



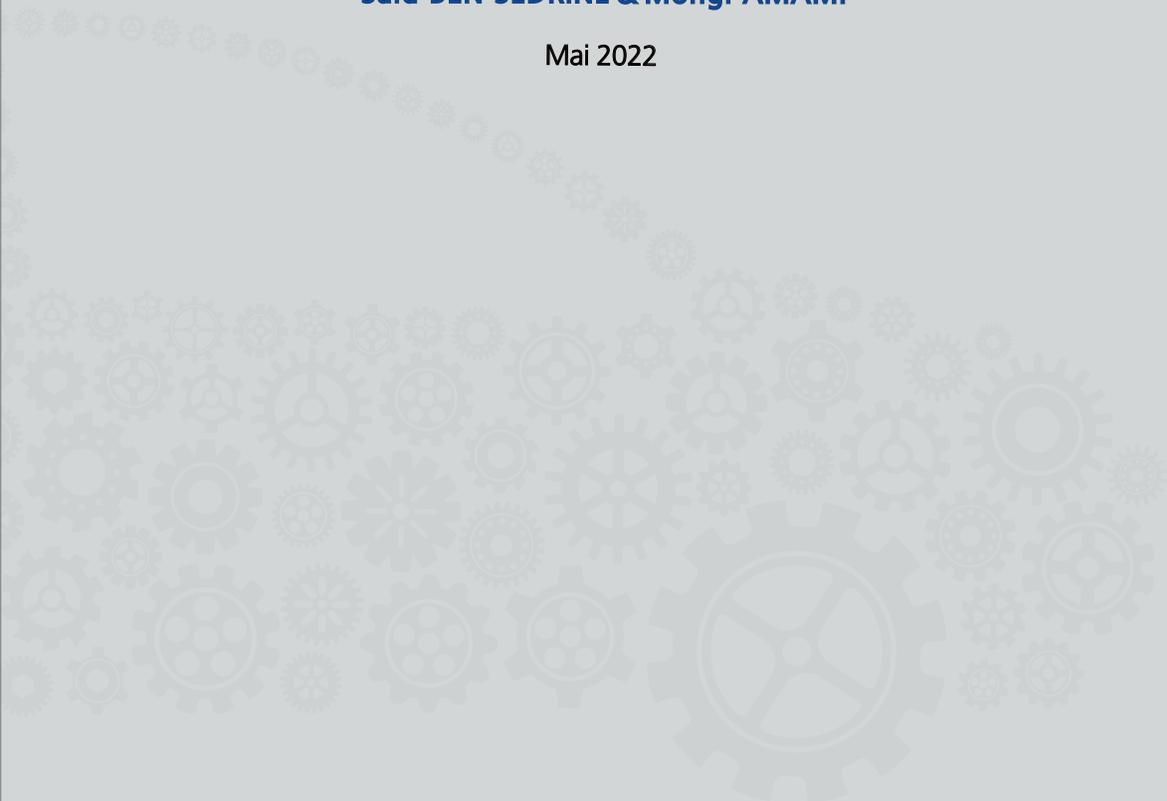
FGME



BÂTIR AVEC LES TRAVAILLEURS UNE INDUSTRIE AUTOMOBILE PLUS COMPÉTITIVE, DURABLE ET AXÉE SUR LE TRAVAIL DÉCENT

Saïd BEN SEDRINE & Mongi AMAMI

Mai 2022



**BÂTIR AVEC LES TRAVAILLEURS UNE INDUSTRIE AUTOMOBILE PLUS
COMPÉTITIVE, DURABLE ET AXÉE SUR LE TRAVAIL DÉCENT**

Saïd BEN SEDRINE & Mongi AMAMI

Mai 2022

Friedrich-Ebert-Stiftung

Tunis - Tunisie



Bureau Tunisie

Non destinée à la vente

©Friedrich-Ebert-Stiftung Tunisie 2022

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 de la Métallurgie et de l'électronique (FGME) et ses sections régionales pour leur appui à la réalisation de cette étude. Nos remerciements s'adressent aussi aux syndicats de base qui ont bien voulu répondre à notre questionnaire.

Nous remercions l'équipe de la Fondation Friedrich Ebert et IG Metall pour leur appui à la réalisation de cette enquête auprès des syndicats.

Nos remerciements s'adressent également aux Directeurs et responsables des ressources humaines de LEONI et KROMBERG & SHCUBERT qui nous ont permis d'aborder au cours de nos entretiens tous les thèmes proposés et d'obtenir une documentation pertinente.

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.

Saïd BEN SEDRINE et Mongi AMAMI

Table des matières

INTRODUCTION	12
PARTIE I. DIAGNOSTIC ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES	15
Chapitre 1. Le secteur mécanique et électronique, pilier de la politique industrielle	16
1. Principales caractéristiques du secteur	16
1.1. Contribution croissante du secteur au PIB et à la création de l'emploi	16
1.2. Polarisation du partenariat industriel sur la France, l'Italie et l'Allemagne, facteur d'intégration à l'économie internationale	17
1.3. L'industrie électrique et électronique occupe la première position en matière de création d'emplois formels	18
2. Émergence et évolution de l'industrie automobile en Tunisie	21
2.1. La réglementation de l'importation des voitures, facteur d'émergence de l'industrie automobile	21
2.2. L'industrie automobile est une cliente stratégique du secteur mécanique et électronique en Tunisie	23
2.3. Le modèle de sous-traitance internationale ne répond plus aux aspirations des demandeurs d'emploi et des travailleurs	25
Chapitre 2. Regard des syndicats : le coût social de l'immobilisme industriel au bas de l'échelle de la valeur ajoutée	28
1. Salaire indécent et aménagement du temps de travail, principaux leviers de la compétitivité des entreprises	28
1.1. Le coût de la main d'œuvre tunisienne principal facteur de compétitivité de la Tunisie	28
1.2. Des pratiques indécentes de la rémunération contribuent à minimiser le coût du travail	30
1.3. Le temps de travail laisse peu de temps pour la vie privée et familiale	31
2. Inégalité de la protection sociale	34

2.1. Le travail non déclaré à la sécurité sociale ou l’informalisation de l’économie formelle	34
2.2. La protection contre les accidents de travail et les maladies professionnelles est défailante et le remboursement des frais de l’assurance-maladie est insuffisant	36
2.3. La pandémie de la COVID-19, une nouvelle menace de maladie professionnelle	37
3. La maternité n’est pas protégée en milieu de travail	39
3.1. La durée du congé de maternité est inférieure à la norme minimale internationale du travail	39
3.2. L’insuffisance de la durée du congé de maternité est aggravée par les conditions difficiles d’allaitement en milieu de travail	40
3.3. Forte discrimination à l’égard des femmes enceintes et des mères qui allaitent	42
4. Protection quasi-inexistante contre le risque de la perte de l’emploi	43
4.1. Pour 44 % des syndicats, la proportion des contrats à durée déterminée est élevée	43
4.2. Impact du Covid-19 : la perte de l’emploi est la plus dramatique en l’absence d’un système d’assurance-chômage en Tunisie	44
5. Les déterminants de l’Inégalité de la qualité du dialogue social	46
5.1. Le contenu et la qualité du dialogue social révèlent les caractéristiques du modèle industriel	46
5.2. Les déterminants de l’inégalité de la qualité du dialogue social	48
Chapitre 3. Le climat de l’investissement entrave le passage à un modèle industriel plus compétitif, inclusif et durable	55
1. Les orientations stratégiques du Pacte de compétitivité pour l’industrie automobile à l’horizon 2025	55
2. Démarrer une affaire et acquérir des locaux fonctionnels, première étape du cycle de vie d’une entreprise	56
2.1. Créer une entreprise, n’est pas l’étape la plus compliquée	56
2.2. Médiocrité des prestations des services publics en matière d’enregistrement de la propriété et de raccordement à l’électricité	57
3. La difficulté d’accès au crédit et la pression fiscale marquent fortement le climat d’investissement	61

3.1. Les groupes familiaux et l'Etat assèchent les ressources financières pour le reste de l'économie	61
3.2. Forte pression fiscale et imprévisibilité des mesures prises par les lois de finance	62
4. Les obstacles au commerce transfrontalier et à la protection des investisseurs minoritaires.	63
4.1. La détérioration de la qualité des infrastructures physiques et des prestations fournies aux entreprises pèse sur la compétitivité de la Tunisie	63
4.2. La protection des investisseurs minoritaires est insuffisante	65
5. Les tribunaux sont imprévisibles : des difficultés dans l'exécution des contrats et le règlement de l'insolvabilité	66
5.1. Exécution des contrats. Le Maroc est mieux classé que la Tunisie	66
5.2. Règlement de l'insolvabilité : le classement de la Tunisie est éloigné de celui de la France et des pays de l'OCDE à revenu élevé	67
6. Protection insuffisante de l'environnement	68
6.1. La performance environnementale de la Tunisie est inférieure à celle de ses partenaires européens	68
6.2. Les domaines marqués par la faible performance environnementale	68
7. La gouvernance des entreprises publiques et des services publics ou l'obstacle transversal au climat de l'investissement	70
7.1. Le cercle vicieux des problèmes liés à la gouvernance des entreprises publiques	70
7.2. La mauvaise gouvernance de l'administration publique coûte cher aux entreprises	71
Partie II. Construire l'avenir de l'industrie automobile avec les travailleurs	75
Chapitre 1. L'industrie automobile connaît une révolution radicale	76
1. La chaîne d'approvisionnement et les acteurs de l'industrie automobile	76
1.1. La chaîne d'approvisionnement de l'industrie automobile.	76
1.2. Les acteurs de l'industrie automobile	77

2. Les facteurs de transformation du paradigme industriel à l'ère du numérique et du développement durable	79
2.1. Transition environnementale et défis technologiques de réduction des émissions de CO2	80
2.2. Économie du partage ou la réduction massive des coûts liés à la mobilité	82
2.3. La connectivité de la voiture avec les infrastructures de circulation et ses occupants	82
2.4. Conduite autonome : le recours aux logiciels dans les véhicules connectés	83
2.5. La diffusion inégale des technologies du numérique dans l'industrie automobile	83
3. Urbanisation, demande de mobilité et transformation de cette demande	87
3.1. En 2050, 52 % et 21 % de la population mondiale urbaine seront concentrées respectivement en Asie et en Afrique	87
3.2. La plupart des villes sont encore mal équipées pour affronter la demande croissante de mobilité urbaine et la transformation de cette demande	88
Chapitre 2. Faire du travail décent le pilier central du Pacte de compétitivité de l'industrie automobile	91
1. La protection sociale est un droit humain reconnu par le contrat social tunisien	91
1.1. La Tunisie envisage d'instaurer un socle complet de protection sociale pour tous	91
1.2. Le Socle national de protection sociale contribue à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle	93
2. La protection sociale devrait être une priorité de l'agenda syndical	95
2.1. Lutter contre le travail non déclaré à la sécurité sociale dans l'économie formelle	95
2.2. Organiser les travailleurs de l'économie informelle dans le secteur de la mécanique et l'électronique en tirant les leçons de l'expérience syndicale internationale	90
2.3. Créer un réseau de partenariats entre les syndicats et les services publics de protection sociale	99
3. Protéger la maternité en milieu de travail	101

3.1. Mieux protéger la femme par la voie de négociation collective faute de réforme de la législation du travail	101
3.2. Poursuivre le plaidoyer pour la ratification et la mise en œuvre des normes internationales de protection des droits des femmes	102
4. Créer des lieux de travail sûrs et sains qui favorisent l'équité pour les femmes et pour les hommes	103
4.1. Mettre en place le Système de Management de la Santé et la Sécurité au Travail (SM SST) dans les entreprises	103
4.2. Développer la surveillance médicale des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes exposées à des produits chimiques	104
4.3. Reconnaître la Covid-19 comme maladie professionnelle	107
4.4. Les robots peuvent améliorer considérablement la sécurité et la santé au travail	108
4.5. Concilier le temps de travail, la santé et la vie familiale des travailleurs	109
5. Les accords-cadres-mondiaux et les lois de diligence sur les droits humains renforcent les ressources juridiques du pouvoir syndical	111
5.1. Les accords-cadres mondiaux (ACM), un outil de promotion du travail décent	111
5.2. La loi allemande et la loi française de diligence sur les droits humains sont de nouvelles ressources juridiques du pouvoir syndical	113
Chapitre 3. La formation tout au long de la vie améliore l'employabilité des travailleurs et la compétitivité des entreprises	115
1. Investir dans le capital humain pour façonner l'avenir du travail dans l'industrie automobile	115
1.1. L'absence de main-d'œuvre qualifiée est un obstacle à la transformation numérique et écologique de l'entreprise	115
1.2. Actualiser le contenu de la formation professionnelle initiale et continue pour sécuriser l'avenir des travailleurs	118
1.3. Apprendre dans le processus de travail devrait être l'objectif de l'approche pédagogique de la formation initiale et continue	119
2. Activer et renforcer les outils de la formation tout au long de la vie, comme une passerelle vers le monde du travail de demain	120
2.1. Mieux exploiter les instruments de financement de la formation	

professionnelle	120
2.2. Mettre en œuvre un dispositif national pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles	122
2.3. Exploiter le programme national de partenariat tripartite autour de la formation professionnelle pour renforcer la capacité des syndicats dans leur statut de partenaire actif	125
Chapitre 4. Relever les défis économiques et sociaux par le dialogue social	127
1. Le dialogue social est le seul moyen de sortir de l’immobilisme industriel	127
1.1. Inciter les entreprises à prendre leur responsabilité sociale	127
1.2. Impliquer les salariés dans la transformation numérique de l’entreprise	130
1.3. Les syndicats devraient contribuer à l’amélioration du climat d’investissement des entreprises et à la création de plus d’emplois décents	131
2. L’avenir du dialogue social dépend de la vitalité des syndicats sur les lieux de travail.de l’entreprise	133
2.1. Le renforcement en cours de la représentativité de la FGME est la bonne voie à poursuivre	133
2.2. La formation syndicale renforce la capacité des syndicats de base à remplir efficacement leur fonction au sein de l’entreprise	134
2.3. Le rôle de médiation de la FGME transforme les conflits de travail en une opportunité de promotion du dialogue social	135
2.4. Les réseaux syndicaux renforcent le pouvoir syndical et contribuent à la promotion du dialogue social dans les multinationales	138
CONCLUSION	140
Références bibliographiques	143
Table des figures	150
Table des tableaux	153

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
CCL	Commission de contrôle du licenciement
CCS	Convention collective sectorielle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CENAFFIF	Centre national de formation des formateurs et de l'ingénierie en formation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNFCPP	Centre national de formation continue et de la promotion professionnelle
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CRES	Centre de recherches et d'études sociales
CT	Code du travail
DGI	Direction générale des impôts
DGITC	Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation
FEM	Forum économique mondial
FES	Friedrich Ebert Stiftung
FGME	Fédération générale de la métallurgie et de l'électronique
IAA	Industrie agroalimentaire
IACE	Institut arabe des chefs d'entreprise
IEE	Industrie électrique et électronique
IFC	International Finance Corporation (Société financière internationale du groupe de la Banque mondiale)
IG Metall	Syndicat allemand de la métallurgie
IMM	Industrie métallique et mécanique
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
IPEMED	Institut de prospective économique du monde méditerranéen
ISST	Institut de santé et de sécurité au travail
ITCEQ	Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives
ITES	Institut tunisien d'études stratégiques
MFPE	Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OICA	International Organization of Motor Vehicle Manufacturers
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
TAA	Tunisia Association Automotive
TFP	Taxe à la formation professionnelle
TIA	Tunisia Investment authority
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

INTRODUCTION

Le virage de la Tunisie vers l'économie du savoir en s'orientant vers les créneaux à forte intensité de savoir et à forte valeur ajoutée était l'objectif de la stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016, élaborée en 2008¹. Parmi les secteurs prioritaires figuraient les industries aéronautiques, de composants électroniques surtout pour l'automobile, l'industrie pharmaceutique, le textile/habillement, et les autres industries de service comme les TIC et le tourisme. Les réformes du système éducatif et de formation professionnelle engagées au cours des années 1990 devaient satisfaire les besoins en compétences de l'économie.

L'enjeu social de la stratégie industrielle était de rendre le secteur privé une destination professionnelle attractive pour les milliers de diplômés à la recherche d'un emploi stable, sous-entendu décent. Cette stratégie industrielle est restée la référence suivie par les stratégies adoptées après la révolution, mais qui ont eu le même sort : rester des projets sur le papier. Ceci a aggravé la pression sur le secteur public qui depuis la fin des années 1980 ne pouvait plus satisfaire le flux croissant de diplômés de l'enseignement supérieur candidats à un emploi stable². Leur taux de chômage moyen est passé de 17 % à 30 % entre 2006 et 2020.

Suite aux travaux de la Commission d'analyse économique (CAE) créé par la présidence du gouvernement, est né le Pacte pour la compétitivité de 14 filières industrielles³. La pandémie de COVID-19 et la crise politique en 2021 ont retardé la mise en œuvre du pacte de compétitivité pour l'industrie automobile élaboré par le gouvernement et l'organisation patronale du secteur sans la participation de la fédération syndicale de l'UGTT. Pourtant, le « Pacte pour la compétitivité économique et l'équité sociale » qui est le cadre de référence pour les pactes sectoriels vise à mobiliser les partenaires «sur la réalisation d'objectifs d'investissement, d'exportation, d'emplois, d'innovation et de responsabilité sociale⁴». L'enjeu est de faire du pacte «l'instrument clé d'une nouvelle politique économique illustrant la République Contractuelle » !⁵.

1 MIEPME(2016) Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016.

2 Ben Sedrine Saïd & Plassard Jean Michel (Ed) (1998) Enseignement supérieur et insertion professionnelle. Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1998.

3 APII (2016). Quelle stratégie industrielle de la Tunisie à l'horizon 2025 ? Magazine Le Courier de l'industrie, n°130, janvier 2016.

4 République tunisienne Présidence du Gouvernement(2019).. Conseil d'analyses économiques. Pacte pour la compétitivité économique et l'équité sociale. Octobre 2019, p14.

5 I bid. p13.

Aujourd'hui, l'industrie automobile connaît au niveau international une révolution radicale. Les progrès technologiques redéfinissent le transport, en faisant évoluer la mécanique traditionnelle vers une mobilité complexe, écologique et connectée, grâce à l'électronique et aux logiciels. Pour garder leur place sur ce marché dynamique, les constructeurs automobiles doivent revoir leur approche de tous les aspects de la conception, du développement et de la fabrication des produits. A l'ère de l'industrie 4.0, la transformation numérique des entreprises est un enjeu majeur pour celles qui souhaitent rester compétitives, mais elle est une source d'inquiétude pour les syndicats en raison du risque de la transformation indécente du travail, notamment en termes de perte et de précarité de l'emploi.

À la demande de la Fédération Générale de la Métallurgie et de l'électronique de l'UGTT, ce rapport réalise d'abord un diagnostic économique et social du secteur mécanique et électronique où l'industrie automobile joue un rôle central dans son développement au cours de ces dernières années. Un diagnostic détaillé des déficits de travail décent sur la base d'une enquête auprès des syndicats de base du secteur identifie les défis sociaux à relever par le Pacte de compétitivité de l'industrie automobile. Le diagnostic de ce rapport porte aussi sur les obstacles qui entravent tout le cycle de vie de l'entreprise qui sont à l'origine de l'immobilisme industriel dans les activités économiques à faible valeur ajoutée : production de faisceaux de câbles et des pièces peu complexes technologiquement et en très grandes séries (Airbags, ceintures de sécurités, pièces pour carrosserie en plastique et composite...).

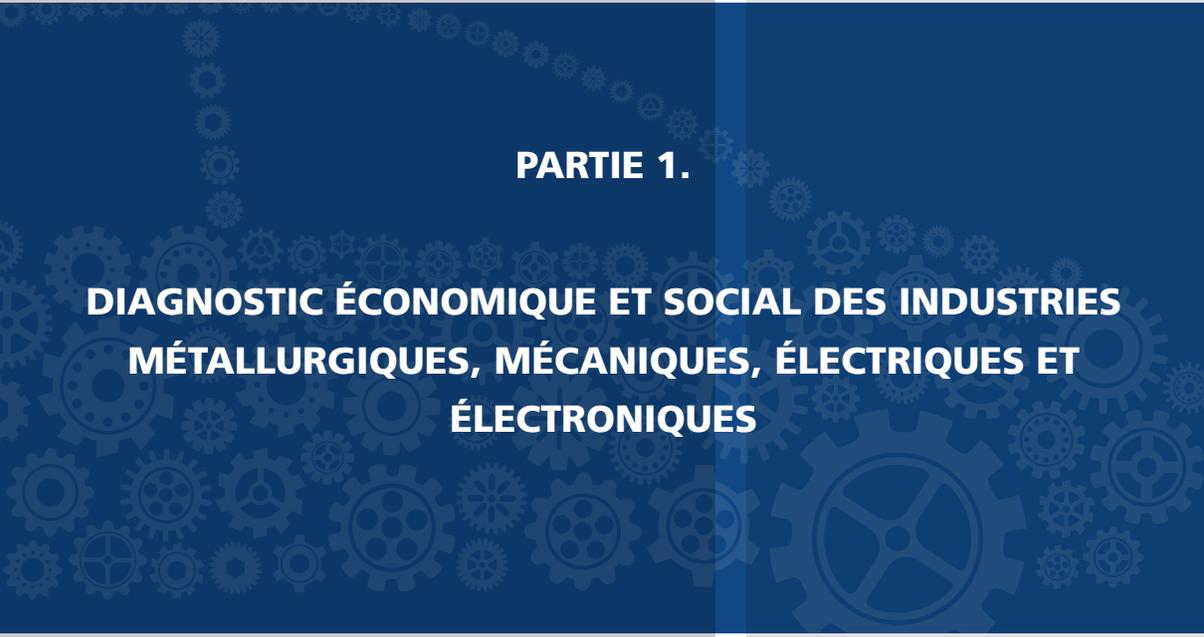
L'intégration internationale de l'économie tunisienne offre l'opportunité de changer de modèle industriel en créant un climat d'investissement attractif des grands groupes industriels pour passer de la sous-traitance internationale à la « coproduction » qui permet « le transfert de technologie ainsi que le partage de la valeur ajoutée ⁶ ». Le défi pour la FGME est de faire de la promotion du travail décent un pilier central du Pacte de compétitivité pour l'industrie automobile, ce qui demande le renouvellement des ressources de son pouvoir syndical en vue de peser sur les orientations des politiques publiques et celles des entreprises.

La deuxième partie de ce rapport présente alors les caractéristiques de la révolution radicale que connaît l'industrie automobile sur le plan international et propose les orientations et les mesures nécessaires pour promouvoir le travail décent. Ce travail 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, de protection sociale et de la formation des travailleurs pour sécuriser l'emploi et en faire un facteur de compétitivité de l'entreprise. Cette possibilité suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes et le respect de la liberté syndicale pour relever les défis économiques, technologiques et écologiques par le dialogue social.

6 IPEMED (2017) Le rééquilibrage de la balance commerciale en Tunisie dans une perspective d'industrialisation et de coproduction au sein de l'espace euro-méditerranéen. Paris, Tunis Août 2017, p40.

Nous montrons que les actions de rénovation de l'action syndicale de la FGME commencent à lui donner les moyens d'agir sur les lieux de travail en cherchant à améliorer l'efficacité de ses sections régionales et celle des syndicats de base. Le rapport propose comment enrichir cette stratégie pour faire face à trois grands défis : la protection sociale des travailleurs de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle du secteur de la mécanique et l'électronique⁷, la formation professionnelle des travailleurs exigée par la transformation numérique du travail et inscrire dans l'agenda syndical le combat contre les obstacles rencontrés par les entreprises durant tout leur cycle de vie. L'enjeu est de sortir du modèle industriel actuel marqué par les déficits de travail décent.

7 Les travailleurs de l'économie informelle représentent 16 % de la population occupée de ce secteur en 2019. Cf. INS(2020) Indicateurs de l'emploi informel en 2019. Tunis Septembre 2020.

The background of the central section is a dark blue gradient with a pattern of various-sized gears and mechanical parts. A vertical white line runs down the center of the page, separating the left and right halves. The text is centered horizontally within the blue area.

PARTIE 1.

**DIAGNOSTIC ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES INDUSTRIES
MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES ET
ÉLECTRONIQUES**

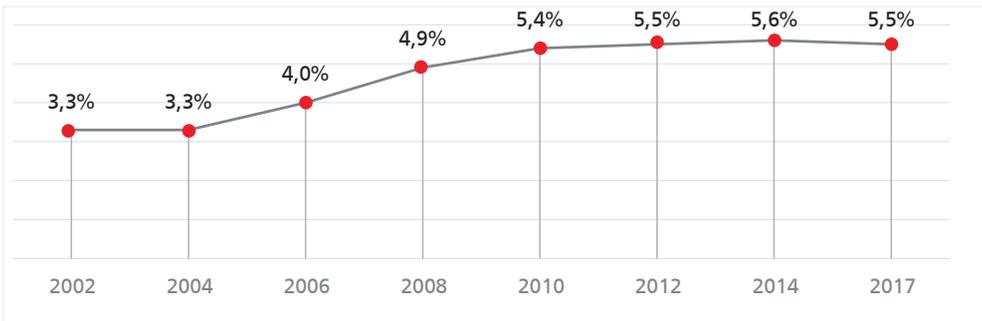
Chapitre 1. Le secteur mécanique et électronique, pilier de la politique industrielle

1. Principales caractéristiques du secteur

1.1. Contribution croissante du secteur au PIB et à la création de l'emploi

Depuis 1995, en dépit de la signature par la Tunisie de la convention de l'OMC portant sur la liberté à l'importation de véhicules, l'Etat a fait le choix d'adopter des mesures clairement protectionnistes pour développer l'industrie automobile locale. Les concessionnaires opérant sur le marché local sont encadrés par un cahier des charges qui les oblige à réaliser de la coopération technique et à respecter un système de quotas pour l'importation de véhicules, incitant ainsi les constructeurs d'automobiles de participer au développement des industries mécaniques et électriques de la Tunisie. La contribution des industries IMMEE au PIB tunisien a fortement progressé entre 2002 et 2017, passant de 3,3 % à 5,5 %.

Figure 1. Evolution de la contribution du secteur des IMEE au PIB tunisien entre 2000 et 2017

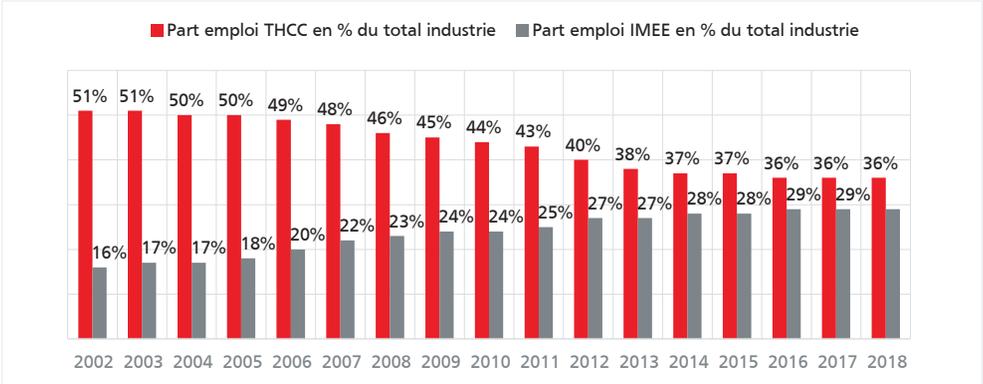


Source : Ernst & Young Advisory in TAA Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19. Jeudi 23 Juillet 2020

La part de l'emploi du secteur mécanique et électronique dans le total de l'emploi industriel est croissante entre 2002 et 2018, passant de 16 % à 29 %, soit une augmentation de 13 points de pourcentage. Parallèlement, au fil des années, la part de l'emploi du secteur THCC a baissé de 15 points de pourcentage en passant de 51 % à 36 % (voir figure 2). Le degré d'ouverture commerciale et le niveau d'intégration dans les chaînes de valeur mondiales de la Tunisie augmentent depuis le milieu des années 1990, avec les produits électroniques et mécaniques et électriques et de moins en moins les produits de textile et

habillement⁸. L'industrie automobile a contribué à cette évolution depuis le début des années 2000.

Figure 2. Évolution de la part du secteur IMMEE et celle du secteur THCC dans le total de l'emploi industriel manufacturier

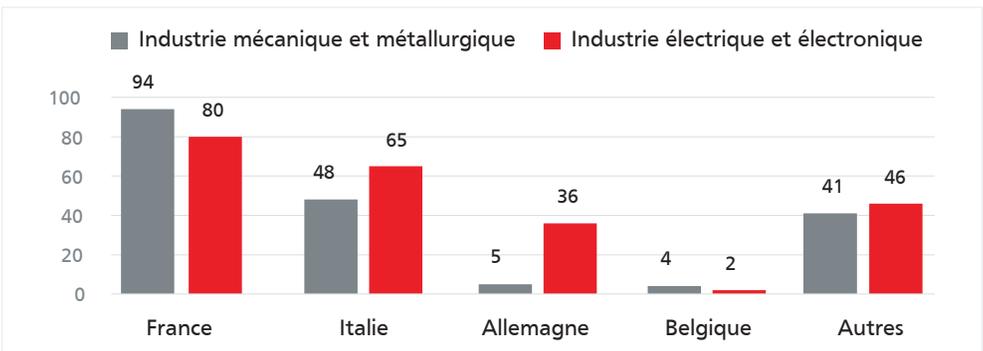


Source : INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019

1.2. Polarisation du partenariat industriel sur la France, l'Italie et l'Allemagne, facteur d'intégration à l'économie internationale

Dans le cadre de l'intégration internationale du secteur, la France, l'Italie et l'Allemagne sont les principaux pays, partenaires de ses entreprises. La France se distingue par sa première position dans l'industrie mécanique et métallurgique en termes de **nombre d'entreprises**, suivie par l'Italie. L'Allemagne est principalement présente dans l'industrie électrique et électronique, plus particulièrement dans la production des fils et faisceaux de câbles pour automobile.

Figure 3. Répartition des entreprises par pays partenaire (en %)

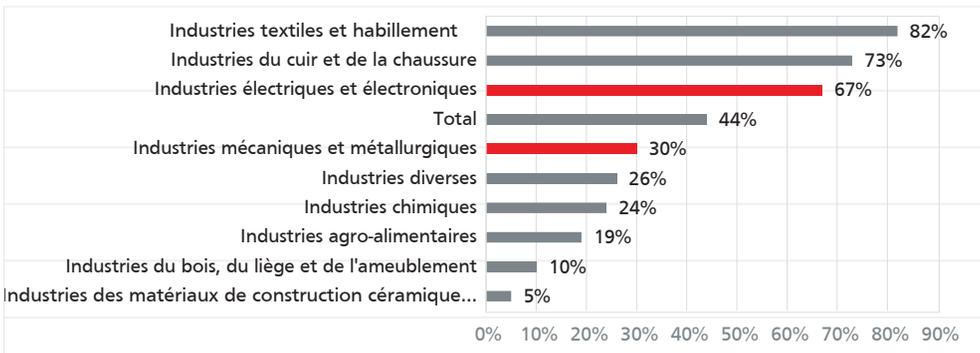


Source : APII- Octobre 2021 <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/lfr/zoom.asp?action=list&idsect=01>

8 Cf. OCDE (2018) Insertion de la Tunisie dans les chaînes de mondiales et rôle des entreprises offshore, 25 juin 2018.

En moyenne, 44 % des entreprises industrielles, tous secteurs confondus, sont totalement exportatrices, c'est à dire sous le régime offshore, mis en place pour attirer les investissements directs étrangers (IDE). La part des entreprises de l'industrie électrique et électronique sous ce régime dans le total de cette industrie a atteint **67 % en octobre 2021**, occupant la 3^{ème} position derrière l'industrie de textile et habillement et l'industrie Cuir et chaussure. Le taux des entreprises tournées vers l'exportation de l'industrie métallique et mécanique est seulement de 30 %, soit inférieur de 14 points de pourcentage à la moyenne globale du secteur industriel (voir figure 4). Les autres branches industrielles sont plus axées sur le marché local.

Figure 4. Proportion des entreprises de plus de 10 salariés totalement exportatrices par secteur (en % des entreprises de chaque secteur). Octobre 2021



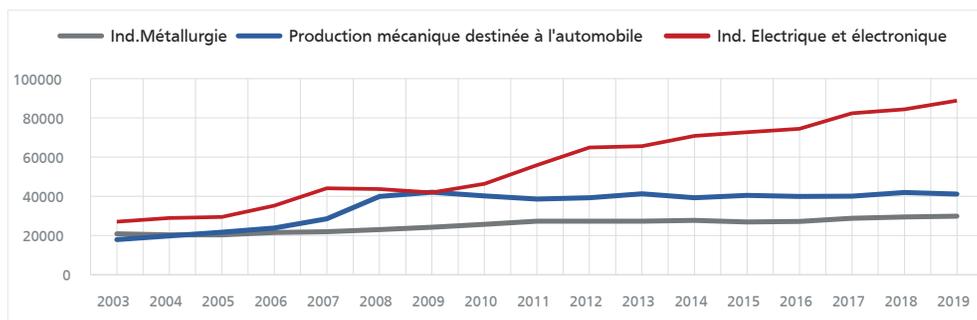
Source APII Tissus industriel tunisien. Octobre 2021. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp>

1.3. L'industrie électrique et électronique occupe la première position en matière de création d'emplois formels

Le nombre de salariés de l'industrie électrique et électronique a commencé à croître fortement après 2010 alors que l'emploi reste stagnant dans la production métallurgique et mécanique destinée à l'industrie automobile⁹. La population employée dans l'IEE est passée de 27 060 à 88 814 entre 2010 et 2019. La place prépondérante prise par les entreprises multinationales employant des milliers de travailleurs dans la production de faisceaux de câbles est à l'origine de cette croissance.

9 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.

Figure 5. Évolution de l'emploi salarié formel du secteur mécanique et électronique entre 2003 et 2019 par branche industrielle.



Source : INS statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2020

En 2021, l'Industrie électrique et électronique emploie **105 445** personnes, occupant la seconde position dans le total de l'emploi industriel tandis que l'industrie métallique et mécanique occupe la 5^{ème} position avec les **45 227** personnes employées. L'ensemble du secteur de la mécanique et de l'électronique, tous régimes confondus, représente environ **29 %** du total du secteur industriel (voir tableau 1).

Tableau 1. Répartition de l'emploi par activité selon le statut export des entreprises employant 10 salariés et plus

	Activités	Emplois TE*	Emplois ATE*	Total	%	Taux TE/T
1	ITH	138265	14360	152625	29,70%	91%
2	IEE	97343	8102	105445	20,50%	92%
3	IAA	16305	56768	73073	14,20%	22%
4	ICH	28724	27054	55778	10,90%	51%
5	IMM	20869	24358	45227	8,80%	46%
6	IMCCV	756	24821	25577	5,00%	3%
7	ID	10278	14107	24385	4,70%	42%
8	ICC	21548	1575	23123	4,50%	93%
9	IB	2228	6613	8841	1,70%	25%
	Total	336316	177758	514074	100%	65%

Source APII Tissus industriel tunisien. Octobre 2021 .<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu.asp>

TE : totalement exportatrice ; ATE : partiellement exportatrice

Dans les activités de production d'appareillages électriques pour moteurs et véhicules, de composants électroniques et de faisceaux de câbles, 98 % du total de l'emploi est offert par les entreprises totalement exportatrices. Leur principal

client est l'industrie automobile. Cette proportion est également élevée dans les entreprises qui produisent du matériel de distribution et commande électrique (92 %), « l'électronique grand public » (91 %) et la production « Moteurs, génératrices et transformateurs électriques » (81 %). Dans les autres sous activités, les entreprises sont axées sur le marché local (voir tableau 2).

Dans les industries métalliques et mécaniques, la part de l'emploi du segment offshore est élevée seulement dans la construction navale (87 %), le traitement des métaux (67 %) et l'industrie automobile (66 %).

Indépendamment de la segmentation du marché en régime onshore/offshore, la construction métallique, la fabrication d'équipement, l'industrie automobile et le traitement des métaux sont les activités les plus créatrices de l'emploi (voir tableau 3, colonne Total emploi).

Tableau 2. Répartition de l'emploi par activité des entreprises de l'IEE, employant 10 personnes et plus selon le statut export. Octobre 2021

Activités	Emplois TE*	Emplois ATE*	Total	Taux TE/T
Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles	66176	1509	67685	98%
Composants électroniques	17549	350	17899	98%
Appareillage électrique pour moteurs et véhicules	7840	186	8026	98%
Divers	6157	401	6558	94%
Matériel de distribution et commande électrique	13828	1255	15083	92%
Electronique grand public	4151	400	4551	91%
Moteurs, génératrices et transformateurs électriques	2782	666	3448	81%
Lampes, appareils d'éclairage et autres matériels électriques	193	899	1092	18%
Accumulateurs et piles électriques	150	896	1046	14%
Equipements de contrôle des processus industriels	10	60	70	14%
Electroménager	69	2501	2570	3%
Machines de bureau et Matériel Informatique	0	155	155	0%
Appareils d'émission et de transmission	0	436	436	0%

Source : APII- Octobre 2021 <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=08>

NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois

Tableau 3. Répartition de l'emploi par activité des entreprises de l'IMM, employant 10 personnes et plus selon le statut export. Octobre 2021

Activités	Emplois TE*	Emplois ATE*	Total	Taux TE/T
Construction navale	1643	253	1896	87%
Traitement des métaux	4941	2473	7414	67%
Industries automobiles	7118	3739	10857	66%
Fonderie	1040	625	1665	62%
Forge, emboutissage, estampage, métallurgie des poudres	164	148	312	53%
Fabrication d'équipements	3312	5018	8330	40%
Construction métallique et quincaillerie	3625	7937	11562	31%
Motocycles et bicyclettes	565	1343	1908	30%
Chaudronnerie	1262	4089	5351	24%
Métaux non ferreux	223	733	956	23%
Ouvrages en métaux	1383	4857	6240	22%
Fabrication de tubes	91	633	724	13%
Sidérurgie	155	1919	2074	7%
Transformation d'acier	26	1706	1732	2%

Source : APII- Octobre 2021 <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/zoom.asp?action=list&idsect=01>

NB : Certaines entreprises opèrent dans plusieurs activités à la fois

2. Émergence et évolution de l'industrie automobile en Tunisie

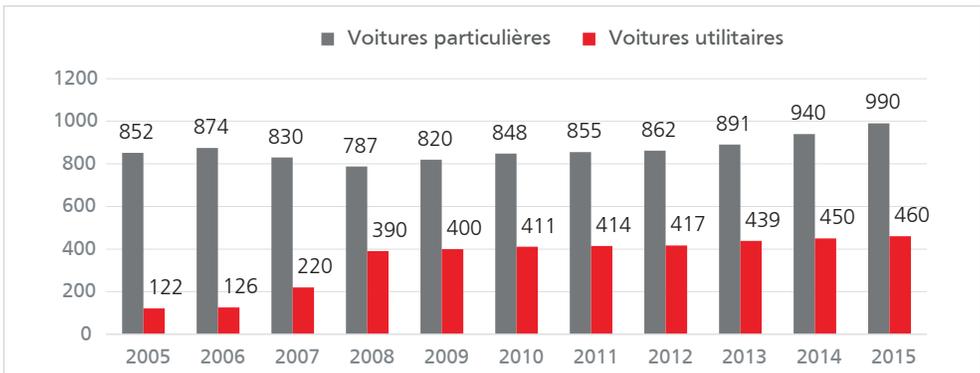
2.1. La réglementation de l'importation des voitures, facteur d'émergence de l'industrie automobile

En aval de la production des grandes multinationales, l'activité de concessionnaire-importateur en Tunisie est uniquement réservée aux personnes physiques et morales de nationalité tunisienne. L'autorisation d'importation de véhicules neufs est soumise à des contingents dépendant des achats de compensation du constructeur auprès des équipementiers automobiles installés dans le pays. Cette politique a été bénéfique pour le secteur des industries mécaniques et électriques **en amenant les assembleurs à faire leur sourcing en composants et pièces chez les fabricants locaux**, ce qui a fait émerger « des champions industriels nationaux qui ont de solides connexions à l'international ¹⁰».

10 Cf. Ibrahim Debache (2021) Basculer vers les nouvelles technologies automobiles in Magazine WMC

Entre 2005 et 2015, le nombre de voitures particulières¹¹ est passé de 852 000 à 990 000. L'augmentation des voitures utilitaires¹² en circulation a fait un bon à partir de 2008 avec 390 milles voitures contre 122 milles en 2005. En 2015, leur nombre a atteint 460 milles (voir figure ci-dessous). Les droits et les taxes imposées sur les voitures importées et vendues en Tunisie sont très élevés. En raison du prix exorbitant des voitures, 67 % des voitures particulières sont âgées de plus de 10 ans en 2020, phénomène qui concerne toutes les catégories de véhicules¹³.

Figure 6. Evolution du nombre de véhicules en circulation par catégorie (en milliers) 2005-2015



Source : OICA Statistiques Véhicules en circulation. <https://www.oica.net/category/vehicules-in-use/>

2.2. L'industrie automobile est une cliente stratégique du secteur mécanique et électronique en Tunisie

Le secteur des composants automobiles en Tunisie connaît, depuis une décennie, une croissance annuelle moyenne de 12%. Il compte plus de 260 entreprises dont **66% totalement exportatrices**, plus de 130 entreprises sont étrangères, plus de **80 000 postes d'emplois sont créés** et le secteur a réalisé plus de 2 Milliards Euros d'exportation de pièces détachées automobiles¹⁴. Le secteur

(hors-série) Marché de l'automobile. Enjeux et opportunités de la mobilité .Tunis Octobre 2021

11 Au sens défini par l'OICA, les voitures particulières sont des véhicules routiers à moteur, autres qu'une moto, destinés au transport de passagers et conçus pour accueillir au maximum neuf personnes (y compris le conducteur). Le terme « voitures particulières » couvre donc les taxis et les voitures particulières de location, à condition qu'elles aient moins de dix places assises. Cette catégorie peut également inclure des pick-up ou des microcars (pas besoin de permis pour conduire).

12 Selon l'OICA, les véhicules utilitaires comprennent les véhicules utilitaires légers, les poids lourds, les autocars et les bus (sauf pour certains pays dans lesquels les données sur les bus ou les poids lourds ne sont pas disponibles).

13 Cf. Magazine WMC (2021) (hors-série) Marché de l'automobile. Enjeux et opportunités de la mobilité .Tunis Octobre 2021 pp 38-39.

14 APII (2018) Composants automobiles http://www.investintunisia.tn/Fr/presentation_128_641#?.

automobile recouvre un large éventail d'activités différentes correspondant à l'ensemble des maillons de la chaîne de valeur : composants électriques et électroniques, câbles, moteurs et composants de moteur, autres composants mécaniques, plastiques et caoutchouc, textiles et cuirs , assemblage des véhicules, ainsi que les systèmes logiciels et la conception (voir tableau 5).

Le rythme régulier de la croissance a permis le développement de plusieurs métiers autour des composants automobiles fournis par plusieurs branches d'activités économiques, notamment du secteur de l'industrie mécanique et électronique. Ces deux industries regroupent en 2017, 76 % des entreprises et 86 % de l'emploi de la branche automobile (voir tableau 4). Au cours de ces dernières années, une nouvelle dynamique de développement de l'industrie automobile est apparue avec la création de site d'assemblage en Tunisie. Le constructeur français Peugeot qui entretient des décennies de coopération avec son importateur tunisien STAFIM, a engagé un investissement conjoint pour un site d'assemblage au sud de Tunis, en vue de produire le Peugeot Pick-up, un modèle spécifiquement destiné aux marchés du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne de l'ouest. Ce site, est opérationnel depuis 2018, offrant 400 emplois directs et indirects pour une production annuelle de 4 000 pick-up à partir de 2019.

Tableau 4. Répartition des entreprises de l'industrie automobile et de l'emploi par secteur d'activité en 2017

	Entreprises	%	Emploi	%
Industries métalliques et mécaniques	95	37	12 113	18
Industries électriques et électroniques	100	39	45 994	68
Industries chimiques	38	15	4 252	6
Industries textiles et habillement	12	5	1 822	3
Autres	10	4	3 446	5
Total	255	100	67 627	100

Source : APII (2018) Centre d'études et de prospective industrielles. La branche des composants automobiles en Tunisie, janvier 2018, p13

Tableau 5. Les métiers de l'industrie automobile en Tunisie

Electronique	Câblage électrique	Mécanique
<ul style="list-style-type: none"> • Cartes électroniques • Circuits imprimés • Systèmes d'affichage • Systèmes de commutation • Systèmes de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Câbles électriques • Faisceaux de câbles • Câblage fibre optique 	<ul style="list-style-type: none"> • Usinage • Fonderie aluminium • Traitement de surface • Presse - estampage
Textile et cuir	Pièces de rechanges	Plasturgie – caoutchouc
<ul style="list-style-type: none"> • Coiffe de voiture • Gainage volant • Assemblage Empilage 	<ul style="list-style-type: none"> • Amortisseurs • Filtres à air, à carburant • Batteries et accumulateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Injection Moulage • Extrusion • Outillages et moules • Pots d'échappement • Peinture et décoration
Conception, développement et industrialisation		
<ul style="list-style-type: none"> • Développement software • Développement système • Machine spéciale 		

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

Le rôle moteur joué par l'industrie automobile dans le développement du secteur de la mécanique et de l'électronique apparaît à travers l'évolution des exportations entre 2010 et 2016. Le taux de croissance annuel moyen (TCAM) de la valeur des exportations des composants automobiles a atteint 10,74 % au cours de cette période. La valeur des exportations de la branche fils et faisceaux de câbles occupe la première place des exportations. Elle est passée de 1 850 MTND à 3 348 MTND, soit un TCAM de 10,35 % sur la période. Les composants mécaniques ont également enregistré une hausse des exportations entre 2010 et 2016, passant de 427 MTND à 1 072 MTND, soit un TCAM de 16,5 %.

Tableau 6. Evolution des exportations par secteur d'activité (2010-2016) en MTND

	Valeur des exportations 2010	Valeur des exportations 2016	TCAM
Composants auto mécaniques	427,44	1072,61	16,50%
Aimant et embrayage	0,86	7,44	43,07%
Fils et faisceaux de câbles	1 850,31	3348,48	10,35%
Accumulateurs	61,11	0,01	-76,48%

Appareils et dispositifs électriques d'allumage, de démarrage et de signalisation pour matériel roulant	77,03	106,38	5,51%
Sièges des types utilisés pour véhicules automobiles	5,66	8,38	6,37%
Pneumatique neuf en caoutchouc	37,64	4,44	-29,87%
Total	2 460,05	4547,74	10,74%

Source : APII. (2018) Centre d'études et de prospective industrielles. La branche des composants automobiles en Tunisie, janvier 2018

2.3. Le modèle de sous-traitance internationale ne répond plus aux aspirations des demandeurs d'emploi et des travailleurs

L'activité câblage pour automobile a connu en Tunisie une ascension ces dix dernières années suite à l'arrivée des grandes firmes multinationales d'équipements automobiles. La part dans les exportations totales de la branche fils et faisceaux de câbles et celle de la branche mécanique est respectivement 74 % et 24 %, en 2016 (voir tableau 7). Le mode de fonctionnement des entreprises de faisceaux de câbles tunisiennes est la sous-traitance internationale de capacité : c'est-à-dire que l'entreprise tunisienne importe la quasi-totalité des matières premières de la firme donneuse d'ordre et exporte à l'étranger l'intégralité de sa production. Il s'agit le plus souvent d'un commerce intra-firme entre la maison mère d'une firme multinationale et sa filiale résidant en Tunisie s'expliquant par la segmentation juridique duale onshore/offshore du tissu national industriel.

Tableau 7. Structure de la valeur des exportations de composants automobiles en 2016

	%
Composants auto mécaniques	23,59
Aimant et embrayage	0,16
Fils et faisceaux de câbles	73,63
Accumulateurs	0,00
Appareils et dispositifs électriques d'allumage, de démarrage et de signalisation pour matériel roulant	2,34
Sièges des types utilisés pour véhicules automobiles	0,18
Pneumatique neuf en caoutchouc	0,10
Total	100,00

Source : APII (2018)

Les multinationales introduisent dans le tissu industriel tunisien **la culture de la gestion de la qualité partagée par tout son personnel**. La part des entreprises certifiées est passée de 16 % à 58 % entre 1999 et 2016 par rapport au total des entreprises. La part serait évidemment plus élevée si le calcul est effectué par rapport seulement aux entreprises totalement exportatrices qui sont toutes obligées d’être certifiées (voir tableau 8).

Tableau 8. Evolution de la part des entreprises certifiées dans la branche industrie de composants automobile entre 1999 et 2016

	1999	2006	2016
1-Total des entreprises	124	200	255
2-Nombre entreprises exportatrices	33	126	171
3-Nombre d’entreprises certifiées	20	76	148
(3/1) en %	16%	38%	58%
(3/2) en %	61%	60%	87%

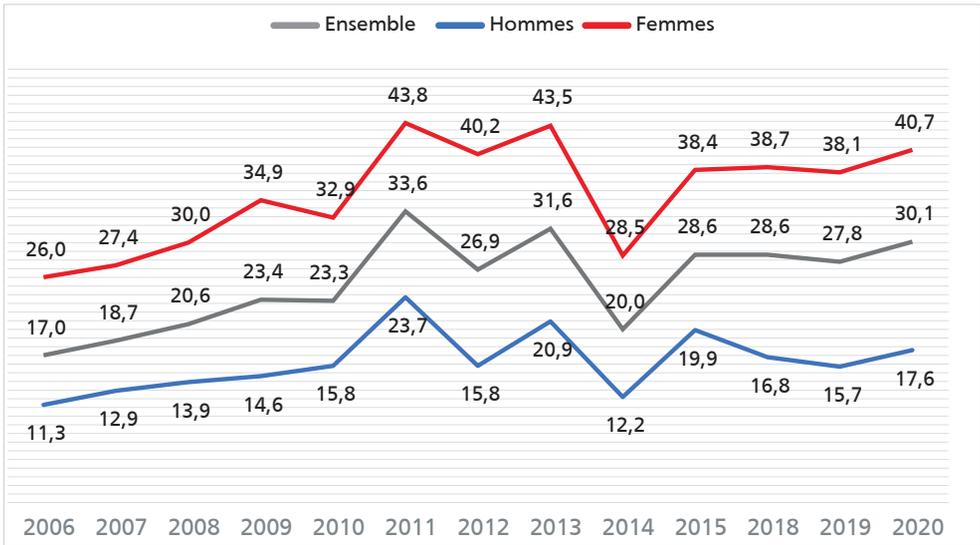
Source : APII (2018). Calcul des auteurs

Cependant, l’industrie de composants automobiles à forte intensité de main-d’œuvre est très sensible à la hausse des salaires des travailleurs peu qualifiés, car les matières premières représentent à elles seules plus de 70 % du coût total du produit. Les incitations fiscales favorables aux investissements directs étrangers, la proximité de la Tunisie par rapport à l’Europe et le flux croissant des diplômés techniciens et ingénieurs sont des facteurs attractifs des multinationales de l’industrie automobile. Mais, la demande des ingénieurs est exprimée principalement par les grandes entreprises en vue d’encadrer la main d’œuvre peu qualifiée pour assurer le respect des normes de qualité exigés par les clients¹⁵.

Le taux de chômage moyen des diplômés de l’enseignement supérieur a atteint 30,1 % en 2020. Celui des femmes a atteint 40,7 % contre 17,6 % pour les hommes, soit un écart considérable de 23 points de pourcentage. Donc, sur le plan social, la politique industrielle est **doublement handicapante** : elle ne mobilise pas suffisamment la main d’œuvre qualifiée et, comme nous allons le montrer, offre des conditions de travail indécentes pour la main-d’œuvre recrutée, principalement féminine.

15 Chez LEONI, la part des ingénieurs atteint 6 % du total de l’emploi en 2022.

Figure 7. Evolution du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur par genre (en %)



Source : INS Base de données

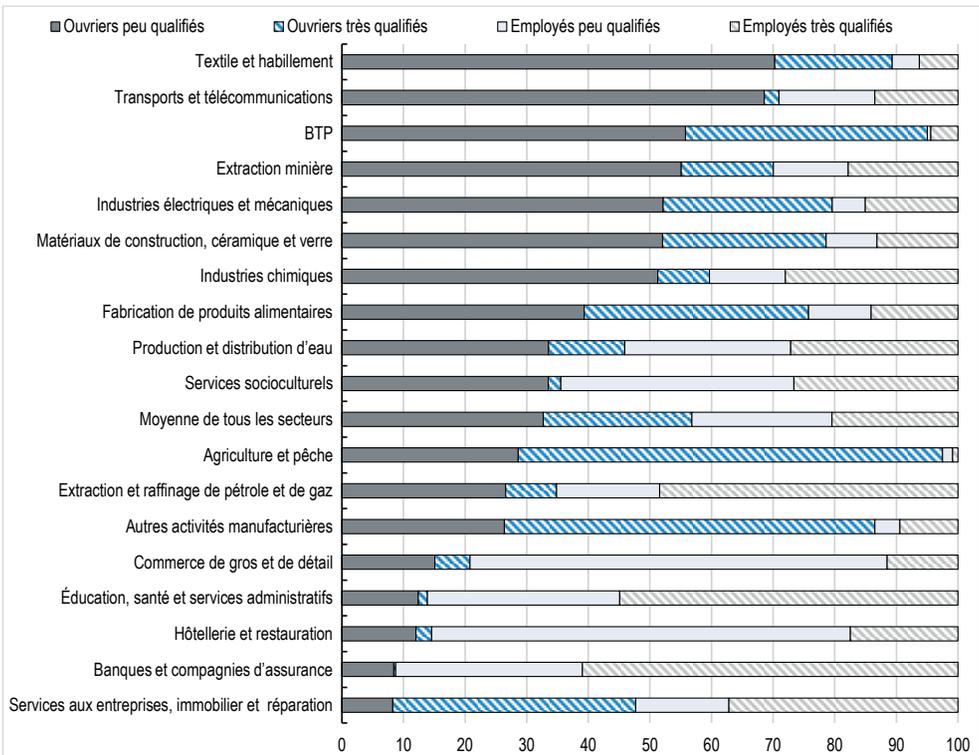
Chapitre 2. Regard des syndicats : le coût social de l'immobilisme industriel au bas de l'échelle de la valeur ajoutée

1. Salaire indécent et aménagement du temps de travail, principaux leviers de la compétitivité des entreprises

1.1. Le coût de la main d'œuvre tunisienne principal facteur de compétitivité de la Tunisie

Les ouvriers peu qualifiés et les employés peu qualifiés représentent ensemble environ 60 % de la main-d'œuvre des industries électriques et mécaniques. Le coût de cette main-d'œuvre est un facteur central d'attraction pour les entreprises dont les activités requièrent une main-d'œuvre peu qualifiée.

Figure 8. Répartition des travailleurs par activité et par catégorie professionnelle, 2017 (en %)



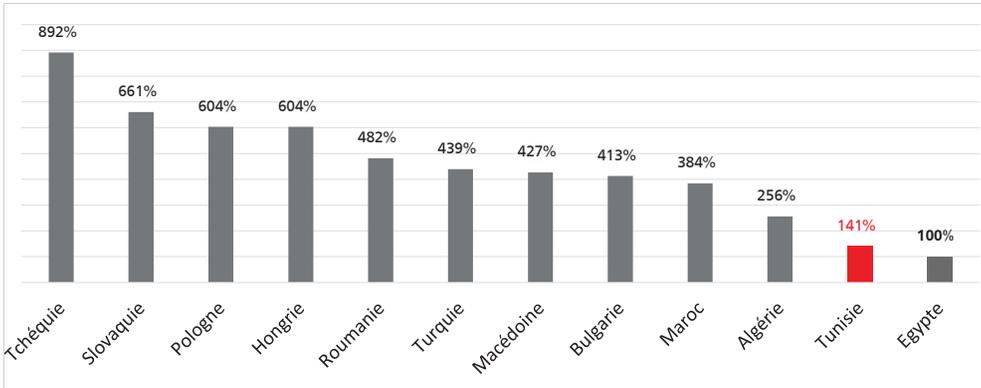
Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de l'enquête nationale sur la population et l'emploi (INS).

OCDE (2022) Etudes économiques de l'OCDE : Tunisie 2022, p97

Le coût annuel de l'opérateur tunisien est de 141 % par rapport au coût minimum de l'opérateur égyptien. Le coût annuel moyen maximum est de 892 %, c'est

le coût d'un opérateur professionnel tchèque. Les techniciens professionnels tunisiens sont également les moins payés parmi les pays concurrents à la Tunisie (voir figure 10).

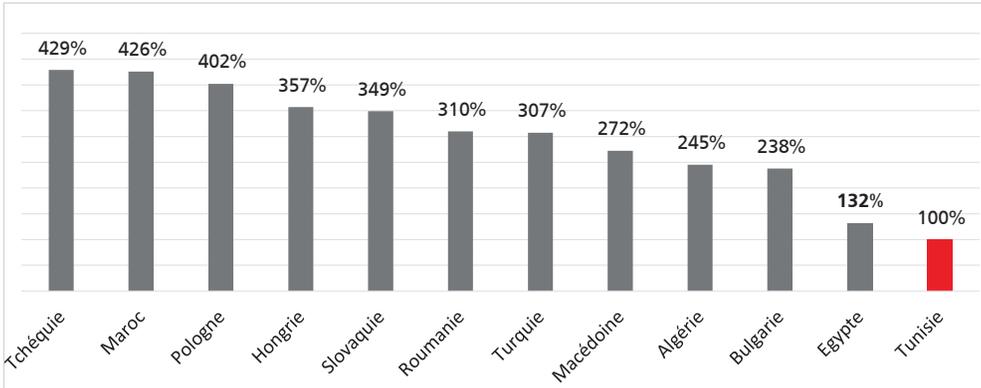
Figure 9. Comparaison du coût annuel opérateur-professionnel



Source : République tunisienne Ministère de l'Economie et de la Planification Tunisia Investment authority (TIA) Secteur automobile. Argumentaire sectoriel.

<https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/AG%20AUTO%20FR.pdf>

Figure 10. Comparaison du coût annuel .Technicien-Professionnel senior



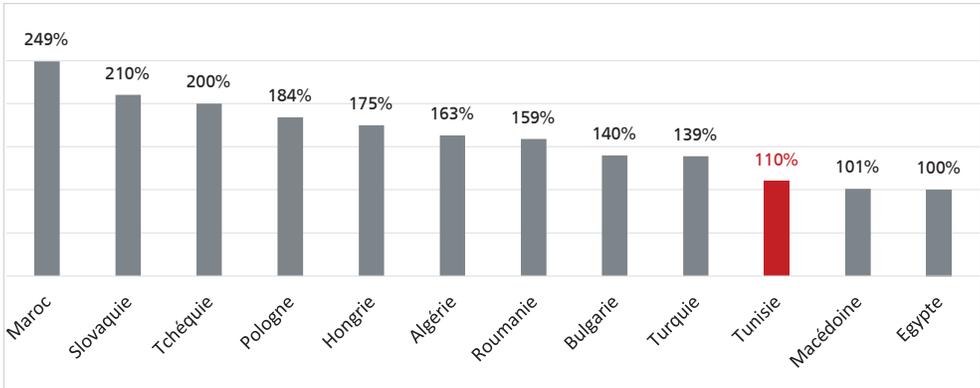
Source : République tunisienne Ministère de l'Economie et de la Planification Tunisia Investment authority (TIA) Secteur automobile. Argumentaire sectoriel.

<https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/AG%20AUTO%20FR.pdf>

À part les ingénieurs égyptiens et macédoniens, le coût annuel des ingénieurs tunisiens est aussi attractif des investisseurs. Il est de 110 % par rapport au coût minimum alors que celui des ingénieurs algériens et marocains est nettement plus élevé, soit respectivement 163 % et 249 %. On constate que le coût annuel des ingénieurs marocains est le plus élevé parmi tous les pays comparés (voir figure 11).

Ainsi, le coût de la main d'œuvre tunisienne, quel que soit son niveau de qualification, fait de la Tunisie un site largement compétitif par rapport aux principales destinations concurrentes. Par conséquent, si une entreprise étrangère décide de quitter le territoire, c'est que d'autres facteurs ont joué, lié au climat de l'investissement, par exemple le fonctionnement du port de Rades.

Figure 11. Comparaison du coût annuel Ingénieur – Professionnel Senior



Source : République tunisienne Ministère de l'Economie et de la Planification Tunisia Investment authority (TIA) Secteur automobile. Argumentaire sectoriel.

<https://itia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/AG%20AUTO%20FR.pdf>

1.2. Des pratiques indécentes de la rémunération contribuent à minimiser le coût du travail

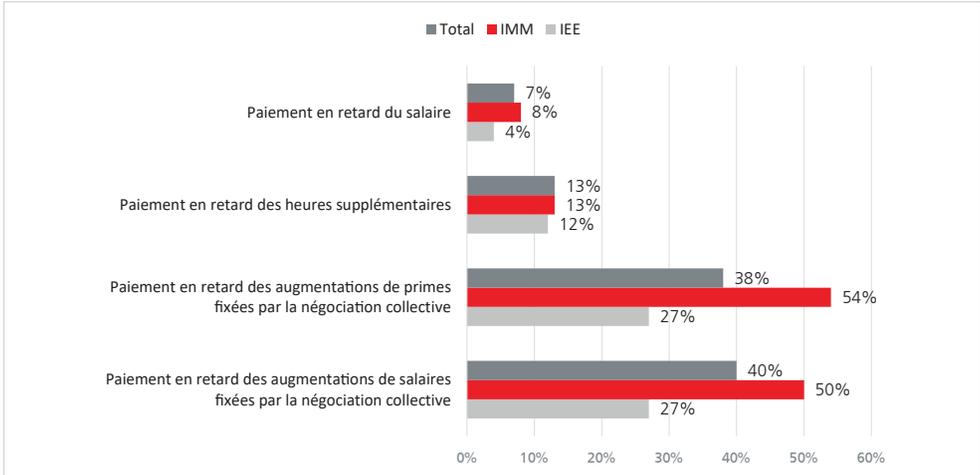
Les normes de l'OIT sur les salaires couvrent l'ensemble des questions sur les salaires. Elles prévoient notamment le paiement régulier des salaires, la protection des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur et la fixation de salaires minima. Les salaires sont, avec le temps de travail, l'une des conditions de travail qui a l'impact le plus direct et le plus tangible sur la vie quotidienne des travailleurs, car ils assurent leurs entretiens et celui de leur famille.

Les pratiques indécentes en matière de rémunération des travailleurs sont relativement plus fréquentes dans les industries mécaniques et métalliques (IMM) par rapport aux industries électriques et électroniques (IEE). Elles concernent le retard de paiement du salaire, des heures supplémentaires et des augmentations du salaire et des primes obtenues par les accords de la négociation collective. Ces violations du droit du travail conventionnel ont atteint un niveau particulièrement élevé en matière de retard de paiement de l'augmentation des salaires et des primes obtenus après une longue période d'érosion du pouvoir d'achat et au prix d'une longue lutte syndicale. En moyenne, **40 % des syndicats relèvent ces violations** du droit du travail conventionnel. L'écart entre les secteurs d'activité est élevé par rapport à cette moyenne, **50 % dans les IMM**

contre 27 % dans les IEE (voir figure 12).

Ce problème se pose également dans le secteur textile et habillement où le retard de paiement des augmentations du salaire et des augmentations des primes est souligné respectivement par 29 % et 33 % des syndicats du secteur en 2021 (voir tableau 9). La situation dans l'industrie métallique est ainsi proche de celle de l'industrie du textile et de l'habillement.

Figure 12. Paiement en retard de la rémunération des travailleurs par secteur d'activité (en % des syndicats).2022



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

Tableau 9. Paiement en retard de la rémunération des travailleurs du secteur du textile et de l'habillement obtenue par la négociation collective selon la déclaration des syndicats. 2021 (en %)

	%
Paiement en retard des augmentations de salaires	29 %
Paiement en retard des augmentations de primes	33 %
Paiement en retard du salaire	13 %

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur THCC 2021

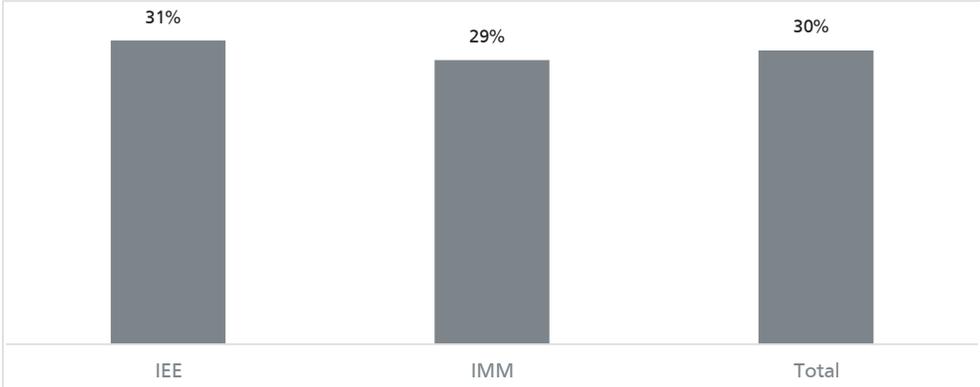
1.3. Le temps de travail laisse peu de temps pour la vie privée et familiale

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, de la mécanique et de l'électronique, 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 allaitantes, comme nous allons le montrer plus loin.

Pour 30 % des syndicats de base, l'horaire de travail ne permet pas de concilier le temps de travail et le temps de vie familiale. Il n'existe pas de différence entre les branches d'activités industrielles.

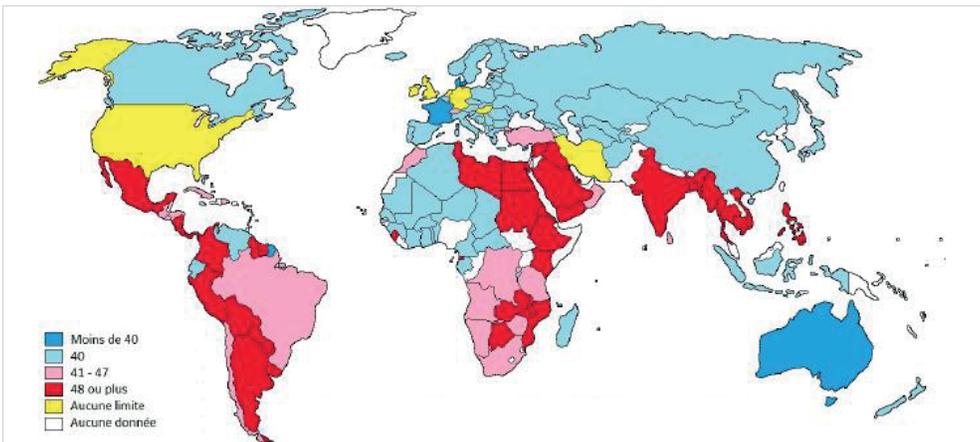
Figure 13. Part des syndicats déclarant la difficulté de concilier temps de travail et vie familiale



Source : Ben Sedrine S & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

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 de 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 14).

Figure 14. Durée hebdomadaire normale légale dans le monde (2017)



Source : BIT (2018) Garantir un temps de travail décent pour l'avenir Conférence internationale du travail 107E Session, 2018 p21

L'aménagement du temps de travail en trois équipes est répandu dans le secteur de la mécanique et l'électronique¹⁶. **Le travail de nuit dans cette forme d'aménagements du temps de travail** par roulement 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.

Cette pratique est évoquée par 67 % des industries mécaniques et métalliques contre 31 % des syndicats dans les industries électriques et électroniques (voir tableau 10).

Tableau 10. Part des syndicats déclarant le recours à la pratique du travail posté par activité industrielle de leur entreprise (en %)

	%
Industrie électrique et électronique	31 %
Industrie mécanique et métallique	67 %
Total	49 %

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi *Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022*

Enfin, le congé annuel payé est très important pour la santé et le bien-être des travailleurs en milieu familial. L'article 3, paragraphes 1 et 3, de la convention n°132 sur les congés payés (révisée), 1970, prévoit que la durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service¹⁷. La commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT « tient à souligner l'importance capitale de garantir à tous les travailleurs un droit à une période de congé annuel payé suffisamment longue, d'ordinaire **au moins trois semaines**, pour qu'ils puissent correctement se reposer et récupérer au cours de l'année ¹⁸». En moyenne, 37 % des syndicats déclarent que la période de congé annuel payé est de trois semaines. Elle est supérieure à cette période dans seulement 14 % des entreprises. La durée du congé annuel payé est inférieure à la norme minimale recommandée par l'OIT

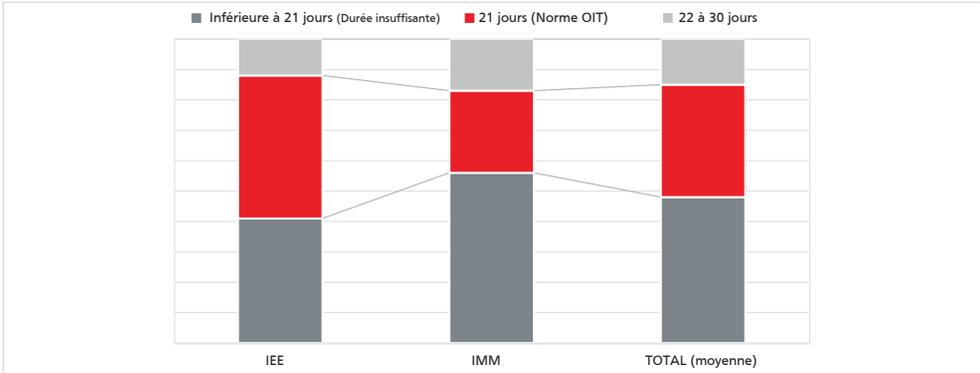
16 Le travail posté est une méthode d'organisation du travail par laquelle un travailleur succède à un autre travailleur au poste de travail, de sorte que les entreprises peuvent étendre leurs horaires d'activité au-delà de la durée du travail de chaque travailleur et de mieux faire face aux périodes 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 certaines entreprises.

17 Cette convention n'est pas ratifiée par la Tunisie. Cf. OIT Ratifications de C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312277 (consulté le 21.02.2022).

18 BIT (2018), p120.

dans 48 % des entreprises. Cette pratique est plus fréquente dans l'industrie métallique et mécanique (56 %) que dans l'industrie électrique et électronique (41%).

Figure 15. Distribution des syndicats selon la durée du congé annuel payé pratiquée dans leurs entreprises, par branche industrielle (en %)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

2. Inégalité de la protection sociale

2.1. Le travail non déclaré à la sécurité sociale ou l'informalisation de l'économie formelle

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**.

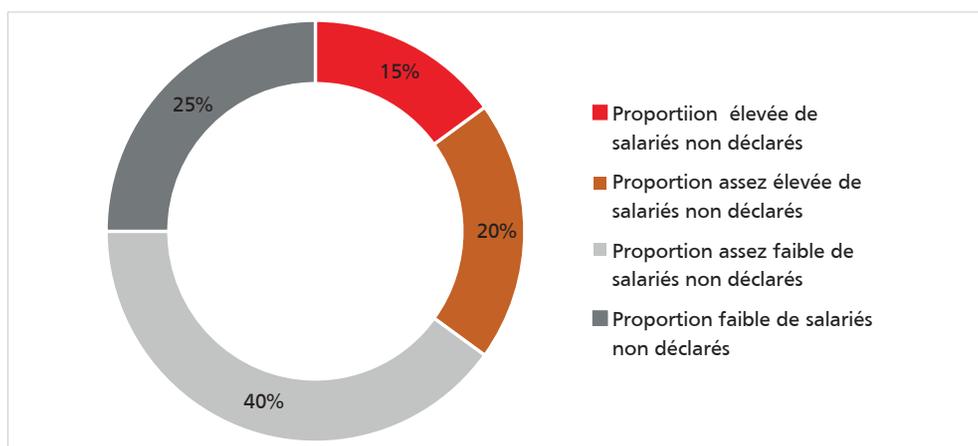
L'employeur doit fournir trimestriellement une déclaration des salaires à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), établie sur un formulaire fourni par cette Caisse et doit mentionner pour chaque salarié, le numéro d'immatriculation (ou éventuellement la date d'envoi de la demande d'immatriculation 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.

Certains employeurs ne déclarent pas à la sécurité sociale une partie de leurs salariés, comme la loi, les y obligent. Cette fraude n'est pas pratiquée seulement dans l'économie informelle, mais aussi **dans 19 % des entreprises couvertes par le syndicalisme**, touchant une proportion plus ou moins élevée de leurs salariés (voir figure 16). La distribution de ces entreprises par branche industrielle indique que (voir tableau 11). S'ajoute à ce déficit de protection sociale, celui qui est subi par tous les travailleurs de l'économie informelle du secteur de la mécanique et électronique. Ces derniers représentent en 2019, 16 % du total de l'emploi du secteur selon l'enquête de l'INS sur l'emploi informel en Tunisie¹⁹.

Figure 16. Distribution des entreprises qui ne déclarent pas leurs salariés à la sécurité sociale selon la proportion de salariés non déclarés (en %)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

Tableau 11. Distribution des entreprises qui ne déclarent pas une partie de leurs salariés à la sécurité sociale par activité économique et par nationalité de l'entreprise (en %)

Activité	%	Nationalité de l'entreprise	%
Industrie métallique et mécanique	70 %	Tunisiennes	85%
Industrie électrique et électronique	20 %	Etrangères	15%

19 INS indicateurs de l'emploi informel 2019.

Concessionnaires auto	10 %	Total	100%
Total	100 %		

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

2.2. La protection contre les accidents de travail et les maladies professionnelles est défaillante et le remboursement des frais de l'assurance-maladie est insuffisant

En application de l'article 152-2 du code du travail, tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail, garantir des conditions et un milieu de travail adéquats, fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats, informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent en donnant des consignes claires et précises, notamment aux salariés fragiles ou en contact direct avec autrui. 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 complémentaires²⁰.

Un peu moins de la moitié des syndicats estime que les travailleurs ne sont pas suffisamment protégés contre les accidents de travail et les maladies professionnelles (voir tableau 12). Par ailleurs, la même enquête révèle qu'une forte majorité des syndicats juge insuffisants les frais de remboursement de l'assurance-maladie, 77 % dans l'industrie métallique et mécanique et 76 % dans l'industrie électrique et électronique.

Tableau 12. Les travailleurs sont-ils protégés suffisamment contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ? (en % de syndicats)

	Oui	Non	Total
IEE	55	45%	100
IMM	54	46%	100
T	55	45%	100

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

La Caisse nationale d'assurance-maladie (CNAM) fournit des données précises sur le nombre de victimes des accidents de travail et de maladies profession-

20 CNSS (2005). 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.

nelles. Les dernières statistiques publiées par la CNAM indiquent 5 965 déclarations d'accidents du travail dont 3 533 dans l'industrie métallique et mécanique, soit 59 % de ce total en 2018. Au cours de la même année, le nombre total des victimes de maladies professionnelles a atteint 274 personnes dont 30 % dans l'industrie métallique et mécanique, ce qui représente dans ce cas une proportion inférieure à celle de l'industrie électrique et électronique.

Outre l'immense souffrance que cela représente pour les travailleurs et leur famille, les coûts économiques 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. Pourtant, il est possible d'éviter ces tragédies avec l'appui des programmes gérés par les organismes de sécurité sociale²¹. Ces programmes fournissent aux employeurs et aux travailleurs les moyens indispensables pour lutter contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Tableau 13. Nombre de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans le secteur IMMEE

	Accidents du travail			Maladies professionnelles		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
IEE	2505	2517	2432	153	208	192
IMM	4174	3998	3533	68	75	82
Total	6679	6515	5965	221	283	274

Source : CNAM (2018) Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018. NB La CNAM n'a pas publié la mise à jour de ces données

2.3. La pandémie de la COVID-19, une nouvelle menace de maladie professionnelle

Durant la pandémie de la COVID-19, le gouvernement a élaboré des règles de sécurité dans les zones de travail touchant tous les secteurs économiques (gestes barrières, distanciation physique, port du masque). L'Institut de Santé et de Sécurité au Travail (ISST) a élaboré des guides au profit des professionnels de la santé, de la fonction publique et d'autres professions.

En moyenne, 20 % des entreprises couvertes par les syndicats n'ont pas pris des mesures de protection contre la COVID-19. Ce comportement des entreprises est plus fréquent dans l'industrie métallique et mécanique, soit 31 % contre 10 % dans l'industrie électrique et électronique. Au vu des déclarations des syndicats, les travailleurs les moins protégés étaient dans les entreprises de taille

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

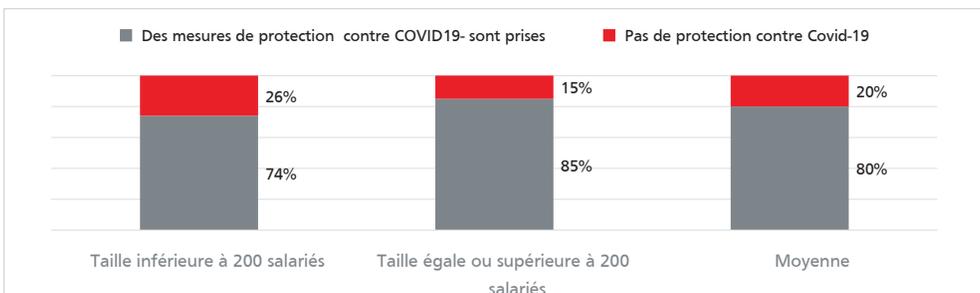
inférieure à 200 salariés : 26 % contre 15 % du total des entreprises de taille égale ou supérieure à 200 salariés, soit un écart de 11 points de pourcentage entre ces deux types d'entreprises (voir figure 17).

Tableau 14. Votre entreprise, a-t-elle pris des mesures de protection contre la COVID-19 ? (En % de syndicats)

	Des mesures de protection sont prises	Pas de mesures	Total
IMM	69	31	100
IEE	90	10	100
Total	80	20	100

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

Figure 17. Votre entreprise, a-t-elle mis en œuvre des mesures de protection contre la pandémie de Covid-19 sur les lieux de travail ? (en % de syndicats)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

Parmi les entreprises ayant pris des mesures de protection, celles-ci étaient inefficaces dans 33 % des entreprises de l'industrie métallique et mécanique contre 22 % des entreprises de l'industrie électrique et électronique.

Tableau 15. Evaluation de l'efficacité des mesures de protection contre Covid-19 par les syndicats (en%)

	Des mesures de protection efficaces	Mesures inefficaces	Total
IMM	67	33	100
IEE	78	22	100
Total	72	28	100

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

L'absence de mesures de protection contre le Covid-19 ou leur inefficacité

expose les travailleurs à des risques graves, notamment parmi la population atteinte de maladies non-transmissibles (diabète, maladies cardiovasculaires, cancers, bronchopneumopathies chroniques, maladies mentales, etc.) qui sont en constante progression en Tunisie (). En moyenne, **64 % des syndicats demandent l'intégration du Covid-19 dans le tableau des maladies professionnelles** (voir tableau 16).

En France, le « tableau 100 du code de la Sécurité sociale²²» a intégré les pathologies liées aux infections au SARS-CoV-2 au titre des maladies professionnelles depuis septembre 2020. Les personnes infectées par le Covid-19 dans le cadre de leur activité professionnelle peuvent alors bénéficier d'une prise en charge spécifique en maladie professionnelle. La procédure de reconnaissance de l'affection Covid-19 en maladie professionnelle concerne les professionnels exerçant dans le secteur de la santé et **les personnes qui ne travaillent pas dans le secteur de la santé**, si elles ont contracté le Covid-19 dans le cadre de leur travail et si la maladie a entraîné une affection grave.

Tableau 16. Faut-il une reconnaissance du Covid-19 comme une maladie professionnelle ?

	Oui	Non	Total
IMM	71	29	100
IEE	78	22	100
Total	64	26	100

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

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

3.1. La durée du congé de maternité est inférieure à la norme minimale internationale du 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 et 111, cependant, ces progrès n'ont pas eu l'impact attendu en milieu de travail. La convention de l'OIT la plus récente sur la durée du congé de maternité²³ prévoit un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins. La durée de ce congé est essentielle pour permettre aux mères de récupérer de l'accouchement et de reprendre le

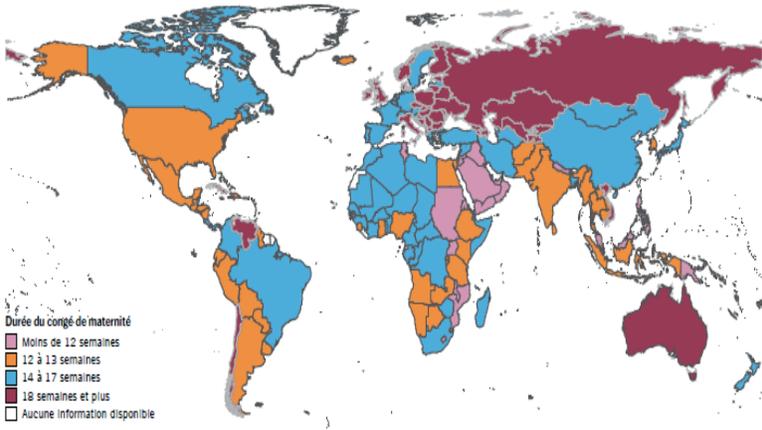
22 France (2020) Code de la sécurité sociale : Annexe II : Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3 Version en vigueur depuis le 16 septembre 2020. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042329374

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

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 risquent parfois d'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 ci-dessous). En effet, dans le secteur de la mécanique et de l'électronique, les conventions collectives sectorielles accordent un congé seulement de **30 jours qui peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours**, sur la justification de certificats médicaux²⁴.

Figure 18. Durée légale du congé de maternité, 2013 (185 pays et territoires)



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

3.2. L'insuffisance de la durée du congé de maternité est aggravée par les conditions difficiles d'allaitement en milieu de travail

La femme qui allaite son enfant a droit à deux repos d'une demi-heure chacun durant les heures de travail pour lui permettre l'allaitement, l'un est fixé pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ils peuvent être pris par les mères aux heures fixées d'un accord entre elles et les employeurs. Ces repos sont considérés comme heures de travail et ouvrent droit à rémunération (article 64, paragraphe b, du Code du travail). Le même article du Code du travail stipule ; « Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans tout établissement occupant au moins cinquante femmes », qui doit satisfaire les conditions fixées par un arrêté du Ministre des Affaires Sociales, pris après avis des organisations professionnelles intéressées. L'objectif est de promouvoir

24 Le secteur est régi par cinq conventions collectives sectorielles qui adoptent la même durée du congé de maternité conformément à l'article 64 paragraphe (a) du Code du travail.

l'allaitement maternel exclusif²⁵.

En fait, les conditions de travail de la femme ne permettent pas d'atteindre cet objectif. Dans 96 % des entreprises couvertes par les syndicats, les femmes ne bénéficient pas de salle d'allaitement. Il n'existe pas d'écart significatif entre les entreprises de l'IEE et de l'IMM. Par ailleurs, 69 % des syndicats jugent insuffisante l'heure d'allaitement prévue par la loi (voir tableau 17).

Tableau 17. Les conditions d'allaitement dans les entreprises couvertes par les syndicats affiliés à la FGME

	Part des entreprises sans salle d'allaitement (en %)	Part des entreprises où l'heure d'allaitement est jugée insuffisante (en%)
IEE	98	78
IMM	94	63
Moyenne	96	69

Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi *Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022*

Des témoignages recueillis par Teycir Ben Naser montrent la souffrance vécue par les femmes²⁶ :

- « 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

25 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.

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

préparer mon retour au travail. C’est beaucoup trop ! ».

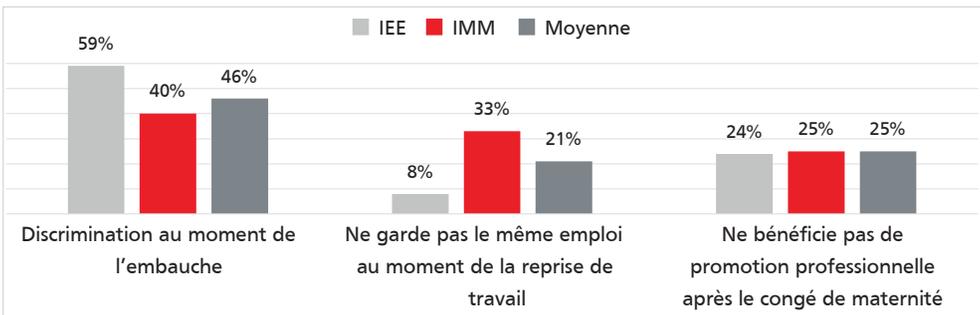
- « avec 45 minutes de transports entre mon domicile et mon travail, des horaires très contraignants, c’était impossible de retourner travailler deux mois après mon accouchement. J’ai donc été obligé de démissionner et je ne sais pas si je vais pouvoir trouver facilement un autre emploi quand ma fille aura 6 mois ou un an »,

3.3. Forte discrimination à l’égard des femmes enceintes et des mères qui allaitent

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. Selon le témoignage des syndicats, **c’est au moment de l’embauche que s’exerce le plus la discrimination à l’égard des femmes** dans les deux secteurs industriels. Cette pratique est plus fréquente dans l’industrie électrique et électronique, 59 % contre 40 % dans l’industrie métallique et mécanique.

Au moment de la reprise du travail, la pratique de discrimination se poursuit, mais elle devient relativement moins fréquente dans les deux secteurs. La femme ne garde pas le même poste ou n’obtient pas un poste équivalent selon 33 % des syndicats de l’IMM contre 8 % des syndicats de l’IEE. Elle est aussi privée de promotion professionnelle avec presque la même fréquence relative dans les deux activités industrielles (voir figure ci-dessous).

Figure 19. Part des syndicats par secteur d’activité industrielle déclarant l’existence d’une discrimination à l’égard de la femme (en %)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 2022

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 sur 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 public²⁷».

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

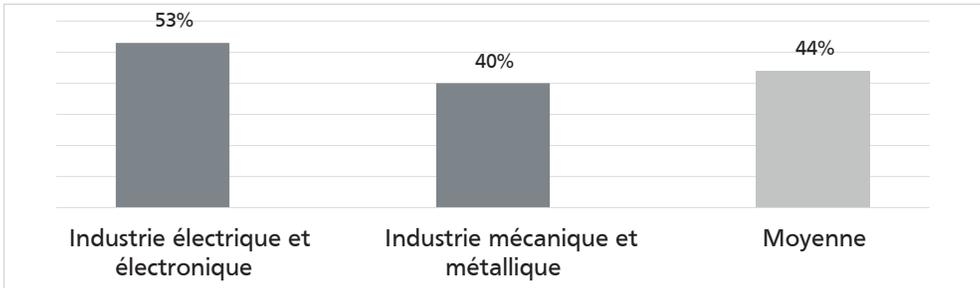
4.1. Pour 44 % des syndicats, la proportion des contrats à durée déterminée est élevée

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est aujourd'hui le mode de recrutement majoritaire. La part des syndicats soulignant le recours massif des entreprises au CDD atteint 53 % dans l'industrie électrique et électronique et 40 % dans l'industrie mécanique et métallique. Le Code du travail impose que ce type de contrat de travail 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. Les employeurs préfèrent alors éviter la transformation du CDD en contrat à durée indéterminée (CDI), craignant le coût du licenciement sous ce dernier type de contrat de travail.

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 un contexte où il n'existe pas en Tunisie un système d'assurance-chômage. La durée courte des contrats va de pair avec des phénomènes de réembauche chez un même employeur qui se concentre sur les femmes et les peu qualifiés.

27 Imen Houimel (2021). Le projet de loi sur le congé de maternité entravé par le manque de financement ! Business News 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>.

Figure 20. Part des syndicats soulignant la proportion élevée de salariés sous contrat de travail à durée déterminée par secteur d'activité (en % de syndicats)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

4.2. Impact du Covid-19 : la perte de l'emploi est la plus dramatique en l'absence d'un système d'assurance-chômage en Tunisie.

Le fonctionnement du marché du travail a été gravement perturbé par les réductions du nombre d'heures travaillées, les suspensions forcées d'activités et surtout les pertes d'emploi.

Au cours du deuxième trimestre de 2020, les pertes étaient estimées par l'institut national de la statistique à 51 900 emplois dans les industries manufacturières, 51 100 emplois dans le secteur des services marchands, 46 800 emplois dans le bâtiment et les travaux publics et seulement 12 000 emplois dans l'agriculture (voir tableau ci-dessous). Dans le secteur des services marchands, les pertes d'emploi dans l'hôtellerie et le transport étaient respectivement de 16 900 et de 16 700 emplois, représentant ensemble 66 % du total de la perte d'emploi dans ce secteur.

Dans le secteur industriel, **les industries mécaniques et électroniques étaient les plus impactées par la crise économique et sanitaire** avec une perte de **24 100 emplois** qui représentait 46 % du total de la perte d'emplois dans ce secteur. La forte perte d'emploi était déjà attendue par les entreprises de l'industrie automobile et aéronautiques face à la baisse des activités et faute de mesures adéquates. Selon un sondage réalisé le 15 juin 2020 par Ernest & Young à la demande de Tunisian Automotive Association (TAA), « l'impact chiffré de la crise sanitaire sur le nombre d'emplois du secteur est estimé au plus bas à 7 919 emplois et au plus à 17 537 » entre la date du sondage et la fin de l'année 2020²⁸. Les entreprises prévoient aussi pour la fin de l'année 2020 la réduction d'une part de la masse salariale, y compris les fins de contrats non renouvelés. Seulement le quart des entreprises (20,2 %) n'annonçait pas cette possibilité. Dans le reste

28 TAA (2020) Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19. Jeudi 23 Juillet 2020, p15.

des entreprises, l'ampleur de la réduction de la masse salariale était variable ; par exemple, cette réduction entre 25 % et 50 % dans 26,6 % des entreprises et supérieure à 50 % dans 4,6 % des entreprises (voir figure 21)

Tableau 18. Pertes d'emplois sectorielles Deuxième trimestre-2020

Secteurs	Pertes d'emplois (en milliers de personnes)
Services	-52,7
Dont	
Hôtellerie & restauration	-16,9
Transport & télécommunication	-16,7
Commerce	-9,3
Industries manufacturières	-51,9
Dont	
Textile habillement et chaussures	-6,2
Industries mécaniques et électriques	-24,1
Industries agro-alimentaires	-14,3
Industries non manufacturières	-46,8
Dont	
BTP	-46,8
Mines et énergie	+0,1
Agriculture et pêche	-11,9

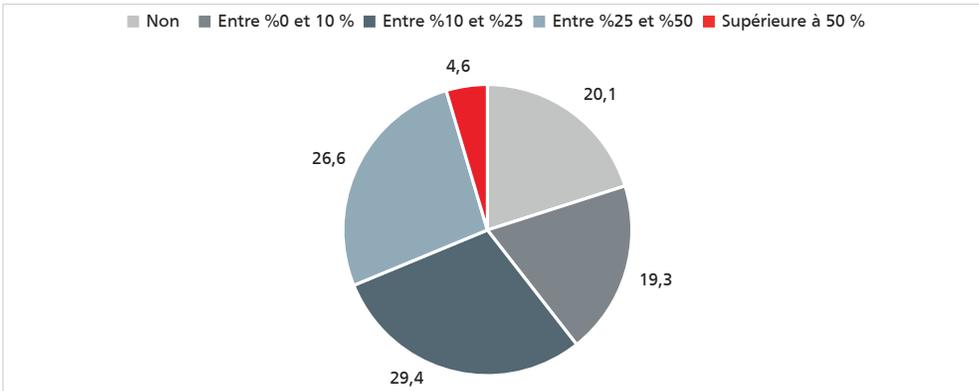
Source : INS Indicateurs de l'emploi et du chômage du deuxième trimestre 2020. Impact de la pandémie du Covid-19 sur le marché de l'emploi Tunisien. Août 2020, p5

La perte de l'emploi est évidemment la situation la plus dramatique, car 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.

Toutefois, une aide sociale de **200 dinars** est accordée en remplacement des indemnités à la charge de l'employeur défaillant, mais qui nécessite l'accord de l'inspection du travail. Ce montant est dérisoire par rapport au montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans au moins. En 2020, le SMIG 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 semaine²⁹.

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

Figure 21. Répartition des entreprises selon la proportion de réduction de la masse salariale, y compris les fins de contrats non renouvelés (en % des entreprises)



Source : Ernst & Young Advisory in TAA Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19. Jeudi 23 Juillet 2020, p15

5. Les déterminants de l'Inégalité de la qualité du dialogue social

5.1. Le contenu et la qualité du dialogue social révèlent les caractéristiques du modèle industriel

Le salaire et le temps de travail, objets fréquents de négociation au point de sacrifier la santé et la formation des travailleurs.

Minimiser le coût du travail est l'objectif central de la gestion des ressources humaines des entreprises du secteur de la mécanique et l'électronique. La rémunération du travail et l'aménagement du temps de travail sont les deux leviers complémentaires de cette stratégie. Le salaire, le temps de travail et les heures supplémentaires sont l'objet de négociation fréquente dans respectivement : 69 %, 62 % et 64 % des entreprises couvertes par les syndicats du secteur (voir figure ci-dessous). Les bas salaires poussent ainsi la main-d'œuvre à travailler plus pour faire face à l'érosion de son pouvoir d'achat, mais en sacrifiant sa santé et le temps consacré à la vie familiale.

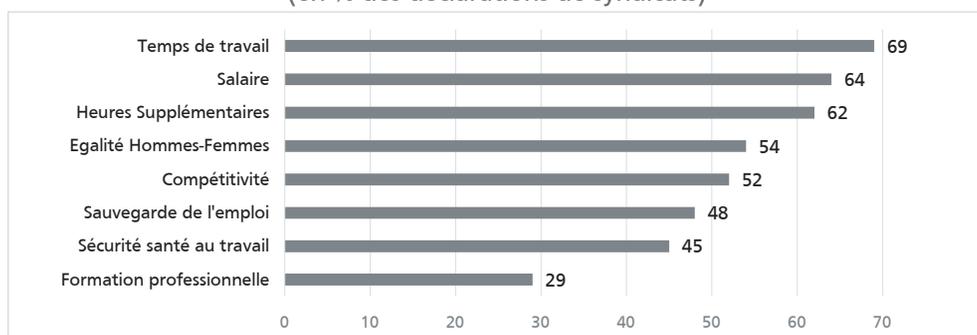
La fréquence de négociation sur l'égalité Hommes-Femmes et la compétitivité occupent la seconde position dans la négociation entre les partenaires sociaux, respectivement dans 54 et 52 % des entreprises.

En troisième position, se situe la négociation sur la sauvegarde de l'emploi et la protection contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, respectivement dans 48 et 45 % des entreprises. C'est un autre sacrifice des travailleurs pour lutter contre l'érosion de leur pouvoir d'achat.

Enfin, le dialogue autour de la formation de la main-d'œuvre est fréquemment abordé seulement dans 29 % des entreprises, c'est une autre dimension du

travail décent qui est sacrifiée. Malheureusement, la promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie est toujours absente du répertoire des revendications syndicales. Il est normal que dans le cadre du modèle industriel de sous-traitance l'initiative de formation de l'employeur soit limitée. Mais les travailleurs doivent sécuriser leur avenir en exigeant le droit à la formation sur leur initiative. Certes, sur ce plan, il existe une lacune législative, mais le rôle des syndicats dans la négociation collective sectorielle est bien de créer plus de droits aux travailleurs³⁰. Le sacrifice des travailleurs de certaines dimensions du travail décent et les difficultés des syndicats de base à remplir efficacement leurs fonctions au sein de l'entreprise, évoquées plus haut, impactent la qualité du dialogue social.

Figure 22. Évaluation de la fréquence des thèmes abordés régulièrement dans l'entreprise par les partenaires sociaux selon la qualité du dialogue social (en % des déclarations de syndicats)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

Le dialogue social est insatisfaisant particulièrement dans les entreprises axées sur le marché local.

En moyenne, 41 % des syndicats expriment leur satisfaction du dialogue social dans leurs entreprises. Le taux de satisfaction est supérieur à cette moyenne dans les entreprises de l'industrie électrique et électronique (54 %), les entreprises de taille égale ou supérieure à 200 salariés (51 %) et celles qui sont localisées au Nord Est (58 %) et au Centre Est (48 %). C'est dans ce segment, qu'on observe l'émergence de bonnes pratiques du dialogue social (voir figure 24). Les multinationales font partie de ce segment : « En moyenne, et comparativement aux entreprises nationales, les filiales de multinationales étrangères sont plus productives, offrent des rémunérations plus élevées, sont plus économes en énergie et emploient un pourcentage plus important de femmes » en Tunisie³¹.

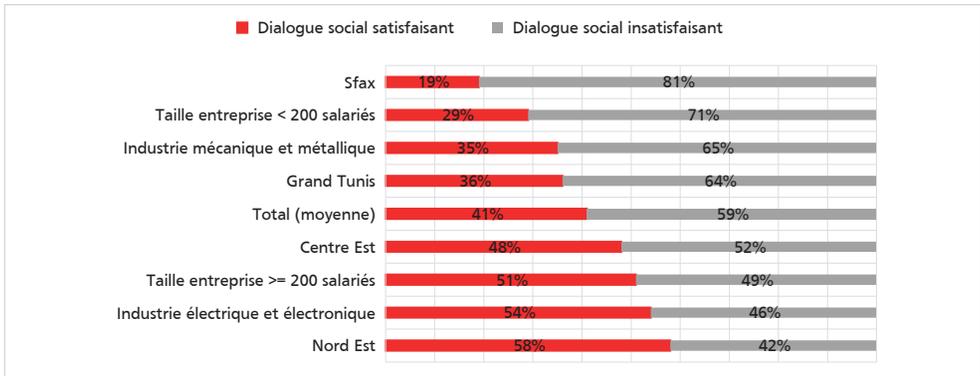
L'insatisfaction syndicale du dialogue social est associée à des entreprises de

30 Un chapitre de la deuxième partie de ce rapport est consacré à l'examen approfondi du problème de la formation professionnelle initiale et continue.

31 OCDE (2022) Etudes économiques de l'OCDE : Tunisie.2022 Voir Graphique 1.34, p70.

l'industrie métallique et mécanique, de taille inférieure à 200 salariés et localisées par ordre croissant d'insatisfaction à Sfax (81 %) puis au Grand Tunis (64 %). Ces deux régions sont marquées par la forte présence des activités métalliques et mécaniques et les entreprises tunisiennes axées sur le marché local. Dans ce segment, les entreprises sont axées principalement sur le marché local.

Figure 23. Evaluation syndicale du dialogue social selon les caractéristiques de l'entreprise et son implantation géographique



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

5.2. Les déterminants de l'inégalité de la qualité du dialogue social

a) Une meilleure reconnaissance de la mission syndicale par l'employeur améliore la qualité du dialogue social.

Deux types de facilités peuvent être accordés aux syndicats pour remplir leur fonction au sein de l'entreprise. D'abord, disposer d'un bureau de travail et pouvoir accéder à tous les lieux de travail pour afficher des avis syndicaux ou distribuer de la documentation syndicale permettent de **renforcer la relation entre le syndicat et ses adhérents** pour mieux connaître leurs problèmes et mieux défendre leur droit à un travail décent.

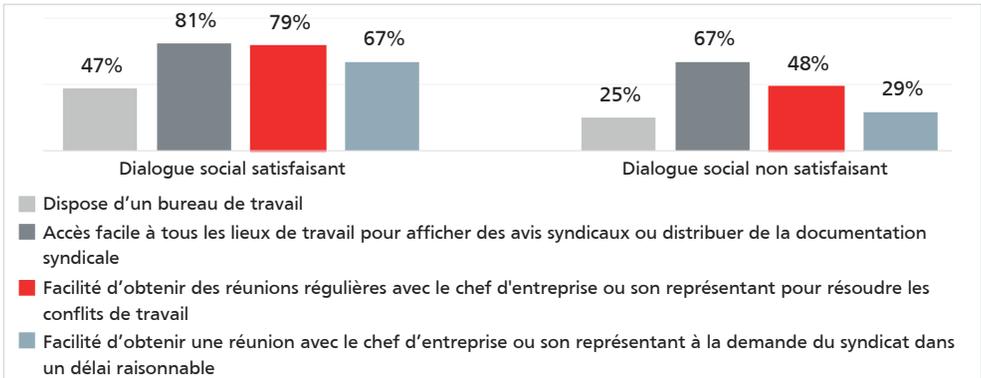
Ensuite obtenir une réunion avec le chef d'entreprise ou son représentant, à la demande du syndicat dans un délai raisonnable ou obtenir des réunions régulières en cas de conflits de travail ; ces deux possibilités **améliorent la communication** entre le syndicat et la direction de l'entreprise et permettent alors de résoudre les problèmes rencontrés par les travailleurs et par la direction.

Les facilités accordées aux syndicats sont relativement plus fréquentes dans les entreprises où le dialogue est satisfaisant et inversement elles sont moins fréquentes dans les entreprises où le dialogue social est non satisfaisant (voir figure 24)

La reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise accompagné par le renforcement de la capacité des syndicats à communiquer et négocier avec la

direction d'une parts et la médiation de la FGME dans les conflits de travail, d'autre part, transforment les conflits en une opportunité de promotion du dialogue social et même de création de plus d'emplois. C'est le constat fait par Claudia Rahman dans certaines entreprises multinationales allemandes de l'industrie automobile après la révolution³².

Figure 24. Proportion des syndicats bénéficiaires de facilités pour remplir leur fonction dans l'entreprise selon la qualité du dialogue social (en %)

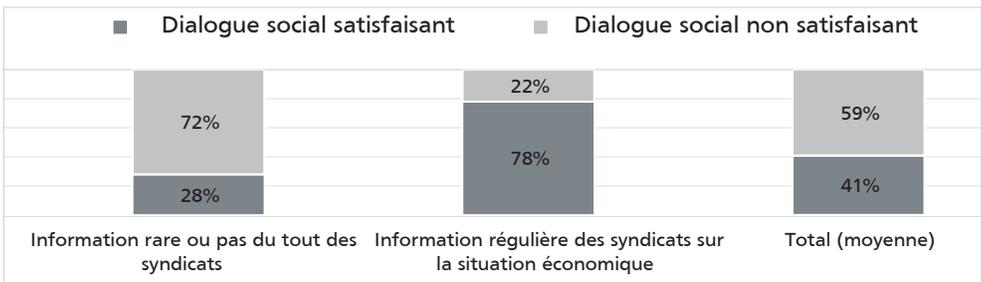


Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi *Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022*
 Lecture : par exemple 47 % des syndicats des entreprises où le dialogue social est satisfaisant disposent un bureau de travail contre 25 % dans les entreprises où le dialogue n'est pas satisfaisant

b) La transparence économique de l'entreprise suscite la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux.

Dans les entreprises pratiquant la transparence économique, **78 % des syndicats sont satisfaits** du dialogue social alors que leur part atteint seulement **28 %** dans les entreprises ne pratiquant pas la transparence économique, soit **un écart de 50 points** de pourcentage entre les deux catégories d'entreprises (voir figure 25).

Figure. 25. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon leur information ou non sur la situation économique de l'entreprise

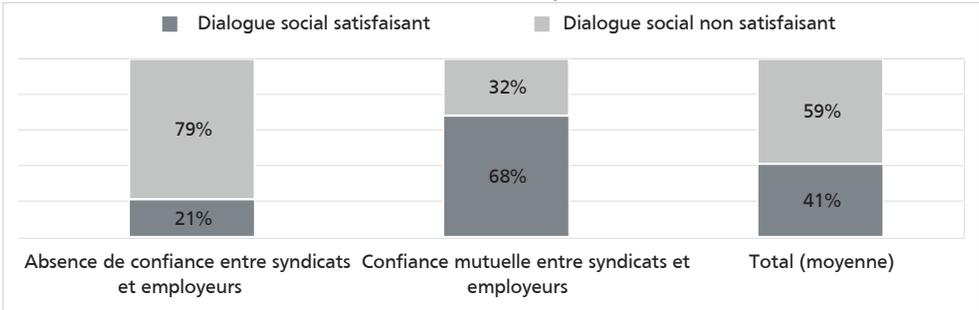


Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi *Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022*

32 Claudia Rahman Plus d'emplois grâce à la paix sociale. 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-101-109.

La figure 26 montre que dans les entreprises où règne la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux, **68 % des syndicats sont satisfaits** du dialogue social alors que le taux de satisfaction n'est que de **21 %** dans les entreprises où cette confiance est inexistante, soit un écart de **47 points** de pourcentage, aussi important que dans le cas précédent, ce qui traduit la forte corrélation entre transparence économique de l'entreprise et la confiance mutuelle entre les partenaires sociaux.

Figure. 26. Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon l'existence ou non de la confiance entre les partenaires sociaux

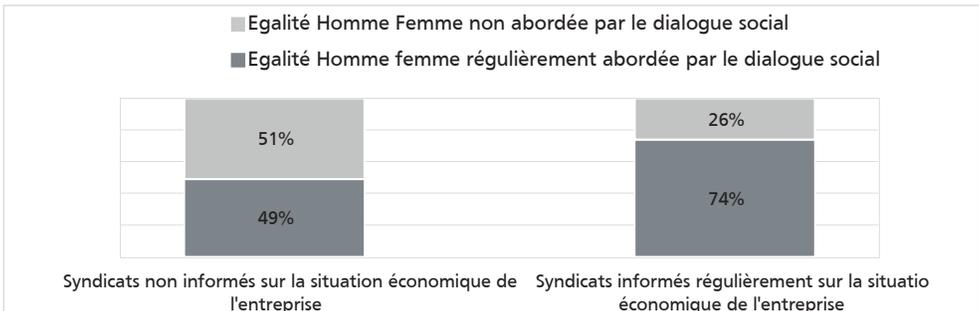


Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

c) La transparence économique incite à dialoguer fréquemment sur la compétitivité, l'égalité homme-femme et la formation des travailleurs.

La reconnaissance effective de la responsabilité sociétale de l'entreprise conduit l'entreprise à pratiquer la transparence économique et à respecter les normes d'un travail décent. En effet, dans 74 % des entreprises transparentes, le dialogue social aborde fréquemment l'égalité entre les hommes et les femmes. La proportion devient moins élevée dans les entreprises opaques, soit 49 % (voir figure 27).

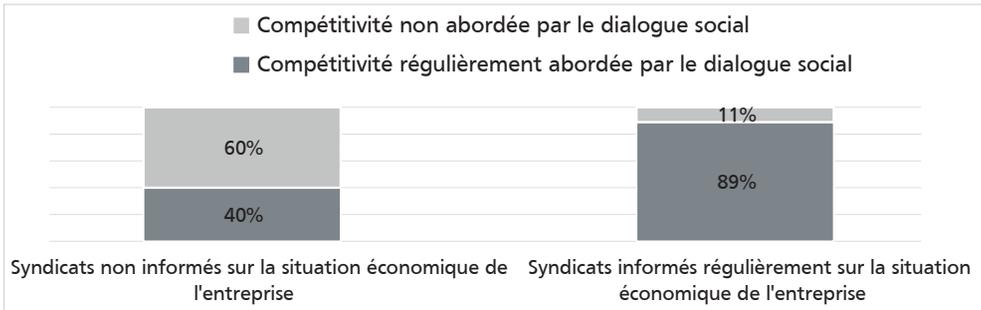
Figure 27. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le dialogue social (en % de syndicats)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

Les résultats de l'enquête révèlent que la transparence économique de l'entreprise a un effet considérable sur la place de la compétitivité dans le dialogue social. La figure 28 montre que la compétitivité est abordée régulièrement par le dialogue social dans **89%** des entreprises transparentes contre seulement **40%** dans les entreprises opaques, soit un écart de **49 points** de pourcentage entre les deux catégories d'entreprise.

Figure 28. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la compétitivité dans le dialogue social (en % de syndicats)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

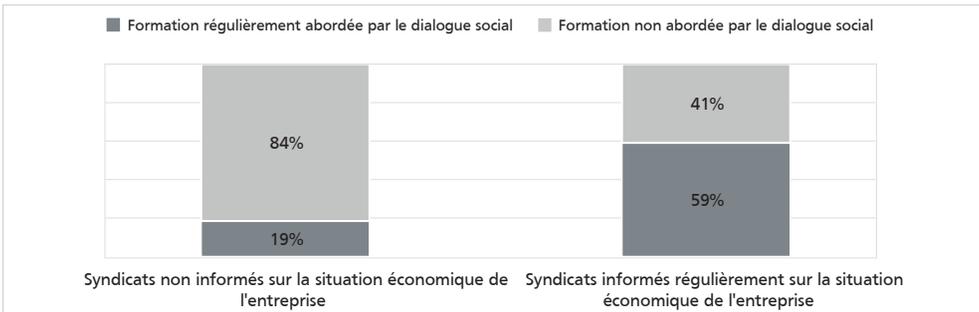
L'impact positif de la transparence économique de l'entreprise apparaît aussi avec la place donnée à la formation des travailleurs dans le dialogue social : 59 % des entreprises transparentes abordent régulièrement la formation contre 19 % des entreprises opaques, soit un écart de **40 points** de pourcentage (voir figure 29). **La démarche qualité adoptée par les entreprises**, les incite à la transparence économique et au développement de la formation de leur personnel. La formation porte en effet sur les compétences professionnelles et sur les normes de qualité exigées par les clients. La satisfaction des clients est d'ailleurs annoncée aux candidats à l'emploi comme un objectif commun à l'entreprise et son personnel, **ce qui en fait une clause fondamentale du contrat de travail**. C'est le cas par exemple de la multinationale allemande LEONI qui annonce cette clause au stade du recrutement de son personnel : « Si vous souhaitez investir votre carrière au sein d'un Groupe leader mondial, favorisant l'innovation technologique, la qualité, et le développement de ses collaborateurs, au service de la satisfaction de ses clients, rejoignez-nous ! ³³ ». Les thèmes du programme de formation du personnel en 2021 traduisent cette orientation stratégique de la gestion des ressources humaines de LEONI (voir tableau 19 et encadré ci-dessous)

Les résultats de l'enquête auprès des syndicats confirment les caractéristiques

33 LEONI RECRUTE <https://www.recruiter.tn/poste/leoni-recrute-16/>. LEONI est un fournisseur mondial de produits, solutions et services pour la gestion de l'énergie et des données dans le secteur automobile et d'autres industries. La chaîne de valeur comprend des fils, des fibres optiques, des câbles standardisés, des câbles spéciaux et des systèmes assemblés ainsi que des produits intelligents et des services intelligents.

des bonnes pratiques de dialogue social identifiées dans nos travaux antérieurs³⁴. La montée en gamme de l'entreprise et l'adoption effective de la démarche qualité favorisent la gestion participative des ressources humaines dans l'entreprise et par voie de conséquence la reconnaissance du droit syndical, ce qui mobilise les syndicats autour des défis économiques à relever. Le respect des accords conclus par l'employeur et le syndicat, renforce la confiance réciproque et assure alors la durabilité du dialogue social.

Figure 29. Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la formation professionnelle dans le dialogue social (en % de syndicats)



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

Tableau 19. Thèmes de la formation 2021

ISO 14001 Version 2015
Audit interne 14001
Audit interne suivant IATF16949(HR)
Certification à l'utilisation des trois inventaires Hogan (HPI-HDI-MVPI)
Exigences réglementaires
FMEA alignement VDA et AIAG
Process Excellence
ITIL 4 Foundation
English-Private Course @Leoni
Habilitation électrique
Chariot élévateur
Technicien PNL
QHSE
Liquidation des dossiers de retraite et nouvelles sur les projets de réforme
Secourisme et lutte contre incendie

Source : LEONI Training Concept Leoni Sousse. L&D/ January 2022

34 Cf. ADOUANI Sami, AMAMMI Mongi et BEN SEDRINE Saïd (2018). La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social. In Henrik Meyer et Marcel Rauer, Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuni-allemandes au fil du temps. Tunis : Friedrich Ebert Stiftung, octobre 218, pp-49-55.

Encadré : Les normes de qualité

Auditeur interne Qualité dans le domaine Automobile selon la norme IATF 16949 :2016. Cette formation fait partie du processus de qualification des auditeurs internes. Trois types d'objectifs sont visés par cette formation :

- Objectifs de savoir : Connaître les techniques d'audit, Connaître la méthodologie d'audit recommandée par l'IATF (International Automotive Task Force)³⁵ et Connaître l'approche processus recommandée par l'IATF
 - Objectifs de savoir-faire : Interpréter les exigences normatives dans le cadre d'un audit, tenir une réunion d'ouverture et une réunion de clôture, évaluer objectivement les preuves par rapport aux critères d'audit et rédiger des constats porteurs de valeur ajoutée
 - Objectifs de savoir être : se positionner dans la relation Auditeur – Audité et communiquer de façon pertinente lors de l'audit, être reconnu comme un interlocuteur compétent
- **ISO 14001:2015** spécifie les exigences relatives à un système de management environnemental pouvant être utilisé par un organisme pour améliorer sa performance environnementale. Elle est destinée à être utilisée par les organismes souhaitant gérer leurs responsabilités environnementales d'une manière systématique qui contribue au pilier environnemental du développement durable.
- **FMEA : Failure Modes and Effects Analysis.** Utiliser cette méthode permet de s'assurer que tous les problèmes potentiels ont été pris en compte et gérés par des actions sur le produit (Design FMEA) et/ou le process de fabrication (Process FMEA). C'est un des outils pour assurer la qualité en conception et en production. Les sous-traitants automobiles fournissant à la fois des clients allemands et américains sont confrontés à des référentiels différents. Cela peut entraîner des confusions au sein des équipes, et cela ajoute incontestablement de la complexité dans les process de développement et d'amélioration qualité. L'objectif de l'alignement est d'obtenir une convergence des référentiels américains AIAG et allemands VDA.
- **La certification ITIL 4.** ITIL (Information Technology Infrastructure Library) a été continuellement mis à jour au fil des années, avec une première publication dans les années 1990 basée sur la standardisation des pratiques informatiques. Cette publication visait à créer des normes pour les systèmes informatiques, ce qui rendait la prestation de services plus efficace. ITIL prend en compte divers aspects de la gestion des services informatiques tels que la gestion des risques, le coût de la gestion des services, la relation client et la stratégie de service. ITIL 4 soutient les organisations dans la nouvelle ère technologique marquée, par exemples, par la robotique, l'intelligence artificielle, la nanotechnologie, la biotechnologie, l'Internet des objets (IdO), l'impression 3D, les véhicules autonomes et bien plus encore.
- **Le Responsable Système QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement)** définit et coordonne la politique «qualité, hygiène, sécurité et environnement» des produits, des services et des personnes sur l'ensemble des processus et structures de l'entreprise. Il existe quatre grandes

35 Groupe de travail international sur l'automobile.

familles de risques professionnels : les accidents du travail, survenant dans le cadre de l'exercice d'une profession ; les maladies professionnelles, conséquence de l'exposition à un risque physique, biologique ou chimique ; les accidents des trajets ; les risques psychosociaux, qui relèvent des conditions de travail, comme le stress

- **Certification Hogan**³⁶. L'inventaire de personnalité Hogan (HPI) vise à prédire le taux de réussite professionnelle des candidats à l'aide de 7 dimensions de la personnalité. Cet outil est idéal pour appuyer les décisions liées à la sélection d'employés, à la planification de la relève et à la gestion du talent.

36 Source : <https://pixonality.com/fr/products/hogan-assessment-certification-french-online>.

Chapitre 3. Le climat de l'investissement entrave le passage à un modèle industriel plus compétitif, inclusif et durable

1. Les orientations stratégiques du Pacte de compétitivité pour l'industrie automobile à l'horizon 2025

Le Pacte, partenariat public-privé, pour l'industrie des composants automobiles à l'horizon 2025 est construit sur la base d'une étude qui a été pilotée par un comité comprenant : le Ministère de l'Industrie et du Commerce, l'Agence de Promotion de l'Investissement extérieur (FIPA-Tunisia), l'Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation (APII) et l'Association Tunisienne de l'Automotive (TAA) qui représente les entreprises du secteur³⁷. Ainsi, les représentants des travailleurs n'ont pas été associés au pilotage de cette étude.

La stratégie est construite autour des piliers suivants : le cadre réglementaire et incitatif, l'infrastructure, le financement, l'emploi et la formation, le développement technologique, l'innovation et la promotion de l'image de la Tunisie à l'étranger³⁸. En principe, un sixième pilier existe dans le Pacte global publié par le gouvernement intitulé « mesures sociales », mais qui n'apparaît pas dans le document de présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile par Tunisian Automotive Association. La stratégie vise à simplifier les procédures administratives et l'environnement réglementaire des entreprises pour favoriser un rebond de l'investissement, permettre au secteur de mieux tirer profit de la relocalisation d'usines appartenant à des groupes internationaux. Les objectifs fixés à l'horizon 2025 : 12,6 milliards de dinars d'exportations, des investissements à hauteur de 26 % du PIB automobile, la création de 120 000 emplois avec un taux d'encadrement de 20 % et un taux d'intégration des activités économiques de 50 % pour monter les chaînes de valeur. Cinq nouvelles implémentations sont prévues : une unité d'assemblage finale de véhicules électriques, deux équipementiers automobiles de rang 1 et deux Centres de compétences³⁹. L'ambition de la stratégie est de réussir la montée dans la chaîne des valeurs en assurant le passage de l'assemblage à des activités à plus grande valeur ajoutée. Les investissements seront orientés vers les domaines suivants de la filière automobile⁴⁰ :

37 La Tunisian Automotive Association est une association Tunisienne à but non lucratif créée en Février 2016 à l'initiative des acteurs de l'industrie des composants automobiles en Tunisie et de la FIPA (L'Agence de Promotion de l'Investissement Extérieur) afin de favoriser les échanges, la collaborations et la synergie entre les entreprises du secteur de l'industrie automobile et d'accompagner les autorités Tunisiennes pour développer et promouvoir le secteur en Tunisie. <https://taa.tn/presentation>.

38 TAA (2020) Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19 Jeudi 23 Juillet 2020.

39 Ibid.

40 APII (2016). Quelle stratégie industrielle de la Tunisie à l'horizon 2025 ? Magasine Le Courrier de l'industrie, n°130, janvier 2016.

- les systèmes de navigation et de conduite avancée ;
- la mécatronique ;
- les matériaux innovants
- l'efficacité énergétique

La voiture électrique nécessite des infrastructures de recharge sur l'étendue du territoire. L'Agence nationale de maîtrise de l'énergie (ANME) s'était engagée « à initier un programme pilote pour un parc expérimental de 70.000 voitures et elle devait installer des bornes de recharge sur une partie du territoire. On ne voit rien venir à ce jour » déclare Ibrahim Debache,

Président de la chambre syndicale des concessionnaires et des constructeurs d'automobile⁴¹. La pandémie du COVID-19 et l'instabilité qui l'a suivie ont retardé la mise en œuvre du Pacte de compétitivité pour l'industrie automobile, comme aussi les autres pactes sectoriels.

Plusieurs défis sont à relever pour créer un climat d'investissement favorable à l'ascension dans les chaînes de valeur de l'industrie automobile. Ce chapitre examine les problèmes les plus importants, tels qu'identifiés dans le rapport Doing Business 2020. Les données de ce rapport sur la Tunisie⁴², permettent de la positionner par rapport aux économies concurrentes du Sud de la Méditerranée et les économies les plus performantes en matière de climat des affaires. Le rapport se penche en effet sur les règles qui affectent la vie d'une entreprise de sa naissance à sa liquidation : création d'entreprise, obtention d'un permis de construire, raccordement à l'électricité, enregistrement de propriété, obtention d'un prêt, protection des investisseurs minoritaires, paiement des taxes et impôts, commerce transfrontalier, exécution des contrats et règlement de l'insolvabilité. Les problèmes rencontrés dans tous ces domaines **bloquent la création de plus d'emplois de meilleure qualité** dans le secteur privé. Par conséquent, la question du climat d'investissement en Tunisie devrait préoccuper non seulement les entreprises, **mais aussi les syndicats**.

2. Démarrer une affaire et acquérir des locaux fonctionnels, première étape du cycle de vie d'une entreprise

2.1. Créer une entreprise, n'est pas l'étape la plus compliquée

Ce sujet mesure le nombre de procédures, le temps, le coût et le capital minimum requis pour qu'une petite et moyenne société à responsabilité limitée démarre et opère officiellement dans la plus grande ville d'affaires de chaque

41 Ibrahim Debache (2021) op.cit. p27.

42 Doing Business 2020 Tunisia.

économie. Le classement de la Tunisie sur la facilité de création d'entreprise est déterminé en triant leurs scores pour la création d'entreprise. Ces scores sont la moyenne simple des scores pour chacun des indicateurs constitutifs : nombre de procédures pour créer légalement et exploiter officiellement une entreprise ; temps requis pour terminer chaque procédure (jours) et capital minimum versé (% du revenu par habitant)

La Tunisie fait partie du Top des 20 économies les mieux classés avec un score égal à 94,6 sur 100. Créer une entreprise en Tunisie est plus facile qu'en France, au Maroc et en Egypte dans la mesure où son score est supérieur à celui de tous ces pays (voir tableau ci-dessous).

Tableau 20. Créer une entreprise en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score

	Classement	Score
Tunisie	19	94,6
France	37	93,1
Maroc	43	93,0
Egypte	90	87,8
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	84,0
Algérie	152	78,0

Source : *Doing Business Tunisia 2020* p.6

2.2. Médiocrité des prestations des services publics en matière d'enregistrement de la propriété et de raccordement à l'électricité

a) La gestion de permis de construire

La Tunisie occupe la 32ème position dans le classement Doing Business obtenue avec un score moyen prenant en considération, le nombre de procédures, le temps nécessaire pour obtenir le permis de construire, le coût et l'indice de qualité des bâtiments. Le problème central est le nombre de jours nécessaires pour obtenir le permis de construire qui **est de 133 jours**. Cette durée est supérieure à la moyenne des pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (123,6 jours).

Tableau 21. Traiter les Permis de Construire en Tunisie et dans les économies de comparaison. Classement et Score

	Classement	Score
Maroc	16	83,2
Tunisie	32	77,4
France	52	74,3
Egypte	74	71,2
Algérie	121	65,3
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	61,7

Source Doing Business Tunisia 2020, p10

Tableau 22. Traiter les permis de construire en Tunisie

Indicateurs	Tunisie	Moyen-Orient et Afrique du Nord	OCDE revenu élevé	Meilleure performance réglementaire
Procédures (nombre)	14	15,7	12,7	Aucune en 2018/19
Temps (jours)	133	123,6	152,3	Aucune en 2018/19
Coût (% de la valeur de l'entrepôt)	3,4	4,4	1,5	Aucune en 2018/19
Indice de contrôle de la qualité des bâtiments (0-15)	14,0	12,5	11,6	15,0 (6 Economies)

Source Doing Business Tunisia 2020, p10

b) Coût élevé de la procédure de raccordement à l'électricité

Le classement du pays en matière de « raccordement à l'électricité » est médiocre. Le score global de la Tunisie lui attribue la 63^e position, moins bonne que celle du Maroc, mais avec un faible écart dans les scores obtenus par les deux pays (5 points). Le principal problème à résoudre est d'améliorer la performance des services offerts par la Société Tunisienne de l'Electricité et du Gaz (STEG) en vue de **réduire le coût requis pour terminer chaque procédure nécessaire au raccordement à l'électricité**. Exprimé en % du revenu par habitant, ce coût atteint en Tunisie 719,1 contre 61,1 dans les pays à revenu élevé de l'OCDE.

La Tunisie doit aussi **mieux assurer la fiabilité de l'approvisionnement et la transparence des tarifs**. Son indice de fiabilité dans ce domaine est de 6 contre 7,4 dans les pays à revenu élevé de l'OCDE, mais il est meilleur que l'indice moyen de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (4,4).

Tableau 23. Obtention d'électricité en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score

	Classement	Score
France	17	92,0
Maroc	34	87,3
Tunisie	63	82,3
Egypte	77	77,9
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	72,4
Algérie	102	72,1

Source Doing Business Tunisia 2020, p17

Tableau 24. Raccordement à l'électricité – Tunisie. Comparaison par Indicateurs de DB2020

Indicateurs	Tunisie	Moyen-Orient et Afrique du Nord	OCDE revenu élevé	Meilleure performance réglementaire
Procédures pour obtenir un raccordement électrique (nombre)	4	4,4	4,4	3 (28 économies)
Temps requis pour terminer chaque procédure (jours civils)	65	63,5	74,8	18 (18 économies)
Coût requis pour terminer chaque procédure (% du revenu par habitant)	719,1	419,6	61,0	0,0 (3 économies)
Indice de fiabilité de l'approvisionnement et de transparence des tarifs (0-8)	6	4,4	7,4	8 (26 économies)

Source Doing Business Tunisia 2020, p17

c) Enregistrement de la propriété : médiocrité de la qualité des services de l'administration foncière

Ce sujet examine les étapes, le temps et les coûts impliqués dans l'enregistrement d'une propriété, en supposant un cas standardisé d'un entrepreneur qui souhaite acheter un terrain et un bâtiment **déjà enregistrés et libres de conflit de titre**. En outre, le sujet mesure également la qualité du système d'administration foncière dans chaque économie. L'indice de qualité de l'administration foncière comporte cinq dimensions : la fiabilité des infrastructures, la transparence des informations, la couverture géographique, la résolution des litiges

fonciers et l'égalité d'accès aux droits de propriété.

La performance tunisienne dans ce domaine stratégique est médiocre étant donné son ambition d'attirer les investissements directs étrangers. Le temps requis pour terminer chaque procédure de transfert de la propriété d'un bien immobilier est de 35 jours contre 23,6 jours dans les pays à haut revenu de l'OCDE. Le coût de cette procédure représente **6,1 % de la valeur de la propriété contre 4,2 % dans les pays de l'OCDE**. Aussi, la qualité des services de l'administration foncière est médiocre, soit un indice de 13,5 contre 23,5 dans les pays de l'OCDE.

Tableau 25. Enregistrement de la propriété et économies de comparaison – Classement et score

	Classement	Score
Maroc	81	65,8
Tunisie	94	63,7
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	63,4
France	99	63,3
Egypte	130	55,0
Algérie	165	44,3

Source : *Doing Business Tunisia 2020* p.22

Tableau 26. Enregistrer une propriété

Indicateur	Tunisie	Moyen-Orient et Afrique du Nord	OCDE revenu élevé	Meilleure performance réglementaire
Procédures pour transférer légalement le titre d'un bien immobilier (nombre)	5	5,4	4,7	1 (5 économies)
Temps requis pour terminer chaque procédure (jours civils)	35	26,6	23,6	1 (2 Economies)
Coût requis pour terminer chaque procédure (% de la valeur de la propriété)	6,1	5,6	4,2	0,0 (Arabie saoudite)
Indice de qualité de l'administration foncière (0-30)	13,5	14,6	23,2	Aucun en 2018/19

Source : *Doing Business Tunisia 2020* p.22

3. La difficulté d'accès au crédit et la pression fiscale marquent fortement le climat d'investissement

3.1. Les groupes familiaux et l'Etat assèchent les ressources financières pour le reste de l'économie

Le classement de la Tunisie dans la 104e position sur la facilité d'obtenir un crédit est parmi les plus mauvais classements obtenus en matière d'évaluation du climat des affaires.

Tableau 27. Obtenir un Crédit en Tunisie et dans les économies de comparaison – Classement et Score 2020

	Classement	Score
Egypte	67	65,0
France	104	50,0
Tunisie	104	50,0
Maroc	119	45,0
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	41,8
Algérie	181	10,0

Source Doing Business Tunisia 2020, p28

Le secteur bancaire regroupe 26 banques qui forment un oligopole rentier protégé par l'Etat. Des groupes familiaux dominent le secteur avec des participations croisées dans les principales banques et n'ont donc aucun intérêt à exacerber la concurrence. Ils se servent des banques comme une réserve de liquidité privée pour garantir la solvabilité et la rentabilité de leurs activités et évidemment pour financer en priorité leurs entreprises. Le reste des entreprises du secteur privé obtient difficilement des prêts ou pas du tout dans les activités économiques dominées par les groupes familiaux⁴³. Pour 50 % des entreprises des secteurs de l'industrie et des services, l'accès à un crédit est une contrainte majeure du climat des affaires en raison des garanties exigées, les délais d'obtention du crédit et l'autofinancement exigé par les banques. Une proportion plus élevée (74 %) évoque le coût élevé du crédit en raison du taux d'intérêt pratiqué par les banques⁴⁴. La compétition limitée permet aux banques d'obtenir un taux de profit après impôt qui peut atteindre « 30% avec des services bancaires

43 Voir Anis Marrakchi L'Economie de rente en Tunisie, conférence donnée en janvier 2019. Tunisian Think Tank. <https://tunisianthinktank.com/publications/>.

44 Cf. ITCEQ (2021) 21ème enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises : principaux résultats, novembre 2021 <http://www.itceq.tn/files/climat-des-affaires-competitivite/2021/presentation-resultats-enquete-2021.pdf>.

médiocres et des frais astronomiques ⁴⁵».

La restriction des financements bancaires profite également à l'Etat et à ses entreprises publiques pour combler son déficit budgétaire au cours de ces dernières années. Les crédits accordés aux entreprises publiques représentent environ 20 % du PIB⁴⁶.

3.2. Forte pression fiscale et imprévisibilité des mesures prises par les lois de finance

L'indicateur de Doing Business enregistre les impôts et cotisations obligatoires qu'une entreprise de taille moyenne doit payer ou retenir au cours d'une année donnée, ainsi que la charge administrative liée au paiement des impôts et cotisations et au respect des procédures postérieures à la déclaration (remboursement de TVA et contrôle fiscal).

La Tunisie occupe la 108e position sur cet indicateur, **soit le plus mauvais classement obtenu en 2019** dans la grille des indicateurs relatifs au climat d'affaires. La performance marocaine en matière de politique fiscale place ce pays en 24e position avec un score égal à 87,2, supérieur à celui de la Tunisie de 17,8 points.

Le taux total d'imposition et de cotisation (en % des bénéfices commerciaux) est de 60,7 % contre 32,5 % et 39,9 % respectivement dans les pays de la région du Moyen-Orient et l'Afrique du Nord et les pays à revenu élevé de l'OCDE. Entre 2011 et 2016, plus de 530 dispositions fiscales sont parues dans les lois de finances⁴⁷. La forte pression fiscale doublée de l'imprévisibilité de la politique en la matière devient insupportable au point d'inciter à la fraude fiscale et à la corruption. Des études montrent que des coûts élevés de conformité fiscale sont associés à des secteurs informels plus importants, à plus de corruption⁴⁸ et à moins d'investissements⁴⁹. Enfin, le délai pour obtenir le remboursement de la TVA atteint 62 semaines en 2019, obligeant l'entreprise « d'affecter des ressources considérables pour cette tâche lourde et coûteuse en temps et en

45 Anis Marrakchi op cit.

46 OCDE (2022) op.cit., p32.

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

48 Awasthi, Rajul, and Nihal Bayraktar. (2015). « Can Tax Simplification Help Lower Tax Corruption ? » Eurasian Economic Review (5) 2: 297–330.

49 Braunerhjelm, Pontus, and Johan Eklund. (2014) « Taxes, Tax Administrative Burdens and New Firm Formation. » Kyklos 67 (1) : 1–11.

Djankov, Simeon, Tim Ganser, Caralee McLiesh, Rita Ramalho, and Andrei Shleifer. 2010. « The Effect of Corporate Taxes on Investment and Entrepreneurship. » American Economic Journal: Macroeconomics 2 (3): 31–64.

argent⁵⁰.»

Tableau 28. Payer des Impôts en Tunisie et dans les économies de comparaison
– Classement et Score

	Classement	Score
Maroc	24	87,2
France	61	79,2
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	75,1
Tunisie	108	69,4
Egypte	156	55,1
Algérie	158	53,9

Source Doing Business Tunisia 2020, p.38

4. Les obstacles au commerce transfrontalier et à la protection des investisseurs minoritaires

4.1. La détérioration de la qualité des infrastructures physiques et des prestations fournies aux entreprises pèse sur la compétitivité de la Tunisie

Le développement économique et social de la Tunisie nécessite un système de transport et de logistique performant et efficace. En parallèle à l'amélioration et à la construction de nouvelles infrastructures de transport, il est impératif de procéder à des réformes en profondeur pour mieux assurer la gestion et l'entretien de ces infrastructures.

L'indice des performances logistiques (IPL) de la Banque Mondiale classe 160 pays en combinant des données sur six composantes de performance de base en une seule mesure globale⁵¹. Cette évaluation multidimensionnelle porte sur :

- l'efficacité du dédouanement et de la gestion des frontières (« douane ») ;
- la qualité des infrastructures commerciales et de transport (« Infrastructures ») ;
- la facilité d'organiser des expéditions à des prix compétitifs (« expéditions internationales ») ;
- la compétence et la qualité des prestations logistiques (« Qualité des Services ») ;
- la capacité de suivre et de tracer les envois (« Suivi et traçabilité ») ;

50 Cf. Business News (2021). La Conect inquiète face à la suspension du régime d'exonération de la TVA des sociétés exportatrices. 23/12/2021. (Conect est une organisation patronale). <https://www.businessnews.com.tn/la-conect-inquiete-face-a-la-suspension-du-regime-dexoneration-de-la-tva-des-societes-exportatrices,520,115083,3>.

51 Les données utilisées dans le classement proviennent d'une enquête auprès de professionnels de la logistique à qui on pose des questions sur les pays étrangers dans lesquels ils opèrent.

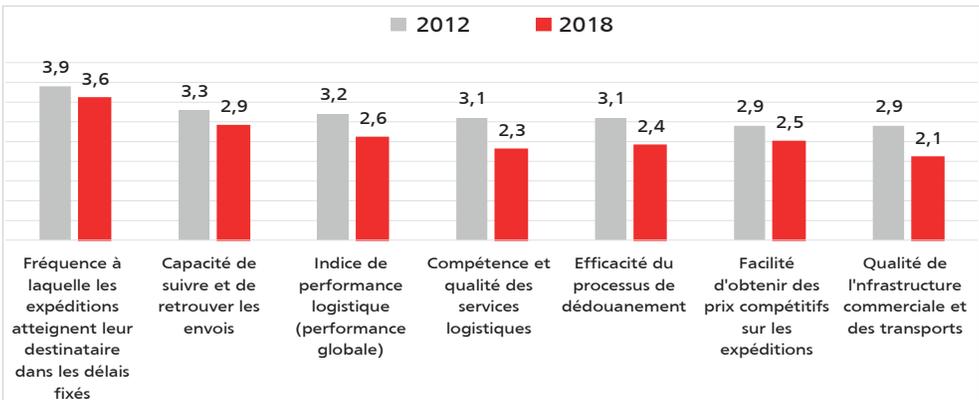
- la fréquence à laquelle les envois parviennent aux destinataires dans les délais de livraison prévus ou prévus (« Délais »).

Globalement, l'indice des performances logistiques en Tunisie est passé de 3,2 à 2,6 entre 2012 et 2018, le niveau le plus élevé étant un indice de 5⁵². **La baisse de l'indice concerne toutes ses composantes**, notamment celles dont le score est inférieur à 2,5. Il s'agit d'abord de la **mauvaise qualité de l'infrastructure commerciale et des transports** (ports, chemins de fer, routes) dont l'indice est le plus bas en 2018 (2,1). A cet égard, 70 % des entreprises orientées vers l'exportation et affiliés à la chambre commerciale tuniso allemande, ont perdu des commandes en raison de retards dans les ports et plus de la moitié ont été contraintes de se tourner vers le fret aérien, plus fiable mais aussi plus coûteux ⁵³.

L'insuffisance de la « **compétence et la qualité des services** » offerts par les opérateurs de transport et courtiers en douane est associée à un indice médiocre (2,3). Ceci est fortement corrélé à l'inefficacité du « processus de dédouanement » dont le score est également en dessous de la moyenne, ce qui explique la difficulté d'obtenir des prix compétitifs sur les expéditions.

La fréquence à laquelle les expéditions atteignent leur destinataire dans les délais fixés et la capacité de suivre et de retracer les envois lorsque les entreprises expédient sur le marché ont été aussi une source de baisse de la performance logistique globale entre 2012 et 2018 (voir figure 30)

Figure 30. Indices de performance de la logistique en Tunisie, 2012-2018



Source : Banque Mondiale .<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/LP.LPI.LOGS.XQ?locations=TN>

La médiocrité de l'infrastructure des transports et de la logistique est confirmée

52 Les données de l'indice sont tirées des enquêtes sur l'indice de la performance de la logistique réalisées par la Banque mondiale en partenariat avec des institutions universitaires et internationales ainsi que des sociétés privées et des personnes actives sur le marché de la logistique internationale. L'enquête en ligne cible des professionnels de la logistique, des transitaires multinationaux et des principaux transporteurs express.

53 AHK World Business Outlook, 2021. <https://www.dihk.de/resource/blob/32524/874596011b1a-682731da3817d21f0433/ahk-worldbusiness-outlook-fall-2020-data.pdf>.

par le classement de la Tunisie sur l'indicateur « commerce transfrontalier » de « Doing Business » 2020. Elle occupe la 90e position avec un score égal à 74,6 sur 100. Elle est mieux classée que l'Égypte et l'Algérie, mais elle est devancée par le Maroc. La France, principal partenaire économique du pays occupe la première position dans ce classement avec son score égal au maximum.

Tableau 29. Commerce transfrontalier en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score

	Classement	Score
France	1	100
Maroc	58	85,6
Tunisie	90	74,6
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	61,8
Égypte	171	42,2
Algérie	172	38,4

Source : Doing Business Tunisia 2020 p.44

4.2. La protection des investisseurs minoritaires est insuffisante

Ce sujet mesure la force de protection des actionnaires minoritaires **contre l'utilisation abusive** des actifs de l'entreprise par les administrateurs **pour leur gain** personnel : les droits des actionnaires, les garanties de gouvernance et les exigences de transparence de l'entreprise **devraient réduire le risque d'abus**. Avec un score de 62/100, inférieur à celui du Maroc, principal concurrent de la Tunisie dans le secteur industriel, la Tunisie devrait améliorer sa performance en matière de protection des investisseurs minoritaires **en prenant des mesures qui facilitent les poursuites judiciaires aux actionnaires minoritaires**. L'indice en la matière varie de 0 à 10, les valeurs plus élevées indiquant une plus grande facilité de poursuite par les actionnaires. La Tunisie a obtenu la valeur 5 contre 7,3 dans les pays de l'OCDE et proche de la valeur moyenne des pays du Moyen Orient et Afrique du Nord (voir tableau 31).

Tableau 30. Protection des investisseurs minoritaires en Tunisie et dans les économies de comparaison. Classement et Score

	Classement	Score
Maroc	37	70,0
France	45	68,0
Tunisie	61	62,0
Égypte	57	54,0
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	51,9
Algérie	179	20,0

Source Doing Business Tunisia 2020, p.33

Tableau 31. Protection des investisseurs minoritaires en Tunisie. Comparaison par Indicateurs

Indicateurs	Tunisie	Moyen-Orient et Afrique du Nord	OCDE revenu élevé	Meilleure performance réglementaire
Indice d'étendue de la divulgation (0-10)	6,0	6,4	6,5	10 (13 Economies)
Étendue de l'indice de responsabilité des administrateurs (0-10)	7,0	4,8	5,3	10 (3 Economies)
Indice de facilité des poursuites aux actionnaires (0-10)	5,0	4,7	7,3	10 (Djibouti)
Étendue de l'indice des droits des actionnaires (0-6)	4,0	3,2	4,7	6 (19 Economies)
Degré de propriété et indice de contrôle (0-7)	4,0	3,6	4,5	7 (9 Economies)
Étendue de l'indice de transparence des entreprises (0-7)	5,0	3,5	5,7	7 (13 Economies)

Source Doing Business Tunisia 2020, p.33

5. Les tribunaux sont imprévisibles : des difficultés dans l'exécution des contrats et le règlement de l'insolvabilité

5.1. Exécution des contrats. Le Maroc est mieux classé que la Tunisie

L'indicateur d'exécution des contrats mesure le temps et le coût de résolution d'un litige commercial par le biais d'un tribunal local de première instance, et l'indice de qualité des processus judiciaires, évalue la qualité et l'efficacité des pratiques du système judiciaire. Le score de la Tunisie est égal à 58,4 contre 73,5 pour la France qui est le principal partenaire économique de la Tunisie. Il est également inférieur au score du Maroc (63,7) qui est un pays concurrent de la Tunisie.

Tableau 32. Exécution des contrats en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score

	Classement	Score
France	16	73,5
Maroc	60	63,7

Tunisie	88	58,4
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	56,0
Algérie	113	54,8
Egypte	166	40,0

Source Doing Business Tunisia 2020, p.49

La Tunisie devrait améliorer son indice de qualité des procédures judiciaires pour améliorer son climat d'investissement. Sa note est de 6,5 sur 18, contre 11 pour les pays de l'OCDE. Cet indice regroupe les sous composantes suivantes : structure et procédures judiciaires (1-5) ; gestion de cas (0-6) ; automatisation des tribunaux (0-4) et règlement extrajudiciaire des différends (0-3). La gestion opaque de cas et l'absence de numérisation des tribunaux expliquent la mauvaise performance de la Tunisie en matière d'exécution des contrats. Dans les deux cas, le score obtenu est nul⁵⁴.

5.2. Règlement de l'insolvabilité : le classement de la Tunisie est éloigné de celui de la France et des pays de l'OCDE à revenu élevé

Doing Business étudie les délais, le coût et le résultat des procédures d'insolvabilité pour les entreprises nationales, et la solidité du cadre juridique applicable aux procédures de liquidation et de redressement judiciaire. La Tunisie occupe le 69e rang avec un score de 54,2, supérieur à celui du Maroc, de l'Algérie, de l'Egypte et le score moyen de la région du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord. Toutefois, son score est inférieur à celui de la France.

Tableau 33. Résoudre l'insolvabilité en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score

	Classement	Score
France	26	74,6
Tunisie	69	54,2
Maroc	73	52,9
Algérie	81	49,2
Egypte	104	42,2
Moyenne régionale (Moyen-Orient et Afrique du Nord)	-	34,5

Source Doing Business Tunisia 2020, p.55

54 Cf. Doing Business 2020, Tunisia Détails – Exécution des contrats en Tunisie – Mesure de la qualité, p52.

6. Protection insuffisante de l'environnement

6.1. La performance environnementale de la Tunisie est inférieure à celle de ses partenaires européens

L'indice de performance environnementale (EPI) 2020, fournit un résumé basé sur des données de l'état de la durabilité dans le monde .Il fournit une base quantitative pour comparer, analyser et comprendre les performances environnementales de 180 pays. Le classement des pays se fait en fonction de leur performance environnementale. La Tunisie est classée 71e avec un score de 46,7. La France, l'Allemagne et l'Italie, principaux partenaires de l'industrie automobile tunisienne, sont parmi les 20 premiers du classement IPE et les concurrents européens dans ce secteur sont parmi les 37 premiers. La Tunisie est mieux classée que ses concurrents du Sud de la Méditerranée (Algérie, Egypte, Maroc, Afrique du Sud) et la Turquie (voir tableau 34).

Tableau 34. Comparaison de la performance environnementale de la Tunisie à d'autres pays-2020

Pays	Scores IPE	Rang/180
France	80	5
Allemagne	77,2	10
Italie	71	20
Estonie	65,3	30
Roumanie	64,7	32
Hongrie	63,7	33
Pologne	60,9	37
Tunisie	46,7	71
Algérie	44,8	84
Egypte	43,3	94
Afrique du Sud	43,1	95
Turquie	42,6	99
Maroc	42,3	100

Source : Résultats de l'IPE 2020 <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/component/epi>

6.2. Les domaines marqués par la faible performance environnementale

Un tableau de bord par pays présente le classement par composante de l'indice, le score obtenu en 2020 et le changement du score sur 10 ans (voir tableau 35). En matière de santé environnementale, l'exposition de la population tunisienne à la pollution par les métaux lourds, notamment le plomb est le grand danger

qui menace sa santé dans la mesure où la Tunisie est classée 138e par l'indicateur associé à ce thème. Sur dix ans, le progrès mesuré par le score obtenu dans ce domaine n'a augmenté que de 5,7 points.

Le second problème à résoudre est celui de la **mauvaise gestion des déchets solides**, c'est-à-dire le pourcentage de déchets ménagers et commerciaux générés par le pays sont insuffisamment traités de manière à contrôler les risques environnementaux⁵⁵. La généralisation des systèmes de valorisation énergétique du biogaz pour l'ensemble des décharges existantes fait partie des objectifs de la stratégie nationale de gestion des déchets ménagers et assimilés 2020- 2035⁵⁶.

L'exposition de la population à **des installations sanitaires inadéquates et à l'eau potable insalubre** est le troisième danger qui continue à menacer la santé de la population en raison du faible progrès réalisé pour les protéger ; sur dix ans, le score n'a augmenté que de 1,9 point. L'action 29 du plan d'action de la stratégie nationale précitée prévoit de résoudre ce problème par « le dessalement des eaux saumâtres souterraines et de l'eau de mer et l'amélioration du traitement des eaux usées dans la perspective de la massification de son utilisation ⁵⁷».

Dans la plupart des domaines de la protection de la vitalité de l'écosystème, la Tunisie est relativement très mal classée parmi les 180 pays couverts par l'IPE. Sur dix ans, le score a baissé de 15,8 points dans **les services écosystémiques**, c'est-à-dire la séquestration et le stockage du carbone, l'habitat de la **biodiversité**, le cycle des nutriments et la protection des côtes. L'Etat reconnaît aujourd'hui l'intérêt fourni par ces services au bien-être humain et environnemental. Le plan d'action à l'horizon 2050 relatif à la transition énergétique et écologique prévoit de « déployer les technologies de capture et de valorisation des émissions de GES, notamment le CO2⁵⁸». La performance en matière de protection de la biodiversité demeure médiocre puisque l'augmentation du score sur 10 ans est seulement de 5 points. Dans l'agriculture, la performance en matière de **gestion durable**⁵⁹ enregistre une baisse de 6,4 points au cours de ces 10 dernières années. La stratégie d'adaptation du secteur agricole à l'horizon 2050 sera basée, entre autres, « sur un nouveau paradigme de

55 Cet indicateur compte les déchets comme « contrôlés » s'ils sont traités par recyclage, compostage, digestion anaérobie, incinération ou éliminés dans une décharge contrôlée. Il est introduit pour la première fois en 2020, c'est pourquoi il n'est pas possible de mesurer le changement sur 10 ans.

56 ITES (2022) La transition énergétique et écologique en Tunisie à l'horizon 2050. Vision et plan d'actions. Tunis 2022. Action 22 : Arrêter l'enfouissement des déchets et généraliser la valorisation énergétique et/ou matières (à partir de 2025), p41.

57 ITES (2022) Action 29, p43.

58 ITES (2022) Action 25, p42.

59 Cet indicateur mesure les efforts déployés pour soutenir des populations en bonne santé tout en minimisant les menaces de l'agriculture pour l'environnement.

rupture et de transformation et de comblement du déficit pluviométrique par de nouveaux modes d'irrigation. La mobilisation d'une nouvelle ressource en eau non-conventionnelle de qualité, en adoptant le nexus « énergie renouvelable - eau – agriculture » devient une nécessité, voire une obligation et non plus un choix »⁶⁰.

Tableau 35. Score de l'indice de performance environnementale par domaine.2020

Composant	RANG 2020	Score 2020	Changement du score sur 10 ans
IPE	71	46,5	6.4
Santé	67	49,2	5.2
Métaux lourds	138	36,5	5.7
La gestion des déchets solides	81	39,6	-
Assainissement et eau potable	75	52,6	1.9
Qualité de l'air	61	48,7	8.3
Vitalité de l'écosystème	92	45	7.1
Service d'écosystème	149	22,5	-15,8
Biodiversité	142	37.1	5
Agriculture (Indice de gestion durable N)	141	24,3	-6.4
Changement climatique	54	60,2	16.1
Émissions polluantes	44	84,2	17.6
Ressources en eau (traitement des eaux usées)	44	43	-
Pêcheries	29	18.3	4.6

Source : Résultats de l'IPE 2020. Profil Tunisie. <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/component/epi>

7. La gouvernance des entreprises publiques et des services publics ou l'obstacle transversal au climat de l'investissement

7.1. Le cercle vicieux des problèmes liés à la gouvernance des entreprises publiques

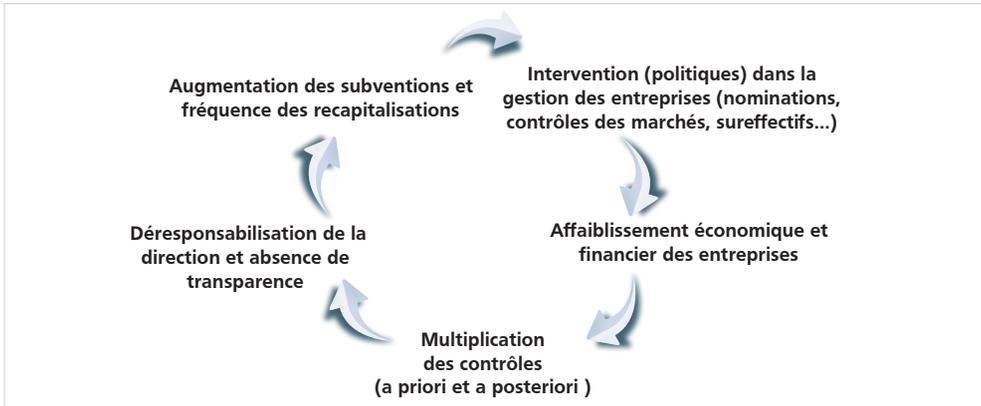
La gouvernance des entreprises publiques est une question cruciale pour le développement économique et social de la Tunisie. Le rapport de la Banque Mondiale de 2014 sur le sujet identifie un véritable cercle vicieux menant à une inefficacité des entreprises et la pratique de malversations qui s'est installé en Tunisie⁶¹. Cette logique montre comment un système de gouvernance --

60 ITES (2022) Action 29, p43.

61 Banque Mondiale (2014a) Pour une meilleure gouvernance des entreprises publiques en Tunisie, Rapport 78675-TN, Mars 2014 .<https://documents1.worldbank.org/curated/en/403271468108834785/>

mal construit à l'origine -- se traduit par une mauvaise gestion des ressources publiques, qui amène les autorités à renforcer ses contrôles qui, dans le même temps, déresponsabilisent davantage les dirigeants de ces entreprises. Sans réforme de l'ensemble du système, cette logique de l'inefficacité ne peut que perdurer et se traduire par toujours plus de soutien financier de la part de l'Etat (sous forme de recapitalisation ou de subvention de gestion).

Figure 31. Le cercle vicieux des problèmes liés aux entreprises publiques

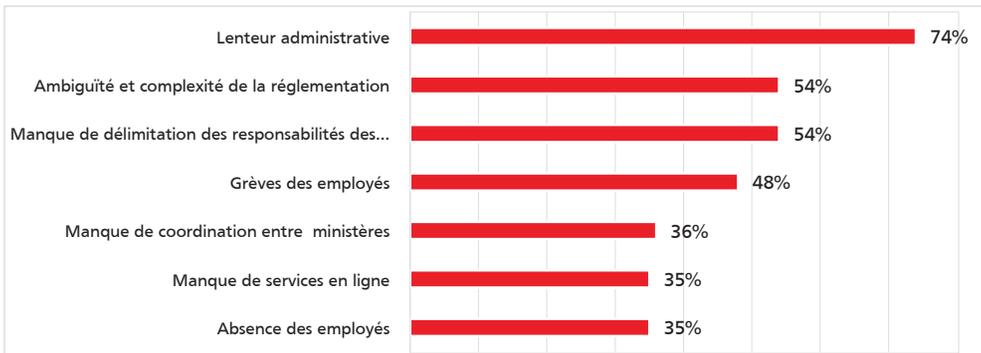


Source : Banque Mondiale (2014a) Pour une meilleure gouvernance des entreprises publiques en Tunisie, Rapport 78675-TN, Mars 2014, p ix.

7.2. La mauvaise gouvernance de l'administration publique coûte cher aux entreprises

Les entreprises se plaignent particulièrement de la lenteur administrative, l'ambiguïté et la complexité de la réglementation et le manque de délimitation des responsabilités des fonctionnaires.

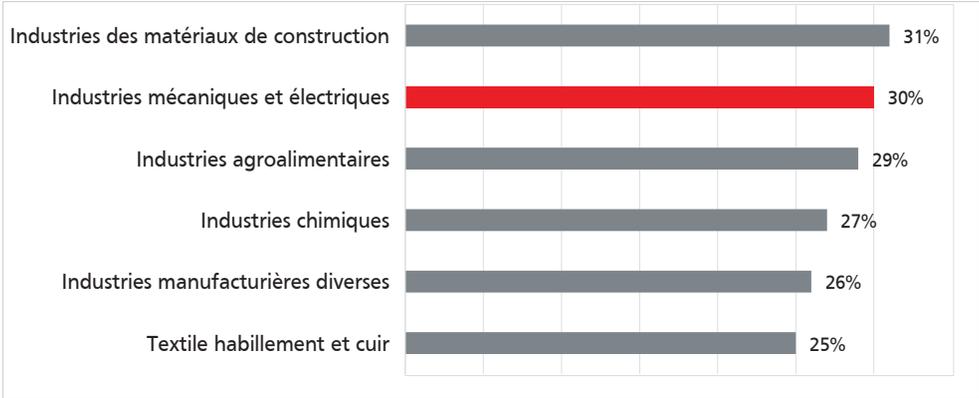
Figure 32. Quel genre de tracasseries avez-vous rencontrées dans vos transactions avec l'administration ?-2019



Source : ITCEQ (2020) Enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises 2019. Principaux résultats, Tunis, Septembre 2020, p26

Les tracasseries administratives absorbent environ 30% des activités de l'entreprise dans les industries mécaniques et électroniques ce qui réduit fortement sa compétitivité et son potentiel d'innovation dans le contexte de la mondialisation (voir figure 33).

Figure 33. Pourcentage des heures de travail consacrées aux procédures administratives liées à l'activité de l'entreprise (secteur de l'industrie)-2019



Source : ITCEQ (2020) p28

Pour surmonter les obstacles, les entreprises sont contraintes de donner des pots-de-vin au cours de leurs transactions avec les différentes structures publiques en matière de raccordement aux réseaux d'assainissement, d'électricité, téléphonique et de l'eau⁶².

L'ensemble des indicateurs de Doing Business 2020 examinés dans ce chapitre montrent que le climat de l'investissement reste marqué par les obstacles à l'ascension dans les chaînes de valeur mondiales, comme avant la révolution. Leur impact économique est souligné dans un rapport de la Banque mondiale publié en 2014 : « plusieurs outils ont été mis en œuvre pour obtenir des avantages indus et extraire des rentes, tels que l'application discrétionnaire de la réglementation (notamment les obstacles à l'accès au marché, l'administration fiscale et les marchés publics) et l'abus des biens publics et des entreprises publiques (y compris les banques publiques). Toutes ces pratiques sont à même de miner la concurrence en favorisant les entreprises mieux introduites et celles qui s'adonnent à la corruption »⁶³.

Plus tard, en 2019, Patrice Bergamini, ancien ambassadeur de l'Union européenne à Tunis, déclare au journal Le Monde « quand on parle de libre

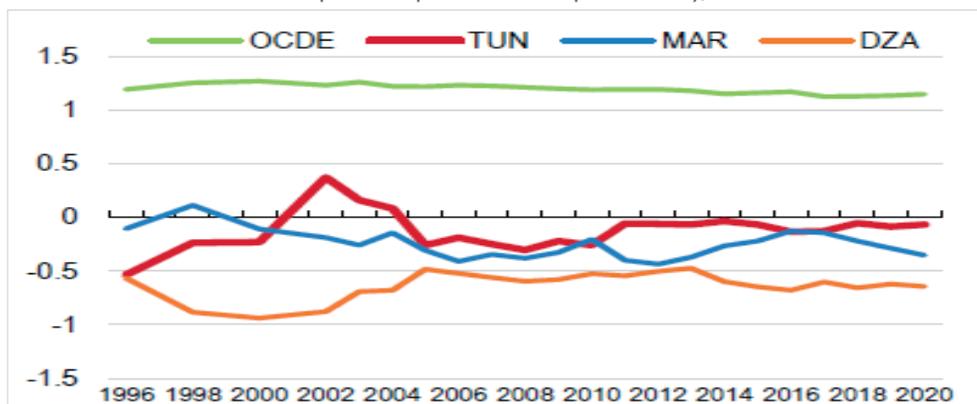
62 Entre 15 et 19 % des entreprises sont obligées à donner des pots de vin. Cf. ITCEQ Enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises 2019. Principaux résultats, Tunis, Septembre 2020, p14.

63 Banque Mondiale (2014b), La révolution inachevée. Créer des opportunités, des emplois de qualité et de la richesse pour tous les Tunisiens. Rapport No. 86179-TN.24 Mai 2014, p133.

concurrence, loyale et transparente, c'est d'abord entre opérateurs tunisiens. Si l'on doit aider la transition économique, la forcer, la pousser, c'est parce qu'il y a des positions d'entente, de monopoles. Certains groupes familiaux n'ont pas intérêt à ce que de jeunes opérateurs tunisiens s'expriment et percent⁶⁴».

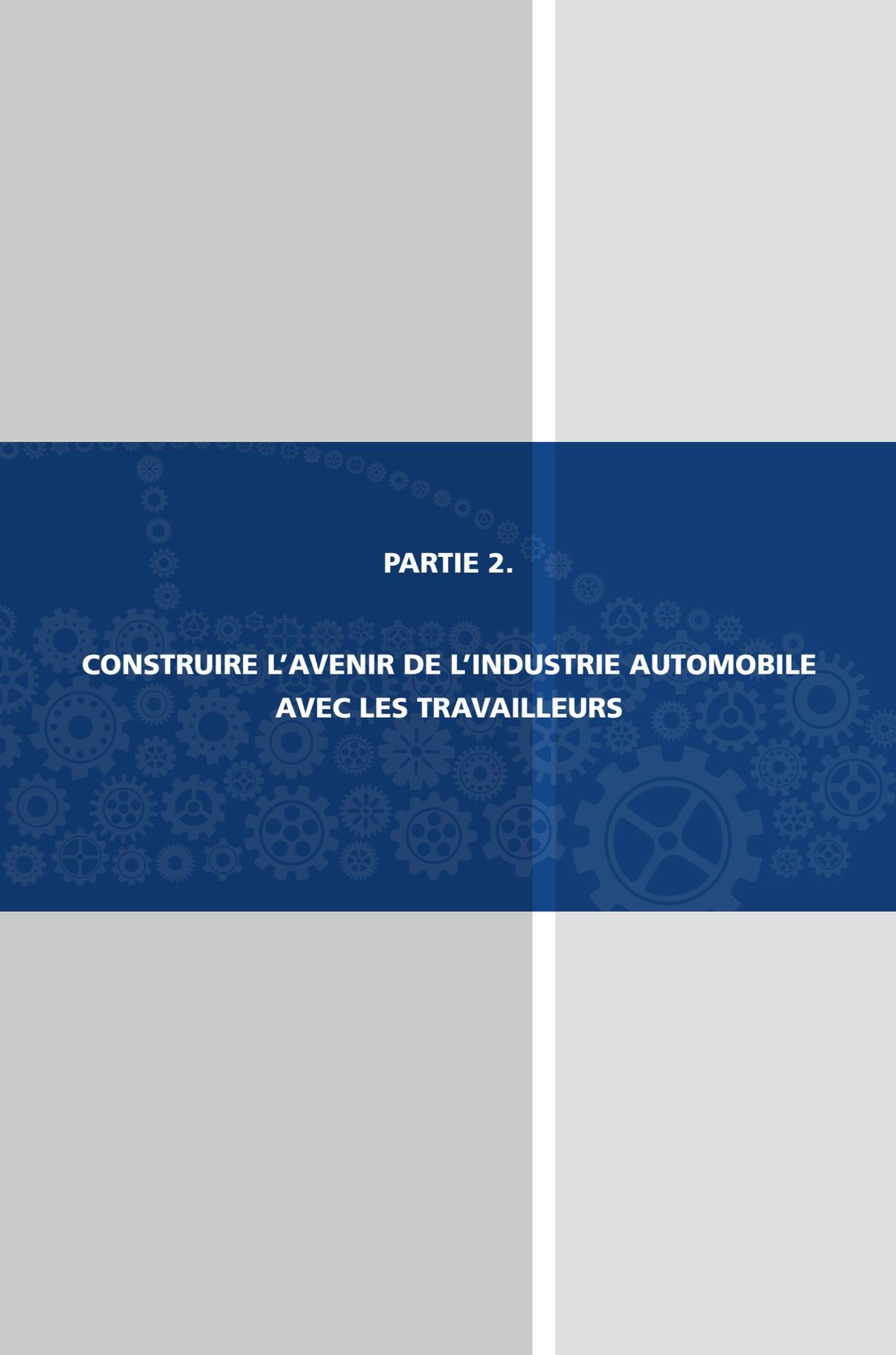
L'évolution de la maîtrise de la corruption, mesurée avec les indicateurs de gouvernance de la banque mondiale, est restée négative entre 2005 et 2020 (voir figure 34). Le renforcement de l'intégrité dans les affaires reste ainsi le défi à relever pour construire un avenir meilleur de l'industrie tunisienne.

Figure 34. Évolution de la maîtrise de la corruption Échelle de -2.5 à 2.5 (du niveau de corruption le plus élevé au plus faible), 2020



Source : OCDE (2022) p74

64 Le Monde (2019) « Face aux turbulences régionales, l'Europe ne veut pas perdre le soldat Tunisie ». Propos recueillis par Frédéric Bobin le 09 juillet 2019. https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/07/09/face-aux-turbulences-regionales-l-europe-ne-veut-pas-perdre-le-soldat-tunisie_5487381_3212.html.

The background features a dark blue horizontal band with a pattern of various-sized gears. The top and bottom of the page are light gray, separated by a white vertical line. The text is centered in the blue band.

PARTIE 2.

**CONSTRUIRE L'AVENIR DE L'INDUSTRIE AUTOMOBILE
AVEC LES TRAVAILLEURS**

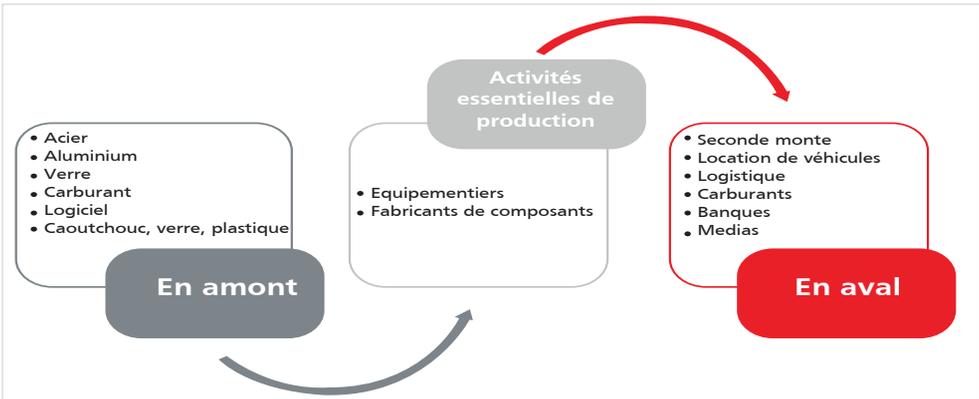
Chapitre 1. L'industrie automobile connaît une révolution radicale

1. La chaîne d'approvisionnement et les acteurs de l'industrie automobile

1.1. La chaîne d'approvisionnement de l'industrie automobile

La production de véhicules est réalisée principalement par un nombre limité de pays et d'entreprises, mais la chaîne de valeur de l'industrie automobile couvre le monde entier. De nombreuses entreprises participent à la conception, à la mise au point, à la fabrication, à la commercialisation, à la vente, à la réparation et à la maintenance des véhicules et de leurs composants. Un véhicule se compose de milliers de pièces que les équipementiers se procurent auprès de milliers de fournisseurs différents. La figure ci-dessous donne une présentation simplifiée de la chaîne d'approvisionnement de l'industrie automobile et indique au centre, les activités essentielles de production.

Figure 35. La chaîne d'approvisionnement de l'industrie automobile



Source : BIT (2020) *L'avenir du travail dans le secteur automobile : la nécessité d'investir dans le potentiel humain et dans le travail décent et durable* Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2020, p5

L'industrie automobile dans son format actuel implique quatre grandes catégories d'acteurs : les constructeurs, les équipementiers et les fournisseurs industriels avec de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises de taille intermédiaire (ETI) de divers secteurs travaillant en partie pour l'automobile (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, ...). Elle compte aussi de nombreux acteurs relevant des services technologiques qui participent directement à la conception des véhicules et de leurs sous-ensembles.

1.2. Les acteurs de l'industrie automobile

a) Les constructeurs : de grands groupes internationaux structurent l'ensemble de la filière automobile

Dans la filière automobile, les constructeurs se trouvent au sommet de la chaîne de production. Ils jouissent d'une notoriété historique puisqu'ils sont, pour la plupart, à l'origine de l'industrie automobile dans leurs pays respectifs. Les constructeurs sont des entreprises ayant comme activité principale la conception, la fabrication et la commercialisation des véhicules. La majorité des usines des constructeurs automobiles assemblent des sous-ensembles fournis par les équipementiers et d'autres fournisseurs de la filière. Les constructeurs sont en contact direct avec quelques équipementiers et fournisseurs de rang 1, lesquels ont la charge d'animer leur propre réseau de fournisseurs.

Les constructeurs ont poussé leurs équipementiers à prendre en charge la majeure partie de la gestion de la chaîne de fournisseurs. Cette tendance à l'externalisation a donné plus de poids aux équipementiers. Malgré une diversité des marques et des modèles de véhicules, celles-ci sont intégrées à un nombre restreint de groupes.

Les constructeurs automobiles intègrent les défis actuels relatifs à l'usage de l'automobile qui mute progressivement vers une forme de mobilité partagée et multimodale. Ils ont élaboré des stratégies de diversification de leur activité pour devenir des fournisseurs de solutions de mobilité pour les usagers, au-delà de la simple construction automobile, sans pour autant négliger cette dernière⁶⁵.

b) Les équipementiers recouvrent les industries spécialisées de la production des composants automobiles.

Les équipementiers automobiles recouvrent les industries spécialisées dans la fabrication des composants automobiles spécifiques, tels que les échappements, les systèmes de freinage, tableaux de bord, sièges automobiles. Ils se caractérisent des autres fournisseurs par la « responsabilité technique et commerciale de composants essentiels des véhicules automobiles »⁶⁶. Derrière l'appellation équipementier, se cache une multitude d'entreprises, de la grosse multinationale à des entreprises de taille intermédiaire. Afin de répondre aux exigences des constructeurs, en termes de coûts et de délais, les grands équipementiers automobiles ont suivi depuis les années 80, une stratégie de répartition de leur

65 L'Alliance Renault-Nissan, à travers son service : Renault Mobility, dispositif 100% Digital, assure la géolocalisation, la réservation et la gestion du véhicule directement via l'application disponible sur Android et IOS. Pendant la location, l'application Renault Mobility va permettre de gérer l'accès au véhicule loué par un état des lieux (photos et commentaires) et une ouverture des portières directement sur le smartphone de l'utilisateur. En fin de location, le véhicule devra être restitué à son emplacement d'origine et verrouillé à l'aide d'un mobile lié au contrat de location. (<https://share.mobilize.fr/>).

66 Source : Fédération des Industries d'Equipements de Véhicules (FIEV) en France

capacité de production sur le plan international. Cette stratégie nécessite une implantation à proximité des sites d'assemblages, une délocalisation de certaines fabrications et de certaines fonctions. L'activité câblage pour automobile a connu en Tunisie une ascension fulgurante suite à l'arrivée des grandes firmes multinationales d'équipements automobiles.

Néanmoins, les grands équipementiers témoignent d'une volonté de recentrer leur production sur les produits à forte valeur ajoutée afin d'augmenter leur rentabilité. En termes d'innovation, les grands équipementiers investissent dans la recherche et développement. À titre d'exemple, en 2020, Valeo a investi 2 073 millions d'euros dans la R&D⁶⁷. Les équipementiers automobiles et les fournisseurs **ont en charge l'intégration des technologies en lien avec la transition numérique et la transition écologique dans les composants principaux des véhicules automobiles.**

Les compétences des équipementiers dépassent celles des constructeurs automobiles dans de nombreux domaines technologiques, ce qui leur confère une position de plus en plus importante sur la chaîne de valeur de la mobilité. On assiste ainsi à un glissement qui permet à ces derniers de devenir des interlocuteurs directs des fournisseurs des services de mobilité⁶⁸.

c) Les autres acteurs et fournisseurs : un ensemble hétérogène indispensable à la filière automobile.

Les autres fournisseurs (hors équipementiers) constituent un ensemble hétérogène en termes de poids, d'implication dans la filière et de technicité. Ils sont cependant une composante importante en termes de compétences et d'emplois impliqués dans la filière.

Les fournisseurs de rang 1 : Dans cette catégorie figurent des fournisseurs de premier rang qui sont spécialisés dans la fabrication de composants indispensables aux véhicules automobiles. Ils sont pour la plupart des spécialistes comme les fournisseurs de pneumatiques, les verriers, les fournisseurs de peintures. Les fournisseurs de rang 1 sont en contact direct avec les constructeurs automobile tout comme les équipementiers. Ce sont pour la plupart des grands groupes dotés d'importantes capacités de R&D et sont présentes partout dans le monde.

Les fournisseurs de rang 2 et plus sont pour la plupart des industriels de la mécanique, de la plasturgie, des polymères, de l'électronique, des fondeurs ... en contact avec les fournisseurs de rang 1 et les équipementiers automobiles et

67 Source : Valeo : <https://www.valeo.com/fr/recherche-developpement/>. Le Groupe Valeo investit dans la technologie et le capital humain afin de créer des produits et des solutions innovantes au service de la voiture du futur – un véhicule intuitif et connecté, autonome, économe en énergie, accessible à tous et respectueux de l'environnement.

68 D. RAKOTOMALALA, (2018) « D'une industrie automobile à un écosystème d'auto mobilité : quelles stratégies des acteurs ? ». Mémoire de fin d'études. Université Paris 7 Diderot.2018

dont l'activité est fortement dédiée à l'automobile. Majoritairement composés de petites et moyennes entreprises (PME), ils ont rarement une relation contractuelle directe avec les constructeurs automobiles. Ils sont souvent très liés au marché national et sont confrontés aux exigences croissantes des constructeurs et équipementiers (réduction des coûts, qualité et innovation, intégration de fonctions supplémentaires ...). Les entreprises les moins spécialisées, produisant des pièces facilement transportables, sont les plus soumises à la concurrence directe des entreprises installées dans les pays à faible coût de main-d'œuvre. De ce fait, les fournisseurs de rang 2 sont dans une situation de plus en plus délicate avec l'obligation d'accroître la qualité de leurs prestations et d'investir massivement en capacité d'innovation.

Les fournisseurs de services technologiques : parmi les fournisseurs de l'industrie automobile, les entreprises d'ingénierie et de bureaux d'études forment une catégorie à part puisqu'ils apportent des services technologiques de soutien à la R&D. Malgré un plus faible poids dans la filière en termes d'effectifs, ils représentent un appui considérable pour les acteurs de la filière en termes de savoir-faire, de technicité et surtout d'analyse.

Les constructeurs automobiles ainsi que les équipementiers ont externalisé une part croissante de leurs tâches d'ingénierie pour les confier à des bureaux d'études. Ces derniers travaillent pour le compte de leurs donneurs d'ordres, soit en accompagnement par exemple en envoyant des équipes parfois conséquentes au sein des sites des constructeurs et équipementiers, soit en se voyant confier des tâches complètes de développement de nouvelles technologies voire de nouveaux véhicules.

2. Les facteurs de transformation du paradigme industriel à l'ère du numérique et du développement durable

Depuis un siècle, le paradigme technico-économique de l'industrie automobile est fondé sur l'accessibilité des énergies fossiles, l'acceptation des niveaux de CO₂ élevés qui autorise les moteurs à combustion classique et un système de mobilité individuelle basée sur la propriété d'un véhicule particulier. Toutefois, la raréfaction des matières premières, la sensibilisation écologique, les nouveaux comportements de consommation collaborative, l'urbanisation croissante et beaucoup d'autres facteurs socio-économiques vont radicalement transformer les comportements individuels en matière de mobilité ainsi que les modèles productifs des entreprises automobiles.

Ces transformations sont autant d'opportunités pour l'émergence d'une nouvelle industrie centrée sur la mobilité 2.0 qui fait référence aux besoins de communication associés à la mobilité (communication par Internet, téléphone, etc.) et la mobilité décarbonée qui fait référence à une mobilité peu ou pas consommatrice d'énergie fossile et peu émettrice de gaz à effet de serre. On observe aussi

l'émergence de la mobilité intermodale associée à la possibilité de connectivité entre différents modes de transports.

Ainsi, un ensemble complexe de facteurs devraient influencer l'évolution de la demande d'automobiles dans les années futures. Cette évolution appelle des innovations sur les produits, les services associés et les process industriels.

2.1. Transition environnementale et défis technologiques de réduction des émissions de CO2

Le CO2 est associé au changement climatique. Il est largement admis que les niveaux élevés de CO2 dus principalement à l'activité humaine contribuent à ce que l'on appelle « l'effet de serre » augmentant les températures mondiales et affectant le climat. À l'échelle mondiale, le transport routier est responsable d'environ 16 % des émissions de CO2 d'origine humaine (voir figure 36)

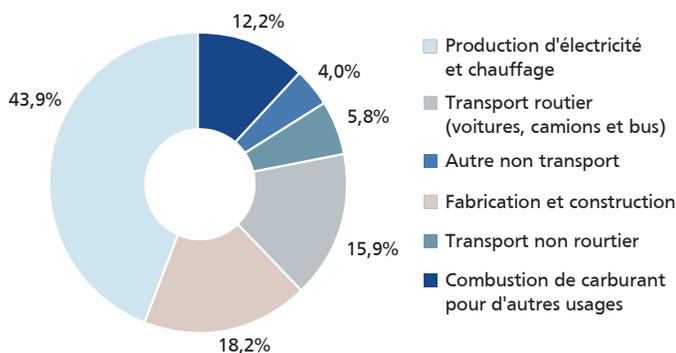
Une véritable stratégie de décarbonation est en marche, avec pour horizon 2030 de respecter le plafond de CO2 défini par l'Union européenne, et 2050 pour la neutralité carbone. Elle a pour ambition :

- de réduire l'empreinte environnementale des sites de production
- de produire des véhicules plus écologiques (motorisation électrique et hydrogène, innovation des matériaux, carburants décarbonés...)
- de miser sur l'économie circulaire et le développement durable (prise en compte du cycle de vie des matériaux, recyclage des déchets, utilisation de matériaux recyclés dans les véhicules...)

Les nouvelles règles de l'Union européenne garantiront qu'à partir de 2030, les émissions de CO2 des voitures neuves seront en moyenne inférieures de 37,5 % aux niveaux de 2021. Sur la période 2025-2029, les émissions de CO2 des voitures comme des camionnettes devront diminuer de 15 %. À partir de 2030, les émissions de CO2 des camionnettes neuves devront être inférieures de 31 %, en moyenne, à celles de 2021⁶⁹.

69 Conseil de l'UE (2019). Normes d'émissions de CO2 pour les voitures et les camionnettes : le Conseil confirme un accord sur des limites plus strictes. Communiqué de presse 16 janvier 2019. <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2019/01/16/co2-emission-standards-for-cars-and-vans-council-confirms-agreement-on-stricter-limits/>.

Figure 36. Émissions de CO₂ d'origine humaine. Combien de CO₂ provient des automobiles ?



Source : OICA Climate-change-and-co2-brochure. <https://www.oica.net/wp-content/uploads/climate-change-and-co2-brochure.pdf>

Selon l'organisation internationale des constructeurs d'automobiles (OICA), les ingénieurs automobiles ont développé **une technologie sophistiquée de contrôle des émissions** qui met des voitures plus propres sur la route. Les constructeurs automobiles ont aussi investi dans le développement de diverses automobiles fonctionnant avec **des carburants alternatifs** tels que le diesel propre, le biodiesel, l'éthanol, l'hydrogène et le gaz naturel comprimé ou fonctionnant sur une technologie hybride utilisant à la fois **des moteurs à combustion conventionnels (essence ou diesel) et des moteurs électriques** ⁷⁰.

Les batteries de traction à base de Lithium-ion (Li-ion) sont au cœur du développement de l'électromobilité, avec trois usages : stockage d'énergie restituée au moteur électrique en fonctionnement, stockage « stationnaire » pour lisser les besoins de production électrique dans le cadre des smartgrids et renouvellement possible des batteries au plomb 12 V des motorisations thermiques. Des marges de progression technologique existent pour alléger les batteries et accroître leur puissance. L'un des enjeux sera de sécuriser l'approvisionnement en matières premières. À long terme, le recyclage pourra contribuer à la sécurité d'approvisionnement.

La construction **d'infrastructures de recharge** est un axe stratégique de la planification visant le développement de l'électromobilité.

70 Cf. OICA Sources d'énergies alternatives. <https://www.oica.net/category/auto-and-fuels/alternative-fuels/>.

Figure 37. Borne de recharge des voitures électriques



© Fotolia.com/Michael Flippo

2.2. Économie du partage ou la réduction massive des coûts liés à la mobilité

L'économie collaborative s'appuie sur le partage ou la vente entre particuliers de biens, d'équipements ou de services, souvent favorisés par les plateformes numériques. Ces différentes pratiques génèrent des gains monétaires ou non-monétaires et **permettent de partager les frais d'usage** ou d'apporter des revenus complémentaires.

Les inventeurs pensent que l'avenir verra émerger des parcs de véhicules gérés par des professionnels qui permettront de réduire massivement les coûts liés à la mobilité. L'objectif d'entreprises comme Uber et Lyft est de **rendre le covoiturage si peu coûteux et pratique qu'il devient plus économique que de posséder une voiture**. Cette transformation pourrait réduire les embouteillages en milieu urbain et le frein économique qui en découle, augmenter la commodité et la mobilité des consommateurs, ainsi qu'améliorer la sécurité, la consommation d'énergie, la conception urbaine et réduire la pollution⁷¹. Ainsi, les transports subiront une forte transformation avec les véhicules autonomes et l'économie du partage.

2.3. La connectivité de la voiture avec les infrastructures de circulation et ses occupants

La connectivité des équipements et des objets est le point de départ de la mise en œuvre de plusieurs technologies de l'usine 4.0. Cela se produira de

71 Brookings (2016) Transforming transportation with autonomous vehicles and the sharing economy: Are we ready?

Featuring keynote remarks by Rep. Earl Blumenauer 5 Dec 2016 <https://www.brookings.edu/events/transforming-transportation-with-autonomous-vehicles-and-the-sharing-economy/>.

différentes manières entre les voitures, les infrastructures de circulation et les occupants de ces véhicules. L'impact de la numérisation du secteur manufacturier, entraînée par la puissance de calcul, la connectivité et les nouvelles formes d'interaction homme-machine, sera vaste et profond. L'industrie 4.0 offre aux petites et moyennes entreprises l'opportunité de créer de nouveaux modèles commerciaux et s'intégrer dans les chaînes de valeur mondiales. Cependant, bénéficier de l'Industrie 4.0 nécessite de surmonter plusieurs obstacles. C'est pourquoi la transformation digitale d'une entreprise prend du temps.

2.4. Conduite autonome : le recours aux logiciels dans les véhicules connectés

Les automobiles utilisant uniquement des logiciels pour se déplacer sont classées selon leur niveau d'autonomie par la Society of Automotive Engineers (SAE International). Selon la Norme SAE, la capacité d'automatisation des véhicules va du niveau 0, sans autonomie, au niveau 5, qui est une automatisation complète. Les caractéristiques de niveau 1 incluent l'assistance au stationnement, l'assistance au changement de voie et le régulateur de vitesse adaptatif. Certains véhicules de niveau 3, qui incluent des capacités de conduite autonome complètes, mais nécessitent une intervention humaine dans des situations complexes telles que les embouteillages. Aucune voiture de niveaux 4 ou 5, qui ne nécessiteraient aucune intervention humaine, n'est encore certifiée pour une utilisation sur les routes régulières, bien qu'il y en ait comme Waymo de Google en cours de développement⁷². Le défi à relever dans ce domaine est le développement de R&D sur les véhicules autonomes.

Les outils de gestion logiciels sont devenus largement utilisés par les entreprises du secteur automobile. Aujourd'hui, il est difficile de repérer une voiture qui ne dispose pas d'un logiciel de diagnostic global. Ce sont ces outils intégrés qui informent principalement le propriétaire de la voiture d'un problème sous-jacent, et ils offrent également la possibilité de contrôler numériquement certains aspects du véhicule.

2.5. La diffusion inégale des technologies du numérique dans l'industrie automobile

Le secteur de l'industrie automobile et aérospatiale fait partie des activités industrielles couvertes par l'enquête du Forum économique mondial sur l'avenir de l'emploi dans les différentes régions du Monde⁷³. L'échantillon d'entre-

72 Robert Seamans (2021) Autonomous vehicles as a "killer app" for AI. Brookings Tuesday, June 22, 2021. <https://www.brookings.edu/research/autonomous-vehicles-as-a-killer-app-for-ai/>.

73 L'échantillon est composé de 12 grappes industrielles et de 20 économies qui représentent les régions suivantes : Asie centrale, Asie de l'Est et Pacifique, Europe de l'Est, Amérique latine et Caraïbes, Moyen-Orient et Afrique du Nord, Amérique du Nord, Asie du sud, Afrique sub-saharienne et Europe de l'Ouest. Au total, l'ensemble de données du rapport précité correspondent à 313 réponses uniques d'entreprises mondiales, représentant collectivement plus de 15 millions d'employés.

prises ciblées pour la participation à l'enquête représente les principales entreprises qui composent l'économie d'un pays ou d'une région. Les deux cinquièmes des entreprises étaient de grandes entreprises multinationales dont certaines maintenaient une présence locale ou régionale.

Selon cette enquête, l'industrie automobile est marquée par quatre avancées technologiques spécifiques en tant que moteurs affectant positivement la croissance des entreprises pour la période 2018-2022. Il s'agit des technologies suivantes classées selon la fréquence de leur utilisation par les entreprises (voir figure ci-dessous) :

- L'apprentissage automatique qui est un champ d'étude de l'intelligence artificielle
- L'analyse des mégadonnées (Big data en anglais).
- L'internet des objets qui désigne l'ensemble des infrastructures et technologies mises en place pour faire fonctionner des objets divers par le biais d'une connexion Internet à l'aide d'un ordinateur, d'un smartphone ou d'une tablette.
- La réalité augmentée occupe aussi une place centrale dans les investissements des entreprises puisque 78 % l'adoptent (voir figure 38). Cette technologie fonctionne par l'intermédiaire d'un terminal qui filme le monde réel et y ajoute en direct des objets virtuels, animations, textes, données, sons que l'utilisateur visionne à partir de l'écran. Il peut s'agir d'un smartphone, d'une tablette tactile, d'une paire de lunettes, d'un casque ou d'un système d'affichage tête haute. Les domaines d'applications de cette technologie sont nombreux. Dans le domaine de la formation, cela permet à des techniciens d'apprendre de nouvelles procédures en conditions réelles. Par exemple, face à un nouvel appareil, la personne peut découvrir la procédure de démontage étape par étape en voyant les instructions s'afficher en temps réel.

Les avancées technologiques précitées offrent l'opportunité de développer le transport autonome et le commerce électronique dans l'industrie automobile.

S'ajoutent à ces technologies le recours des entreprises à la technologie Cloud (Informatique de nuage) qui est une infrastructure dans laquelle la puissance de calcul et le stockage sont gérés par des serveurs distants auxquels les usagers se connectent via une liaison Internet sécurisée et l'impression 3D. Ces deux technologies sont utilisées respectivement par 71 % et 61 % des entreprises de l'industrie automobile.

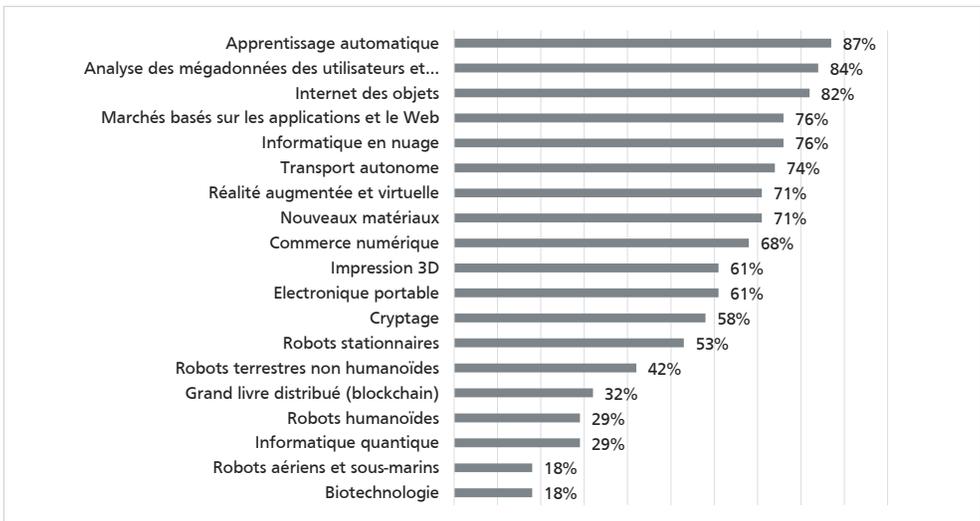
L'industrie automobile se transforme par **les imprimantes 3D**. Cette technologie permet aux constructeurs automobiles **de réduire leurs coûts, le temps de fabrication et le poids des pièces** devenues de plus en plus complexes, contribuant à rendre les véhicules plus économes en énergie et en CO₂. La fabrication additive permet également **une plus grande personnalisation au niveau de la conception**, repoussant ainsi les limites de la créativité face aux procédés traditionnels, pour s'adapter à un secteur toujours plus compétitif. En effet, les consommateurs veulent des véhicules

attrayants et conviviaux qui intègrent des fonctions de sécurité et des performances avancées.

Les plastiques sont un allié de taille au sein du secteur automobile. Petit à petit, les matériaux plastiques ont remplacé les matériaux traditionnellement utilisés afin de répondre aux nouvelles attentes et besoins des consommateurs notamment en matière d'environnement. Les mousses plastiques comme le polypropylène expansé (PPE) et le polystyrène expansé (PSE) sont des matériaux légers et flexibles souvent utilisés dans le secteur automobile pour la fabrication de nombreuses pièces différentes. Du PPE est utilisé pour la fabrication des panneaux de porte, des appuis-tête, des bases de sièges de sécurité pour enfants ou des équipements de coffre sous forme de boîtes à outils. Dans les voitures électriques, on peut également trouver du (PPE) dans la fabrication de cloisons cellulaires, de rails de connexion ou même de boîtiers complets d'un ensemble de batterie. Comme il est entièrement recyclable, il peut être utilisé plusieurs fois pour la fabrication de nouvelles pièces ⁷⁴. Enfin, les plastiques offrent une infinité de possibilités en matière de design, tant dans la forme que dans la couleur

Les robots stationnaires qui sont incapables de se déplacer d'un lieu à un autre et qui sont assignés en permanence à un poste de travail spécifique sont utilisés par 53 % des entreprises. En revanche, le recours aux autres catégories de robots est relativement moins fréquent à savoir les robots terrestres non-humanoïdes (42 %), les robots humanoïdes qui ressemblent à un homme (29 %).

Figure 38. Adoption de la technologie dans l'industrie automobile et aérospatiale (part des entreprises interrogées)



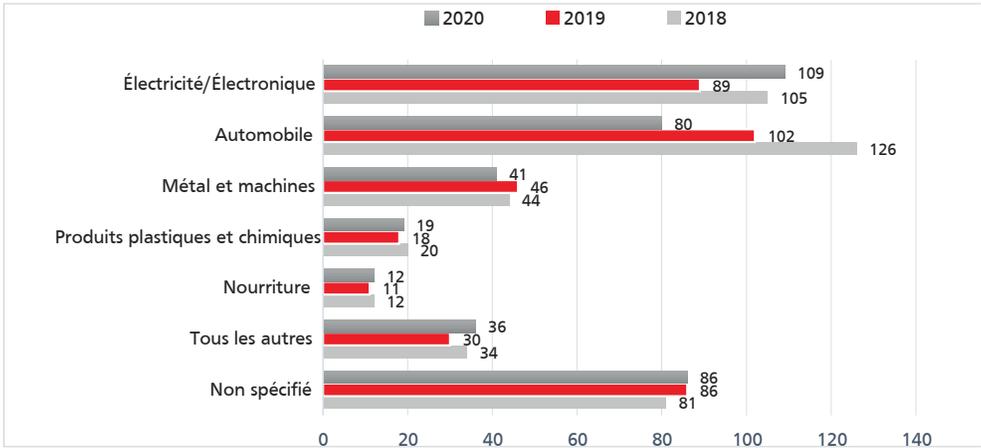
Source : FEM (2018) *The Future of Jobs Report 2018*, p42.

74 KNAUF Automotive(2021). Production plus responsable dans l'automobile – à la recherche de nouvelles technologies.23 JUIN 2021 <https://knaufautomotive.com/fr/production-plus-responsable-dans-lautomobile-a-la-recherche/>.

Entre 2018 et 2019, les données statistiques de la Fédération internationale de la Robotique indiquent que l'industrie électronique est désormais cliente majeure des robots industriels, suivie de l'industrie automobile (voir figure 39). La fédération a identifié cinq scénarios courants dans lesquels les robots sont connectés au sein de stratégies d'automatisation plus larges :

- **Production automatisée** : relier les premières étapes de la production telles que la saisie des commandes et la conception du produit aux processus en aval tels que la commande de pièces et la planification des machines permet aux fabricants de comprendre immédiatement les implications en termes de ressources de la production d'un nouveau produit ou d'une nouvelle commande et de mieux optimiser l'organisation de la production.
- **Optimisation des performances** : la connexion de robots et d'autres machines à un serveur informatique central permet aux fabricants d'extraire et d'agréger des données pouvant être utilisées pour optimiser les performances des machines en temps réel ou rétrospectivement, évitant ainsi les temps d'arrêt imprévus des machines qui peuvent coûter aux fabricants plus d'un million de dollars par heure.
- **Jumeaux numériques** : les représentations virtuelles des robots et autres machines de production permettent aux fabricants de simuler les opérations et l'impact des modifications apportées aux paramètres et aux programmes avant leur mise en œuvre, permettant une meilleure planification de la production et évitant les temps d'arrêt coûteux.
- **Robots as a Service** : l'adoption de robots sur une base de paiement à l'utilisation peut être particulièrement bénéfique pour les fabricants de petite et moyenne taille, leur épargnant des investissements initiaux et des coûts de maintenance imprévisibles, et leur donnant une prévisibilité des dépenses d'exploitation.
- **Détecter et réagir** : les capteurs et les systèmes de vision permettent aux robots de réagir à leur environnement externe en temps réel, élargissant ainsi la gamme de tâches que le robot peut effectuer - telles que la sélection et le placement de pièces non triées - et augmentant la mobilité du robot. Les robots mobiles sont essentiels pour permettre une fabrication flexible, dans laquelle la production est divisée en processus discrets et en cellules de production fonctionnant en parallèle.

Figure 39. Installations annuelles de robots industriels par industries clientes (1000 unités)



Source : International Federation of Robotics (IFR)

https://ifr.org/downloads/press2018/Main_industries_WR2021.jpg

3. Urbanisation, demande de mobilité et transformation de cette demande

3.1. En 2050, 52 % et 21 % de la population mondiale urbaine seront concentrées respectivement en Asie et en Afrique

Le processus d'urbanisation mondiale a progressé rapidement au cours des six dernières décennies. En 1950, plus des deux tiers (70 %) de la population mondiale vivaient dans des zones rurales et moins d'un tiers (30 %) dans les agglomérations urbaines. En 2014, 54 % de la population mondiale était urbaine. L'urbanisation mondiale devrait se poursuivre, de sorte que d'ici 2050, le monde sera un tiers rural (34 %) et deux tiers urbain (66 %), à peu près l'inverse de la répartition mondiale de la population rurale-urbaine du milieu XXe siècle.

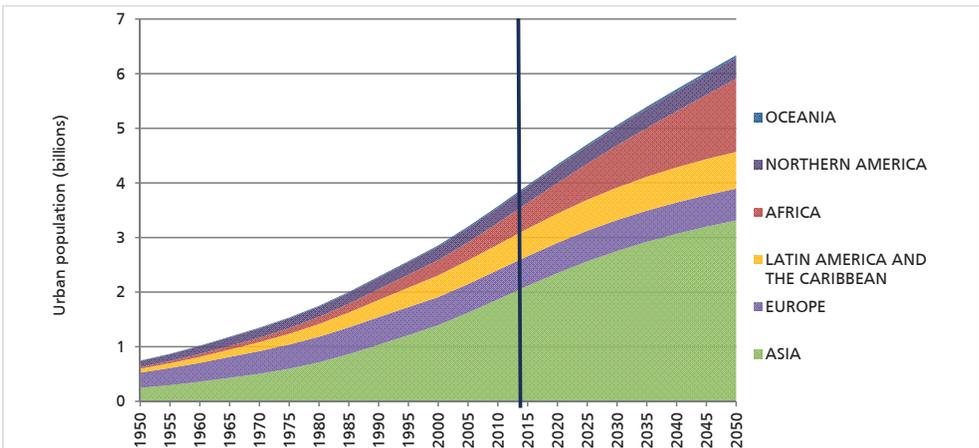
La population urbaine mondiale a augmenté rapidement, passant d'environ 700 000 en 1950 à près de 3,9 milliards en 2014 et devrait atteindre 6,3 milliards en 2050. L'Asie abritait un peu plus de la moitié de la population urbaine mondiale en 2014, malgré son faible niveau d'urbanisation (voir figure ci-dessous). L'Europe avait la deuxième part la plus élevée de la population urbaine mondiale, à 14 %, suivie par l'Amérique latine et les Caraïbes avec 13 %. Au cours des quatre prochaines décennies, l'Afrique et l'Asie connaîtront une augmentation marquée de leurs populations urbaines. D'ici le milieu du siècle, la population urbaine de l'Afrique devrait tripler et celle de l'Asie devrait augmenter de 61 %, de sorte que d'ici 2050, la majeure partie de la population urbaine mondiale serait concentrée en Asie (52 %) et en Afrique (21 %). L'Afrique présente de nombreuses opportu-

nités pour la Tunisie pour diversifier ses marchés et développer une coopération triangulaire (Tunisie, Union européenne et pays africains) pour développer son industrie automobile, mais à condition d'améliorer son climat d'investissement.

L'urbanisation est destinée à nourrir une demande nouvelle de véhicules automobiles dans des villes en croissance rapide. L'automobile est la cause de la congestion urbaine génératrice de perte de temps, de nuisances multiples comme l'exposition à des bruits réguliers supérieurs à 65 décibels, ou encore, l'inquiétant développement de la pollution entraînant la constitution de bulles d'air chaud au-dessus des villes qui peuvent aboutir, dans certains cas, à des canicules meurtrières. Cela est vrai dans toutes les métropoles du monde qui commencent à prendre conscience du problème autant pour des raisons écologiques que pour des raisons économiques.

Outre les problèmes liés à la demande croissante de mobilité urbaine, les villes et les entreprises de transport doivent faire face à **l'évolution des habitudes de voyage** : la demande de services pour accroître la commodité, la vitesse et la prévisibilité, ainsi que les attentes en matière d'individualisation et de durabilité.

Figure 40. Population urbaine par grande zone, 1950-2050



Source : United Nations. World (2015) Urbanization Prospects The 2014 Revision (Perspectives d'urbanisation mondiale La révision de 2014) Department of Economic and Social Affairs Population Division, New York, 2015, p12

3.2. La plupart des villes sont encore mal équipées pour affronter la demande croissante de mobilité urbaine et la transformation de cette demande

La plupart des villes sont encore mal équipées pour faire face au défi de la demande croissante de mobilité urbaine et le changement du type de besoins de mobilité. À l'aide de 19 critères, Arthur D. Little a évalué la maturité et la

performance en matière de mobilité de 84 villes dans le monde⁷⁵. Le score de mobilité par ville varie de 0 à 100 points d'indice ; le maximum de 100 points est défini par la meilleure performance de n'importe quelle ville de l'échantillon pour chaque critère.

Le score moyen mondial est de 43,9 points, ce qui signifie qu'en moyenne, les 84 villes réalisent moins de la moitié du potentiel qui pourrait être atteint aujourd'hui, en appliquant les meilleures pratiques à toutes les opérations. Seules 11 villes obtiennent un score supérieur à 52 points (les 20 % supérieurs de la plage de scores). Le score le plus élevé (58,2 points) est allé à Hong-Kong suivi de près par Stockholm (57,4 points) et Amsterdam (57,2 points), indiquant toujours un potentiel d'amélioration. Selon Arthur D. Little, pour relever le défi de la mobilité urbaine, les villes doivent mettre en œuvre l'une des trois stratégies suivantes en fonction de leur localisation et de leur maturité :

- **Mettre le système en réseau** : pour les villes hautement performantes, la prochaine étape doit consister à intégrer pleinement la chaîne de valeur du voyage, en augmentant la commodité en étendant de manière agressive les transports publics, en mettant en œuvre des systèmes avancés de gestion du trafic et en réduisant davantage les transports individuels grâce à une augmentation de la taxation et des péages routiers.
- **Repenser le système** : les villes des pays matures avec une forte proportion de transports individuels motorisés doivent repenser fondamentalement leurs systèmes de mobilité afin qu'ils deviennent plus publics et orientés vers la durabilité. Ce groupe comprend la majorité des villes d'Amérique du Nord ainsi que celles du sud-ouest de l'Europe.
- **Établir un noyau durable** : pour les villes des pays émergents, l'objectif doit être d'établir un noyau de mobilité durable qui peut satisfaire la demande à court terme à un coût raisonnable sans créer de systèmes motorisés qui doivent être repensés plus tard. Grâce à l'accès aux infrastructures et technologies de transport nouvelles et émergentes, ces villes ont la possibilité de devenir le banc d'essai et le terreau des systèmes de mobilité urbaine de demain.
- Les modèles économiques des fournisseurs de mobilité urbaine « Amazon », « Apple » et « Dell » présentent un potentiel de développement intéressant pour répondre à l'évolution de la demande, mais ne sont actuellement pas appliqués de manière exhaustive. Le transport est une composante essentielle des activités d'Amazon et un élément clé du programme mis en place pour atteindre zéro émission nette d'ici 2040. Dans toute la France, Amazon s'efforce de développer les livraisons sans émission : la flotte de l'entreprise comprend des vélos e-cargo, des véhicules électriques qui effectuent des

75 Arthur D. Little (2014) The Future urban mobility 2.0, 2014

livraisons dans de nombreuses villes du pays⁷⁶. Amazon a commandé 100 000 véhicules de livraison électriques. Ross Rachev, directeur de la flotte mondiale et des produits d'Amazon, a déclaré : « **Nous essayons de construire la flotte de transport la plus durable au monde.** »⁷⁷.

76 Amazon <https://durabilite.aboutamazon.fr/environnement/operations-durables/transport-durable>.

77 Amazon <https://www.aboutamazon.com/news/sustainability/go-behind-the-scenes-as-amazon-develops-a-new-electric-vehicle>.

Chapitre 2. Faire du travail décent le pilier central du Pacte de compétitivité de l'industrie automobile

1. La protection sociale est un droit humain reconnu par le contrat social tunisien

1.1. La Tunisie envisage d'instaurer un socle complet de protection sociale pour tous

Au cours de ces dernières années, l'emploi informel s'est propagé au sein de l'économie formelle. Ainsi, 19 % des syndicats affiliés à la FGME témoignent de l'existence du travail non déclaré à la sécurité sociale au sein de leurs entreprises, dans une proportion plus ou moins élevée alors qu'il s'agit là d'un droit humain reconnu comme tel par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, et notamment ses articles 22 et 25 : « Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale. [...] Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ».

La mise en place d'un Socle National de Protection Sociale a été introduite dans le plan de développement quinquennal 2016-2020, comme l'une des réformes sociales prioritaires engagées par le ministère des Affaires sociales. Elle vise la mise en place de garanties élémentaires assurant l'accès universel à un panier de soins de santé, essentiels, et la disponibilité d'un minimum de revenu pour toute famille permettant l'acquisition des biens et services nécessaires⁷⁸. Les socles de protection sociale sont ⁷⁹ :

- des soins de santé pour tous.
- une protection sociale pour tous les enfants
- un soutien à toutes les personnes en âge de travailler en cas de chômage, de maternité, de handicap, et d'accident du travail
- des pensions de retraite pour toutes les personnes âgées

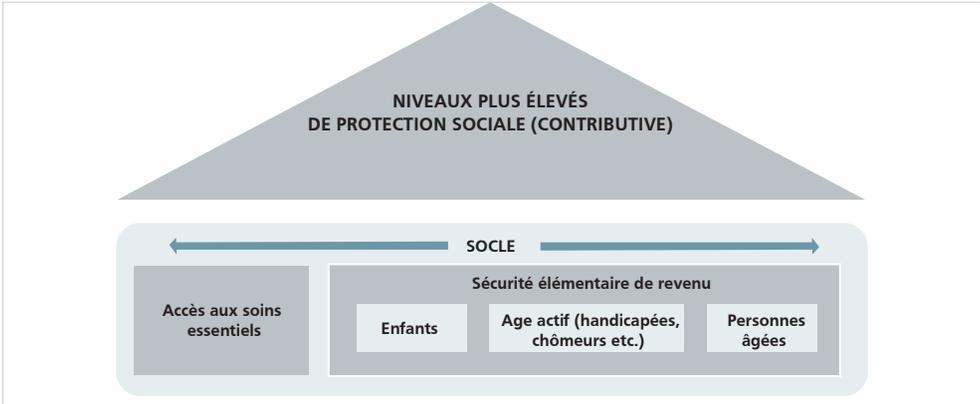
Ces ensembles de « garanties élémentaires », qui requièrent essentiellement

78 CRES-BAD Note d'orientation. Des pistes de réformes pour l'instauration d'un Socle de Protection sociale.

79 BIT (2015) Mettre en place des socles de protection sociale pour tous. Département de protection sociale du BIT. Programme phare mondial Genève 2015.

une base solide de prestations non-contributives d'assistance sociale, sont censés constituer un élément fondamental du système de protection sociale tunisien. Ce système, allant au-delà du socle, intègre aussi d'autres mécanismes, notamment l'assurance sociale contributive, qui prètent des niveaux plus élevés de protection sociale⁸⁰ (voir figure ci-dessous).

Figure 41. Le Socle de Protection Sociale



Source : CRES, UNICEF et OIT (2019). p8

Le système de protection sociale tunisien est censé assurer l'accessibilité financière de tous aux soins essentiels, soit à travers l'assurance-maladie, soit à travers l'assistance médicale en faveur des familles pauvres et à revenu limité qui se trouvent hors du système de sécurité sociale contributive.

Une allocation pour enfants est prévue. L'accent mis sur l'enfance dans le socle se justifie à la fois par des niveaux plus élevés de pauvreté chez les enfants, la vulnérabilité des enfants aux chocs économiques vécus par leurs familles respectives et l'importance de soutenir l'investissement des familles dans le développement du capital humain de leurs enfants.

La garantie du revenu minimum pour personnes défavorisées d'âge actif, telles que les personnes handicapées et les personnes atteintes de maladies chroniques, peuvent se réaliser par l'élargissement de la couverture de ces catégories dans le cadre du Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses (PNAFN), qui fait partie du nouveau programme « Amen Social », et par l'amélioration de son mécanisme de ciblage. Cependant, les chômeurs constituent une autre catégorie de la population en âge actif dépourvue de revenu, qui jusqu'ici n'a pas été pris en compte par le système de protection sociale.

80 CRES, UNICEF et OIT (2019). Les garanties du socle national de la protection sociale : faisabilité, coût et financement. Note d'orientation Août 2019.

<https://www.unicef.org/tunisia/media/2491/file/note-dorientation-les-garanties-du-socle-national-de-la-protection-sociale-2019.pdf>

La mise en place d'une prestation de revenu minimum pour personnes âgées signifie l'évolution de ce volet du programme vers une véritable pension sociale de vieillesse, accordée sur une base individuelle. Elle cible les personnes âgées de 62 ans et plus qui vivent en dessous du seuil de pauvreté.

Le socle de protection sociale devrait être établi en tenant compte des priorités et des ressources de la Tunisie. L'étude sur la faisabilité de sa mise en œuvre a calculé le coût global de ce socle sur la base de sa mise en œuvre progressive, c'est-à-dire « *limiter l'augmentation des coûts à un niveau relativement modeste dans les premières années de la période (surtout les années 2020-2022)* » en raison d'une contrainte budgétaire⁸¹. La priorité est donnée tout d'abord à la première garantie du socle, **l'accès universel aux soins**, qui répond à l'obligation constitutionnelle d'assurer le droit à la santé. La deuxième priorité est le **démarrage de l'allocation pour enfants (ATE)** et son expansion progressive par tranche d'âge en raison du niveau élevé de pauvreté chez les enfants et de la nécessité stratégique d'investir dans le capital humain dès l'enfance.

Enfin, par le biais du Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses (PNAFN), les prestations qui garantissent un revenu minimum pour les personnes âgées, pour les personnes handicapées et d'autres catégories de personnes pauvres et vulnérables d'âge actif, **devraient se consolider et s'étendre**. L'expansion de ce programme pour les handicapés à partir de 2022 serait accompagnée par un renforcement du ciblage afin d'assurer, autant que possible, la couverture de toute la population cible et une réduction des erreurs d'inclusion et d'exclusion⁸².

1.2. Le Socle national de protection sociale contribue à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

La recommandation (n° 202), sur les socles de protection sociale, 2012, est aussi très pertinente en la matière dans la mesure où elle vise à étendre l'accès aux garanties élémentaires de sécurité sociale aux enfants, aux personnes d'âge actif et aux personnes âgées, indépendamment de l'historique de leurs cotisations. Cela revêt une importance particulière pour les travailleurs en emploi informel, qui ne sont généralement pas couverts par les régimes contributifs, et qui sont également davantage exposés à la pauvreté que les travailleurs occupant un emploi formel.

Se rendant compte de l'inadéquation du terme « secteur informel », l'OIT a décidé de le remplacer par le terme « économie informelle », défini de manière détaillée dans la Recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015. Le terme « économie informelle »

81 CRES, UNICEF et OIT (2019), p25.

82 Le clientélisme politique a souvent marqué la mise en œuvre du PNAFN avant et après la révolution.

est préféré au « secteur informel », car les travailleurs et les entreprises concernés n'appartiennent pas à un seul secteur économique, mais se répartissent dans un grand nombre de secteurs. Les besoins des travailleurs sont différents d'une catégorie à une autre. Toutefois, tous les travailleurs ont une caractéristique commune : ils ne bénéficient d'aucune protection en matière de sécurité sociale ou de travail, ou bien celle-ci est insuffisante, et ils sont particulièrement vulnérables.

La recommandation n° 204, adoptée en 2015, propose d'importantes stratégies pour faciliter le passage de l'économie informelle à l'économie formelle, prenant notamment en considération les éléments suivants :

- a. la diversité des caractéristiques de l'économie informelle⁸³ ;
- b. la spécificité de la situation et des besoins des travailleurs de l'économie informelle⁸⁴ ;
- c. la nécessité de tenir compte de la diversité des situations afin d'élaborer des approches sur-mesure⁸⁵ ;
- d. la promotion et la protection effectives des droits humains⁸⁶;
- e. la réalisation du travail décent pour tous ;
- f. la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination ;
- g. et la nécessité de prêter une attention spécifique à certains groupes particulièrement vulnérables, notamment les femmes, les jeunes, les migrants et les personnes âgées.

La Recommandation peut s'avérer très utile pendant le processus de transition, puisqu'elle prend expressément note de la nature diversifiée de l'économie informelle et de l'importance de solutions innovantes et adaptées pour l'extension de la protection aux travailleurs informels. Elle reconnaît que les États

83 Cette stratégie reconnaît l'hétérogénéité de l'économie informelle.

84 La nature diversifiée de l'économie informelle signifie que les politiques et stratégies devront tenir compte des besoins de groupes spécifiques de l'économie informelle. Les besoins des travailleurs domestiques, par exemple, ne sont pas les mêmes que ceux des marchands ambulants de l'économie informelle.

85 Cette stratégie reconnaît que les mesures applicables aux travailleurs de l'économie formelle ne seront généralement pas adaptées à ceux de l'économie informelle. Les régimes de sécurité sociale de nombreux pays ont été conçus pour les personnes occupant un emploi formel. L'absence de rapport employeur/ salarié dans l'économie informelle pourrait signifier que le travailleur doit cotiser deux fois plus pour bénéficier d'un tel régime. Or, compte tenu des revenus faibles et irréguliers de nombreux travailleurs de l'économie informelle, leur capacité de contribution sera faible d'où l'importance du Socle national de protection sociale pour s'adapter aux caractéristiques de l'économie informelle.

86 L'un des principaux éléments de l'autonomisation juridique concerne la possibilité pour ces travailleurs d'exercer leurs droits.

membres doivent faire particulièrement attention aux besoins et aux situations des personnes évoluant dans l'économie informelle lors de la mise en place et du maintien de socles nationaux de protection sociale. Elle est un outil précieux lorsque la volonté politique de réformes devienne partagée par les partenaires sociaux pour passer du discours à l'action.

2. La protection sociale devrait être une priorité de l'agenda syndical

2.1. Lutter contre le travail non déclaré à la sécurité sociale dans l'économie formelle

Le travail non déclaré à la sécurité sociale dans l'économie formelle est de nature à fausser les conditions d'une concurrence loyale et à perturber le fonctionnement normal du marché du travail dans une économie où les diverses cotisations et contributions assises sur le travail constituent une composante significative des coûts de production des entreprises. En employant des personnes non déclarées, les entreprises fraudeuses échappent à la réglementation et peuvent alors profiter abusivement d'un coût du travail moins élevé que les entreprises en règle. C'est tout l'équilibre de secteurs entiers qui peut alors être affecté.

Les conséquences du travail non déclaré se mesurent également en termes de manque à gagner pour les caisses de sécurité sociale qui gèrent un régime général financé par des cotisations et contributions assises sur les rémunérations. Le manque à gagner du fait du travail non déclaré dans le secteur privé (y compris le secteur informel) représentait en 2014 21,6 et 19 % des recettes de la CNSS, respectivement pour le régime des salariés non-agricoles (RSNA) et le régime des non salariés (RTNS), sur la base du SMIG établi à 330 DT au cours de l'année considérée⁸⁷. Comblen les lacunes de la couverture est une priorité absolue si l'on veut assurer une croissance économique équitable, la cohésion sociale et le travail décent pour l'ensemble des femmes et des hommes.

La lutte contre le travail non déclaré dans l'économie formelle concerne toutes les branches d'activité du secteur privé. Elle doit figurer parmi les priorités de l'action syndicale de toutes les fédérations syndicales de ce secteur. Nous proposons quatre recommandations stratégiques :

a. **décentraliser les programmes de formation des syndicats de base** et donner à ces derniers les mêmes chances d'y participer (par exemple éviter que les mêmes syndicats participent plus souvent que d'autres aux actions de formation). À cet égard, une gestion informatique des participants pourrait aider

87 Nidhal Ben Cheikh (2016) L'emploi informel en Tunisie sur la période 2005-2015 Tableau 15, p.69 in CRES Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Défis de la transition vers l'économie formelle. Mai 2016, p71. http://www.cres.tn/fileadmin/user1/doc/Secteur_informel_Tunisie.pdf

à mieux organiser cette activité stratégique et utiliser d'une manière optimale les ressources disponibles ;

b. mobiliser les unions régionales de l'UGTT pour soutenir les syndicats de base qui demandent leur appui pour remplir leur fonction, notamment au moment des conflits de travail. Ce problème est évoqué par les syndicats de base de toutes les branches économiques du secteur privé ;

c. poursuivre la rénovation de l'organisation des fédérations professionnelles, car elle commence à donner ses fruits au cours de ces dernières années en termes d'augmentation de la densité syndicale dans le secteur privé et d'appui aux syndicats pour remplir efficacement leur fonction ;

d. mettre en place un projet de partenariat avec les caisses de sécurité sociale, visant deux objectifs complémentaires : aider les travailleurs de l'économie formelle à obtenir les droits déjà accordés par la législation de travail et de la sécurité sociale et participer au plan de mise en œuvre du socle national de protection sociale en développant le syndicalisme de services en matière de protection sociale (voir paragraphe 2.3).

2.2. Organiser les travailleurs de l'économie informelle dans le secteur de la mécanique et l'électronique en tirant les leçons de l'expérience syndicale internationale

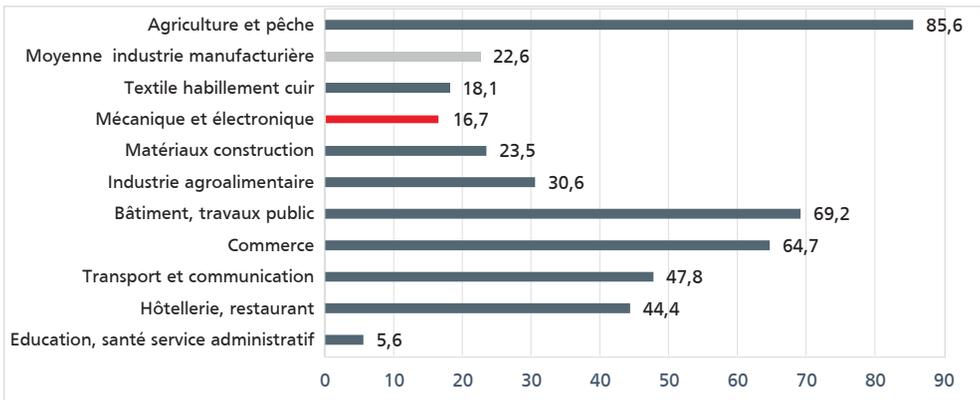
L'emploi informel en Tunisie est dominant dans l'agriculture (85 %), le bâtiment (69,2 %) et le commerce (64,7 %). Le transport et la restauration sont aussi marqués par un taux d'informalisation assez élevé, soit respectivement 48 % et 44 % (voir figure ci-dessous). Le poids relatif de l'emploi informel dans les industries mécaniques et électroniques atteint **16,7 %**⁸⁸ soit un niveau inférieur à la moyenne des industries manufacturières (22,6 %).

Certains pays ont adopté des politiques facilitant la transition vers la formalité dans un domaine ou un secteur particulier. Une des politiques consiste à étendre la couverture de la sécurité sociale à des groupes de travailleurs non couverts. L'Organisation internationale du travail encourage les efforts des syndicats visant à organiser les travailleurs non protégés de l'économie informelle. À cet effet, un guide est élaboré à l'intention des syndicats en tirant des leçons pratiques des expériences syndicales dans ce domaine⁸⁹.

88 Cette proportion correspond à 26 600 travailleurs informels. La population totale occupée est de 159 282 personnes.

89 BIT (2019) Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats Guide à l'intention des organisations syndicales. ACTRAV Bureau des activités pour les travailleurs BIT Genève 2019.

Figure. 42. Part de l'emploi informel par secteur, 4ème trimestre 2019 (en %)



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

a. Il s'agit d'abord de commencer par choisir une catégorie de travailleurs la plus facile à organiser.

Ce conseil s'explique par les difficultés suivantes :

- les attentes des travailleurs informels peuvent les amener à aborder des questions différentes des problèmes posés par les conditions de travail tels que « le développement d'opportunités commerciales et l'aide à l'accès au crédit et aux compétences de gestion de base », besoin exprimé par les indépendants et les micro-entreprises impliquées dans une relation d'emploi avec bon nombre de travailleurs de l'économie informelle que les syndicats pourraient tenter de représenter.
- les efforts entrepris pour organiser les travailleurs informels peuvent être source de conflits importants au sein des syndicats
- certains entrepreneurs et groupes d'employeurs à la tête de microstructures peuvent s'estimer mieux représentés par les associations d'employeurs.

b. Ensuite, se pose la question comment organiser la catégorie cible.

Les approches les plus courantes sont celles qui consistent respectivement à :

- organiser individuellement les travailleurs ou opérateurs de l'économie informelle en syndicats sectoriels ;
- associer ou affilier les associations de l'économie informelle aux syndicats sectoriels existants ;
- reconnaître les associations de l'économie informelle comme syndicats et les affilier à la centrale syndicale nationale ;
- associer les groupes d'opérateurs de l'économie informelle en tant que coopératives.

La méthode d'organisation la plus répandue est celle qui consiste pour les syndicats à associer ou affilier les associations de l'économie informelle existantes. L'efficacité de la syndicalisation dépend de l'aptitude des syndicats à mettre en avant les avantages qu'elle apporte aux membres de l'économie informelle, **ce qui nécessite de connaître leurs besoins** pour les convaincre de s'organiser en syndicat.

c. **Le statut de la centrale syndicale doit être modifié.**

L'objectif est d'éviter le risque que les travailleurs informels se sentent isolés ou marginalisés dans la centrale syndicale. La modification du statut devrait assurer une représentation équitable des travailleurs et opérateurs formels et informels sans que la question de la cotisation soit un obstacle à cette représentation équitable. A cet égard, la difficulté est d'ajuster la cotisation acquittée par les travailleurs de l'économie informelle.

d. Très souvent, les syndicats sont obligés d'adopter des mesures compensatoires, du moins à court terme, pour subventionner les cotisations des adhérents qui ont un emploi dans l'économie informelle.

Il existe pour cela quatre approches principales :

- Mêmes droits pour un même montant de cotisation, approche adoptée en Argentine, aux Fidji, au Népal et au Pérou.
- Mêmes droits pour un montant de cotisation réduit. L'approche repose sur un principe de forte solidarité dans les rangs des syndicats entre travailleurs formels et informels. Elle est adoptée en Tanzanie et en Ouganda.
- Réduction des droits pour un montant de cotisation réduit, approche adoptée en Sierra Leone.
- Fixer une cotisation minimale, approche adoptée au Ghana

e. **Les services à offrir par les syndicats devraient répondre aux besoins des travailleurs informels.**

Organiser les travailleurs de l'économie informelle offre aux syndicats l'opportunité de grossir leurs rangs, cela signifie aussi qu'ils font face à un plus grand nombre d'attentes et qu'ils doivent se donner les moyens d'y répondre.

Les travailleurs de l'économie informelle ont besoin de solides porte-parole et d'être accompagnés pour se familiariser avec les prérogatives de base traditionnelles des syndicats en matière de représentation, de négociation ou de médiation lorsque ceux-ci interviennent auprès de l'administration et des autorités locales (police et centres des impôts notamment) en ce qui concerne l'attribution d'espaces de vente, la fiscalité équitable, les installations sanitaires, etc. Ces services peuvent être considérés comme les plus faciles à fournir, car ils demandent juste aux syndicats d'élargir leur périmètre de représentation et de

négociation afin de parvenir à un accord avec les autorités locales. L'utilisation des ressources et compétences internes existantes (par exemple les spécialistes de la négociation et les formateurs para juridiques) peut aider les syndicats à répondre aux besoins de l'économie informelle.

L'accès aux services financiers, au microcrédit et à la formation commerciale et entrepreneuriale est un des principaux services recherchés par les travailleurs informels. Les syndicats peuvent être amenés à faire appel à l'extérieur pour les assurer, d'où l'importance pour eux de se constituer un réseau de ressources et d'organisations externes telles que centres de formation professionnelle et établissements bancaires et financiers.

Créer un environnement favorable à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle relève principalement de la responsabilité du gouvernement. La diminution des taxes, la suppression des autorisations pour les activités économiques sans impact sur l'ordre public et la réduction des droits de douane favorisent cette transition. Aussi la mise en place d'un système d'enregistrement simple des biens immobiliers non-inscrits au cadastre et un système simple d'enregistrement du fonds de commerce **permettent de valoriser le capital foncier et immatériel des micro-entreprises**⁹⁰ pour obtenir le financement bancaire de leurs activités.

2.3. Créer un réseau de partenariats entre les syndicats et les services publics de protection sociale

La situation de la Tunisie vis à vis de l'adhésion syndicale est atypique dans le secteur privé : le taux de syndicalisation est faible, mais le taux de couverture du secteur par les accords collectifs est maximal, car ces accords s'appliquent automatiquement à tous les salariés, adhérents et on-adhérents à l'UGTT, conformément au Code du travail. Dans ce contexte, accroître le taux d'adhésion répond à deux objectifs. Le premier consiste à rendre les syndicats plus représentatifs de l'hétérogénéité de la population active occupée, dont les besoins en conditions de travail décentes demandent des réponses syndicales adaptées. Le second est d'assurer l'accès équitable aux acquis des accords collectifs dans la mesure où l'effectivité de la loi dépend plus de la présence syndicale sur les lieux de travail que de la capacité de contrôle de l'inspection du travail.

Aller vers un syndicalisme de services est l'un des moyens de renouveler les ressources du pouvoir associatif de la FGME, car accroître le taux d'adhésion implique de donner de réelles contreparties aux salariés, notamment les plus

90 Les biens immobiliers et commerciaux extra-légaux représentaient en 2012 une valeur de 115 milliards de US\$, (soit 4 fois le montant des Investissements Directs Etrangers cumulés depuis 1976 ou 11 fois la valeur capitalisée des entreprises cotées à la bourse de Tunis en 2010. Cf. De Soto Hernando (2013), L'économie informelle. Comment y remédier. Une opportunité pour la Tunisie, Tunis, Cérés Editions, 2013.

exposées aux déficits de travail décent. Créer un réseau de partenariats entre les syndicats et les services publics en matière de protection sociale offre l'opportunité aux syndicats de mieux répondre aux besoins des travailleurs, notamment les plus vulnérables.

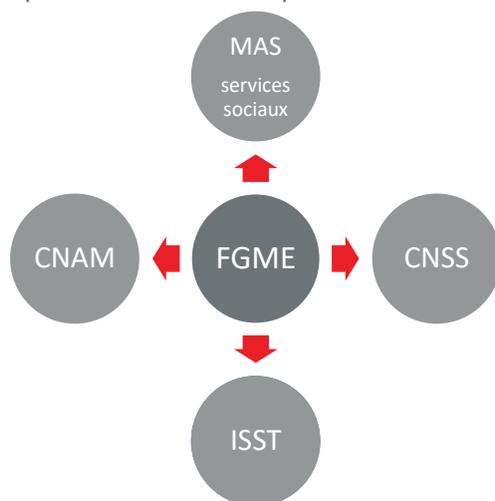
La sécurité sociale en Tunisie se déploie aujourd'hui sous forme de régimes assurantiels gérés par trois caisses : la Caisse Nationale de retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS) pour le secteur public et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour le secteur privé, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) en charge des prestations d'assurance maladie, maternité et des accidents de travail ; et de programmes assistantiels non-contributifs (Aides aux familles nécessiteuses et accès aux soins).

Il existe plusieurs régimes de couverture sociale adaptés aux différentes catégories socioprofessionnelles⁹¹. **Les salariés du secteur de la mécanique et électronique relèvent du régime des salariés non-agricole (RSNA) géré par la CNSS qui offre les prestations suivantes** : soins de santé ; maternité, maladie et décès ; capital décès, retraite, prestations familiales et accident de travail et maladies professionnelles dont les prestations sont gérées par la CNAM. Les services sociaux du Ministère des affaires sociales gèrent le Programme National d'Aide aux familles nécessiteuses (PNAFN) qui vise la lutte contre la pauvreté. La famille de certains salariés pourrait être éligible à ce programme, d'où l'utilité du partenariat avec ces services. Ces derniers auront une place centrale dans la mise en œuvre future du socle national de protection sociale.

Le réseau de partenariats entre les syndicats et les structures mentionnées plus haut devrait, **informer, conseiller et aider les travailleurs en vue d'obtenir dans les meilleures conditions leurs droits en matière de protection sociale.** La couverture de toutes les régions du pays par les services publics sociaux et par les locaux de l'UGTT est un atout pour construire un réseau décentralisé assurant la proximité géographique de son offre de service aux travailleurs. Le partenariat avec les services publics peut s'étendre à d'autres domaines qui couvrent les dimensions d'un travail décent : emploi et formation professionnelle, inspections de travail et santé publique. Ainsi, l'approche du syndicalisme de services et l'approche de modernisation de l'organisation de la FGME en cours se complètent pour mieux défendre les droits des travailleurs en contribuant à l'effectivité de la loi dans le secteur de la mécanique et l'électronique.

91 Régime des salariés non agricoles (RSNA), régime des salariés agricoles amélioré (RSAA), régime des travailleurs non-salariés (RTNS) et régime des travailleurs à faibles revenus (RTFR).

Figure 43. Réseau de partenariat entre les syndicats de la FGME et les services publics en matière de protection sociale



Source : Auteurs

CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale	ISST	Institut de sécurité et santé eu travail
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie	MAS	Ministère des affaires sociales

3. Protéger la maternité en milieu de travail

3.1. Mieux protéger la femme par la voie de négociation collective faute de réforme de la législation du travail

La convention de l'OIT la plus récente sur la durée du congé de maternité ⁹² 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.

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 sur les 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

⁹² Article 4, paragraphe 1, de la convention no 183.

privé et public »⁹³.

En attendant la réforme de la législation de travail, il importe de créer une meilleure protection de la maternité en milieu de travail par **la voie de la négociation collective**. Il s'agit de :

- fixer la durée du congé de maternité conformément à la norme internationale du travail (durée de 14 semaines au moins)
- prolonger la durée de l'allaitement au-delà d'une heure

La convention 183 sur la protection de la maternité réclame des mesures permettant de s'assurer que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi.

Au regard des syndicats, la discrimination à l'égard de la femme est observée :

- au moment de l'embauche dans 46 % des entreprises,
- ne garde pas le même emploi au moment de la reprise de travail dans 21 % des entreprises
- ne bénéficie pas de promotion professionnelle après le congé de maternité dans 25 % des entreprises

Il s'agit évidemment des entreprises où existent des syndicats affiliés à la FGME. Par conséquent, dans ces entreprises, devrait se déployer la stratégie de fédération pour lutter contre cette discrimination.

3.2. Poursuivre le plaidoyer pour la ratification et la mise en œuvre des normes internationales de protection des droits des femmes

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 prises en collaboration avec la société civile.

La Tunisie, dispose d'un arsenal juridique de protection des droits des femmes qui argumente son plaidoyer. 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,

93 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>.

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 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.

4. Créer des lieux de travail sûrs et sains qui favorisent l'équité pour les femmes et pour les hommes

4.1. Mettre en place le Système de Management de la Santé et la Sécurité au Travail (SM SST) dans les entreprises

Les statistiques de la CNAM montrent que les répercussions économiques et humaines de conditions de travail peu sûres et malsaines sont encore importantes dans le secteur de la mécanique et de l'électronique. L'impact positif de l'introduction de systèmes de gestion de la sécurité et la santé au travail (SST) au niveau de l'entreprise, à la fois sur la réduction des dangers et des risques et sur la productivité, est pourtant reconnu par la législation tunisienne.

La santé et la sécurité au travail, y compris dans le respect des prescriptions de la législation et réglementation nationales, sont la responsabilité et le devoir de toute entreprise. L'amélioration des performances « santé/sécurité » repose sur la prise en compte d'aspects organisationnels, en plus des aspects techniques et comportementaux.

A ce titre, l'entreprise doit jouer un rôle de premier plan et faire le nécessaire pour établir un système de gestion efficace et efficient, qui permette :

- d'identifier et d'évaluer les risques professionnels de votre entreprise, afin de préserver la santé et la sécurité du personnel dans ses activités quotidiennes,
- de prendre en compte les exigences (juridiques, réglementaires, contractuelles...) de plus en plus complexes,
- de favoriser le dialogue social en créant les conditions de l'engagement du personnel dans ce projet,
- d'améliorer la politique de maîtrise des risques au travers d'une culture de prévention plus développée et faire évoluer les valeurs de l'entreprise de façon continue.

La certification ILO-OSH 2001 est une référence internationale créée par le Bureau International du Travail. Elle est la garantie d'œuvrer pour la santé et la

sécurité au travail de **façon efficace et optimale**, c'est une légitimité certaine et **une incitation à continuer d'entreprendre des démarches toujours plus sécurisantes pour son personnel**. En étant certifié ILO-OSH 2001, l'entreprise améliore son attractivité (clients, nouveaux collaborateurs) et attire de nouvelles compétences, tout en encourageant le dialogue social. Le Gouvernement envisage la mise en place d'une stratégie nationale dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail en vue de réduire les taux d'accidents de travail et d'atteindre les objectifs de l'ODD. Cette stratégie fait partie du pilier social du Pacte de compétitivité et d'équité sociale. La caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et l'institut de sécurité et santé au travail (ISST) ont la mission d'apporter leur appui aux entreprises dans ce domaine. Ceci pourrait s'inscrire dans le cadre de la stratégie nationale.

4.2. Développer la surveillance médicale des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes exposées à des produits chimiques

La main-d'œuvre féminine est fortement présente dans l'industrie automobile. Il est primordial de tenir compte de la diversité de la main-d'œuvre, y compris des différences de genre, si l'on veut assurer la santé et la sécurité de tous les travailleurs, hommes et femmes. Ceci exige des mesures de prévention et de contrôles liés aux différences biologiques⁹⁴ et sociales entre les femmes et les hommes, c'est le cas lorsqu'il s'agit de protéger les femmes en âge de procréer et des femmes enceintes.

L'ISST a préparé un guide de surveillance médicale des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes destiné aux médecins du travail afin de les orienter dans la préservation de la santé des femmes exposées aux produits chimiques et celle de leur progéniture⁹⁵. Il constitue ainsi un outil de prévention primaire exploitable lors de la visite d'embauche, la visite périodique, le tiers temps et lors des séances d'éducation.

L'objectif de cette surveillance médicale particulière est de suivre la compatibilité du poste et des conditions de travail de la salariée avec le maintien d'un bon état de santé et d'un déroulement satisfaisant de la grossesse. Elle sera l'occasion pour le médecin de compléter ou de renouveler l'étude du poste et des conditions de travail et de poursuivre s'il y a lieu l'action d'information sur les produits utilisés sur le lieu de travail.

94 Les caractéristiques biologiques et physiologiques qui peuvent être déterminées par les gènes et l'environnement distinguent les femmes et les hommes : i) les hommes sont en moyenne plus grands, pèsent davantage et sont plus forts que la moyenne des femmes, ii) les hommes et les femmes ont un appareil génital différent (les hommes peuvent féconder et les femmes enfanter), iii) les femmes et les hommes ont un système hormonal différent.

95 ISST Institut de santé et sécurité au travail. Plan national de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Guide n°6. La surveillance médicale des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes exposées à des produits chimiques.

Certains produits chimiques présents en milieu de travail pour les besoins de la production, l'entretien des machines et la conservation des produits finis sont toxiques pour l'activité de reproduction de la femme et le développement de l'enfant. Le médecin de travail doit identifier les produits chimiques manipulés comme matières premières ou produits finis, vérifier si ces produits sont signalés dans les fiches de données de sécurité ou sur les étiquettes des produits et répertorier les effets induits de chaque produit à partir des informations recueillies en milieu de travail. Une fois les dangers liés à la toxicité des produits sont déterminés, ces produits seront classés selon la classification européenne réglementaire des produits chimiques toxiques pour la reproduction.

Dans l'industrie électronique, où la main-d'œuvre féminine y est très représentée, l'exposition aux produits chimiques sous forme d'amalgame de métaux et de liants est très variée. Devant ce danger, le rôle du médecin de travail est de suivre quatre étapes pour protéger la femme en âge de procréer et les femmes enceintes exposées à ces produits chimiques.

1ère étape : Evaluer le risque : rechercher les conditions d'exposition et évaluer la nature, le degré et la durée de l'exposition. Il doit estimer la probabilité qu'une femme mariée en âge de reproduction (FMAR) ou une femme enceinte subisse des effets de nature à avoir impact sur sa fertilité ou sur le développement de son fœtus.

2ème étape : Prendre en charge les salariées et les informer. La prise en charge se base sur la surveillance médicale spéciale, l'information, l'utilisation des moyens de prévention collective et individuelle et la coordination avec le médecin traitant.

3ème étape : Gérer l'aptitude des femmes en période de grossesse ou d'allaitement, enceintes ou allaitantes. La femme enceinte doit être écartée de son poste de travail pour la protéger d'une certaine catégorie de produits chimique. Pour une autre catégorie de produits, il est indiqué son maintien au poste de travail si l'information sur le risque est donnée et renouvelée périodiquement, les mesures de prévention sont optimisées et l'exposition individuelle mesurée est inférieure à un seuil critique. Dès le projet de grossesse envisagé par la femme, le médecin de travail doit adresser une lettre pour le gynécologue lui signifiant que la patiente est exposée aux produits chimiques.

4ème étape : Assurer la traçabilité. Il est conseillé au médecin du travail de noter scrupuleusement le résultat de toutes les étapes précédentes dans la fiche de surveillance médicale spéciale (arrêté du 21/07/2009) et dans le registre de surveillance médicale spéciale (SMS). Le consentement de la salariée est recherché. Afin d'assurer le suivi de la fertilité de la femme et son potentiel reproductif, préconiser une consultation de médecin de travail trimestrielle en cas de grossesse en vue de mettre à jour le dossier médical et l'évolution de la grossesse (échographie, bilan...). Un modèle de fiche de suivi de la grossesse

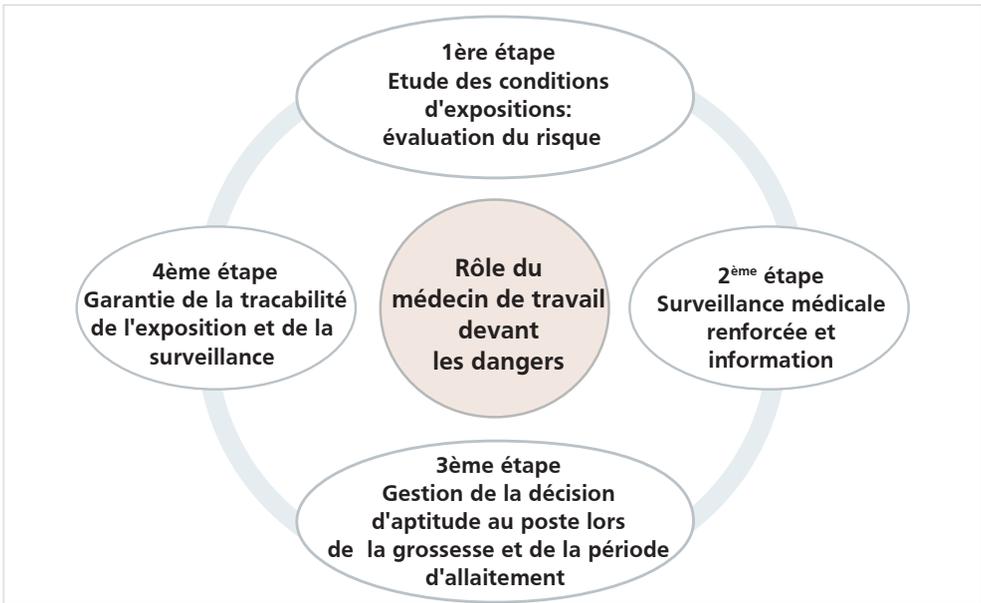
est rédigé avec le consentement de la salariée. La gestion du risque consiste à proposer des mesures selon la situation des femmes :

- Femmes en état de procréer : information sur le risque et mesure de protection correctes
- Femmes avec projet de grossesse : information sur le risque, renforcement des mesures de protection individuelle, diminution de l'exposition jusqu'à l'éviction de toute activité exposant aux produits chimiques présentant un risque pour sa grossesse.
- Femme enceinte et allaitante : éviction de toute activité exposant aux produits chimiques identifiés dangereux pour sa santé et celle du bébé.

Généralement les petites et moyennes entreprises ne profitent pas assez des services de l'institut de sécurité et santé au travail. Il est recommandé de :

- développer un partenariat entre cet institut et la FGME pour mieux protéger les femmes contre les risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- développer un partenariat entre la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et la FGME pour profiter de ses programmes de promotion de la sécurité et santé au travail et obtenir des données statistiques précises et régulières par genre sur les accidents de travail et les maladies professionnelles dans le secteur la mécanique et l'électronique pour mieux cibler l'action de lutte contre ces risques ;
- encourager les femmes à participer à la vie syndicale et aux activités pour la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de qualification,
- fournir aux syndicats de base une formation adaptée et des informations sur les questions liées aux spécificités des deux sexes dans le cadre du partenariat de la FGME avec l'ISST et la CNAM
- toutes ces actions devraient impliquer les employeurs et les travailleurs qui ont l'obligation juridique de respecter les règles de sécurité et santé au travail (article 152-2 et article 152-3 du Code du travail)

Figure 44. Les 4 étapes à suivre par le médecin de travail pour protéger les femmes en âge de procréer et les femmes enceintes contre les dangers des produits chimiques



Source : ISST Plan national de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Guide n°6

4.3. Reconnaître la Covid-19 comme maladie professionnelle

Il est largement admis que le SARS-CoV-2 se propage principalement entre les personnes lorsqu'une personne infectée est en contact étroit avec une autre personne. Le virus peut se propager lorsque de petites particules liquides sont expulsées par la bouche ou par le nez quand une personne infectée tousse, éternue, parle, chante ou respire profondément. Ces particules liquides sont de différentes tailles, allant de grosses « gouttelettes respiratoires » à des « aérosols » plus petits. Un contact rapproché peut entraîner une inhalation du virus (ou inoculation avec le virus) par la bouche, le nez ou les yeux. Le risque d'infection est élevé en milieu de travail comme pendant les déplacements professionnels vers une zone de transmission communautaire locale et sur le chemin du lieu de travail.

La forte majorité des syndicats tunisiens dans le secteur de la mécanique et l'électronique demande l'intégration du Covid-19 dans le tableau des maladies professionnelles, ce qui responsabilisera les employeurs et les salariés à respecter les mesures de protection prises par le Ministère de la santé publique ⁹⁶, conformément aux dispositions du Code de travail en matière de sécurité et santé au travail.

96 Plusieurs protocoles et consignes ont été décrétés pour prévenir la dissémination de la contagion vers le grand public.

4.4. Les robots peuvent améliorer considérablement la sécurité et la santé au travail

Les troubles musculo-squelettiques liés au travail (TMSLT) sont fréquents. Toute position du corps peut entraîner un certain inconfort et une fatigue si elle est maintenue pendant une longue période. Un aménagement inadéquat du lieu de travail et certaines tâches peuvent obliger les travailleurs à adopter des positions qui ne sont pas naturelles. Les risques de souffrir de TMSLT augmentent au fur et à mesure que se prolonge la période durant laquelle la position fixe ou contraignante du corps doit être maintenue. Avec le progrès technologique, les robots réalisent **des tâches dangereuses** et répétitives, tandis que les employés se concentrent sur celles nécessitant davantage de précision et d'habileté. **L'investissement de l'entreprise dans certains robots pourrait être encouragé par la stratégie nationale de santé et sécurité au travail** pour lutter contre les troubles musculosquelettiques (TMS) dont souffrent 81,3 % des travailleurs atteints de maladies professionnelles en 2018⁹⁷.

Les robots portent la charge. Ils effectuent des travaux ennuyeux, répétitifs et souvent peu ergonomiques, allant chercher et transporter des charges et effectuant des tâches qui provoquent souvent des tensions musculaires. Les robots mobiles récupèrent et transportent des matériaux dans la fabrication et la logistique.

Les assistants Cobot améliorent le travail des employés de fabrication. Ils contribuent au bien-être général en permettant aux travailleurs de se concentrer sur des tâches plus intéressantes et satisfaisantes. Dans la fabrication ils travaillent de plus en plus directement aux côtés des opérateurs de production en tant qu'assistants. Beaucoup d'entre eux sont des « cobots », c'est à dire des robots légers avec des bords spécialement arrondis, capables de ralentir ou de s'arrêter lorsqu'un travailleur entre dans leur champ d'opération. Ils effectuent les parties de la tâche globale qui sont les moins ergonomiques pour l'employé, tandis que l'employé effectue les autres tâches et s'assure que le processus est exécuté correctement. Pour être efficaces, la mise en œuvre de ces technologies doit associer l'opérateur. ISO/TS 15066 fournit des lignes directrices pour la conception et l'organisation d'un espace de travail coopératif de nature à réduire les risques auxquels les personnes peuvent être exposées⁹⁸.

Les exosquelettes prennent la pression. Il s'agit de robots portables qui sont de plus en plus adoptés dans la fabrication et la logistique. Ces robots sont utilisés pour fournir un support pour le levage et pour travailler dans des positions peu ergonomiques, par exemple le vissage de pièces en hauteur. Il existe également

97 Cf. CNAM (2018) op.cit. p27

98 ISO Nouvelle spécification technique ISO pour la collaboration avec les robots.2016 <https://www.iso.org/fr/news/2016/03/Ref2057.html>.

des tabourets robotisés portables qui permettent aux travailleurs de s'asseoir lorsqu'une partie de leur travail est effectuée en position stationnaire. Ces exosquelettes légers sont fixés aux pieds et aux hanches et ajustés à la taille et à la pointure du porteur. Ils s'étendent pour permettre la marche, puis se compressent dans une position assise ergonomique lorsque le porteur plie les genoux (voir figure ci-dessous).

Figure 45. Cobot pour la fabrication des moteurs dans une usine de Volkswagen en Allemagne



Le cobot, fabriqué par Universal Robots, a été intégré dans la section d'assemblage de culasses, où il est chargé de manipuler les bougies de préchauffage délicates à manier. Les employés de production qui étaient responsables du montage de ces bougies devaient adopter une position voûtée pour insérer eux-mêmes les bougies dans les trous de forage à peine visibles de la culasse.

Figure 46. Tabouret robotique © Noonee



4.5. Concilier le temps de travail, la santé et la vie familiale des travailleurs

Travailler plus par le recours aux heures supplémentaires au détriment de sa

santé et du temps qui devrait être consacré à la vie familiale est un choix imposé aux travailleurs en raison des bas salaires sur lesquels est fondé la compétitivité du modèle de sous-traitance industriel. L'ascension dans les chaînes de valeur mondiales devrait créer plus de richesses et s'accompagner par l'amélioration des salaires et des conditions de travail sous la pression syndicale.

La durée légale hebdomadaire de 48 heures devra passer à 40 heures pour s'approcher de la norme la plus courante à l'échelle internationale ⁹⁹.

Le travail de nuit et le travail posté sont également deux autres problèmes du caractère indécent du temps de travail dans le secteur mécanique et électronique. Le dialogue social devrait aménager le temps de travail sans porter préjudice à la santé des travailleurs et à la qualité de la vie familiale.

Le congé annuel payé est très important dans la réglementation du temps de travail. L'article 3, paragraphes 1 et 3, de la convention n°132 sur les congés payés (révisée), 1970, prévoit que la durée du congé **ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service** ¹⁰⁰. En moyenne, elle est inférieure à cette norme minimale dans 48 % des entreprises couvertes par les syndicats affiliés à la FGME. La proportion est de 56 % dans les industries métalliques et mécaniques et de 41 % dans les industries électriques et électronique. Cette dimension du temps de travail est ainsi un axe stratégique de l'action syndicale future pour améliorer les conditions de travail dans le secteur de la FGME.

Enfin, dans l'industrie automobile, le télétravail et d'autres formes flexibles d'aménagement du travail peuvent permettre aux travailleurs de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Toutefois, ceci comporte aussi le risque de voir le travail empiéter sur des espaces jusque-là réservés à la vie privée.

Comme le télétravail touche directement tant les employeurs que les travailleurs, 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 télétravail¹⁰¹.

Ces lignes directrices couvrent des sujets importants, tels que les formes de télétravail, la réversibilité du télétravail, les droits syndicaux fondamentaux,

99 Voir BIT (2018) op.cit. p21

100 Cette convention n'est pas ratifiée par la Tunisie. Cf. OIT Ratifications de C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312277 (consulté le 21.02.2022).

101 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.

l'égalité de traitement, les politiques relatives au travail à distance, la santé et la sécurité au travail (SST), l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, les équipements et frais connexes. Ces éléments sont importants pour faire en sorte que les travailleurs bénéficient des avantages potentiels du télétravail sans être piégés dans des formes de travail qui, à terme, érodent les gains durement acquis sur le lieu de travail. Les principes clés devraient constituer la base de la négociation collective et du dialogue social afin de concilier les demandes de flexibilité des travailleurs et le maintien des protections du travail ¹⁰².

5. Les accords-cadres-mondiaux et les lois de diligence sur les droits humains renforcent les ressources juridiques du pouvoir syndical

5.1. Les accords-cadres mondiaux (ACM), 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 sociaux¹⁰³, les industries 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) ¹⁰⁴ :

- 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

102 Ibid., p6

103 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.

104 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.

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

- La liberté syndicale et le droit de négociation collective (Conventions 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.

5.2. La loi allemande et la loi française de diligence sur les droits humains sont de nouvelles ressources juridiques du pouvoir syndical

Dix ans après l'adoption des principes directeurs relatifs aux Entreprises et Droits de l'Homme par l'ONU, le devoir de vigilance faisant peser de nouvelles responsabilités aux entreprises en matière de droits de l'homme est l'objet d'un débat ouvert dans les pays européens pour l'intégrer dans leur corpus juridique. Cette responsabilité est apparue à la suite d'accidents majeurs et d'autres atteintes aux droits humains au cours des dernières décennies. La société civile est par la suite devenue plus exigeante en incitant les entreprises à tenir compte dans leur activité de l'ensemble des droits humains, sans pouvoir en choisir certains et en exclure d'autres et, en conséquence, **de ne plus s'occuper seulement des questions qui leur convenaient**. Cette vigilance a conduit un nombre croissant d'entreprises multinationales à appliquer volontairement les principes clés relatifs aux droits humains dans leurs activités commerciales, et plus particulièrement, dans leurs processus d'autorégulation.

En fait, seules quelques entreprises ont en réalité pris des initiatives substantielles pour mettre en œuvre la diligence raisonnable **en tant que routine opérationnelle**. À la lumière de ces résultats décevants, certains pays sont allés de l'avant **en introduisant une législation obligatoire sur la diligence raisonnable**, comme la France avec sa loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre¹⁰⁵ puis l'Allemagne avec sa loi régissant les devoirs de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (« Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz »), dont l'entrée en vigueur est prévue à partir de 2023.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme signifie qu'une entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires, adéquates et efficaces pour identifier et évaluer ses impacts négatifs réels et potentiels sur les droits

105 LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>.

de l'homme **tout au long de sa chaîne de valeur** ; prévenir, atténuer ou faire cesser ces impacts ; suivre et contrôler l'efficacité des mesures qu'elle a prises ; et rendre des comptes au public. Les entreprises doivent également être tenues de remédier aux préjudices causés. Ainsi, la responsabilité des entreprises passe progressivement d'une norme de droit dite « souple », établie en droit international, à **des obligations juridiques contraignantes** définies par des lois nationales ou des jurisprudences qui dépassent le cadre purement national.

Dans un rapport spécial sur la mise en œuvre de la loi allemande, nous montrons qu'elle offre l'opportunité à la FGME-UGTT de maximiser sa présence dans toutes les entreprises allemandes¹⁰⁶. Le rapport propose aussi un projet de formation des syndicats de base sur :

- la vulgarisation du contenu de la loi allemande ;
- les caractéristiques d'un dispositif de diligence sur les droits humains à mettre en œuvre par les entreprises en accordant une place à l'expérience internationale en matière de dispositif d'alerte professionnelle et
- le contexte juridique tunisien marqué par les difficultés rencontrées pour rendre effective la loi organique n° 2017-10 du 7 mars 2017 relative au signalement des faits de corruption et à la protection des lanceurs d'alerte.

Ce projet de formation est un moyen de mobilisation efficace des syndicats tunisiens dans la mise en œuvre de la loi et le renforcement de leur coopération avec les syndicats allemands représentés par IGMetall, notamment en matière de développement du réseau international des syndicats implantés dans les sites de production des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres. Enfin, le rapport montre que la démarche suivie dans le secteur mécanique et électronique **pourrait s'étendre aux autres secteurs privés** pour mettre en œuvre la loi allemande **mais aussi la loi française** relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Cette démarche préparerait ainsi à une participation syndicale tunisienne au plaidoyer en faveur **de la mise en œuvre future d'une directive européenne** relative au devoir de vigilance sur les droits humains.

106 Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi (2022) *Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement du secteur mécanique et électronique Rapport spécial La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, IGMetall, FGME-UGTT, Mars 2022*

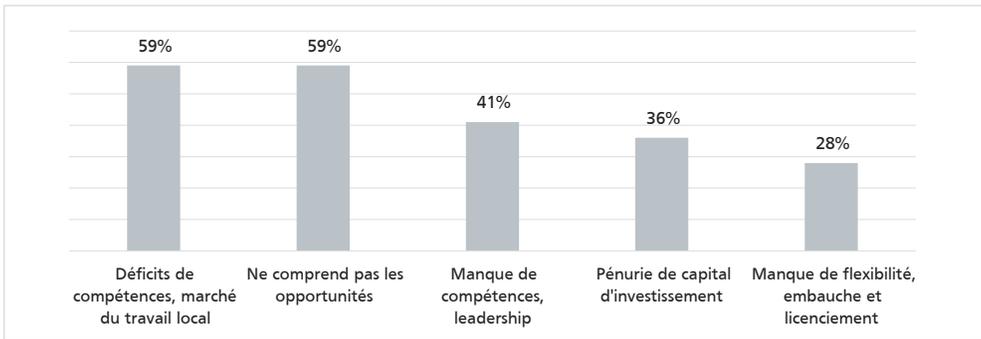
Chapitre 3. La formation tout au long de la vie améliore l'employabilité des travailleurs et la compétitivité des entreprises

1. Investir dans le capital humain pour façonner l'avenir du travail dans l'industrie automobile

1.1. L'absence de main-d'œuvre qualifiée est un obstacle à la transformation numérique et écologique de l'entreprise

Le numérique transforme l'entreprise en modifiant ses processus, son organisation ou encore ses rapports avec ses clients et ses fournisseurs, ce qui impacte ses besoins en compétences. L'enquête du Forum mondial économique (FME) auprès des entreprises révèle que 59 % de celles-ci rencontrent des difficultés à introduire une transformation numérique de leur entreprise en raison du manque de compétences sur le marché de travail local et 41 % soulignent notamment la pénurie de titulaires de compétences en matière de leadership. Seulement, 28% se plaignent du manque de flexibilité de la législation en matière de recrutement et de licenciement (voir figure ci-dessous).

Figure 47. Obstacles à l'adoption de nouvelles technologies (part des entreprises interrogées)



Source : FEM The Future of Jobs Report 2018, p42.

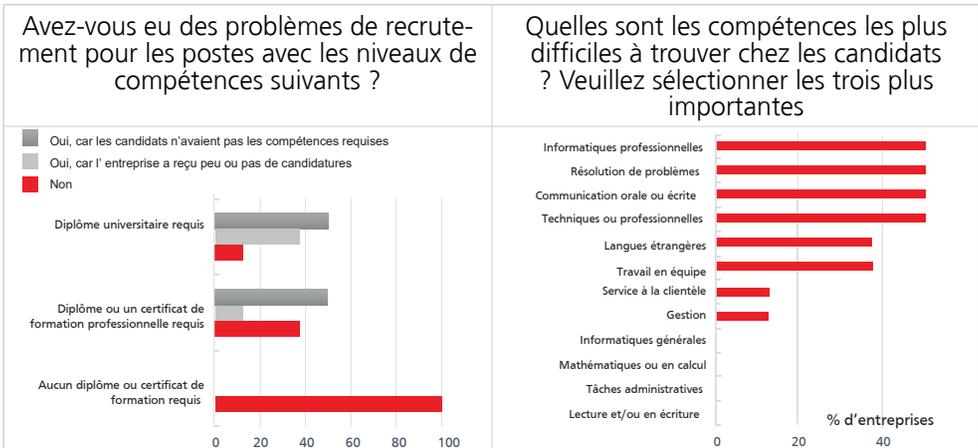
L'absence de candidats à l'emploi capable d'utiliser les robots et de maîtriser les technologies numériques impose la **reconversion professionnelle** de la main-d'œuvre de l'entreprise. Plus de la moitié de la main-d'œuvre du secteur de l'automobile (55%) a besoin d'une reconversion professionnelle dont la durée de formation est variable selon son profil professionnel et le nouveau métier à acquérir ¹⁰⁷. En Tunisie, une enquête réalisée en 2019 par l'OCDE montre que

107 Cf. FEM The Future of Jobs Report 2018, p43.

« les entreprises du secteur automobile ont du mal à trouver des travailleurs dotés des compétences requises » : environ la moitié des entreprises indique que les candidats à l'emploi issus du système d'éducation et de formation n'avaient pas les compétences requises ou elle a reçu peu ou pas de candidatures (voir figure ci-dessous). Les compétences les plus difficiles à trouver sont les suivantes :

- informatiques professionnelles ;
- résolution de problèmes ;
- communication orale ou écrite ;
- techniques ou professionnelle ;
- langues étrangères ;
- travail en équipe

Figure 48. Les entreprises du secteur automobile ont du mal à trouver des travailleurs dotés des compétences requises



Source : OCDE (2022) op.cit. p 134

La pénurie des compétences en informatiques professionnelles est un sérieux obstacle à une participation significative dans une société numérique. En moyenne, 14,7 % des jeunes et des adultes savent « écrire un programme informatique à l'aide d'un langage de programmation spécialisé » en 2018. La proportion des femmes est seulement de 5,5 % (voir tableau ci-dessous).

Tableau 36. Proportion de jeunes/adultes possédant des compétences en technologies de l'information et des communications (TIC) par type de compétence (%)

	2018 Total hommes et femmes	2018 Femmes
Copier ou déplacer un fichier ou un dossier	22,7	19,6
Utiliser des outils copier-coller pour dupliquer ou déplacer des informations dans un document	15,5	18,9

Envoyer un e-mail avec fichiers joints	18,5	16,4
Utiliser la formule arithmétique de base dans un tableur	19,5	11,6
Connexion et installation de nouveaux appareils	15,9	10,8
Rechercher, télécharger, installer et configurer un logiciel	15,3	12,6
Transférer des fichiers entre un ordinateur et d'autres appareils	15,0	12,8
Créer des présentations électroniques avec le logiciel de présentation	14,9	8,9
Ecrire un programme informatique à l'aide d'un langage de programmation spécialisé	14,7	5,5

Source : UIT Les indicateurs ODD TIC de l'UIT, Indicateur 4.4.1

<https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/SDGs-ITU-ICT-indicators.aspx>

La pénurie de compétences demandées par les entreprises est le résultat de l'échec de la mise en œuvre des réformes du système éducation et du système de formation professionnelle qui étaient conçues pour satisfaire les besoins en compétences de l'économie de la connaissance et maximiser ainsi les chances d'insertion professionnelle des diplômés.

Les centres de formation professionnelle devaient passer d'une organisation fermée par rapport au système productif à une organisation ouverte sur son environnement par le développement de son partenariat avec l'entreprise. Quatre changements de fond étaient attendus de ce nouveau modèle d'organisation :

- une responsabilisation accrue des centres sur les résultats plutôt que sur les moyens à mettre en œuvre. Une culture de management basée sur la gestion par objectifs devrait être développée ;
- une implication plus forte des branches professionnelles dans le pilotage des centres en leur confiant la présidence des conseils d'établissements ;
- l'introduction d'une nouvelle organisation qui devait développer particulièrement les fonctions de l'apprentissage, l'orientation professionnelle et l'évaluation de l'insertion des diplômés ;
- la gestion du budget par objectif qui est l'instrument financier d'appui au management par objectif et au développement des ressources propres à investir dans l'amélioration de la qualité des prestations servies aux apprenants et aux entreprises.

Sur le plan pédagogique, la réforme prévoyait la professionnalisation des formateurs et de tout le personnel. Cette réforme pédagogique et celle de la gouvernance des centres de formation professionnelle, qui devaient garantir la mise en œuvre effective de l'approche par compétences et le mode de formation en entreprise, n'ont pas été réalisées.

1.2. Actualiser le contenu de la formation professionnelle initiale et continue pour sécuriser l'avenir des travailleurs

Le processus de numérisation présente des avantages évidents en termes d'efficacité pour le fabricant comme pour le consommateur, il entraîne aussi des changements pour les travailleurs. En avril 2016, l'Union de la métallurgie (IG Metall), l'association des employeurs Gesamtmetall, l'Association allemande de l'ingénierie mécanique et des installations (VDMA) et l'Association centrale de l'industrie électrique et électronique (ZVEI) ont signé un accord intitulé «formation et qualifications pour l'industrie 4.0 : gérer le changement de manière optimale». Dans le cadre de la modernisation des formations aux métiers de l'industrie métallurgique et électrique, une brochure publiée en 2021 par les partenaires sociaux fournit les éléments de base des ensembles de compétences concernant les métiers de la métallurgie, les métiers de l'électricité et la mécatronique ¹⁰⁸.

Pour les métiers de la métallurgie, la formation porte sur les compétences nécessaires à l'extension ou à l'optimisation des systèmes de production : de la définition des exigences pour l'intégration de composants (par exemple les capteurs et les actionneurs) en passant par la sélection de solutions et la mise en service dans des machines et des systèmes jusqu'au test. L'accent est mis aussi sur les compétences qui permettent d'inclure des éléments nouveaux ou supplémentaires dans le contrôle de systèmes mécatroniques complexes. Celles-ci incluent des compétences qui vont de l'analyse des commandes techniques, de la planification et de l'exploitation, à l'adaptation et à la modification des processus de production en réseau numérique, à l'installation et à la mise en service de systèmes cyber-physiques (CPS). Enfin des connaissances et des compétences plus spécifiques pour les modifications d'installation assistées par ordinateur sont transmises pour la production de canalisations, de profilés, de pièces d'installation ou de constructions en tôle.

Pour les métiers de l'électricité et de la mécatronique, l'accent est mis sur les exigences des réseaux numériques, de la programmation et de la sécurité informatique.

Le réseau numérique est un sujet central de l'industrie 4.0. Les compétences transmises permettent de relier le monde physique au monde virtuel. Dans les systèmes cyber-physiques (CPS), les objets sont mis en réseau entre eux ou avec d'autres systèmes. L'acquisition des compétences en matière de programmation est très importante en raison de la numérisation croissante de l'environnement du travail. Le thème de la sécurité informatique doit être constam-

108 IG Metall, GESAMTMETALL, VDMA, ZVEI (2021) Fachkräftequalifizierung FÜR DIGITALISIERUNG UND INDUSTRIE 4.0 (Qualification de spécialiste pour la digitalisation et l'industrie 4.0). August 2021, p5 https://www.gesamtm Metall.de/sites/default/files/downloads/flyer_fachkraeftequalifizierung-fuer-digitalisierung-und-industrie-40_final_0.pdf.

ment présent pour chaque utilisateur de systèmes informatiques. Maximiser la sécurité possible des données en relation avec les systèmes, les réseaux, le Cloud computing, les services bancaires en ligne et de nombreux autres modèles commerciaux informatiques devient de plus en plus urgente. Des dispositifs de sécurité appropriés et un comportement correct peuvent garantir le niveau de sécurité le plus élevé possible.

Enfin, **la formation met l'accent sur les nouveaux procédés de fabrication aussi bien pour les métiers de la métallurgie que pour les métiers de l'électricité et de la mécatronique.** Les compétences transmises permettent la modélisation de composants en lien avec la préparation et la mise en œuvre de la fabrication additive (impression 3D).

Les métiers suivants sont concernés par ces formations complémentaires :

- Mécanicien d'usine
- Technicien en électronique pour la technologie de l'automatisation
- Technicien en électronique pour le génie industriel
- Technicien en électronique pour les bâtiments et les systèmes d'infrastructure
- Technicien en électronique pour appareils et systèmes
- Technicien en électronique pour les technologies de l'information et des systèmes
- Mécanicien industriel
- Mécanicien de chantier
- Technicien en mécatronique
- Mécanicien d'outils
- Opérateur de machine de découpe

Les formations complémentaires sont incorporées **dans les réglementations fédérales en tant que normes de qualification nationale** qui doivent être utilisées pour la formation en entreprise des travailleurs.

1.3. Apprendre dans le processus de travail devrait être l'objectif de l'approche pédagogique de la formation initiale et continue

Contrairement aux cours, formations et séminaires traditionnels, les participants à la formation continue axée sur les processus de travail, les travailleurs apprennent principalement dans leur environnement de travail. Les défis qui surviennent dans le travail quotidien sont consciemment reconnus et utilisés comme défi d'apprentissage dans la formation continue axée sur les processus

de travail. Les compétences acquises peuvent être prouvées et certifiées dans le cadre de la formation continue. Il existe des outils de la formation tout au long de la vie que la FGME devrait exploiter dans le cadre d'un partenariat avec le dispositif national de formation professionnelle.

2. Activer et renforcer les outils de la formation tout au long de la vie, comme une passerelle vers le monde du travail de demain

Des mesures sont nécessaires pour promouvoir la formation continue comme une passerelle vers le monde du travail de demain et éviter ainsi le licenciement au cours de la transformation numérique du travail. Elles sont obligatoires **en contrepartie de la subvention accordée par l'Etat** à la stratégie de transformation numérique des entreprises.

La formation des travailleurs doit les qualifier pour de nouvelles tâches dans l'entreprise afin d'éviter le licenciement.

2.1. Mieux exploiter les instruments de financement de la formation professionnelle

La formation continue est financée par la Taxe payée par les entreprises au titre de la formation professionnelle (TFP) dont l'objectif déclaré est de les inciter à développer la formation continue. L'incitation est fondée sur la ristourne de cette taxe liée à la réalisation des activités de formation. Des instruments de financement et des critères d'éligibilité des activités et des bénéficiaires impactent le montant de cette ristourne. Les instruments de financements sont les suivants :

- **Le crédit d'impôt (CI)** est une avance sur la taxe de formation professionnelle dont le montant équivaut au maximum à 60% de la taxe due au titre de l'année précédant l'année de réalisation des actions de formation. Il permet aux entreprises adhérentes à ce système de manière volontaire d'utiliser directement le montant de l'avance pour régler leurs dépenses en formation. Les activités éligibles sont les suivantes :
 - la formation initiale : l'apprentissage, la formation en alternance, les stages pratiques obligatoires,
 - la formation continue en Tunisie ou à l'étranger,
 - la formation de promotion professionnelle,
 - les études et les consultations en formation,
 - l'activité du responsable de formation au sein de l'entreprise pour une période de 3 années,
 - la formation dans les centres intégrés

L'entreprise doit ensuite déposer au Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle (CNFCPP) un bilan pédagogique et financier qui présente les opérations de formation réalisées, faute de quoi elle sera appelée à rembourser l'avance déduite majorée de pénalités de retard¹⁰⁹.

- **Le droit de tirage** permet aux entreprises économiques privées de bénéficier d'un financement direct de la part de l'Etat au titre des actions et des activités de formation réalisées au profit de leurs agents et en contrepartie de leur contribution à la formation initiale (apprentissage, formation en alternance et stages obligatoires). Les bénéficiaires de cet instrument sont :
 - les entreprises privées assujetties à la taxe de formation professionnelle et dont le montant annuel de la TFP due est inférieur à mille dinars,
 - les entreprises privées dont le montant annuel de la taxe de formation professionnelle due est supérieur ou égal à mille dinars et qui n'ont pas utilisé le droit à l'avance sur la taxe de formation professionnelle.
 - les entreprises privées qui ont épuisé l'utilisation de l'avance sur la taxe de formation professionnelle pour l'année concernée par la réalisation des activités de formation
 - les entreprises non soumises ou exonérées de la taxe de formation professionnelle
- Un troisième outil de financement est associé à l'**article 39 du Code d'incitation aux investissements**. Il concerne les formations induites par les investissements technologiques, dans les secteurs de l'industrie, de l'agriculture et de la pêche en vue de la maîtrise ou du développement des nouvelles techniques, ou d'amélioration de l'intégration locale et de la productivité. Les formations en question bénéficient d'une aide financière évaluée selon le barème de la TFP, dans la limite de 125.000 dinars. Cet outil est particulièrement inaccessible en raison de la complexité des procédures administratives

L'étude de Chelbi en 2017 montre que **seulement 20 pour cent des prélèvements de la TFP sont utilisées pour le financement de la formation continue** et 20 pour cent pour le financement de la formation initiale¹¹⁰. Le reste (60 pour cent) est affecté au budget de l'Etat¹¹¹. Par conséquent la TFP est un impôt

109 Créé en 1993 le CNFCPP a pour mission le développement de la formation continue au sein de l'entreprise via une panoplie d'instruments de financement. En outre, ce centre dispense des cycles de formation diplômante à titre individuel aux travailleurs favorisant leur promotion professionnelle grâce à sept Instituts de Promotion Supérieure du Travail (IPST). Ces institutions dispensent des formations résidentielles ou à distance via internet moyennant l'École Ouverte des Travailleurs.

110 Chelbi Ali (2017) 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.

111 Le fonds de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage collecte à travers les prélè-

plutôt qu'une taxe d'incitation à la promotion de la formation continue. Ceci explique la complexité des procédures et du fonctionnement bureaucratique du CNCFPP pour minimiser la ristourne. Cette logique fiscale a été à l'origine de la déconnexion de la politique de formation continue de la stratégie de réforme de la formation professionnelle.

La FGME pourrait exiger de consacrer une part importante des ressources de la TFP à la formation des travailleurs dans le cadre d'un programme préparé et piloté par les partenaires sociaux en neutralisant les procédures administratives bureaucratiques.

2.2. Mettre en œuvre un dispositif national pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles

Durant la période 2005-2007 un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE) a été élaboré par le ministère chargé de la formation professionnelle avec l'appui de la coopération française (AFPA) puis l'union européenne (ETF). Le processus VAE a été construit avec sept phases et expérimenté dans quelques centres de formation professionnelle.

La loi n°2008-10 du 11 février 2008, relative à la formation professionnelle, est le cadre juridique de la validation des acquis de l'expérience. L'article 61 indique les diplômes suivants qui peuvent être délivrés par voie de validation des compétences acquises dans le cadre de la vie active » : le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le brevet de technicien professionnel (BTP), le brevet de technicien supérieur ou un diplôme équivalent (BTS), le certificat de compétence (CC). Parallèlement, la loi n° 2008-19 du 25 février 2008, relative à l'enseignement supérieur, n'a pas abordé le sujet de la VAE. La voie VAE n'a pas été mise en œuvre dans le système de formation professionnelle en dépit de l'investissement réalisé à cet effet avec l'appui de la coopération internationale.

Le programme de mise en œuvre du contrat social devait mettre en place un dispositif **complet** pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles **pour combler les lacunes juridiques actuelles**. Le système de Validation des Acquis de l'Expérience devrait permettre aussi l'obtention des diplômes d'enseignement supérieur et le droit individuel à la formation tout au long de la vie est reconnu dans le cadre de la mise en place d'un « système de financement pérenne pour la certification et la formation continue nécessaire à la certification » (voir encadré ci-dessous).

La conception du dispositif offre les conditions qui pourraient motiver les travailleurs à suivre une formation tout au long de la vie :

- - Valoriser les acquis de leur expérience professionnelle à tous les niveaux de qualification ;
- - Accorder aux travailleurs le temps nécessaire pour maîtriser les compétences exigées par le référentiel de formation.
- - La formation est financée, ce qui signifie que les travailleurs gardent l'équivalent de leur salaire durant la période de formation organisée dans un cadre tripartite (gouvernement, employeurs et syndicats)
- - Assurer l'accès à l'emploi après l'obtention du certificat attestant les compétences acquises pour le métier, grâce au système de réinsertion des travailleurs à mettre en place.

En fin le dispositif vise à assurer le droit et le devoir à la formation tout au long de la vie sans discrimination par genre. L'indicateur « pourcentage de bénéficiaires femmes, du dispositif par an » traduit le souci des partenaires

sociaux à atteindre cet objectif. La FGME devrait demander la mise en place de ce dispositif qui est l'un des résultats attendus du programme de mise en œuvre du contrat social dans le domaine de l'emploi et la formation professionnelle (voir encadré) .

Encadré 2. Priorité 2. Emploi et formation professionnelle

Résultat 2.5 Un dispositif national pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles est créé.

Ce résultat sera soutenu par le Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE).

Indicateurs :

Indicateur 2.5.1 : Nombre de bénéficiaires du dispositif par an

Indicateur 2.5.2 : Pourcentage de bénéficiaires femmes, du dispositif par an

Produits :

Produit 2.5.1. Un système de financement pérenne pour la certification et la formation continue nécessaire à la certification, est mis en place

Produit 2.5.2. Un système de développement et de compétence et de réinsertion des travailleurs licenciés, est conçu

Produit 2.5.3. Les textes juridiques consacrant le droit et le devoir des travailleurs à la formation tout au long de la vie dans un cadre tripartite, sont révisés

Produit 2.5.4. Un système de Validation des Acquis de l'Expérience permettant d'obtenir des diplômes de formation professionnelle et d'enseignement supérieur, est mise en place.

Produit 2.5.5. La législation en vigueur permettant aux diplômés de la formation professionnelle d'accéder à des formations supérieures diplômantes, est révisée.

2.3. Exploiter le programme national de partenariat tripartite autour de la formation professionnelle pour renforcer la capacité des syndicats dans leur statut de partenaire actif

Les syndicats devraient être plus actifs dans la mise en œuvre du programme d'Appui à l'insertion et la formation professionnelle (PAFIP), objet de la convention de partenariat franco-tunisien signée en 2019 entre la République tunisienne, l'UGTT, l'UTICA et leurs homologues français (CFDT-UIMM). Ce partenariat vise à opérationnaliser la réforme du dispositif national de formation professionnelle en impliquant les partenaires sociaux. Ainsi, une composante de ce programme a pour but de renforcer les capacités de l'UTICA et l'UGTT, aux niveaux central et local avec la mise en place d'Unité d'appuis à la formation au sein de ces deux organisations. Le programme financera la mise en place d'outils de pilotage de la formation par les besoins en compétences des entreprises : élaboration de référentiels de compétences des métiers, la charte de l'apprentissage tout au long de la vie et le système de certification des acquis de l'apprentissage.

La coopération entre l'UGTT et la CFDT offre aux syndicats tunisiens de découvrir les outils de la formation tout au long de la vie, comme par exemples : certification de qualification paritaire (CQFP) en France, le système de certification en Tunisie, la validation des acquis de l'expérience¹¹².

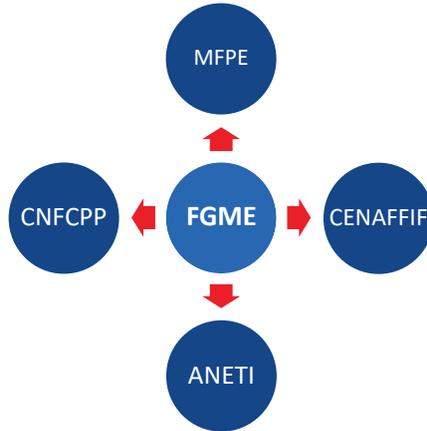
Aussi, la participation des syndicats devra être active au futur programme « Formation et marché de travail » (FORMAT) financé par l'Allemagne et qui mobilisera les partenaires sociaux autour du développement de la formation professionnelle en fonction des besoins en compétences du marché du travail¹¹³.

La FGME pourrait développer son partenariat avec les services publics chargés de la formation et l'emploi pour mobiliser les ressources techniques, matérielles et financières de la politique publique de formation professionnelle.

112 UGTT, AFD et CFDT (2020) Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle Programme 04-06 Février 2020. C'est un séminaire destiné aux représentants des fédérations syndicales du secteur privé.

113 Ce projet a été annoncé au cours de l'événement de clôture du projet « Alliance pour la croissance économique et pour l'emploi/Dialogue social ». Tunis le 25 février 2022

Figure 49. Réseau de partenariat entre les syndicats de la FGME et les services publics de formation et de l'emploi



Source : Auteurs

CNFCPP	Centre national de formation continue et de promotion professionnelle	ANETI	Agence national de l'emploi et du travail indépendant
CENAFIF	Centre national de formation des formateurs et d'ingénierie de la formation	MFPE	Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle

Chapitre 4. Relever les défis économiques et sociaux par le dialogue social

Après la révolution, dans le contexte d'une implication décisive des partenaires sociaux dans la transition démocratique, le pays a adopté de manière consensuelle le Contrat Social. Ce contrat, signé solennellement sous la coupole de l'Assemblée Nationale Constituante le 14 janvier 2013 par le gouvernement, l'organisation des employeurs (UTICA), l'organisation des travailleurs (UGTT) et en présence du Directeur Général du BIT constitue la feuille de route des partenaires sociaux pour mettre en œuvre un modèle de développement inclusif. L'objectif était de faire du Contrat Social et de la mise œuvre de son programme le moyen de répondre aux attentes de la population en créant plus d'emplois décents, grâce à une croissance économique durable et inclusive. Rappeler l'existence de ce contrat social dans le contexte actuel où se trouve la Tunisie, c'est pour souligner que l'efficacité du dialogue social dépend fortement de la crédibilité des partenaires sociaux à respecter l'accord conclu.

L'absence des représentants des travailleurs lors de l'élaboration du Pacte de compétitivité de l'industrie automobile à l'horizon 2025 est contraire à la cinquième priorité du contrat social signé en 2013 qui vise à promouvoir le **dialogue social** tripartite autour des affaires économiques et sociales. Ce Pacte « demeure à ce jour non signé »¹¹⁴ en raison de la crise sanitaire du COVID-19 et l'instabilité politique. Il est donc urgent que la FGME définisse sa vision de l'avenir du secteur et impose son droit de participation à la conception et la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie industrielle pour faire face aux transformations économiques et technologiques dans l'industrie mondiale de l'automobile.

1. Le dialogue social est le seul moyen de sortir de l'immobilisme industriel

1.1. Inciter les entreprises à prendre leur responsabilité sociale

La montée en gammes des activités améliore fortement la productivité du travail et devrait s'accompagner du respect des normes d'un travail décent comme du respect des normes de qualité exigées par les clients. Le dialogue social est le moyen de corréliser ces deux types de normes car, lorsque le climat social se dégrade, les entreprises ne sont plus en mesure de satisfaire aux exigences nouvelles des marchés (production en juste-à temps et à flux tendus) et les salariés ne sont plus motivés pour améliorer leurs compétences et assurer les niveaux de qualité requis. Il en résulte une baisse de compétitivité qui, sur un

114 Cf. TAA (2021) Une situation préoccupante appelant une réflexion globale. 7 juillet, 2021. <https://taa.tn/une-situation-preoccupante-appelant-une-reflexion-globale>.

marché hautement concurrentiel, peut entraîner la fermeture des entreprises concernées et la perte des emplois associés. **La compétitivité interne des entreprises est ainsi grandement influencée par l'existence d'un climat social favorable** qui, lui-même, repose sur de bonnes pratiques de travail et l'existence d'un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux.

La compétitivité externe des entreprises est influencée par l'image que ces entreprises donnent en matière de respect des normes fondamentales du travail à l'échelle du marché local et international. Le marché mondial est influencé par l'attitude des consommateurs finaux qui se préoccupent de plus en plus des conditions dans lesquelles ont été produits les biens et les services qu'ils achètent. Le Pacte mondial lancé par le Secrétaire général de l'ONU invite les entreprises à souscrire à neuf principes fondamentaux issus d'accords acceptés universellement sur les droits de l'homme, le travail et l'environnement. Ce pacte est aujourd'hui soutenu par les lois de devoir de vigilance des entreprises sur les droits humains qui combattent les nouvelles formes d'impunité liées à la mondialisation des échanges.

Enfin, tout récemment, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a plaidé pour que la priorité soit donnée à la création d'emplois décents **comme voie vers le développement durable** : « Les emplois verts sont des emplois décents dans tout secteur économique contribuant à la préservation, la restauration et l'amélioration de la qualité de l'environnement. Les emplois verts réduisent l'impact des entreprises et des secteurs économiques sur l'environnement en favorisant une utilisation efficace de l'énergie, de matières premières et d'eau, en décarbonisant l'économie, en limitant les émissions de gaz à effet de serre, en minimisant ou en évitant toute forme de déchets et de pollution, en protégeant ou en restaurant les écosystèmes et la diversité biologique et en permettant l'adaptation aux effets du changement climatique¹¹⁵ ».

Le « Pacte pour le développement de l'industrie des composants automobiles » préparé par le gouvernement et le patronat ne doit pas se limiter aux cinq axes pertinents qui visent à créer un climat des affaires favorable à l'investissement **mais ils doivent être complétés par un pilier social**, comme c'est prévu dans le Pacte global préparé pour servir de référence aux pactes sectoriels. Ce dernier prévoit « la promotion du dialogue social, la mise en place d'une stratégie nationale dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et la mise en place d'un programme d'appui et d'accompagnement permettant à **100 entreprises d'intégrer le pacte mondial sur la RSE** »¹¹⁶.

L'éthique d'entreprise, selon l'ISO 26000, se traduit concrètement par la

115 BIT Foire aux questions sur les emplois verts https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_FR/lang--fr/index.htm.

116 République tunisienne. Présidence du Gouvernement (2019). Op.cit., p18.

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

1.2. Impliquer les salariés dans la transformation numérique de l'entreprise

A travers l'Industrie 4.0, **c'est tout le paradigme industriel qui se trouve transformé, y compris sa logique économique et les mécanismes de création de valeur qui la sous-tendent.** L'industrie passe d'une logique de production de masse à celle de personnalisation de masse. Elle ne repose plus sur les effets d'échelle et de volume, mais sur une production flexible et localisée près de la demande. Elle fabrique « à la demande » et ne constitue plus de stocks, marquant une adaptation dynamique à la demande. Elle est davantage prédictive, autocorrective et produit plus juste du premier coup. Elle place l'usage et non plus le produit au cœur de sa logique¹¹⁷.

Enfin, l'industrie 4.0 passe d'une organisation du travail rigide, héritée du taylorisme, à une organisation flexible. Le défi majeur est d'accompagner le changement dans les entreprises par **un management collaboratif.** Dans l'optique de la responsabilité sociale des entreprises, il est indispensable d'impliquer les salariés dans une démarche de concertation sociale innovante en 6 étapes selon la proposition de la Confédération démocratique du travail (CFDT) du secteur de la Métallurgie¹¹⁸ :

- a. **Conduire** : négociation d'un accord de méthode pour fixer le cadre de la démarche
- b. **Comprendre** : les partenaires sociaux réalisent un état des lieux éclairant le contexte dans lequel évolue l'entreprise, puis un diagnostic sur la base d'une analyse « SWOT »
- c. **Imaginer** : plusieurs scénarios de changement du travail sont simulés avec les salariés et le scénario le plus favorable est retenu par les partenaires sociaux

117 Le covoiturage si peu coûteux et pratique devient plus économique que de posséder une voiture.

118 Agora Industrie Révolution humaine ? Un nouveau rôle pour les hommes et les femmes de l'industrie du Futur. Livre blanc 2018 de l'Agora Industrie p18

- d. **Agir** : des outils sont co-construits et des accords négociés pour accompagner le changement
- e. **Évaluer** : des indicateurs, définis par les partenaires sociaux, permettent de mesurer l'efficacité et de corriger la démarche
- f. **Former** la direction et les représentants du personnel à cette démarche de concertation sociale.

Cette démarche permet donc aux syndicats de contribuer à façonner l'avenir du travail dans le contexte de la transition numérique de l'entreprise.

1.3. Les syndicats devraient contribuer à l'amélioration du climat d'investissement des entreprises et à la création de plus d'emplois décents

Une nouvelle opportunité s'offre à la Tunisie pour développer l'industrie automobile à la suite des perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales au cours de la pandémie de COVID-19. Les entreprises et les décideurs publics européens évaluent les avantages que présenterait la relocalisation ou la délocalisation dans un pays plus proche de l'UE d'activités essentielles pour l'automobile et la microélectronique¹¹⁹. Éliminer les obstacles à l'investissement est le moyen de gagner la confiance des investisseurs européens.

Nous avons montré que la gouvernance des entreprises publiques et des services publics impacte fortement de nombreux domaines liés au climat de l'investissement. L'État s'est engagé, dans le cadre du Pacte de compétitivité de l'économie nationale, de mettre en œuvre des mesures horizontales devant améliorer le climat de l'investissement¹²⁰.

Les mesures relatives au **cadre réglementaire** visent l'amélioration du climat des affaires en Tunisie via la digitalisation et la simplification des procédures administratives, notamment pour les services de la douane et de la fiscalité. Elles devraient réduire les rentes économiques tirées du cadre réglementaire.

Des mesures concernant l'**infrastructure** devraient permettre le développement des zones industrielles, des pôles de compétitivité, de l'infrastructure routière, portuaire et aéroportuaire. Ce pilier du Pacte est stratégique pour l'appui et l'encouragement à la création de clusters dont la mission est d'organiser des coopérations interentreprises et de soutenir les startups considérées comme des viviers de diversification et d'innovation pour les entreprises du cluster¹²¹.

119 Eurofound, European Reshoring Monitor, 2021, <https://reshoring.eurofound.europa.eu/>.

120 République tunisienne. Présidence du Gouvernement(2019) op.cit.

121 Terme générique, le cluster définit aujourd'hui un mode d'organisation collaboratif entre entreprises indépendantes et institutions de la connaissance. Il répond à trois grandes caractéristiques qui sont : une spécialisation autour d'un cœur de métier, une dimension territoriale et des coopérations entre industriels mais

L'organisation en cluster offre un environnement riche en économies externes (proximité de centres de formation et de centres techniques, apprentissage permanent grâce à une étroite interaction entre clients et fournisseurs spécialisés, accessibilité aux transports, et dans certains environnements, sécurité, protection).

À l'avenir, la Tunisie devra mieux protéger l'environnement¹²². Il s'agit de lutter contre la pollution de l'air par les métaux lourds et les émissions de CO₂, de gérer efficacement les déchets solides et les déchets organiques et de promouvoir l'énergie renouvelable.

L'amélioration de la qualité et l'équité des prestations des entreprises publiques et des services publics en relation avec ces domaines est impérative pour attirer les investisseurs. Plus généralement, la réforme de la gouvernance des entreprises publiques et des services publics **améliorent le pouvoir d'achat des travailleurs et des citoyens**, c'est-à-dire le pouvoir de se déplacer, d'accéder à un logement accordé à l'électricité et à l'eau potable, de se soigner, d'éduquer ses enfants et de bénéficier des loisirs.

La contribution des syndicats à la mise en place d'un nouveau modèle de gouvernance du secteur public est un devoir. Car le mouvement syndical a toujours revendiqué le rôle régulateur de ce secteur dans une économie de marché pour protéger le droit des citoyens à des conditions de vie décentes et orienter les investissements en faveur du développement régional. La mobilisation des syndicats du secteur privé et du secteur public autour de cet objectif **améliorera l'image du syndicalisme dans la société tunisienne et isolera ses ennemis**. Impliquer le personnel dans la gestion des entreprises publiques en leur cédant une partie du capital pourrait les mobiliser autour de l'amélioration de leur performance économique.

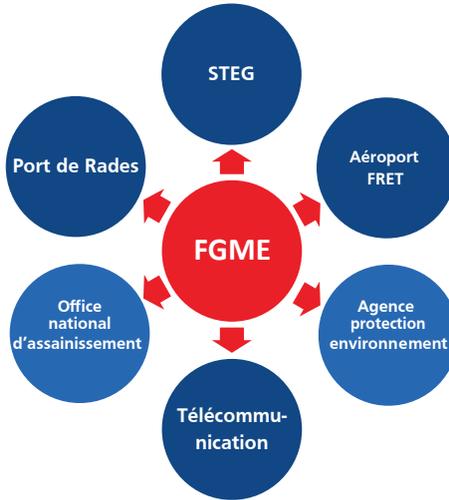
La FGME devrait développer son partenariat avec les entreprises publiques couvrant les domaines du climat de l'investissement. L'objectif de ce partenariat est offrir **des prestations aux entreprises privées pour améliorer leur climat d'investissement** (voir figure ci-dessous). C'est le cas par exemple du partenariat entre la FGME et le port de Rades dont le fonctionnement est un grand obstacle aux échanges commerciaux de l'entreprise. L'entreprise privée engagée dans un dialogue social, visant l'amélioration de la compétitivité par le travail décent, devrait trouver l'appui de son syndicat en vue d'accéder aux services offerts par ce partenariat. Les modalités pratiques de mise en œuvre de ce type de partenariat demandent un examen approfondi de sa faisabilité avec les parties concernées. Le témoignage d'un syndicat montre l'importance de ce partenariat. Il est intervenu avec succès auprès du syndicat de la STEG pour obtenir

aussi avec les institutions de soutien à l'innovation et à la formation.

122 La Tunisie a ratifié l'Accord de Paris en février 2017

le raccordement à l'électricité d'un nouveau bâtiment de son entreprise où sont installées de nouvelles machines en vue de satisfaire la croissance de la demande de ses clients¹²³.

Figure 50. Partenariat entre la FGME et certaines entreprises publiques autour de l'amélioration du climat de l'Investissement



Source : Auteurs

2. L'avenir du dialogue social dépend de la vitalité des syndicats sur les lieux de travail.de l'entreprise

2.1. Le renforcement en cours de la représentativité de la FGME est la bonne voie à poursuivre

L'attention de la FGME au cours de ces dernières années s'est focalisée sur l'entreprise pour améliorer sa représentativité dans le secteur privé. Elle a commencé à adopter un nouveau modèle d'organisation visant une meilleure division de travail entre ses membres, l'amélioration de ses méthodes de travail avec la planification stratégique et le renforcement des compétences des responsables syndicaux pour remplir efficacement leur fonction de représentant des travailleurs au niveaux sectoriel, régional et de l'entreprise.

La planification stratégique qui consiste à fixer des objectifs, des résultats à atteindre et l'évaluation de la mise œuvre du plan sur la base des indicateurs prédéfinis aide à relever ce défi de renouveau syndical¹²⁴, si l'évaluation est appliquée pour apprendre de ses erreurs en vue d'améliorer les résultats obtenus.

123 Témoignage obtenu au cours de la présentation des résultats de cette étude aux syndicats affiliés à la FGME au cours du séminaire du 18 et 19 mai 2022.

124 Cf. FGME, IG Metall et FES (2021) Programme de la coopération tripartite IGM -FGME- FES. Année 2021

L'élargissement de la base syndicale par les campagnes de recrutement de nouveaux adhérents et la mise en réseau des syndicats de base renforce son pouvoir associatif et contribuent ainsi à établir un équilibre de rapport de forces dans les relations de travail au niveau de l'entreprise, nécessaire à la promotion du dialogue social autour de l'amélioration de sa performance économique par le travail décent.

Nous examinons trois initiatives pertinentes de la FGME qui contribuent à la promotion du dialogue social au niveau de l'entreprise : le développement de sa mission de médiation dans les conflits de travail, la création de réseau régional des syndicats implantés dans les filiales d'une multinationale et la formation destinée aux élus syndicaux.

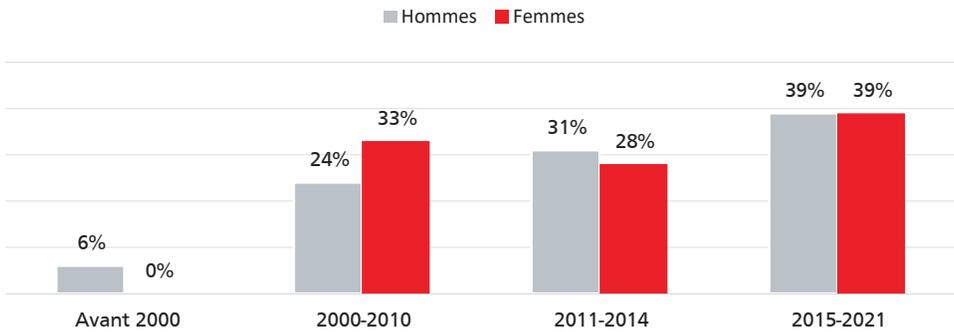
2.2. La formation syndicale renforce la capacité des syndicats de base à remplir efficacement leur fonction au sein de l'entreprise

La FGME a de plus en plus conscience de l'importance du renforcement de son organisation et les compétences de ses affiliés pour consolider son influence politique et sa force numérique au service de la justice sociale. La formation destinée, notamment aux syndicats de base occupe une place stratégique pour renforcer le militantisme des syndicats de base où 70 % des élus ont adhéré à l'UGTT après la révolution et 39 % depuis seulement 2015 (voir figure ci-dessous).

La stratégie adoptée en 2021 prévoit :

- La formation des formateurs (appelés multiplicateurs) afin de renforcer ensuite les compétences du plus grand nombre de syndicalistes;
- Les négociateurs bénéficieront d'une formation spécifique au cadre légal et aux techniques de négociation;
- Les nouveaux élus dans les syndicats de base bénéficieront d'une formation syndicale adaptée à leur fonction de représentant des salariés dans l'entreprise;
- Les femmes, jeunes et personnes à besoins spécifiques bénéficieront d'une formation en vue de participer activement à la vie syndicale du secteur de la métallurgie et l'électronique;

Figure 51. Distribution des membres élus des syndicats de base affiliés à la FGME par genre selon l'année d'adhésion à l'UGTT.2022



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMME, 2022

La coopération entre la FGME, IGMetall et la Friedrich Ebert est mobilisée pour assurer dans les meilleures conditions matérielles et pédagogiques la mise en œuvre de ces activités de formation qui devraient améliorer la performance syndicale sur les lieux de travail. La formation renforce l'expérience et donne confiance aux représentants des travailleurs ce qui permet un engagement militant plus élevé. C'est le cas par exemple avec la formation à la conduite de campagnes de syndicalisation, au développement de réseaux, à la médiation dans les conflits de travail et à la négociation.

Etant donné l'importance de la formation professionnelle dans le contexte de la transformation numérique du travail, la formation syndicale devrait vulgariser les concepts de la réforme dans ce domaine, par exemples : formation tout au long de la vie, validation des acquis de l'expérience (VAE), cadre national de qualification, formation en alternance etc. La concrétisation de ces concepts devrait être découverte à **partir du témoignage des syndicalistes des pays où ces concepts sont devenus opérationnels**. L'enjeu est de renforcer l'efficacité de la participation des syndicats aux programmes de réforme de la formation professionnelle initiale et continue.

2.3. Le rôle de médiation de la FGME transforme les conflits de travail en une opportunité de promotion du dialogue social

Avec le soutien de son partenaire IGMetall, la FGME a développé sa capacité de médiation dans les conflits de travail entre les syndicats de base et les employeurs pour atteindre cet objectif¹²⁵. Le témoignage de Claudia Rahman d'IGMetall souligne la réussite de ce rôle joué par la FGME : « Des réunions entre les syndicats de base et la direction, modérées par la FGME, afin de garantir la

125 Entretien avec Tahar Berberri, Secrétaire Général de la FGME, élu récemment membre du bureau exécutif de l'UGTT, chargé du secteur privé.

médiation dans les conflits ou les négociations sur les restructurations et les conditions de travail, ont désormais lieu régulièrement dans diverses entreprises. Dans les entreprises où le dialogue social fonctionne sur une base de respect, il peut jouer un rôle important dans la gestion des crises, mais aussi dans le développement des perspectives d'avenir de l'entreprise dans un contexte de transformation »¹²⁶.

Ce rôle de médiateur en faveur du dialogue social a commencé dans une situation de crise sociale vécue par l'entreprise Kromberg & Schubert en octobre 2013 à la suite de l'intrusion de certains employés et d'ex-employés dont les contrats à durée déterminée sont venus à échéance dans son usine de Béja, blessant sévèrement plusieurs dirigeants de l'entreprise, des responsables et des agents de sécurité et causant des dégâts aux biens de l'entreprise. Ces événements ont conduit à la décision de Kromberg & Schubert de fermer son usine ce qui devait se traduire par 3700 travailleurs dans une région marquée par la pauvreté et le chômage. Wissam Badri, Directeur Général de Kromberg & Schubert Tunisie, souligne plus tard que cette situation « ne s'explique pas uniquement par le syndrome post 14 janvier mais aussi par des dysfonctionnements et des défaillances internes sur le site de Béja »¹²⁷. La médiation de l'UGTT et de son partenaire IGMetall a sauvé des milliers d'emploi et a amorcé un processus d'amélioration du dialogue social dans l'entreprise. La fermeture de l'usine était pourtant facile car son coût d'installation n'était pas élevé : le bâtiment est acquis grâce au soutien de l'Etat tunisien, le terrain est obtenu au dinar symbolique et les machines importées sont subventionnées. Wissem Badri résume bien l'historique de Kromberg & Schubert depuis son installation en Tunisie en 2007¹²⁸ : « c'est d'abord un démarrage, puis une stabilité » (avant la révolution), ensuite un échec et presque une faillite (durant la crise de 2013), ensuite c'est la réussite et puis l'excellence » (en 2017 le site de Béja est classé 1er dans le groupe en terme de compétitivité, d'efficacité et de résultats financiers).

Six conditions complémentaires doivent être respectées par les partenaires sociaux pour faire des conflits de travail un facteur nécessaire d'ajustement de leur comportement en faveur de la recherche du compromis qui doit constamment concilier compétitivité de l'entreprise et respect des normes du travail décent qui sont loin d'être rigides¹²⁹ :

126 Claudia Rahman op.cit., p57

127 Wissem Badri (2020) : « Pour obtenir le succès industriel il faut assurer la réussite sociale » Entreprises Magazine 31 janvier 2020 <https://www.entreprises-magazine.com/wissem-badri-pour-obtenir-le-succes-industriel-il-faut-assurer-la-reussite-sociale/>.

128 Ibid.

129 Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants (**gouvernements, employeurs et travailleurs**) de l'OIT visant à établir les principes et droits fondamentaux au travail et à régir d'autres domaines du monde du travail. Le Bureau du Conseiller juridique, en coopération avec le Département des normes internationales du travail et les unités techniques concernées, selon le cas,

- Reconnaître la mission syndicale telle qu'elle est définie par la législation du travail
- Assurer la transparence de l'information économique pertinente sur l'entreprise. Cette condition crée la confiance chez les syndicats et les mobilise pour relever les défis de l'amélioration de la compétitivité par le travail décent.
- Innover dans l'organisation de travail. Syndicats et employeurs « peuvent optimiser les processus de travail pour améliorer la productivité, ou encore évaluer l'économie des ressources telles que les matériaux et l'énergie et contribuer à la création d'un bon environnement de travail. Ils peuvent également être le moteur de l'innovation technologique »¹³⁰.
- Anticiper les problèmes et les partager. Pour que les mutations économiques ne soient pas que des menaces, celles-ci doivent être anticipées par un dialogue social en amont des changements nécessaires, par exemple, en termes d'organisation de travail, de qualification et de formation. Malheureusement, le changement dans l'entreprise a souvent été géré en termes de conséquences et de réparations, alors qu'il doit l'être en termes de transition et de motivation au changement. En développant la gestion participative des ressources humaines dans les entreprises, cette anticipation deviendra possible, car les employés connaissent leur travail et les processus de travail mieux que la plupart des managers.
- Avoir une volonté réelle de dialoguer pour aboutir à un accord. Les stratégies des employeurs ou des syndicats qui visent l'inverse provoquent le conflit et détruisent la confiance dans le dialogue social.
- Accepter l'idée que tout n'est pas possible. Chaque partenaire doit expliquer d'une manière crédible ses contraintes et écouter attentivement celles de son partenaire. La transparence de l'information sur les sujets abordés favorise l'émergence de cette attitude positive.

Chaque accord respecté par les deux parties renforce la confiance mutuelle et contribue à construire ce chemin vers l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise par le travail décent.

assure que les intentions des mandats tripartites sont fidèlement traduites en termes juridiques et est responsable d'assurer la qualité de la rédaction des instruments juridiques présentés à la Conférence internationale du Travail pour examen et adoption, ainsi que la cohérence avec les instruments existants. Cf. BIT Normes internationales du travail. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang--fr/index.htm#:~:text=Les%20normes%20internationales%20du%20travail,domains%20du%20monde%20du%20travail>.

130 Claudia Rahman Op cit.p58

2.4. Les réseaux syndicaux renforcent le pouvoir syndical et contribuent à la promotion du dialogue social dans les multinationales

Le retard dans la mise en œuvre du Pacte de compétitivité pour l'industrie automobile en raison de la pandémie et l'instabilité politique depuis 2019, offre l'opportunité à la FGME de préparer sa vision de l'avenir du secteur centré sur l'humain et **de renforcer son pouvoir syndical** pour influencer ses orientations économiques et sociales vers cet objectif.

La FGME a commencé à renouveler les ressources de son pouvoir syndical grâce à une coopération étroite avec IGMetall qui a une grande expérience en matière de rénovation de l'action syndicale pour faire face à la mondialisation et aux transformations économiques et technologiques.

La création d'un réseau des syndicats d'une multinationale, répartis sur plusieurs pays dans ses filiales, est un exemple de rénovation de l'action syndicale qui renforce la solidarité syndicale entre les syndicats d'un pays et entre les syndicats de tous les pays où sont implantées les filiales de cette multinationale. Chez LEONI AG, par exemple, « un réseau connecte les syndicalistes issus des sites de Tunisie, du Maroc, d'Égypte et d'Allemagne dans le but d'échanger des informations et élaborer des stratégies communes. En cas de conflits d'intérêts, syndicats et employeurs travaillent ensemble pour trouver une solution commune et adéquate et la production n'est pas interrompue par des actions syndicales »¹³¹.

Le réseau régional syndicat est une organisation composée d'élus locaux et régionaux. Il comprend des représentants des pays d'Afrique du Nord : Tunisie / Égypte / Maroc et des représentants d'Europe : Allemagne. Il se réunit périodiquement pour faire un état de lieux des problèmes et définir une stratégie commune pour les résoudre. L'une des caractéristiques les plus importantes du réseau est la communication continue et intense entre les syndicats, et entre ces derniers et les travailleurs par mail, par téléphone et d'autres moyens de communication. La collecte d'informations sur les problèmes rencontrés par un membre du réseau déclenche « une solidarité du réseau pour défendre les droits des travailleurs dans la filiale concernée » nous souligne Abdallah Ben Hina, chef du réseau régional LEONI¹³². La coordination avec le syndicat allemand au siège de la multinationale permet de présenter à la direction générale, la version syndicale des éléments du conflit de travail enregistré dans l'une de ses filiales.

Le rôle du réseau régional LEONI est ainsi le refuge de tous les syndicats qui cherchent son soutien pour défendre la liberté syndicale et le droit de négociation, reconnus comme droits fondamentaux du travail, le respect de la dignité

131 Claudia Rahman op cit. p57

132 Entretien avec Abdallah Ben Hina, Chef du réseau régional syndical LEONI

des travailleurs et des responsables syndicaux, l'amélioration du niveau des salaires et des conditions de travail. La promotion du dialogue social par le réseau est considéré stratégique comme un moyen pour gérer les crises, améliorer la productivité et assurer un travail décent pour tous dans les filiales de LEONI¹³³.

La création de réseau régional syndical va s'étendre à une autre entreprise multinationale allemande Dräxlmaier. La première étape consiste à créer un réseau national des syndicats avec l'appui de la direction générale de l'entreprise¹³⁴. A cet égard, la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement est un levier juridique important pour consolider la solidarité syndicale transnationale en faveur de la promotion des droits humains.

En effet, « il appartient aux syndicats et organisations syndicales internationales de jouer un rôle d'information, tant dans le cadre de l'évaluation des risques touchant aux droits humains que dans celui des dispositions, aides et recommandations officielles sur le respect de cette loi »¹³⁵.

La Tunisie accueille de grands équipementiers mondiaux de France, d'Allemagne, d'Italie ou encore du Japon. La promotion du modèle de coproduction Nord-Sud « permet le partenariat, le transfert de technologie ainsi que le partage de la valeur ajoutée. Il faut dépasser le commerce à court terme des biens de consommations pour privilégier l'intégration en profondeur des systèmes de coproduction intégrés dans des filières internationales au plus près des consommateurs »¹³⁶. Dans ce contexte de mutation de l'industrie automobile, **la coopération syndicale Nord-Sud permet de façonner la transformation économique et numérique des activités industrielles avec les travailleurs**. IGMetall pourrait partager avec la FGME, son expérience syndicale acquise dans le cadre de son programme «Travail + Innovation» (A+I) qui a permis aux travailleurs de participer à la transformation numérique des processus de production. La mise en œuvre du programme A+I dans les entreprises a montré « comment l'on peut utiliser les ressources de pouvoir existantes des salarié·e·s et des syndicats, et les développer pour organiser la transformation numérique en allant dans le sens des salarié·e·s »¹³⁷.

133 Entretien avec Abdallah Ben Hina

134 FGME, IG Metall Friedrich Ebert Stiftung. Atelier de création d'un réseau national des syndicats de Dräxlmaier. 28 février-01 mars 2022 Sousse.

135 DGB (Confédération allemande des syndicats) Friedrich Ebert Stiftung. La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.p4

136 IPEMED (2017) op.cit. p40

137 Kathrin Schäfers, Jochen Schroth (2020) L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié·e·s. Le programme «Travail + Innovation» d'IG Metall. Edition Friedrich Ebert Stiftung. Berlin : septembre 2020.

CONCLUSION

L'industrie automobile apporte une contribution de poids au développement du secteur mécanique et électronique et à l'économie tunisienne. La Tunisie accueille de grands équipementiers mondiaux de France, d'Allemagne et d'Italie qui sont à la pointe de la recherche et du développement en matière de production. Ils pourraient permettre à l'industrie automobile tunisienne de réussir la montée dans la chaîne de valeur et d'évoluer de l'assemblage à des activités à plus forte valeur ajoutée. Le partenariat entre la Tunisie et l'Union européenne devrait adopter la **coproduction** comme un modèle de coopération économique « gagnant – gagnant » car il implique ¹³⁸ :

- la mise en place de partenariats, et non la sous-traitance, pour un partage équitable de la valeur ajoutée ;
- le développement conjoint d'une chaîne de valeur, générant de la valeur ajoutée localement et à chaque étape de son cycle, et donc pour toutes les parties prenantes ;
- le partage de technologies et de la montée en gamme de chacun des partenaires, dans le respect de la Responsabilité Sociale et Environnementale ;
- des investissements durables et une planification à long terme, sans volonté de faire un « coup » à court terme ;
- une adéquation entre l'offre extérieure et la demande locale.

Le climat actuel de l'investissement en Tunisie n'est pas favorable à ce modèle. Ce rapport a fait un état détaillé des obstacles à éliminer durant tout le cycle de vie de l'entreprise. Le modèle d'organisation et de gestion des entreprises publiques et des services publics est un obstacle majeur en raison du rôle prépondérant de leur rôle dans les domaines en relation avec le climat de l'investissement. Les réformes structurelles nécessaires sont bien connues pour faire du Site Tunisie attractif.

Le gouvernement doit dans les faits simplifier les réglementations, améliorer l'accès des petites et moyennes entreprises au financement, réaliser le plan d'amélioration des infrastructures des transports et numériques pour faciliter les

138 IPEDMED Rapport d'activité 2018 p 10. Le schéma de coproduction Nord-Sud proposé par IPEDMED associe dans un partenariat « gagnant-gagnant » des industriels du Nord (France, Allemagne, Italie et Espagne) et du Sud (Tunisie, Maroc, Turquie, Algérie, Liban, Jordanie) au sein d'une chaîne de valeur intégrée, garantissant la qualité, la montée en gamme, les transferts de technologies et le partage de la valeur ajoutée.

http://www.ipemed.coop/adminipemed/media/fich_article/1561368538_ra2018-fr-web.pdf.

échanges du commerce intérieur et extérieur selon les normes internationales et mettre en œuvre une réforme fiscale cohérente et transparente favorable à l'investissement et à la répartition équitable de la richesse. Le programme de mise en œuvre du contrat social signé entre les partenaires sociaux montre leur accord sur cette réforme : « *la révision se fera sur la base de l'équité et de la transparence en œuvrant à l'allègement de la pression fiscale sur les salariés, les catégories sociales vulnérables, les entreprises à gestion transparente et à la lutte contre l'évasion fiscale* »¹³⁹.

Faire de l'Etat de droit une réalité du fonctionnement des services publics est une réforme impérative pour donner de la crédibilité au discours politique de réformes et améliorer l'image de la Tunisie auprès des investisseurs locaux et étrangers.

Pour devenir inclusif, le développement économique de l'industrie automobile doit aller de pair avec le développement social. Il s'agit de faire de la promotion du travail décent un pilier central du pacte de compétitivité. Au niveau microéconomique, les entreprises privées devraient mettre le travail décent et la protection de l'environnement au cœur des processus de production et de commercialisation en appliquant les normes nationales et internationales en la matière. La redevabilité des entreprises publiques sur les résultats attendus de leur rôle dans le développement devrait être le principe directeur de la réforme de son modèle d'organisation et de gestion. C'est dans l'intérêt de toutes les parties prenantes : employés, entreprises clientes et citoyens qui ont tous besoin de prestations de qualité, au moindre coût et équitable.

La modernisation de l'organisation de la FGME et de ses sections régionales, la formation des syndicats de base, la création de réseau régional des syndicats d'une multinationale et le développement de la fonction de médiation de la FGME dans les conflits de travail sont des actions de rénovation syndicales qui convergent vers le même objectif : améliorer sa représentativité et sa présence sur les lieux de travail pour y promouvoir la compétitivité de l'entreprise et le travail décent. L'effectivité de la législation du travail dépend de cette présence, plus que de la fonction de contrôle exercée par l'inspection du travail. Le syndicalisme de services dont nous proposons le développement renforce ce syndicalisme militant en offrant des informations et des conseils aux travailleurs qui n'arrivent pas à obtenir leurs droits en matière de protection sociale, de formation tout au long de la vie et d'aide à la stabilisation de leur parcours professionnel en raison du dysfonctionnement actuel des services publics de sécurité sociale, de formation et de gestion active du marché de l'emploi. Ce partenariat pourrait alors catalyser une dynamique générale d'amélioration de la qualité de leurs prestations.

139 République tunisienne, UGTT, UTICA, OIT (2017). Op.cit., p17

La lutte contre les obstacles rencontrés durant tout le cycle de vie d'une entreprise devrait devenir un objectif de la stratégie syndicale. Le partenariat entre les syndicats de la FGME et certaines entreprises publiques et leurs syndicats autour de l'amélioration du climat d'investissement devrait offrir des services utiles aux entreprises privées où le dialogue social est instauré pour améliorer leur compétitivité par le travail décent. L'efficacité de la coopération entre les syndicats du secteur privé et ceux du secteur public dans le cadre de ce partenariat pourrait contribuer à la rénovation de l'action syndicale au sein de l'UGTT en renforçant son syndicalisme unitaire dont la vocation est de contribuer au développement du pays.

Le dialogue social au niveau national et sectoriel et surtout au niveau de l'entreprise est la voie incontournable pour relever tous les défis. Des programmes appropriés de l'Etat devraient appuyer les syndicats et les entreprises. Certains existent ou prévus dont il faut assurer l'efficacité et d'autres sont probablement à élaborer sur la base des besoins exprimés par les acteurs concernés. Une vision partagée de l'avenir doublée de la volonté réelle de mettre en œuvre le changement redonne confiance aux travailleurs et aux entreprises dans le contrat social.

Références bibliographiques

- 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.
- AHK World Business Outlook, 2021. <https://www.dihk.de/resource/blob/32524/874596011b1a682731da3817d21f0433/ahk-worldbusiness-outlook-fall-2020-data.pdf>.
- Amel BelHaj Ali, Industrie automobile : Une relance otage de l'adoption du pacte de compétitivité. Webmanagercenter, 22, février 2021 <https://www.webmanagercenter.com/2021/02/22/463002/dossier-automobile-tunisie-industrie-automobile-une-relance-otage-de-ladoption-du-pacte-de-competitivite/>.
- Anis Marrakchi L'Economie de rente en Tunisie, conférence donnée en janvier 2019. Tunisian Think Tank <https://tunisianthinktank.com/publications/>.
- APII (2016). Quelle stratégie industrielle de la Tunisie à l'horizon 2025 ? Magazine Le Courrier de l'industrie, n°130, janvier 2016
- APII (2018) Centre d'études et de prospective industrielles. La branche des composants automobiles en Tunisie, janvier 2018
- Arthur D. Little (2014) The Future urban mobility 2.0, 2014
- Awasthi, Rajul, and Nihal Bayraktar.(2015). "Can Tax Simplification Help Lower Tax Corruption?" Eurasian Economic Review (5) 2: 297–330
- Banque Mondiale (2014a) Pour une meilleure gouvernance des entreprises publiques en Tunisie, Rapport 78675-TN, Mars 2014 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/403271468108834785/pdf/768750WPOP13380ubliques000Mars02014.pdf>
- Banque Mondiale, (2014b) La révolution inachevée. Créer des opportunités, des emplois de qualité et de la richesse pour tous les Tunisiens. Rapport No. 86179-TN.24 Mai 2014
- Ben Sedrine Saïd & Amammi Mongi (2020). Le mouvement syndical tunisien à l'épreuve des transformations numériques du travail. Friedrich Ebert Stiftung. Tunis, 2020
- Ben Sedrine Saïd & Plassard Jean Michel (Ed) (1998) Enseignement supérieur et insertion professionnelle. Presses de l'Université des Sciences Sociales de

Toulouse, 1998

- Ben Sedrine Saïd (2017) 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).
- Ben Sedrine Saïd et Amami Mongi (2022) Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d’approvisionnement du secteur mécanique et électronique Rapport spécial La Marsa Friedrich Ebert Stiftung. IGMetall. FGME-UGTT. Mars 2022
- BIT (2013) Base de données de l’OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, www.ilo.org/travdatabase.
- BIT (2015) Mettre en place des socles de protection sociale pour tous. Département de protection sociale du BIT. Programme phare mondial Genève 2015.
- BIT (2018) Garantir un temps de travail décent pour l’avenir Conférence internationale du travail 107E Session, 2018
- BIT (2019) Organiser les travailleurs de l’économie informelle en syndicats Guide à l’intention des organisations syndicales. ACTRAV Bureau des activités pour les travailleurs BIT Genève 2019.
- BIT (2019) Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l’économie informelle. Recueil de pratiques. Genève Première édition 2019.
- BIT (2020) L’avenir du travail dans le secteur automobile : la nécessité d’investir dans le potentiel humain et dans le travail décent et durable Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2020
- BIT Foire aux questions sur les emplois verts https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_FR/lang--fr/index.htm.
- Braunerhjelm, Pontus, and Johan Eklund. (2014). “Taxes, Tax Administrative Burdens and New Firm Formation.” *Kyklos* 67 (1): 1–11
- Brookings (2016) Transforming transportation with autonomous vehicles and the sharing economy: Are we ready? Featuring keynote remarks by Rep. Earl Blumenauer 5 Dec 2016 <https://www.brookings.edu/events/transforming-transportation-with-autonomous-vehicles-and-the-sharing-economy/>.
- Business News (2021). La Conect inquiète face à la suspension du régime d’exonération de la TVA des sociétés exportatrices. 23/12/2021 <https://www.businessnews.com.tn/la-conect-inquiete-face-a-la-suspension-du-regime-dexoneration-de-la-tva-des-societes-exportatrices,520,115083,3>
- Chelbi Ali (2017) 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.
- Claudia Rahman (2018) Plus d'emplois grâce à la paix sociale. 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-101-109.
 - CNAM (2018) Rapport sur les statistiques relatives aux accidents de travail et des maladies professionnelles. 2018
 - CNSS (2005). 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.
 - Conseil de l'UE. (2019) Normes d'émissions de CO2 pour les voitures et les camionnettes : le Conseil confirme un accord sur des limites plus strictes. Communiqué de presse 16 janvier 2019. <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2019/01/16/co2-emission-standards-for-cars-and-vans-council-confirms-agreement-on-stricter-limits/>.
 - CRES-BAD. Note d'orientation. Des pistes de réformes pour l'instauration d'un Socle de Protection sociale.
 - CRES, UNICEF et OIT (2019). Les garanties du socle national de la protection sociale : faisabilité, coût et financement. Note d'orientation Août 2019. <https://www.unicef.org/tunisia/media/2491/file/note-dorientation-les-garanties-du-socle-national-de-la-protection-sociale-2019.pdf>
 - D. RAKOTOMALALA (2018), « D'une industrie automobile à un écosystème d'auto mobilité : quelles stratégies des acteurs ? ». Mémoire de fin d'études. Université Paris 7 Diderot. 2018
 - De Soto Hernando (2013), L'économie informelle. Comment y remédier. Une opportunité pour la Tunisie, Tunis, Cérès Editions, 2013.
 - DGB (Confédération allemande des syndicats) Friedrich Ebert Stiftung. La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.
 - Djankov, Simeon, Tim Ganser, Caralee McLiesh, Rita Ramalho, and Andrei Shleifer. (2010). "The Effect of Corporate Taxes on Investment and Entrepreneurship." *American Economic Journal: Macroeconomics* 2 (3): 31–64.
 - Doing Business (2020) Tunisia 2020.
 - Eurofound, European Reshoring Monitor, 2021, <https://reshoring.eurofound.europa.eu/>
 - FEM (2018) The Future of Jobs Report 2018
 - FGME, IG Metall et FES (2021) Programme de la coopération tripartite IGM -FGME- FES. Année 2021

- FGME, IG Metall Friedrich Ebert Stiftung (2022). Atelier de création d'un réseau national des syndicats de Dräxlmaier. 28 février-01 mars 2022 Sousse.
- France (2020) Code de la sécurité sociale : Annexe II : Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3 Version en vigueur depuis le 16 septembre 2020. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042329374
- HADDAR Mohamed et BOUZAIENE Mustapha (2017) « Ancrage de la justice fiscale et mobilisation des ressources », 2017 www.asectu.org/Documents/PDF/JF_Rapport.pdf.
- Ibrahim Debache (2021) Basculer vers les nouvelles technologies automobiles in Magazine WMC (hors-série) Marché de l'automobile. Enjeux et opportunités de la mobilité .Tunis Octobre 2021
- IGMetall, GESAMTMETALL, VDMA, ZVEI (2021) Fachkräftequalifizierung FÜR DIGITALISIERUNG UND INDUSTRIE 4.0 (Qualification de spécialiste pour la digitalisation et l'industrie 4.0). August 2021, https://www.gesamtm Metall.de/sites/default/files/downloads/flyer_fachkraeftequalifizierung-fuer-digitalisierung-und-industrie-40_final_0.pdf.
- Imen Houimel (2021). Le projet de loi sur le congé de maternité entravé par le manque de financement Business News ! 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>
- 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. 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 (2019) Statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2019
- INS (2020) Indicateurs de l'emploi et du chômage du deuxième trimestre 2020. Impact de la pandémie du Covid-19 sur le marché de l'emploi Tunisien. Août 2020
- INS (2020a) Statistiques issues du répertoire national des entreprises Edition 2020.
- INS (2020b) Indicateurs de l'emploi informel en 2019. Tunis Septembre 2020,
- IPE (2020) Résultats de l'IPE 2020 <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/>

component/epi

- IPEMED (2017) Le rééquilibrage de la balance commerciale en Tunisie dans une perspective d'industrialisation et de coproduction au sein de l'espace euro-méditerranéen. Paris, Tunis Août 2017
- ISST Institut de santé et sécurité au travail Plan national de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Guide n°6. La surveillance médicale des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes exposées à des produits chimiques.
- ITCEQ (2020) Enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises 2019. Principaux résultats, Tunis, Septembre 2020,
- ITCEQ (2021) 21ème enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises : principaux résultats, novembre 2021 <http://www.itceq.tn/files/climat-des-affaires-competitivite/2021/presentation-resultats-enquete-2021.pdf>.
- ITES (2022) La transition énergétique et écologique en Tunisie à l'horizon 2050. Vision et plan d'actions. Tunis 2022
- Kathrin Schäfers, Jochen Schroth (2020) L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié-e-s. Le programme «Travail + Innovation» d'IG Metall. Edition Friedrich Ebert Stiftung. Berlin : septembre 2020.
- KNAUF Automotive (2021). Production plus responsable dans l'automobile – à la recherche de nouvelles technologies.23 JUIN 2021 <https://knaufautomotive.com/fr/production-plus-responsable-dans-lautomobile-a-la-recherche/>
- Le Monde (2019) « Face aux turbulences régionales, l'Europe ne veut pas perdre le soldat Tunisie ». Propos recueillis par Frédéric Bobin le 09 juillet 2019. https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/07/09/face-aux-turbulences-regionales-l-europe-ne-veut-pas-perdre-le-soldat-tunisie_5487381_3212.html.
- LEONI (2022) Training Concept Leoni Sousse. L&D/ January 2022
- Magazine WMC (2021) (hors-série) Marché de l'automobile. Enjeux et opportunités de la mobilité .Tunis Octobre 2021
- MIEPME (2016) Ministère de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises. Stratégie industrielle nationale à l'horizon 2016.
- Ministère Fédéral de l'Economie et de l'Energie. L'électromobilité en Allemagne <https://www.bmwi.de/Redaktion/FR/Dossier/electromobilitate.html>.
- Nidhal Ben Cheikh (2016) 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, http://www.cres.tn/fileadmin/user1/doc/Secteur_informel_Tunisie.pdf.
- OCDE (2022) Études économiques de l'OCDE : Tunisie Avril 2022,

- OICA Climate-change-and-co2-brochure <https://www.oica.net/wp-content/uploads/climate-change-and-co2-brochure.pdf>
- OICA Sources d'énergies alternatives. <https://www.oica.net/category/auto-and-fuels/alternative-fuels/>.
- OICA Statistiques Véhicules en circulation. <https://www.oica.net/category/vehicles-in-use/>
- OICA Technologies complémentaires <https://www.oica.net/category/auto-and-fuels/emissions/add-on-technology/>
- OIT (2019). Tunisie - Etude de faisabilité d'un fonds perte d'emploi (options et coûts). Juin 2019.
- OMS (2001) 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
- République tunisienne Ministère de l'Economie et de la Planification Tunisia Investment authority (TIA) Secteur automobile. Argumentaire sectoriel. <https://tia.gov.tn/storage/app/media/TUNISIA%20VALUE%20PROPOSITION/AG%20AUTO%20FR.pdf>
- République Tunisienne Plan de développement pour la période 2016-2020, Volume sectoriel.
- République tunisienne, UTICA, UGTT et OIT(2017). Le contrat social, un exemple innovant de programme par pays pour le travail décent (PPTD) pour la Tunisie. 2017-2022 Juillet 2017
- République tunisienne. Plan de développement 2016-2020, Volume 3 sectoriel (en arabe), secteur transport et logistique
- République tunisienne. Présidence du Gouvernement (2019). Conseil d'analyses économiques. Pacte pour la compétitivité économique et l'équité sociale. Octobre 2019.
- Robert Seamans (2021) Autonomous vehicles as a "killer app" for AI. Brookings Tuesday, June 22, 2021. <https://www.brookings.edu/research/autonomous-vehicles-as-a-killer-app-for-ai/>.
- TAA (2020) Présentation du Pacte pour l'Industrie Automobile en Tunisie et des résultats de l'enquête impact COVID-19. Jeudi 23 Juillet 2020.
- TAA (2021) Une situation préoccupante appelant une réflexion globale. 7 juillet, 2021 <https://taa.tn/une-situation-preoccupante-appelant-une-reflexion-globale>.
- Teycir Ben Naser (2020). Réforme du congé de maternité : urgence sociale, atermoiement politique. Nawat 10 Mars 2020. <https://nawaat.org/2020/03/10/>

- reforme-du-conge-de-maternite-urgence-sociale-atermoiment-politique/
- UGTT, AFD et CFDT (2020) Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle Programme 04-06 Février 2020,
 - United Nations. World (2015) Urbanization ProspectsThe 2014 Revision (Perspectives d'urbanisation mondiale La révision de 2014) Department of Economic and Social Affairs Population Division, New York, 2015.
 - Wissem Badri (2020) « Pour obtenir le succès industriel il faut assurer la réussite sociale » Entreprises Magazine 31 janvier 2020 <https://www.entreprises-magazine.com/wissem-badri-pour-obtenir-le-succes-industriel-il-faut-assurer-la-reussite-sociale/>

Table des figures

Figure 1. : Evolution de la contribution du secteur des IMEE au PIB tunisien entre 2000 et 2017	16
Figure 2. : Évolution de la part du secteur IMMEE et celle du secteur THCC dans le total de l'emploi industriel manufacturier	17
Figure 3. : Répartition des entreprises par pays partenaire (en %)	17
Figure 4. : Proportion des entreprises de plus de 10 salariés totalement exportatrices par secteur (en % des entreprises de chaque secteur). Octobre 2021	18
Figure 5. : Évolution de l'emploi salarié formel du secteur mécanique et électronique entre 2003 et 2019 par branche industrielle.	19
Figure 6. : Evolution du nombre de véhicules en circulation par catégorie (en milliers) 2005-2015	22
Figure 7. : Evolution du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur par genre (en %)	27
Figure 8. : Répartition des travailleurs par activité et par catégorie professionnelle, 2017 (en pourcentage)	28
Figure 9. : Comparaison du coût annuel opérateur-professionnel	29
Figure 10. : Comparaison du coût annuel .Technicien-Professionnel senior	29
Figure 11. : Comparaison du coût annuel Ingénieur – Professionnel Senior	30
Figure 12. : Paiement en retard de la rémunération des travailleurs par secteur d'activité (en % des syndicats).2022	31
Figure 13. : Part des syndicats déclarant la difficulté de concilier temps de travail et vie familiale	32
Figure 14. : Durée hebdomadaire normale légale dans le monde (2017)	32
Figure 15. : Distribution des syndicats selon la durée du congé annuel payé pratiquée dans leurs entreprises, par branche industrielle (en %)	34
Figure 16. : Distribution des entreprises qui ne déclarent pas leurs salariés à la sécurité sociale selon la proportion de salariés non déclarés (en %)	35
Figure 17. : Votre entreprise, a-t-elle mis en œuvre des mesures de protection contre la pandémie de Covid-19 sur les lieux de travail ? (en % de syndicats)	38
Figure 18. : Durée légale du congé de maternité, 2013 (185 pays et territoires)	40
Figure 19. : Part des syndicats par secteur d'activité industrielle déclarant l'existence d'une discrimination à l'égard de la femme (en %)	42

Figure 20. : Part des syndicats soulignant la proportion élevée de salariés sous contrat de travail à durée déterminée par secteur d'activité (en % de syndicats)	44
Figure 21. : Répartition des entreprises selon la proportion de réduction de la masse salariale, y compris les fins de contrats non renouvelés (en % des entreprises)	46
Figure 22. : Évaluation de la fréquence des thèmes abordés régulièrement dans l'entreprise par les partenaires sociaux selon la qualité du dialogue social (en % des déclarations de syndicats)	47
Figure 23. : Evaluation syndicale du dialogue social selon les caractéristiques de l'entreprise et son implantation géographique	48
Figure 24. : Proportion des syndicats bénéficiaires de facilités pour remplir leur fonction dans l'entreprise selon la qualité du dialogue social (en %)	49
Figure. 25. : Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon leur information ou non sur la situation économique de l'entreprise	49
Figure. 26. : Proportion des syndicats satisfaits du dialogue social selon l'existence ou non de la confiance entre les partenaires sociaux	50
Figure 27. : Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le dialogue social (en % de syndicats)	50
Figure 28. : Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la compétitivité dans le dialogue social (en % de syndicats)	51
Figure 29. : Relation entre la transparence économique de l'entreprise et la place du thème de la formation professionnelle dans le dialogue social (en % de syndicats)	52
Figure 30. : Indices de performance de la logistique en Tunisie, 2012-2018	64
Figure 31. : Le cercle vicieux des problèmes liés aux entreprises publiques	71
Figure 32. : Quel genre de tracasseries avez-vous rencontrées dans vos transactions avec l'administration ?-2019	71
Figure 33. : Pourcentage des heures de travail consacrées aux procédures administratives liées à l'activité de l'entreprise (secteur de l'industrie)-2019	72
Figure 34. : Évolution de la maîtrise de la corruption Échelle de -2.5 à 2.5 (du niveau de corruption le plus élevé au plus faible), 2020	73
Figure 35. : La chaîne d'approvisionnement de l'industrie automobile	76
Figure 36. : Émissions de CO2 d'origine humaine. Combien de CO2 provient des automobiles ?	81
Figure 37. : Borne de recharge des voitures électriques	82
Figure 38. : Adoption de la technologie dans l'industrie automobile et	

aérospatiale (part des entreprises interrogées)	85
Figure 39. : Installations annuelles de robots industriels par industries clientes (1000 unités)	87
Figure 40. : Population urbaine par grande zone, 1950-2050	88
Figure 41. : Le Socle de Protection Sociale	92
Figure 42. : Part de l'emploi informel par secteur, 4ème trimestre 2019 (en %)	97
Figure 43. : Réseau de partenariat entre les syndicats de la FGME et les services publics en matière de protection sociale	101
Figure 44. : Les 4 étapes à suivre par le médecin de travail pour protéger les femmes en âge de procréer et les femmes enceintes contre les dangers des produits chimiques	107
Figure 45. : Cobot pour la fabrication des moteurs dans une usine de Volkswagen en Allemagne	109
Figure 46. : Tabouret robotique © Noonee	109
Figure 47. : Obstacles à l'adoption de nouvelles technologies (part des entreprises interrogées)	115
Figure 48. : Les entreprises du secteur automobile ont du mal à trouver des travailleurs dotés des compétences requises	116
Figure 49. : Réseau de partenariat entre les syndicats de la FGME et les services publics de formation et de l'emploi	126
Figure 50. : Partenariat entre la FGME et certaines entreprises publiques autour de l'amélioration du climat de l'Investissement	133
Figure 51. : Distribution des membres élus des syndicats de base affiliés à la FGME par genre selon l'année d'adhésion à l'UGTT.2022	135

Table des tableaux

Tableau 1. : Répartition de l'emploi par activité selon le statut export des entreprises employant 10 salariés et plus	19
Tableau 2. : Répartition de l'emploi par activité des entreprises de l'IEE, employant 10 personnes et plus selon le statut export. Octobre 2021	20
Tableau 3. : Répartition de l'emploi par activité des entreprises de l'IMM, employant 10 personnes et plus selon le statut export. Octobre 2021	21
Tableau 4. : Répartition des entreprises de l'industrie automobile et de l'emploi par secteur d'activité en 2017	23
Tableau 5. : Les métiers de l'industrie automobile en Tunisie	24
Tableau 6. : Evolution des exportations par secteur d'activité (2010-2016) en MTND	24
Tableau 7. : Structure de la valeur des exportations de composants automobiles en 2016	25
Tableau 8. : Evolution de la part des entreprises certifiée dans la branche industrie de composants automobile entre 1999 et 2016	26
Tableau 9. : Paiement en retard de la rémunération des travailleurs du secteur du textile et de l'habillement obtenue par la négociation collective selon la déclaration des syndicats. 2021 (en %)	31
Tableau 10. : Part des syndicats déclarant le recours à la pratique du travail posté par activité industrielle de leur entreprise (en %)	33
Tableau 11. : Distribution des entreprises qui ne déclarent pas une partie de leurs salariés à la sécurité sociale par activité économique et par nationalité de l'entreprise (en %)	35
Tableau 12. : Les travailleurs sont-ils protégés suffisamment contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ? (en % de syndicats)	36
Tableau 13. : Nombre de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans le secteur IMMEE	37
Tableau 14. : Votre entreprise, a-t-elle pris des mesures de protection contre la COVID-19 ? (En % de syndicats)	38
Tableau 15. : Evaluation de l'efficacité des mesures de protection contre Covid-19 par les syndicats (en%)	38
Tableau 16. : Faut-il une reconnaissance du Covid-19 comme une maladie professionnelle ?	39
Tableau 17. : Les conditions d'allaitement dans les entreprises couvertes par les syndicats affiliés à la FGME	41
Tableau 18. : Pertes d'emplois sectorielles Deuxième trimestre-2020	45

Tableau 19. : Thèmes de la formation 2021	52
Tableau 20. : Créer une entreprise en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score	57
Tableau 21. : Traiter les Permis de Construire en Tunisie et dans les économies de comparaison. Classement et Score	58
Tableau 22. : Traiter les permis de construire en Tunisie	58
Tableau 23. : Obtention d'électricité en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score	59
Tableau 24. : Raccordement à l'électricité – Tunisie. Comparaison par Indicateurs de DB2020	59
Tableau 25. : Enregistrement de la propriété et économies de comparaison – Classement et score	60
Tableau 26. : Enregistrer une propriété	60
Tableau 27. : Obtenir un Crédit en Tunisie et dans les économies de comparaison – Classement et Score 2020	61
Tableau 28. : Payer des Impôts en Tunisie et dans les économies de comparaison –Classement et Score	63
Tableau 29. : Commerce transfrontalier en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score	65
Tableau 30. : Protection des investisseurs minoritaires en Tunisie et dans les économies de comparaison. Classement et Score	65
Tableau 31. : Protection des investisseurs minoritaires en Tunisie. Comparaison par Indicateurs	66
Tableau 32. : Exécution des contrats en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score	66
Tableau 33. : Résoudre l'insolvabilité en Tunisie et économies de comparaison – Classement et score	67
Tableau 34. : Comparaison de la performance environnementale de la Tunisie à d'autres pays-2020	68
Tableau 35. : Score de l'indice de performance environnementale par domaine.2020	70
Tableau 36. : Proportion de jeunes/adultes possédant des compétences en technologies de l'information et des communications (TIC) par type de compétence (%)	116

Publication :

Friedrich-Ebert-Stiftung – Bureau de Tunisie. 2022. "Bâtir avec les travailleurs une industrie automobile plus compétitive, durable et axée sur le travail décent".

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

نضال **Lutte**
وساطة **STRATÉGIE**
DÉVELOPPEMENT
عمل **لائق**
LIBERTÉ
حوكمة **TRAVAIL DÉCENT**
اجتماعية **عدالة SOLIDARITÉ** كرامة
EGALITÉ **DIALOGUE SOCIAL** إستراتيجية
INDÉPENDANCE **TRANSPARENCE** إستقلالية **حرية** حوار إجتماعي
مساواة **DIGNITÉ** **MÉDIATION**
EMPLOI **JUSTICE SOCIALE** **DÉMOCRATIE**
تنمية **ديمقراطية**
شغل **إتحاد تضامن شفافية**
GOVERNANCE
UNION

Avec le soutien de

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

Bureau Tunisie