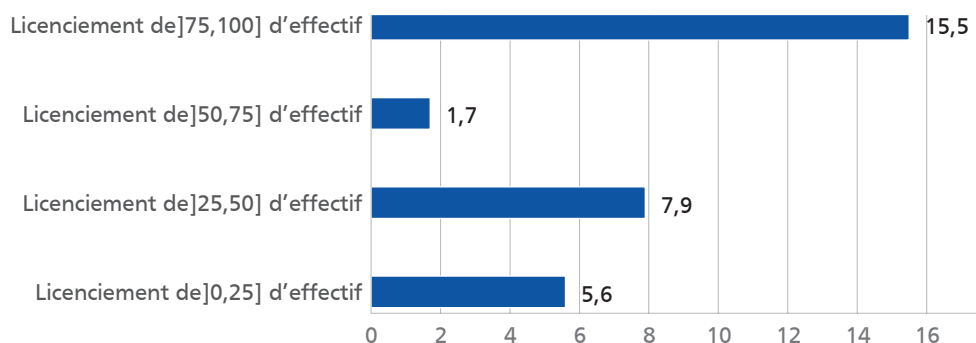


Source: INS & IFC. Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021. Graphique Taux de licenciement par secteur d'activité, p43

3.3. 15,5 % des entreprises du secteur THCC ont licencié plus de 75 % du personnel en 2020

Le licenciement de plus de 75 % des travailleurs est le taux le plus fréquemment observé dans le secteur THCC.

Figure 24. Proportion des entreprises du secteur THCC par taux de licenciement du personnel.2020

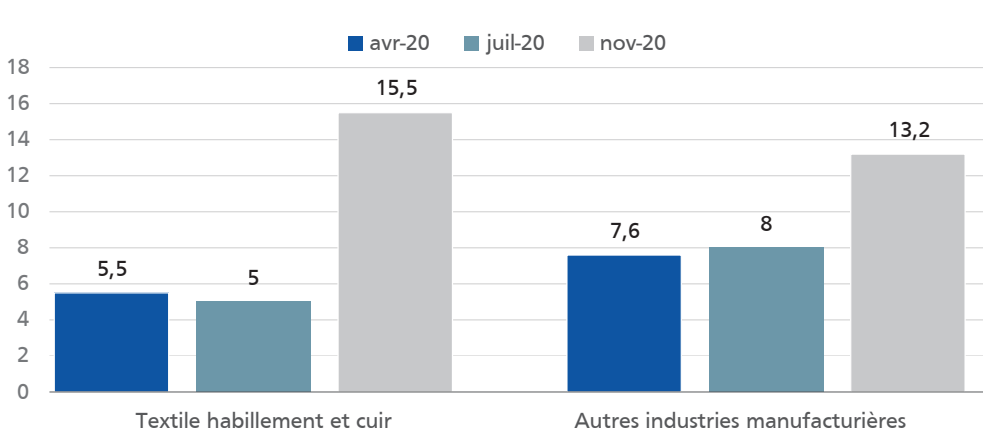


Source: INS & IFC. Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021. Graphique Taux de licenciement par secteur d'activité, p43

La proportion des entreprises ayant licencié plus de 75 % du personnel **est passée de 5,5 % à 15,5 %** entre avril et novembre 2020, ce qui explique la forte inquiétude des travailleurs dans ce secteur, exprimée par leur fédération syndicale ⁴⁰. Dans les autres industries manufacturières, l'évolution du licenciement massif des travailleurs est également inquiétante (voir figure ci-dessous).

40 Entretien avec le Secrétaire général de la fédération

Figure 25. Evolution de la part des entreprises du secteur THC adoptant un taux de licenciement de plus de 75 % des salariés entre avril et novembre 2020



Source: INS & IFC. Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021, p44

CHAPITRE III.

**VOLUME ET
CARACTERISTIQUES DES
AJUSTEMENTS DE L'EMPLOI
SOUS LA SUPERVISION DE
L'INSPECTION DU TRAVAIL**

1. Cadre juridique d'une mise en chômage ou licenciement collectif pour des raisons économiques ou technologiques

1.1. Caractéristiques et fin du contrat de travail

Le contrat de travail est un acte de type privé qui lie deux parties : l'employeur et le salarié. Il précise les conditions dans lesquelles le salarié s'engage à effectuer un travail pour l'employeur, moyennant une rémunération. Il est aussi destiné à apporter des garanties et une sécurité à chacune des deux parties, dans le cadre de la législation en vigueur. Pour le salarié, le contrat garantit qu'il travaille dans un cadre professionnel et que les conditions et obligations liées à son activité sont clairement et complètement définies et approuvées. Pour l'employeur, le contrat garantit que le salarié est pleinement informé de ses obligations et en a accepté les termes.

Le Code du travail tunisien consacre tout un chapitre à la fin du contrat ⁴¹. Aux termes de l'article 14 : « *Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'expiration de la durée convenue ou par l'accomplissement du travail objet du contrat.*

Le contrat à durée indéterminée prend fin par l'expiration du délai de préavis.

Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin :

- a. *par l'accord des parties ;*
- b. *par la volonté de l'une des parties suite à une faute grave commise par l'autre partie ;*
- c. *en cas d'empêchement d'exécution résultant soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenue avant ou pendant l'exécution du contrat, soit du décès du travailleur ⁴²;*
- d. *par la résolution prononcée par le juge dans les cas déterminés par la loi ;*
- e. *dans les autres cas prévus par la loi »*

Selon le Code du travail, le licenciement est de 5 types : licenciement pour faute grave, licenciement abusif, licenciement à l'amiable (accord des parties), licenciement pour cas de force majeure et licenciement pour des raisons économiques ou technologiques .

41 Code du travail. Livre premier. Formation des rapports de travail. Titre premier. Le contrat de travail. Chapitre III : Fin du contrat de travail.

42 Les dispositions de ce sous-paragraphe ont été suspendues par le décret-loi n°2020-2 du 14 avril 2020. La suspension restera exécutoire jusqu'à la fin du confinement dont la date sera fixé par un décret gouvernemental pris à cet effet.

1.2. Le cadre juridique de mise en chômage ou licenciement

L'Entreprise est en droit de soumettre un dossier de mise en chômage ou licenciement pour des raisons économiques. L'art 21 du CT dispose : « *Tout employeur qui a l'intention de licencier ou de mettre en chômage, pour des raisons économiques ou technologiques tout ou partie de son personnel permanent, est tenu de la notifier au préalable à l'inspection du travail territorialement compétente*⁴³. *La notification doit comprendre (...) les raisons de la demande de licenciement ou de mise en chômage et doit être accompagnée par les justifications nécessaires de la demande de licenciement ou de mise en chômage* ». Il faut noter que l'article stipule « ...licencier ou mettre en chômage... » . En pratique, la demande peut inclure les deux alternatives. La notion « raisons économiques » peut désigner la mévente, la régression des commandes, les difficultés financières. Une raison technique peut s'y rajouter. Les « raisons technologiques » sont évoquées par l'employeur qui se trouve en présence d'un surplus de personnel suite à l'introduction d'une nouvelle technologie.

Sans aller jusqu'à procéder au licenciement, **l'entreprise peut demander la suspension provisoire du contrat de travail du salarié**, et donc ce dernier ne fournit pas ses services personnels et par conséquent peut ne pas être payé (en référence aux obligations mutuelles prévues à l'art. 6 du CT). Cette mise en chômage peut aller jusqu'à une année.

A défaut de conciliation entre l'employeur et le représentant de l'organisation syndicale, « l'inspection du travail ou la direction générale de l'inspection du travail doit soumettre le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, selon le cas, à la commission régionale ou à la commission centrale de contrôle du licenciement, et ce dans les trois jours qui suivent l'accomplissement de la tentative de conciliation » (art 21-3 du CT).

La Commission de contrôle du licenciement (CCL) est présidée par le Directeur général de l'inspection du travail. Elle comprend en outre un représentant de l'organisation syndicale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés et un représentant de l'organisation professionnelle des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Elle examine le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, au vu de l'état général de l'activité dont relève l'entreprise et de la situation particulière de celle-ci, et propose notamment (art 21-9 du CT) :

a. Le rejet motivé de la demande,

⁴³ Inspection régionale du travail ou Direction générale de l'inspection du travail (Tunis) en cas de plusieurs établissements (par exemple. siège social et usine) sis dans divers Gouvernorats.

- b. *La possibilité d'établir un programme de reconversion ou de recyclage des travailleurs,*
- c. *La possibilité d'orienter l'activité de l'entreprise vers une production nouvelle nécessitée par les circonstances,*
- d. *La suspension provisoire de toute ou d'une partie de l'activité de l'entreprise,*
- e. *La révision des conditions de travail telle que la réduction du nombre des équipes ou des heures de travail,*
- f. *La mise à la retraite anticipée des travailleurs qui remplissent les conditions requises,*
- g. *L'acceptation motivée de la demande de licenciement ou de mise en chômage. Dans ce cas, la commission tient compte des éléments suivants :*
 - *La qualification et la valeur professionnelles des travailleurs concernés.*
 - *La situation familiale,*
 - *L'ancienneté dans l'entreprise.*

En général, le chômage est mis en priorité au licenciement. L'article 166 bis du CT, ajouté par la loi n°2007 du 2 avril 2007, protège particulièrement les représentants du personnel : « La priorité au maintien en emploi est accordée aux représentants du personnel, qu'ils soient membres de la commission consultative d'entreprise, délégués du personnel ou représentants syndicaux, à l'occasion de licenciement ou de mise en chômage pour des raisons économiques ou technologiques »⁴⁴.

La mise à la retraite anticipée est fondée sur l'art. 15 bis du Décret n°74-499, relatif au régime de vieillesse, d'invalidité et de survivants dans le secteur non agricole. Elle est soumise à 3 conditions : âge minimum égal à 50 ans, l'employé doit fournir un document attestant qu'il a été inscrit au bureau de l'emploi pendant 6 mois au moins et qu'aucun travail ne lui a été proposé durant cette période et approbation par la commission de contrôle du licenciement.

1.3. Les indemnités prévues par la législation en vigueur

L'indemnité de licenciement correspond d'abord à un mois de préavis selon la convention collective cadre (CCC) ou plus par les conventions collectives sectorielles. L'article 16 de la CCC stipule : « *Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les travailleurs en période de préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant trois heures pour leur permettre de chercher un autre travail. Ces heures d'absence*

44 Certaines dispositions du Code du travail ont été modifiées pour se confirmer à la Convention de l'OIT (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Elle a été ratifiée par la Tunisie le 25 mai 2007. http://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280

seront considérées heures de travail effectif et ne donneront pas lieu à réduction du salaire et des primes. Elles seront fixées d'un commun accord ou à défaut un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du travailleur. Ces heures pourront être groupées en tout ou en partie avec l'accord de l'employeur ».

S'ajoute à cette indemnité la « gratification de service » prévue par l'art.22 du CT. Elle est calculée *«à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais »*. Toutefois elle *« ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières »*. **L'approbation du licenciement par une CCL confère au licenciement un caractère régulier et de ce fait ne donne pas droit à l'employé à des dommages-intérêts, prévus par l'Art. 23 bis du Code du travail.**

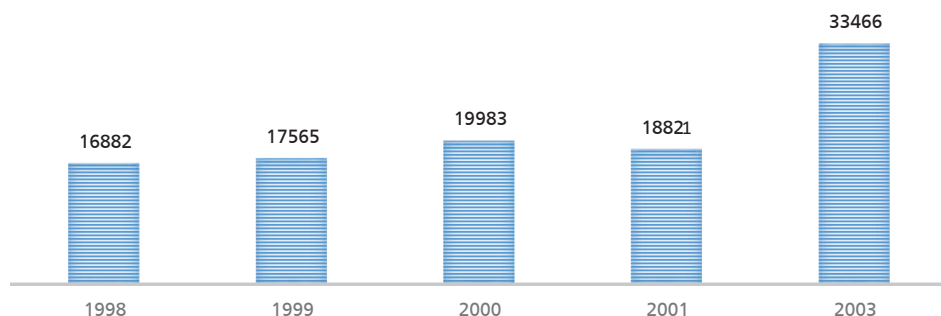
1.4. L'absence d'un véritable système d'assurance contre la perte de l'emploi

Les risques sociaux actuellement couverts par la sécurité sociale concernent la totalité des branches prévues par la Convention No. 102 de l'OIT à **l'exception de l'assurance chômage**. La loi n° 96-101 du 18 novembre 1996, relative à la protection sociale des travailleurs, modifiée par la loi n° 2002-24 du 27 février 2002 est la base juridique de la protection des travailleurs face au risque de perte de l'emploi en cas de défaillance de l'employeur. L'article 2 (nouveau) stipule : *« La caisse nationale de sécurité sociale prend en charge les indemnités dues aux travailleurs ainsi que les droits légaux leur revenant, au cas où il est établi qu'ils ne peuvent recouvrer les sommes qui leurs sont dues en raison de cessation de paiement de l'entreprise, et, ce, en cas de licenciement pour les motifs suivants :*

- le licenciement pour des raisons économiques et technologiques,*
- la fermeture définitive et inopinée de l'entreprise, sans respect des procédures prévues au code du travail à l'exception des cas de lock-out stipulés à l'article 376 du code de travail. »*

La modification de la loi a eu lieu dans un contexte marqué par la croissance des licenciements pour motif économique et technologique. L'effectif est passé de 19882 à 33466 personnes entre 1998 et 2003 (voir figure ci-dessous).

Figure 26. Evolution des travailleurs ayant perdu leur emploi pour motif économique et technologique. 1998-2003



Source. UGTT Département des études et de la documentation. *Le développement de la compétitivité de l'économie nationale par le travail décent. 2006. Document de travail interne.*

Les indemnités de licenciement et les droits sont servis sur décision de justice lorsqu'il est établi que le travailleur ne peut recouvrer ses droits en raison de cessation de paiement par l'entreprise. Le montant des indemnités de licenciement et des droits se composent exclusivement : i) des salaires et accessoires impayés, ii) des congés payés non réglés, iii) des préavis de licenciement et iv) du montant de la gratification de fin de service.

Les aides sociales temporaires (indemnité de chômage) demeurent financées par une dotation annuelle puisée sur les excédents des régimes de sécurité sociale que gère la CNSS. Le montant de l'aide temporaire est passé de trois mensualités en 1982 à six en 2002 ⁴⁵ et à douze mensualités depuis 2006 ⁴⁶. Le service de cette aide sociale temporaire (indemnité de chômage) est accordé sous certaines conditions :

- Perte involontaire de l'emploi pour raison économique ou technologique ou fermeture inopinée de l'entreprise sans bénéficier de réparation après accord de l'inspection du travail ;
- Ancienneté minimale de 3 ans chez le dernier employeur ;
- Reconnaissance par la Direction générale de l'inspection du travail ou la Commission de Contrôle du Licenciement du caractère économique ou technologique de la cessation temporaire du travail ou de la fermeture inopinée de l'entreprise.
- Justifier de la non-reprise d'une activité rémunérée assujettie à un régime de sécurité sociale au cours de la période de cessation du travail ;
- Ne peut prétendre à une pension de vieillesse ou d'invalidité ;

45 Décret n° 2002-886 du 22 avril 2002

46 Décret n°97-1925 du 29 septembre 1997 (3 mensualités), modifié par les décrets 2002-886 (6 mensualités) et 2006-1025 (12 mensualités)

- Inscrit au bureau d'emploi sans trouver un emploi.

Suite à l'épuisement des excédents des régimes de sécurité sociale, le montant de l'aide temporaire n'a jamais dépassé 200 TND par mois. Les allocations familiales, la majoration pour salaire unique et les droits aux prestations de soins sont maintenus pour une période de quatre trimestres ⁴⁷ suivant la date de la perte de l'emploi et ils sont financés par le régime d'affiliation.

En effet, il n'existe pas en Tunisie, un régime d'assurance chômage qui fonctionne suivant un principe contributif, c'est-à-dire financé par les contributions des salariés et des employeurs et qui répond aux critères de l'OIT. En effet *« si la loi 96-101 du 18 novembre 1996 peut représenter les premières bases d'une assurance perte d'emploi, la nature des prestations versées (en remplacement des indemnités à la charge de l'employeur défaillant) et les conditions de versement pour la victime (nécessitant l'accord de l'Inspection du travail) les laissent confinées à leur caractère d'aides sans paramétrage réel d'une véritable assurance sociale. Il existe une lacune dans la couverture sociale des salariés en l'absence d'un véritable régime d'assurance perte d'emploi/chômage »* ⁴⁸.

1.5. La suspension provisoire et exceptionnelle de certaines dispositions du Code du travail pour faire face à la crise sanitaire

Face à la situation exceptionnelle de la pandémie, **le gouvernement a pris la décision de suspendre certaines dispositions du Code du travail**. Aux termes de l'article premier du décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-2 du 14 avril 2020 portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail : *« Est suspendue l'application des dispositions du sous-paragraphe C du troisième paragraphe de l'article 14 du code du travail, relative à l'empêchement d'exécution résultant d'un cas fortuit ou de force majeure survenue avant ou pendant l'exécution du contrat »*. **De ce fait, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail, en justifiant qu'il s'agit d'un cas de force majeure**, car les travailleurs sont empêchés de respecter leurs obligations suite au confinement auquel ils sont soumis en application du décret gouvernemental n° 2020-156 du 22 mars 2020 ⁴⁹.

L'article 2 du décret-loi n° 2020-2 ajoute : *« Est suspendue l'application des dispositions de l'article 21-12 du Code du travail en ce qui concerne le licenciement ou la mise en chômage intervenus sans l'avis préalable de la commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement, en cas de force majeure »*.

Le chef du gouvernement a adopté deux autres décrets lois qui constituent

47 Loi n°96-101 relatif à la protection sociale des travailleurs

48 Cf. République Tunisienne- OIT. Tunisie Étude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts), Juin 2019, p13

49 Décret gouvernemental n° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total, JORT n° 24 du 22 mars 2020.

aussi la référence juridique des mesures d’ajustements liés à l’emploi en 2020 :

- le décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020, portant détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l’accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus Covid-19,
- et le décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-4 du 14 avril 2020, édictant des mesures (ou actions) sociales exceptionnelles et provisoires pour l’accompagnement des entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus Covid-19.

2. Ampleur et caractéristiques des ajustements de l’emploi sous la supervision de l’inspection du travail

2.1. Forte augmentation en 2020, du volume total des ajustements de l’emploi, tous secteurs économiques confondus

Entre 2019 et 2020, le nombre de travailleurs touchés par les ajustements de l’emploi dans le cadre de la Commission de contrôle du licenciement (CCL), est passé de 2856 à 25 239 tandis que leur nombre est passé de 7674 à 22909 hors CCL (voir tableau ci-dessous). Pour ces deux cadres institutionnels confondus, l’effectif total est passé de 10530 à 48148.

La taille moyenne des entreprises qui passent par la CCL est supérieure à celle des entreprises qui procèdent à des ajustements de l’emploi en dehors de cette commission.

Tableau 27. Nombre d’entreprises et de salariés touchés par la crise économique et sanitaire

	Dans le cadre de la CCL		Hors CCL		Ensemble	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Nombre d’entreprises en difficultés économiques	152	334	96	244	248	578
Total des salariés	24 703	66 135	7674	17 610	32 377	83 745
Nombre de salariés touchés par les ajustements de l’emploi	2 856	25 239	7674	22 909 (*)	10 530	48 148
Taille moyenne des entreprises	162,5	198,0	79,9	72,2		

Source: Ministère des affaires sociales situation du 28 février 2021.

(*) L’effectif est supérieur au total des salariés (17 610) car certaines entreprises ont réalisé au cours de la même année plusieurs formes d’ajustement de l’emploi (mise en chômage technique, réduction du temps de travail.)

Les ajustements de l'emploi en dehors la CCL concernent des entreprises qui refusent le passage par les procédures de cette commission car, elles ne leur permettent pas d'ajuster l'emploi **dans un délai rapide exigé** par la propagation de la pandémie du COVID-19, et sous la forme adaptée à ses difficultés économiques particulières. Ils concernent aussi les entreprises dont la fermeture définitive est subite et illégale marquée par la disparition de l'employeur ⁵⁰.

Dans le premier cas, la direction de l'inspection du travail s'appuie sur **sa mission de conciliation** entre les employeurs et les syndicats pour obtenir un compromis sur la forme d'ajustement de l'emploi (chômage technique ou licenciement) et le montant de la gratification ⁵¹. Toutefois, dans des cas rares, cette gratification est inférieure à la norme, « pour éviter la fermeture de l'entreprise » ⁵².

Dans le cas de fermeture inopinée ou définitive de l'entreprise, l'inspection du travail fait appel au dispositif de couverture des travailleurs contre le risque perte d'emploi qui se substitue à l'employeur défaillant en cas de non-paiement des indemnités de licenciement, auxquels il est astreint en vertu des dispositions du Code du travail. Comme nous l'avons souligné plus haut ce dispositif fournit une aide sociale sans avoir les propriétés d'un système d'assurance chômage.

Il existe sans doute plusieurs mises à pied qui se font de gré à gré et qui échappent donc au Ministère des affaires sociales, y compris des mises à pied qui peuvent être abusives⁵³ au sens de la loi **mais pour lesquelles les travailleurs n'ont ni les ressources, ni les connaissances pour recourir au tribunal**. De tels recours sont souvent longs ou coûteux.

2.2. La suspension provisoire de certaines dispositions du Code du travail a réduit le recours au licenciement en 2020 par rapport à 2019

Les mesures prises par le gouvernement en 2020, interdisant le licenciement, ont eu un effet immédiat sur la structure des ajustements de l'emploi aussi bien dans le cadre CCL ou hors CCL. **La part des licenciés est passée de 41 % à 8 % entre 2019 et 2020** pour les salariés touchés par les ajustements de l'emploi de la commission de contrôle du licenciement. Au cours de la même période, elle est passée de 71 % à 16 % en dehors de cette commission Dans le cas de

50 Entretien avec la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation au Ministère des affaires sociales.

51 Entretien avec la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation (DGITC) au Ministère des affaires sociales. L'article 21-10 du CT stipule : « Au cas où la demande de licenciement est acceptée, la commission émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur et s'emploie à concilier les deux parties concernées sur le montant de cette gratification et à faire procéder au règlement immédiat de celle-ci. Elle examine également la possibilité d'emploi des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises ».

52 Entretien avec la DGITC

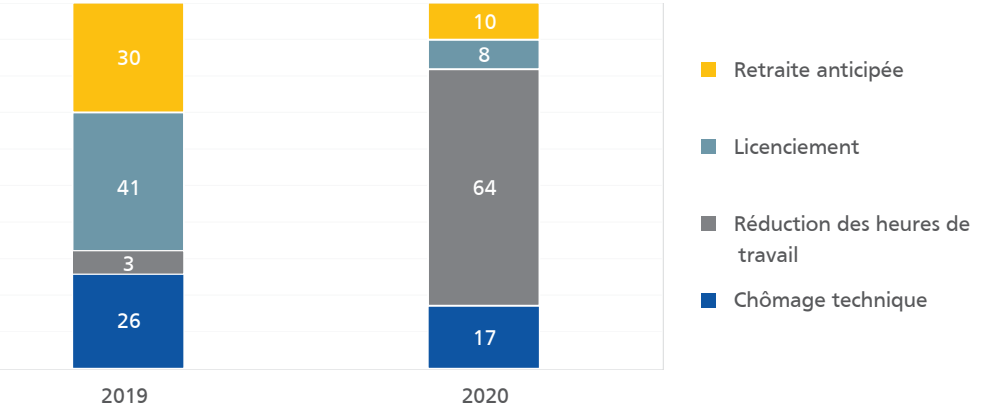
53 Voir déclaration du Ministre des affaires sociales dans un entretien télévisé. Business News du 02 mars 2021 <https://www.businessnews.com.tn/mohamed-trabelsi--2111-personnes-ont-ete-licenciees-dans-le-secteur-prive-en-2020,520,106368,3>.

la CCL, la réduction des heures de travail a été la solution qui a fait baisser la fréquence relative du licenciement. En dehors de la CCL, c'est plutôt le chômage technique qui a été la solution alternative au licenciement.

Le recours à la retraite anticipée a eu lieu seulement dans le cadre de la CCL, (30 % des salariés en 2019 contre 10 % en 2020). Les mesures du gouvernement en 2020 ont réduit le recours à cette solution dont le coût est exorbitant pour le système de sécurité sociale.

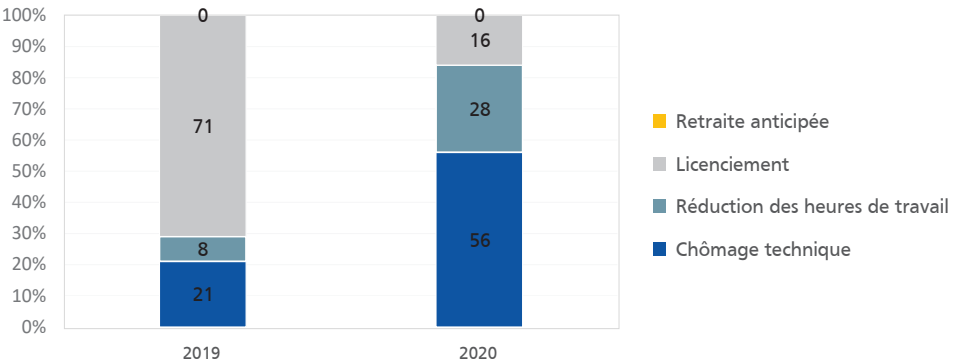
Dans tous les cas, la reconversion ou le recyclage des travailleurs, figurant parmi les mesures d'ajustement de l'emploi dans le code du travail (art 21-9), n'a pas été retenu. Or, la formation joue un rôle important dans le renforcement de la résilience des travailleurs et des entreprises, et dans la préparation à la reprise économique.

Figure 27. Distribution des salariés par type d'ajustement de l'emploi dans le cadre de la CCL (en %).2019-2020



Source des données : Ministère des affaires sociales situation du 28 février 2021.

Figure 28. Distribution des salariés par type d'ajustement de l'emploi hors CCL (en %) 2019-2020

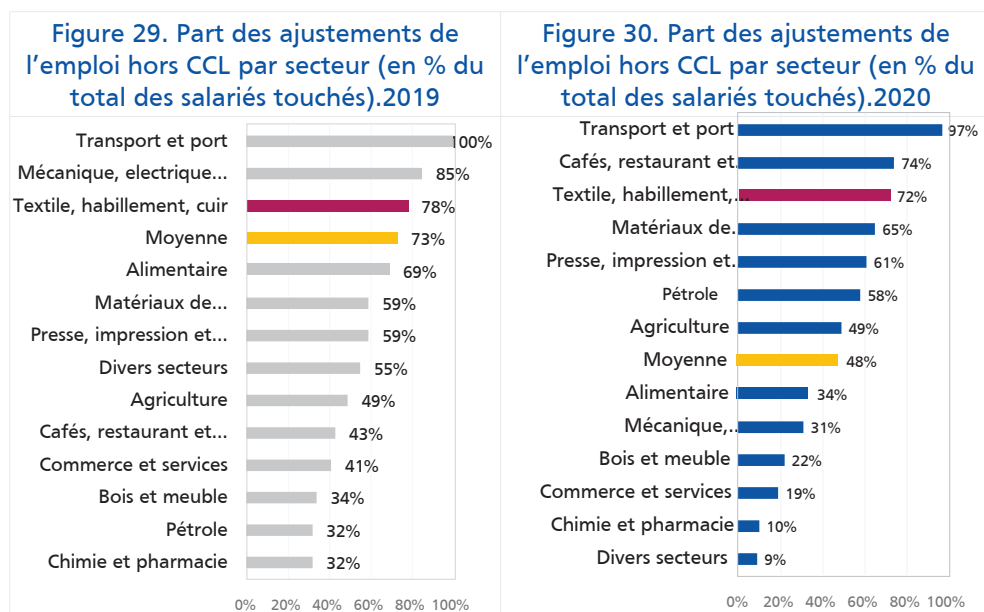


Source des données : Ministère des affaires sociales situation du 28 février 2021.

2.3. Structure des ajustements de l'emploi dans le secteur THCC

2.3.1. Les ajustements de l'emploi hors CCL sont les plus fréquents

En 2019, la fréquence relative des ajustements de l'emploi hors CCL est supérieure à la moyenne dans trois secteurs : le transport, l'industrie de vêtement et chaussure et l'industrie mécanique et électronique. En 2020, quatre secteurs sont marqués par une forte proportion de l'ajustement de l'emploi hors CCL : le transport (97%), le secteur « café, restaurant et agences de voyages » (74%), le textile, habillement et cuir (72%), l'industrie matériaux de construction (69 %) (Voir figure ci-dessous).



Source des données : Ministère des affaires sociales situation du 28 février 2021.

2.3.2. Les ajustements de l'emploi sous la supervision des inspecteurs du travail sont obtenus par le dialogue social au niveau régional ou national

Dans le contexte de contraction des activités d'exportation, le nombre total des travailleurs touchés par les ajustements de l'emploi a atteint **13096** personnes en 2020 dont 44 % sont mis en chômage temporaire technique, 28 % ont subi une réduction des heures de travail et 5 % sont licenciés en application de l'article 21 du Code du travail. De ce fait, ces derniers bénéficient des gratifications prévues par la législation du travail.

Ces ajustements de l'emploi, obtenus par le dialogue social, au niveau régional ou national et sous la supervision de l'inspection du travail, représentent 77 % du total des salariés. Le reste (22%) concerne les salariés licenciés suite à la fermeture définitive et subite des entreprises tunisiennes et étrangères. Evidemment le dialogue social est impossible dans ce cas puisque l'employeur est défaillant.

Tableau 28. Les travailleurs du secteur THCC touchés par les ajustements liés à l’emploi en 2020 sous la supervision de l’inspection du travail

	CCL	Hors CCL	Total	%
Chômage technique temporaire	2239	3588	5827	44%
Réduction des heures de travail	390	3250	3640	28%
Licenciement (art 21 du CT)	672	0	672	5%
Licenciement (fermeture subite et illégale de l’entreprise tunisienne)		1991	1991	15%
Licenciement (fermeture définitive d’une entreprise étrangère)		966	966	7%
TOTAL	3301	9795	13096	100%

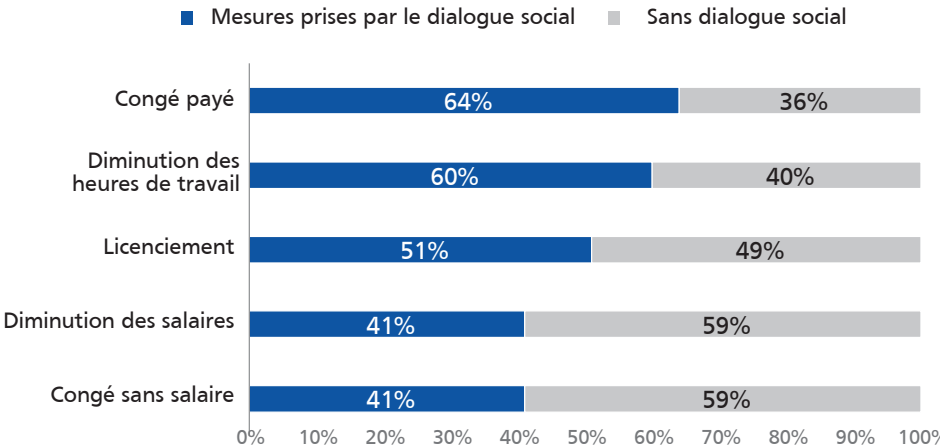
Source: Ministère des Affaires sociales. Direction Générale de l’Inspection du travail

2.3.3. L’échec du dialogue social au niveau de l’entreprise justifie son déplacement vers le niveau régional ou national

Au niveau de l’entreprise, pour une forte proportion des entreprises, les ajustements de l’emploi ne sont pas obtenus par le dialogue social, selon la déclaration des syndicats (voir figure ci-dessous), c’est particulièrement le cas du dialogue autour du congé sans salaire (59 %), de la diminution des salaires (59 %) et du licenciement (49 %).

Ceci explique le transfert du problème aux commissions régionales ou nationales de règlement des conflits de travail, supervisés par l’inspection du travail qui exerce sa mission de conciliation entre les partenaires sociaux au niveau régional ou le niveau national en cas d’échec du dialogue.

Figure 31. Les ajustements de l’emploi obtenus par le dialogue social au niveau de l’entreprise selon les déclarations des syndicats de base du secteur THCC (en % des syndicats)



Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3. Limites des mesures de protection des travailleurs, mises en œuvre par le gouvernement

3.1. La conception juridique des mesures gouvernementales renforce la segmentation du marché du travail et l'inégalité de la protection sociale des travailleurs

Le décret-loi n° 2020-4 du 14 avril 2020 « a pour objet d'édicter des mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement des entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 » (article premier) .

Il est normal qu'un Etat de droit définisse la population cible dans l'article 2 du même décret-loi comme suit : « *Sont considérées des entreprises lésées au sens du présent décret-loi, les entreprises affiliées à la Caisse Nationale de sécurité sociale dont l'activité est provisoirement et partiellement ou totalement interrompue à cause de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total* ». Or, la pandémie du COVID-19 impacte aussi les entreprises non affiliées à la sécurité sociale.

En 2019, les travailleurs occupant un emploi informel, représentent 44,8 % du total des travailleurs, tous les secteurs économiques confondus, et 38,3 % sans le secteur agricole et de la pêche (Voir tableau ci-dessous). La part de l'emploi informel dans le secteur du textile, habillement, cuir et chaussure est de 18,1 % (voire figure ci-dessous).

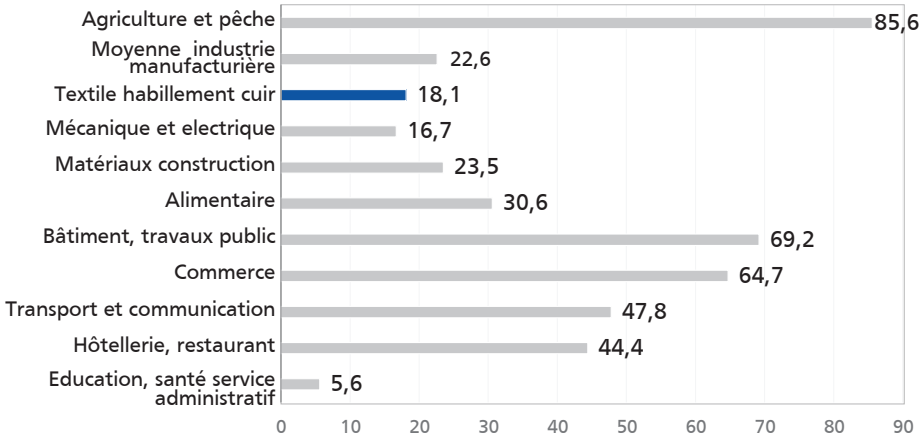
Certes, le décret précité prend en considération le fait que certaines entreprises ne respectent pas le droit de sécurité sociale. L'article 7 stipule en effet : « Peuvent bénéficier des indemnités exceptionnelles et provisoires, les salariés de l'entreprise qui ne sont pas affiliés à la Caisse nationale de sécurité sociale » **mais le texte ajoute** « à condition que cette dernière s'affilie à la Caisse susvisée dans un délai n'excédant pas un mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret-loi ». Dans les faits, il n'est pas évident que les entreprises qui ont fait le choix de se maintenir dans le secteur informel décident de sortir de la clandestinité, alors que les raisons profondes à l'origine de ce choix n'ont pas changé. **Le retard mis à traiter ce problème structurel** dans le programme de mise en œuvre du contrat social, **a aggravé l'inégalité des travailleurs dans l'accès aux mesures de protection sociale** du gouvernement. Le gouvernement aurait pu exceptionnellement ne pas exclure cette catégorie de travailleurs en cherchant à mobiliser de nouvelles ressources financières. La solution de facilité qui consiste à puiser dans les réserves de la Caisse de sécurité sociale, a atteint ses limites au cours de ces dernières années.

Tableau 29. Evolution des travailleurs selon l’informalité de l’emploi en 2019 (en %)

	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Tous les secteurs économiques			
Emploi formel	55,1	55,2	55,2
Emploi informel	44,9	44,8	44,8
Total	100,0	100,0	100,0
Sans le secteur agricole et pêche			
Emploi formel	61,3	61,7	61,7
Emploi informel	38,7	38,3	38,3
Total	100,0	100,0	100,0

Source: INS Indicateurs de l’emploi informel en 2019. Tunis Septembre 2020, p2
<http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note%20emploi%20informel%202019.pdf>

Figure 32. Part de l’emploi informel par secteur, 4^{ème} trimestre 2019 (en %)



Source des données : INS Indicateurs de l’emploi informel en 2019. Tunis Septembre 2020, Tableau 4 p5.

3.2. Les ajustements de l’emploi dans les microentreprises du secteur privé formel ne sont pas couverts par l’inspection du travail

L’article 4 du décret-loi n° 2020-4 du 14 avril 2020, attribue un rôle important à l’inspection du travail dans la mise en œuvre du dispositif de protection et de soutien aux entreprises et aux salariés :

« Les entreprises lésées au sens du présent décret-loi sont tenues, avant de prétendre au bénéfice des mesures sociales exceptionnelles et provisoires prévues au présent décret-loi, de présenter à l’inspection du travail territorialement compétente ou la Direction générale de l’inspection du travail, selon le cas, ce qui justifie la prise de l’une des mesures suivantes :

Faire bénéficier l’ensemble des salariés ou une partie d’eux du solde de repos annuel payé.

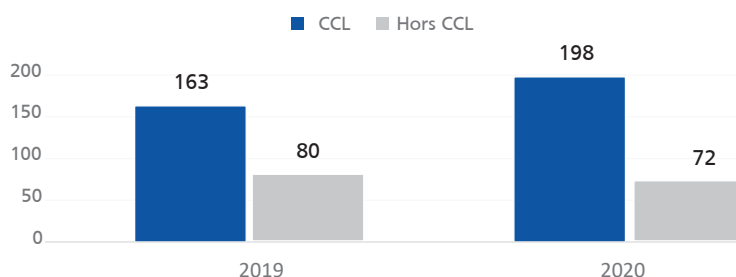
Faire bénéficier l’ensemble des salariés ou une partie d’eux du repos annuel

payé d'une manière anticipée.

La prise en charge par l'employeur de la totalité ou d'une partie du salaire durant la période d'arrêt provisoire total ou partiel de l'activité de l'entreprise ».

Ce dispositif ne couvre pas en fait les microentreprises du secteur privé formel dans la mesure où elles n'apparaissent pas dans les statistiques de l'inspection du travail, chargée de piloter ce dispositif (voir figure ci-dessous) .

Figure 33. Taille moyenne des entreprises en difficultés économiques (nombre de salariés) ayant procédé à un ajustement de l'emploi dans le cadre de la CCL et en dehors de ce cadre. 2019-2020

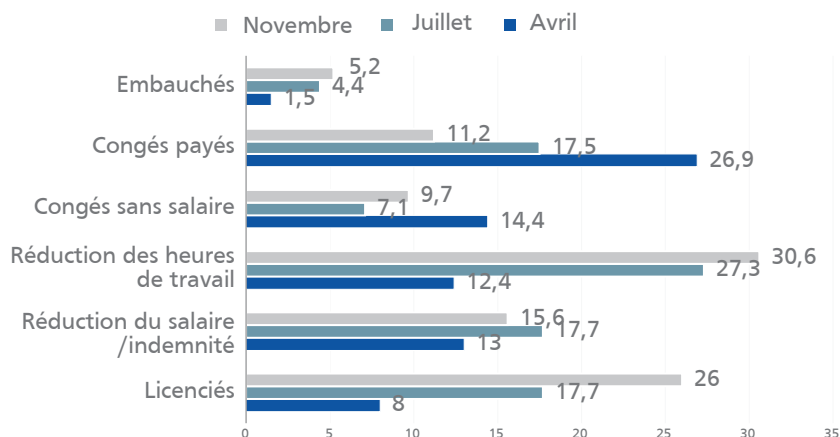


Source des données : Ministère des affaires sociales situation du 28 février 2021, calcul des auteurs.

Par conséquent les salariés des microentreprises qui ont été **licenciés** ou qui ont subi **une réduction du salaire** n'ont pas bénéficié de l'aide sociale du gouvernement puisqu'il faut passer impérativement par l'inspection du travail pour l'obtenir. En novembre 2020, 26 % et 15,6 % des microentreprises ont procédé respectivement à ces deux formes d'ajustement de l'emploi qui sont les plus dramatiques pour les salariés (voir figure ci-dessous).

Ainsi, le fonctionnement du cadre institutionnel chargé de la mise en œuvre des mesures du gouvernement est un facteur supplémentaire de segmentation du marché de travail en matière de protection sociale.

Figure 34. Evolution des ajustements de l'emploi dans les microentreprises (0-5 salariés) entre avril, juillet et novembre 2020 (en % des entreprises)



Source : INS Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021, p40

3.3. La lourdeur du dispositif administratif réduit l'efficacité des mesures d'ajustement de l'emploi, y compris pour les travailleurs du secteur formel

Le dispositif administratif de contrôle prolonge le processus d'octroi de l'indemnité de 200 Dinars au salarié. Il prend 19 jours dans le meilleur des cas en suivant les étapes suivantes :

- étude par l'inspection et avis de la CNSS ;
- transmission au Ministère des affaires sociales ;
- décision de versement et transfert à la CNSS (en cas de refus motivé notifié par le Ministère des affaires sociales, l'entreprise a un délai de 30 jours pour déposer sa contestation avec les documents justificatifs), puis
- virement ou mandat électroniques aux salariés.

La rigidité institutionnelle des mesures de récupération des heures perdues pose aussi problème. Aux termes de l'article 3 du décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, « *Est suspendue l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 92 du Code du travail, lesquelles sont remplacées ainsi qu'il suit : « les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans un établissement ou dans une partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les six mois suivant l'interruption du travail* ». Mais le décret précité n'a pas suspendu les dispositions du deuxième alinéa de l'article 92 du CT qui impose l'information préalable de l'inspection du travail des interruptions collectives du travail et des modalités de la récupération.

Dans le contexte exceptionnel de la pandémie COVID-19, les procédures administratives empêchent l'entreprise d'ajuster l'emploi dans le délai exigé par les difficultés économiques rencontrées. La nécessité d'une cessation totale ou partielle des activités pourrait conduire certaines entreprises à prendre une décision unilatérale sans informer l'inspection du travail, ce qui fait perdre parfois aux travailleurs leur droit à une protection sociale en l'absence d'un syndicat.

3.4. Le recours de certaines entreprises au congé annuel de 2021, au cours du confinement total en 2020, est injuste à l'égard des salariés

Des mesures de nature financière et fiscale de soutien aux entreprises ont été prises par le ministère des finances en application du décret-loi du chef du gouvernement n° 2020-4 du 14 avril 2020⁵⁴. Certaines entreprises en fermeture totale durant le mois d'avril 2020 ont eu recours à ce décret pour payer les salaires des travailleurs (voir tableau ci-dessous). Nous constatons que 10 % des entreprises ont eu recours au congé annuel 2021, comme moyen de financement

54 Idara. La base des connaissances administratives. Coronavirus Tunisie : mesures financières, fiscales et sociales de soutien. <https://www.idara.tn/article/coronavirus-tunisie-mesures-financieres-fiscales-et-sociales-de-soutien/>

des salaires du mois d'avril 2020. Cette solution est injuste car elle les prive d'avance d'un droit essentiel dans la mesure où le congé annuel protège la santé et le bien-être des travailleurs, les autorise à être avec leur famille et les aide à être plus productifs.

Tableau 30. Cas des entreprises en situation de fermeture totale (tous secteurs confondus) : Moyens de paiement des salaires d'avril 2020

Avec recours au décret-loi du gouvernement		Sans recours au décret-loi du gouvernement	
Mesures	% des entreprises	Mesures	%
Chômage technique	13,1	Crédits bancaires/découvert	29,63
Congé annuel 2020	29,76	Excédent de trésorerie	22,2
Congé annuel 2021	9,52	Compte courant	18,52
13 ^{ème} mois	15,48	Revenu de l'activité de l'entreprise	3,7
Crédit horaire	11,9	Recouvrement de créances antérieures	11,11
Mixte	20,24	Mixte	14,81

Source: IACE. L'impact du covid-19 sur les entreprises Tunisiennes. Mars 2020

3.5. Certaines entreprises « profitent » de la crise pour procéder à des licenciements non justifiés

Parmi les entreprises couvertes par le syndicalisme, 29 % ont embauché des travailleurs. En même temps, environ la moitié a licencié du personnel et le tiers a réduit les salaires (voir tableau ci-dessous). Les syndicalistes considèrent que ces entreprises profitent de la crise pour licencier du personnel « pour de fausses raisons »⁵⁵. Mais, il convient de souligner que cette situation traduit le faible pouvoir de négociation des syndicats de base dans ces entreprises.

Tableau 31. Entreprises qui ont procédé au recrutement du personnel et au licenciement

	%
Recrutement et licenciement	52 %
Recrutement sans licenciement	48 %
Total entreprises qui ont recruté de la main-d'œuvre	100 %

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

55 Sami Tahri, Secrétaire adjoint de l'UGTT a déclaré « un certain nombre d'hommes d'affaires, a délibérément violé la loi en poussant à la fermeture de leurs entreprises et au licenciement des employés pour de fausses raisons ». Business News 29/03/2021 <https://www.businessnews.com.tn/lutica--les-propos-de-tahri-sont-irresponsables-mensongers-et-diabolisent-les-efs-dentreprises,520,107067,3>.

Tableau 32. Entreprises qui ont procédé au recrutement du personnel et à la diminution du salaire

	%
Recrutement et diminution du salaire	34 %
Recrutement sans diminution du salaire	66 %
Total entreprises qui ont recruté de la main-d'œuvre	100 %

Source: Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021

3.6. L'aide sociale ne compense pas l'absence d'un régime d'assurance contre la perte de l'emploi, face aux crises économiques récurrentes

3.6.1. Le système d'assurance contre la perte de l'emploi, prévu par le contrat social, tarde à voir le jour

Si la loi 96-101 du 18 novembre 1996 peut représenter les premières bases d'une assurance perte d'emploi, la nature des prestations versées (en remplacement des indemnités à la charge de l'employeur défaillant) et les conditions de versement pour la victime (nécessitant l'accord de l'Inspection du travail) **les laissent confinées à leur caractère d'aide sociale sans relation avec les caractéristiques d'une véritable assurance chômage**. En matière de risque économique et social, l'histoire économique contemporaine de la Tunisie montre, depuis la libéralisation de l'économie, que les crises économiques sont récurrentes et le besoin de la mise en place d'un système d'assurance est exprimé depuis longtemps par les partenaires sociaux, avant et après la révolution.

La mise en place d'une caisse d'assurance pour perte d'emploi a été l'un des objectifs du Contrat Social, signé le 14 janvier 2013 par le gouvernement, l'organisation des employeurs (UTICA) et l'organisation des travailleurs (UGTT). La section III du Contrat Social, relative aux relations professionnelles et au travail décent, mentionne ceci : *«Création d'un système d'assurance pour la perte d'emploi dans le cadre d'un fonds indépendant qui couvre les salariés licenciés pour des raisons économiques ou techniques ou ceux qui ont perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté suite à la fermeture inopinée et définitive de l'entreprise. Ce système sera financé de manière tripartite à égalité entre les employeurs et les travailleurs et au moyen d'un appui financier de l'État : les modalités de financement, de gestion de ce système et les conditions pour en bénéficier, sa durée et l'accompagnement en vue de la réintégration des travailleurs dans le circuit économique seront arrêtés d'un commun accord entre les parties signataires du présent contrat»*.

Le programme de mise en œuvre du contrat social pour la période 2017-2022 devait réaliser cet objectif ⁵⁶. Une étude sur la faisabilité de ce projet est réalisée

⁵⁶ République Tunisienne, UGTT-UTICA Le contrat social, un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022. Edition OIT juillet 2017, p23

par le BIT qui a retenu pour principe directeur la référence au Contrat Social ainsi que les normes internationales définies dans la Convention n° 102 sur les normes minimales de sécurité sociale et la convention n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 de l'OIT ⁵⁷. Le projet n'est pas encore réalisé, ce qui porte préjudice à la crédibilité des partenaires sociaux.

3.6.2. Le programme de réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés est supprimé, au lieu d'améliorer son efficacité et son efficience

Entre 2013 et 2015, la Tunisie a dépensé en moyenne 0,8 % de son PIB pour les politiques actives du marché du travail (PAMT) et le service public de l'emploi, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de l'OCDE de 0.5 % ⁵⁸. Les programmes spécifiques dédiés à la réinsertion des travailleurs licenciés pour des raisons économiques ou technologiques ou pour fermeture définitive et inopinée de l'entreprise ont été abrogés par le nouveau décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012 fixant les programmes du fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice. Seul le Contrat de Réinsertion à la Vie Active (CRVA) reste applicable malgré son abrogation par ce décret. Il a été promulgué par le décret n° 2009-349 du 9 février 2009. L'Etat accorde au bénéficiaire une indemnité mensuelle de 200 Dinars pendant un an, lui fournit une assurance maladie (en exorant l'entreprise des charges sociales), et prend en charge le coût de la formation dans la limite de 200 heures (plafonnées à 900 Dinars) et jusqu'à 60 % des frais de transport public. En contrepartie, l'entreprise doit verser au stagiaire une indemnité mensuelle complémentaire d'au moins 50 Dinars et s'engager à le recruter à l'issue de son CRVA. L'entreprise qui ne satisfait pas à cette obligation ne peut bénéficier à nouveau du contrat de réinsertion dans la vie active qu'après écoulement d'au moins deux années consécutives à compter de la fin du dernier contrat dont elle a bénéficié.

En fait, la politique active du marché de travail est axée principalement sur les primo- demandeurs d'emploi depuis la mise en œuvre des multiples programmes d'aide à l'insertion professionnelle. En 2017, le nombre de travailleurs licenciés bénéficiaires du CRVA est seulement de 117 personnes sur 6000 licenciés. **Ce programme est supprimé** avec le décret n°2019- 542 du 28 mai 2019 fixant les nouveaux programmes du fonds national de l'emploi destinés désormais seulement aux primo chercheurs d'emploi ⁵⁹. Au lieu, de résoudre les problèmes à l'origine de l'inefficacité et de l'inefficience de ce programme et d'autres

57 OIT. Tunisie - Etude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts). Juin 2019.

58 OCDE Études économiques de l'OCDE Tunisie. Évaluation économique. Mars 2018 p113.

59 Le primo chercheur d'emploi est celui qui n'a pas exercé une activité économique dépassant 24 mois d'une façon continue, après obtention du dernier diplôme et celui qui n'a pas exercé une activité économique dépassant 36 mois d'une façon discontinue après obtention du dernier diplôme.

programmes de la politique active de l'emploi ⁶⁰, les autorités publiques ont adopté la solution facile qui consiste à ignorer le problème.

Tableau 33. Nombre de bénéficiaires des programmes d'emploi en 2016 et 2017

Programmes	Nombre de contrats jusqu'au 3 ^{ème} trimestre de 2017		Évolution entre septembre 2016 et septembre 2017
	Cumul jusqu'à septembre 2016	Cumul jusqu'à septembre 2017	
SIVP1	43435	39230	-9,7 %
CIDES	111	65	-41,4%
CAIP	23461	27162	15,8 %
CRVA	168	117	-30,4 %
SCV	19382	16915	-12,7 %
FORSATI	0	26548	-
KARAMA	0	9999	-
PAPPE	11104	10103	-9,0 %
TOTAL	97661	130139	33,3 %

Source: Agence nationale de l'emploi et du travail Indépendant (ANETI)

4. La réalité de l'impact du COVID-19 sur les salariés

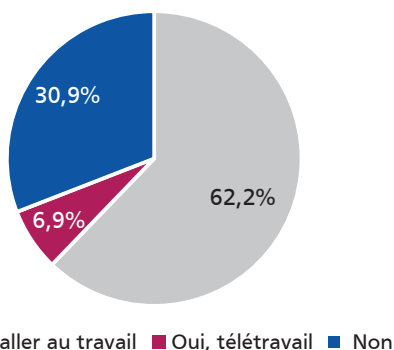
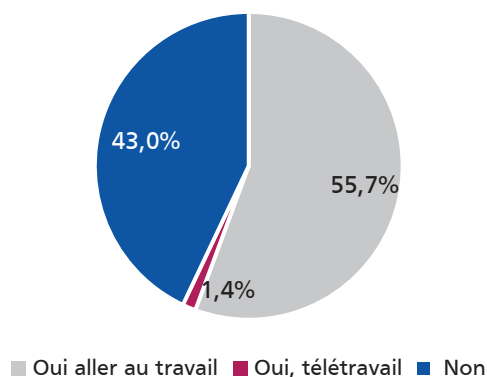
4.1. 43 % des salariés ont interrompu leur travail au mois de mai 2020

L'Institut National de la Statistique, en collaboration avec la Banque Mondiale, a lancé une enquête pour étudier et suivre l'impact du COVID-19 sur le quotidien des tunisiens. Suite à la première vague qui a été menée du 29 avril au 8 mai 2020, une deuxième vague a été administrée par téléphone du 15 au 21 mai 2020, auprès du même panel de ménages ⁶¹.

Cette enquête mesure le mieux la réalité de l'impact de la pandémie COVID-19 sur les salariés : 43 % ne se sont pas rendus au travail au cours du mois de mai 2020, contre 31 % le mois précédent. Le télétravail est une forme de travail, relativement marginale ; 6,9 % l'ont utilisé en avril et seulement 1, 4 % en mai 2020.

60 L'efficacité est la capacité d'obtenir le résultat souhaité ou attendu et l'efficience est la capacité de parvenir à un maximum de résultats avec un minimum de ressources. Cf. HALLEB Abdelaziz & BEN SEDRINE Saïd, Efficacité et impact des fonds emploi jeune en Tunisie. Recherche commanditée par le Bureau Régional pour l'Afrique et le Programme Finance Solidaire – OIT, Genève : BIT, 2010.

61 INS. Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Résultats de la 2ème vague (15 mai 2020 – 21 mai 2020) 22 Juin 2020.

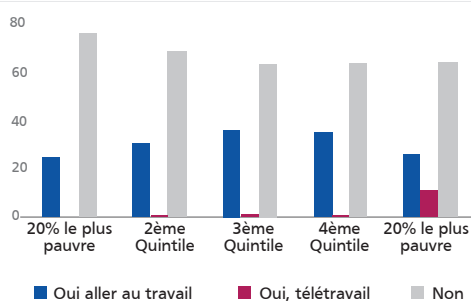
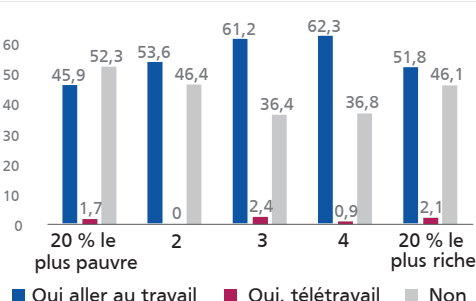
Figure 35. Pourcentage de salariés ayant pu travailler au mois d'avril 2020**Figure 36. Pourcentage de salariés ayant pu travailler au mois de mai 2020**

Sources :

- INS Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Analyse des données de la 1ère vague (29 avril 2020 – 8 mai 2020)

- INS. Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Résultats de la 2ème vague (15 mai 2020 – 21 mai 2020) 22 Juin 2020

En avril, plus de 70 % des salariés des deux quintiles les plus pauvres n'ont pas travaillé⁶². Cette proportion baisse au mois de mai à 46 % pour le premier quintile le plus pauvre et 52 % pour le second (voir figure ci-dessous).

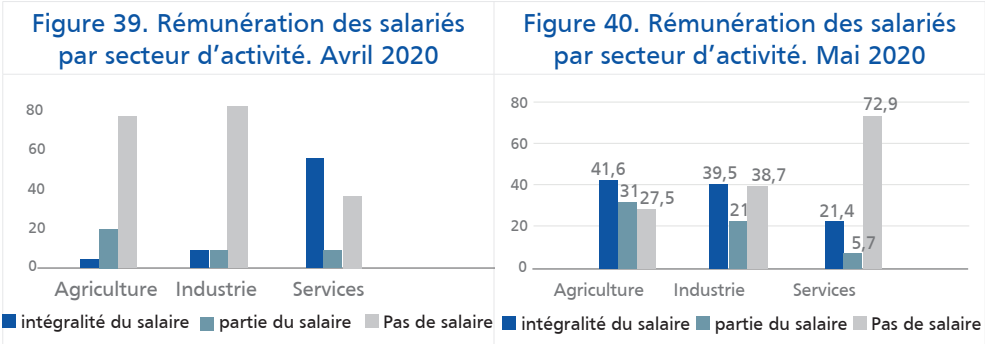
Figure 37. Pourcentage de salariés ayant pu travailler, par quintile de consommation. Avril 2020**Figure 38. Pourcentage de salariés ayant pu travailler, par quintile de consommation. Mai 2020**

Source: INS. Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Résultats de la 2ème vague (15 mai 2020 – 21 mai 2020) 22 Juin 2020

62 Dans le domaine des statistiques sur le revenu, des quintiles sont utilisés pour déterminer la manière dont le revenu est distribué au sein de la population. Pour illustrer ceci, la population est d'abord divisée en cinq parties égales en fonction du niveau de revenu : le premier quintile comprend le cinquième de la population en bas de l'échelle des revenus (c'est-à-dire les 20 % de la population ayant les revenus les plus faibles), le deuxième quintile représente les 20 % suivants (de 20 % à 40 %), etc. ; et le cinquième quintile représente les 20 % de la population ayant les revenus les plus élevés.

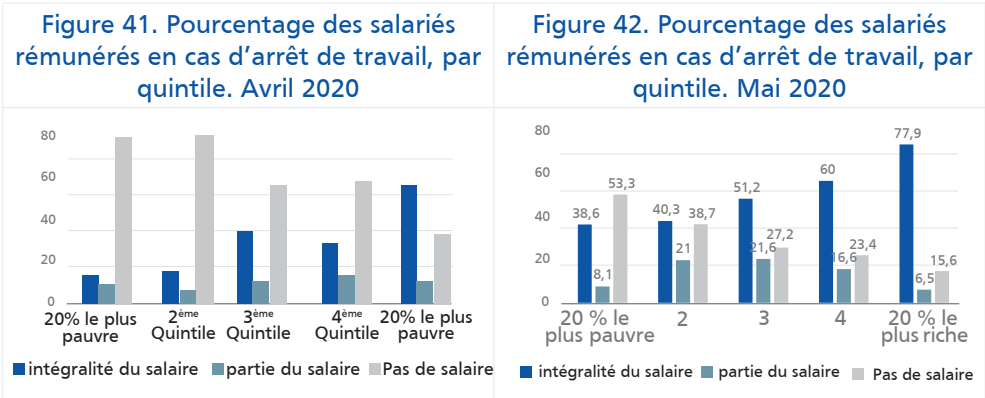
4.2. 39 % des salariés du secteur industriel n'ont pas eu de salaire suite à l'arrêt du travail en mai 2020

En avril, l'absence de rémunération touche près de 80% des salariés dans l'agriculture et l'industrie. Elle a diminué au mois de mai, mais c'est dans les services où elle est devenue la plus élevée, 73% contre 28 % dans le secteur agricole et 39 % dans l'industrie. S'ajoutent à cette population en grande difficulté, les salariés qui n'ont perçu qu'une partie de leur salaire, 31 % dans l'agriculture et 22 % dans l'industrie (voir figure ci-dessous).



Source: INS. Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Résultats de la 2ème vague (15 mai 2020 – 21 mai 2020) 22 Juin 2020

Au cours du mois d'avril ; environ 80 % des quintiles les plus pauvres étaient sans salaire. La situation s'est améliorée au mois de Mai, mais l'absence de rémunération touche plus de la moitié du premier quintile le plus pauvre et environ 39 % du deuxième quintile (voir figure ci-dessous).



Source: INS. Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Résultats de la 2ème vague (15 mai 2020 – 21 mai 2020) 22 Juin 2020

Les ménages ayant une consommation par habitant dans les 20 pour cent les plus pauvres de la population sont concentrés dans les régions du centre-ouest et du sud-est de la Tunisie, Quant aux personnes les plus vulnérables, elles sont des femmes, vivant dans de grands ménages, sans accès aux soins de santé et

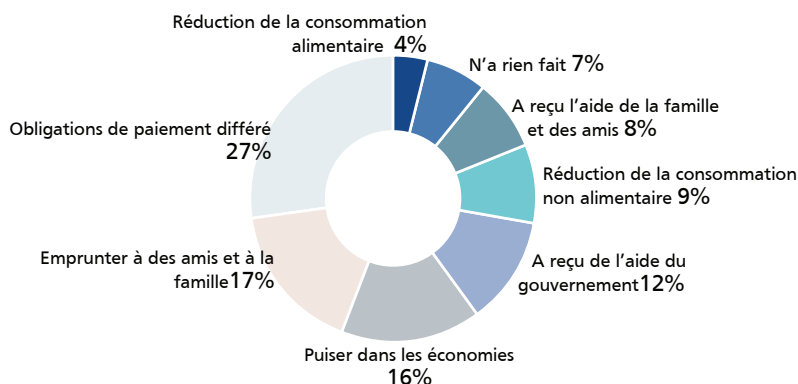
employées sans contrat. Un peu plus de la moitié (53 %) des personnes seraient tombées dans la pauvreté à la suite de la pandémie et seraient probablement employées sans contrat ⁶³.

Dans le cas d'une croissance du PIB réel de 8,8, à prix des facteurs constants, la pauvreté devrait passer de 2,9% de la population avant la pandémie du COVID-19 à 7,4% en 2020. En outre, l'inégalité (mesurée à l'aide du coefficient de Gini) est estimée passer de 37 à 39,5 ⁶⁴.

4.3. Seulement 11 % des salariés ont reçu une aide du gouvernement suite à la perte de l'emploi

L'aide du gouvernement n'a été reçue que par 11 % des salariés victimes de la perte de l'emploi. De ce fait, la majorité des salariés a eu recours à d'autres moyens pour faire face à ce drame social : 27 % ont différé leurs obligations de paiement, respectivement 16 et 17% des ménages ont puisé dans leurs économies et ont emprunté de l'argent à leur famille et à leurs amis et environ 15 % ont réduit leur consommation non alimentaire ou alimentaire (voir figure ci-dessous).

Figure 43. Mesures prises par les ménages touchés par la perte de l'emploi (en %). Mai 2020



Source: INS. Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Résultats de la 2ème vague (15 mai 2020 – 21 mai 2020) 22 Juin 2020

4.4. Le soutien gouvernemental aux entreprises tunisiennes est moins important que dans d'autres pays comparables

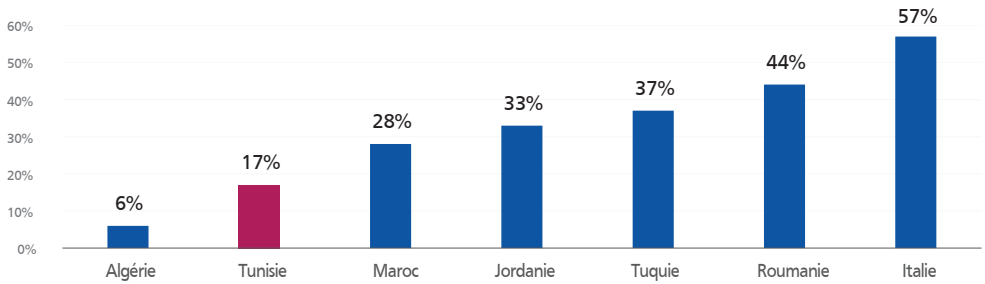
L'enquête de l'INS et l'IFC, publiée en décembre 2020, permet de comparer le rôle de la politique publique tunisienne à la politique d'autres pays, en matière

63 Cf. Deeksha Kokas Gladys Lopez-Acevedo Abdel Rahman El Lahga Vibhuti Mendiratta Impacts of COVID-19 on Household Welfare in Tunisia. Policy Research Working Paper 9503. World Bank Group. Poverty and Equity Global Practice. December 2020.

64 Ibid.

de gestion de la crise : Algérie, Maroc, Jordanie, Turquie, Roumanie et l'Italie. En Mai 2020, **les entreprises tunisiennes sont moins nombreuses à recevoir un soutien gouvernemental** que dans les pays comparables : 17% ont reçu un soutien gouvernemental contre 28% au Maroc, 33% en Jordanie, 37% en Turquie, 44% en Roumanie et 57% en Italie. Toutefois, elles sont plus nombreuses à bénéficier d'un soutien gouvernemental par rapport aux entreprises algériennes (voir figure ci-dessous).

Figure 44. Benchmark accès des entreprises au soutien gouvernemental (en % des entreprises)



Source: INS et IFC Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Décembre 2020, p103.

CHAPITRE IV.

LES AXES D'UNE STRATÉGIE SYNDICALE POUR PROMOUVOIR LA COMPETITIVITE PAR LE TRAVAIL DECENT

Après la Révolution, les partenaires sociaux ont adopté un nouveau contrat social signé solennellement sous la coupole de l'Assemblée nationale constituante le 14 janvier 2013 et en présence du Directeur Général du BIT. Il était articulé autour de 5 axes principaux : la croissance économique et le développement régional, les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, les relations professionnelles et le travail décent, la protection sociale et l'institutionnalisation du dialogue social. Un programme de mise en œuvre du contrat social pour la période 2017-2022 exprimait l'objectif de faire aboutir l'engagement des partenaires sociaux (Gouvernement, UGTT et UTICA) et leur volonté à faire du Contrat Social et du plan d'action qui en découlera leur programme pour la promotion du travail décent.

L'absence de la fédération syndicale de l'UGTT à la conception et à la mise en œuvre du plan de relance du secteur THCC pour la période 2019-2023 est une démarche incohérente avec le contrat social. La fédération syndicale a intérêt à renouveler les ressources de son pouvoir syndical pour peser sur les orientations économiques du secteur.

Nous proposons les éléments d'une stratégie qui vise à intégrer la dimension sociale à la dimension économique du plan de relance du secteur THCC et définir le contenu de la participation des syndicats à ce plan pour faire de l'ascension dans la hiérarchie de la chaîne de valeur, un modèle économique inclusif. Ensuite, nous proposons une stratégie de renouvellement des ressources du pouvoir syndical pour jouer ce rôle et renforcer la capacité de participation des syndicats à la mise en œuvre d'une politique publique de reconversion des salariés qui assure leur employabilité.

1. Le plan de relance du secteur THCC annonce un nouveau modèle économique sans expliciter sa dimension sociale

Le plan de relance du secteur, est construit autour de 6 leviers stratégies :

- Un modèle de gouvernance Public Privé
- Une dizaine de projets stratégiques d'intégration à lancer
- Une promotion accentuée sur les marchés traditionnels et nouveaux
- Une offre de formation co-construite adaptée aux besoins des filières
- Une offre territoriale améliorée en matière d'infrastructures et une logistique performante
- Des mesures incitatives adaptées aux besoins du secteur.

1.1. Ascension dans les chaînes de valeur ou le positionnement sur le Fast-fashion

Le fast fashion, mode éphémère ou collection-éclair en français, est une

nouvelle stratégie industrielle et marketing liée à l'évolution des exigences des consommateurs et vise à dépasser la logique des saisons. On passe de deux ou quatre collections par an à douze et même seize collections. Il s'agit d'un renouvellement quasi permanent de l'offre à des prix accessibles pour que la clientèle soit fortement incitée à renouveler très fréquemment sa garde-robe.

En se positionnant sur le Fast-fashion et le circuit court, les industriels tunisiens doivent développer leur capacité d'innovation, la qualité de leurs activités de création et leur compétence en termes d'organisation et de management. La montée en compétence des fournisseurs est le principal facteur qui permet le passage à une chaîne de valeur mondiale relationnelle. Leurs responsabilités doivent évoluer vers une plus grande capacité à interpréter les modèles, à faire des prototypes, à rechercher les intrants, à gérer la qualité des produits, à contrôler les coûts et les prix et à garantir les délais ⁶⁵.

Une dizaine de projets stratégiques d'intégration sont à lancer par le plan de relance du secteur pour améliorer ses taux d'intégration. Il s'agit de ramener ces taux « d'une valeur estimée par la profession au-dessous de 10% en 2018 à près de 35% » par l'intermédiaire des projets suivants : 1 projet de tissage Denim, 1 projet de tissage Vêtements de travail, 4 projets Accessoires Lingerie, 1 projet de Maille Fine, 1 projet Finissage / Prêt à teindre, 1 projet Maille & Tricotage, 1 projet Textile Technique / Smart Textile, 1 projet Filature, 1 projet Transverse en support à l'industrie. Tout cela a pour objectif l'augmentation de la valeur ajoutée.

Une promotion sera accentuée sur les marchés traditionnels et nouveaux. Cette démarche est essentielle pour maximiser un changement évolutif et durable. Trois objectifs sont fixés par le plan :

- porter les exportations de 2,4 à 4 Milliards d'euros avec croissance de 5-6% sur 2019- 2020 et une accélération à partir de 2021 (plus de 13% en 2021) ;
- se reclasser parmi les 5 premiers fournisseurs de l'UE avec près de 4% de part de marché contre 2,5% actuellement ⁶⁶ et
- améliorer le taux de couverture du secteur en le ramenant de 126% de 2018 à 146% en 2023.

1.2. Des changements pertinents dans l'environnement des affaires revendiqués par les professionnels

La nouvelle orientation économique du secteur exige un renouvellement du contenu du travail et des compétences attendues des salariés dans deux domaines complémentaires, la production et la chaîne de valeur. Il est impératif d'améliorer

65 CF. Gereffi G., Humphrey J., Sturgeon T. (2005), « The Governance of Global Value Chains », Review of international Political Economy, vol. 12(1), février, p. 78-104.

66 Cette valeur cible a été atteinte en 2008.

la qualité de la maîtrise des processus de production. L'intégration à des chaînes de valeur mondiales repose sur l'émergence de nouveaux métiers – achat, logistique, design, contrôle de gestion, contrôle de qualité – et une formation aux outils informatiques.

La formation professionnelle est un levier stratégique du plan de relance. L'approche adoptée est la co-construction des parcours de formation entre la profession et le dispositif de formation, la promotion de l'image du secteur pour assurer l'attractivité des filières de formation auprès des jeunes et la relance des programmes de reconversion des diplômés au profit des filières textiles habillement. **L'accent est ainsi mis sur la formation initiale mais la formation des travailleurs en cours d'emploi n'est pas explicitement abordée.**

Une offre territoriale améliorée en matière d'infrastructures et une logistique performante est aussi un levier stratégique du plan. Il s'agit d'offrir des infrastructures selon les meilleurs standards internationaux et améliorer la compétitivité logistique des filières dans les Zones industrielles à doter des stations d'épuration de l'eau, de parc de production d'énergie, des infrastructures portuaires, des plateformes logistiques et de services (Essais, Prototypage, autres), de laboratoires et enfin de Show-Room et de Parc d'expositions.

Le défi à relever est d'assurer la rapidité des flux d'approvisionnement et la réactivité de l'offre à la demande. En effet, il faut produire en masse, en un temps record, et être capable de s'adapter aux changements rapides de la demande. Dans ce contexte, la vitesse et la réactivité ne doivent pas être entravées par des mésententes sur les spécifications des produits, par un manque de coordination sur la livraison des entrants, par des délais non respectés, ou encore par des temps de contrôle de qualité trop importants, d'où l'importance du respect des normes de qualité pour éviter ces problèmes.

L'amélioration de l'offre territoriale tunisienne en matière d'infrastructure et de logistique performantes devrait alors libérer le potentiel de changement exprimé par plusieurs entreprises tunisiennes qui désirent réussir à construire des alliances stratégiques avec des partenaires pour contribuer plus activement à la création collective de valeur en passant de la sous-traitance à la co-traitance et au produit fini.

1.3. La responsabilité sociale des entreprises est omise

Le plan prévoit des mesures incitatives adaptées aux besoins des entreprises du secteur, **mais sans souligner leur responsabilité sociale**. Il s'agit des mesures suivantes :

- Permettre des incitations spécifiques adaptées aux attentes du secteur (dont la Tarification préférentielle de l'énergie, de l'eau et de l'environnement)
- Etablir des contrats programmes avec les entreprises leader
- Faciliter les procédures administratives (export, implantation IDE, autres)

- Lancer des mesures de rationalisation des importations (contrôle technique, prix tendance,...)
- Instaurer une concurrence loyale entre les importateurs et les fabricants pour le marché local
- Faciliter la commercialisation de 30% des produits des entreprises totalement exportatrices sur le marché local.

La demande d'annualisation du temps de travail et la flexibilité de la législation de l'emploi fait partie des incitations spécifiques puisque le diagnostic des obstacles rencontrés par les professionnels souligne ces problèmes. Cette revendication patronale date de plus de 10 ans et elle a toujours provoqué l'opposition farouche de l'UGTT, car elle était abordée dans un contexte où le modèle de compétitivité des entreprises **est générateur de nombreux déficits de travail décent**, ce qui explique la difficulté d'instaurer encore un dialogue social sur le sujet puisque le modèle n'a pas changé. La question comment innover l'organisation du temps de travail pourrait être abordée si les syndicats deviennent assurés que le modèle économique du secteur est en mesure de respecter les normes du travail décent.

Enfin, le plan prévoit la création de 50000 emplois à l'horizon 2023, **sans se prononcer sur la qualité de l'emploi**, mis à part l'accent important mis sur la nécessité de la formation des travailleurs en fonction de la demande en compétences des entreprises. Une main-d'œuvre motivée par de meilleures conditions de travail ou par l'occupation d'un travail décent est essentielle à la compétitivité durable, à la productivité. C'est le moyen d'atteindre l'objectif fixé par les professionnels du secteur : rendre les filières attractives pour les jeunes et les adultes. C'est aussi le moyen d'obtenir la mobilisation des travailleurs pour relever le défi de l'ascension dans les chaînes de valeur.

Par conséquent, une dimension transversale aux 10 projets industriels du plan de relance **doit être explicitée et mise en œuvre**, à savoir **la responsabilité sociale de l'entreprise**. L'ISO 26000 est élaborée au niveau international pour traduire au mieux l'interdépendance entre les trois piliers du développement durable : économique, social et environnemental. L'innovation sociale par le dialogue social serait possible au niveau de l'entreprise qui s'engage à appliquer **de bonne foi** les lignes directrices de la responsabilité sociétale ⁶⁷.

Enfin, le modèle de gouvernance Public Privé du plan de relance fait participer l'Etat et ses agences spécialisées, les professionnels représentés par la fédération patronale et les bailleurs de fonds. La Fédération syndicale du secteur n'est pas intégrée au modèle de gouvernance ce qui n'est pas conforme à l'orientation du contrat social qui vise la promotion du dialogue social.

67 Cf. AMAMI Mongi, Une introduction générale à la compréhension de la responsabilité sociétale et de son inclusion dans la vie de l'entreprise. Tunis : Edition Journal Ecchaab.2019 (en arabe).

2. Changer l'équilibre des forces dans l'industrie du textile et de la confection en faveur d'un modèle économique inclusif

« Ce secteur est devenu si énorme et complexe qu'aucun acteur isolé, enseigne, gouvernement, usine ou syndicat, n'est en mesure de faire une différence marquante. Les consommateurs et les militants font porter la faute aux enseignes, les marques accusent les fournisseurs et les propriétaires d'usines accusent les syndicats de sabotage. Il existe des intérêts concurrents et cette industrie ne peut pas évoluer sans intégrer ces intérêts et l'équilibre des forces entre eux ».

IndustriALL

2.1. Le modèle de gouvernance du plan de relance doit mobiliser toutes les parties prenantes du secteur THCC

Le modèle de gouvernance public privé est le premier levier de la stratégie de relance du secteur. Ses caractéristiques ont été définies en référence aux problèmes constatés dans le passé : déficit de capacités et de célérité d'exécution des plans précédents, retard dans la mise en œuvre des recommandations des études stratégiques précédentes, manque de coordination entre les acteurs.

Le modèle proposé repose sur trois instances pour résoudre ces problèmes : un Conseil National Stratégique du secteur textile, un fond dédié au développement du secteur et une instance de pilotage de l'exécution du plan. Le conseil national stratégique textile est composé « de représentants du gouvernement, du secteur privé (la profession) et du fond de développement du secteur ». La profession désigne seulement la Fédération patronale (FTTH) affiliée à l'UTICA, signataire du pacte de relance du secteur.

Nous recommandons à la fédération syndicale de faire partie des instances de gouvernance, **car le présent et l'avenir du secteur concernent aussi les syndicats**, d'autant plus que le conseil national stratégique envisage le lancement d'une étude stratégique à l'horizon 2030 (voir feuille de route globale, levier 1). Le plan de relance est une opportunité pour développer la confiance réciproque entre les partenaires sociaux en vue de relever les défis économiques du changement de modèle économique et lutter contre les contraintes identifiées par ce plan.

2.2. Promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise pour construire une vision positive du secteur

Le passage de la sous-traitance à la co-traitance et au produit fini exige une évolution des responsabilités des entreprises. Elles doivent évoluer vers une plus grande capacité à construire des relations de travail favorables au respect des normes de qualité, exigés par les donneurs d'ordres. La responsabilité sociale de l'entreprise implique la possibilité de réaliser du profit tout en impactant positivement et de manière constructive les hommes et les femmes de l'entreprise.

Il peut donc s'avérer nécessaire de déconstruire certaines pratiques managériales à l'origine des déficits de travail décent pour en créer de nouvelles fonctionnant sur une plus grande confiance **et de plus grandes responsabilités confiées à chacun**. La mise en œuvre des lignes directrices de la responsabilité sociétale permet d'atteindre cet objectif. L'éthique d'entreprise, selon l'ISO 26000, se traduit concrètement par la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), car elle est interne vis-à-vis des collaborateurs et des salariés. La responsabilité est aussi sociétale, car elle recouvre toute forme de responsabilité vis-à-vis de la société civile.

a) Les principes de la responsabilité sociétale :

- L'entreprise doit **rendre compte** de ses impacts sur la société et sur l'environnement.
- L'entreprise doit être **transparente** sur la nature et l'emplacement de ses activités, les éléments sur lesquels elle s'appuie, les effets connus de ses décisions et activités sur la société.
- Elle doit **respecter les intérêts des parties prenantes**.
- Elle doit se comporter de manière **éthique**.
- Elle doit respecter **la loi**.
- Elle doit respecter **les droits de l'homme**.

b) Quelles sont les parties prenantes avec lesquelles il faut dialoguer ?

Il est crucial pour les entreprises engagées dans une démarche de responsabilité sociétale **d'identifier ses parties prenantes** et de dialoguer avec elles. On distingue généralement 5 types de parties prenantes : l'Etat, les clients, les représentants du personnel, les fournisseurs et sous-traitants et les associations.

c) Les 7 questions centrales de la responsabilité sociétale :

ISO 26 000, traite sept questions centrales de la responsabilité sociétale qui constituent des lignes directrices pour la mise en œuvre d'une stratégie de responsabilité sociétale : gouvernance de l'organisation, droits de l'homme, relations et conditions de travail, environnement, bonnes pratiques des affaires, questions relatives aux consommateurs et engagement sociétal.

d) Comment mettre en œuvre ISO 26000 ?

Il est conseillé d'étudier les principes de la responsabilité sociétale (articles 3 et 4), identifier sa responsabilité sociétale dans sa sphère d'influence, identifier ses parties prenantes et ses rapports avec elles (article 5), identifier les questions centrales et les domaines d'action pertinents (article 6) et intégrer la responsabilité sociétale dans ses décisions, en tenant compte des lignes directrices (article 7).

La responsabilité sociétale est une démarche de progrès qui s'inscrit dans une

recherche de performance globale de l'entreprise : réduction des risques, qualité du dialogue social, rapport de l'entreprise avec son territoire, attractivité pour des futurs embauchés, amélioration des relations avec les entreprises, les fournisseurs, les pairs, la communauté au sein de laquelle elle intervient, productivité. La démarche incite l'entreprise à travailler différemment pour gagner le respect de toutes les parties prenantes.

L'entreprise qui adopte ISO 26000 doit respecter la législation du travail : code du travail, convention collective sectorielle et éventuellement, convention d'établissement. Les syndicats, partie prenante de la démarche, n'auront pas seulement la mission de défendre les droits des salariés mais aussi les intérêts des consommateurs et de la société en matière de protection de l'environnement, c'est particulièrement le cas dans la branche Textile qui est fortement polluante ⁶⁸.

Cette nouvelle mission offre l'opportunité aux syndicats de renouveler et renforcer les ressources de leur pouvoir, en se mobilisant simultanément **au service du travail décent, la compétitivité de l'entreprise et les intérêts de la société tunisienne**.

Que l'entreprise adopte ou non la démarche de la norme ISO 26 000, l'intérêt des syndicats est de renouveler les ressources de leur pouvoir pour peser sur les orientations économiques du secteur en faveur de l'adoption de cette norme qui est par ailleurs imposée par certaines multinationales du secteur.

2.3. Les accords-cadres mondiaux (ACM) du secteur de vêtement, un outil de promotion du travail décent

Avec l'appel des Nations Unies à des industries plus durables et à un engagement plus fort et plus larges des partenaires sociaux ⁶⁹, les industries THCC ont fait des progrès notables en matière d'expérimentation de nouvelles formes de collaboration **et de dialogue social transfrontalier**.

Le Plan d'action d'IndustriALL Global Union adopté lors de son Congrès fondateur en juin 2012 à Copenhague, Danemark, a identifié les stratégies politiques générales suivantes eu égard aux accords-cadres mondiaux (ACM) ⁷⁰:

68 Naffaa Ennaifar, membre du bureau exécutif de la fédération patronale déclare à la presse qu'il est inéluctable d'intégrer, dans les industries de fabrication des tissus en Tunisie, de nouvelles technologies permettant de récupérer et de traiter le maximum d'eau, et de se conformer aux normes environnementales, auxquelles les clients deviennent, de plus en plus exigeants. Cf. BOULAKBECHÉ Saoussen Textile-habillement. Défis écologiques : Miser sur la responsabilité environnementale. La Presse 17.03.2021 <https://lapresse.tn/91153/textile-habillement-defis-ecologiques-miser-sur-la-responsabilite-environnementale/>.

69 L'adoption par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2011 des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme a incité de nombreuses entreprises à revoir et reconsidérer leur responsabilité sociale d'entreprise.

70 IndustriALL Lignes directrices d'IndustriALL Global Union en matière d'Accords-Cadres Mondiaux (ACM) http://www.industrial-all-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industrial_all_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_french_.pdf.

- Développer des campagnes de recrutement et de syndicalisation transfrontalières en se servant des réseaux syndicaux dans les EMN et des accords-cadres mondiaux (ACM)
- Rechercher des accords avec des EMN pour établir des mécanismes de dialogue social régulier au niveau mondial et/ou régional et parvenir à des relations sociales constructives menant à des négociations au niveau mondial
- Instaurer les procédures organisationnelles nécessaires afin de conclure des accords dépassant le cadre des ACM avec les EMN
- Utiliser tous les moyens disponibles, notamment les ACM et les principes directeurs de l'OCDE.

Un Accord-Cadre Mondial doit explicitement reconnaître les droits définis par les Conventions et la jurisprudence de l'OIT, ainsi que les droits inclus dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Ces Conventions incluent :

- La liberté syndicale et le droit de négociation collective (Conventions nos 87 et 98) ;
- Un engagement à ne pas pratiquer la discrimination (Conventions n os 100 et 111) ;
- Un engagement à ne pas recourir au travail forcé (Conventions n os 29 et 105) ;
- Un engagement à ne pas recourir au travail des enfants (Conventions n os 138 et 182) ;

Les normes fondamentales du travail et la jurisprudence pertinente de l'OIT doivent supplanter la législation nationale lorsque cette dernière est moins favorable que les conventions respectives de l'OIT.

Il est important pour IndustriALL Global Union de viser la reconnaissance des normes internationales fondamentales du travail et des droits humains fondamentaux, à l'instar de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU et du Pacte Mondial des Nations Unies.

Les ACM doivent répondre aux obligations suivantes :

- Couvrir l'ensemble des opérations menées par les entreprises à travers le globe sans exception ;
- Inclure un engagement ferme et sans équivoque de la multinationale concernée à assurer que ses fournisseurs et sous-traitants adoptent ces normes au profit de leurs travailleurs ;

- Garantir un engagement de l'entreprise à traiter les syndicats de manière positive, à s'interdire toute pratique antisyndicale et à respecter une stricte neutralité quant au choix des employés de s'adhérer, continuer d'adhérer à une organisation syndicale, de se tourner vers une nouvelle organisation ou de cesser toute relation avec une organisation de ce type ;
- Assurer l'accès raisonnable des représentants syndicaux au sein du lieu de travail ;
- Prévoir un mécanisme efficace de mise en œuvre et d'application ainsi qu'un processus contraignant de résolution des litiges.

La multinationale concernée est tenue de veiller à ce que l'ACM soit diffusé dans les langues correspondantes à l'échelle locale auprès des travailleurs, des responsables, des fournisseurs et des sous-traitants, et à ce que des initiatives d'éducation et de formation quant à son contenu et à sa mise en œuvre soient organisées pour l'ensemble de ces groupes. Les accords-cadres mondiaux doivent prévoir des mécanismes concertés de mise en œuvre, en ce compris l'établissement de structures mondiales conjointes, entreprise syndicat. La mise en œuvre des ACM sera supervisée par les organisations affiliées en étroite coordination et communication avec le Secrétaire général.

En cas de plainte ou de violation des dispositions d'un accord-cadre mondial, la Charte de Solidarité d'IndustriALL Global Union dans le cadre de l'opposition aux violations des droits fondamentaux par les entreprises sera appliquée, parallèlement aux mécanismes déterminés.

Les ACM signés avec H&M, principal détaillant du prêt-à-porter au monde et Inditex qui est aussi l'un des plus importants détaillants de l'habillement dans le monde comportent des dispositions qui engagent l'entreprise multinationale en question à travailler sur ces questions avec ses fournisseurs et sous-traitants.

2.4. Grâce aux accords-cadres mondiaux, la FGTHCC obtient une victoire syndicale en Tunisie

L'usine de confection tunisienne Gartex ⁷¹ a licencié en février 2020 cinquante-six travailleurs, dont la direction élue du syndicat de l'entreprise et les membres du comité consultatif. Les tentatives de résolution du conflit ayant échoué, les travailleurs représentés par la FGTHCC-UGTT, affiliée à IndustriALL, ont organisé une grève en mai, protestant contre la violation du droit à se syndiquer et contre les licenciements.

Comme l'employeur refusait toujours de s'entretenir avec le syndicat, IndustriALL Global Union est intervenue en envoyant des lettres de protestation à la direction de l'entreprise, en publiant des documents, en contactant d'autres Fédérations

⁷¹ Gartex emploie environ 1.000 travailleurs et appartient au fabricant de confection allemand Gardeur, qui appartient à son tour au groupe néerlandais Duijndam.

syndicales internationales pour solliciter leur solidarité, ainsi qu'en fournissant l'expertise nécessaire sur place. En mai, les membres du syndicat allemand Ver.di affilié à « Uni Global Union », ont manifesté en solidarité avec les travailleurs tunisiens. Habib Hazami, Secrétaire général de la FGTHCC-UGTT a déclaré : « *Le soutien d'IndustriALL, nous a donné une impulsion à la fois morale et concrète. Après une longue période de silence, nous nous sommes d'abord rencontrés virtuellement et les négociations ont ensuite continué en personne. Nous demandons à l'entreprise de régler les problèmes qui ont causé le conflit et d'engager avec nous un dialogue régulier* ». Vingt-quatre des cinquante-six travailleurs licenciés ont été réintégrés, à la suite de l'intervention d'IndustriALL. Conformément à l'accord conclu, les autres travailleurs licenciés iront en justice et bénéficieront d'un soutien juridique de la FGTHCC-UGTT.

Figure 45 . Grève des travailleuses de l'entreprise Gartex



Source: IndustriALL Victoire syndicale en Tunisie <http://www.industrialall-union.org/fr/victoire-syndicale-en-tunisie>

La coopération entre IndustriALL, la FGTHCC de l'UGTT a permis aussi de résoudre les problèmes qui se posaient en 2019 au niveau du groupe INDITEX en s'appuyant sur les résultats du dialogue social transfrontalier ⁷². Le contexte de ce conflit est la crise sanitaire qui a réduit le chiffre d'affaires du groupe titulaire des portefeuilles de huit marques : Zara, Zara Home, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho et Uterqüe ⁷³.

⁷² Cf. FES-UGTT-IndustriAll. Rapport d'évaluation du programme de coopération FES-FGTHCC- IndustriAll. 2ème semestre de 2020 et planification de 2021. Tunis, 14 décembre 2020

⁷³ Cf. ilBoursa. Le bénéfice du groupe espagnol Inditex, propriétaire de Zara, chute de 70 % en 2020, Tunis 10/03/2021. https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-propretaire-de-zara-chute-de-70-en-2020_26992.

2.5. Pour une transition numérique juste dans les industries de vêtement et de la chaussure

Plus de 100 participants membres de plus de 60 syndicats nationaux affiliés à IndustriALL venus de 40 pays se sont réunis à Genève, en Suisse, les 26 et 27 octobre, à l'occasion de la Conférence mondiale d'IndustriALL Global Union sur « Industrie 4.0 : implications pour les syndicats et la politique industrielle durable ».

Au terme des deux jours de discussions éclairées, les participants ont approuvé le plan d'action d'IndustriALL qui appelle à « un avenir de travail qui englobe les impacts positifs qu'Industrie 4.0 peut apporter à l'ensemble de la société, tout en s'assurant que le paiement des dettes sociales des entreprises ne soit pas laissé aux travailleurs, alors que les gouvernements sont réticents à faire cette transition socialement responsable ». Figurent dans les actions du plan ⁷⁴:

- Sensibiliser et renforcer les capacités des affiliés afin qu'ils promeuvent les objectifs d'IndustriALL en matière de politique industrielle durable,
- Syndiquer les jeunes travailleurs, les femmes et les travailleurs précaires,
- Veiller à ce que les accords-cadres mondiaux répondent aux opportunités et défis d'Industrie 4.0,
- Elaborer et mettre en œuvre un programme pour que la Transition juste fasse partie de toutes les discussions avec les gouvernements et les entreprises,
- Veiller aux droits des travailleurs à être informés et consultés, ainsi qu'à être formés, et à l'application de niveaux définis de respect de la vie privée au travail et à la maison,
- S'appuyer sur une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes lors de l'élaboration de politiques sur Industrie 4.0,
- Insister pour que les travailleurs aient une voix dans les discussions sur Industrie 4.0 aux niveaux mondial, régional, national et entrepreneurial.

Un changement de comportement des entreprises est nécessaire pour que les travailleurs aient une voix dans la transition numérique. En effet, les résultats de notre enquête auprès des syndicats révèlent que seulement 8 % ont été informés de la décision d'installation de nouvelles machines parmi les entreprises concernées par ce sujet.

74 IndustriALL. IndustriALL Global Union's World Conference on « Industry 4.0 : Implications for Trade Unions and Sustainable Industrial Policy ». 29-27 October 2017, Geneva, Switzerland. Action plan. http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf.

2.6. Faire du télétravail, un travail décent par la négociation collective

En raison de l'augmentation récente du télétravail dans tous les secteurs, y compris l'industrie manufacturière, IndustriALL a élaboré des principes et des lignes directrices pour soutenir les syndicats dans leurs négociations sur la législation, les politiques et les conventions collectives en rapport avec le télétravail ⁷⁵.

Ces lignes directrices couvrent des sujets importants, tels que les formes de télétravail, la réversibilité du télétravail, les droits syndicaux fondamentaux, l'égalité de traitement, les politiques relatives au travail à distance, la santé et la sécurité au travail (SST), l'équilibre travail-vie personnelle et les équipements et frais connexes. Ces éléments sont importants pour faire en sorte que les travailleurs bénéficient des avantages potentiels du télétravail sans être piégés dans des formes de travail qui, à terme, érodent les gains durement acquis sur le lieu de travail.

Les principes clés devraient constituer la base de la négociation collective et du dialogue social afin de concilier les demandes de flexibilité des travailleurs et le maintien des protections du travail ⁷⁶.

2.7. Le progrès de la législation tunisienne est favorable à la ratification de la convention n°190 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail

En 2019, la Conférence internationale du travail a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, exprimant ainsi son engagement indéfectible en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ⁷⁷. Elle a également adopté les premières normes sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, à savoir la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) qui la complète. Le cadre défini dans ces instruments offre une feuille de route claire qui permet de prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail, contribuant ainsi à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, y compris dans le contexte du COVID-19.

La convention n° 190 reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle définit la violence et le harcèlement comme «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ...qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique». Cela englobe, entre

75 IndustriALL. Recommandations et principes d'IndustriALL Global Union pour la réglementation institutionnelle et la négociation collective sur le télétravail. http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/recommendations_and_principles_fr_final.pdf.

76 Ibid., p6

77 Conférence internationale du Travail Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la conférence à ses cent huitième sessions, Genève, 21 juin 201. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf.

autres, la violence physique et verbale, les brimades et le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les menaces et le harcèlement persistant. Associée à la recommandation n° 206, la convention définit un cadre d'action commun pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190, ainsi que l'application de la recommandation n° 206, sont d'une importance pour le secteur des vêtements et de la chaussure où la forte présence féminine de la main-d'œuvre est confrontée au risque de violence et de harcèlement au sens défini par cette norme internationale du travail. Dans sa campagne pour la ratification de cette norme, l'IndustriALL définit ce que peuvent faire les syndicats ⁷⁸ :

- *sensibiliser et former leurs membres et la société en général ;*
- *faire activement campagne pour la ratification de la C190 dans chaque pays ;*
- *se mobiliser autour du problème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;*
- *nouer des alliances avec d'autres syndicats, des confédérations nationales, des ONG et, en particulier, des groupes de défense des droits des femmes pour aider à éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ;*
- *développer des structures de promotion de la ratification.*

La Tunisie, dispose d'un arsenal juridique de protection des droits des femmes. La Constitution de janvier 2014 dispose dans son article 21 que les citoyens et citoyennes sont égaux devant la loi, sans discrimination. Selon l'article 46 de la Constitution, l'Etat doit prendre les mesures nécessaires pour éradiquer la violence à l'égard des femmes. Actuellement, le Code pénal tunisien criminalise le viol, les agressions sexuelles qualifiées d'attentats à la pudeur et le harcèlement sexuel. Une loi organique pour l'éradication de la violence à l'égard des femmes a été adoptée le 11 août 2017 et est entrée en vigueur en février 2018. Portant sur toutes les formes de violence, physiques, économiques, sexuelles, morales et politiques. La Tunisie a ratifié et levé toutes les réserves spécifiques posées à la Convention des Nations Unies sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW), et a adopté son Protocole facultatif.

Ce contexte devrait être favorable à une campagne de l'UGTT en faveur de la ratification de la convention C190 de l'OIT.

78 IndustriALL Convention de l'OIT 190 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail. http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/ILO_C190/ilo190flyer_fr_hires_0.pdf

3. Renouveler les ressources du pouvoir syndical pour peser sur les orientations économiques du secteur

3.1. La notion de ressources de pouvoir syndical

Face à l'érosion de la participation syndicale en Amérique du Nord et en Europe depuis les années 1980, des stratégies de renouveau syndical sont mises en œuvre pour faire face à des problématiques variées, telles que l'érosion de leurs effectifs, de leur influence et de leurs ressources, ou encore les offensives menées contre eux par les pouvoirs publics ⁷⁹. Les études de cas réalisées dans le cadre du projet « Trade Unions in Transformation » de la Fondation Friedrich-Ebert montrent que « *les syndicats de l'hémisphère sud et nord mondialisé innovent et font des choix stratégiques afin de répondre aux exigences d'un monde du travail en mutation* » ⁸⁰.

Schmalz et ses coauteurs proposent aux syndicats d'évaluer leurs leviers de pouvoir et leurs capacités à choisir ceux qui leur permettent de se transformer et d'atteindre leurs objectifs en fonction de leur contexte spécifique. Ils identifient quatre modalités de pouvoir syndical : le pouvoir structurel, le pouvoir d'association, le pouvoir institutionnel et le pouvoir social ⁸¹.

Le pouvoir structurel est le pouvoir de négociation lié au rapport de forces sur le marché du travail et sur le lieu de la production ; c'est le pouvoir de perturber la production par le recours à la grève. Le pouvoir associatif dépend de la vitalité et la stabilité de l'organisation syndicale, de la participation syndicale des travailleurs (démocratie représentative) et de la démocratie interne qui assure l'unité et la cohésion de l'organisation syndicale. Le pouvoir institutionnel qui assure préservation et stabilisation de l'influence de l'organisation syndicale. Il dépend du niveau de conformité du cadre juridique de la liberté syndicale et de la négociation collective aux normes internationales du travail. La liberté syndicale permet aux travailleurs de se regrouper pour pouvoir négocier de façon efficace les conditions de travail et de faire le recours à la grève pour revendiquer leur droit à un travail décent. Le pouvoir social est acquis en dehors du lieu de production par des alliances, des coalitions et l'établissement de programmes d'intérêt général. Ces quatre pouvoirs se renforcent mutuellement.

3.2. La problématique de la faible densité syndicale dans le secteur THCC

Le taux de syndicalisation dans le secteur THCC est de 17 % dans le secteur

79 Chroniques internationales de l'IRES. Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques. Numéro spécial. 2017/4 (N° 160) Editeur l'IRES pages 162. Ce numéro spécial compare une variété de situations dans neuf pays européens (Allemagne, Belgique, Autriche, Suède, Espagne, Italie et Royaume-Uni) et dans deux pays du continent américain (Brésil et États-Unis).

80 FICHTER M et al. La transformation du syndicalisme. Mobiliser les ressources de pouvoir pour faire face au capitalisme du XXI^e siècle. Berlin : Friedrich Ebert Stiftung .Juillet 2018.

81 SCHMALZ, S. ; LUDWIG, C. ; WEBSTER, E. «The power resources approach: Developments and challenges», Global Labour Journal, vol. 9, no2, 2018 pp. 113-134

privé formel et nul dans le secteur informel. En raison de son statut de monopole syndical dans ce secteur, la fédération générale du textile, de l'habillement et du cuir (FGTHCC), affiliée à l'UGTT, est reconnue en tant qu'organisation la plus représentative des salariés dans les négociations collectives, ce qui lui permet d'obtenir plus de droits à tous les salariés, **y compris ceux non affiliés à la fédération** en application de l'article 38 du Code du travail ⁸².

La question est aujourd'hui comment activer ce pouvoir syndical institutionnel **pour assurer l'effectivité de la norme nationale du travail**, sachant que les faibles moyens dont dispose l'inspection du travail ⁸³ n'aident pas à compenser le faible pouvoir syndical structurel, lié au déficit de représentativité syndicale de la FGTHCC.

Deux facteurs sont à l'origine de la faiblesse du pouvoir associatif de la fédération. Il s'agit, d'abord, du modèle de compétitivité des entreprises du secteur, générateur de la précarité de l'emploi et d'autres déficits de travail décent, notamment en matière de précarité de l'emploi et de violation du droit syndical, comme le montre notre enquête auprès des syndicats de base. Ensuite, le modèle d'organisation et de gestion centralisée de l'UGTT, dominé par le pouvoir des syndicats du secteur public est un obstacle à l'expansion syndicale dans le secteur privé où pourtant l'emploi formel et informel représente 80 % du total de l'emploi en Tunisie ⁸⁴.

On comprend alors la grande difficulté rencontrée par la FGTHCC à mettre en œuvre un projet de transformation syndicale, car il s'agit de mener un combat sur deux fronts : celui du modèle économique de sous-traitance générateur de déficits de travail décent ce qui affaiblit le collectif travail par la précarité de l'emploi et le front interne à l'UGTT marqué par un fonctionnement, certes démocratique, mais en vase clos entre les syndicats du secteur public.

Deux leviers de pouvoir pourraient être le point de départ du renouvellement des ressources du pouvoir syndical de la FGTHCC ; **le pouvoir associatif et le pouvoir social** pour catalyser une dynamique de renforcement de son pouvoir structurel qui assure l'effectivité de la norme nationale du travail sur les lieux de travail et l'efficacité et l'équité de son pouvoir institutionnel donnant plus de droits aux travailleurs par la négociation collective. Nous proposons de développer le syndicalisme de services, comme un des moyens de renforcer à la fois le pouvoir associatif et le pouvoir social de la FGTHCC grâce à la construction d'un réseau de partenariats entre les syndicats de base et les services publics locaux situés dans le territoire des bassins d'emploi du secteur THCC.

82 « Les dispositions de la convention collective de la branche d'activité intéressée s'imposent à tous les employeurs et à tous les travailleurs des professions comprises dans son champ d'application à compter du jour où elles reçoivent, à la requête de la partie la plus diligente, l'agrément du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales ».

83 Cf. BIT. Tunisie. Mémoire technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et tripartisme. LAB/ADMIN. Programme d'administration et d'inspection du travail.

84 Cf. BEN SEDRINE Saïd (dir) & AMAMMI Mongi. (2020)

3.3. Syndicalisme de service et syndicalisme de militants se renforcent mutuellement pour renouveler les ressources du pouvoir syndical

Au début des années 1960, l'UGTT a créé des coopératives dans tout le pays. Il ne s'agit cependant pas de coopératives au sens strict du terme, car elles sont financées par l'UGTT plutôt que par des contributions conjointes de membres de coopératives. L'objectif est de mobiliser les membres des syndicats en chômage ou sous employés dans une soixantaine d'entreprises coopératives, opérant dans un large éventail d'activités, notamment l'agriculture, la foresterie, la pêche, la transformation des aliments, la fabrication de textiles et de ciments, l'impression, le commerce, la construction de logements et l'assurance ⁸⁵.

La forte présence des syndicats dans les entreprises publiques et dans la fonction publique leur a permis de développer des activités de service à destination de leurs adhérents. Elles tendent à affecter l'ensemble de leur vie sociale et débordent très largement le seul cadre étroit du milieu professionnel, en y intégrant le sport, les loisirs et l'accès à des prix avantageux des produits de certains commerces de vêtements, d'équipement des ménages et les fournitures scolaires.

Les éléments précédents montrent que, par le passé, le syndiqué a pu se retrouver au centre d'un maillage particulièrement dense d'offres syndicales grâce à la forte présence de l'UGTT dans le secteur des coopératives, les entreprises publiques et la fonction publique et à son organisation sectorielle, et territoriale ⁸⁶. Le syndicalisme de services était l'un des leviers de l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs, de fidélisation et même de recrutement des affiliés. Ainsi, la centrale syndicale articulait syndicalisme de service et syndicalisme de militants où la grève est un des moments forts de l'action syndicale pour renforcer son pouvoir de négociation.

C'est dans cette articulation des deux stratégies syndicales que s'opérait le renforcement du pouvoir associatif et du pouvoir structurel des syndicats. Dans le nouveau contexte du marché de travail marqué par la forte proportion de l'emploi dans le secteur privé, le défi pour l'UGTT est de renouveler les ressources de son pouvoir syndical. Sinon, comme le souligne bien Graciela Bensusan « *lorsque les vieux leviers de pouvoir deviennent insuffisants ou obsolètes, l'absence de légitimité ou de crédibilité du syndicalisme devient le pire obstacle à sa redynamisation, même si ces leviers sont encore avantageux pour ses dirigeants et le petit nombre de ses adhérents* »⁸⁷.

85 Cf. DE FLORENCE Carter, Labor Law and Practice in Tunisia. United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics (BLS) Report N° 294, Washington. D.C., 1965.p59

86 Sur le plan organisationnel, l'UGTT couvre aujourd'hui tout le territoire national (24 unions régionales et 87 unions locales) et tous les secteurs professionnels avec 54 fédérations sectorielles.

87 BENSUSAN Graciela La transformation des syndicats en Amérique latine : contextes, idées et agendas, In OIT, L'avenir du Travail : Les Syndicats en Mutation, Journal international de recherche syndicale 2019 / Volume 9 / Numéro 1- 2, p94.

4. Développer le syndicalisme de service pour défendre les droits des travailleurs

Nous proposons de construire un réseau de partenariat **entre les syndicats de base et les services publics locaux** dont les prestations couvrent les dimensions du travail décent et la protection de l'environnement dans les bassins d'emplois du secteur THCC à savoir :

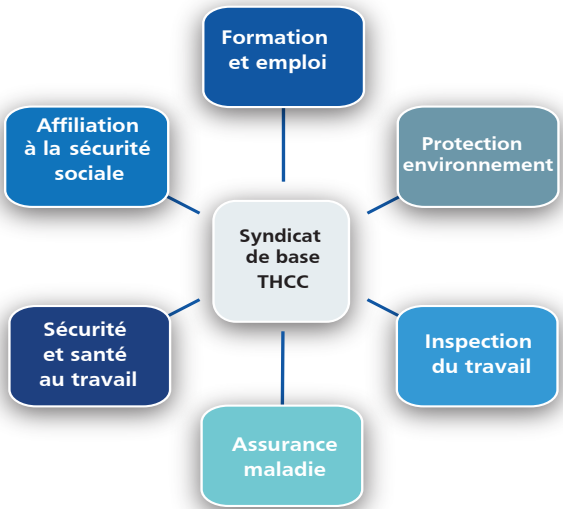
- le Grand Tunis (Tunis, Mannouba, Arianna et Ben Arous),
- le Nord Est (Bizerte, Zaghuan et Nabeul) et
- le Centre Est (Sousse, Monastir, Mahdia et Sfax).

L'objectif est d'offrir aux salariés affiliés et non affiliés à la Fédération syndicale du secteur THCC, un service d'information et de conseils pertinents pour accéder à leurs droits.

4.1. Construire un réseau de partenariat entre syndicats de base et services publics sociaux dans les bassins d'emploi du secteur THCC

Les domaines du partenariat correspondent à la fois aux dimensions du travail décent et aux domaines d'intervention des politiques publiques en matière de protection sociale, de contrôle de l'application du droit du travail et de conciliation en cas de conflits individuels du travail, de formation professionnelle et d'emploi et enfin en matière de protection de l'environnement. Le tableau ci-dessous indique les domaines de partenariat, les services publics concernés dans chaque domaine, la densité géographique de ces services dans chaque bassin d'emploi et le Ministère de tutelle des services publics. Le graphique ci-dessous donne une image de la structure du réseau.

Figure 46. Partenariat entre les syndicats de base du secteur THCC et les services publics locaux par domaine d'activité



Source: Auteurs

Tableau 34. Liste des services publics par domaine d'activité, associés à des dimensions du travail décent

Domaines de partenariat	Services publics	Présence dans les bassins d'emploi	Ministères concernés
Formation professionnelle en cours d'emploi	CNFCPP : Centre national de formation continue et de promotion professionnelle	Moyenne	Formation et emploi
	IPST : Institut supérieur de promotion supérieur du travail	Moyenne	
	ATFP : Agence tunisienne de formation professionnelle	Forte	
	CENAFIF : Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de Formation	Faible	
Aide à la stabilisation des parcours professionnels	ANETI : Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant	Forte	
Sécurité sociale	CNSS : Caisse nationale de sécurité sociale	Forte	Affaires sociales
Assurance maladie	CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie	Forte	
Sécurité et santé au travail	ISST : Institut de sécurité et santé au travail	Moyenne	
Contrôle de l'application de la législation du travail	Direction régionale et bureaux locaux d'inspection du travail	Forte	
Service de conciliation en matière de conflits de travail	Direction régionale et bureau locaux de conciliation	Forte	
Protection de l'environnement	ANPE Agence nationale de protection de l'environnement	Moyenne	
			Collectivités locales et environnement

Source: Auteurs

4.2. Créer un bureau d'accueil des salariés dans les services publics vers lequel ils seront orientés par les syndicats

La forte présence des services publics dans les gouvernorats et même au niveau de certaines délégations pour certains gouvernorats, permet de rapprocher les salariés, des prestations offertes par les services publics, en relation avec la promotion du travail décent. Nous proposons **la création d'un bureau d'accueil d'informations et de conseils des salariés** dans chaque service public vers lequel seront orientés les salariés par les syndicats de base.

Une méthode de travail de coopération entre les syndicats de base et ces bureaux d'accueil est à définir par les deux parties avec l'appui de la FGTHCC. La méthode devrait prévoir, entre autres, le suivi de la résolution des problèmes rencontrés par les salariés pour l'accès à leur droit, par exemple en matière d'affiliation à la sécurité sociale ou à des prestations de l'assurance maladie, **car l'objectif**

du partenariat est d'améliorer l'efficacité et l'équité de l'action syndicale et celle des services publics.

4.3. Défendre les droits des travailleurs, est au cœur de la mission du partenariat syndicats de base services publics locaux

a) Salaire et temps de travail

Les salaires, le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure posent d'importants problèmes aux syndicats. Le partenariat avec les services de l'inspection du travail et de la conciliation est un moyen de défendre les droits des travailleurs. L'amélioration des conditions de travail dans les industries THCC requiert l'action des pouvoirs publics étant donné que l'inspection du travail dispose de la légitimité nécessaire pour faire appliquer la législation du travail et protéger les droits des travailleurs.

Les initiatives de vérification privées (ou initiatives privées de contrôle de conformité) sont des initiatives volontaires dont le but est de contrôler le respect des lois établies et des prescriptions en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE)⁸⁸. En raison de la pression exercée depuis plus de deux décennies par les syndicats et les organisations non gouvernementales, ces initiatives privées et les engagements en matière de RSE sont devenus pratiquement inévitables pour les entreprises de vêtements et de chaussures soucieuses de leur réputation. Les prescriptions et codes de conduite en matière de RSE s'inspirent généralement des conventions fondamentales de l'OIT, et les initiatives de vérification privées reprennent souvent les dispositions légales obligatoires. La présence de multinationale en Tunisie, permet de mobiliser ce faire recours à ce dispositif.

b) Affiliation à la sécurité sociale

En matière de couverture sociale, les régimes assurantiels couvrent théoriquement la quasi-totalité des catégories socio-professionnelles. En fait, la couverture sociale effective dans le secteur privé⁸⁹ est seulement de 56,7 % en 2015 contre 54,8 % en 2005⁹⁰. Par ailleurs, en 2014, 43,2% du total des occupés dans le pays sont sans contrat de travail, situation qui les prive de leur droit à la protection prévue par la législation du travail⁹¹. À la lumière des résultats de notre enquête, le droit de sécurité sociale n'est pas appliqué dans certaines entreprises pourtant couvertes par le syndicalisme. La Tunisie dispose d'une

88 BIT. Inspection du travail et initiatives de vérification privées : Tendances et enjeux, document d'information en vue de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées (Genève, 10-12 déc. 2013).

89 Le taux de couverture sociale effective est calculé en rapportant les déclarations à la CNSS pendant l'année à la population occupée de référence : totale, agricole, non agricole, salariée ou non salariée.

90 BEN CHEIKH Nidhal. L'emploi informel en Tunisie sur la période 2005-2015 in CRES Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Défis de la transition vers l'économie formelle. Mai 2016 p68

91 INS. Recensement général de la population et de l'habitat 2014. Volume 9 Caractéristiques économiques de la population. Décembre 2017, p30

norme nationale de sécurité sociale qui couvre la quasi-totalité des risques mentionnés par la Convention n° 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimale), 1952.

Mais le système de sécurité sociale ne prévient pas suffisamment la fraude et l'évasion, notamment parce que aucune sanction n'est prévue ou parce que les sanctions ne sont pas suffisamment dissuasives. La fraude de l'employeur est faite parfois avec la complicité du travailleur tenté par une augmentation de son salaire, ce qui le prive de la protection sociale prévue par la législation en vigueur.

Le partenariat avec les différents organismes de la sécurité sociale sera d'une grande utilité pour aider les travailleurs à s'affilier à la sécurité sociale lorsqu'ils ne sont pas déclarés par leur employeur et d'accéder dans les meilleures conditions aux prestations fournies par ces organismes. C'est le domaine le plus stratégique du partenariat avec les services publics.

c) Sécurité et santé au travail

L'industrie textile transforme les fibres naturelles et synthétiques en tissu pour la fabrication de produits semi-finis (fils, étoffes...) ou entièrement ouverts tels les vêtements, le linge ... Ces opérations s'effectuent à l'aide de machines bruyantes et dangereuses à cause de pièces en mouvement susceptibles d'entraîner des blessures des membres supérieurs. Par ailleurs, au cours de la transformation, les matières fibreuses subissent différentes opérations d'ennoblissement qui utilisent beaucoup de substances chimiques, dont certaines sont allergènes, d'autres cancérogènes. La fabrication textile génère aussi une quantité considérable de poussières, responsables de maladies pulmonaires et plusieurs métiers du textile exposent les travailleurs à la chaleur humide. Enfin, les risques de troubles musculo squelettiques (TMS) sont très présents dans l'industrie textile comme aussi dans d'autres secteurs économiques. Au cours de la vie professionnelle, deux types de facteurs contribuent à l'apparition de ces troubles :

- les facteurs biomécaniques (travail en force, gestes répétitifs à cadence élevée, positions pénibles, postures prolongées, maniement de charges lourdes, vibrations, matériel de manutention défaillant ou inapproprié, etc.) ;
- une organisation de travail inadaptée avec un temps de récupération insuffisant et des situations de stress au travail (sentiment d'isolement, obligation de résultat, niveau de décision, etc.).

Les facteurs de risque des TMS dépendent beaucoup de l'organisation du travail qui laisse ou non au salarié une marge de manœuvre pour réguler son activité (possibilité de changer de position, de se détendre, d'être aidé par un collègue, par exemple) En 2018, cette maladie professionnelle concerne 81,3 % du total des salariés atteints d'une maladie professionnelle, tous les secteurs économiques

confondus ⁹².

Le problème des maladies professionnelles préoccupe fortement les syndicats de base qui envisagent de le poser au cours des prochaines négociations collectives sectorielles ⁹³. En 2018, le secteur textile et habillement représente **43,5 %** du total des salariés atteints d'une maladie professionnelle, toutes les catégories de maladies confondues et tous les secteurs confondus ⁹⁴ et représente **8,9 %** du total des accidents de travail, tous les secteurs confondus ⁹⁵.

Le code du travail **responsabilise employeurs et salariés en matière de protection de sécurité et santé au travail**. L'article 152-2 du Code du travail, ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, dispose : « *Tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment :*

- *veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail ;*
- *garantir des conditions et un milieu de travail, adéquats ;*
- *protéger les travailleurs des risques inhérents aux machines, au matériel et aux produits utilisés ;*
- *fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats et initier les travailleurs à leur utilisation ;*
- *informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent. ».*

Aux termes de l'article 152-3 (nouveau) du Code du travail, « *Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail et ne commettre aucun acte ou manquement susceptible d'entraver l'application de ces prescriptions. Il est tenu notamment de ce qui suit :*

- *exécuter les instructions relatives à la protection de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des salariés travaillant avec lui dans l'entreprise ;*
- *utiliser les moyens de prévention mis à sa disposition et veiller à leur conservation ;*
- *participer aux cycles de formation et aux activités d'information et de sensibilisation relatives à la santé et à la sécurité au travail que l'entreprise organise ou y adhère ;*
- *informer immédiatement son chef direct de toute défaillance constatée*

92 Cf. CNAM Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018, p27 (en arabe).

93 Cf. Revue « Textiles » n°2, novembre 2019. Edition FGTHCC-UGTT et Friedrich Ebert Stiftung (en arabe)

94 Ibid. p29

95 Ibid.p12

susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail ;

- *se soumettre aux examens médicaux qui lui sont prescrits ».*

d) Formation professionnelle des salariés et sécurité de l'emploi

La formation des salariés est un domaine marginal de la gestion des ressources humaines de l'entreprise et aussi du contenu de la négociation collective. Le passage de la sous-traitance à la co-traitance et au produit fini exige le renforcement des compétences des salariés par une formation des salariés adaptée aux besoins en compétences des entreprises. Dans ce nouveau contexte, la sécurité de l'emploi, dimension importante du travail décent, devra correspondre **à la stabilisation des parcours professionnels des salariés dans une chaîne d'emplois décents**. La sécurisation des parcours professionnels **n'est pas une notion juridique**, elle est un objectif dont la réalisation exige l'équité et l'efficacité des services publics d'emploi et la création de plus d'emplois décents. Il est donc urgent de mettre en œuvre les dispositifs assurant l'employabilité tout au long de la vie, prévus par le contrat social (Voir partie 5 de ce chapitre).

Le rôle des syndicats est de catalyser une dynamique de partenariat avec les services publics pour **offrir aux salariés les informations et les conseils pertinents** sur leurs droits et les moyens d'y accéder et aussi leur devoir, comme le respect des prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Le rôle des syndicats de base est stratégique dans ce partenariat avec les services publics car plusieurs salariés perdent leurs droits fondamentaux par ignorance et aussi par l'absence d'un dispositif d'accompagnement et de soutien dans leurs démarches administratives auprès des services publics, comme la CNSS ⁹⁶.

4.4. La méthode de construction du plan d'action du partenariat responsabilise les syndicats et rationalise leur action

La méthode de construction du plan d'action du partenariat s'appuie sur l'approche de la planification stratégique qui est censée remédier aux défauts mentionnés dans chaque domaine du partenariat, grâce à un diagnostic partagé par les parties prenantes. L'élaboration de ce plan devient en soi **une expérience d'apprentissage**, car elle crée un moment privilégié pour comprendre la réalité des conditions de travail et s'approprier ce qui est planifié. La planification est un instrument mobilisateur en raison de l'approche participative adoptée au stade de la conception puis au stade de la mise en œuvre du plan stratégique.

Elle est axée sur les résultats. Adopter une approche de planification stratégique

96 Cf. BEN SEDRINE Saïd La protection des travailleurs migrants tunisiens en Italie : un enjeu de solidarité entre l'UGTT et la CGIL in Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2020. Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et Europe. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 7/2020, pp 53-63. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/17359.pdf>.

L'article analyse la mise en place d'un bureau d'accueil à Tunis où les représentants de la CGIL et de l'UGTT s'efforcent de résoudre les problèmes rencontrés par les émigrés Tunisiens qui n'accèdent pas à leurs droits prévus par la convention bilatérale entre la Tunisie et l'Italie en matière de sécurité sociale.

implique plus qu'un changement technique. Cela suppose de se lancer un défi plus fondamental visant à élaborer une nouvelle culture de gestion fondée, entre autres, sur un processus décisionnel participatif et les notions de **responsabilité** et de **redevabilité**, c'est pourquoi l'évaluation des résultats de chaque partie prenante fait partie de la planification stratégique. Cette approche donne un contenu rationnel et opérationnel à la solution des problèmes rencontrés par les salariés.

4.5. La formation pertinente des syndicats de base renforce leur capacité à mieux servir les salariés

L'information et le conseil des salariés sur leurs droits sont la mission de base des syndicats de base. Pour s'acquitter de cette mission, les syndicats doivent suivre une formation en matière de sécurité sociale, de contrôle de l'application du droit du travail, d'accès à la formation professionnelle, d'aide à l'insertion professionnelle et enfin la connaissance des moyens de protection de l'environnement au sein et en dehors du périmètre de l'entreprise.

Sur la base des connaissances acquises, **les syndicats de base orientent les salariés vers les services publics compétents** pour obtenir les prestations prévues par la loi. Les services publics auront pour tâche de faire connaître ces prestations et les conditions prévues par loi pour les obtenir dans un délai raisonnable. **La satisfaction des salariés usagers** des services publics sera l'indicateur de l'**efficacité** et de l'**équité** de l'action syndicale et de l'action publique.

Le programme de formation des syndicats de base devrait consolider les actions de formation réalisées au cours de ces dernières années dans le cadre du projet de coopération entre la FGTHCC, la Fondation Friedrich Ebert et la fédération syndicale mondiale « IndustriAll »⁹⁷. Les thèmes de formation seront les suivants :

- Liberté syndicale et négociation collective
- Protection sociale : il s'agit de couvrir toutes les branches de la sécurité sociale (affiliation à la sécurité sociale, assurance maladie, sécurité et santé au travail, retraite).
- La lutte contre la discrimination à l'égard de la femme.
- Les dispositifs de formation professionnelle et d'aide à la réinsertion professionnelle des salariés perdant leur emploi
- Les mesures et les moyens de protection de l'environnement, au sein, et en dehors de l'entreprise.
- Découvrir les bonnes pratiques internationales en matière de syndicalisme de services, par exemple l'expérience italienne et en matière de campagnes de

97 Cf. FES-UGTT-IndustriAll. Rapport d'évaluation du programme de coopération FES-FGTHCC- IndustriAll. 2ème semestre de 2020 et planification de 2021. Tunis, 14 décembre 2020

recrutement de nouveaux adhérents, par exemple les expériences italienne et allemande ⁹⁸.

Dans le domaine de la sécurité et la santé au travail, la numérisation et l'automatisation ont le potentiel d'améliorer les conditions de travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs des industries. La formation pourrait leur faire découvrir les éléments suivants :

- les technologies peu coûteuses telles que les alarmes incendie, les systèmes de gicleurs, les portes coupe-feux ou la climatisation pourraient sauver des vies et améliorer la productivité ;
- les machines de découpe laser et les robots à coudre pourraient prendre en charge des tâches répétitives et dangereuses, ce qui signifie que moins de travailleurs seraient exposés à des substances chimiques dangereuses ou à des blessures associées à des mouvements répétitifs et à de longues heures de travail ;
- de nouvelles méthodes respectueuses de l'environnement ont été inventés pour remplacer le sablage traditionnel des jeans, qui éliminerait également l'exposition des travailleurs à la silicose ;
- les panneaux solaires et d'autres formes d'énergie renouvelable pourraient réduire considérablement la dépendance de l'industrie à l'égard de générateurs diesel hautement polluants ;
- un équipement économe en ressources pourrait réduire considérablement la consommation d'énergie et d'eau par les industries et améliorer leur empreinte écologique.

4.6. Mobiliser les ressources nationales et régionales sur la base des résultats attendus du partenariat

Plusieurs résultats sont attendus qui se renforcent mutuellement :

- décentralisation de l'action de formation syndicale pour la rendre adaptée aux besoins des syndicats de base et équitable en ciblant tous les responsables syndicaux locaux ;
- amélioration de la représentativité syndicale de la FGTHCC par la croissance de ses adhérents et l'amélioration de l'image des syndicats dans le secteur et dans la société ;
- renforcement de la capacité des syndicats à promouvoir le dialogue social au niveau de l'entreprise et le dialogue sociétal au niveau du territoire des bassins d'emploi ;

98 La coopération de l'UGTT avec la CGIL en Italie et la DGB en Allemagne est un atout pour permettre aux syndicats de base du secteur THCC de découvrir leurs bonnes pratiques syndicales

- contribution active des syndicats de base à la transition vers la co-traitance et le produit fini dans le secteur THCC par la promotion du travail décent et durable ;
- création, à moyen terme, des conditions pour l'inclusion syndicale des salariés du secteur informel et du secteur privé formel, dispersés en dehors des bassins d'emploi. La transition progressive du secteur informel au secteur formel est l'un des résultats attendus du programme de mise en œuvre du contrat social ⁹⁹.

4.6.1. Une convention-cadre pour assurer une mobilisation optimale des ressources nationales et régionales

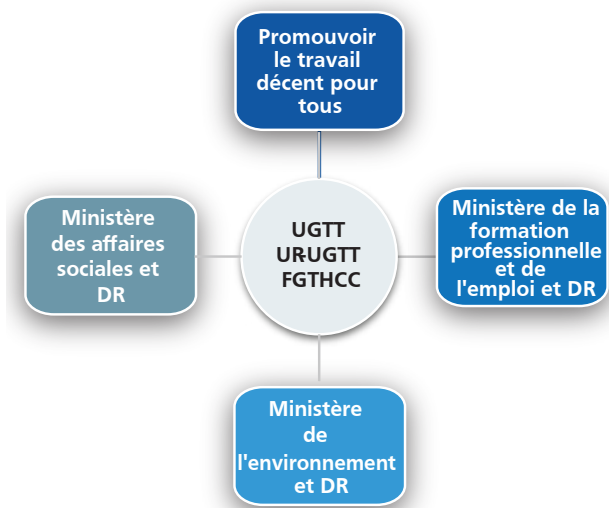
Le devoir des instances centrales et régionales de l'UGTT et des Ministères concernés est de fournir l'appui nécessaire aux syndicats de base et aux services publics locaux pour assurer leurs missions respectives **tout en rendant compte des résultats obtenus**.

La FGTHCC est appelée à mobiliser les instances nationales de l'UGTT et par là même les Ministères concernés. Il s'agit d'abord d'élaborer une convention-cadre du partenariat entre les syndicats et les services publics qui leur assurent, l'appui institutionnel et matériel ; reconnaissant ainsi, la mission d'intérêt public des syndicats. C'est sur la base de cette reconnaissance par l'Etat que le syndicalisme de service est relativement développé dans les pays de l'Europe du Nord, en Belgique et en Italie.

La convention mobilise aussi les ressources de l'UGTT et des unions régionales et locales. La forte présence territoriale de l'UGTT représente un potentiel de ressources humaines et matérielles dont l'utilisation optimale contribue à renforcer le pouvoir associatif des syndicats, assurer le développement du syndicalisme de service et concrétiser ainsi dans les faits leur solidarité syndicale avec les travailleurs du secteur privé.

99 Priorité 2 : Emploi et formation professionnelle, R2-8.

Figure 47. Partenariat aux niveaux national et régional pour appuyer le partenariat entre les syndicats de base et les services publics locaux



Source: Auteurs.

DR : Direction régionale du Ministère ; UR-UGTT : Unions régionales de l'UGTT ; FGTHCC : Fédération Générale du Textile- habillement, cuir et chaussure affiliée à l'UGTT.

4.6.2. Les syndicats des services publics sociaux ont le devoir et l'intérêt de soutenir les syndicats de base du secteur THCC

Défendre l'intérêt des usagers des services publics au quotidien de l'action des syndicats des services publics sur les lieux de travail est le moyen d'améliorer l'image de l'UGTT dans la société tunisienne et de trouver dans cette orientation de nouvelles ressources de renouvellement de leur pouvoir syndical au service des citoyens et des travailleurs ¹⁰⁰. L'UGTT dominé par le pouvoir des syndicats du secteur public est redevable des résultats du service public comme l'est le gouvernement, car elle a une mission d'intérêt public depuis sa création, constamment soulignée dans son discours. Elle doit aussi assumer cette responsabilité du point de vue de sa mission strictement syndicale, puisque l'amélioration du pouvoir d'achat de la majorité des travailleurs, quel que soit leur secteur d'emploi, dépend fortement de l'égalité d'accès à des prestations satisfaisantes des services publics et au moindre coût ¹⁰¹.

Un nouveau modèle de développement inclusif du secteur privé requiert que l'Etat et les syndicats puissent soutenir ce secteur, car le défi est de rompre avec l'héritage de rapports corrompus entre l'Etat et le monde des affaires.

100 Cf. BEN SEDRINE Saïd (Dir) et AMAMI Mongi (2020)

101 Le pouvoir d'achat des travailleurs ne dépend pas uniquement du niveau des salaires et des allocations sociales. Le délabrement actuel des infrastructures du service public et la médiocrité de sa prestation obligent le citoyen à recourir au secteur privé, ce qui augmente le coût des services essentiels et réduit ainsi son pouvoir d'achat, c'est particulièrement le cas dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du transport.

5. Comment assurer les conditions de mise en œuvre réussie, d'un dispositif de reconversion des salariés du secteur THCC ?

5.1. Les solutions de facilité ne résolvent pas le problème de reconversion des salariés

Le développement du capital humain est la base d'une croissance inclusive. Le problème de la reconversion des salariés du secteur est donc le plus urgent à résoudre, car la transition vers la cotraitance et le produit fini risque d'exclure du marché du travail un nombre considérable de salariés dont la majorité sera composée de femmes.

Le terme de reconversion a souvent été synonyme d'éviction du marché du travail des salariés licenciés, par le biais de préretraites anticipées ou l'indemnité de licenciement. La tentation est grande encore tant du côté des entreprises que du côté des organisations syndicales de demander de telles mesures. Cette solution de facilité ne résout pas le problème pour les salariés qui sont encore en âge de travailler et ont besoin d'un revenu décent régulier. En effet, **une fois l'indemnité de licenciement est consommée, les salariés se retrouvent confrontés de nouveau à leur exclusion du marché de travail.** La caisse de sécurité sociale et les finances publiques ne peuvent plus soutenir ce type de mesures d'exclusion massive de l'emploi.

Le programme de mise en œuvre du contrat social devait mettre en place « *un nouveau dispositif de développement des compétences, utile à la pérennité de l'entreprise et à la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés* »¹⁰². Ce nouveau dispositif devait favoriser la préservation des postes d'emploi et la sécurisation du parcours professionnel des travailleurs. Par ailleurs, **la certification des compétences** est la base de la promotion professionnelle et du développement de la compétitivité des entreprises. Le programme devait aussi créer **un système d'assurance pour la perte d'emploi** dans le cadre d'un fonds indépendant qui s'appuie sur un financement tripartite à égalité entre les employeurs et les travailleurs et un appui financier de l'Etat.

Ces dispositifs n'ont pas été mis en place. **Le devoir des syndicats est d'activer le contrat social pour assurer l'employabilité des salariés.** Nous proposons les mesures à prendre pour améliorer l'efficacité, l'efficience et l'équité des services publics d'emploi et de formation professionnelle en matière de réinsertion professionnelle des salariés.

5.2. Adopter la démarche qualité pour réorganiser les services publics d'emploi (SPE)

Une politique active de l'emploi devrait sortir les bureaux de l'emploi d'un mode de fonctionnement bureaucratique et les amener à une approche client qui est

102 Priorité 2, emploi et formation, R2-4

une démarche permanente d'identification et d'aide à l'expression des besoins du client en vue de lui fournir une réponse adaptée à ses besoins et dans des conditions compétitives. Pour ces Bureaux, le client est à la fois l'entreprise et le demandeur d'emploi ¹⁰³.

Il s'agit d'assurer l'autonomie et la redevabilité des bureaux de l'emploi pour assurer leur réactivité aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises. La réorganisation des services centraux de l'Agence nationale de l'emploi et du travail indépendant (ANETI) doit se faire en fonction du modèle de fonctionnement des bureaux de l'emploi. Il faut définir le cadre et les champs d'exercice de l'autonomie des bureaux de l'emploi permettant le désengagement de la tutelle dans leur gestion directe et opérationnelle en vue de les doter d'une organisation qui leur confère **une bonne réactivité par rapport aux besoins de leurs clients**. Cela nécessite :

✓ **une organisation souple, transparente et redevable des résultats obtenus qui impliquent :**

- des ressources financières en relation avec les objectifs et les résultats,
- l'autonomie d'initiative et de décision des bureaux d'emploi mais en rendant compte des résultats de leur gestion,
- la possibilité d'ajuster leurs ressources aux services attendus des demandeurs d'emploi et des entreprises,
- l'établissement et le maintien des liens de partenariats actifs sur le plan régional pour faire face à la masse des demandeurs de retour à l'emploi et
- un système performant de suivi et d'évaluation des résultats qui incite à l'amélioration de l'efficacité, l'efficience et l'équité des prestations offertes aux demandeurs d'emploi

✓ **une professionnalisation des ressources humaines** par la formation du personnel sur la base d'un référentiel de compétences des métiers des services publics d'emploi.

Un mode de fonctionnement, qui satisfait l'ensemble de ces critères, confère aux bureaux de l'emploi une capacité d'agilité accrue pour aider à la réinsertion professionnelle des salariés du secteur THCC qui perdent leur emploi.

5.3. Doter les bureaux de l'emploi en outils de travail pertinents

Les services publics de l'emploi devraient créer et gérer une base de données

¹⁰³ Nous présentons dans ce paragraphe les résultats d'un atelier de réflexion regroupant des cadres de l'agence nationale de l'emploi et du travail indépendant et du Ministère de tutelle. L'atelier qui a eu lieu en janvier 2012 et a été animé par Halleb Abdelaziz, Ben Sedrine Saïd et Kallel Maher.

statistiques, construite en partenariat avec plusieurs institutions qui détiennent l'information pertinente, en vue d'analyser le marché du travail, élaborer et tester des modèles de profilage et construire un outil d'information pour l'orientation professionnelle des élèves, des étudiants et des demandeurs d'emploi.

Cependant, cet outil statistique nécessaire, **devrait être doublé d'une expertise des conseillers** pour différencier les demandeurs d'emploi selon le degré de leur vulnérabilité sur le marché du travail. Le modèle d'expertise repose précisément sur le jugement d'un conseiller qui dresse, au cours d'un entretien avec le demandeur d'emploi, le bilan interactif de sa position sur le marché du travail et/ou de ses perspectives de retour à l'emploi, afin de déterminer l'accompagnement dont il a besoin.

Les bureaux de l'emploi doivent adopter et mettre en œuvre de manière systématique une méthode de catégorisation des demandeurs d'emploi et d'identification des catégories à accompagner. L'information devrait intégrer plusieurs dimensions complémentaires pour faire un choix de filière de formation : les conditions d'accès et le parcours de la formation, ses débouchés professionnels, la position de ces débouchés sur le marché du travail en termes de taux de chômage, de conditions d'accès à l'emploi, de salaire, de perspective de carrière etc.

5.4. Construire un partenariat multiple entre les bureaux d'emploi et les acteurs de leur environnement axé sur les résultats

Un partenariat stratégique avec les entreprises : Le développement du partenariat entre les services publics d'emploi et les entreprises est largement admis comme un axe stratégique pour obtenir une amélioration de la fonction prospection et intermédiation des bureaux de l'emploi et une meilleure implication de l'environnement économique dans la conception et la mise en œuvre des programmes d'emploi.

Un partenariat des services publics avec les agences privées d'emploi : Face à la nécessité de répondre à des besoins diversifiés des demandeurs d'emploi et des entreprises et au développement massif des programmes d'emploi, les SPE doivent développer leur coopération avec les agences privées de l'emploi. L'expérience internationale montre que, **sous certaines conditions**, cette coopération peut être un moyen de rénovation du rôle régulateur de l'Etat sur le marché du travail. **Il s'agit des conditions suivantes :**

- définir clairement les prestations à externaliser,
- garantir une capacité de pilotage et de réception des prestations,
- définir un mode de rémunération des services privés transparent favorisant l'efficacité.

Les agences privées sont loin d'avoir toutes la même déontologie et la même efficacité dans leur intervention. L'Etat devrait envisager **une labellisation** pour imposer des clauses très strictes aux agences privées afin de garantir leur efficacité, comme on doit l'exiger pour les SPE. Les critères devraient tout spécialement garantir la compétence et la stabilité de leur personnel : des consultants disposant d'une expérience avérée, un pourcentage élevé de consultants sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI), une transparence sur les résultats objectifs des agences (nombre de salariés qui accèdent à un emploi). **La contrepartie serait la reconnaissance d'honoraires adaptée à la qualité de l'insertion professionnelle.**

Le Plan de reconversion des salariés doit s'accompagner alors d'un cahier des charges strict qui permette un véritable suivi assorti d'un paiement en fonction des résultats :

- une offre de service concrète comprenant des actions précises dans un calendrier déterminé ;
- la mise en place d'objectifs spécifiques et d'indicateurs de succès notamment pour les salariés les plus difficiles à ramener à l'emploi
- une évaluation de la prestation sous forme d'un tableau synthétique unique afin de permettre des comparaisons entre prestataires et

La rémunération doit être prévue de manière échelonnée et en fonction des critères de succès. On peut distinguer les principales étapes suivantes :

- la prise en charge individuelle ;
- le placement dans un emploi
- la présence dans un emploi au-delà d'une période à définir

Le placement des salariés difficiles à insérer doit donner lieu à une forte incitation financière. Il convient de définir cette catégorie sur la base d'une connaissance objective du marché de travail.

Un partenariat des services publics avec les syndicats. Les syndicats ont à jouer un **rôle d'informations et d'orientation des salariés** du secteur THCC vers les services publics d'emploi mais aussi de participer à la gouvernance du dispositif de reconversion des salariés qui est un outil de la gestion active du marché de travail relevant de la responsabilité de l'agence nationale de l'emploi et du travail indépendant qui exécute la politique du gouvernement en la matière. Les syndicats doivent avoir la formation nécessaire pour assurer cette mission.

5.5. Valoriser les acquis de l'expérience professionnelle des salariés pour assurer leur retour à l'emploi

La stratégie industrielle tunisienne visant le passage à la co-traitance et au produit fini ne doit pas abandonner totalement les activités de production, car

le risque est de perdre les savoir-faire acquis ¹⁰⁴. Les salariés du secteur THCC disposent de réelles compétences et habiletés manuelles acquises par l'expérience du travail car elle est une population majoritairement ouvrière qui travaille à la production. Le projet SCORE de l'OIT présenté plus haut montre que **la main-d'œuvre est expérimentée et dotée d'une capacité d'apprentissage rapide**. Faute d'usines de production, de sérigraphes, de brodeurs, il est de plus en plus difficile de former les créateurs, les stylistes et tout l'encadrement technique de la profession car la formation de l'ensemble d'une filière, repose sur le secteur de la production. Dans le contexte concurrentiel actuel, une répartition plus équitable de la valeur ajoutée entre immatériel et industriel est une condition du succès du développement futur de la chaîne de valeur ¹⁰⁵.

Un projet de retour à l'emploi des salariés licenciés doit commencer par **un bilan de compétences** tant professionnelles qu'extra professionnelles. Cette phase est cruciale pour faire prendre conscience aux salariés du secteur THCC qu'ils disposent de compétences réelles acquises dans l'emploi comme en dehors de l'emploi. Il serait néanmoins utile de développer les outils méthodologiques pour élargir l'éventail des parcours possibles des salariés à partir des compétences existantes. A cet égard, les travaux en cours du centre national de formation des formateurs et de l'ingénierie en formation (CENAFIF), en partenariat avec les partenaires sociaux sont utiles (voir paragraphe ci-dessous).

L'élaboration d'un nouveau projet de retour à l'emploi. À partir de ce bilan de compétences, qui valorise psychologiquement ce qui a été acquis au cours de l'expérience professionnelle et en dehors de celle-ci, le salarié doit reprendre la maîtrise de son avenir professionnel. Il est aidé à construire son projet de retour à l'emploi, autrement dit devenir responsable de son parcours professionnel.

La recherche active de l'emploi pour accélérer le retour à l'emploi. Une série d'actions sont nécessaires pour permettre au salarié d'être en condition optimale pour rechercher un emploi. Cela couvre toute une série de dispositions : suivi et coaching individuel, construction de CV, méthodes et outils de recherche d'offres d'emploi, préparation à un entretien d'embauche, etc... Il s'agit de définir avec le salarié licencié ses cibles d'emplois notamment en termes de périmètre géographique, type d'entreprises, salaire souhaité puis l'élaboration d'un plan de prospection personnalisé et ciblé.

La formation professionnelle des salariés. La formation permet l'acquisition des compétences nouvelles mais elle doit être subordonnée à l'emploi visé par le projet personnel, car pour y accéder, il faut satisfaire les besoins en compétences de l'entreprise. Les centres de formation professionnelle dans les

104 La pénurie des masques en Europe au début de l'expansion exponentielle de la pandémie du COVID-19 est le résultat de l'abandon total de la production.

105 Cf. PEROTTI-REILLE Clarisse. « Le textile habillement, la volonté de remporter la nouvelle donne industrielle », Rapport pour la DGE, ministère de l'Economie et des Finances, février 2008.

bassins d'emplois sont les partenaires appropriés pour satisfaire cette exigence grâce à leur partenariat avec les entreprises.

5.6. Impliquer les syndicats du secteur THCC dans le partenariat public privé autour de la formation professionnelle

Concentré sur quatre bassins d'emplois du Nord et de l'Est du pays, et sur le secteur « industrie », le projet Programme d'Appui à la Formation et à l'Insertion Professionnelle (PAFIP) vise un saut qualitatif du dispositif de la formation professionnelle à tous les niveaux avec l'appui de l'agence française de développement (AFD).

L'objectif de sa quatrième composante est de renforcer la capacité des partenaires sociaux à dialoguer autour de la fonction prospective des métiers et qualifications aux niveaux régional et sectoriel et les parcours d'employabilité ¹⁰⁶. L'enjeu est de promouvoir leur partenariat avec les centres de formation professionnelle en vue de maximaliser l'insertion professionnelle des apprenants jeunes et adultes via la satisfaction des besoins en compétences des entreprises. La FGTHCC doit alors s'impliquer dans les activités du projet PAFIP pour pouvoir développer son réseau de partenariat avec les services publics en faveur de l'employabilité des salariés.

Le rôle des syndicats est de renforcer leur capacité à devenir des partenaires actifs dans plusieurs programmes publics et contribuer ainsi à leur efficacité au profit des salariés du secteur THCC, ce qui renouvelle les ressources de leur pouvoir au service de la promotion du travail décent. Le défi est d'abandonner les solutions faciles et inefficaces de l'action syndicale.

106 Cf. MFPE-AFD Etude de faisabilité du Programme d'appui à la Formation et à l'Insertion - PAFIP - en Tunisie Rapport final consolidé, 24 décembre 2014.

Conclusion

L'industrie du vêtement et de la chaussure continue d'être l'un des secteurs à plus fort coefficient de main-d'œuvre, notamment féminine, malgré les progrès de la technologie et le développement de l'industrie mécanique et de l'électronique en Tunisie. La faible densité syndicale dans le secteur a affaibli les travailleurs face aux déficits de travail décent, amplifiés par la pandémie du COVID-19. Les ajustements de l'emploi sont associés à une baisse du revenu ou une perte totale de revenu, dans un contexte marqué par l'absence d'un système d'assurance chômage et où la segmentation du marché de travail aggrave l'inégalité d'accès aux aides sociales du gouvernement.

Le renforcement de la chaîne de valeur peut être un instrument effectif pour combattre l'inégalité, en obtenant des revenus plus élevés et une appropriation plus équilibrée de la valeur ajoutée obtenue dans la chaîne. Les entreprises peinent de changer de modèle économique faute de volonté politique de mise en œuvre des stratégies successives élaborées à cet effet. Il est donc impératif de promouvoir une politique industrielle durable qui met l'économie, la dimension sociale et l'environnement sur un pied d'égalité par le dialogue social, fondé sur le respect des conventions de l'OIT en matière de liberté syndicale ratifiées par la Tunisie ¹⁰⁷.

Les politiques publiques ont une influence importante sur l'ascension dans les chaînes de valeur du secteur ¹⁰⁸ en mettant en place un cadre réglementaire et institutionnel approprié à cela. Ce dernier doit encourager les entreprises à investir dans la transition vers la cotraitance et le produit fini, tel que s'est prévu dans le plan de relance économique du secteur des vêtements et de la chaussure, de favoriser la formation tout au long de la vie et améliorer l'efficacité, l'efficience et l'équité des prestations des services publics.

Les entreprises du secteur doivent mettre en œuvre, de bonne foi, les directives de la norme ISO 26000 qui vise à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de la responsabilité sociétale. La mise en œuvre de ses directives peut avoir une incidence positive sur sa réputation, sa capacité à attirer et à retenir ses salariés ou ses membres, ses clients ou ses utilisateurs, le maintien de la

107 La Tunisie a ratifié les conventions suivantes de l'OIT qui sont en vigueur :

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée le 18 juin 1957)
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée le 15 mai 1957)
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (ratifiée le 25 mai 2007)
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 (11 février 2014)

108 Un secteur est composé de plusieurs chaînes de valeur.

motivation et de l'engagement de ses employés, ainsi que de leur productivité. Par définition, l'approche favorise le dialogue social au sein de l'entreprise, comme elle favorise le dialogue de l'entreprise avec son environnement.

Le défi à relever par la fédération syndicale FGTHCC est de renouveler les ressources de son pouvoir syndical pour s'imposer comme partenaire de la relance économique du secteur et de sa transition vers un modèle économique inclusif. Les syndicats doivent découvrir la norme ISO26000 pour devenir partie prenante de sa mise en œuvre dans leurs entreprises et les accords-cadres mondiaux conclus entre la fédération syndicale internationale, IndustriALL et les multinationales du secteur. Ces accords visent à mettre en place les standards les plus élevés en matière de droits syndicaux, de santé, de sécurité, de pratiques environnementales et de principes de travail dans les opérations internationales d'une entreprise, et doivent supplanter la législation nationale lorsque cette dernière est moins favorable que les dispositions de ces accords-cadres mondiaux.

La construction d'un réseau de partenariat entre les syndicats de base et les services publics locaux renforce leur capacité syndicale à mieux défendre les droits des travailleurs tels que le droit à un salaire décent et à une retraite digne, à des lieux de travail sûrs et sains, à une protection contre le harcèlement et la violence et la stabilisation du parcours professionnel dans un travail décent. En intégrant syndicalisme de service et syndicalisme de militants, les syndicats contribuent à l'amélioration de la qualité et l'équité des prestations des services publics au profit des salariés et plus généralement au profit des citoyens et des entreprises socialement responsables. La mission d'intérêt public du syndicalisme retrouverait ainsi le sens qu'elle avait à la naissance de l'UGTT et offrirait la possibilité aux syndicats du secteur privé de mobiliser de nouvelles ressources financières publiques pour rénover leur action syndicale.

La formation pertinente et généralisée des syndicats de base dans tous les domaines de partenariat, dispensée par des formateurs certifiés, est le levier d'intégration du savoir à la stratégie syndicale pour mieux servir les salariés et développer le dialogue social au niveau de l'entreprise. Enfin, il faut donner aux syndicats la capacité de participer au pilotage de la mise en œuvre d'un dispositif qui valorise les acquis de l'expérience professionnelle des salariés en fonction des nouveaux besoins en compétences des entreprises. L'enjeu est d'éviter la reconversion des salariés associée aux solutions faciles, de retraite anticipée ou de licenciement, qui sont inefficaces, très coûteuses et inhumaines. Elles sont inefficaces car elles seront suivies du retour au chômage pour les retraités à 50 ans et pour les licenciés, une fois l'indemnité de licenciement est consommée. Elles amplifieront les déficits actuels des régimes de sécurité sociale par leur coût exorbitant. Enfin elles sont inhumaines car employeurs, syndicats et gouvernement chercheraient alors le silence des salariés, en contrepartie de l'illusion de résoudre leur problème.

Les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire montrent l'urgence de rénover l'action publique, l'action du patronat et celle des syndicats pour promouvoir une politique industrielle durable, source de progrès économique accompagné de progrès social et de protection de l'environnement.

Bibliographie

- ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Saïd. La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social. In Henrik Meyer et Marcel Rauer, Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. Tunis : Friedrich Ebert Stiftung, octobre 218, pp-49-55.
- AMAMI Mongi Une introduction générale à la compréhension de la responsabilité sociétale et de son inclusion dans la vie de l'entreprise. Tunis : Edition Journal Ecchaab.2019 (en arabe)
- APII. Les problématiques de création et de pérennisation des entreprises en Tunisie. Note de synthèse. Juin 2017
- Banque centrale Rapport d'activité 2019
- Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2013 – Abrégé : Emplois. Washington : Banque mondiale. License : Creative Commons Attribution CC BY 3.0.
- BEN CHEIKH Nidhal : L'emploi informel en Tunisie sur la période 2005-2015 in CRES Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Défis de la transition vers l'économie formelle. Mai 2016.
- BEN SEDRINE Saïd (dir) & AMAMMI Mongi. Le mouvement syndical tunisien à l'épreuve des transformations numériques du travail. Friedrich Ebert Stiftung. Tunis, 2020.
- BEN SEDRINE Saïd La boîte noire de la réforme de l'éducation en Tunisie in Laure Lévêque et al (Ed). Les échanges dans l'espace euro-méditerranéen. Formes et dynamiques. Paris : Le Harmattan. Université de Toulon
- BEN SEDRINE Saïd La protection des travailleurs migrants tunisiens en Italie : un enjeu de solidarité entre l'UGTT et la CGIL in Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2020. Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et Europe. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 7/2020, pp 53-63. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/17359.pdf>
- Bensusán Graciela La transformation des syndicats en Amérique latine : contextes, idées et agendas, In OIT, L'avenir du Travail : Les Syndicats en Mutation, Journal international de recherche syndicale 2019 / Volume 9 / Numéro 1- 2
- BIT Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du

- cuir et de la chaussure, Genève, 23-25 septembre 2014, Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2014
- BIT. Inspection du travail et initiatives de vérification privées : Tendances et enjeux, document d'information en vue de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées (Genève, 10-12 déc. 2013).
 - BIT. Tunisie. Mémoire technique sur le diagnostic de l'administration du travail en Tunisie. Gouvernance et tripartisme. LAB/ADMIN. Programme d'administration et d'inspection du travail.
 - BOULAKBECHE Saoussen Textile-habillement. Défis écologiques : Miser sur la responsabilité environnementale. La Presse 17.03.2021. <https://lapresse.tn/91153/textile-habillement-defis-ecologiques-miser-sur-la-responsabilite-environnementale/>.
 - Business News. Inquiets, les partenaires étrangers de la Tunisie lancent un cri de détresse 25/02/2021. <https://www.businessnews.com.tn/inquiets-les-partenaires-etrangers-de-la-tunisie-lancent-un-cri-de-detresse,520,106240,3>
 - Carlac'h D., Hémerly Y. (2006) « Etude sur les textiles techniques : rapport de synthèse », DGE, Développement et conseil, mars.2006
 - CHELBI Ali L'amélioration du dispositif national de financement de la formation continue / Bureau de pays de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie. - Alger : OIT, 2017
 - Chroniques internationales de l'IRES. Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques. Numéro spécial. 2017/4 (N° 160) Editeur l'IRES pages 162.
 - CNAM Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018, p27 (en arabe).
 - Code du travail
 - Conférence internationale du Travail Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée par la conférence à ses cent huitième sessions, Genève, 21 juin 201. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf
 - DE FLORENCE Carter, Labor Law and Practice in Tunisia. United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics (BLS) Report N° 294, Washington. D.C., 1965
 - Deeksha Kokas Gladys Lopez-Acevedo Abdel Rahman El Lahga Vibhuti Mendiratta Impacts of COVID-19 on Household Welfare in Tunisia. Policy Research Working Paper 9503. World Bank Group. Poverty and Equity Global Practice. December 2020
 - DELLA PORTA Donatella. Les hommes politiques d'affaires. Partis politiques et corruption. In : Politix, vol. 8, n°30, deuxième trimestre 1995. Incertitudes italiennes

- Doing Business 2020. Tunisie.
- EMRHOD consulting. Business News, Baromètre Emrhod publié le 30/03/2021 <https://www.businessnews.com.tn/barometre-emrhod-75-des-tunisiens-ne-croient-pas-a-lamelioration-de-la-situation-economique,520,107104,3>
- FES-UGTT-IndustriAll. Rapport d'évaluation du programme de coopération FES-FGTHCC- IndustriAll. 2ème semestre de 2020 et planification de 2021. Tunis, 14 décembre 2020.
- FICHTER M et al. La transformation du syndicalisme. Mobiliser les ressources de pouvoir pour faire face au capitalisme du XXIe siècle. Berlin : Friedrich-Ebert Stiftung .Juillet 2018.
- Fonds Monétaire International, 2020. Base de données pour la période 2000-2019.
- GEREFFI G., HUMPHREY J., STURGEON T. (2005), « The Governance of Global Value Chains », Review of international Political Economy, vol. 12(1), février, p. 78-104. https://www.researchgate.net/publication/200465546_The_Governance_of_Global_Value_Chain/link/5675617108ae0ad265c0c118/download.
- Gouvernement tunisien et Fédération tunisienne du Textile et Habillement. Plan de relance du secteur Textile et Habillement (2019-2023). Pacte Sectoriel de Partenariat Public Privé, janvier 2019.
- Gouvernement tunisien et Fédération tunisienne du Textile et Habillement. Plan de relance du secteur Textile et Habillement (2019-2023). Pacte Sectoriel de Partenariat Public Privé, janvier 2019.
- GUERZI Organisation-Zürich, étude stratégique du secteur Textile-habillement, janvier. 1999.
- GUERZI. Mise à jour de l'étude stratégique du secteur Textile-habillement, synthèses et conclusions, janvier 2004.
- HADDAR Mohamed et BOUZAIENE Mustapha « Ancrage de la justice fiscale et mobilisation des ressources », 2017 www.asectu.org/Documents/PDF/JF_Rapport.pdf.
- HALLEB Abdelaziz & BEN SEDRINE Saïd, Efficacité et impact des fonds emploi jeunes en Tunisie. Recherche commanditée par le Bureau Régional pour l'Afrique et le Programme Finance Solidaire – OIT, Genève : BIT, 2010.
- IACE. L'impact du covid-19 sur les entreprises Tunisiennes. Mars 2020.
- Idara. La base des connaissances administratives. Coronavirus Tunisie : mesures financières, fiscales et sociales de soutien. 20 avril 2020. <https://www.idara.tn/article/coronavirus-tunisie-mesures-financieres-fiscales-et-sociales-de-soutien/>
- ilBoursa. Le bénéfice du groupe espagnol Inditex, propriétaire de Zara, chute de 70

% en 2020, Tunis 10/03/2021. https://www.ilboursa.com/marches/le-benefice-du-groupe-espagnol-inditex-propretaire-de-zara-chute-de-70-en-2020_26992

- ILO. International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: lessons learned from three case studies. Sectoral Policies Department (Geneva, 2018).
- IndustriALL Convention de l'OIT 190 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail. http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/ILO_C190/ilo190flyer_fr_hires_0.pdf
- IndustriALL Lignes directrices d'IndustriALL Global Union en matière d'Accords-Cadres Mondiaux (ACM) http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industrial_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_french_.pdf.
- IndustriALL. IndustriALL Global Union's World Conference on « Industry 4.0 : Implications for Trade Unions and Sustainable Industrial Policy ». 29-27 October 2017, Geneva, Switzerland. Action plan. http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf.
- IndustriALL. Recommandations et principes d'IndustriALL Global Union pour la réglementation institutionnelle et la négociation collective sur le télétravail. http://admin.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/recommendations_and_principles_fr_final.pdf
- INS Commerce extérieur aux prix constants base 2015. Mai 2020.
- INS et BM (2020). Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Résultats de la 2ème vague (15 mai 2020 – 21 mai 2020) 22 Juin 2020.
- INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019.
- INS Suivi de l'impact socio-économique du COVID-19 sur les ménages tunisiens. Analyse des données de la 1ère vague (29 avril 2020 – 8 mai 2020).
- INS/IFC Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021.
- ISO Découvrir ISO 26 000 Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale. Voir : Questions centrales et domaines d'action de responsabilité sociétale traités dans cette norme internationale.
- ITCEQ Climat des affaires et Compétitivité des entreprises : Résultats de l'enquête 2016. Tunis : Mai 2018.
- KNAPPE Matthias Impact of COVID-19 on T&C. Egypt, Madagascar, Morocco and Tunisia, International Trade Center. 08 December 2020.
- MFPE-AFD Etude de faisabilité du Programme d'appui à la Formation et à l'Insertion

- PAFIP - en Tunisie Rapport final consolidé, 24 décembre 2014.
- Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/CEPI/Synthese.pdf>.
- OCDE Études économiques de l'OCDE Tunisie. Évaluation économique. Mars 2018 .
- OIT, Soutenir les PME de l'industrie textile et de l'habillement : Une collaboration entre le projet GTEX-MENATEX et le programme SCORE, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_757201.pdf
- PEROTTI-REILLE Clarisse Le Textile Habillement, la volonté de remporter la nouvelle révolution industrielle. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/084000121.pdf>.
- Ramón Padilla Pérez, et Nahuel Oddone, Manuel pour les chaînes de valeur. CEPALC-FIDA https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41944/S1700625_fr.pdf.
- République Tunisienne, UGTT-UTICA Le contrat social, un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022. Edition OIT juillet 2017.
- Revue « Textiles » n°2, novembre 2019. Edition FGTHCC-UGTT et Friedrich Ebert Stiftung (en arabe).
- SCHMALZ, S. ; LUDWIG, C. ; WEBSTER, E. 2018. «The power resources approach: Developments and challenges», Global Labour Journal, vol. 9, no2, pp. 113-134
- Webmanagercenter. Un régime d'assurance sur la perte d'emploi ? 24 avril 2019. <https://www.webmanagercenter.com/2019/04/24/434129/tunisie-un-regime-dassurance-sur-la-perte-demploi/>

Table des figures

Figure 1. Proportion des entreprises de plus de 10 salariés totalement exportatrices par secteur (en % des entreprises). Février 2021	16
Figure 2. Répartition des entreprises du secteur THCC par pays partenaire selon l'activité principale Février 2021	18
Figure 3. Distribution des entreprises privées selon l'activité principale et la région (en %).2018	19
Figure 4. Distribution des membres du bureau syndical par période d'affiliation à l'UGTT selon le genre.2021	23
Figure 5. Salaires minima mensuels dans l'industrie des vêtements en 2014 pour certains pays choisis	24
Figure 6. Proportion des syndicats bénéficiaires de facilités pour remplir leurs fonctions selon les critères de la norme internationale du travail (en % des syndicats). 2021	29
Figure 7. Proportion des syndicats informés sur la situation économique de l'entreprise et sur sa décision d'installation de nouvelles machines.	30
Figure 8. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon leur information ou non sur la situation économique de l'entreprise	31
Figure 9. Proportion des syndicats bénéficiaires du temps libre nécessaire pour remplir efficacement et rapidement leurs fonctions	31
Figure 10. Fréquence des thèmes abordés par le dialogue social au niveau de l'entreprise (en % des syndicats)	31
Figure 11. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la compétitivité dans le dialogue social	32
Figure 12. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la formation professionnelle dans le dialogue social	32
Figure 13. Evolution de l'emploi salarié formel du secteur THCC.2012-2018	35
Figure 14. Taux de survie de la génération 2005 selon l'activité principale des entreprises	36
Figure 15. Taux de survie de la génération 2010 selon l'activité principale des entreprises	37
Figure 16. Classement de la Tunisie sur 190 économies par domaine de Doing Business -2019	39
Figure 17. Evolution de la proportion de la population tunisienne jugeant que la situation économique se détériore. 2015-2021	43
Figure 18. Croissance du PIB réel (variation annuelle en pourcentage), Tunisie 2000-2020	44
Figure 19. Impact de la pandémie du COVID-19 sur le chiffre d'affaires des entreprises industrielles par branche selon la déclaration des entreprises en Novembre 2020 (en % des entreprises)	46

Figure 20. Exportations de vêtements par pays en devises locales. Janvier - juin 2020. Pourcentage de perte sur un an (2020 sur 2019)	47
Figure 21. Evolution de la proportion des entreprises du secteur THC ayant bénéficié des mesures gouvernementales entre T2, T3 et T4 2020 (en % des entreprises)	47
Figure 22. Les différentes formes d'ajustement de l'emploi pratiquées par les entreprises du secteur THCC. Novembre 2020 (en % des entreprises)	48
Figure 23. Part des entreprises ayant licencié du personnel par branche industrielle. Novembre 2020 (en % des entreprises)	49
Figure 24. Proportion des entreprises du secteur THCC par taux de licenciement du personnel.2020	49
Figure 25. Evolution de la part des entreprises du secteur THC adoptant un taux de licenciement de plus de 75 % des salariés entre avril et novembre 2020	50
Figure 26. Evolution des travailleurs ayant perdu leur emploi pour motif économique et technologique.1998-2003	56
Figure 27. Distribution des salariés par type d'ajustement de l'emploi dans le cadre de la CCL (en %).2019-2020	60
Figure 28. Distribution des salariés par type d'ajustement de l'emploi hors CCL (en %).2019-2020	60
Figure 29. Part des ajustements de l'emploi hors CCL par secteur (en % du total des salariés touchés).2019	61
Figure 30. Part des ajustements de l'emploi hors CCL par secteur (en % du total des salariés touchés).2020	61
Figure 31. Les ajustements de l'emploi obtenus par le dialogue social au niveau de l'entreprise selon les déclarations des syndicats de base du secteur THCC (en % des syndicats)	62
Figure 32. Part de l'emploi informel par secteur, 4ème trimestre 2019 (en %)	64
Figure 33. Taille moyenne des entreprises en difficultés économiques (nombre de salariés) ayant procédé à un ajustement de l'emploi dans le cadre de la CCL et en dehors de ce cadre. 2019-2020	65
Figure 34. Evolution des ajustements de l'emploi dans les microentreprises (0-5 salariés) entre avril, juillet et novembre 2020 (en % des entreprises)	65
Figure 35. Pourcentage de salariés ayant pu travailler au mois d'avril 2020	71
Figure 36. Pourcentage de salariés ayant pu travailler au mois de mai 2020	71

Figure 37. Pourcentage de salariés ayant pu travailler, par quintile de consommation. Avril 2020	71
Figure 38. Pourcentage de salariés ayant pu travailler, par quintile de consommation. Mai 2020	71
Figure 39. Rémunération des salariés par secteur d'activité. Avril 2020	72
Figure 40. Rémunération des salariés par secteur d'activité. Mai 2020	72
Figure 41. Pourcentage des salariés rémunérés en cas d'arrêt de travail, par quintile. Avril 2020	72
Figure 42. Pourcentage des salariés rémunérés en cas d'arrêt de travail, par quintile. Mai 2020	72
Figure 43. Mesures prises par les ménages touchés par la perte de l'emploi(en %).Mai 2020	73
Figure 44. Benchmark accès des entreprises au soutien gouvernemental (en % des entreprises)	74
Figure 45. Grève des travailleuses de l'entreprise Gartex	85
Figure 46. Partenariat entre les syndicats de base du secteur THCC et les services publics locaux par domaine d'activité	92
Figure 47. Partenariat aux niveaux national et régional pour appuyer le partenariat entre les syndicats de base et les services publics locaux	101

Table des tableaux

Tableau 1. Répartition des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime en février 2021	17
Tableau 2. Répartition des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime en février 2021	17
Tableau 3. Répartition de l'emploi des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime. Février 2021	19
Tableau 4. Répartition de l'emploi des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime. Février 2021	20
Tableau 5. Emploi salarié formel du secteur privé selon l'activité principale et le régime de l'entreprise Février 2021	20
Tableau 6. Distribution de l'emploi salarié du secteur privé selon l'activité principale et la tranche de salariés. 2018	21
Tableau 7. Emploi salarié formel du secteur privé selon l'activité principale et la nationalité de l'entreprise. 2018	21
Tableau 8. Distribution des syndicats par taille d'entreprise 2021	22
Tableau 9. Distribution des syndicats par âge d'entreprise 2021	22
Tableau 10. Distribution des syndicats par statut export de l'entreprise 2021	22
Tableau 11. Distribution des syndicats par nationalité d'entreprise 2021	22
Tableau 12. Distribution des syndicats par taux de féminisation du bureau syndical	22
Tableau 13. Distribution des membres du bureau syndical par âge selon le genre	23
Tableau 14. Les salariés perçoivent-ils régulièrement leur salaire ?	24
Tableau 15. Augmentation des salaires	24
Tableau 16. Augmentation des primes	24
Tableau 17. L'horaire de travail permet-il au personnel de concilier temps de travail et temps de vie familiale ?	25
Tableau 18. Le paiement des heures supplémentaires est-il effectué ?	25
Tableau 19. Nombre de victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles dans le secteur THCC	26
Tableau 20. Les salariés bénéficient-ils de l'assurance maladie ?	26

Tableau 21. Proportion des syndicats évaluant la fréquence des salariés sous contrats de travail précaire	26
Tableau 22. Réglementation sur le licenciement des travailleurs : Indemnité de licenciement	27
Tableau 23. Structure de la fréquence des causes de grève dans le secteur privé en 2008 et 2012 par secteur onshore offshore (en %)	33
Tableau 24. Évolution de la formation brute de capital fixe des industries THC et ME en % du PIB	44
Tableau 25. Etat de fonctionnement des entreprises industrielles par branche, novembre 2020 (en % des entreprises)	45
Tableau 26. Evolution des exportations des secteurs THC et IME	46
Tableau 27. Nombre d'entreprises et de salariés touchés par la crise économique et sanitaire	58
Tableau 28. Les travailleurs du secteur THCC touchés par les ajustements liés à l'emploi en 2020 sous la supervision de l'inspection du travail	62
Tableau 29. Evolution des travailleurs selon l'informalité de l'emploi en 2019 (en %)	64
Tableau 30. Cas des entreprises en situation de fermeture totale (tous secteurs confondus) : Moyens de paiement des salaires d'avril 2020	67
Tableau 31. Entreprises qui ont procédé au recrutement du personnel et au licenciement	67
Tableau 32. Entreprises qui ont procédé au recrutement du personnel et à la diminution du salaire	68
Tableau 33. Nombre de bénéficiaires des programmes d'emploi en 2016 et 2017	70
Tableau 34. Liste des services publics par domaine d'activité, associés à des dimensions du travail décent	93

Publication :

Friedrich-Ebert-Stiftung – Bureau de Tunisie. 2021. " Impact du COVID-19 sur le secteur Textile, Habillement, Cuir et Chaussure et l'impératif de promouvoir une politique industrielle durable par le dialogue social".
Projet - Dialogue Social, n°1/2021.

Contact :

Friedrich-Ebert-Stiftung – Bureau de Tunisie

4, rue Bachar Ibn Bord

2078 La Marsa – Corniche

Tél. : (+216) 71 77 53 43

Email: Leyla.chaari@fes.de

www.fes-tunisia.org

Conception graphique :

Mme Islem Chérif - Ameise



Avec le soutien de la
**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG
Bureau Tunisie

Impact du COVID-19 sur le secteur

Textile en Tunisie