



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



Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure

Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent

Vision syndicale

Said BEN SEDRINE et Mongi AMAMI
Octobre 2021

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Bureau Tunisie

Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure

**Pour une politique industrielle durable axée
sur le travail décent**

Vision syndicale

**Said BEN SEDRINE et Mongi AMAMI
Octobre 2021**



Bureau 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 l'enquête quantitative auprès syndicats de base et l'enquête qualitative auprès des membres du bureau exécutif et les représentants des sections régionales de la Fédération.

Nous remercions les syndicats qui ont bien voulu répondre à notre questionnaire et les membres du bureau exécutif et des sections régionales dont la contribution qualitative a enrichi les deux parties de cette étude.

Nous remercions aussi toute l'équipe de la Fondation Friedrich Ebert pour son appui à la réalisation de l'enquête quantitative puis l'enquête qualitative assurant ainsi une très large participation des syndicats à cette étude.

Les auteurs sont seuls responsables des choix effectués quant à la façon de poser les problèmes abordés dans l'étude, de même que des opinions exprimées.

Said BEN SEDRINE et Mongi AMAMI

Table des matières

PARTIE I. ETAT DES LIEUX DU SECTEUR TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR ET CHAUSSURE (THCC)	17
Chapitre 1. Le secteur THCC, fer de lance de l'intégration industrielle dans la mondialisation	18
1. Les caractéristiques des entreprises	18
1.1. La majorité des entreprises est totalement exportatrice.	18
1.2. Le partenariat avec les pays européens, support de l'intégration à la mondialisation	19
1.3. Polarisation des activités industrielles dans les régions les mieux dotées en infrastructures mais dont la qualité laisse à désirer	20
2. Les caractéristiques des entreprises déterminent la structure de l'emploi	21
2.1. Concentration de l'emploi formel dans les entreprises totalement exportatrices et de taille supérieure à 100 salariés	21
2.2. La pandémie du COVID-19 a réduit la part de l'emploi informel dans les industries THCC	23
3. Le blocage de la transition vers un modèle économique inclusif dans le secteur THCC	25
3.1. Depuis 2002 le poids relatif du secteur dans l'emploi total manufacturier suit une tendance à la baisse	25
3.2. Avant comme après la révolution, le taux de survie des entreprises est inférieur au taux moyen de l'industrie manufacturière	25
3.3. Persistance des obstacles au renforcement des chaînes de valeur	27
Chapitre 2. Evaluation des conditions de travail par les syndicats	30
1. Les violations en pratique du droit à la liberté syndicale	30
1.1. Les violations du droit d'organisation par référence à la législation tunisienne	30
1.2. Mise en question de la négociation collective sectorielle après la révolution	32
2. Salaire et temps de travail, causes fréquentes des conflits de travail	33
2.1. Certaines entreprises ne respectent pas la législation sur les salaires	33

2.2. Le temps de travail laisse peu de temps pour la vie privée et familiale	34
2.3. La Tunisie est l'un des rares pays à avoir la période de congé annuel payé la plus courte au monde	36
3. Inégalité de la protection sociale	36
3.1. Plus du tiers des salariés n'est pas déclaré à la sécurité sociale	36
3.2. Plus de 4000 travailleurs sont victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles chaque année	38
3.3. La mauvaise gouvernance des organismes de sécurité sociale prive certains travailleurs de leur droit à la protection sociale	40
4. La maternité n'est pas protégée en milieu de travail	41
4.1. Les souffrances des mères allaitantes liées à la durée insuffisante du congé de maternité	41
4.2. Insuffisance du montant des prestations en espèces	43
4.3. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont des victimes de la discrimination professionnelle	43
5. Protection quasi inexistante contre le risque de la perte de l'emploi	44
5.1. Proportion élevée des contrats à durée déterminée dans la moitié des entreprises	44
5.2. L'absence d'assurance chômage, au sens défini par l'OIT, a porté préjudice aux travailleurs durant la pandémie Covid-19	46
5.3. Le système d'assurance contre la perte de l'emploi promis par le gouvernement, tarde à voir le jour	47
Chapitre 3. L'émergence d'un nouveau modèle de relation de travail est possible	49
1. Evaluation du dialogue social dans l'entreprise par les syndicats de base	49
1.1. Transparence économique de l'entreprise et reconnaissance du droit syndical favorisent le dialogue social	49
1.2. La transparence économique de l'entreprise favorise le dialogue social autour de sa compétitivité et la formation de son personnel	51
2. L'inégalité de renforcement des chaînes de valeur détermine l'inégalité de la qualité de l'emploi et des relations de travail entre les entreprises	52

2.1. Les déficits de travail décent ne sont pas liés à la segmentation onshore offshore du secteur THCC	52
2.2. Le renforcement des chaînes de valeur dans le secteur est le facteur économique de promotion potentielle du dialogue social et du travail décent	54
PARTIE 2. LES AXES D'UNE STRATÉGIE SYNDICALE POUR PROMOUVOIR LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES PAR LE TRAVAIL DECENT ET VERT	57
Chapitre 1. Le plan de relance du secteur THCC annonce un nouveau modèle économique sans expliciter sa dimension sociale	58
1. Contexte politique et économique du plan de relance économique du secteur THCC	58
1.1. Le système politique post-2011 ou la sappe de l'économie	58
1.2. La tendance baissière de la croissance économique post-2011	59
1.3. Recul de l'investissement dans le secteur THCC durant la période post-2011	60
2. Les leviers stratégiques du plan de relance économique	61
2.1. Ascension dans les chaînes de valeur par le développement de l'industrie de la Mode	61
2.2. Créer un environnement d'affaires favorable à l'ascension dans les chaînes de valeur	62
3. La responsabilité sociale des entreprises est omise	63
3.1. Le plan prévoit des mesures incitatives qui sont adaptées aux besoins des entreprises du secteur, mais sans souligner leur responsabilité sociale	63
3.2. La conception et la gouvernance du plan de relance n'est pas conforme à l'esprit du contrat social	65
3.3. Le risque de rupture de la chaîne d'approvisionnement poussera les entreprises à promouvoir le dialogue social	65
4. Pour un changement de l'équilibre des forces dans l'industrie du textile et de la confection en faveur d'un modèle économique durable et inclusif	67
4.1. Promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise pour mettre en œuvre une politique industrielle durable axée sur le travail décent	67
4.2. Les accords-cadres mondiaux (ACM) du secteur de vêtement, un outil de promotion du travail décent	69

4.3. Grâce aux accords-cadres mondiaux, la FGTHCC obtient une victoire syndicale en Tunisie	71
4.4. Pour la ratification des normes internationales de protection des droits des femmes	72
5. Pour une transition numérique juste dans les industries de vêtement et de la chaussure	73
5.1. La stratégie syndicale internationale pour relever le défi de la digitalisation industrielle	73
5.2. Faire du télétravail, un travail décent par la négociation collective	74
Chapitre 2. Renouveler les ressources du pouvoir syndical pour peser sur les orientations économiques et sociales du secteur	75
1. Comment renforcer le pouvoir syndical dans le secteur ?	75
1.1. La notion de ressources de pouvoir syndical	75
1.2. La problématique de la faible densité syndicale dans le secteur THCC	76
1.3. Syndicalisme de service et syndicalisme de militants se renforcent mutuellement pour renouveler les ressources du pouvoir syndical	77
2. Proposition d'un modèle de syndicalisme de service pour défendre les droits des travailleurs	78
2.1. Construire un réseau de partenariat entre les syndicats de base et les services publics sociaux dans les bassins d'emploi du secteur THCC	78
2.2. Défendre les droits des travailleurs, est au cœur de la mission du partenariat syndicats de base /services publics locaux	80
2.3. La méthode de construction du plan d'action du partenariat responsabilise les syndicats et rationalise leur action	85
2.4. La formation pertinente des syndicats de base renforce leur capacité de mieux servir les salariés	85
3. Organiser l'appui de la centrale syndicale au réseau du syndicalisme de service	86
3.1. Elaborer une convention-cadre pour assurer la mobilisation optimale des ressources nationales et régionales	86
3.2. Mobiliser les ressources nationales et régionales sur la base des résultats attendus du partenariat	88

3.3. Les syndicats des services publics sociaux ont le devoir et l'intérêt de soutenir les syndicats de base du secteur THCC	88
Chapitre 3. Comment assurer la réussite de la mise en œuvre d'un dispositif de stabilisation des parcours professionnels	89
1. La formation tout au long de la vie, facteur de stabilisation des parcours professionnels dans des emplois décents	90
1.1. Eviter la reconversion des salariés synonyme d'éviction du marché de travail	90
1.2. Valoriser les acquis de l'expérience professionnelle des salariés pour assurer leur retour à l'emploi	90
1.3. Impliquer les syndicats du secteur THCC dans le partenariat entre le secteur public et le secteur privé autour de la formation professionnelle	91
2. Réforme des services publics de l'emploi pour favoriser la stabilisation des parcours professionnels	92
2.1. Adopter la démarche qualité pour réorganiser les services publics d'emploi (SPE)	92
2.2. Doter les bureaux de l'emploi en outils de travail pertinents doublés d'une expertise des conseillers	93
2.3. Construire un partenariat multiple entre les bureaux d'emploi et les acteurs de leur environnement axé sur les résultats	94
Conclusion	96
Bibliographie	98
Annexe. Résultats des focus groupes en arabe	104
Table des tableaux	112
Table des figures	113

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
CCS	Convention collective sectorielle
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
CITET	Centre International des Technologies de l'Environnement de Tunis
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNFCPP	Centre national de formation continue et de la promotion professionnelle
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
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
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
ISST	Institut de santé et de sécurité au travail
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
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

Aujourd'hui, l'urgent est de relancer l'économie tunisienne effondrée. L'urgent est aussi d'avoir une vision de l'avenir et une volonté politique pour bâtir une économie tirée par l'innovation, la création de la valeur et axée sur le travail décent. Il est évident que tous les acteurs devraient rompre avec les pratiques qui ont conduit à la crise multidimensionnelle et profonde de la Tunisie, au premier rang desquels se trouvent ceux qui ont la responsabilité de conduire les affaires du pays. La pandémie du COVID-19 n'a fait qu'accélérer la tendance structurelle et dramatique à l'effondrement de l'économie, des infrastructures et des services publics vitaux du pays.

Le gouvernement et la fédération patronale du secteur textile et habillement ont réalisé un plan de relance économique de ce secteur, à la veille de la pandémie du covid-19¹. L'objectif de ce plan est de mettre en œuvre une politique publique d'appui aux entreprises en vue de passer de la sous-traitance à la co-traitance et au produit fini. 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. Le développement de l'industrie de la Mode devrait renouveler l'offre tunisienne aussi bien matérielle (qualité des produits) qu'immatérielle (activités de création, de design et de chaînes de services de commercialisation). Cette stratégie définit la transformation économique à réaliser mais ne définit pas la qualité de l'emploi à créer et la nature des relations de travail dans les entreprises. Il semble que le plan cherche à créer plus de richesses, en reproduisant les déficits de travail décent du modèle économique actuel de sous-traitance. Cette hypothèse est renforcée particulièrement par la non-participation de la fédération syndicale à sa conception et à l'instance de sa gouvernance.

Une vision syndicale de l'avenir du secteur est devenue nécessaire pour construire un modèle industriel durable et inclusif par le dialogue social. Quel est le rôle que devrait jouer les syndicats pour contribuer à une transformation économique créatrice de plus de richesses et de justice sociale ? Et quel renouvellement de leur vision économique et sociale et des ressources de leur pouvoir faut-il pour jouer ce rôle ? Quel changement de comportement du patronat et des politiques publiques faut-il aussi pour mettre en œuvre un modèle industriel durable axé sur le travail décent ?

1 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.

Notre réponse à ces questions part de l'hypothèse fondamentale, vérifiée dans nos travaux antérieurs : l'ascension dans les chaînes de valeur des entreprises favorise le changement progressif du comportement des partenaires sociaux en faveur de la promotion du dialogue social autour de l'amélioration de la compétitivité des entreprises par le travail décent². Le développement des bonnes pratiques de dialogue social à une grande échelle nécessite impérativement l'élimination des obstacles rencontrés par l'entreprise durant tout le cycle de sa vie. Par conséquent, c'est de l'intérêt des syndicats et des entreprises de conjuguer les ressources de leur pouvoir pour obtenir une politique publique favorable au développement d'une industrie durable axée sur le travail décent.

L'enjeu est de répondre aux attentes de la population résumées par son slogan de 2011 très expressif : « emploi, liberté et dignité ». Ces trois mots sont des repères de la définition d'un travail décent. Selon l'OIT, cette notion résume les aspirations de tout travailleur : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Elle suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes. De plus, le travail décent est fondé sur l'idée que le travail est source de dignité personnelle et familiale. La liberté syndicale est le moyen de défendre le droit à des conditions de travail respectueuses de cette dignité.

Les emplois verts sont essentiels pour atteindre le développement durable. Un emploi vert « est un emploi décent qui contribue à la préservation et à la restauration de l'environnement en incorporant un ou plusieurs des aspects suivants : améliorer une utilisation efficiente de l'énergie et des matières premières ; limiter les émissions de gaz à effet de serre ; minimiser les déchets et la pollution ; protéger et restaurer les écosystèmes ; et contribuer à l'adaptation aux effets du changement climatique ³ ».

Ce rapport est construit sur la base de l'écoute et l'analyse des problèmes soulevés par la Fédération syndicale du secteur des vêtements et de la chaussure, ses sections régionales et ses syndicats de base par la voie d'une enquête qualitative auprès des premiers et une enquête quantitative auprès des syndicats de base. Le rapport analyse aussi le plan de relance économique élaboré par le gouvernement et la fédération patronale du secteur de Textile et d'habillement qui donne leur vision sur l'avenir du secteur.

La première partie du rapport examine les principales caractéristiques du secteur, les goulots d'étranglement ou restrictions pour une ascension dans les chaînes de valeur mondiales, les déficits de travail décent relevés par les syndicats.

2 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.

3 OIT Les programmes verts de l'OIT, p.4 WWW.ilo.org/greenjobs.

A travers l'analyse des données recueillies par l'enquête quantitative, nous cherchons à identifier les facteurs qui déterminent l'émergence d'un modèle de relation de travail jugé satisfaisant par les syndicats.

La seconde partie du rapport 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 de développer l'industrie de la Mode. 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 pour relever ce défi. Ils sont appelés à améliorer leur audience dans le secteur THCC et renforcer leur capacité de négociations en faveur de l'application de la norme ISO 26000, relative à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise.

Le développement du syndicalisme de services, intégré au syndicalisme de militants, est l'un des moyens que nous proposons pour augmenter le nombre des affiliés à la FGTHCC et améliorer son image parmi les travailleurs du secteur. Le recours aux accords-cadres mondiaux entre les multinationales et la fédération syndicale internationale, IndustriAll, favorise le développement de la responsabilité sociale des entreprises en Tunisie. Et la formation des syndicats de base dans les domaines relatifs aux dimensions du travail décent, y compris sa dimension productive, le développement des chaînes de valeur au service du travail décent et l'application de la norme ISO26000, renforce leur capacité à renouveler les ressources de leur pouvoir au service de l'amélioration de la compétitivité des entreprises par le travail décent.

Les activités en déclin comme celles en mutation appellent une gestion des transitions professionnelles pour mieux préparer les travailleurs aux mobilités internes ou intersectorielles inévitables. Les syndicats doivent alors, acquérir la capacité d'affronter le problème 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'éviction du marché du travail, et l'adoption, à l'inverse, d'une démarche qui valorise les acquis de l'expérience professionnelle des salariés du secteur en fonction des nouveaux besoins en compétences des entreprises. Par conséquent, la formation des syndicats de base devrait porter aussi sur toutes les composantes de ce type de dispositif de la politique active de l'emploi, en leur donnant la capacité de participer efficacement à son pilotage tripartite, comme cela est prévu par le programme de mise en œuvre du contrat social.

PARTIE 1.

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

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

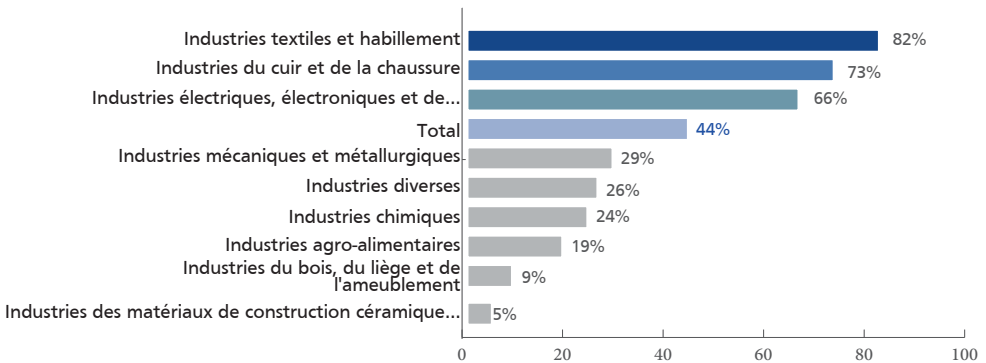
1. Les caractéristiques des entreprises

1.1. La majorité des entreprises est totalement exportatrice

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 de l'industrie agroalimentaire (19%) (Voir figure 1).

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 1).

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 : Totalelement Exportatrices.

* ATE : Autres que Totalelement 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 2).

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.

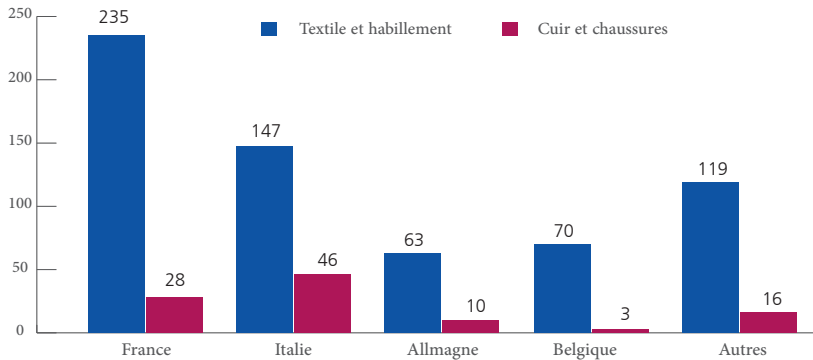
1.2. Le partenariat avec les pays européens, support de l'intégration à la mondialisation

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 le principal 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, car il pousse celles-ci à la migration 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 les mieux dotées en infrastructures mais dont la qualité laisse à désirer

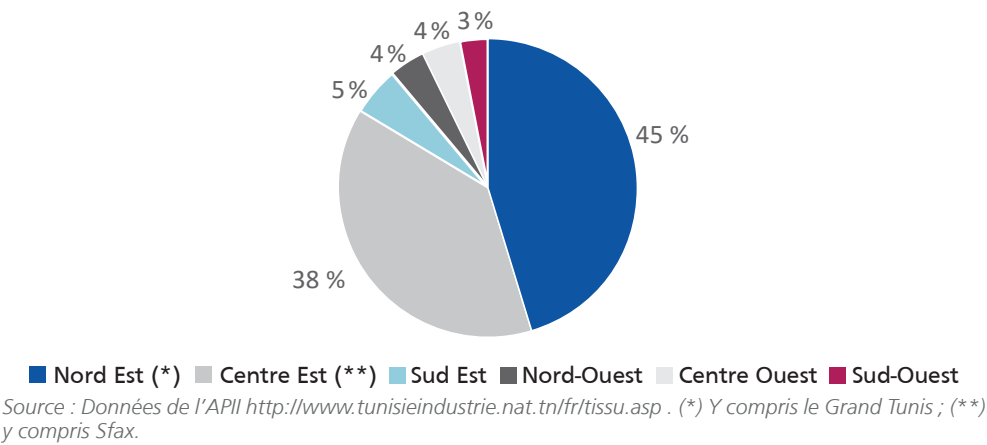
L'ouverture de l'économie tunisienne à la mondialisation est marquée par la polarisation des activités industrielles sur les plus grandes villes du littoral méditerranéen. En 2018, l'implantation des entreprises du secteur THCC dans le Nord Est et le Centre Est, représente respectivement 46 et 33 % du total des entreprises et elles 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 utilisation sont insatisfaisantes 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 ⁴ ».

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. Du fait de la polarisation géographique des entreprises, les habitants des régions de l'intérieur ont dû soit émigrer vers les villes côtières

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

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



2. Les caractéristiques des entreprises déterminent la structure de l'emploi

2.1. Concentration de l'emploi formel dans les entreprises totalement exportatrices et de taille supérieure à 100 salariés

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 ; où 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 et trame et maille	116990	9028	126018	93%
Autres industries textiles	28245	4776	33021	86%

Source : Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII) Février 2021
<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 4).

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	8%
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 (MM) 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 5)

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 : Données de l'APII <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp> Février 2021.

* TE : Totalement Exportatrices, * ATE : Autres que Totalement Exportatrices. NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois.

En 2018, le volume total de l'emploi salarié formel du secteur THCC est de 191315 dans l'ensemble des entreprises, **y compris celles de taille inférieure à 10 emplois**. La structure de répartition de l'emploi par taille d'entreprise est très proche de celle du total de l'industrie manufacturière. En effet dans les deux cas l'emploi est concentré dans les entreprises de taille égale ou supérieure à 100 salariés (voir tableau 6).

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.

2.2. La pandémie du COVID-19 a réduit la part de l'emploi informel dans les industries THCC

Au cours de l'année 2019, l'Institut national de la statistique a modifié le questionnaire de l'enquête nationale sur la population et l'emploi pour pouvoir produire de nouveaux indicateurs sur l'emploi informel conformément à la définition de l'OIT⁵. La part de l'emploi informel est dominante dans le secteur agricole, le bâtiment et les services et elle est moins élevée dans l'industrie manufacturière. En effet, dans ce dernier secteur la part moyenne de l'emploi informel est de 22,6 % et elle est en dessous de cette moyenne dans les secteurs de vêtements et de la chaussure (18,1 %) et dans la mécanique, électrique et électronique (16,7 %) (Voir figure 4).

Entre le 2^{ème} et le 4^{ème} trimestre de l'année 2019, le nombre total des employés dans le secteur informel des industries THCC est passé de 57 600 à 42 400 soit une baisse de 15 200 durant la période de la pandémie du Covid-19. La part de l'emploi informel dans le total de l'emploi des industries THCC est passée de 24,4 % à 18,1 %.

Au cours de la même période, le total des employés dans le segment formel des industries THCC est passé de 178466 à 191854 ce qui correspond à une augmentation de 13388. Autrement dit le secteur informel est le segment des industries THCC qui a été impacté par la crise sanitaire en 2019, si on se réfère à l'enquête trimestrielle sur la population et emploi de l'INS auprès des ménages (voir tableau 7).

5 Cf.HAMMAMI M, HELEL Y.et TORELLI C. Vers une meilleure mesure du secteur informel en Tunisie. Stateco n°113,2019 <https://dial.ird.fr/publications/stateco/stateco-n-113>.

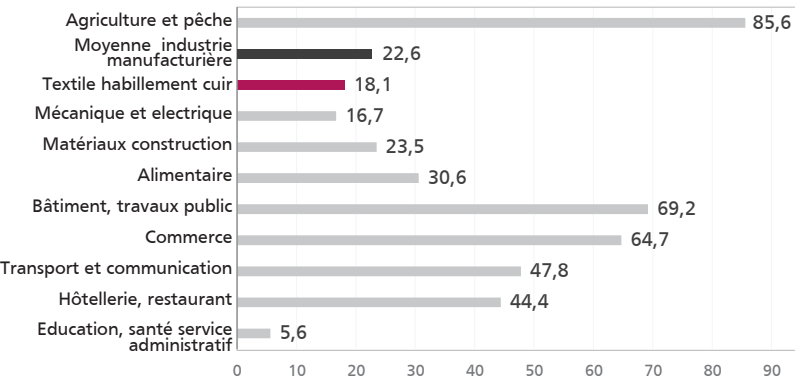
Le programme de mise en œuvre du contrat social devait assurer « une transition progressive du secteur informel au secteur formel en appuyant l'apprentissage dans ce domaine ⁶ ». Aucun progrès n'est obtenu : « le plan d'accompagnement de la transition vers la formalité » n'est pas élaboré et « la capacité des institutions impliquées dans la transition de l'informel vers le formel » n'est pas renforcée alors qu'il s'agit là des moyens prévus pour obtenir le résultat attendu⁷. Cette incapacité de l'Etat de déclencher le processus de transition vers la formalité a obligé certaines entreprises du secteur privé formel à migrer vers le secteur informel pour échapper à la concurrence déloyale. Aussi, la tolérance de l'Etat vis-à-vis des activités informelles a donné lieu à une corruption rampante dans le secteur informel. Paradoxalement, on obtient l'inverse de l'objectif du programme de mise en œuvre du contrat social.

Tableau 7. Les employés dans le secteur informel dans les Industries Textiles, habillement, cuir et chaussure-2019

	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
Emploi dans le secteur informel des industries THCC	57 600	43700	42400
Part de l'emploi informel (en % du total de l'emploi des industries THCC)	24,4	18,6	18,1
Emploi dans le secteur formel (*)	178 466	191 246	191 854
Emploi total des industries THCC (*)	236066	234946	234254

Source : INS Indicateurs sur l'emploi informel 2019. Tunis. Septembre 2020 (Les deux premières lignes du tableau)(*) Calcul des auteurs.

Figure 4. 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.

6 République Tunisienne, UGTT-UTICA Le contrat social, un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Dément (PTPD) pour la Tunisie 2017-2022. Edition OIT juillet 2017, Priorité Emploi et formation professionnelle, Résultat 2.8.

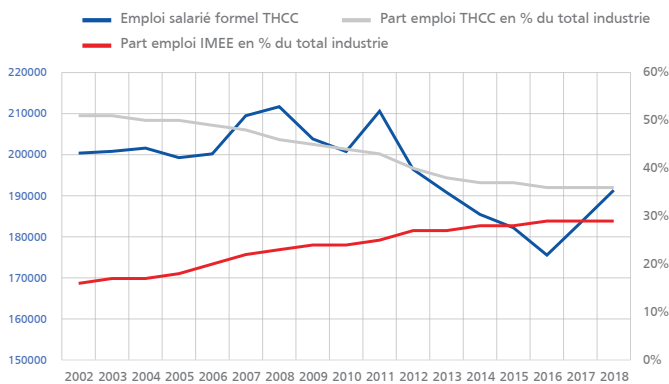
7 Ibid. Produits du Résultat 2.8.

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

3.1. Depuis 2002 le poids relatif du secteur dans l'emploi total manufacturier suit une tendance à la baisse

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 jusqu'en 2016. Sa part dans l'emploi total de l'industrie manufacturière suit aussi la même tendance 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 5).

Figure 5. Evolution de l'emploi salarié formel du secteur THCC.2012-2018



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

3.2. Avant comme après la révolution, le taux de survie des entreprises 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**⁸. 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

8 **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.

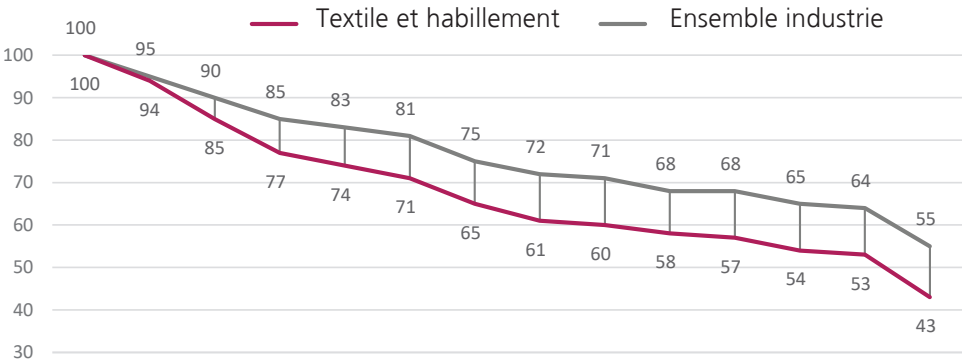
Sorties (n) : Ce sont les entreprises qui figurent dans le répertoire RNE (n-1) et, ne figurent pas dans le RNE(n).

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 6 et 7).

Une analyse multivariée menée par l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII) a montré l'effet positif de 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 plus⁹.

Les entreprises du secteur THCC représentent 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** qui s'explique par la possibilité des premières de migrer vers d'autres pays concurrents de la Tunisie. Leur taux de mortalité est de 53% contre seulement 40% pour les entreprises tunisiennes¹⁰.

Figure 6. Taux de survie de la génération 2005 selon l'activité principale des entreprises

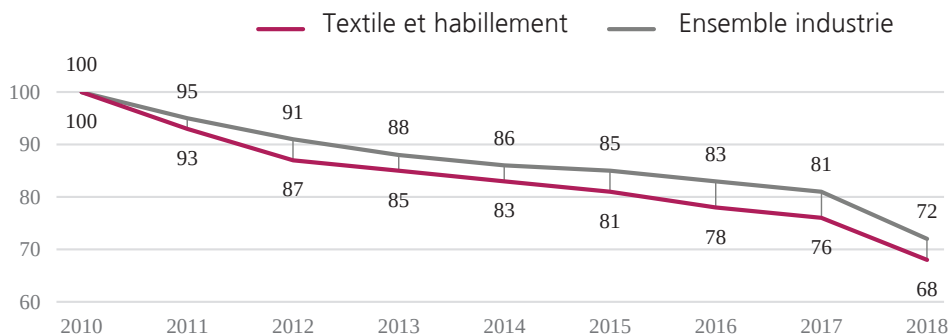


Source des données : INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019. Calcul des auteurs.

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

10 Ibid.

Figure 7. 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. Calcul des auteurs.

3.3. Persistance des obstacles au renforcement des chaînes de valeur

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 Fashion¹¹ » et du réassort dont les concepts moteurs essentiels sont la flexibilité et la réactivité¹² ». Cette stratégie a été bloquée par l'absence de volonté politique de créer un environnement favorable à l'ascension dans les chaînes de valeur. Le problème se pose toujours 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

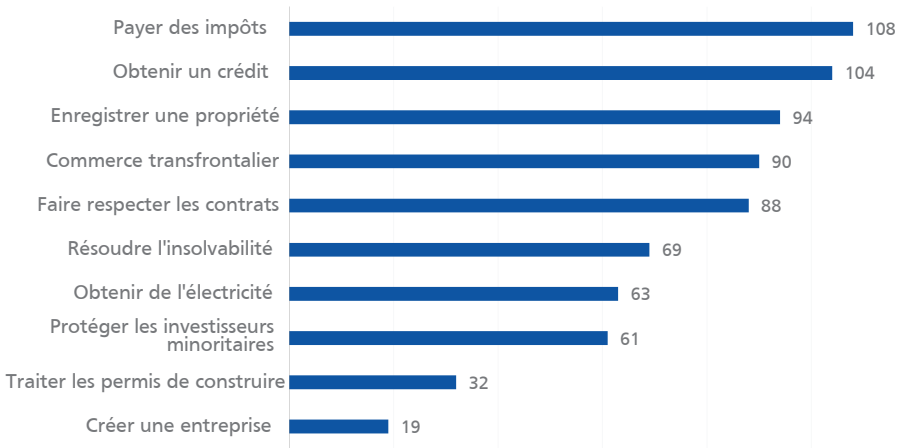
11 Expression anglo-saxonne utilisée pour désigner le renouvellement, le plus rapide possible, des collections d'articles de la mode vestimentaire. Le Fast fashion concerne le plus souvent des produits à prix peu élevés et qui ne sont pas destinés à être conservés d'une saison sur l'autre par l'acheteur. 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.

12 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>.

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 impôts, l'accès au crédit, l'enregistrement de la propriété et le commerce transfrontalier où le classement de la Tunisie est respectivement 108, 104, 94 et 90 sur 190 économies (voir figure 8). 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 judiciaire et de résoudre l'insolvabilité.

Figure 8. 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 et ses entreprises publiques est devenue courante au cours de ces dernières années : « Alors que le secteur bancaire est censé booster prioritairement la croissance des entreprises privées, les difficultés budgétaires ont poussé les entreprises publiques à solliciter plus de ressources auprès du système bancaire. Ainsi, en 2019, ces entités ont accaparé 39,14% des nouveaux crédits accordés par les banques. Les sociétés privées subissent ainsi la concurrence de l'Etat et de ses entreprises ¹³ ». De ce fait, l'absence de réforme des entreprises publiques devient un facteur de blocage du financement de l'investissement dans le secteur privé.

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

13 PBR Rating. Economie tunisienne 2020 : Etat des lieux et perspectives. Note macroéconomique <https://www.pbrating.com/assets/docs/etude-macroeconomique-tunisie-2020-pbrating.pdf>.

parues dans les lois de finances¹⁴, 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 Rades¹⁵. 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 onshores.

Enfin, 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 réforme n'a pas été menée à son terme et ces procédures inappropriées ont encore cours ¹⁶ ».

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

15 Toutes les tentatives d'amélioration de sa gouvernance ont échoué en raison de la présence d'un réseau de corruption qui domine le fonctionnement du port.

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

Chapitre 2. Evaluation des conditions de travail par les syndicats

1. Les violations en pratique du droit à la liberté syndicale

Le droit à la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont garantis par la Constitution et ils sont reconnus par la législation. La Tunisie a ratifié la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 et enfin la Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

Certaines dispositions du code du travail en matière de droit d'organisation et de droit de négociation violent les normes internationales de travail ratifiées par la Tunisie¹⁷.

1.1. Les violations du droit d'organisation par référence à la législation tunisienne

Tous les salariés du secteur des vêtements et de la chaussure ont le droit de créer un syndicat de base affilié à la Fédération syndicale de l'UGTT qui couvre ce secteur. Les témoignages des syndicats du secteur recueillies par la méthode des focus groupes¹⁸ révèlent que les droits des travailleurs en matière de liberté syndicale **sont violés dans la pratique par référence à la législation tunisienne**. En effet, certains employeurs empêchent les salariés de former un syndicat, profitant de leur vulnérabilité due à leur recrutement par voie de sous-traitance. D'autres employeurs harcèlent les représentants des travailleurs dans l'entreprise et ou multiplient les obstacles pour ne pas leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions. Dans certaines entreprises, le responsable syndical qui revendique ses droits est menacé de licenciement dans un contexte où le recours à la justice est très coûteux et dont l'issue est incertaine. La réforme de ce secteur tarde à se réaliser pour en faire le pilier d'un État de droit.

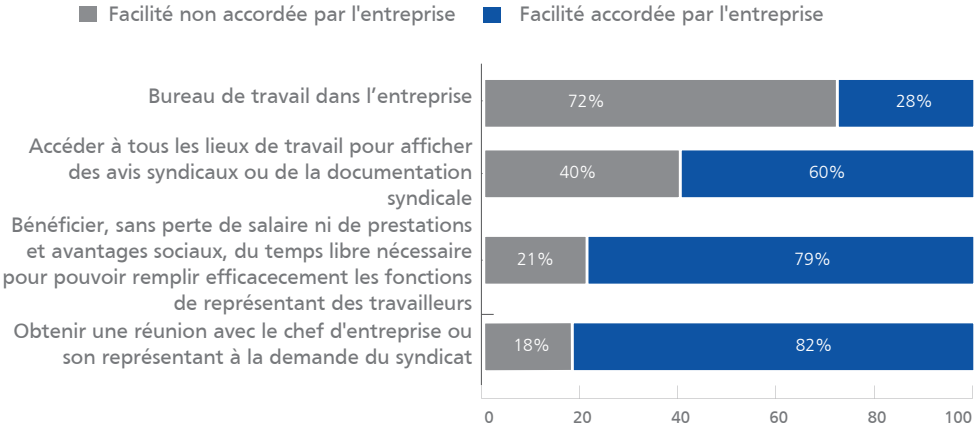
Notre enquête exhaustive auprès des syndicats de base du secteur montre que certains syndicats ne bénéficient pas des facilités nécessaires pour remplir leur fonction conformément la convention 135 ratifiée par la Tunisie en 2007 :

17 ITUC L'Index des droits mondiaux de la CSI 2021. Cas de la Tunisie.<https://www.globalrightsindex.org/fr/2021/countries/tun>.

18 La méthode des focus groupes (groupes focalisés) est une méthode qualitative de recueil des données. Au cours du séminaire organisé entre le 4 et 5 juillet 2021, deux groupes de syndicalistes ont travaillé sur l'identification des déficits de travail décent et les acquis de la lutte syndicale contre ces déficits. Chaque groupe est composé de 15 syndicalistes suivant le même guide méthodologique pour recueillir les informations par thème. Les résultats de chaque groupe sont validés par les participants.

- 72 % ne disposent pas d'un bureau de travail dans l'entreprise,
- 40 % n'accèdent pas à tous les lieux de travail pour afficher des avis syndicaux ou distribuer la documentation syndicale,
- 21 % perdent leur salaire, les prestations et avantages sociaux au cours du temps libre nécessaire pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux, avec l'accord de l'employeur,
- 18 % des syndicats de base n'obtiennent pas une réunion avec le chef d'entreprise ou son représentant à leur demande.

Figure 9. Proportion des syndicats bénéficiaires de facilités pour remplir leurs fonctions dans l'entreprise (en % des syndicats). 2021



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

Les syndicats reconnaissent aussi que la faible participation syndicale des salariés dans le secteur privé est liée à« l'absence d'une stratégie de l'UGTT en faveur de la promotion de la syndicalisation des travailleurs dans le secteur privé »¹⁹. Les moyens limités de la fédération ne lui permettent pas de mener des campagnes de recrutement de nouveaux adhérents. Dans le cadre du projet de coopération avec IndustriAll et la Fondation Friedrich Ebert la fédération a obtenu un appui qui lui a permis d'augmenter le nombre de ses adhérents²⁰. Les fermetures soudaines des entreprises du fait de la pandémie ont réduit ce nombre.

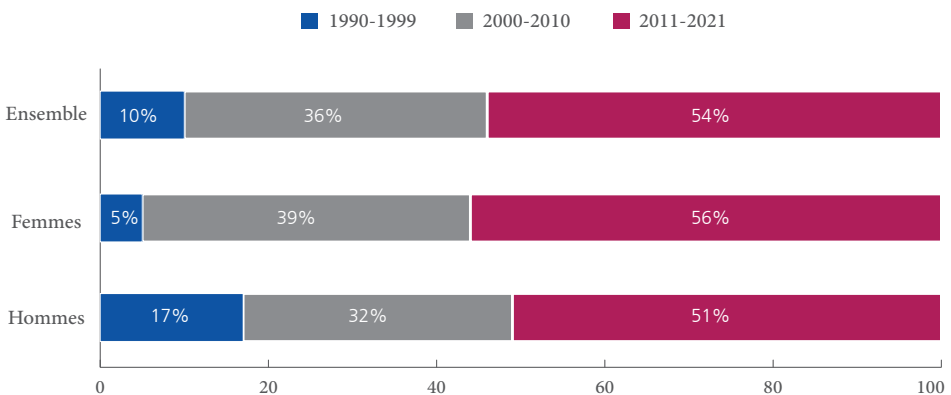
19 Enquête qualitative auprès des membres du bureau de la FGTHCC et de ses sections régionales.

20 UGTT-IndustriAll- Friedrich Ebert Stiftung Rapport d'évaluation du programme de coopération FES-FGTHCC- IndustriAll, 14 décembre 2020.

1.2. Mise en question de la négociation collective sectorielle après la révolution

Avant la révolution la périodicité des négociations collectives de tous les trois ans a permis aux travailleurs d'obtenir plus de droits associés à toutes les dimensions du travail, en comparaison avec le Maroc et la Jordanie²¹. La situation a totalement changé après 2011 dans la mesure où les négociations collectives sectorielles ont été interrompues en raison de la crise économique qui s'est propagée à tous les secteurs économiques. Les négociations collectives sont devenues doublement limitées : elles se déroulent seulement **au niveau national** et elles ne portent que sur **l'augmentation des salaires**. C'est dans ce contexte que s'explique la revendication actuelle de la FGTHCC de reprendre la négociation collective sectorielle autour des questions **associées à toutes les dimensions** du travail prévues par le contenu des conventions du secteur des vêtements et de la chaussure. Dans le contexte de la crise économique profonde, le patronat refuse évidemment cette revendication et « *la fédération syndicale trouve des difficultés à mobiliser les syndicats de base autour de cet objectif* ²² ». Ceci s'explique par le manque d'expérience syndicale des membres du bureau syndical, au niveau de l'entreprise, car un peu plus de leur moitié est formé d'affiliés à l'UGTT après la révolution (voir figure 10) et la vulnérabilité des salariés et des syndicats dans le contexte de fermeture des entreprises et d'ajustement de l'emploi (réduction des heures de travail, mise en chômage technique, licenciement..) sous l'effet de la crise sanitaire du COVID-19.

Figure 10. 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.

21 Cf. Ben Sedrine Saïd Etat des lieux et défis à relever pour promouvoir le dialogue social au Maroc, en Jordanie et en Tunisie. Rapport final juillet 2017. ITUC CSI IGB South Med Social Dialogue (SOLID).

22 Enquête qualitative.

2. Salaire et temps de travail, causes fréquentes des conflits de travail

2.1.Certaines entreprises ne respectent pas la législation sur les salaires

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 ils assurent leur entretien et celui de leur famille. Dans 13 % des entreprises couvertes par le syndicalisme, l’accès au salaire est irrégulier. Les augmentations de salaire et de primes sont accordées en retard respectivement dans 29 % et 33 % des entreprises.

Tableau 8. 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

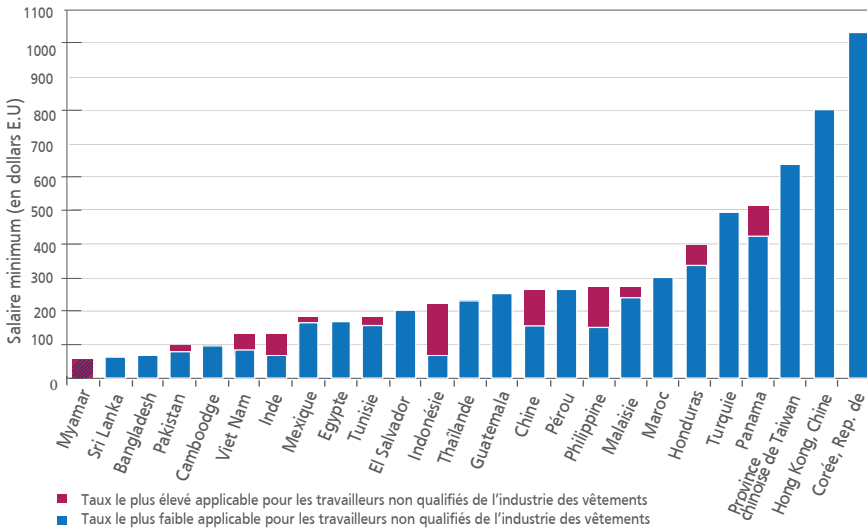
Tableau 9. Augmentation des salaires				Tableau 10. Augmentation des primes			
A temps	Parfois en retard	Souvent en retard	Total	A temps	Parfois en retard	Souvent en retard	Total
71%	22%	7%	100%	68%	27%	6%	100%

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

Dans le secteur des vêtements et de la chaussure, le salaire mensuel minimal est environ de 200 \$ E-U en Tunisie, soit proche de celui de l’Egypte et de la Turquie et il est inférieur à celui du Maroc (300 \$ E-U) (voir figure 11). La FGTHCC demande aujourd’hui une négociation approfondie sur les salaires, c’est-à-dire la révision du niveau de la rémunération et la grille des salaires qui n’offre plus des perspectives suffisantes à l’évolution des carrières professionnelles. De ce fait, les employés ne se sentent pas reconnus et valorisés par le salaire qui leur est attribué, par rapport à la situation des employés du secteur public ²³.

23 Enquête qualitative.

Figure 11. Salaires minimaux 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.

2.2. Le temps de travail laisse peu de temps pour la vie privée et familiale

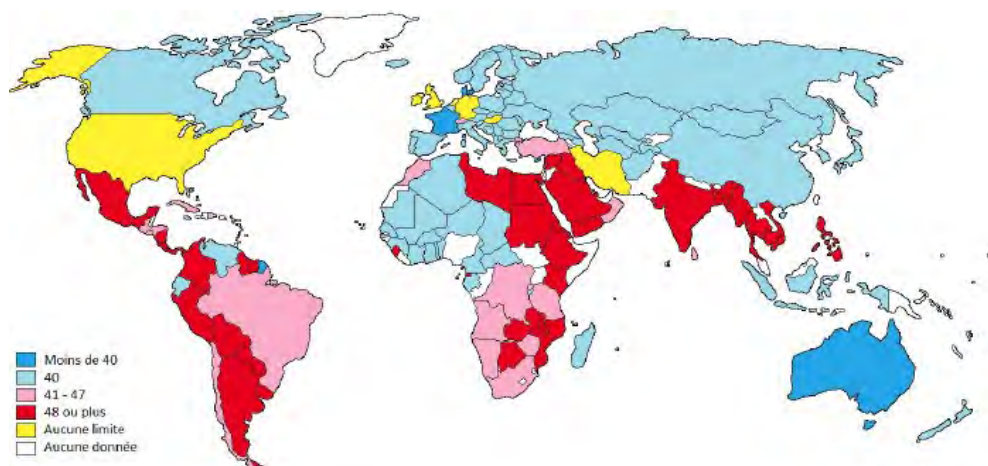
L'une des plus anciennes préoccupations en matière de législation du travail a été la réglementation de la durée du travail car, travailler pendant un nombre excessif d'heures est un danger pour la santé des travailleurs et pour leur famille. Dans le secteur des vêtements et de la chaussure, employant principalement une main-d'œuvre féminine, la fatigue et le stress vécus au travail se transposent, lors du retour à la maison, dans la vie familiale et inversement. La difficulté de concilier entre les obligations professionnelles et les obligations familiales est à l'origine de grandes souffrances vécues par les femmes enceintes et les mères allaitantes²⁴.

Pour 52 % des syndicats de base du secteur THCC, l'horaire de travail ne permet pas de concilier le temps de travail et le temps de vie familiale²⁵. La durée légale de 48 heures ne protège pas les travailleurs contre une fatigue excessive et ne leur donne pas un temps de loisir raisonnable et la possibilité de se détendre et de mener une vie sociale. Dans la plupart des pays africains, la durée hebdomadaire normale légale est inférieure à 48 heures (voir figure 12).

²⁴ Voir paragraphe 4 sur la protection de la maternité.

²⁵ Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021.

Figure 12. Durée hebdomadaire normale légale dans le monde (2017)



Source : BIT Garantir un temps de travail décent pour l'avenir Conférence internationale du travail 107^e Session, 2018 p21.

Le travail de nuit et le travail posté sont également deux autres problèmes du caractère indécent du temps de travail dans le secteur des vêtements et de la chaussure.

Le travail de nuit comprend des formes de travail qui par nature ne s'exercent que de nuit comme le gardiennage de nuit. Pour ces travailleurs-là, le travail de nuit constitue le régime habituel.

Le travail posté, fréquent dans le secteur des vêtements et de la chaussure, est une méthode d'organisation du travail par laquelle un travailleur succède à un autre travailleur au poste de travail, de sorte que les entreprises peuvent étendre leurs horaires d'activité au-delà de la durée du travail de chaque travailleur et de mieux faire face aux périodes de pointe de la demande. On peut classer le système du travail posté en deux catégories principales :

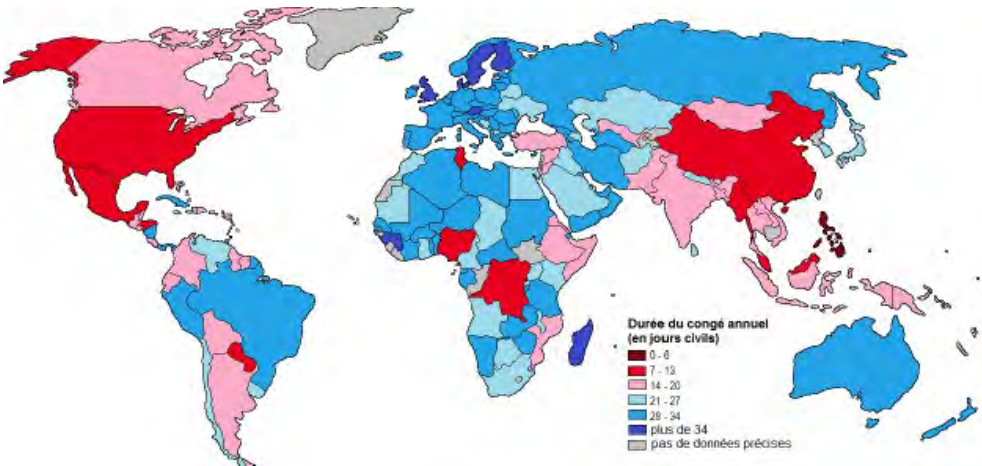
- les systèmes de poste fixe, dans lesquels un groupe donné de travailleurs effectue toujours le même horaire ;
- et les **systèmes de roulement**, dans lesquels les travailleurs sont affectés à des équipes dont les horaires varient à intervalles réguliers et se décalent dans la journée (par exemple, l'équipe du matin et de l'après-midi passe à l'horaire du soir et de la nuit). C'est ce système de trois équipes aux horaires de 8 heures par jour qui est appliqué dans le secteur THCC.

Le travail de nuit dans ces deux formes d'aménagements du temps de travail implique une désynchronisation entre les périodes non travaillées du salarié et celles des membres de sa famille, et il est associé à une aggravation des conflits entre travail et vie de famille, au stress et parfois aux ruptures conjugales.

2.3. La Tunisie est l'un des rares pays à avoir la période de congé annuel payé la plus courte au monde

Enfin, le **congé annuel payé** est très important dans la réglementation du temps de travail. Les syndicats jugent insuffisante la durée du congé annuel. La Tunisie fait partie en effet des rares pays où cette durée est la plus faible (voir figure 13). De plus, l'employeur « éclate la durée du congé annuel en courtes périodes pour satisfaire la demande de ses clients, ce qui aggrave l'insuffisance de la durée du congé annuel ²⁶ ». Les syndicats tiennent à souligner l'importance capitale de garantir à tous les travailleurs le droit à une période de congé annuel payé suffisamment longue, au moins trois semaines, pour qu'ils puissent correctement se reposer et récupérer au cours de l'année.

Figure 13. Durée du congé annuel dans le monde



Source : BIT Garantir un temps de travail décent pour l'avenir Conférence internationale du travail 107E Session, 2018 p120.

3. Inégalité de la protection sociale

3.1. Plus du tiers des salariés n'est pas déclaré à la sécurité sociale

Garantir l'accès effectif aux droits sociaux, y compris au droit à la sécurité sociale, fait partie intégrante de la vision de ce que recouvre la notion de «développement inclusif». 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.

26 Enquête qualitative.

L'inscription des employeurs et de leur personnel auprès des organismes de la sécurité sociale constitue une obligation légale et une responsabilité de l'employeur.

L'assujettissement au régime des travailleurs salariés non agricoles et au régime couvrant les accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur privé est subordonné à l'emploi d'un personnel salarié (article 35 de la loi n° 60 /30 du 14 /12/1960 et article 4 de la loi 94/28 du 21/2/1994). L'affiliation au titre de ces deux régimes est **obligatoire** pour les entreprises assujetties. Elle doit intervenir **dans le mois qui suit l'engagement du personnel salarié**.

L'employeur doit fournir trimestriellement une déclaration des salaires à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), établie sur un formulaire fourni par cette Caisse et doit mentionner pour chaque salarié, le numéro d'immatriculation (ou éventuellement la date d'envoi de la demande d'immatriculation pour les travailleurs en instance), le nom, le prénom, la rémunération servie durant le trimestre et doit porter son cachet et sa signature. Cette inscription a trois objectifs: informer les services d'assurance sociale en début et en cours d'emploi des personnes assurées, enregistrer leurs demandes auprès des organismes d'assurance et dépister les personnes dont la situation n'a pas été correctement déclarée.

L'employeur est chargé de la perception des cotisations pour toutes les personnes qu'il emploie et autorisé à déduire de leurs salaires, à l'occasion de la paie, les montants dont elles sont redevables. Cette responsabilité va habituellement de pair avec l'obligation de calculer le montant des cotisations dues et d'effectuer les versements nécessaires aux organismes de la sécurité sociale. De ce fait, il a l'obligation de calculer d'une façon honnête et juste le montant du salaire majoré de tous les accessoires du salaire et des avantages en nature (article 42 de la loi n° 60 /30 du 14 /12/1960), et de les verser dans le délai prescrit.

Les syndicats dénoncent les employeurs qui ne se conforment pas à l'obligation de s'immatriculer auprès des organismes de la sécurité sociale comme la loi les y oblige. Cette fraude n'est pas pratiquée seulement dans le secteur informel, mais aussi par certaines entreprises privées du secteur formel. En effet, dans les entreprises où existent des syndicats du secteur des vêtements et de la chaussure, **35 % des employeurs ne déclarent pas leur personnel à la sécurité sociale**²⁷. Les participants aux focus groupes donnent les explications suivantes de cette situation²⁸ :

- le recours excessif de ces entreprises aux entreprises de sous-traitances de la main-d'œuvre qui embauchent des travailleurs non affiliés à la sécurité sociale.

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

28 Enquête qualitative.

- l'insuffisance du contrôle de l'inspection du travail et celui de la CNSS et
- les sanctions ne sont pas suffisamment dissuasives. De ce fait, la loi perd de son efficacité et de son autorité.

Les mêmes participants reconnaissent que ce travail au noir s'explique aussi par :

- l'inconscience des ouvriers de la gravité des conséquences négatives de la fraude au paiement des cotisations de sécurité sociale sur le montant de leur retraite,
- et la faiblesse de leur pouvoir face à celui de l'employeur pour dénoncer ce comportement commun aux deux parties qui est assez fréquent dans le cadre des relations de travail triangulaires (sous-traitance de la main-d'œuvre).

3.2. Plus de 4000 travailleurs sont victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles chaque année

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.

La législation tunisienne établit le principe selon lequel les travailleurs doivent être protégés contre les maladies professionnelles et les accidents qui résultent de leur travail. Le recueil des textes législatifs en la matière porte sur la définition des accidents de travail et des maladies professionnelles, la couverture et les cotisations, les prestations en nature et en espèces, la prévention et les garanties complémentaires²⁹.

Chaque année, plus de 4000 travailleurs sont victimes des accidents de travail et des maladies professionnelles (voir tableau 11). Outre l'immense souffrance que cela représente pour les travailleurs et leur famille, les coûts économiques

29 Ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisiens à l'étranger. Caisse nationale de sécurité sociale. Textes législatifs et réglementaires de sécurité sociale dans le secteur privé. Fascicule 3. Régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles. Edition 2005.

associés sont élevés pour les entreprises et le pays en raison des pertes liées aux indemnisations, aux jours de travail perdus, aux interruptions de la production, aux reconversions, ainsi qu'aux dépenses de santé. Parmi le total des salariés atteints d'une maladie professionnelle, 81,3% souffrent de troubles musculosquelettiques (TMS) en 2018³⁰. Pourtant, il est possible d'éviter ces tragédies en adoptant des méthodes rationnelles de prévention, de notification et d'inspection. Les organismes de sécurité sociale³¹ gèrent des programmes qui fournissent aux employeurs et aux travailleurs les moyens indispensables pour élaborer de telles méthodes et prévoir un maximum de sécurité contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Tableau 11. 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.

Stress et conditions de travail, manque d'entretien des machines, absence d'affiches d'alertes sur les dangers dans les lieux de travail, manque de formation des travailleurs en santé et sécurité au travail et la tendance de certains employeurs à ne pas déclarer les accidents de travail sont les causes des accidents de travail, indiquées par les syndicats.

Les principales causes des maladies professionnelles énumérées sont les suivantes :

- le manque d'aération et de lumière dans les locaux des usines,
- des problèmes psychosociaux – stress, violence, intimidation, harcèlement, manque de reconnaissance.
- des problèmes ergonomiques (mouvements répétitifs, aménagement inadéquat du poste de travail, mauvais éclairage, mauvaise conception des

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

31 Institut de santé et sécurité au travail (ISST), Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

outils). Les salariés souffrent des maladies de dos et de la nuque, liées à ces problèmes ergonomiques, mais qui ne figurent pas dans la liste des maladies professionnelles³²,

- des agents chimiques dans les usines de textile, de cuir et de chaussures. La législation tunisienne reconnaît que les poussières textiles végétales provoquent des maladies professionnelles dans les ateliers de tissage, cardage, étirage, peignage filage et d'autres ateliers du secteur de la confection³³.

3.3. La mauvaise gouvernance des organismes de sécurité sociale prive certains travailleurs de leur droit à la protection sociale

La responsabilité générale qui échoit au gouvernement de veiller, d'une manière générale, à la bonne administration des institutions et services de sécurité sociale, **implique qu'un accès égal à la protection soit garanti à tous et que les services eux-mêmes soient conviviaux et axés sur l'utilisateur**. En associant les représentants des personnes protégées, de même que les représentants des employeurs, à la gestion de ces institutions et services, l'article 72, paragraphe 1er, de la convention n° 102 instaure une garantie supplémentaire contre le risque de voir apparaître des obstacles administratifs ou technologiques à l'accès aux prestations³⁴.

Alors même que la sécurité sociale en Tunisie figure parmi les institutions les plus inclusives, touchant les citoyens à tous les moments de leur vie, **la manière dont elle est gouvernée n'est pas axée sur la satisfaction de ses usagers**. La gouvernance de l'organisme public de sécurité sociale est dominée par le gouvernement ; les partenaires sociaux n'y jouent qu'un rôle secondaire. Le programme de mise en œuvre du contrat social acte l'engagement des partenaires sociaux à œuvrer pour une réforme qui vise la mise en place d'un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale, avec la garantie de l'alternance entre les partenaires sociaux dans la gestion de leurs conseils d'administration, du respect du principe du tripartisme et de l'égalité dans la composition de ces conseils, ainsi que de l'indépendance de

32 Ils précisent qu'ils ont vérifié cela auprès du personnel compétent de l'Institut de santé et de sécurité au travail.

33 f. Institut de santé et sécurité au travail. Tableau n053 : Les poussières végétales. Date de création : 04 Avril 1974 ; N° JORT : 25/1974. Date de la dernière mise à jour : 15 Avril 1999 ; N° JORT : 34/1999.[http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Tableau%20n%C2%B0%2053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales\(1\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Tableau%20n%C2%B0%2053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales(1).pdf).

34 Article 72

1. Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associés avec pouvoir consultatif dans des conditions prescrites ; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

2. Le Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

leurs décisions³⁵ .

Faute de réforme, les organismes de sécurité sociale ne sont pas toujours redevables envers les assurés sociaux de la satisfaction de leurs besoins. Il n'est pas étonnant alors que les retards dans le traitement des dossiers et l'absence de conseil et d'accompagnement face aux démarches administratives complexes sont ressentis par le travailleur, le conjoint survivant et les orphelins d'un travailleur décédé comme un moyen utilisé par les autorités en vue de les dissuader de la présentation de leurs demandes. S'ajoutent à la mauvaise gouvernance des organismes de sécurité sociale, le comportement de certains employeurs qui n'assument pas leurs obligations prévues par les procédures administratives pour l'accès aux prestations prévues par la loi. Les syndicats ont souligné les difficultés rencontrées par certains travailleurs avec ces procédures administratives pour obtenir leur droit dans les différentes branches de la sécurité sociale : assurance maladie maternité, accidents du travail - maladies professionnelles, pensions familiales, pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants³⁶.

4. La maternité n'est pas protégée en milieu de travail

Pendant des décennies, la Tunisie a connu une amélioration progressive des législations visant à éliminer les discriminations à l'égard des femmes et a ratifié les Conventions internationales numéros 100 sur l'égalité de rémunération et 111 concernant la discrimination (emploi et profession), cependant, ces progrès n'ont pas eu l'impact attendu en milieu de travail en comparaison avec d'autres pays.

4.1. Les souffrances des mères allaitantes liées à la durée insuffisante du congé de maternité

La convention de l'OIT la plus récente sur la durée du congé de maternité³⁷ prévoit un congé de maternité d'une durée de **14 semaines au moins**. La durée de ce congé est essentielle pour permettre aux mères de récupérer de l'accouchement et de reprendre le travail tout en continuant à offrir les soins nécessaires à leurs enfants. Lorsque le congé est trop court, comme c'est le cas en Tunisie, les mères peuvent ne pas se sentir prêtes à reprendre le travail et abandonner le monde du travail. La Tunisie fait partie des pays où la durée légale de ce congé est inférieure à la norme internationale de 14 semaines (voir figure 14).

35 Priorité 4, Résultat 4.2 : *Un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale est mis en place. Il sera caractérisé par la garantie de l'alternance dans la gestion de leurs conseils d'administration entre les partenaires sociaux en respectant le principe du tripartisme et de l'égalité du nombre de leurs représentants dans la composition de ces conseils, et l'indépendance de leurs décisions.*

36 Enquête qualitative.

37 Article 4, paragraphe 1, de la convention no 183.

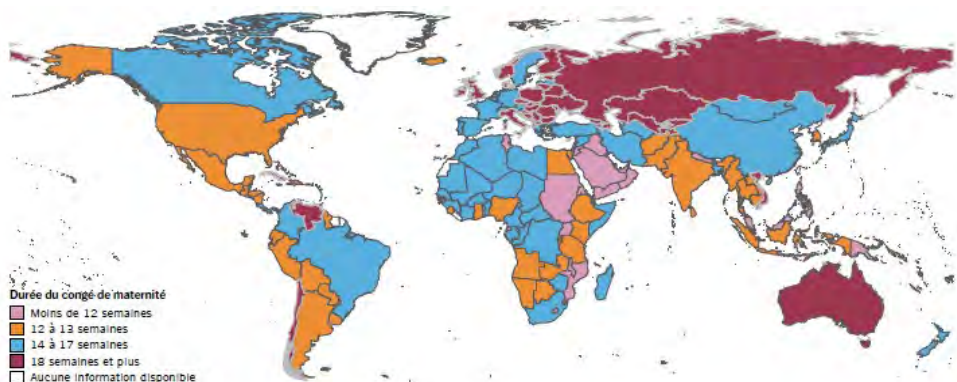
L'entreprise n'offre pas à la femme allaitante une salle d'allaitement et un accompagnement psychologique. L'heure d'allaitement prévue par la loi est jugée insuffisante. La politique de santé publique vise pourtant la promotion de l'allaitement maternel exclusif³⁸ mais ne met pas à la disposition de la femme allaitante les moyens d'atteindre cet objectif en milieu de travail. Des témoignages recueillis par Teycir Ben Naser montrent la souffrance vécue par les femmes³⁹ :

- « Lorsque j'ai repris le travail, je saignais encore ! »,
- « Mon fils est né le 8 octobre, j'ai repris le travail le 27 novembre... il n'avait pas encore deux mois, et je devais déjà me séparer de lui. C'est violent, pour l'enfant comme pour la mère »
- « Ma seule consolation : mon fils était gardé par ma belle-mère. Mais toutes les femmes n'ont pas cette chance. Et si j'avais dû le mettre à la crèche, j'aurai fini par démissionner. C'est inhumain d'imposer à un bébé de deux mois le rythme d'un adulte ».
- « J'étais traumatisée par l'expérience avec mon premier enfant »... « Je me suis sentie complètement dépassée : entre l'allaitement, les nuits blanches, l'angoisse légitime d'être une nouvelle mère... je devais en plus de cela préparer mon retour au travail. C'est beaucoup trop ! ».
- « avec 45 minutes de transports entre mon domicile et mon travail, des horaires très contraignants, c'était impossible de retourner travailler deux mois après mon accouchement. J'ai donc été obligé de démissionner et je ne sais pas si je vais pouvoir trouver facilement un autre emploi quand ma fille aura 6 mois ou un an ».

38 L'allaitement maternel est la meilleure façon d'apporter aux nourrissons les nutriments dont ils ont besoin, selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Elle recommande l'allaitement exclusif jusqu'aux six mois du bébé et la poursuite de l'allaitement en parallèle à l'introduction d'aliments complémentaires jusqu'à l'âge de deux ans. Cf. OMS Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant. Durée optimale de l'alimentation au sein exclusive. Recommandations pratiques. 1er mai 2001. https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/fa54id4.pdf?ua=1&ua=1.

39 Teycir Ben Naser. Réforme du congé de maternité : urgence sociale, attermoisement politique. Nawat 10 Mars 2020. <https://nawaat.org/2020/03/10/reforme-du-conge-de-maternite-urgence-sociale-attermoisement-politique/>.

Figure 14. Durée légale du congé de maternité, 2013 (185 pays et territoires)



Source : Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, www.ilo.org/travdatabase.

4.2. Insuffisance du montant des prestations en espèces

Afin d'être en conformité avec la convention no 183, les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que «la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable»⁴⁰.

De ce point de vue, les syndicats considèrent que le montant de la prestation est insuffisant dans le secteur privé et demande de l'aligner à celui de la prestation dans le secteur public. Par ailleurs, les procédures administratives à suivre pour obtenir cette prestation sont longues et compliquées. L'absence d'accompagnement des travailleuses pour le respect des procédures administratives prolonge davantage leur attente d'accès au montant de la prestation, prévu par la loi.

4.3. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont des victimes de la discrimination professionnelle

La convention 183 sur la protection de la maternité réclame non seulement la protection de l'emploi des femmes pendant leur grossesse, le congé de maternité et une période consécutive au retour au travail, mais également des mesures permettant de s'assurer que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi. Elle prévoit que la discrimination peut également avoir lieu au niveau du recrutement et de l'embauche, en pénalisant les femmes à la recherche d'un emploi. Une série de problèmes se posent faute de protection suffisante de l'emploi des femmes :

⁴⁰ Article 6, paragraphe 2, de la convention no 183.

- Au moment de l'embauche, elles sont victimes de discrimination pour des motifs fondés sur la fonction de reproduction.
- Au moment de la reprise du travail, certains employeurs n'affectent pas les travailleuses au même poste ou à un poste équivalent et les privent aussi de la promotion professionnelle.
- Des manœuvres destinées à faire pression sur les femmes enceintes et les jeunes mères afin qu'elles démissionnent, notamment en ayant recours au harcèlement.
- Certains employeurs pratiquent la «démission en blanc», où les travailleuses sont forcées de signer des lettres de démission non datées lors de leur embauche, qui seront ensuite utilisées pour mettre fin à leur contrat de travail si elles sont un jour enceintes, ont une maladie de longue durée ou des responsabilités familiales.

Suite à la campagne de la société civile et des syndicats de l'UGTT, le conseil des ministres a adopté le 06 mars 2019 un projet de loi sur le congé de maternité et de parenté conforme à la convention n°183. **Mais ce projet qui était en préparation depuis 2017 par le Ministère de la Femme est toujours bloqué.** La ministre de la Femme explique cela par la difficulté de financer les mesures prévues par le projet de loi : « Nous n'avons pas les moyens permettant de couvrir les coûts supplémentaires qui en découlent malgré son importance à tous les niveaux surtout en matière de protection de l'enfant. Il permet également d'assurer l'égalité entre les femmes travaillant dans les deux secteurs privé et public⁴¹ ».

5. Protection quasi inexistante contre le risque de la perte de l'emploi

5.1. Proportion élevée des contrats à durée déterminée dans 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 leurs carrières. 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, y compris ses renouvellements. Tout recrutement du travailleur concerné à l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai.

Alors que ce système peut permettre aux employeurs de s'ajuster plus rapidement

41 Business News. Imen Houimel. Le projet de loi sur le congé de maternité entravé par le manque de financement ! 01 mars 2021. <https://www.businessnews.com.tn/imen-houimel--le-projet-de-loi-sur-le-conge-de-maternite-entrave-par-le-manque-de-financement,520,106311,3>.

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 12. Proportion des syndicats évaluant la fréquence des salariés sous contrat de travail précaire

Très élevé	Assez élevé	Peu élevé	Pas du tout élevé	Total
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 13). Par ailleurs, la recherche empirique, conduite par une analyse économétrique sur les conséquences de la législation a fait apparaître des résultats mitigés quant à son influence sur la performance du marché du travail⁴².

Tableau 13 : 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

42 Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843> License : CC BY 3.0 IGO."

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

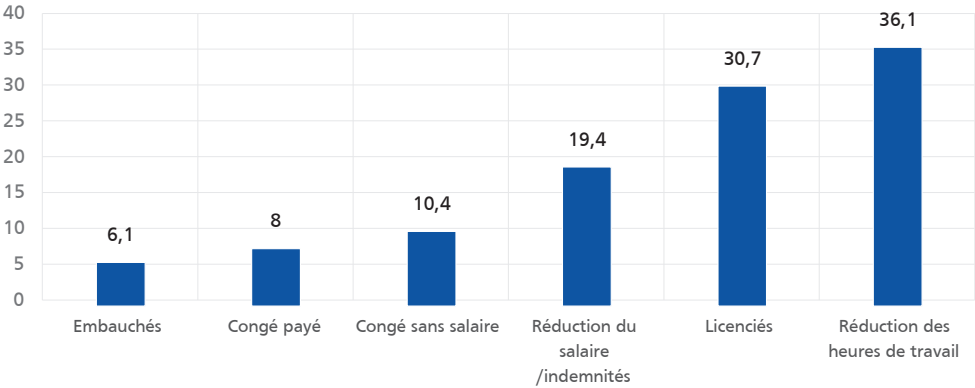
5.2. L'absence d'assurance chômage, au sens défini par l'OIT, a porté préjudice aux travailleurs durant la pandémie Covid-19

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 au sens défini par la norme internationale du travail, c'est-à-dire un régime d'assurance chômage qui fonctionne suivant un principe contributif, et qui répond aux critères de l'OIT. 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. Cette aide sociale est de 200 dinars, soit un montant dérisoire dans la mesure où en 2020, le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans au moins est fixé à 429,312 dinars par mois pour les salariés du régime 48 heures par semaine et à 365,732 dinars, pour les travailleurs du régime 40 heures par semaine⁴³.

Les principales formes d'ajustement de l'emploi au cours de la pandémie du COVID-19 ont produit une baisse ou une perte du revenu pour les travailleurs du secteur des vêtements et de la chaussure. 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. Les entreprises procédant à la réduction des heures de travail, la réduction du salaire et l'octroi de congé sans salaires représentent respectivement, 36,1 %, 19,4 % et 10,4 % du total des entreprises en 2020 (voir figure 15). Le licenciement de plus de 75 % des travailleurs est le taux le plus fréquemment observé dans le secteur THCC (voir figure 16).

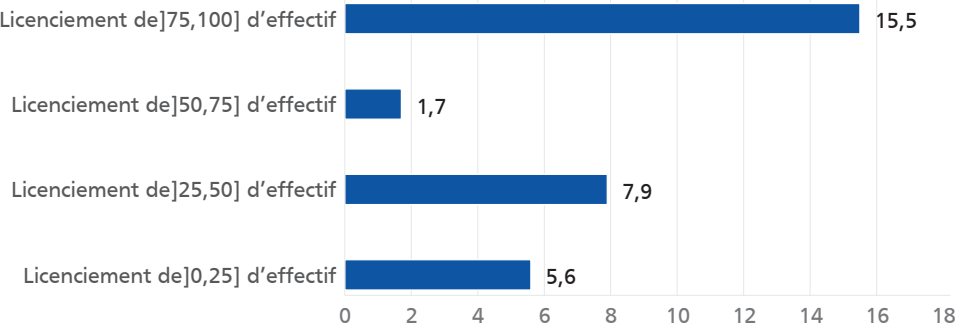
43 Décret gouvernemental n° 2020-1069 du 30 décembre 2020.

Figure 15. 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.

Figure 16. 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.

5.3. Le système d'assurance contre la perte de l'emploi promis par le gouvernement, tarde à voir le jour

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».

Une étude sur la faisabilité de ce projet a été réalisée 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'OIT⁴⁴. Le projet n'est pas encore réalisé, ce qui porte préjudice à la crédibilité du gouvernement dans ce domaine.

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

Chapitre 3. L'émergence d'un nouveau modèle de relation de travail est possible

1. Evaluation du dialogue social dans l'entreprise par les syndicats de base

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 étrangères⁴⁵. Le nombre total des syndicats est de 346 en 2021 alors qu'il était 432 en 2018⁴⁶. Cette baisse est l'effet de la crise économique et surtout de la pandémie du COVID-19.

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

1.1. Transparence économique de l'entreprise et reconnaissance du droit syndical favorisent 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 17).

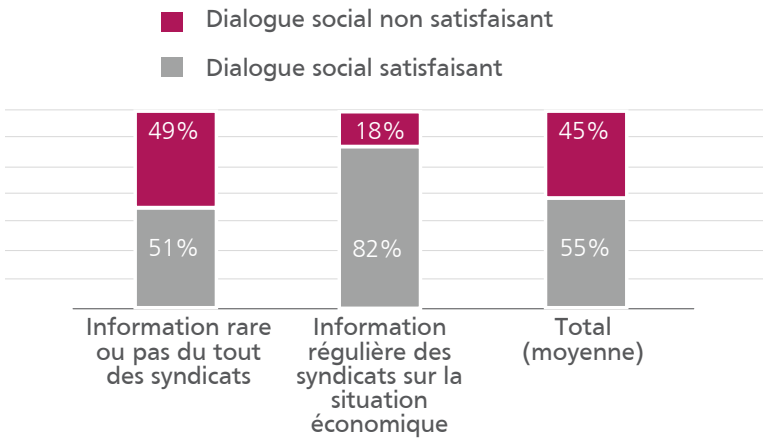
Parmi les syndicats à qui l'entreprise accorde du temps libre nécessaire pour

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

46 Source. UGTT Liste des syndicats du secteur THCC en 2018 et liste des syndicats en 2021.

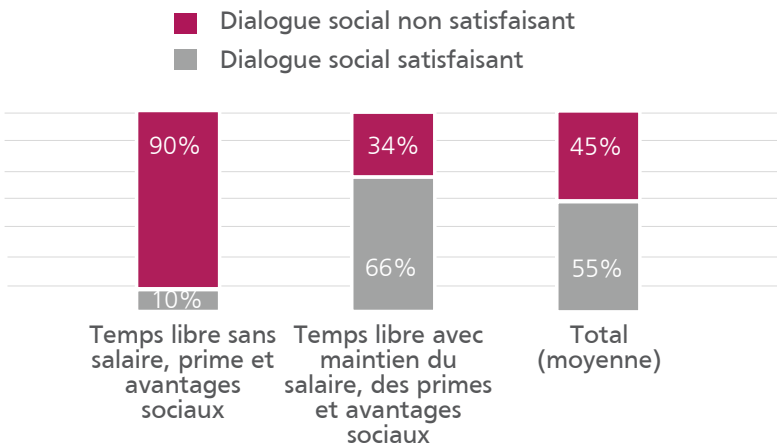
remplir leurs fonctions, en maintenant leur salaire, prestations et avantages sociaux, **66 % sont satisfaits du dialogue social**. Inversement, parmi les syndicats à qui l'entreprise **n'accorde pas cette facilité, 10 % seulement sont satisfaits** du dialogue social, soit **un écart de 56 points** de pourcentage entre les deux catégories d'entreprises (voir Figure 18). Ainsi, la transparence économique de l'entreprise et le respect du droit syndical créent des relations de travail favorables au dialogue social.

Figure 17. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon leur information ou non sur la situation économique de l'entreprise



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

Figure 18. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon le maintien ou non de la rémunération et des avantages sociaux au cours du temps libre nécessaire pour remplir efficacement et rapidement leurs fonctions

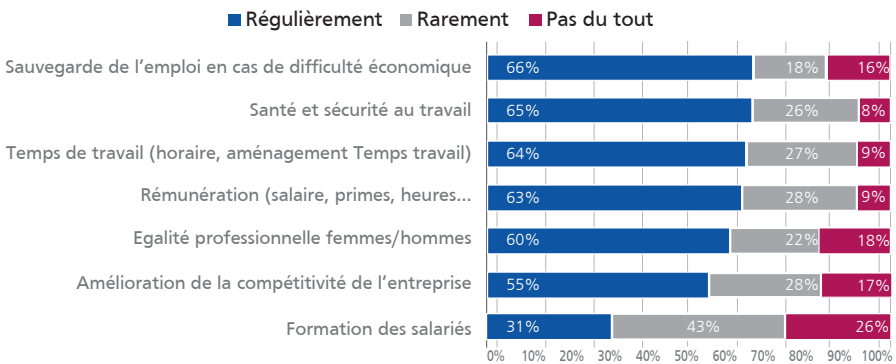


Source : Ben Sedrine S et Amami M Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC- Avril 2021.

1.2. La transparence économique de l'entreprise favorise le dialogue social autour de sa compétitivité et la formation de son personnel

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 19).

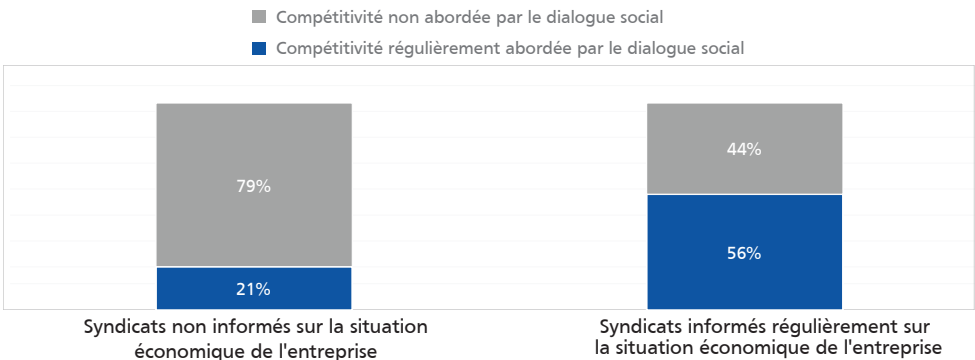
Figure 19. Fréquence des thèmes abordés par le dialogue social au niveau de l'entreprise (en % des syndicats)



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

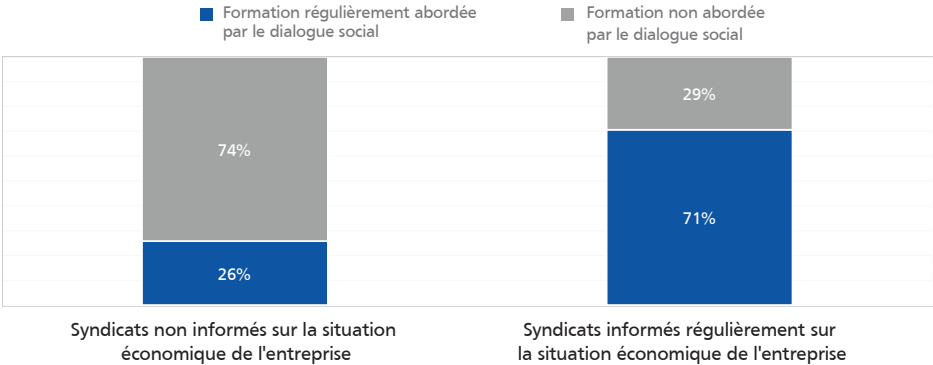
Toutefois lorsque l'entreprise donne régulièrement au syndicat des informations pertinentes sur sa situation économique, la compétitivité de l'entreprise et la formation professionnelle du personnel deviennent plus souvent abordées par le dialogue social que dans les entreprises opaques : 56 % contre 21 % dans le cas du thème de la compétitivité et 71 % contre 26 % dans le cas de la formation professionnelle (voir Figures 20 et 21).

Figure 20. 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 21. 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.

2. L'inégalité de renforcement des chaînes de valeur détermine l'inégalité de la qualité de l'emploi et des relations de travail entre les entreprises

2.1. Les déficits de travail décent ne sont pas liés à la segmentation onshore offshore du secteur THCC

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 dispositions des normes internationales du travail⁴⁷ bien qu'il reste encore d'autres progrès à réaliser, notamment en matière de protection de la maternité en milieu du travail et de lutte contre le harcèlement et la violence dans le monde du travail.

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 segments, les activités des entreprises se positionnent au bas de l'échelle de la chaîne de valeur ce qui se traduit par des déficits de travail décent à l'origine des conflits collectifs de

47 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]

travail (voir tableau 14)

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 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 décents y sont relativement fréquents. Le droit syndical est souvent 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 ⁴⁸ ». 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 fait 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-faire⁴⁹.

L'ascension dans la chaîne de valeur favorise le dialogue social.

48 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.

49 Carlach D., Hémerly Y. « Etude sur les textiles techniques : rapport de synthèse », DGE, Développement et conseil, mars.2006.

Tableau 14. 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.

2.2. Le renforcement des chaînes de valeur dans le secteur est le facteur économique de promotion potentielle du dialogue social et du travail décent

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-traitant⁵⁰. 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.

50 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.

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. En effet, si les entreprises sont maîtresses de leur destin et porteuses de responsabilités à l'égard des salariés qu'elles emploient et des territoires dans lesquels elles sont implantées, elles ne peuvent assumer seules la maîtrise des conséquences des bouleversements que connaît la filière.

PARTIE 2.

**LES AXES D'UNE STRATÉGIE SYNDICALE POUR
PROMOUVOIR LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES
PAR LE TRAVAIL DECENT ET VERT**

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

1. Contexte politique et économique du plan de relance économique du secteur THCC

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 ⁵¹ ». Avec le nouveau système politique post-2011⁵², 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 italienne⁵³.

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 ⁵⁴ ».

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

51 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.

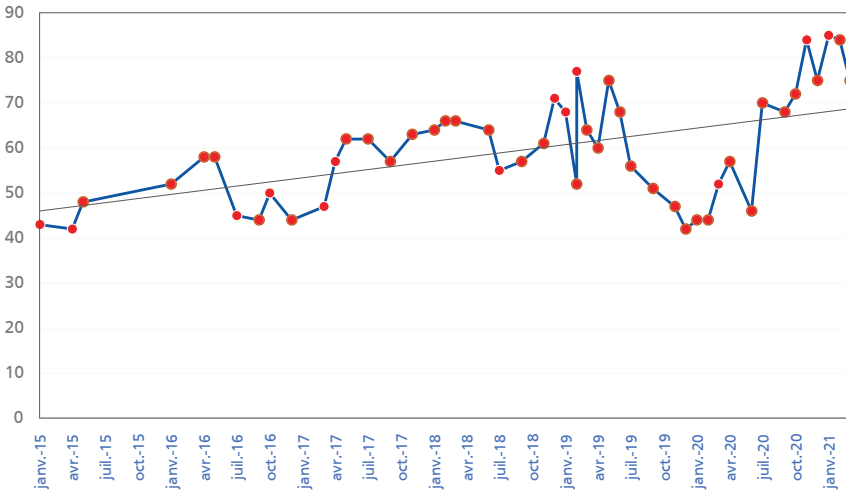
52 Le mode de scrutin de la représentation proportionnelle ne permet pas à un parti politique d'obtenir la majorité absolue des suffrages. De ce fait, il a aggravé l'éclatement des partis politiques et par là même l'instabilité des gouvernements.

53 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.

54 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>.

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, marquées 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 population, mais avec une tendance prononcée de la perte de l'espoir dans un avenir meilleur (voir figure 22).

Figure 22. Evolution de la proportion de la population tunisienne jugeant que la situation économique se détériore. 2015-2021



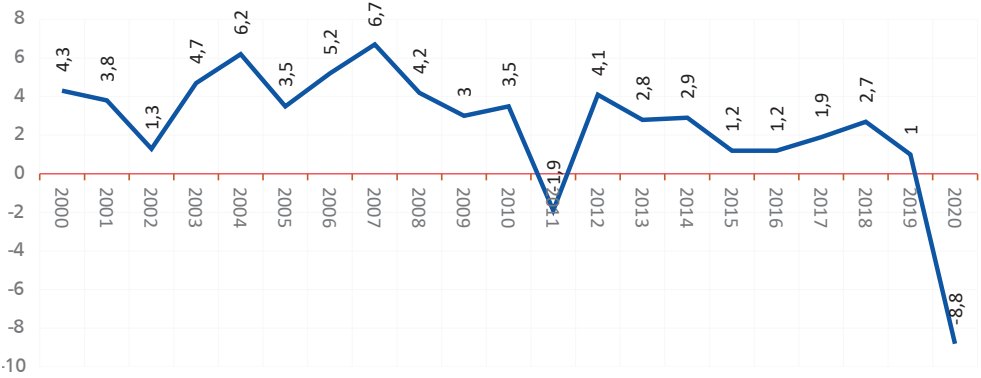
Source : Emrhod consulting in Business News, Baromètre Emrhod publié le 30/03/2021.
<https://www.businessnews.com.tn/barometre-emrhod-75-des-tunisiers-ne-croient-pas-a-lamelioration-de-la-situation-economique,520,107104,3>.

1.2. La tendance baissière de la croissance économique post-2011

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 23. 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 15). 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 15. 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 2016-2000 (points de pourcentage de PIB)	Écart 2016-2010 (points de pourcentage de PIB)
Industries manufacturières	3,1	3,2	2,0	-1,1	-1,2
dont					
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. Les leviers stratégiques du plan de relance économique

2.1. Ascension dans les chaines de valeur par le développement de l'industrie de la Mode

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

- 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.

L'industrie de la Mode, 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.

L'adoption de cette stratégie par les industriels tunisiens exige de développer leur capacité d'innovation, la qualité de leurs activités de création et leur

compétence en matière 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 délais⁵⁵.

Le plan de relance du secteur a pour objectif d'améliorer le taux d'intégration des filières. Il s'agit de ramener ce taux d'une valeur estimée par la profession au-dessous de 10% en 2018 à près de 35% en 2023, par l'intermédiaire de dix projets stratégiques :

- 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.

La promotion des marchés traditionnels et nouveaux sera accentuée. Trois objectifs sont fixés dans ce domaine :

- 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% actuellement⁵⁶ et
- améliorer le taux de couverture des importations du secteur en le ramenant de 126% de 2018 à 146% en 2023.

2.2. Créer un environnement d'affaires favorable à l'ascension dans les chaînes de valeur

La nouvelle orientation économique du secteur exige un renouvellement du contenu du travail et des compétences attendues des salariés dans deux

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

56 Cette valeur cible a été atteinte en 2008.

domaines complémentaires, la production et la chaîne de valeur. Il est impératif d'améliorer 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 entravé 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 logistiques 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.

3. La responsabilité sociale des entreprises est omise

3.1. Le plan prévoit des mesures incitatives qui sont 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. La question comment innover l'organisation du temps de travail pourrait être abordée si les syndicats deviennent assurés que le nouveau 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, aux 10 projets industriels du plan de relance, doit être intégrée et mise en œuvre **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.

3.2. La conception et la gouvernance du plan de relance n'est pas conforme à l'esprit du contrat social

Après la révolution, les partenaires sociaux ont adopté un nouveau contrat social signé solennellement sous la coupole de l'Assemblée nationale 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. En effet, le modèle de gouvernance Public Privé du plan de relance fait participer seulement l'Etat et ses agences spécialisées, les professionnels représentés par la fédération patronale et les bailleurs de fonds.

3.3. Le risque de rupture de la chaîne d'approvisionnement poussera les entreprises à promouvoir le dialogue social

Une chaîne d'approvisionnement, ou « Supply Chain » en anglais, est constituée d'un réseau d'acteurs contribuant à l'élaboration d'un bien. Elle englobe tout un ensemble logistique qui va de la fourniture de matières premières à la distribution en passant par la production de biens. Différentes entreprises et sous-traitants indépendants les uns des autres font partie de cette chaîne, ce qui, au final, aboutit à une forte interdépendance. On parle d'interdépendance interne lorsque le processus ne concerne que les problèmes organisationnels au sein de l'entreprise et d'interdépendance externe lorsque ce processus englobe les relations avec les tiers : fournisseurs, sous-traitants, distributeurs, consommateurs.

Pour répondre avec succès aux défis de la mondialisation et de la compétition asiatique, l'industrie textile habillement tunisienne et ses partenaires européens doivent jouer à fond **la carte de la réactivité et de la ponctualité**. Atteindre un niveau d'excellence en termes de logistique, tant pour ses approvisionnements que pour sa production et ses exportations, est donc un impératif absolu pour la compétitivité de ce secteur. A cet égard, **la main-d'œuvre est l'épine dorsale de la chaîne logistique des entreprises**. Une grève dans une usine peut s'avérer lourde de conséquences. Les mouvements syndicaux, la sécurité sur les lieux de travail, la qualité de la main d'œuvre et les défaillances des contrôles qualité

constituent les principaux risques de travail au sein des entreprises. L'intérêt économique de l'entreprise est de promouvoir le dialogue social pour minimiser le risque de rupture de sa chaîne logistique.

Plus que jamais, un dialogue social de qualité est indispensable à tous les niveaux, à commencer par celui de l'entreprise. Il repose sur la confiance réciproque. Cette confiance est indissociable de la transparence et de la transmission en temps adéquat de l'information concernant les mutations à venir. Une telle confiance se bâtit à tous les niveaux : celui de l'entreprise, celui du bassin d'emploi, celui du secteur et au niveau national.

Par conséquent, la fédération syndicale doit faire partie des instances de gouvernance du plan de relance économique, **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). Ce plan de relance est une opportunité pour développer la confiance réciproque entre les partenaires sociaux en vue de relever ensemble les défis économiques et sociaux.

Figure 24. Chaîne logistique d'une entreprise



4. Pour un changement de l'équilibre des forces dans l'industrie du textile et de la confection en faveur d'un modèle économique durable et inclusif

Nous proposons les éléments d'une stratégie qui vise à intégrer la dimension sociale à la dimension économique du plan de relance du secteur 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 renforcer sa capacité de participation à la mise en œuvre d'une politique industrielle durable axée sur le travail décent.

4.1. Promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise pour mettre en œuvre une politique industrielle durable axée sur le travail décent

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 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 polluante⁵⁷. Cette nouvelle mission offre l'opportunité aux syndicats de renouve-

57 Naffaa Ennaïfar, 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/>.

ler 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 imposer l'adoption de cette norme qui est adoptée par certaines multinationales présentes en Tunisie.

4.2. 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 sociaux⁵⁸, 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 a identifié les stratégies politiques générales suivantes eu égard aux accords-cadres mondiaux (ACM)⁵⁹ :

- Développer des campagnes de recrutement et de syndicalisation transfrontalières en se servant des réseaux syndicaux dans les entreprises multinationales (EMN) et des accords-cadres mondiaux (ACM)
- Rechercher des accords avec les 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 :

58 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.

59 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.

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

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

L'usine de confection tunisienne Gartex⁶⁰ 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 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.

⁶⁰ Gartex emploie environ 1.000 travailleurs et appartient au fabricant de confection allemand Gardeur, qui appartient à son tour au groupe néerlandais Duijndam.

Figure 25. 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 transfrontalier⁶¹. Le contexte de ce conflit est la crise sanitaire qui a réduit le chiffre d'affaires du groupe⁶² titulaire des portefeuilles de huit marques⁶³.

4.4. Pour la ratification des normes internationales de protection des droits des femmes

La Tunisie, dispose d'un arsenal juridique de protection des droits des femmes qui représentent la majorité de la main-d'œuvre du secteur. 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. Elle porte sur toutes les formes de violences, physiques, économiques, sexuelles, morales et politiques. La Tunisie a ratifié et levé toutes les réserves spécifiques posées à

61 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.

62 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.

63 Zara, Zara Home, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho et Uterqüe.

la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW), et a adopté son Protocole facultatif.

L'UGTT a pris conscience du fait que les femmes constituent un groupe hétérogène pour mieux cibler ses campagnes en faveur de la ratification des conventions internationales de travail. La centrale syndicale appelle à accélérer la ratification de la convention C183 sur la protection de la maternité, C189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques et récemment sur C190 relative à la violence et le harcèlement et à garantir le transport des travailleuses agricoles dans des conditions décentes pour les protéger des dangers du transport non sécurisé. Ces initiatives sont souvent prises en collaboration avec la société civile.

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

5.1. La stratégie syndicale internationale pour relever le défi de la digitalisation industrielle

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 n'est pas laissé aux travailleurs, alors que les gouvernements sont réticents à faire cette transition socialement responsable ». Figurent dans les actions du plan⁶⁴ :

- 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,

64 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.

- 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.

5.2. 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 télétravail⁶⁵.

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 travail⁶⁶.

65 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.

66 Ibid., p.6.

Chapitre 2. Renouveler les ressources du pouvoir syndical pour peser sur les orientations économiques et sociales du secteur

1. Comment renforcer le pouvoir syndical dans le secteur ?

1.1. 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 publics⁶⁷. 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 »⁶⁸.

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 social⁶⁹.

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 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

67 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).

68 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.

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

production par des alliances, des coalitions et l'établissement de programmes d'intérêt général. Ces quatre pouvoirs se renforcent mutuellement

1.2. 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 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 (FGTHC), 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 travail⁷⁰.

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 travail⁷¹ n'aident pas à compenser le faible pouvoir syndical structurel, lié au déficit de représentativité syndicale de la FGTHC.

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 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 Tunisie⁷². On comprend alors la grande difficulté rencontrée par la FGTHC de 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 où les syndicats du secteur public cherchent à garder leur pouvoir dominant.

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

70 « 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 ».

71 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.

72 Cf. BEN SEDRINE Saïd (dir) & AMAMMI Mongi. Le mouvement syndical tunisien à l'épreuve des transformations numériques du travail. Friedrich Ebert Stiftung. Tunis, 2020.

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 et dont la mission est liée à toutes les dimensions du travail décent, par exemple caisses de sécurité sociale, inspection du travail. La fédération syndicale pourrait augmenter son audience syndicale dans le secteur THCC en offrant aux travailleurs la possibilité d'obtenir leur droit aux prestations des services publics, prévues par la loi. Le rôle du syndicalisme de service est stratégique 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 CNSS⁷³.

1.3. 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 ⁷⁴.

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

73 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, p.p. 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.

74 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.p.59.

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 territoriale⁷⁵. 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 Bensúsán « 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 adhérents⁷⁶ ».

2. Proposition d'un modèle de 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, Zaghouan et Nabeul) et
- le Centre Est (Sousse, Monastir, Mahdia et Sfax).

2.1. Construire un réseau de partenariat entre les syndicats de base et les 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 collectifs et individuels du travail, de formation professionnelle et d'emploi et enfin en matière de protection de l'environnement.

75 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.

76 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.

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.

Tableau 16. Liste des services publics sociaux par domaine d'activité

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	Affaires sociales
Sécurité sociale	CNSS : Caisse nationale de sécurité sociale	Forte	
Assurance maladie	CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie	Forte	
Sécurité et santé au travail	ISST : Institut de santé et sécurité 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
	CITET : Centre international des technologies de l'environnement de Tunis		

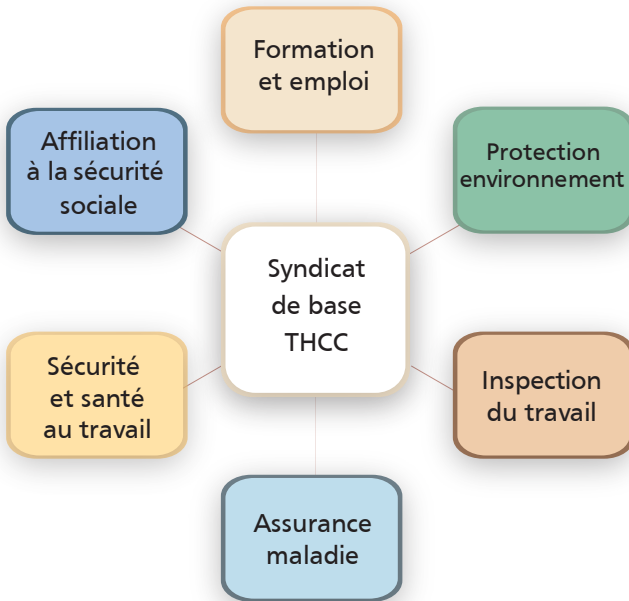
Source : Auteurs.

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** (voir figure 26).

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**.

Figure26. Partenariat entre les syndicats de base du secteur THCC et les services publics sociaux par domaine d'activité



Source : Auteurs.

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

a) Le salaire et le temps de travail, causes fréquentes du conflit 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)⁷⁷. 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 multinationales en Tunisie, permet de 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 privé⁷⁸ est seulement de 56,7 % en 2015 contre 54,8 % en 2005⁷⁹. 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 travail⁸⁰. 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 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.

77 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).

78 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.

79 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 p.68.

80 INS. Recensement général de la population et de l'habitat 2014. Volume 9 Caractéristiques économiques de la population. Décembre 2017, p.30.

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

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 susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail ;
- se soumettre aux examens médicaux qui lui sont prescrits. »

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.

Le partenariat dans ce domaine aura sûrement du succès car il existe de nombreux programmes publics de lutte contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, mais qui demandent l'adhésion des syndicats et des entreprises pour assurer leur efficacité. La FGTHCC accorde de l'importance à ce sujet. Elle a organisé des sessions de formation aux syndicats de base en partenariat avec la Caisse nationale d'assurance maladie. Une commission syndicale est formée pour développer les activités de promotion de la sécurité et la santé au travail⁸¹.

d) Formation professionnelle des salariés et stabilisation du parcours professionnel

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 profession-**

81 Enquête qualitative.

nels des salariés dans une chaîne d'emplois décents. La sécurisation du 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 chapitre 3).

e) Protection de l'environnement

L'agence nationale de protection de l'environnement (ANPE) est un établissement public à caractère non administratif (EPNA) a pour missions notamment de⁸² :

- Participer à l'élaboration de la politique générale du gouvernement en matière de lutte contre la pollution et la protection de l'environnement, et à sa mise en œuvre par des actions spécifiques et sectorielles ainsi que des actions globales s'inscrivant dans le cadre du plan national de développement
- Proposer aux autorités compétentes toute mesure revêtant un caractère général ou particulier et destinée à assurer la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de lutte contre la pollution et de protection de l'environnement, et notamment les mesures tendant à assurer la préservation de l'environnement et à renforcer les mécanismes qui y conduisent, et en général à proposer les mesures de prévention des risques et des catastrophes naturelles ou industrielles
- Lutter contre toutes les sources de pollution et de nuisance et contre toutes les formes de dégradation de l'environnement.

L'ANPE offre ses services pour aider les entreprises à prendre les mesures nécessaires pour obtenir une activité industrielle durable⁸³.

Le Centre International des Technologies de l'Environnement de Tunis (CITET) est un établissement public à caractère non administratif (EPNA), placé sous la tutelle du Ministère des Affaires locales et de l'Environnement. Créé en 1996, en réponse aux recommandations internationales issues du sommet de RIO (1992) pour le renforcement des capacités des pays en développement et l'appui au transfert des technologies écologiquement rationnelles, le CITET s'est ainsi engagé à développer les compétences tunisiennes pour assurer un transfert de technologies écologiquement rationnel et bien adapté au contexte local, national et international.(Loi n°96-25 du 25/03/1996). Plusieurs initiatives appuyées par la coopération internationale, ont été initiées depuis 2009 afin de promouvoir la formation aux métiers verts et le renforcement des compétences

82 ANPE Missions http://www.anpe.nat.tn/Fr/missions_11_85.

83 Voir ANPE Espace entreprise. http://www.anpe.nat.tn/Fr/espace-entreprise_134_151.

de gestion environnementale des entreprises.

L'ANPE et le CITET sont les partenaires indiqués pour promouvoir l'emploi vert qui résume la transformation des économies, des entreprises, des lieux de travail et les marchés du travail dans un système durable axé sur le travail décent.

2.3. 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 doit s'appuyer 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 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.

2.4. La formation pertinente des syndicats de base renforce leur capacité de 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 FGTHC, la Fondation Friedrich Ebert et la fédération syndicale mondiale « IndustriAll »⁸⁴. Les thèmes de formation seront les suivants :

- Le développement des chaînes de valeur au service du travail décent⁸⁵
- La responsabilité sociale de l'entreprise
- Les mesures et les moyens de protection de l'environnement, au sein, et en dehors de l'entreprise.
- 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).
- Lutte contre la discrimination à l'égard de la femme.
- Les dispositifs de formation professionnelle et d'aide à la réinsertion professionnelle des salariés
- Découverte des bonnes pratiques internationales en matière de syndicalisme de services, par exemple l'expérience italienne et en matière de campagnes de recrutement de nouveaux adhérents, par exemple les expériences italienne et allemande⁸⁶.

3. Organiser l'appui de la centrale syndicale au réseau du syndicalisme de service

3.1. Elaborer une convention-cadre pour assurer la 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** dans le cadre de leur partenariat.

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-**

84 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.

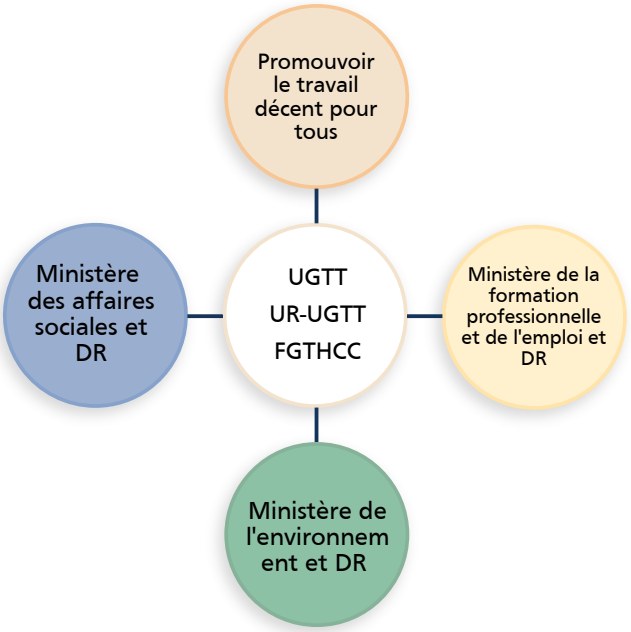
85 Cf. Herr, Matthias ; Muzira, Taprea *Le développement des chaînes de valeur au service du travail décent : Guide à l'usage des praticiens du développement, des gouvernements et des entreprises privées* ; Genève : Bureau international du Travail, 2009.

86 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.

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 a été développé au cours des années 1960 en Tunisie et il est relativement développé aujourd'hui dans les pays de l'Europe du Nord, en Belgique et en Italie.

La convention permet aussi de mobiliser 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** devrait renforcer le pouvoir associatif des syndicats du secteur privé , assurer le développement du syndicalisme de service et faire de la centrale syndicale, une organisation représentative de tous les salariés dans les faits, plutôt que par son statut de monopole syndical.

Figure27. 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.

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

Plusieurs résultats sont attendus et 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 ;
- contribution active des syndicats de base à la transition vers une industrialisation durable axée sur le travail décent et
- création, à moyen terme, des conditions pour l'inclusion syndicale des salariés dispersés en dehors des bassins d'emploi.

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

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 coût⁸⁷. Défendre l'intérêt des usagers des services publics au quotidien 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 travailleurs⁸⁸.

Le partenariat entre les syndicats de base du secteur THCC et les services publics locaux devrait être renforcé par la contribution des syndicats du secteur public.

87 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.

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

Chapitre 3. Comment assurer la réussite de la mise en œuvre d'un dispositif de stabilisation des parcours professionnels

Le problème de la reconversion des salariés du secteur est 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. Il s'agit de préparer les travailleurs aux mobilités internes ou intersectorielles inévitables, mais la mise en place d'un dispositif de gestion efficace des transitions professionnelles exige du temps, celui de la mise en œuvre effective des réformes structurelles des services publics de formation professionnelle et de l'emploi. En effet « sans formation spécialisée, sans outils adaptés à la mission des services publics d'emploi, et dans des conditions matérielles difficiles dans plusieurs gouvernorats, le personnel ne peut pas être mobilisé pour assurer l'accueil, l'information et l'orientation des personnes; la construction et la validation d'un projet professionnel répondant aux besoins de développement des compétences de la personne et encore moins accompagner les demandeurs d'emploi jusqu'à leur insertion professionnelle ⁸⁹».

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 licenciés⁹⁰ ». Ce nouveau dispositif devait favoriser la préservation des postes d'emploi et la sécurisation du parcours professionnel des travailleurs. **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.

La nouvelle stratégie industrielle doit alors apporter une réponse à l'enjeu que représente l'optimisation de la gestion des transitions professionnelles en situation de restructuration.

89 Consultation nationale de l'emploi. L'emploi, un défi aux dimensions multiples Rapport Octobre 2008, p73.

90 Priorité 2, emploi et formation, R2-4.

1. La formation tout au long de la vie, facteur de stabilisation des parcours professionnels dans des emplois décents

1.1. Éviter la reconversion des salariés synonyme d'éviction du marché de travail

Le terme de reconversion a souvent été synonyme d'éviction du marché du travail par le recours au licenciement ou la retraite anticipée. La tentation est grande 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. Une fois l'indemnité de licenciement est consommée, **les salariés se retrouvent confrontés de nouveau à leur exclusion du marché de travail**. De même pour les salariés mis à la retraite à l'âge de 50 ans. La caisse de sécurité sociale et les finances publiques ne peuvent plus soutenir ce type de mesures d'exclusion massive de 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 acquis⁹¹. 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. Sans usines de production, de sérigraphes, de brodeurs, il est 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 valeur⁹².

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

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.

91 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.

92 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.

a) 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.

b) 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 matière de périmètre géographique, type d'entreprises, salaire souhaité puis l'élaboration d'un plan de prospection personnalisé et ciblé. C'est la mission des services d'orientation professionnelle.

c) La formation professionnelle des salariés.

La conception de la formation des travailleurs qui ont perdu leur emploi **doit s'appuyer sur une logique territoriale et non sur les seules logiques de métier**. Sur un territoire donné, on peut repérer un portefeuille de compétences communes à l'ensemble des entreprises de ce territoire qu'il s'agisse de compétences sociales et comportementales ou de compétences plus directement en rapport avec l'exercice d'un métier. Après identification de ces deux blocs de compétences (compétences de base⁹³ et compétences métier permettant d'accéder à un emploi en entreprise), il devient possible de proposer des formations permettant de les acquérir et d'augmenter ainsi l'employabilité locale des travailleurs concernés.

1.3. Impliquer les syndicats du secteur THCC dans le partenariat entre le secteur public et le secteur 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

⁹³ Par exemples autonomie, travail en équipe, comprendre et respecter les consignes, capacité à communiquer, motivation.

d'employabilité⁹⁴.

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.

2. Réforme des services publics de l'emploi pour favoriser la stabilisation des parcours professionnels

2.1. 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 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'emploi⁹⁵.

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,

94 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.

95 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 a eu lieu en janvier 2012 et a été animé par Halheb Abdelaziz, Ben Sedrine Saïd et Kallel Maher.

- 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

2.2. Doter les bureaux de l'emploi en outils de travail pertinents doublés d'une expertise des conseillers

Les services publics de l'emploi devraient créer et gérer une base de données 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 matière de taux de chômage, de conditions d'accès à l'emploi, de salaire, de perspective de carrière etc.

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

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.

Partenariat 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.

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 incitation financière, fixée sur la base d'une connaissance objective du marché de travail.

Partenariat 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.

L'enjeu du partenariat multiple autour de la stabilisation des parcours professionnels est d'organiser **une visibilité partagée par les partenaires sociaux, au niveau global comme au niveau local sur l'avenir des salariés du secteur.**

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. 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 ou une perte totale de revenu, dans un contexte où l'absence de système d'assurance chômage et la segmentation du marché de travail aggravent 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 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 Tunisie⁹⁶.

Les politiques publiques ont une influence importante sur l'ascension dans les chaînes de valeur du secteur⁹⁷ 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 dont l'objectif est de 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 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.

96 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).

97 Un secteur est composé de plusieurs chaînes de valeur.

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 ISO26 000 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 la protection de la maternité et la protection contre le harcèlement et la violence et enfin 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 lui offrirait la possibilité de mobiliser de nouvelles ressources financières publiques pour mieux servir les travailleurs et le pays.

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 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 (encore jeune pour se retirer du marché de travail) et pour les licenciés, une fois leur indemnité de licenciement est consommée. Ces solutions amplifient les déficits actuels des régimes de sécurité sociale par leur coût exorbitant et elles sont inhumaines, car les partenaires sociaux chercheraient alors le silence des salariés, en contrepartie de l'illusion de résoudre leur problème.

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 2018, pp-49-55.
- 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.
- Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843> License: CC BY 3.0 IGO.”.
- 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 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 Garantir un temps de travail décent pour l'avenir Conférence internationale du travail 107^e Session, 2018.
- 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. Imen Houimel. Le projet de loi sur le congé de maternité entravé par le manque de financement ! 01 mars 2021. <https://www.businessnews.com.tn/imen-houimel--le-projet-de-loi-sur-le-conge-de-maternite-entrave-par-le-manque-de-financement,520,106311,3>.
- 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 (en arabe).
- Code du travail.
- Consultation nationale de l'emploi. L'emploi, un défi aux dimensions multiples Rapport Octobre 2008.
- 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.
- DeekshaKokas Gladys Lopez-Acevedo Abdel Rahman El LahgaVibhutiMendiratta Impacts of COVID-19 on HouseholdWelfare in Tunisia. Policy ResearchWorkingPaper 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 PoliticalEconomy, 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.
- 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.
- HAMMAMI M, HELEL Y. et TORELLI C. Vers une meilleure mesure du secteur informel en Tunisie. Stateco n°113,2019 <https://dial.ird.fr/publications/stateco/stateco-n-113>.
- Herr, Matthias ; Muzira, Taprea Le développement de la chaîne de valeur au service du travail décent : Guide à l'usage des praticiens du développement, des gouvernements et des entreprises privées ; Genève : Bureau international

du Travail, 2009.

- 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-proprietaire-de-zara-chute-de-70-en-2020_26992.
- ILO. International Framework Agreements in the foodretail, garment and chemicalssectors:lessonslearnedfromthree case studies. SectoralPoliciesDepartment (Geneva, 2018).
- 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.
- IndustriALL Lignes directrices d'IndustriALL Global Union en matière d'Accords-Cadres Mondiaux (ACM) http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industriall_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 SustainableIndustrial 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.
- 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.
- INS Commerce extérieur aux prix constants base 2015. Mai 2020.
- INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019.
- INS/IFC Impact de la crise COVID-19 sur le secteur privé formel. Février 2021.
- Institut de santé et sécurité au travail. Tableau n053 : Les poussières végétales. Date de création : 04 Avril 1974 ; N° JORT : 25/1974. Date de la dernière mise à jour : 15 Avril 1999 ; N° JORT : 34/1999. [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Tableau%20n%C2%B02053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales\(1\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Tableau%20n%C2%B02053%20Les%20poussi%C3%A8res%20textiles%20v%C3%A9g%C3%A9tales(1).pdf).
- 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.
- ITUC L'Index des droits mondiaux de la CSI 2021. Cas de la Tunisie. <https://www.globalrightsindex.org/fr/2021/countries/tun>.
- 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>.
- Ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisiens à l'étranger. Caisse nationale de sécurité sociale. Textes législatifs et réglementaires de sécurité sociale dans le secteur privé. Fascicule 3. Régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles. Edition 2005.
- OCDE Études économiques de l'OCDE Tunisie. Évaluation économique. Mars 2018.
- OMS Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant. Durée optimale de l'alimentation au sein exclusive, 1er mai 2001. https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/fa54id4.pdf?ua=1&ua=1.
- OIT 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 2011. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf.
- 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].
- OIT. Tunisie - Etude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts). Juin 2019.
- OIT Les programmes verts de l'OIT, p.4 WWW.ilo.org/greenjobs.
- PBR Rating. Economie tunisienne 2020 : Etat des lieux et perspectives. Note macroéconomique <https://www.pbrrating.com/assets/docs/etude-macro-economique-tunisie-2020-pbrrating.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 Dément (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.
- Teycir Ben Naser. Réforme du congé de maternité : urgence sociale, attermoiement politique. Nawat 10 Mars 2020. <https://nawaat.org/2020/03/10/reforme-du-conge-de-maternite-urgence-sociale-attermoiement-politique/>.
- 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/>.

Annexe. Résultats des focus groupes en arabe

Les déficits de travail décents

– أ. العجز في العمل اللائق

الحرية النقابية :
المشاكل المرتبطة بالحق في تكوين نقابة
– تسلط الأعراف ورفضهم للعمل النقابي داخل المؤسسة. – الإشكال الناتج عن التشغيل بنظام العمل حسب مقتضيات الفصل 4-6 من مجلة الشغل. – إفتقار الاتحاد العام التونسي للشغل لرؤية وطنية حول حاضر ومستقبل العمل النقابي. – ضعف الوعي لدى شريحة واسعة من العمال بأهمية العمل النقابي. – عزوف العمال عن العمل النقابي.
المشاكل المرتبطة بالحق في حماية النقابيين:
– (عدم تفعيل الاتفاقات الدولية المصادق عليها من طرف الدولة التونسية (الاتفاقية عدد 135) – التضييقات المسلطة من قبل بعض الأعراف على العمل النقابي داخل المؤسسة. – استهداف المسؤول النقابي والتعسف عليه لمنعه من ممارسة مهامه. – عدم حماية المسؤول النقابي من طرف التشريعات التونسية في حالة طرده من العمل (لا وجود لنص يلزم المؤجر بإرجاعه إلى سالف عمله). – عدم احترام تطبيق الفصل 35 من الدستور التونسي.
المشاكل المرتبطة بحق تمتع ممثلي العملة بتسهيلات لأداء مهامهم النقابية:
– عدم توفر مكتب خاص بالنقابة داخل المؤسسة. – عدم وجود فضاء خاص للاتصال والتواصل – قصر مدة الرخص النقابية الممنوحة لممثلي العملة من أجل التفرّغ للعمل النقابي . – قلّة عدد الرخص النقابية التي تمنح للمسؤول النقابي لممارسة مهامه – التضييق على المسؤولين النقابيين أثناء أداءهم لمهامهم داخل أوقات العمل.
المشاكل المرتبطة بالحق في التفاوض:
– رفض ومماطلة الأعراف في قبول طلب التفاوض. – عدم تفعيل الاتفاقيتين الدوليتين رقم 98 و154.

- عدم تحمل بعض النقابات الأساسية لمسؤوليتهم في التمسك بحق التفاوض داخل المؤسسة لعدة أسباب منها (نقص التكوين في هذا الجانب).

المشاكل المرتبطة بالراتب والمكافآت :

مشكلة الأجور، التصنيف والدرجة

محدودية المنح والحوافز

ضعف الأجور مقارنةً ببقية القطاعات

المشاكل المرتبطة بوقت العمل، والإجازة، والعمل لساعات إضافية:

وقت العمل:

نظام 48 ساعة متعب وشاق

- نظام الفرق

- العمل الليلي

- رخص المرض غير خالصة الأجر مقارنةً بالوظيفة العمومية والقطاع العام

- عدم قدرة المرأة العاملة عن التوفيق بين حياتها المهنية وحياتها العائلية

الإجازة:

- لا تفي بالحاجة مقارنةً بالعمل المنجز

- تجزأه الإجازة

- الإجازة مرتبطة بالطلبات

- الإجازة مرتبطة بمزاج المؤجر

العمل الجزافي:

- إرهاق وإنهاك لصحة العامل

- الأجر ضعيف ولا يفي بالحاجة

- الساعات الإضافية وتأثيرها على نظام الفرق

مشاكل الأمن الوظيفي :

عدم تكافؤ الفرص في التشغيل:

- التمييز في الانتداب بحسب الجنس - اللون - العرق - المحسوبية - الجهوية.
- ضعف نسبة الانتداب عن طريق مكاتب التشغيل.

مشاكل الحماية من البطالة وعقود العمل غير المستقرة

الحماية من البطالة:

- غياب صندوق التأمين على فقدان مواطن الشغل مما يؤدي إلى غياب الإجراءات الحمائية جراء ضعف الرقابة من طرف تفقديات الشغل (هياكل الرقابة).
- غياب التكافؤ بين الامتيازات الممنوحة للمؤجر والضمانات الممنوحة للأجير.
- عدم تكافؤ الامتيازات الممنوحة للمؤسسات المصدرة كليا وغيرها التي تعمل للسوق الداخلية.

عقود العمل غير القارة (محددة المدّة):

- عدم التقيد بمبدأ عقد قارّ مقابل عمل قارّ.
- إلغاء المناولة.

- تفعيل الدور الرقابي لتفقدية الشغل.

مشاكل التدريب والترقية المهنية

- غياب التكوين المستمر داخل المؤسسات والتمييز بين العمال في الاستفادة منه وعدم ربط التكوين بالترقيات المهنية.
- نقص مراكز التدريب المهني والتكوين داخل الجهات.
- عدم تطابق الآلات الحديثة بالمؤسسات مع ما هو متوفر بمراكز التكوين المهني.
- غياب التنسيق مع هياكل الاتحاد المعنية بخصوص التدريب المهني والتكوين المستمر.

مشاكل العنف والتحرش في العمل :

- استغلال النفوذ.
- التمييز على أساس الجنس .
- التهديد .
- الإغراءات الماديّة والمهنيّة .

- الموروث الثقافي
- غياب الوعي الجماعي بخطورة الظاهرة.
- غياب العقاب والتشهير.
- غياب تفعيل القوانين الردعية (القانون 58 للقضاء على العنف ضد المرأة) .
- التلكؤ في المصادقة على الاتفاقية 190.

أسباب عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي :

- تهزّب الأعراف من التصريح بمساهمات الضمان الاجتماعي.
- العمل بنظام التشغيل الهش (المناولة).
- عدم قيام أجهزة الدولة بدورها الرقابي وتغاضيهم عن فض المشاكل.
- ضعف العقوبات الجزرية عند عدم الإيفاء بالتصريح.
- غياب الوعي لدى العمال بأهمية المطالبة بحق في التصريح بهم لدى الصناديق الاجتماعية.
- غياب المتابعة من طرف العمال والنقابة.

مشاكل حوادث الشغل والأمراض المهنية :

أسباب حوادث الشغل

- ضغوطات ظروف العمل الشاقة.
- عدم صيانة الألات.
- لا وجود لما ينبّه إلى مصادر الخطر في بعض أماكن العمل (ملصقات).
- غياب التكوين في الصحّة والسلامة المهنية للعمال.
- تهرب الأعراف من التصريح بحوادث الشغل.
- نقص الوعي لدى العمال بأهمية التوقي من حوادث الشغل ووسائل الحماية الفردية والجماعية.

أسباب الأمراض المهنية

- عدم احترام المؤجر لقواعد الصحّة والسلامة المهنية (بيئة العمل: تهيئة أماكن العمل، التهوية، الإضاءة...).
- المواد الكيميائية وما تسببه من مشاكل صحية على العامل.
- عدم التحسيس الدوري بجدول بالأمراض المهنية وكيفية التوقي منها.

-	عدم مراقبة المواد الأولية للإنتاج من طرف مصالح الدولة.
-	غياب المراقبة من الهياكل المختصة.
-	عدم تحيين قائمة الأمراض المهنية (الرقبة، الظهر) .
	استرجاع مصاريف العلاج أو التمتع بشهادة التكفل بالعلاج
-	عدم احترام المؤجر للأجال القانونية والمحددة للتبليغ عن حوادث الشغل.
-	غياب مصلحة اجتماعية داخل المؤسسات تعنى بمتابعة الملفات.
-	تعقد الإجراءات.
-	غياب التأمين الجماعي.
	الحصول على الغرامة اليومية
-	عدم احتساب الغرامة من اليوم الأول من الانقطاع عن العمل.
-	عدم التكفل بكل الآلات الطبية.
-	مراجعة القوانين ذات العلاقة لتكون أكثر انصافا.
	الحصول على منح الآلات الطبية
-	صعوبة في الإجراءات للحصول على الآلات الطبية.
-	تحيين قائمة المنح الخاصة بالآلات الطبية
-	عدم تمتع جميع المستحقين لهذه الآلات بالمنح والاقتصار على المضمونين الإجتماعيين.
	الحصول على جراحة العجز المستمر
-	الإجراءات الادارية المعقدة.
-	ارتفاع نسب العجز.
-	تحيين المقاييس المعتمدة.

	مشاكل التأمين على المرض :
	الإقامات الاستشفائية
-	اختصار الاقامة على المستشفيات العمومية.
-	نقص في الخدمة بهذه المستشفيات
-	الشروط المجحفة من طرف الصندوق.
-	عدم الالتزام بتطبيق الفصل 38 من الدستور التونسي
	الخدمات الأخرى (الكشف بالمقراص، الكشف بالرنين المغناطيسي، الآلات الطبية، الأدوات الخصوصية، تصفية الدم بالكلية الاصطناعية) .
-	الشروط المجحفة للتمتع بهذه الخدمات.

الحصول على منح المرض

- كثرة التعقيدات الادارية:
- كثرة الوثائق المطلوبة.
- طول المدة للحصول على المنحة لَمَّا يكون العامل المنتفع في أشد الحاجة إليها .
- عدم اعتماد الرقمنة.
- عدم انتفاع بعض المضمومين بهذه المنحة لأسباب إدارية (ضعف التغطية الاجتماعية).

مشاكل حماية الأمومة :

الحصول على منحة الوضع

- مشاكل في طول الإجراءات لتمتع بالمنحة.
- منحة ضعيفة .
- عدم المساواة في منحة الوضع بين القطاعين العام والخاص.

مشاكل ما قبل الولادة

- عدم تمتع المرأة الحامل بالراحة الضرورية قبل الولادة.
- التمييز بين المرأة في القطاع الخاص والعام.
- التخلف عن المصادقة على الاتفاقية 183 المتعلقة بحماية الأمومة.

مشاكل عند الولادة.

- الراحة الممنوحة بعد الولادة قصيرة.
- غياب الإحاطة الإدارية بالمرأة عند الولادة .

مشاكل عند العودة إلى العمل

- التعسّف على المرأة بعد وضعها بتغيير مكان عملها أو حرمانها من الترقية.
- عدم توفر مكان للرضاعة بمكان العمل.
- غياب الإحاطة النفسية بالمرأة بعد الولادة: عدم مراعاة مخلفات الولادة على صحة المرأة بعد الولادة.
- ساعة الرضاعة غير كافية.

- عدم اعتبار رخصة الوضع كعمل فعلي عند احتساب العطل السنوية ومنح آخر السنة.

تعرض المرأة إلى الفصل أثناء حملها، أو خلال عطلة الولادة أو عند عودتها إلى العمل

- تعلل المؤجر بالوضع الاستثنائي للمرأة لطردها واتخاذ إجراءات تعسفية ضدها.
- عدم وجود ضمانات كافية للمحافظة على مورد رزقها / موطن عملها .
- بطيء المصادقة على مقترح قانون حماية الأمومة .

معاشات الشيخوخة والعجز والورثة

- بطيء الإجراءات الأولية للاستفادة بمنحة الشيخوخة.
- البطيء في صرف منحة الشيخوخة.
- المرافقة والاحاطة الاجتماعية والصحية بعد الإحالة على التقاعد.
- ضعف القيمة المالية للشيخوخة.
- توحيد منظومتي الضمان الإجتماعي للقطاعين العام والخاص.

ب. انجازات العمل النقابي

الحرية النقابية :

- حملة انتساب واسعة داخل الجمهورية شاملة 50 مؤسسة.
- النهوض بالتكوين المستمر بإعانة ودعم الاتحاد الدولي للصناعات المعملية ومنظمة فريدريش إيبيرت.
- إحداث اتفاقية خاصة بالمؤسسات.
- إبرام اتفاقية خاصة بالزيادة في الأجور.
- تبادل الخبرات على المستوى الاقليمي.
- إصدار 5 أعداد من مجلة « النسيج » الصادرة عن الجامعة العامة للنسيج.

مشاكل الراتب والمكافآت :

- إبرام اتفاق حول الزيادة في الأجور والمنح لفائدة عملة القطاع .
- اتفاقات خاصة داخل المؤسسات لتحسين الأجور والمنح .
- إسترجاع الضريبة على الدخل لعمال القطاع .

مشاكل وقت العمل والعطل والعمل الجزائي :

- تأجيل المفاوضات القطاعية حول الجانب الترتيبي إلى اليوم رغم أنه تم صياغة مشروع إتفاقية قطاعية للتفاوض في الغرض.

مشاكل الأمن الوظيفي:

- تسجيل حالات تشريك النقابة الأساسية للمؤسسة في الانتداب بموجب محضر جلسة.
- تسجيل حالات تشريك النقابات الأساسية للمؤسسة في الترسيم قبل الآجال القانونية.
- التمتع بإعفاءات جبائية استثنائية لبعض الفئات في القطاع.
- إقرار دورات تكوينية في مجال الصحة والسلامة المهنية برعاية الحماية المدنية.
- إبرام اتفاقيات شراكة بين النقابة الأساسية وقاعات رياضية ومحلات تجارية لتقديم خدمات لفائدة العمال.
- مساهمة الجامعة في المفاوضات الاجتماعية حول الزيادة في الأجور (زيادة استثنائية في الأجور للقطاع ب 7%) بموجب اتفاق مع الجامعة الوطنية للنسيج التابعة للإتحاد التونسي للتجارة والصناعة والصناعات التقليدية.

- مساهمة الجامعة في ابرام اتفاقية مؤسسة «أوتوليف».

مشاكل العنف والتحرش في عالم العمل :

- تنظيم تظاهرات وتحركات مع مكونات المجتمع المدني من أجل استصدار قانون 58 لمناهضة كافة أشكال العنف ضد المرأة.

أسباب عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي :

- تنظيم دورات تكوينية في مجال الحماية الاجتماعية بمبادرة من الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية بالاستعانة بخبراء من أهل الإختصاص.

- مزيد من توعية العمال بضرورة التمسك بحقوقهم في الحماية الاجتماعية.

- التعريف بمنظومة واب التابعة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حول التصريح الحيني من طرف المؤجر .

- تسجيل إخلالات من جانب أصحاب العمل في مجال التصريح بالمساهمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورفع قضايا في الغرض.

- مساهمة القطاع في إعادة العديد من المطرودين إلى العمل بموجب أحكام قضائية وتحركات نضالية.

المشاكل التي يواجهها المسجلون في الضمان الاجتماعي للحصول على حقوقهم

- المساعدة والإحاطة للعمال عند غلق المؤسسات للتمتع بالإعانة الاجتماعية 200د.

- تذليل المصاعب لدى وزارة الشؤون الاجتماعية.

مشاكل حوادث الشغل والأمراض المهنية:

- التوعية ومزيد المعرفة للحد من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

- التعريف بالإميازات الممنوحة من طرف الصندوق للفائدة المؤسسات من أجل التقليل من حوادث الشغل.

- التكوين المستمر للنقابيين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

- إقرار عقود تأمين جماعية في عديد المؤسسات.

مشاكل التأمين على المرض :

- التكوين والتعريف بالمشاكل وإيجاد الحلول.

- تدريب العملة وتطوير مهاراتهم حول كيفية التعامل مع منظومة التأمين على المرض.

- إقرار عقود تأمين جماعية في عديد المؤسسات.

مشاكل حماية الأمومة :

- تقديم مشروع خاص بالاتحاد العام التونسي للشغل لتحسين حماية الأم.

- تنظيم تحركات نضالية للضغط من أجل المصادقة على الاتفاقية 183 والقيام بدورات تكوينية عديدة للغرض.

Table des tableaux

Tableau 1. Répartition des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime en février 2021	19
Tableau 2. Répartition des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime en février 2021	19
Tableau 3. Répartition de l'emploi des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime. Février 2021	21
Tableau 4. Répartition de l'emploi des entreprises employant 10 personnes et plus par activité et par régime. Février 2021	22
Tableau 5. Emploi salarié formel du secteur privé selon l'activité principale et le régime de l'entreprise Février 2021	22
Tableau 6. Distribution de l'emploi salarié du secteur privé selon l'activité principale et la tranche de salariés.2018	23
Tableau 7. Les employés dans le secteur informel dans les Industries Textiles, habillement, cuir et chaussure-2019	24
Tableau 8. Les salariés perçoivent-ils régulièrement leur salaire ?	33
Tableau 9. Augmentation des salaires	33
Tableau 10. Augmentation des primes	33
Tableau 11. Nombre de victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles dans le secteur THCC	39
Tableau 12. Proportion des syndicats évaluant la fréquence des salariés sous contrat de travail précaire	45
Tableau 13. Réglementation sur le licenciement des travailleurs : Indemnité de licenciement	45
Tableau 14. Structure de la fréquence des causes de grève dans le secteur privé en 2008 et 2012 par secteur onshore offshore (en %)	54
Tableau 15. Évolution de la formation brute de capital fixe des industries THC et ME en % du PIB	61
Tableau 16. Liste des services publics sociaux par domaine d'activité	79

Table des figures

Figure 1. Proportion des entreprises de plus de 10 salariés totalement exportatrices par secteur (en % des entreprises). Février 2021	18
Figure 2. Répartition des entreprises du secteur THCC par pays partenaire selon l'activité principale Février 2021	20
Figure 3. Distribution des entreprises privées selon l'activité principale et la région (en %).2018	21
Figure 4. Part de l'emploi informel par secteur, 4ème trimestre 2019 (en %)	24
Figure 5. Evolution de l'emploi salarié formel du secteur THCC.2012-2018	25
Figure 6. Taux de survie de la génération 2005 selon l'activité principale des entreprises	26
Figure 7. Taux de survie de la génération 2010 selon l'activité principale des entreprises	27
Figure 8. Classement de la Tunisie sur 190 économies par domaine de Doing Business -2019	28
Figure 9. Proportion des syndicats bénéficiaires de facilités pour remplir leurs fonctions dans l'entreprise (en % des syndicats). 2021	31
Figure 10. Distribution des membres du bureau syndical par période d'affiliation à l'UGTT selon le genre.2021	32
Figure 11. Salaires minima mensuels dans l'industrie des vêtements en 2014 pour certains pays choisis	34
Figure 12. Durée hebdomadaire normale légale dans le monde (2017)	35
Figure 13. Durée du congé annuel dans le monde	36
Figure 14. Durée légale du congé de maternité, 2013 (185 pays et territoires)	43
Figure 15. Les différentes formes d'ajustement de l'emploi pratiquées par les entreprises du secteur THCC. Novembre 2020 (en % des entreprises)	47
Figure 16. Proportion des entreprises du secteur THCC par taux de licenciement du personnel.2020	47
Figure 17. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon leur information ou non sur la situation économique de l'entreprise	50
Figure 18. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon le maintien ou non de la rémunération et des avantages sociaux au cours du temps libre nécessaire pour remplir efficacement et rapidement leurs fonctions	50
Figure 19. Fréquence des thèmes abordés par le dialogue social au niveau de l'entreprise (en % des syndicats)	51
Figure 20. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la compétitivité dans le dialogue social	51
Figure 21. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la formation professionnelle dans le dialogue social	52

Figure 22. Evolution de la proportion de la population tunisienne jugeant que la situation économique se détériore. 2015-2021	59
Figure 23. Croissance du PIB réel (variation annuelle en pourcentage), Tunisie 2000-2020	60
Figure 24. Chaîne logistique d'une entreprise	66
Figure 25. Grève des travailleuses de l'entreprise Gartex	72
Figure 26. Partenariat entre les syndicats de base du secteur THCC et les services publics sociaux par domaine d'activité	80
Figure 27. Partenariat aux niveaux national et régional pour appuyer le partenariat entre les syndicats de base et les services publics locaux	87

Publication :

Friedrich-Ebert-Stiftung – Bureau de Tunisie. 2021. "Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure
Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent
Vision syndicale.

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 :

Ameise
ameise.event@gmail.com

Avec le soutien de la

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

Bureau Tunisie

Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent

