



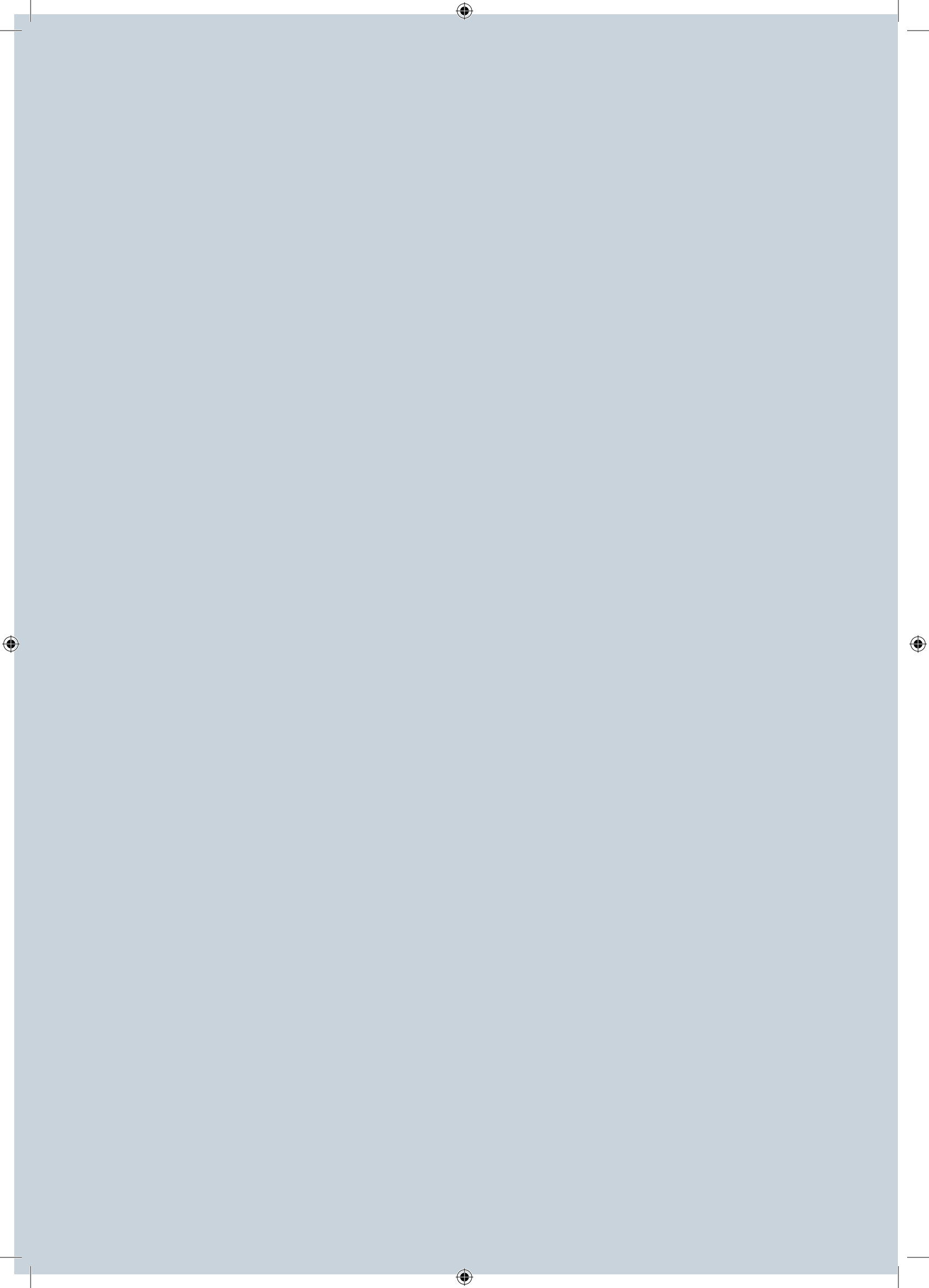
Fédération Générale des ouvriers
de la métallurgie et de l'Electronique

Secteur des Composants Automobiles **en Tunisie**

Etat des lieux
Etude des Indicateurs du Travail Decent



Tunisie – Décembre 2017

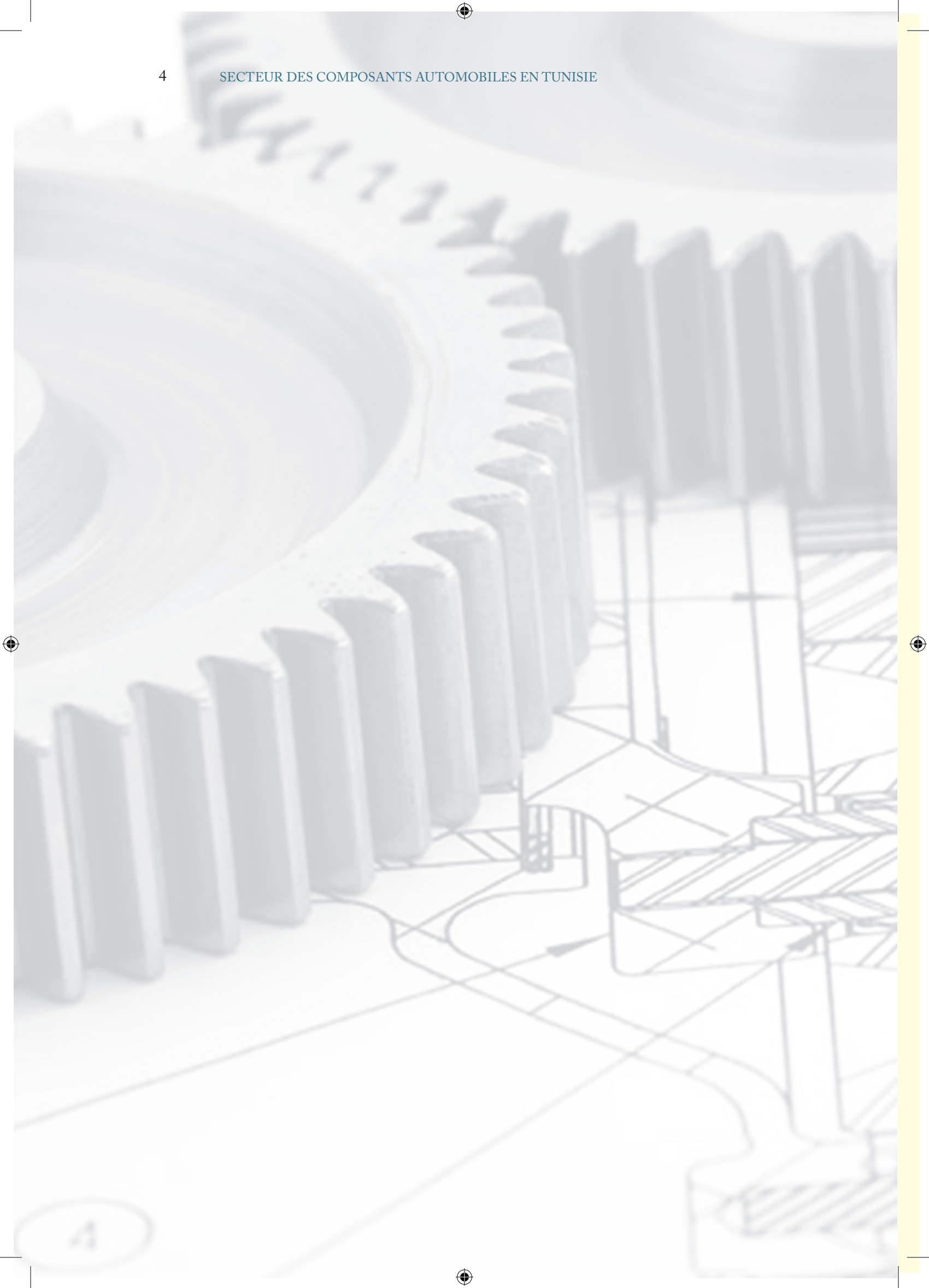


SECTEUR DES COMPOSANTS AUTOMOBILES EN TUNISIE

ETAT DES LIEUX

Étude des indicateurs du travail décent

Tunisie – Décembre 2017



A

SECTEUR DES COMPOSANTS AUTOMOBILES EN TUNISIE

ETAT DES LIEUX ETUDE DES INDICATEURS DU TRAVAIL DECENT

Ce document présente le rapport de l'étude réalisée sur le secteur des composants automobiles en Tunisie pour le compte de la Fédération Générale des ouvriers de la Métallurgie et de l'Électronique (FGME) relevant de l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT).

Les opinions et les analyses exprimées dans cette publication n'engagent que leur auteur. Elles ne représentent pas la position de la Fondation Friedrich Ebert.

Contexte de l'étude

Le secteur des composants automobiles est un secteur à forte employabilité. Ce secteur qui présente 4,5% des entreprises industrielles, accapare près de 17% de l'emploi du secteur industriel tunisien.

Ces chiffres montrent un poids important de ce secteur dans le tissu industriel tunisien, ce qui procure toute l'importance à l'étude de l'état des lieux de ce secteur et à l'examen de la garantie du travail décent pour les employés des entreprises opérants dans l'industrie des composants automobiles.

Caractéristiques de l'étude

- Étude documentaire auprès de plusieurs sources afin d'établir l'état des lieux du secteur.
- Enquête auprès des syndicats de base et des administrations des entreprises du secteur des composants automobiles.
- Étude réalisée du 10 août au 15 novembre 2017
- Enquête quantitative réalisée du 23 octobre au 03 novembre 2017.
- Échantillon : 30 syndicats de base et 18 administrations.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer nos vifs remerciements à la FGME, particulièrement à son secrétaire général Monsieur Tahar Berberi

Nos remerciements sont adressés aussi à Monsieur Anouar Ben Kaddour, Secrétaire Général adjoint de l'UGTT chargé des études et de la documentation pour son précieux apport à la réalisation de l'étude.

De même, notre gratitude va aux différents secrétaires généraux et membres des bureaux des syndicats de bases ainsi que les représentants de l'administration des différentes entreprises qui ont eu l'amabilité d'accepter de répondre à nos différentes questions contribuant ainsi à l'enrichissement de cette étude.

TABLE DES MATIÈRES

Caractéristiques de l'étude	5
Contexte de l'étude	5
Remerciements	7
Liste des abréviations	10
Introduction Générale	11
Partie 1 : Présentation du secteur des composants automobiles au sein du tissu industriel tunisien	12
Introduction	13
I. Présentation du tissu industriel tunisien	14
1.1. Les industries manufacturières par secteur d'activité :	14
1.2. Les industries manufacturières par régime d'exportation :	15
1.3. Répartition de l'effectif employé par secteur d'activité :	16
1.4. Répartition géographique des entreprises et des effectifs :	17
II. Présentation du secteur des composants automobiles :	18
2.1. Identification du secteur :	18
2.2. Répartition des entreprises du secteur des composants automobiles :	21
2.2.1. Répartition des entreprises par régime d'exportation :	21
2.2.2. Répartition des entreprises par branches d'activités :	22
2.2.3. Répartition des entreprises par région :	23
2.2.4. Partenaires étrangers :	24
2.2.5. Emplois dans le secteur des composants automobiles :	26
2.2.6. Évolution des indicateurs dans le secteur des composants automobiles :	29
Conclusion	31
Partie 2 : Etude quantitative sur le travail décent dans le secteur des composants automobiles	32
I. Aperçu sur la notion du travail décent :	33
1.1. Définition :	33
1.2. Historique :	33
1.3. Objectifs :	34
II. Caractéristiques de l'étude :	35
2.1. Méthodologie de l'étude :	35
2.1.1. Définition des objectifs et de la cible de l'étude :	35
2.1.2. Préparation des questionnaires :	35
2.1.3. Formation de l'équipe d'enquêteurs :	35
2.1.4. Administration terrain de l'étude :	35
2.1.5. Codage, traitement et analyse des données :	35

2.2. Caractéristiques de l'échantillon :	35
2.2.1. Structure du capital de l'entreprise :	36
2.2.2. Répartition régionale des entreprises :	36
2.2.3. Répartition des employés des entreprises :	37
2.2.4. Profil des répondants :	37
III. Résultats de l'étude	39
3.1. Les conditions de l'emploi :	39
3.1.1. État des locaux :	39
3.1.2. Rémunération et pouvoir d'achat :	41
3.1.3. Horaire du travail et congé :	43
3.1.4. Recrutement et carrière professionnelle :	44
3.1.5. Formation professionnelle	45
3.2. Sécurité au travail et protection sociale :	47
3.2.1. Sécurité au travail	47
3.2.2. Accès aux soins médicaux	49
3.2.3. Travail pénible :	50
3.2.4. Violence au sein de l'unité :	54
3.3. Droit syndical	55
3.3.1. Moyens logistiques à la disposition des syndicats :	55
3.3.2. Temps pour réalisation de mission et autorisation syndicale :	56
3.3.3. Réunions et assemblées :	57
3.4. Le dialogue social :	58
3.4.1. Obtentions d'information sur la situation de l'entreprise :	58
3.4.2. Propositions émises par les syndicats :	58
3.4.3. Convention collective et convention d'entreprise :	61
3.4.4. Les sujets évoqués lors des négociations :	62
3.4.5. Rôle Sociale de l'Entreprise et amélioration des conditions de travail :	63
3.4.6. Obstacles à la promotion du dialogue social :	65
3.5. Le travail syndical :	67
3.5.1. Échanges d'informations entre structure syndicales :	67
3.5.2. La formation syndicale :	68
3.5.3. Perception du travail syndical en Tunisie :	69
3.5.4. Pluralisme syndical :	69
Conclusion	70
Conclusion générale	71

LISTE DES ABRÉVIATIONS

API :	Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation
BIT :	Bureau International de Travail
BTP :	Bâtiment et travaux publics
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CEPEX :	Centre de Promotion des Exportations de la Tunisie
CNSS :	Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
FGME :	Fédération Générale des ouvriers de la Métallurgie et de l'Électronique
IAA :	Industries agro-alimentaires
IBL :	Industries du bois, du liège et de l'ameublement
ICC :	Industries du cuir et de la chaussure
ICH :	Industries chimiques
ID :	Industries diverses
IEE :	Industries électriques, électroniques et de l'électroménager
IMCCV :	Industries des matériaux de construction céramique et verre
IMM :	Industries mécaniques et métallurgiques
INS :	Institut National de la Statistique
ITH :	Industries textiles et habillement
OIT :	Organisation Internationale du Travail
PIB :	Produit intérieur brut
RNE :	Répertoire National des Entreprises
SIVP :	Stage d'initiation à la vie professionnelle
TTN :	Tunisie Trade Net
UGTT :	Union Générale Tunisienne du travail
UTICA :	Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le travail est un élément fondamental du développement économique et social des nations. Avoir un travail décent permet à l'individu d'obtenir une vie digne répondant à ses besoins essentiels.

La notion du travail décent, apparu en 1999 dans le cadre du rapport présenté par le Directeur général du BIT à la 87e session de la Conférence internationale du Travail, prends pendant ces dernières années de plus en plus d'envergure.

La Tunisie qui cherche depuis des années une solution à la problématique de la garantir des droits des travailleurs et l'amélioration de la compétitivité des entreprises doit mettre la notion du travail décent au cœur du débat.

Cette notion repose sur quatre pilier : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social.

À travers cette étude, la Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Électronique a choisi le secteur des composants automobiles, un secteur des plus importants dans le tissu des industries manufacturières en Tunisie afin de dresser un état des lieux et étudier les différents aspects du travail décent dans ce secteur.

L'objectif essentiel est d'avoir une visibilité leur permettant de dresser une stratégie de promotion du travail décent au sein de ce secteur et de tirer aussi les enseignements utiles pour d'autres secteurs.

Pour ce faire, ce travail a nécessité de faire recours à plusieurs techniques de collecte et analyses de données et ce en effectuant une recherche de données secondaires à travers plusieurs supports et organismes ainsi qu'une collecte de données primaires à travers une étude quantitative auprès des syndicats de base et des administrations des entreprises du secteur.

Dans sa première partie, ce rapport dresse un état des lieux du secteur des composants automobiles en présentant tout d'abord le tissu industriel tunisien, la place occupée par le secteur des composants automobiles en Tunisie, ainsi que les derniers chiffres disponibles qui concernent essentiellement les différentes branches, les entreprises et l'emploi au sein du secteur.

La deuxième partie présentera les résultats de l'enquête quantitative dont le thème principal est le travail décent en explorant tous ses aspects.

Partie 1 :

Présentation du secteur des composants automobiles au sein du tissu industriel tunisien

INTRODUCTION

L'économie tunisienne a connu depuis l'indépendance une mutation dans son activité industrielle qui présente actuellement environ 30% du PIB du pays et emploi 33% de la population active (18% pour les Industries manufacturières)¹.

L'industrie automobile en Tunisie s'expose comme une branche essentielle dont les activités couvrent divers secteurs à savoir ; l'industrie mécanique et métallurgique (IMM) qui englobe 12% des entreprises industrielles et détiennent environ 9% des emplois industriels du pays, l'industrie électrique, électronique et de l'électroménager (IEE) possédant environ 7% des firmes et emploie 18% de l'effectif des employés², l'industrie chimique, l'industrie des matériaux de construction céramique et verre et même l'industrie du textile et habillement, etc.

L'industrie automobile en Tunisie a révélé une croissance considérable dans la production des pièces et composants électriques suite à l'implantation des firmes multinationales avec une prépondérance des entreprises exportatrices.

La situation géographique de la Tunisie a facilité l'attractivité de nombreux leaders mondiaux dans les secteurs des fils, câbles et faisceaux de câbles, les composants électroniques, plastiques, tels que Valeo (France), MGI Coutier (France), Marquardt (Allemagne), Leoni (Allemagne) ... qui ont choisi la Tunisie comme destination par excellence grâce à l'accessibilité du marché (main d'œuvre qualifiée, dotée d'une grande facilité d'adaptation avec un coût relativement moins élevé).

Comparée aux pays concurrents africains (le Maroc et l'Égypte) et avec environ 242 entreprises répertoriées sur tout le territoire national et 85000 postes d'emploi, la Tunisie vient en deuxième position en termes de part de marché mondial.

¹INS : répartition de la population active occupée selon le secteur d'activité, 3ème trimestre 2017

²API : Les chiffres clés de l'industrie

I. Présentation du tissu industriel tunisien

Le secteur de l'industrie en Tunisie ou le secteur secondaire, s'expose comme un pilier essentiel de l'économie du pays, il représente environ 30% du PIB et emploi 33% de la population active. Ce secteur regroupe l'industrie non manufacturière (BTP, énergie, mines, électricité) et l'industrie manufacturière (textile, agroalimentaire, produits chimique, mécaniques, électrique, électronique, plastique, matériaux de construction, etc.)

L'industrie manufacturière comporte **5414 entreprises** comprenant 10 employés ou plus pour un total de **499692 employés**.

1.1. Les industries manufacturières par secteur d'activité :

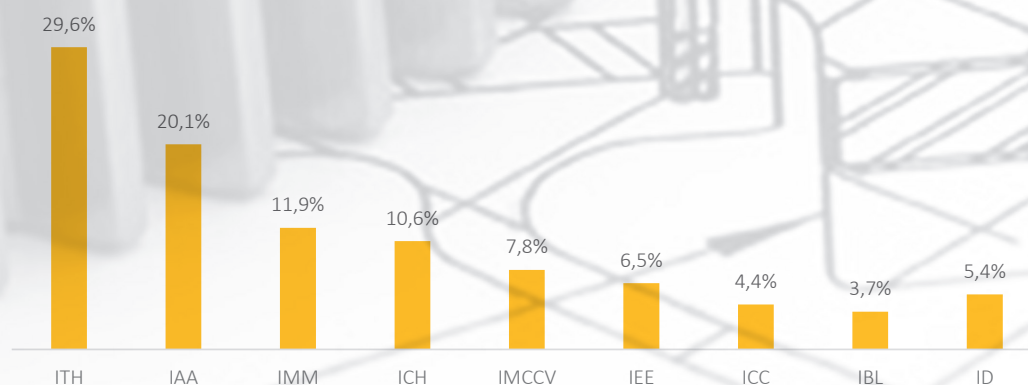
La répartition des entreprises comptant 10 employés ou plus par secteur d'activité se présente comme suit :

Tableau 1 : Répartition des entreprises de 10 employés ou plus par secteur d'activité

Secteurs	Total
Industries textiles et habillement	1 603
Industries agro-alimentaires	1 088
Industries mécaniques et métallurgiques	645
Industries chimiques	573
Industries des matériaux de construction céramique et verre	424
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager	350
Industries du cuir et de la chaussure	239
Industries du bois, du liège et de l'ameublement	198
Industries diverses	294
TOTAL	5414

Source : APII, Octobre 2017

Graphique 1 : Part des entreprises de 10 employés ou plus secteur d'activité



Source : APII, Octobre 2017

L'Industrie du textile et habillement accaparent la plus grande part des entreprises suivie de l'agro-alimentaire.

Les secteurs qui comportent le plus d'entreprises œuvrant dans l'industrie des composants automobiles constituent 22,5% du tissu industriel. Ces secteurs sont respectivement les industries mécaniques et métallurgiques (11,9%) et les industries chimiques (10,6%).

1.2. Les industries manufacturières par régime d'exportation :

Le nombre d'entreprises totalement exportatrices (industrie manufacturière comptant 10 employés ou plus) s'élève à 2372, ce qui représente une part de 43.8% du tissu industriel.

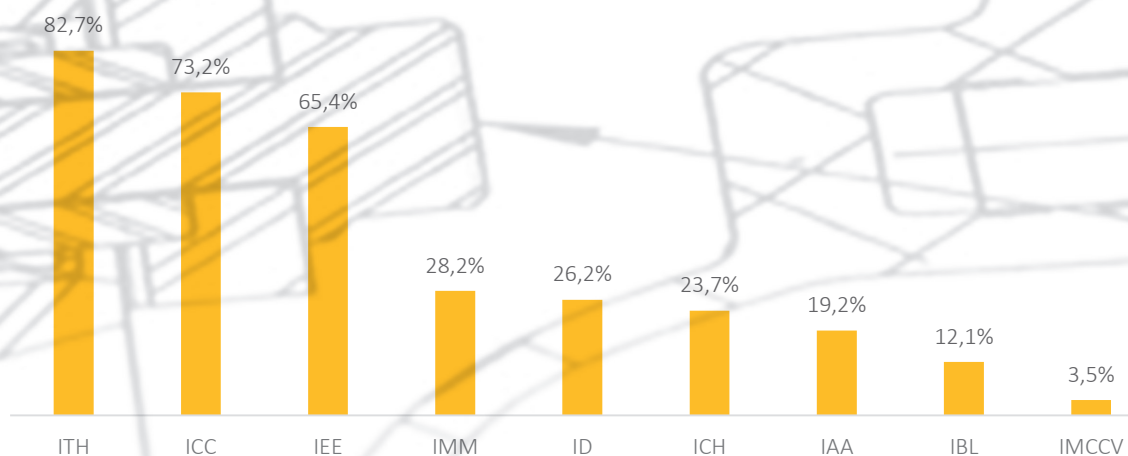
La répartition des entreprises comptant 10 employés ou plus par régime selon le secteur d'activité se présente comme suit :

Tableau 2 : Répartition des entreprises de 10 employés ou plus par secteur d'activité et par régime

Secteurs	Totalement Exportatrice (TE)	Autre que Totalement Exportatrice (ATE)
Industries textiles et habillement	1325	278
Industries agro-alimentaires	209	879
Industries mécaniques et métallurgiques	182	463
Industries chimiques	136	437
Industries des matériaux de construction céramique et verre	15	409
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager	229	121
Industries du cuir et de la chaussure	175	64
Industries du bois, du liège et de l'ameublement	24	174
Industries diverses	77	217
TOTAL	2372	3042

Source : APII, Octobre 2017

Graphique 2 : Part des entreprises Totalement Exportatrice de 10 employés ou plus par secteur d'activité



Source : APII, Octobre 2017

L'industrie du textile et habillement et celle du cuir et chaussures comportent le plus d'entreprises totalement exportatrices.

Au-delà de ces 2 secteurs complémentaires, le secteur de l'industrie électrique, électronique et de l'électroménager se distingue par la part des entreprises totalement exportatrices.

Le secteur comptant le moins d'entreprises totalement exportatrices est celui des industries des matériaux de construction, céramique et verre.

1.3. Répartition de l'effectif employé par secteur d'activité :

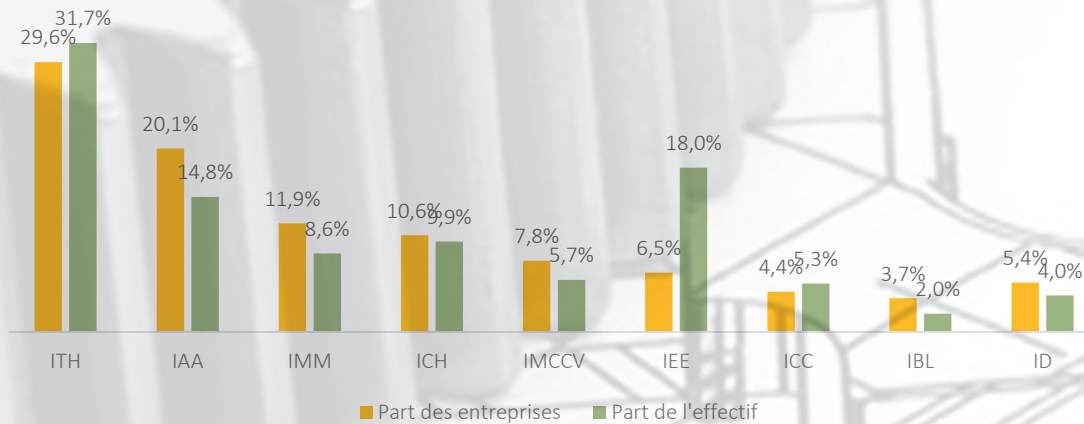
La répartition des entreprises comptant 10 employés ou plus par secteur d'activité se présente comme suit :

Tableau 3 : Répartition des employés par secteur d'activité et par régime

Secteurs	TE	ATE	TOTAL
ITH	143 274	15 027	158 301
IEE	81 151	8 939	90 090
IAA	17 278	56 798	74 076
ICH	23 976	25 270	49 246
IMM	18 291	24 770	43 061
IMCCV	551	27 980	28 531
ICC	24 415	2 109	26 524
ID	5 923	14 147	20 070
IBL	1 744	8 049	9 793
TOTAL	316 603	183 089	499 692

Source : APII, Octobre 2017

Graphique 3 : Part des entreprises et part de l'effectif par secteur d'activité



Source : APII, Octobre 2017

La répartition de l'effectif par secteur d'activité reprend pratiquement celle du nombre d'entreprise. Une distinction spécifique de l'industrie électrique, électronique et de l'électroménager dont le poids de l'effectif présente 3 fois le poids du nombre d'entreprise, ceci montre que les entreprises de ce secteur sont consommatrices de main d'œuvre.

A partir des tableaux et graphiques précédents, nous avons pu calculer le nombre moyen d'employés par entreprise et celui pour l'entreprise de chaque régime. Ceci nous a permis de dresser le tableau suivant :

Tableau 4 : Nombre moyen des employés par entreprise

Nombre moyen d'employés	TE	ATE	TOTAL
	133	60	92

Le tableau précédent montre que les entreprises totalement exportatrices possèdent plus que le double des employés des autres entreprises.

1.4. Répartition géographique des entreprises et des effectifs :

La répartition par gouvernorat des entreprises industrielles manufacturières ayant un effectif de 10 employés et plus montre une concentration à Sfax, Nabeul, Centre Est (Sousse et Monastir) et le Grand Tunis (Ben Arous, Tunis et Ariana).

Tableau 5 : Répartition des entreprises et des effectifs par gouvernorat

Gouvernorats	Nombre d'entreprises			Effectifs		
	TE	ATE	TOTAL	TE	ATE	TOTAL
Sfax	135	558	693	14 953	27 182	42 135
Nabeul	376	236	612	47 225	19 483	66 708
Monastir	424	166	590	43 022	12 958	55 980
Ben Arous	185	347	532	28 314	27 730	56 044
Sousse	295	199	494	36 387	14 364	50 751
Tunis	131	219	350	20 753	17 916	38 669
Ariana	117	163	280	8 887	6 559	15 446
Bizerte	169	95	264	38 722	7 603	46 325
Zaghouan	85	179	264	14 632	8 464	23 096
Manouba	116	83	199	10 545	7 467	18 012
Kairouan	35	145	180	4 493	5 647	10 140
Beja	42	101	143	10 664	5 600	16 264
Mahdia	87	44	131	9 718	3 291	13 009
Gabes	19	90	109	5 464	3 197	8 661
Gafsa	32	69	101	4 313	1 490	5 803
Medenine	5	88	93	180	3 399	3 579
Kasserine	28	53	81	1 932	3 040	4 972
Jendouba	12	53	65	3 767	1 805	5 572
Siliana	17	45	62	5 116	1 035	6 151
Tozeur	34	14	48	4 039	479	4 518
Le kef	3	42	45	252	2 118	2 370
Sidi Bouzid	11	24	35	1 681	1 308	2 989
Kebili	14	13	27	1 544	358	1 902
Tataouine	0	16	16	0	596	596
TOTAL	2 372	3 042	5 414	316 603	183 089	499 692

Source : APII, Octobre 2017

Les entreprises totalement exportatrices sont concentrées plutôt à Nabeul, Monastir, Sousse et Bizerte. C'est d'ailleurs dans ces gouvernorats que nous trouvons le plus d'effectifs d'employés.

Il est à signaler que 7 gouvernorats (Nabeul, Monastir, Ben Arous, Sousse, Bizerte, Sfax et Tunis) accaparent plus de 70% de l'effectif global des entreprises industrielles.

II. Présentation du secteur des composants automobiles :

Le secteur de l'industrie en Tunisie ou le secteur secondaire, s'expose comme un pilier essentiel de l'économie du pays, il représente environ 30% du PIB et emploi 33% de la population active. Ce secteur regroupe l'industrie non manufacturière (BTP, énergie, mines, électricité) et l'industrie manufacturière (textile, agroalimentaire, produits chimique, mécaniques, électrique, électronique, plastique, matériaux de construction, etc.)

L'industrie manufacturière comporte **5414 entreprises** comprenant 10 employés ou plus pour un total de **499692 employés**.

2.1. Identification du secteur :

La position géographique de la Tunisie et sa proximité de l'Europe la place comme un pays stratégique face à tous les équipementiers mondiaux qui désirent investir et créer de la richesse.

La Tunisie n'a cessé d'appuyer le développement de la branche des composants automobiles suite aux accords bilatéraux entre la Tunisie et les pays de l'Union Européenne (restriction des barrières à l'entrée: droits tarifaires et non tarifaires). Par conséquent, diverses opportunités sont offertes aux entreprises étrangères qui estiment s'implanter sur le territoire national à savoir :

- Une infrastructure logistique adéquate, transport routier, aérien et maritime assuré dans les bonnes conditions tout en garantissant une livraison rapide et assurer.
- Une main d'œuvre qualifiée et peu couteuse (dotée d'une facilité d'adaptation).
- Une expérience de plus de 50 ans place la Tunisie comme une plateforme solide.
- Exonération d'impôts et taxes pour les firmes totalement exportatrices (lois 72).
- Suivi et accompagnement fait par les organismes d'appuis (CEPEX, UTICA, API) au moment de l'exploitation.
- Lessor de la branche automobile en Tunisie (demande élevée, en croissance : environ 70 000 voitures entre en circulation chaque année).

Tous ces facteurs ont contribué dans le développement du secteur des composants automobiles en Tunisie tout au long de ces dernières années, malgré la crise financière de 2008 qui a affecté la branche automobile partout dans le monde.

Ce secteur a subi une externalisation croissante dans la production d'une gamme variée et diversifiée des pièces et éléments, à titre d'exemple les fiscaux de câbles, les pièces métalliques ou plastiques, les composants électriques et électroniques...

L'industrie des composants automobiles touche diverses branches industrielles à savoir :

- **Industries électriques, électroniques et de l'électroménager**

- ✓ Outils électromécaniques à moteur électrique
- ✓ Accumulateurs électriques
- ✓ Parties électriques de machines ou d'appareils
- ✓ Appareils électromécaniques à moteur électrique

- ✓ Condensateurs électriques
- ✓ Piles et batteries de piles électriques
- ✓ Fils, câbles, conducteur isolé
- ✓ Lampes électriques
- ✓ Câbles de filaments synthétiques.

● **Industries mécaniques et métallurgiques**

- ✓ Moteurs à piston, à allumage par compression (moteur diesel ou semi diesel)
- ✓ Châssis des véhicules automobiles
- ✓ Carrosseries des véhicules automobiles
- ✓ Appareils mécaniques (même à main) à protéger
- ✓ Radiateurs pour le chauffage central
- ✓ Fils en aciers inoxydables.

● **Industries chimiques**

- ✓ Pneumatiques neufs en caoutchouc
- ✓ Nappes trames pour pneumatiques
- ✓ Tubes et tuyaux et leurs accessoires en plastique
- ✓ Tubes et tuyaux en caoutchouc
- ✓ Pompes à air

● **Industries des matériaux de construction céramique et verre**

- ✓ Ampoules et enveloppes tubulaires, lampes électriques
- ✓ Miroirs en verre : miroirs rétroviseurs pour véhicules

● **Industries textiles et habillement**

- ✓ Housses pour sièges

En se référant au Nomenclature des Activités Tunisiennes (NAT) version 2009, nous avons pu détecter la classification suivante des activités comprenant les celles des composants automobiles :

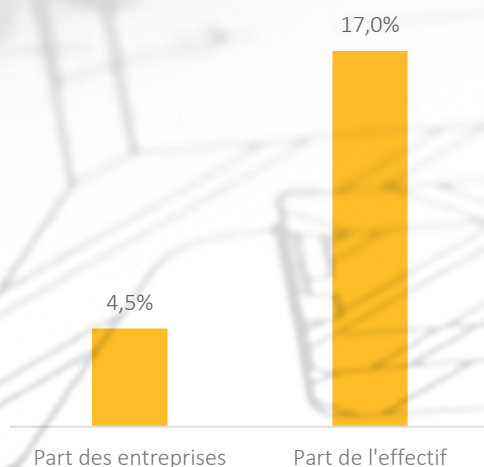
Section	Division	Groupe	Classe	libellé
C				Industrie Manufacturière
	13			Fabrication de textile
		13.9		Fabrication d'autres textiles
			13.93	Fabrication industrielle d'autres articles textiles, sauf habillement
	22			Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
		22.1		Fabrication de produits en caoutchouc
			22.11	Fabrication et rechapage de pneumatiques
			22.19	Fabrication d'autres articles en caoutchouc
	26			Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
		26.1		Fabrication de composants et cartes électroniques
			26.11	Fabrication de composants électroniques
			26.12	Fabrication de cartes électroniques assemblées
	27			Fabrication d'équipements électriques
		27.2		Fabrication de piles et d'accumulateurs électriques
			27.20	Fabrication de piles et d'accumulateurs électriques
		27.4		Fabrication d'appareils d'éclairage électrique
			27.40	Fabrication d'appareils d'éclairage électrique
	28			Fabrication de machines et équipements n.c.a.
		28.1		Fabrication de machines d'usage général
			28.12	Fabrication d'équipements hydrauliques et pneumatiques
			28.13	Fabrication d'autres pompes et compresseurs
			28.15	Fabrication d'engrenages et d'organes mécaniques de transmission
	29			Industrie automobile
		29.1		Construction de véhicules automobiles
			29.10	Construction de véhicules automobiles
		29.2		Fabrication de carrosseries et remorques
			29.20	Fabrication de carrosseries et remorques
		29.3		Fabrication d'équipements automobiles
			29.31	Fabrication d'équipements électriques et électroniques automobiles
			29.32	Fabrication d'autres équipements automobiles

2.2. Répartition des entreprises du secteur des composants automobiles :

En explorant l'annuaire des entreprises industrielles de l'APII, mis à jour au 31 octobre 2017, nous avons pu recenser **242 entreprises** œuvrant dans le secteur des composants automobiles.

Ces entreprises emploient un effectif de l'ordre de **85173 salariés**.

Graphique 4 : Part des entreprises des composants automobiles par rapport aux entreprises industrielles



Nous constatons à partir du graphique précédent que le secteur des composants automobiles ne présente que 4,5% des entreprises industrielles manufacturières ayant un effectif de 10 employés ou plus, il génère 17% des emplois de ce tissu industriel.

Ce secteur est un secteur à forte employabilité. D'ailleurs, il affiche une moyenne de 351 salariés par entreprise. Comparée à celle des entreprises industrielles, la moyenne du secteur est très élevée.

2.2.1. Répartition des entreprises par régime d'exportation :

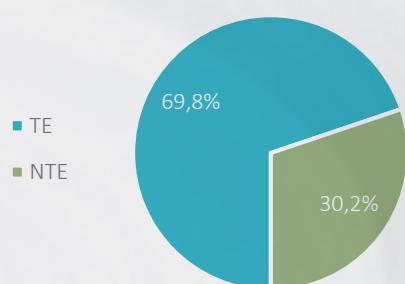
Le secteur des composants automobiles compte plus d'entreprises totalement exportatrices.

Tableau 6 : Nombre d'entreprises selon le régime d'exportation

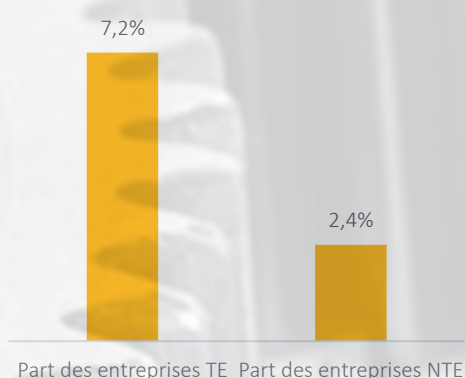
Nombre d'entreprises du secteur des composants automobiles	TE	ATE	TOTAL
	169	73	242

Source : APII, BDI, Octobre 2017

Graphique 5 : Part des entreprises selon le régime d'exportation / secteur des composants automobiles



Graphique 6 : Part des entreprises parmi le nombre global des entreprises de chaque régime



Ces graphes montrent une concentration des entreprises totalement exportatrices dans le secteur des composants automobiles. Ces entreprises représentent d'une part 70% des entreprises du secteur, et d'autre part, 7% des entreprises totalement exportatrices tous secteurs confondus.

2.2.2. Répartition des entreprises par branches d'activités :

La répartition des entreprises du secteur des composants automobiles comptant 10 employés ou plus par branche d'activité se présente comme suit :

Tableau 7 : Répartition des entreprises du secteur des composants automobiles

Branches	Nombre des entreprises
Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles	88
Composants électroniques	36
Équipements de carrosseries	29
Autres équipements électriques pour automobile	22
Organes de direction, de suspension, de transmission et de freinage	20
Autres équipements automobiles	15
Matériels électriques pour moteurs et véhicules	11
Accumulateurs	7
Pièces en caoutchouc ou en plastique	6
Organes d'échappements	3
Produits textiles pour automobile	3
Projecteurs, blocs optiques et feux pour autos	2
TOTAL	242

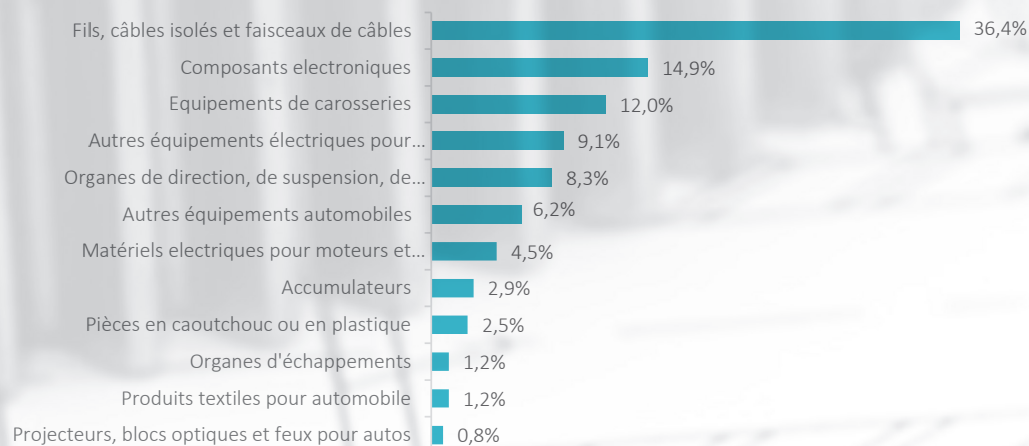
Source : APII, BDI, Octobre 2017

Le nombre d'entreprises évoluant dans les fils, câbles et faisceaux de câbles présente une part importante des entreprises œuvrant dans le secteur des composants automobiles. Le nombre de ces entreprises n'a cessé de croître pour arriver à 88 entreprises en 2017.

Les entreprises des composants électroniques présentent aussi une masse importante des entreprises du secteur.

Le graphique suivant montre la part de chaque branche d'activité dans le secteur des composants automobiles :

Graphique 7 : Part des entreprises de 10 employés ou plus par branche d'activité



Source : APII, BDI, Octobre 2017

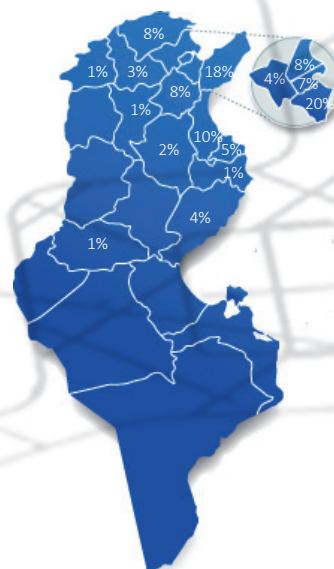
2.2.3. Répartition des entreprises par région :

La localisation des 242 entreprises montre la distribution géographique suivante :

Tableau 8 : Répartition régionale des entreprises du secteur des composants automobiles

Gouvernorat	Nombre des entreprises	Part
Ben Arous	48	19,8%
Nabeul	44	18,2%
Sousse	25	10,3%
Ariana	20	8,3%
Zaghouan	19	7,9%
Bizerte	19	7,9%
Tunis	17	7,0%
Monastir	12	5,0%
Manouba	9	3,7%
Sfax	9	3,7%
Beja	7	2,9%
Kairouan	4	1,7%
Siliana	3	1,2%
Mahdia	3	1,2%
Jendouba	2	0,8%
Gafsa	1	0,4%
TOTAL	242	100%

Source : APII, BDI, Octobre 2017



Il est à remarquer que les entreprises œuvrant dans le secteur des composants automobiles couvrent 16 gouvernorats parmi les 24 que compte le pays.

Toutefois, Près de 90 % des entreprises se trouvent dans le Nord Est (Grand Tunis, Nabeul, Zaghouan et Bizerte) et le centre Est (Sousse et Monastir).

4 gouvernorats rassemblent plus à la moitié de ces entreprises avec une forte concentration à Ben Arous et Nabeul.

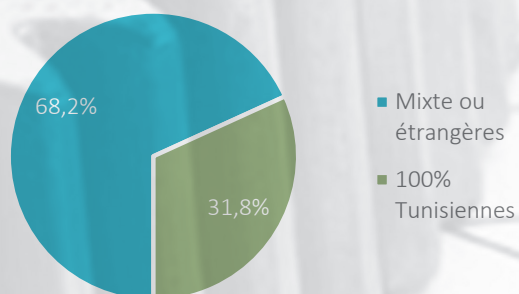
2.2.4. Partenaires étrangers :

L'extension de la branche automobile en Tunisie est liée étroitement au nombre des sociétés étrangères qui ont choisi la Tunisie comme une destination pour développer leurs activités.

Tableau 9 : Nombre d'entreprises selon la nationalité

Nombre d'entreprises du secteur des composants automobiles	Tunisienne	Mixte ou étrangère	TOTAL
	77	165	242

Graphique 8 : Nombre d'entreprises selon la nationalité du capital



Le tableau qui suit dresse la liste des pays auxquels appartiennent des entreprises qui possèdent des participations étrangères dans le capital des sociétés du secteur des composants automobiles.

Tableau 10 : Nombre d'entreprises par pays et régime

Gouvernorat	TE	ATE	TOTAL
France	59	4	63
Italie	44	4	48
Allemagne	25	2	27
USA	6	1	7
Luxembourg	6	0	6
Grande Bretagne	5	1	6
Suisse	5	0	5
Belgique	4	0	4
Hollande	2	1	3
Panama	3	0	3
Suède	2	0	2
Japon	1	1	2
Arabie Saoudite	1	0	1
Autriche	1	0	1
Chypre	1	0	1
Corée du Sud	1	0	1
Espagne	1	0	1
Inde	1	0	1
Irak	1	0	1
Liban	1	0	1
Algérie	0	1	1
Canada	0	1	1
Turquie	0	1	1
TOTAL	170	17	187

NB : Une entreprise peut être prise en compte plus d'une fois (22 entreprises ont une participation étrangère de la part de 2 pays)

Source : APII, BDI, Octobre 2017

Il est à noter que la France, l'Italie et l'Allemagne sont les principaux partenaires de la Tunisie, elles accaparent 79% de l'ensemble des sociétés ayant une participation étrangère.

La France est le premier pays partenaire de la Tunisie en termes de création d'entreprises avec 63 sociétés soit 38% de l'ensemble global. En second place, l'Italie avec 48 entreprises soit 29% de l'ensemble des sociétés suivie par l'Allemagne qui dispose de 27 entreprises contribuant avec une part de 16% de la totalité des firmes étrangères.

Nous remarquons aussi que les participations étrangères concernent plutôt les entreprises totalement exportatrices.

2.2.5. Emplois dans le secteur des composants automobiles :

Le secteur des composants automobiles est un secteur à forte employabilité. Le nombre total d'employés recensé est de l'ordre de **85173 employés**.

Le nombre moyen des employés par entreprise est de l'ordre de **352 employés**. Cette moyenne est largement supérieure à celle du tissu industriel tunisien (92 employés).

Ce constat est confirmé par les chiffres qui seront présentés dans ce qui suit.

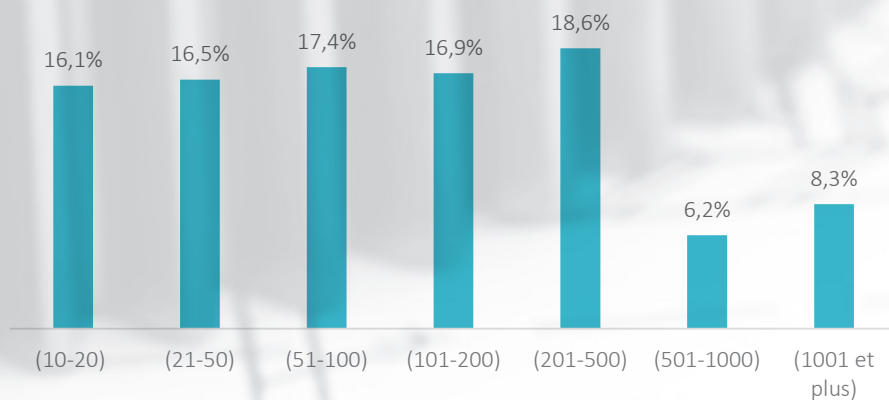
Tableau 11 : Nombre d'entreprises par tranche d'employés

	(10-20)	(21-50)	(51-100)	(101-200)	(201-500)	(501-1000)	(1001 et plus)	Total
Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles	4	16	15	18	14	6	15	88
Composants électroniques	5	6	6	5	10	3	1	36
Équipements de carrosseries	10	3	5	3	7	1		29
Autres équipements électriques pour automobile	3	6	7		4	1	1	22
Organes de direction, de suspension, de transmission et de freinage	7		1	8	2	1	1	20
Autres équipements automobiles	6	2	1	1	2	2	1	15
Matériels électriques pour moteurs et véhicules	1	2		3	4		1	11
Accumulateurs	1	1	3	1	1			7
Pièces en caoutchouc ou en plastique	1	2	2	1				6
Organes d'échappements	1	1	1					3
Produits textiles pour automobile			1		1	1		3
Projecteurs, blocs optiques et feux pour autos		1		1				2
Total	39	40	42	41	45	15	20	242

Source : APII, BDI, Octobre 2017

33% des entreprises ont un effectif ne dépassant pas les 50 employés, 17% entre 51 et 100 employés. 15% des entreprises ont un effectif qui dépasse les 500 employés.

Graphique 9 : Nombre d'entreprises par tranche d'employés



Parmi les 20 entreprises qui comptent plus que 1000 employés, 15 font partie de la branche des fils, câbles et faisceaux de câbles. 5 parmi ces entreprises ont un effectif dépassant les 3000 employés avec une comptant plus de 8000 employés.

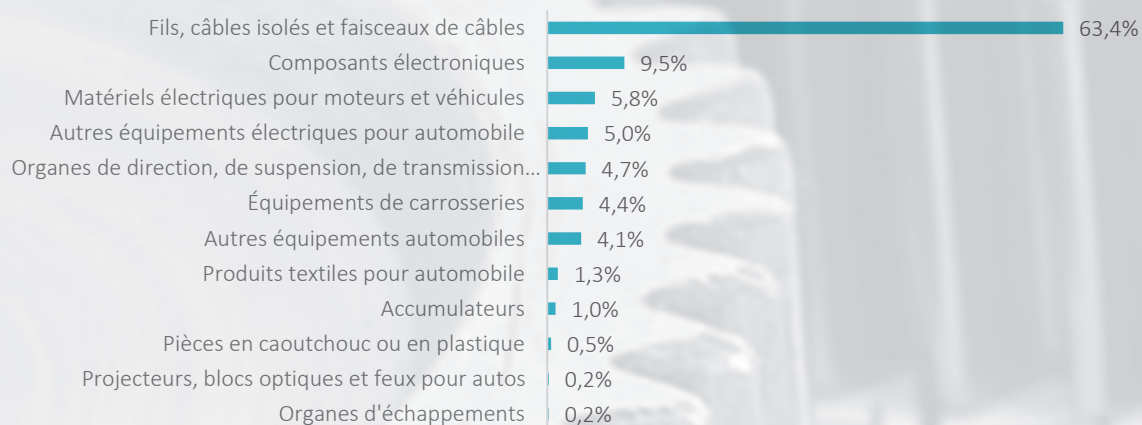
Dans ce cadre, le nombre d'employés par branche d'activité se présente comme suit :

Tableau 12 : Emploi par branche d'activité

	Nombre d'employés
Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles	53991
Composants électroniques	8058
Matériels électriques pour moteurs et véhicules	4979
Autres équipements électriques pour automobile	4250
Organes de direction, de suspension, de transmission et de freinage	4005
Équipements de carrosseries	3718
Autres équipements automobiles	3524
Produits textiles pour automobile	1110
Accumulateurs	860
Pièces en caoutchouc ou en plastique	385
Projecteurs, blocs optiques et feux pour autos	162
Organes d'échappements	131
Total	85173

Source : APII, BDI, Octobre 2017

Graphique 10 : Part de l'emploi par secteur d'activité



Il est déduit que le secteur des "Fils, câbles et faisceaux de câbles" accapare l'essentiel des effectifs de la branche des composants automobiles, il dispose de 63% des actifs soit presque 54000 employés. Le secteur des "Composants électroniques" se place en second rang avec 8000 postes d'emploi soit 9.5% du nombre global.

D'autre part, nous remarquons une forte employabilité des entreprises totalement exportatrices.

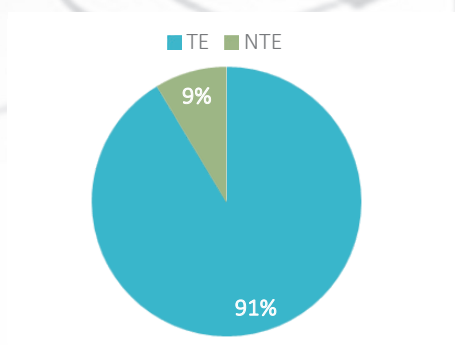
Tableau 12 : Emploi par régime d'export

TE	ATE	TOTAL
77819	7354	85173

Source : APII, BDI, Octobre 2017

Malgré que 70% des entreprises sont totalement exportatrices, ces entreprises emploient plus de 90% des employés du secteur.

Graphique 11 : Part de l'emploi par régime d'export 2017



Par conséquent, le nombre moyen d'employés des entreprises totalement exportatrices est supérieur à la moyenne des autres entreprises, ces moyennes sont respectivement de l'ordre de 460 et 101.

La répartition géographique de l'emploi montre une légère différence du classement des gouvernorats, dû à l'impact des quelques entreprises connaissant un nombre important d'effectifs (exemple, l'unité de LEONI à Sousse qui enregistre plus de 8000 employés)

Tableau 13 : Emploi par région

Gouvernorat	Nombre	%
Sousse	14248	17%
Bizerte	12566	15%
Tunis	11013	13%
Nabeul	9168	11%
Ben Arous	8453	10%
Beja	7686	9%
Zaghouan	5205	6%
Siliana	3156	4%
Jendouba	2946	3%
Ariana	2867	3%
Monastir	1968	2%
Manouba	1961	2%
Mahdia	1255	1%
Kairouan	1225	1%
Gafsa	933	1%
Sfax	523	1%
Total	85173	100%

Source : APII, BDI, Octobre 2017

Aussi, nous constatons que 43% des employés du secteur des composants automobiles se concentrent dans la région de Grand Tunis et Bizerte qui offrent conjointement 36860 postes d'emploi.

2.2.6. Évolution des indicateurs dans le secteur des composants automobiles :

En explorant la base de données actuelle des entreprises industrielles mise en ligne par l'APII jusqu'à fin octobre 2017, il ressort la répartition suivante par année d'entrée en production (ou création) des entreprises :

Tableau 14 : Création d'entreprises

Année	Jusqu'à l'an 2000	De 2001 à 2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	81	61	15	12	7	9	4	5

Source : APII, BDI, Octobre 2017

Il est important de signaler que ces chiffres montrent le nombre d'entreprises en activité au mois d'octobre 2017.

Il est à signaler que le secteur compte actuellement des entreprises pérennes qui œuvrent depuis plusieurs décennies.

Nous remarquons un accroissement du nombre de création d'entreprises à l'aube de la révolution de janvier 2011 surtout pour les années 2011 et 2012. Les années 2015 et 2016 ont connu moins de projets lancés. Les difficultés économiques du pays de plus en plus ressenties depuis 2015 peuvent être la cause de ce ralentissement du lancement des projets.

Tableau 15 : Évolution des créations d'entreprises par secteur (2011 à 2016)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL	Emploi
Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles	5	8	1	6		3	23	10750
Composants électroniques	4	1	2	1		1	9	2023
Matériels électriques pour moteurs et véhicules	2				2		4	536
Autres équipements électriques pour automobile	2		1				3	453
Organes de direction, de suspension, de transmission et de freinage		1	1	1			3	262
Équipements de carrosseries	1	1	2	1	2		7	288
Autres équipements automobiles	1						1	171
Accumulateurs						1	1	28
Organes d'échappements		1					1	22
Total	15	12	7	9	4	5	52	14533

Source : APII, BDI, Octobre 2017

La branche du Fils, câbles et faisceaux de câbles a connu le nombre le plus important de création d'entreprises et d'emplois depuis 2011 avec un nombre de 23 entreprises offrant 10750 postes d'emploi suivi de la branche des composantes automobiles.

Conclusion

Durant ces dernières années, nous avons assisté à la mutation de l'industrie des composants automobiles en Tunisie suite à la prolifération du nombre des partenaires mondiaux à titre d'exemple, Valeo (France), Marquardt (Allemagne), Pirelli (Italie), etc. qui ont choisi la Tunisie comme une meilleure destination afin de développer leurs activités transfrontalières.

La localisation géographique de la Tunisie et sa proximité de l'Europe a stimulé l'attraction des investisseurs étrangers, ce qui a accentué les flux transactionnels (imports et exports) entre la Tunisie et le reste du monde.

Le secteur des composants automobiles joue un rôle fondamental au sein de l'économie tunisienne.

Les principaux résultats issus de l'état des lieux montrent que le secteur des composants automobiles présente :

- 4,5% des entreprises industrielles manufacturières,
- 17% de l'emploi du secteur industriel tunisien avec plus que 85000 employés,
- 4% du PIB national,
- une prédominance des firmes totalement exportatrices qui ont atteint 169 sociétés, soit environ 70% du tissu industriel du secteur et qui emploie 91% de l'effectif du secteur,
- une localisation géographique au Nord Est et Centre Est,
- le lancement de nouvelles unités annuellement,
- La branche du fils, câbles isolés et faisceaux de câbles est celle qui connaît le plus de développement et emploi plus de la moitié de l'effectif du secteur.

Partie 2 :

**Etude quantitative sur le travail décent dans le
secteur des composants automobiles**

I. Aperçu sur la notion du travail décent :

1.1. Définition :

« Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. »

Source, OIT

« L'expérience nous montre que la croissance économique ne suffit pas. Nous devons faire davantage pour permettre aux personnes de s'épanouir dans un emploi décent, pour leur offrir une protection sociale et faire en sorte que les pauvres et les marginalisés soient entendus. »

*Ban Ki-Moon, SG des Nations Unies,
Journée mondiale de la justice sociale 2014*

1.2. Historique :

Le concept du travail décent est né en 1999 dans le rapport établi par le Directeur général du BIT à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail : « Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. »

Le travail décent est devenu un objectif universel et a été intégré dans de grandes déclarations des droits de l'homme, des résolutions de l'ONU et des documents finaux de grandes conférences : l'Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948); le Sommet mondial pour le développement social (1995), le Document final du sommet mondial (2005), le segment de haut niveau de l'ECOSOC (2006), la Seconde décennie des Nations Unies pour l'éradication de la pauvreté (2008-2017), la Conférence sur le développement durable (2011) et le Programme des Nations Unies de développement durable pour 2030 (2015).

www.oit.org

Le concept s'est basé principalement sur quatre piliers : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social.

Au fur et à mesure, un sentiment s'est développé chez les responsables politiques internationaux: Afin d'atteindre une croissance économique soutenue, durable et partagée, et d'éradiquer la pauvreté, il est impératif de fournir des emplois de qualité, associés à la protection sociale et au respect des droits au travail

Au cours de l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2015, le travail décent et ses quatre piliers de l'agenda pour le travail décent – création d'emploi, protection sociale, droits au travail et dialogue social – sont devenus des éléments centraux du nouveau programme de développement durable pour 2030. L'objectif 8 du programme pour 2030 invite à promouvoir une croissance économique soutenue, durable et partagée, le plein emploi productif et le travail décent.

1.3.Objectifs :

Le travail décent vise 4 finalités stratégiques à savoir :

1) La création d'emploi et de moyen de substance durable :

- Des conditions de travail assez confortables
- Garantir un revenu équitable pour assurer une vie modeste
- Instaurer une égalité de chances parfaite entre les individus
- Des perspectives de développement

2) Garantir les droits au travail :

- La liberté d'expression
- Travailler sous la protection des lois en vigueur
- Possibilité d'agir pour des actions collectives
- Éliminer toute sorte de discrimination et de travail pénible
- Possibilité de mener des négociations collectives

3) Étendre la protection sociale :

- Droit à des soins médicaux
- Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale
- Garantir le bien-être des individus
- La sécurité des revenus en cas de maternité, maladie, vieillesse, accidents

4) Promouvoir le dialogue social :

- Existence des représentants syndicaux afin de préserver les droits
- Gestion des conflits via une communication fiable et pertinente
- Obtention des solutions durables via la négociation collective et les échanges d'informations

II. Caractéristiques de l'étude :

2.1. Méthodologie de l'étude :

2.1.1. Définition des objectifs et de la cible de l'étude :

Afin de définir les objectifs ainsi que la cible de l'étude quantitative, des réunions de discussion ont été menées avec les responsables de la FGME.

2.1.2. Préparation des questionnaires :

Une première version des questionnaires a été rédigée par ELKA Consulting, des réunions de discussion et de validation avec les responsables du département des études et de la documentation de l'UGTT et les responsables de la FGME

Après les différents échanges et après la phase test, les questionnaires ont été validés.

Les questionnaires ont été rédigés en langue française et traduits au dialecte tunisien.

2.1.3. Formation de l'équipe d'enquêteurs:

Suite à la validation des questionnaires, une séance de formation de l'équipe d'enquêteurs a été réalisée par le chef du projet et les chargés d'études.

Cette séance a consisté à une présentation des objectifs de l'étude, à la lecture intégrale des deux questionnaires avec explication de chaque question, des différents concepts et des méthodes de collecte de données.

Des jeux de rôles ont été réalisés par l'équipe des enquêteurs sous la supervision des chargés de l'étude.

2.1.4. Administration terrain de l'étude :

Suivant la base de données fournie par la FGME et qui concernait les entreprises du secteur automobiles qui appartiennent à la fédération, un dispatching du travail a été fait.

Le responsable terrain s'est assurée que toutes les entreprises seront contactées par les enquêteurs.

Les enquêteurs ont pris des RDV avec les secrétaires généraux des syndicats et se sont déplacés pour les rencontrer et réaliser l'entrevue.

Les enquêteurs étaient munis d'une lettre de mission de la part de la FGME. Par la même occasion, les enquêteurs ont contacté les responsables administratifs pour prise de RDV et administration du questionnaire.

Lors de la restitution des questionnaires, un contrôle de conformité et exhaustivité du remplissage a été effectué par les chargés de l'étude.

2.1.5. Codage, traitement et analyse des données :

Un masque de saisie des données a été dressé sur le logiciel de traitement statistique SPSS 20.0 et Les données ont été saisies.

Le traitement et l'analyse de données ont été réalisés par les consultants de ELKA Consulting.

2.2. Caractéristiques de l'échantillon:

L'échantillon interviewé se compose de **30 entreprises**. Les syndicats de base de ces entreprises ont répondu au questionnaire de l'enquête. Le nombre des administrations ayant acceptées de répondre au questionnaire s'élève à **18 administrations**.

Le nombre total des employés des entreprises interviewées est de **43839 salariés**. Ceci représente plus de 50% de l'effectif des entreprises du secteur **des composants automobiles**.

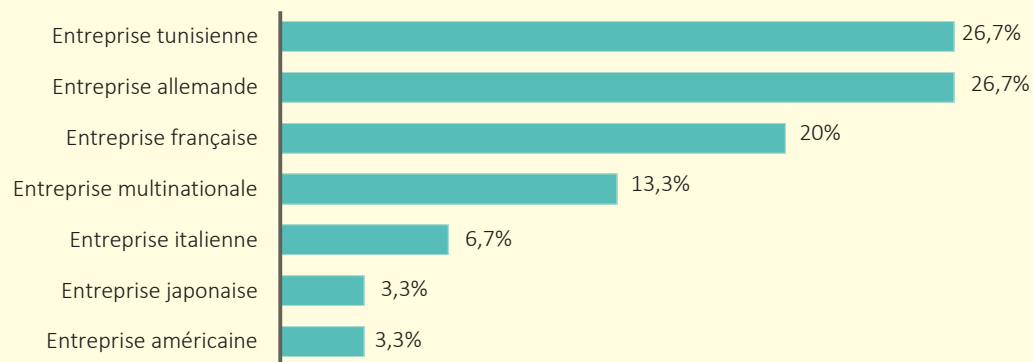
Il est à rappeler que les entreprises interviewées œuvrent principalement dans le secteur de l'industrie des composants automobiles

électriques et électroniques ainsi que d'autres composants. Les syndicats de base de ces entreprises appartiennent à la fédération générale des ouvriers de la métallurgie et de l'électronique.

2.2.1. Structure du capital de l'entreprise :

Les entreprises interviewées sont majoritairement étrangères. Les entreprises tunisiennes présentent 26,7% de l'échantillon contre 73,3% pour les entreprises étrangères.

Graphique 12 : Structure du capital

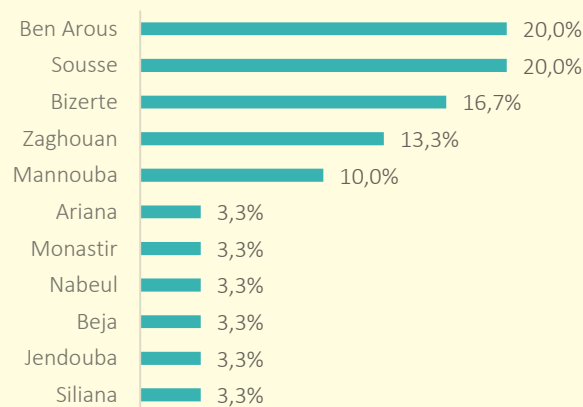


Les principales nationalités sont allemandes et françaises.

2.2.2. Répartition régionale des entreprises :

La répartition des entreprises par gouvernorat se présente comme suit :

Graphique 13 : L'échantillon par gouvernorat

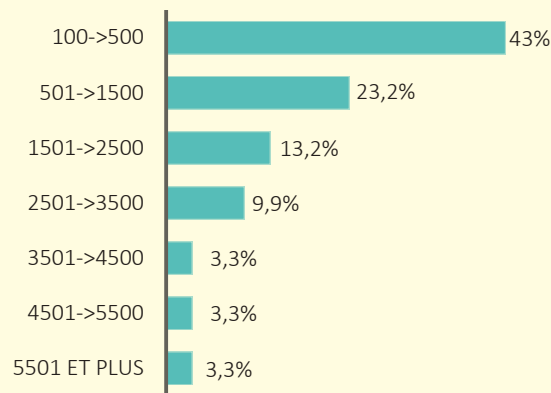


Tableaux 16 : L'échantillon par région

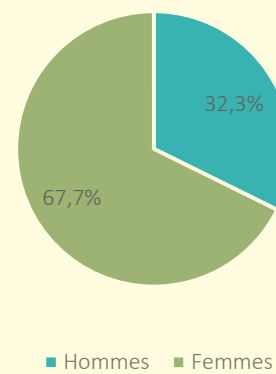
Région	%
Grand Tunis	33,3%
Nord Est	33,3%
Nord-Ouest	10%
Centre Est	23,3%
Total	100%

2.2.3. Répartition des employés des entreprises :

Graphique 14 : Entreprises par tranche d'employés

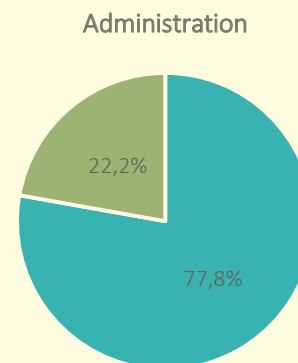
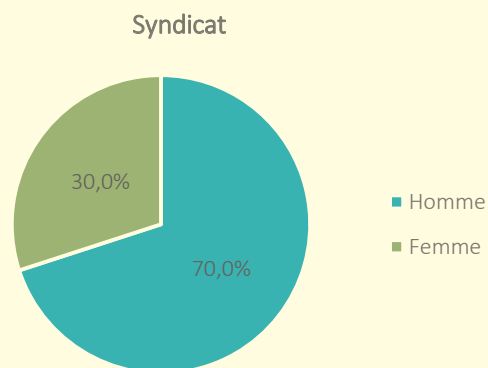


Graphique 15 : Répartition des employés par genre

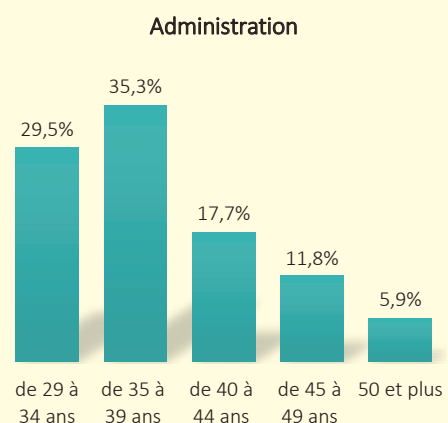
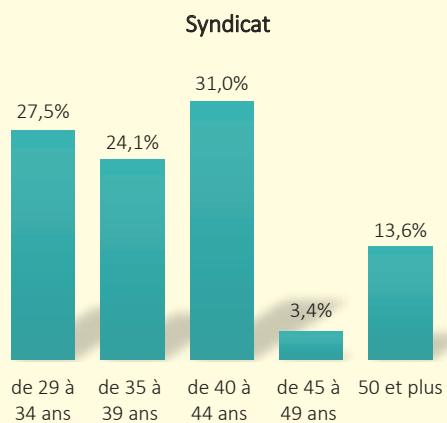


2.2.4. Profil des répondants :

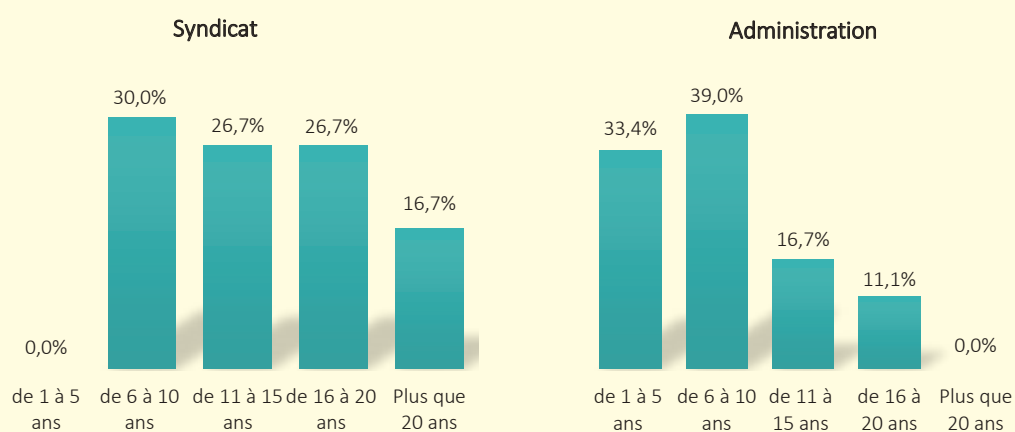
Graphique 16 et 17 : Genre des répondants



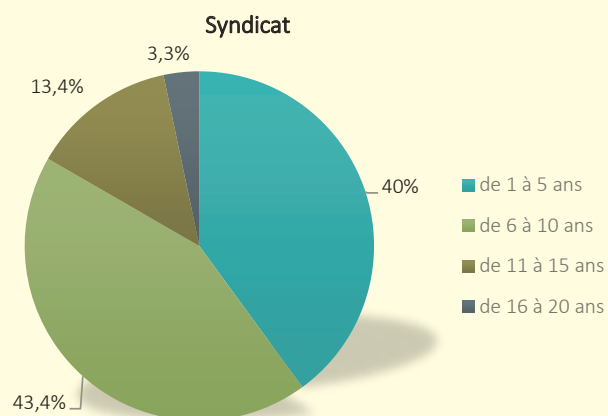
Graphique 18 et 19 : Age des repondants



Graphique 20 : Nombre d'années d'ancienneté dans l'emploi



Graphique 21 : Nombre d'années d'ancienneté dans le syndicat de base



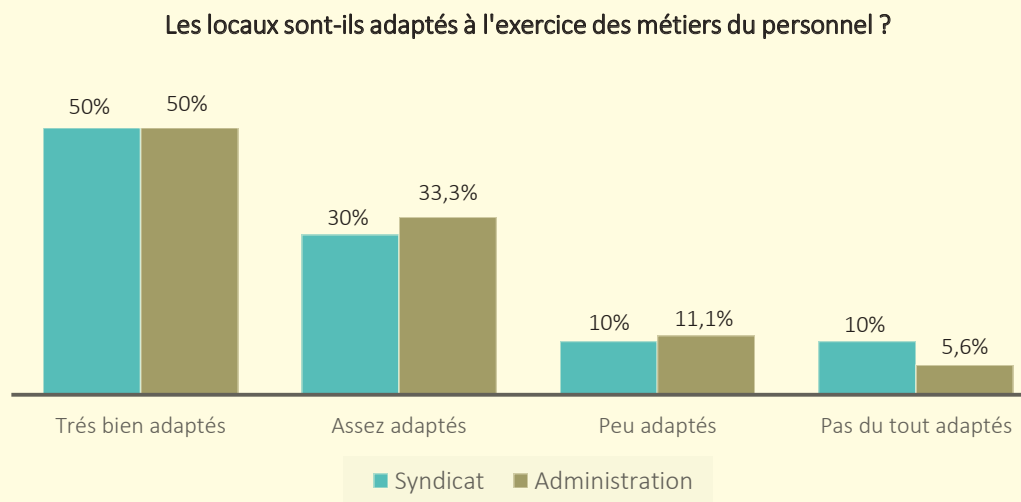
III. Résultats de l'étude

Nous vous présentons dans ce qui suit, les résultats de l'enquête quantitative.

3.1. Les conditions de l'emploi :

3.1.1. État des locaux :

Graphique 22 : Adaptation des locaux

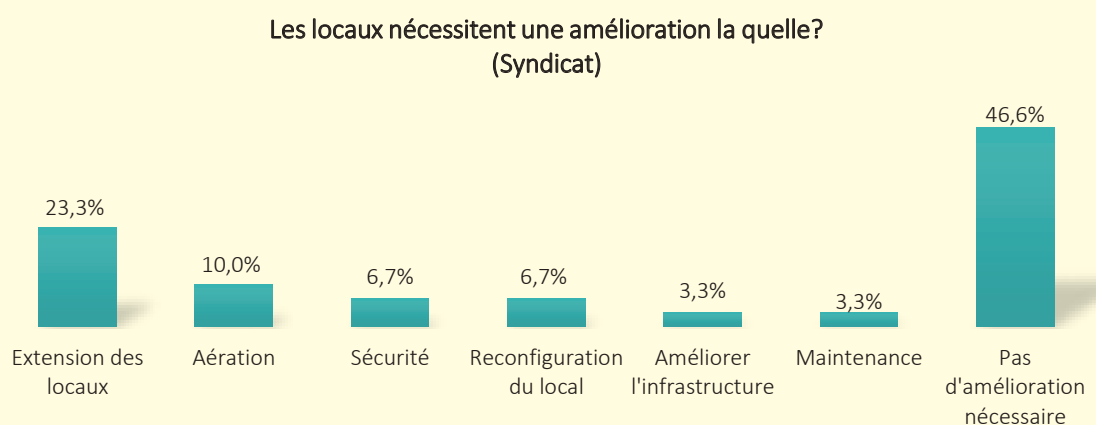


La majorité que ce soit pour les syndicats ou les administrations affirment que les locaux sont très bien adaptés (50%) ou assez adaptés (30%).

Seulement 20% des syndicats et 16.7% des administrations voient que les locaux ne sont pas adaptés à l'exercice des métiers du personnel. Le problème réside en l'étroitesse des locaux ou le manque de sécurité.

Cette satisfaction assez élevée, n'élimine pas une nécessité d'amélioration des locaux dans quelques entreprises même celles dont les locaux sont perçus comme adaptés à la réalisation des métiers.

Graphique 23 : Amélioration des locaux

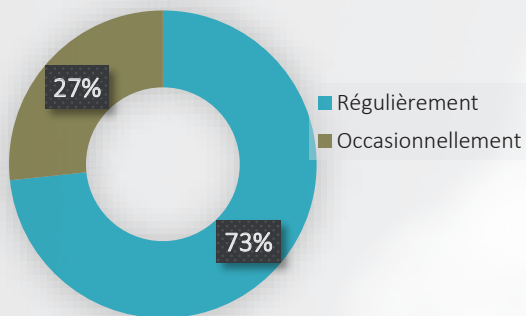


La principale demande est l'extension des locaux et l'amélioration de l'aération.

La nécessité d'avoir plus d'espace pour les locaux est un souci partagé aussi par l'administration

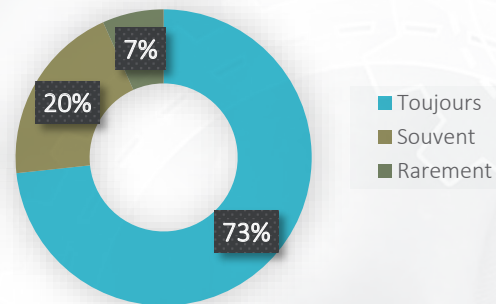
Graphique 24 : Entretien des locaux

Les locaux sont-ils entretenus
(réparation et badigeonnage)?
(Syndicat)



Graphique 25 : Propreté des locaux

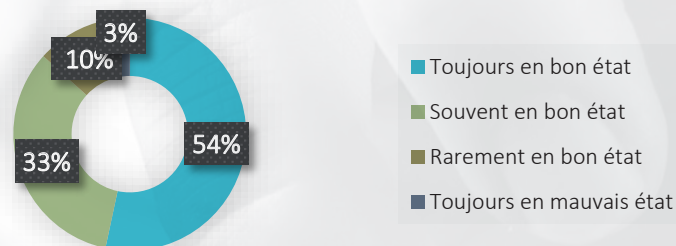
Les locaux sont-ils propres?
(Syndicat)



Un effort régulier pour l'entretien et la propreté des locaux est fourni par 73% des entreprises. Toutefois, 27% des syndicats déclarent que les locaux ne sont pas entretenus d'une façon régulière mais occasionnelle et qu'ils ne sont pas toujours propres.

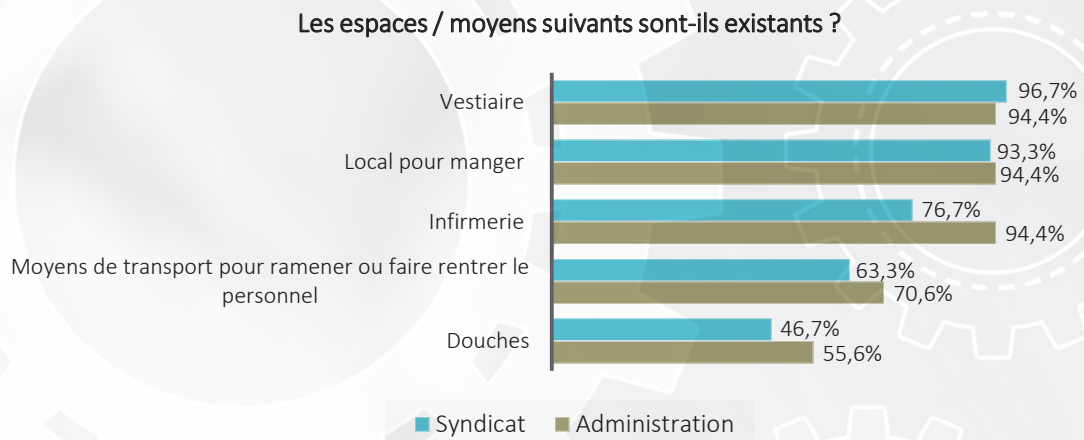
Graphique 26 : État des toilettes

Les toilettes des employés, sont-ils?
(Syndicat)



87% des interviewés affirment que les toilettes sont toujours (54%) ou bien souvent (33%) en bon état. 13% déclarent avoir un problème de propreté des toilettes.

Graphique 27 : Les espaces et moyens existants dans les entreprises



Les vestiaires et les locaux pour manger existent presque dans toutes les usines. 76.7% des syndicats considèrent que l'unité dispose d'une infirmerie contre 94,4% des administrations. La différence est issue du fait qu'une partie des syndicats ne considère pas le local existant comme une vraie infirmerie surtout en l'absence d'un personnel soignant.

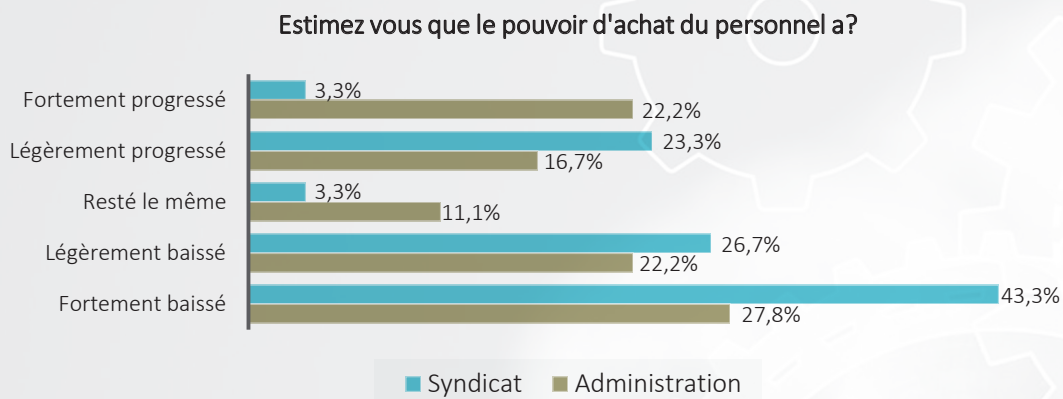
3.1.2. Rémunération et pouvoir d'achat :

La rémunération et le pouvoir d'achat ont été et restent toujours un des points essentiels de la lutte syndicale pour un travail décent.

Les employés connaissent une augmentation régulière des salaires. Pour une partie des entreprises, cette augmentation n'est constatée que suite aux négociations sectorielles et/ou en référence à l'article 18 de la convention collective du secteur. D'autres syndicats évoquent l'existence d'un système de bonus et qu'il existe des augmentations non régulières suite à un effort du syndicat de base.

Le niveau des salaires est évalué à travers la notion du pouvoir d'achat. L'inflation que connaît la Tunisie ces dernières années et les augmentations des prix des différents produits dont les produits alimentaires a rendu le pouvoir d'achat dans le cœur des débats quotidiens en Tunisie.

Graphique 28 : Pouvoir d'achat du personnel



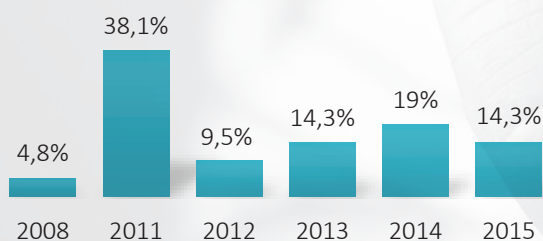
Nous remarquons que l'augmentation régulière des salaires ne signifie pas toujours une progression du pouvoir d'achat. D'une façon globale, le pouvoir d'achat, il est plutôt jugé en régression.

D'une façon générale, les jugements en ce qui concerne la progression ou baisse du pouvoir d'achat sont assez différents entre syndicalistes et responsables administratifs. 26,6% des syndicats déclarent que le pouvoir d'achat a progressé contre 70% qui évoque une régression (forte pour 43,3%).

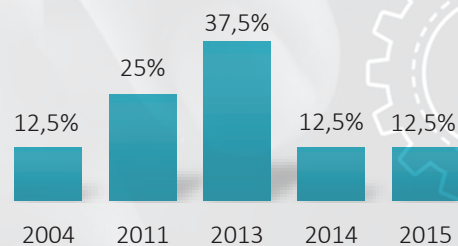
D'autre part, malgré que toutes des administrations déclarent une augmentation régulière des salaires, 50% parmi elles pensent que le pouvoir d'achat des salariés a régressé (fortement pour 27,8%).

La baisse du pouvoir d'achat est constatée principalement depuis 2011. Un certain redressement et constaté à partir de 2013.

Graphique 29 : Année de la baisse de pouvoir d'achat



Graphique 30 : Année de l'augmentation du pouvoir d'achat

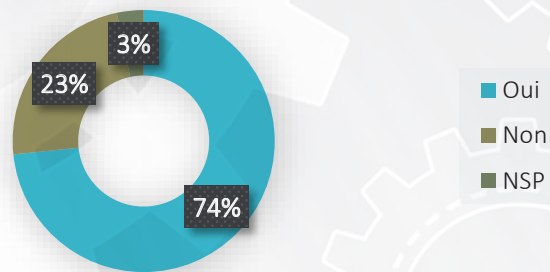


3.1.3. Horaire du travail et congé

Les salariés des entreprises de ce secteur suivent un régime de 40 heures par semaine.

Graphique 31 : Horaire de travail

L'horaire de travail permet-il au personnel de concilier temps de travail et temps de vie familiale/personnelle?
(Syndicat)



23% des syndicats interviewés voient que l'horaire de travail ne permet pas au personnel de concilier temps de travail et temps de vie personnelle.

Nous remarquons que 45,5% des syndicats des entreprises qui ne possèdent pas de moyens de transport pour ramener ou faire rentrer les employés déclarent que l'horaire de travail ne permet pas la conciliation entre temps de travail et temps de vie personnelle et ce contre 10,5% seulement pour les entreprises disposant de ces moyens.

Graphique 32 : Nombre de jours de congés payés

Quel est le nombre de jours de congés payés pour les ouvriers?



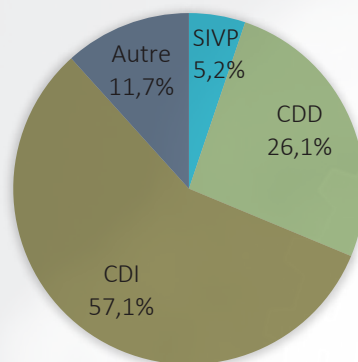
La majorité des ouvriers ont droit à un congé payé pour une période comprise entre 18 jours et 21 jours par mois. Plusieurs entreprises procurent des jours additionnels par mois selon l'ancienneté de l'ouvrier (exple : 1 jour supplémentaire pour chaque 5 ans d'ancienneté).

Les cadres bénéficient de plus de jours de congés : 30 jours pour la majorité.

3.1.4. Recrutement et carrière professionnelle :

La répartition des ouvriers par type de contrat se présente comme suit :

Graphique 33 : Répartition du personnel par type de contrat

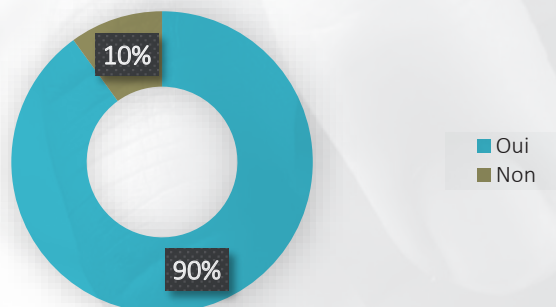


57,1% des employés sont liés à l'entreprise à travers un Contrat à Durée Indéterminée.

42,9% ont des Contrats à Durée Courte (Contrat SIVP, CDD, temporaires...). Ce taux de contrat de travail précaire est assez élevé.

Graphique 34 : Promotion professionnelle

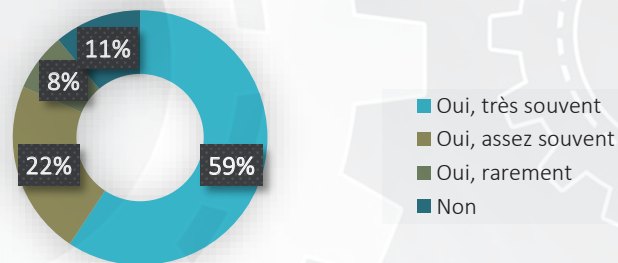
Est-ce que les employés bénéficient de promotion professionnelle au sein de l'entreprise? (Syndicat)



90% des syndicalistes ont déclaré que les employés bénéficient de promotion professionnelle au sein de l'entreprise (77.8% d'une façon régulière et 22.2% d'une façon occasionnelle). En revanche, 10% déclarent que les employés ne bénéficient pas de promotion professionnelle.

Graphique 35 : Transparence de la promotion professionnelle

L'organisation et les critères d'évaluation pour la promotion professionnelle sont ils transparents ?



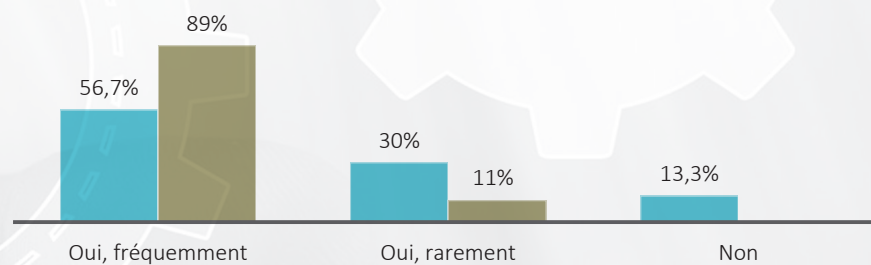
Pour la majorité des syndicats, les critères de promotion sont clairs et transparents tandis que 19% évoquent des problèmes de transparence lors des décisions de promotion.

3.1.5. Formation professionnelle

La formation professionnelle est une source de valorisation du personnel et d'ouverture de débouchés et de perspectives.

Graphique 36 : Organisation de programme de formation

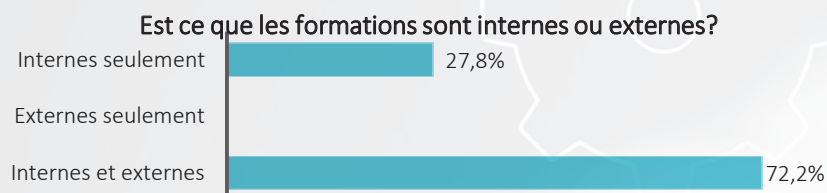
Est-ce que l'entreprise organise des programmes de formation pour le personnel ?



La majorité des entreprises organisent des formations pour le personnel.

À partir du graphique précédent, nous pouvons conclure qu'il existe une différence d'appréciation de la fréquence de ces formations et leur considération entre syndicat et administration. Lorsque seulement 11% des administrations déclarent que l'organisation de formation au sein de l'entreprise est rare, 30% des syndicats pensent que les formations sont rares et 13,3% déclarent que l'entreprise n'organise pas de formation ou ne considèrent pas les formations (éventuellement techniques) en tant que formation.

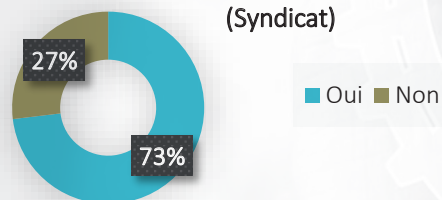
Graphique 37 : Lieu de formation



100% des entreprises organisent des formations à l'intérieur de l'entreprise. 72,2% organisent aussi des formations externes mais généralement dans le même gouvernorat. Les cadres bénéficient des formations externes plus que les ouvriers.

Graphique 38 : Accessibilité des programmes de formation

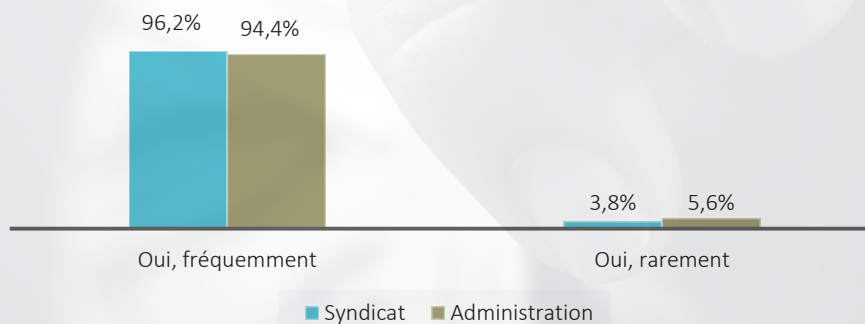
Est ce que ces programmes de formation du personnel sont accessibles à toutes les catégories du personnel qui ont en besoin? (Syndicat)



27% des syndicalistes assurent qu'il existe des catégories du personnel qui ont besoin de formation mais qui n'en bénéficient pas. Cette catégorie concerne principalement des ouvriers (services différent selon les entreprises) ou des nouvelles recrues.

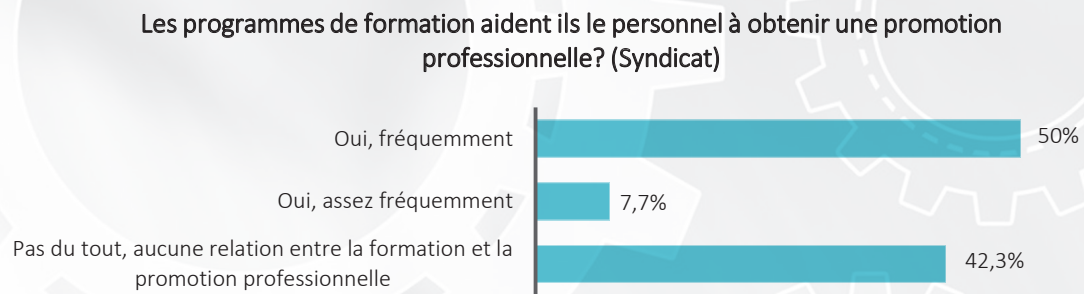
Graphique 39 : Efficacité des métiers après les formations

Les programmes de formation aident ils le personnel à exercer ses métiers d'une façon plus efficace?



La majorité des répondants assurent l'efficacité des formations dans l'amélioration de la compétence et la productivité de personnel. Selon eux les formations améliorent la productivité, la mobilité des personnels et la communication entre tous les employés.

Graphique 40 : Relation entre formation et promotion professionnelle



Près de 58% des répondants affirment que les programmes de formation aident le personnel à obtenir une promotion professionnelle.

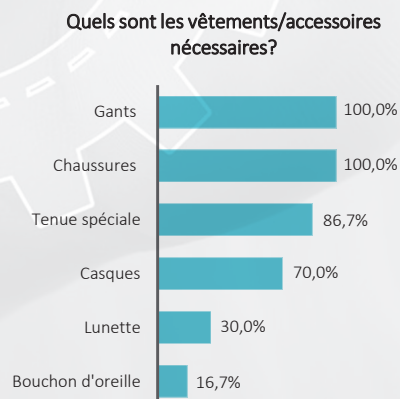
Pour les entreprises où il n'y a pas de relation entre la formation et la promotion, les raisons diffèrent. Pour les uns, les formations sont axées sur l'aspect technique pour la maîtrise des machines et autres donc ne peuvent être source de promotion, et pour d'autres, les promotions professionnelles sont décidées sur la base d'autres critères tels que l'ancienneté, les besoins de l'entreprise... Aussi, être « fidèle à l'administration » peut être récompensée par une promotion professionnelle selon les dires de quelques syndicats.

3.2. Sécurité au travail et protection sociale :

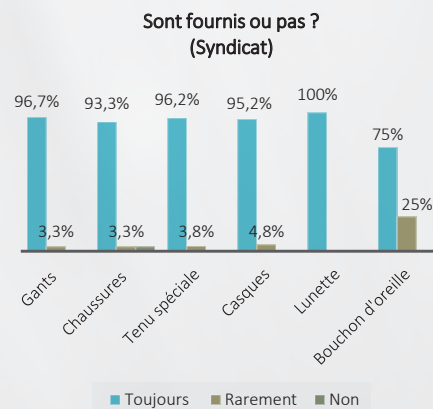
3.2.1. Sécurité au travail

Tous les enquêtés des deux parties syndicats et administrations assurent que les employés de leurs usines nécessitent des vêtements et/ou accessoires de sécurités.

Graphique 41 : Vêtement et accessoires nécessaires



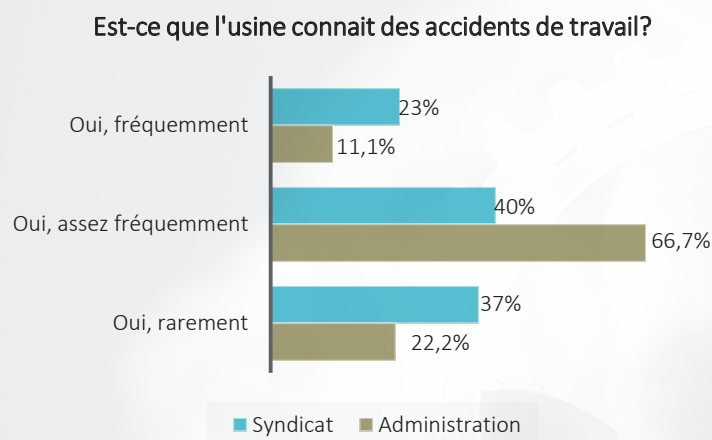
Graphique 42 : fourniture des vêtements et accessoires nécessaires



Les gants, les chaussures, les tenues spéciales et les casques sont les accessoires nécessaires pour les employés d'après les syndicats.

Les vêtements et accessoires nécessaires sont généralement fournis d'une façon continue. Toutefois, plus d'efforts sont nécessaires dans la provision des bouchons d'oreille.

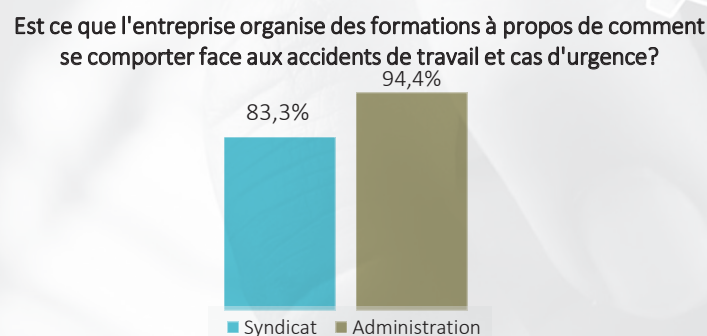
Graphique 43 : Fréquence des accidents de travail



Ce que nous pouvons conclure des réponses est que toutes les usines connaissent des accidents de travail à fréquences différentes. L'appréciation de la fréquence diffère entre les syndicats et l'administration.

Le niveau de gravité des accidents est généralement faible.

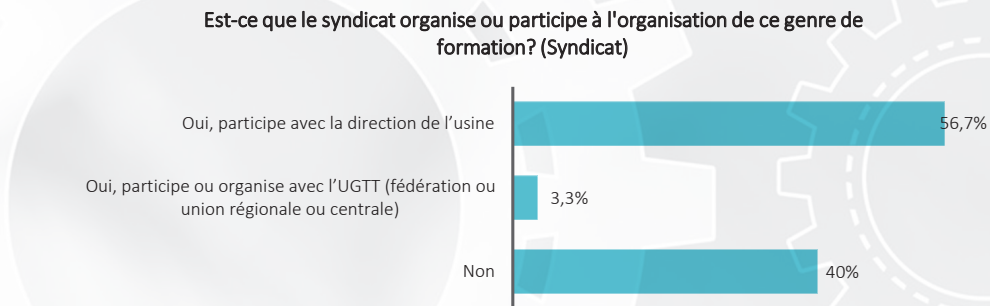
Graphique 44 : Formation sur le comportement face aux accidents



La majorité des entreprises organise des formations au profit du personnel à propos de comment se comporter face aux accidents de travail et cas d'urgence selon les réponses des syndicalistes et des administrations.

Pour le peu d'entreprises qui n'organisent pas ces formations, les syndicats évoquent un besoin pour ce genre d'apprentissage.

Graphique 45 : Participation du syndicat à l'organisation des formations



60% des syndicalistes participent à l'organisation de formation de comment se comporter face aux accidents de travail. La majorité participe avec la direction de l'usine. 40% ne participe pas à l'organisation de ces événements.

80% de ceux qui ne participent pas à l'organisation des formations sont conscients de l'importance et l'utilité de former le personnel pour savoir se comporter face aux accidents de travail et cas d'urgence qui pourraient surgir au sein de l'usine.

Graphique 46 : Assurance contre les accidents de travail

Le personnel est-il assuré contre les accidents de travail ?



La plupart des répondants confirment que le personnel est assuré contre les accidents de travail.

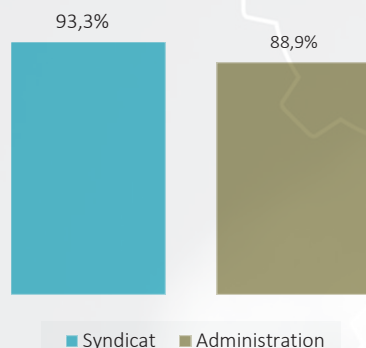
2 représentants de syndicats pensent que le personnel n'est pas assuré. Les administrations des 2 entreprises n'ont pas répondu au questionnaire et ne figurent donc pas dans l'échantillon des administrations interviewées.

3.2.2. Accès aux soins médicaux

La grande majorité des interviewés assurent que les employés bénéficient de la gratuité de soins à travers un médecin conventionné avec l'usine.

Graphique 47 : Gratuité des soins pour le personnel

Le personnel bénéficie-t-il de la gratuité des soins ?

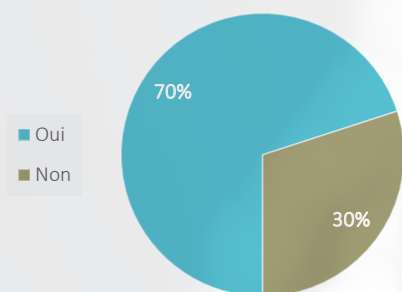


Sinon, les employés ont à faire valoir leur couverture sociale par la CNSS.

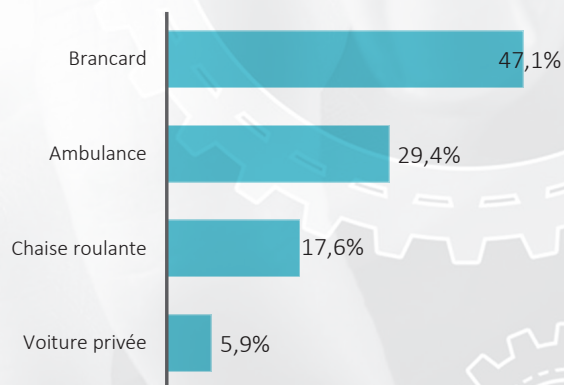
30% des entreprises ne possèdent pas de moyens d'évacuation lors d'un accident qui nécessite l'évacuation d'un blessé ou un malade... Parmi ces entreprises, quelques-unes sont conventionnées avec la protection civile.

Graphique 48 : Moyens d'évacuation

Est-ce qu'il y a des moyens d'évacuation lors d'un accident qui nécessite une évacuation ?



Quels sont les moyens existants ?



Les moyens les plus disponibles dans les usines sont les brancards, les ambulances et les chaises roulantes.

3.2.3. Travail pénible :

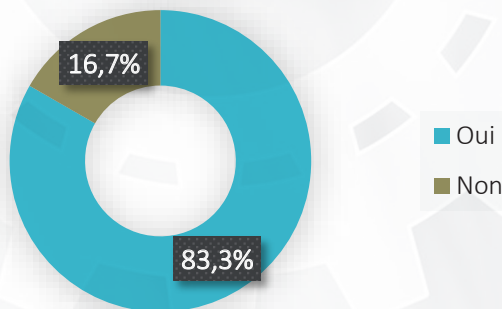
Il existe plusieurs formes de travail pénible, tels que la manutention de charges, le travail répétitif, l'exposition aux bruits, etc.

Dans ce qui suit, nous avons essayé d'explorer une perception générale par rapport au travail pénible.

L'une des formes du travail pénible est le travail pendant la nuit.

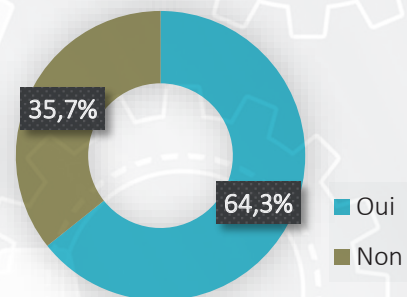
Graphique 49 : Travail pendant la nuit

Est-ce qu'il y a des employés qui travaillent la nuit?



Graphique 50 : Travail la nuit pour les femmes

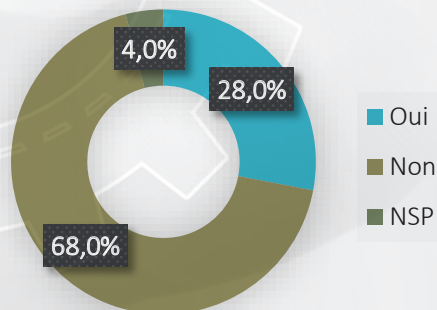
Est-ce qu'il y a des femmes qui travaillent la nuit?



83% des unités étudiées ont des employés qui travaillent la nuit. Parmi elles, 64% emploient des femmes la nuit.

Graphique 51 : Difficultés causées par le travail la nuit pour les femmes

Si oui, cela induit-il des difficultés spécifiques? (Syndicat)

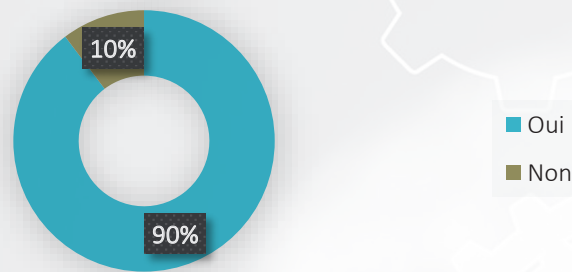


28% seulement des syndicats considèrent que le travail la nuit induit des difficultés spécifiques pour les employés de leur entreprise. Une partie déclarent qu'il y a des employés qui préfèrent travailler la nuit.

La fatigue, les problèmes psychologiques et le manque de sommeil sont les difficultés les plus importantes induites par le travail la nuit selon les répondants. La perturbation du rythme de vie sur le plan familial est évoquée aussi comme conséquence du travail la nuit.

Graphique 52 : L'existence de forme de travail pénible

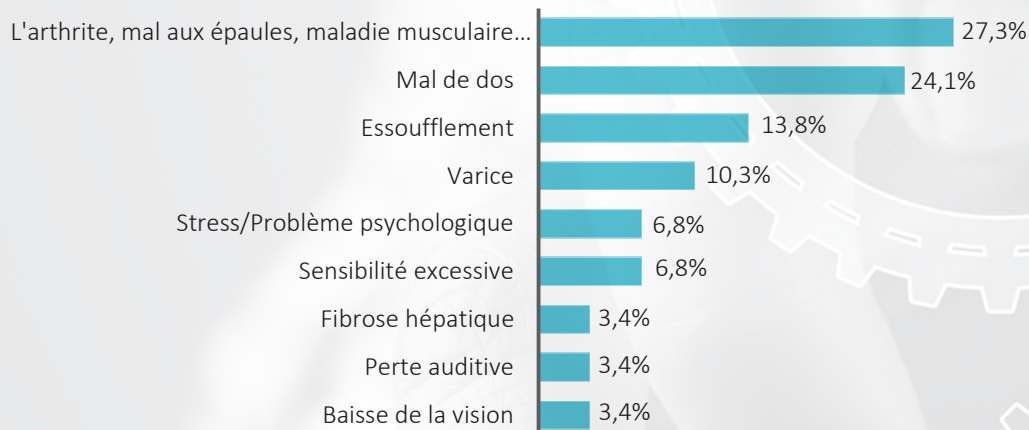
Est-ce qu'il y a des aspects d'un travail pénible, ou bien des travaux qui causent des troubles de santé chez les employés?
(Syndicat)



90% des interviewés affirment la présence des aspects d'un travail pénible ou bien des travaux qui causent des troubles de santé chez les employés.

Graphique 53 : Les difficultés issues de travail pénible

Si oui quels sont les difficultés? (Syndicat)



Les problèmes de santé les plus cités par les syndicalistes sont l'arthrite et les maladies musculaires en générale, le mal de dos, l'essoufflement et les varices.

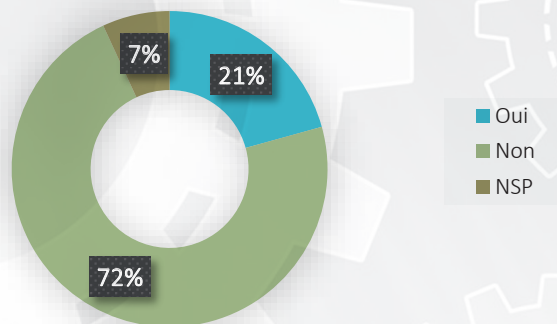
Les raisons qui causent ces problèmes sont comme déclaré par les répondants :

- Être dans une posture pénible (travail en position debout).
- Manutention de charges : Lever ou porter des charges avec un certain poids.
- La répétition des mêmes mouvements.
- Exposition aux produits chimiques/produits toxiques.
- Exposition au bruit.
- Exposition à des odeurs fortes.

La plupart des problèmes touchent une partie des employés qui n'est pas majoritaire selon les répondants.

Graphique 54 : Prime de travail pénible

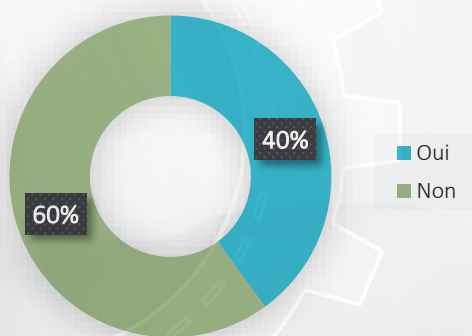
Est-ce que le personnel subissant un travail pénible, reçoit une prime de travail pénible? (Syndicat)



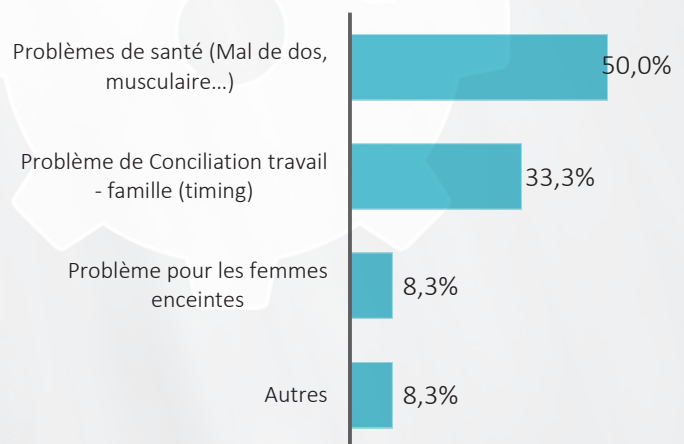
72% des responsables des syndicats de base affirment que le personnel subissant un travail pénible ne reçoit pas de primes de pénibilité de travail.

Graphique 55 : Problèmes spécifiques aux femmes

Est-ce qu'il y a des problèmes spécifiques aux femmes au sein de l'entreprise? (Syndicat)



Si oui quels sont les problèmes? (Syndicat)

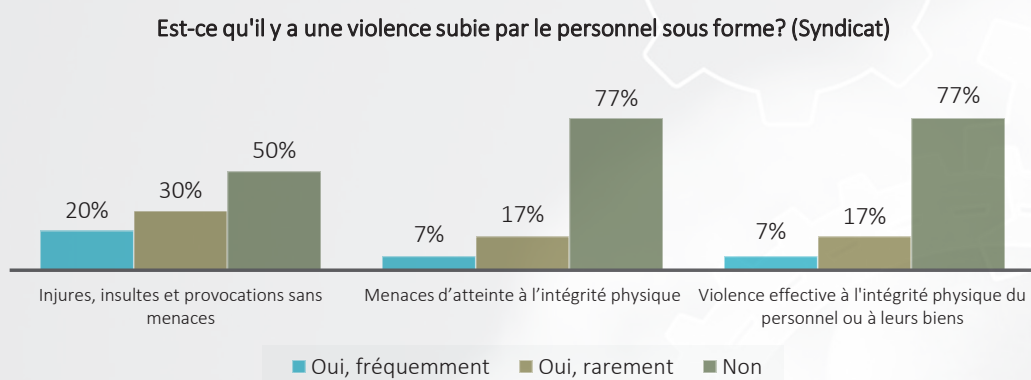


40% des répondants assurent l'exposition des femmes à des problèmes spécifiques au sein de l'entreprise.

Les problèmes évoqués sont des difficultés à assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale surtout pour les femmes mariées ou lors de la période de maternité, en plus elles sont exposées à plusieurs problèmes de santé.

3.2.4. Violence au sein de l'unité :

Graphique 56 : Violence subie par le personnel



L'injure, l'insulte et les provocations sans menaces sont les formes de violences qui existent le plus. Cette forme de violence est causée par des problèmes entre les employés.

24% des interviewés syndicalistes affirment qu'il existe des violences sous formes de menaces d'atteinte à l'intégrité physique et des violences effectives à l'intégrité physique du personnel ou à leurs biens. Ces violences sont aussi le résultat de problèmes entre employés.

Aucun syndicat n'a cité de violence exercée par l'administration sur les employés.

3.3. Droit syndical

La convention collective cadre a mis en place les dispositions de l'exercice des droits syndicales au sein des entreprises.

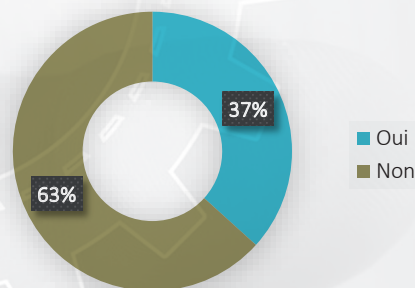
Les principales dispositions selon l'article 5 de ladite convention sont :

- L'employeur reçoit sur leur demande les délégués syndicaux de l'entreprise dûment mandatés, une fois par mois et toutes les fois qu'il y a besoin. L'entrevue doit être demandée par écrit à l'employeur qui y répondra dans les quarante-huit heures.
- L'employeur s'emploie avec diligence à réserver au syndicat de son entreprise un local meublé s'il en a les moyens et compte tenu des besoins des services de l'entreprise.
- L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux pour les affiches syndicales placés dans les locaux les plus fréquentés par les travailleurs.
- Il est accordé aux responsables syndicaux dans l'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et à la participation aux cycles de formation organisés par le syndicat, sans que ce temps n'excède pour l'ensemble de ces responsables syndicaux un volume horaire qui dépend du nombre des employés de l'entreprise. Ces heures sont rémunérées et les modalités de leur utilisation sont fixées par accord entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise.
- Le syndicat de l'entreprise peut, après accord de l'employeur, tenir des réunions générales avec les travailleurs sur les lieux de travail dans le local convenant aux deux parties. Ces réunions se tiennent en dehors des heures de travail, sauf accord des deux parties sur des dispositions contraires.

3.3.1. Moyens logistiques à la disposition des syndicats :

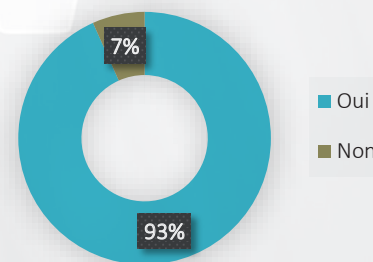
Graphique 57 : bureau pour l'exercice de l'activité syndicale

Le syndicat de base dispose-t-il d'un bureau de travail dans l'entreprise? (Syndicat)



Graphique 58 : Tableau d'affichage

Est-ce qu'il y a un tableau d'affichage pour afficher des avis syndicaux ou de la documentation syndicale? (Syndicat)



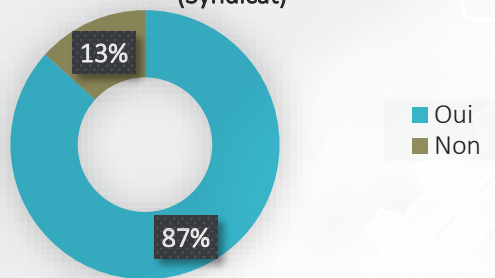
La majorité des syndicats de bases ne disposent pas d'un bureau de travail dans les entreprises. 1 syndicat sur 3 dispose d'un bureau de travail au sein de l'entreprise.

D'autre part, presque toutes les entreprises offrent des tableaux d'affichage pour afficher des avis syndicaux ou du document syndical même si les tableaux sont communs entre le syndicat et l'administration.

3.3.2. Temps pour réalisation de mission et autorisation syndicale :

Graphique 59 : Disponibilité des responsables du syndicat

Les responsables du syndicat ont-ils du temps pour remplir leur mission au sein de l'entreprise avec l'accord de l'employeur? (Syndicat)

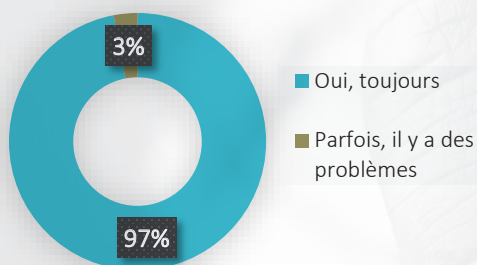


87% des répondants assurent qu'ils arrivent à obtenir du temps pour remplir leur mission au sein de l'entreprise avec l'accord de l'employeur.

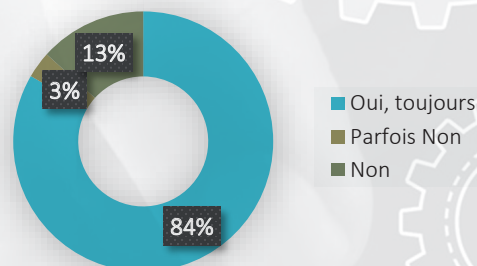
13% évoquent des difficultés sérieuses sur ce plan.

Graphique 60 : Autorisation syndicale

Est-ce que l'employeur reconnaît le droit à l'autorisation syndicale pour les représentants syndicaux? (Syndicat)



La rémunération et les avantages sociaux sont-ils maintenus durant l'autorisation syndicale? (Syndicat)

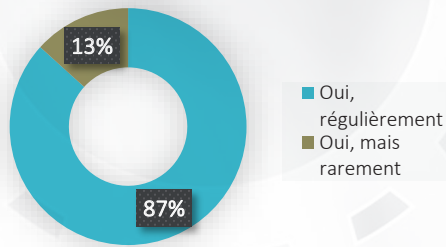


Presque, la totalité des employeurs reconnaît le droit à l'autorisation syndicale pour les représentants syndicaux. Toutefois 13% déclarent que leur rémunération et avantages sociaux ne sont pas maintenus durant l'autorisation.

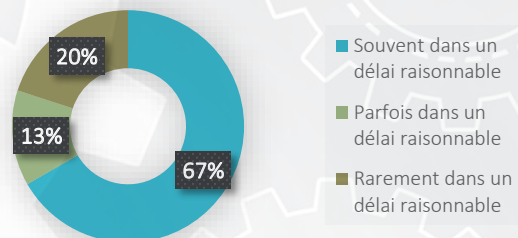
3.3.3. Réunions et assemblées :

Graphique 61 : Réunions pour la résolution des problèmes

Le syndicat se réunit-il avec le chef de l'administration du personnel pour résoudre des problèmes de relations de travail?



Le chef de l'administration accepte-t-il d'organiser une réunion dans un délai raisonnable? (Syndicat)



Tous les syndicalistes se réunissent avec le chef de l'administration du personnel pour résoudre des problèmes de relation de travail. 87% se réunissent régulièrement et 13% rarement.

80% des syndicalistes ont dit que le chef d'administration accepte d'organiser une réunion dans un délai raisonnable (67% souvent et 13% parfois).

Graphique 62 : Acceptation de l'organisation des assemblées du personnel au sein de l'usine

A la demande du syndicat, la direction accepte-elle l'organisation d'une assemblée du personnel au sein de l'usine?



63% des directions des entreprises acceptent souvent l'organisation d'une assemblée du personnel au sein de l'usine. Dans ce cas, l'assemblée doit être organisée en dehors des heures de travail.

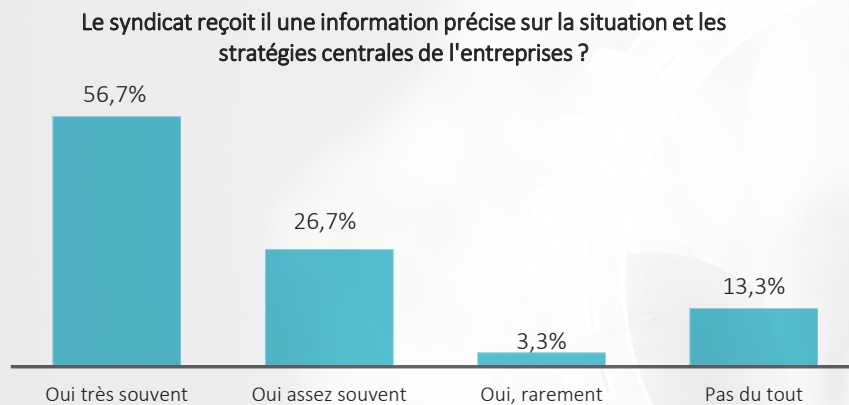
13% des entreprises n'acceptent pas ce genre de demandes.

3.4. Le dialogue social :

Tel que défini par l'OIT, le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun.

3.4.1. Obtentions d'information sur la situation de l'entreprise :

Graphique 63 : Obtention d'information par le syndicat sur la situation de l'entreprise

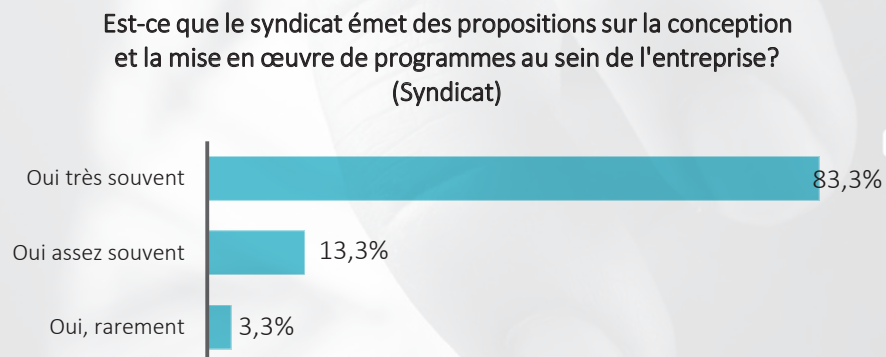


82% des répondants administrateurs assurent que les syndicalistes reçoivent très souvent des informations précises sur la situation et les stratégies centrales de l'entreprise.

3.4.2. Propositions émises par les syndicats :

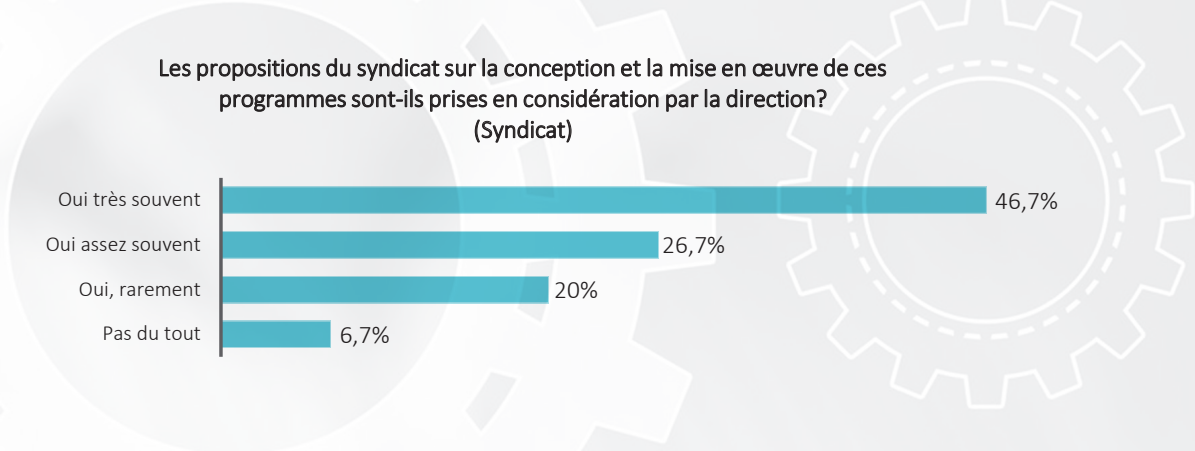
Vu par les syndicats :

Graphique 64 : Proposition sur la mise en œuvre de programmes au sein de l'entreprise



Tous les répondants affirment que le syndicat émet des propositions sur la conception et la mise en œuvre de programmes au sein de l'entreprise. La fréquence est élevée pour la majorité.

Graphique 65 : La prise en considération des propositions du syndicat par la direction

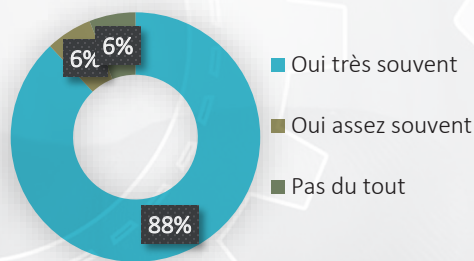


Les propositions du syndicat sur la conception et la mise en œuvre de ces programmes sont prises en considération par la direction de 73.4% des entreprises. 20% des entreprises prennent rarement les propositions des syndicats et 6,7% ne donnent pas d'importance aux propositions du syndicat.

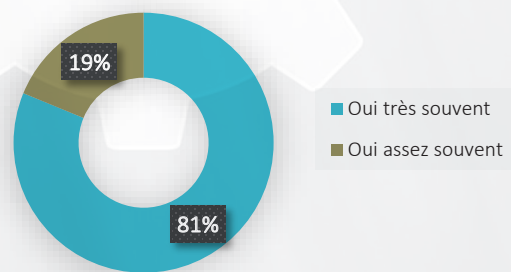
Vu par l'administration :

Graphique 66 : Participation du syndicat de base à la résolution des problèmes

Est-ce que le syndicat de base propose des solutions pour les problèmes qui peuvent surgir au sein de l'entreprise? (Administration)

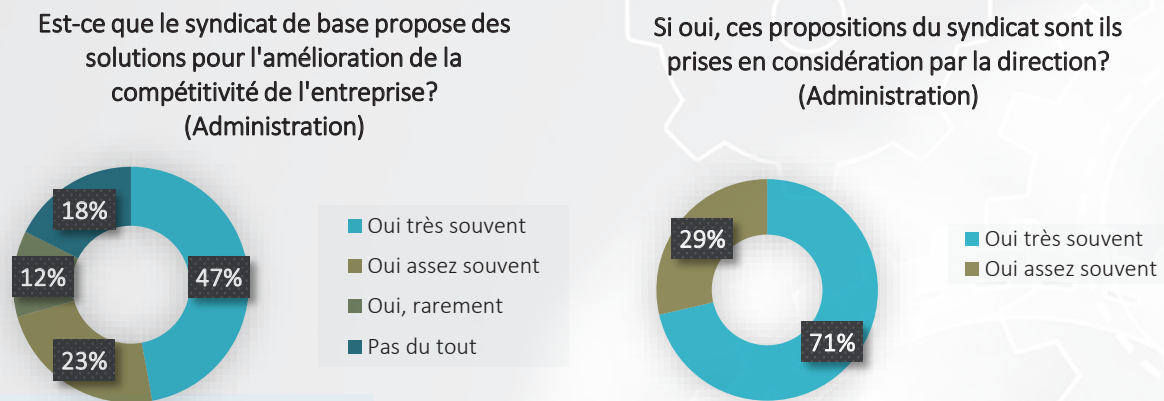


Si oui, ces propositions du syndicat sont-ils prises en considération par la direction? (Administration)



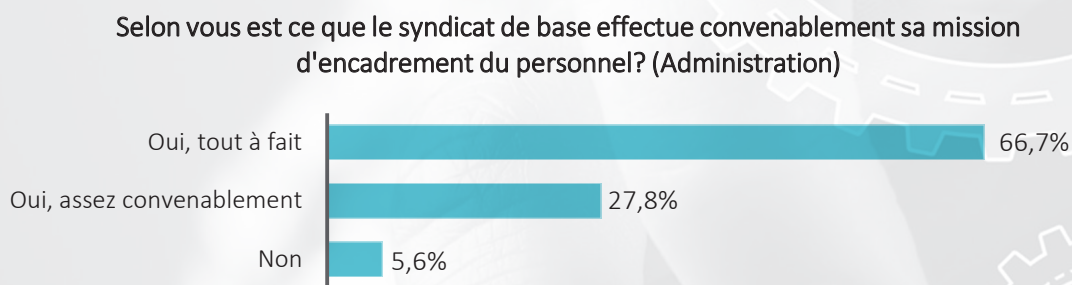
Selon les responsables administratifs, les syndicats de base interviennent à travers des propositions pour résoudre les problèmes qui surgissent au sein de l'entreprise et principalement lorsque le problème concerne un ou plusieurs employés et leurs propositions sont prises en considération par la direction assez souvent.

Graphique 67 : Proposition pour l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise



Quand il s'agit de propositions pour l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, les propositions par les syndicats existent mais avec des taux moins importants et une fréquence moins élevée. La prise en considération des propositions est assez élevée aussi selon les dire des responsables administratifs mais aussi moins importante que la prise en considération des propositions de résolution de problèmes.

Graphique 68 : Perception de la qualité de réalisation de la mission des syndicats de base

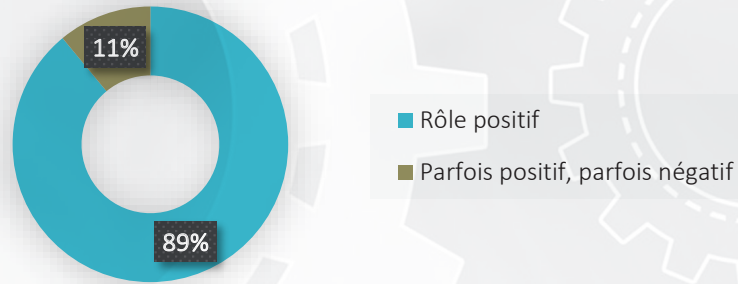


D'une façon globale, 66.7% des administrateurs pensent que les syndicats de bases effectuent convenablement leurs missions de l'encadrement du personnel par les syndicats.

5.6% seulement pense que le syndicat de base manque à sa mission. Ceci est due au manque de formation syndicale sur les techniques d'encadrement.

Graphique 69 : Perception du rôle joué par le syndicat

Selon vous comment qualifiez vous le rôle joué par le syndicat de base dans la paix sociale dans l'entreprise? (Administration)



89% voient les syndicats de base jouer un rôle positif dans la paix sociale au sein de l'entreprise. Ils voient que :

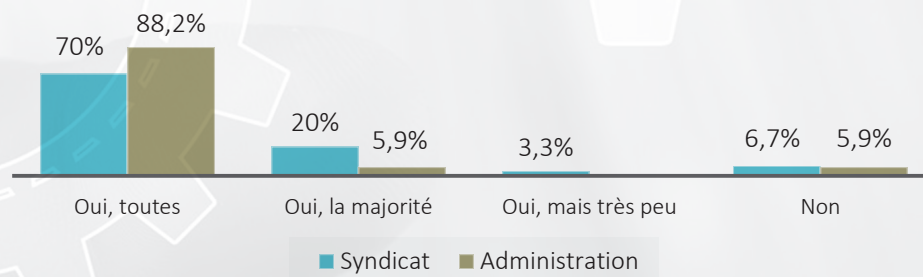
- L'administration et le syndicat coopèrent la plupart du temps pour résoudre les problèmes.
- Les syndicats sont honnêtes dans la transmission des informations entre l'administration et les employés.
- Les syndicats encadrent bien les employés et tentent à améliorer leur situation.

Pour les 11% qui perçoit le rôle parfois négatif et parfois positif, ils déclarent que les syndicats tentent d'encadrer les demandes des travailleurs mais parfois ils mettent des obstacles devant les solutions proposées par l'administration.

3.4.3. Convention collective et convention d'entreprise :

Graphique 70 : Application des dispositions de la convention collective

Est-ce que les dispositions de la convention collective sont appliquées par l'employeur?



Près de 90% des entreprises appliquent les dispositions de la convention collective. 10% des syndicats disent que leurs entreprises n'appliquent pas ou appliquent très peu les dispositions de la convention collective.

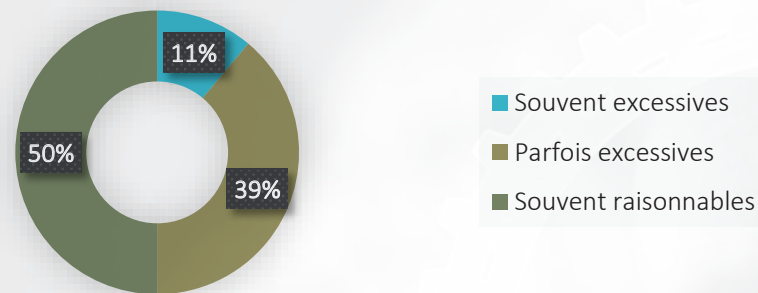
40% des syndicats déclarent qu'il existe une convention d'entreprise au sein de l'unité.

3.4.4. Les sujets évoqués lors des négociations :

Tous les responsables administratifs interviewés voient que les syndicats de base de l'UGTT ont une bonne représentation au sein des employés.

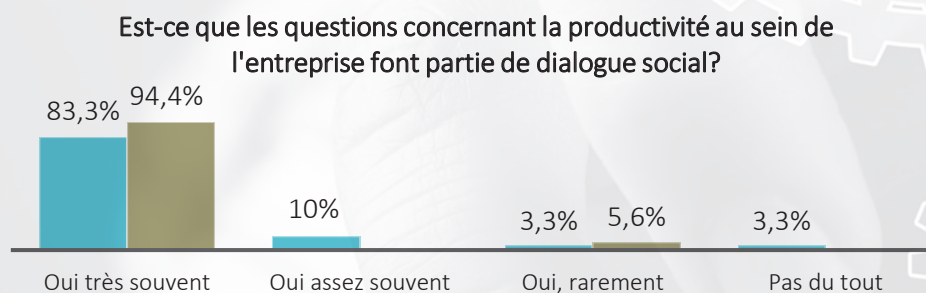
Graphique 71 : Perception des revendications du syndicat de base lors des négociations

Comment estimez vous les revendications du syndicat de base lors des négociations? (Administration)



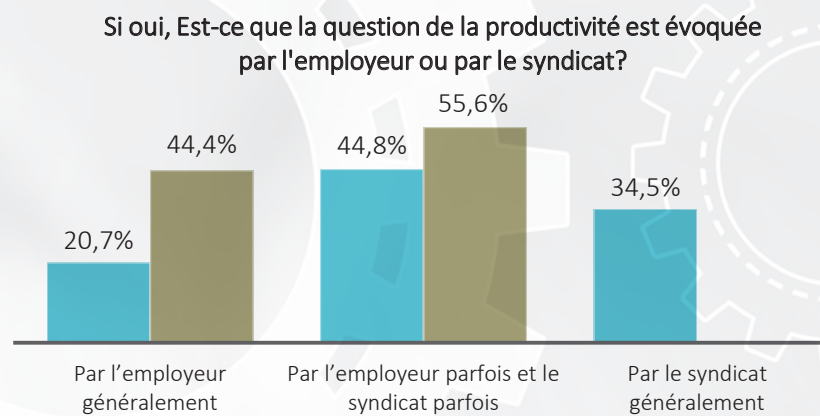
Selon les responsables administratifs, 50% des syndicats ont des revendications souvent raisonnables. 39% voient que les revendications sont parfois excessives et 11% perçoivent les revendications des syndicats de base lors des négociations souvent excessives.

Graphique 72 : Dialogue social concernant la productivité



Nous pouvons voir que les questions concernant la productivité au sein de l'entreprise sont évoquées en permanence au cours du dialogue social.

Graphique 73 : Partie évoquant la question de la productivité



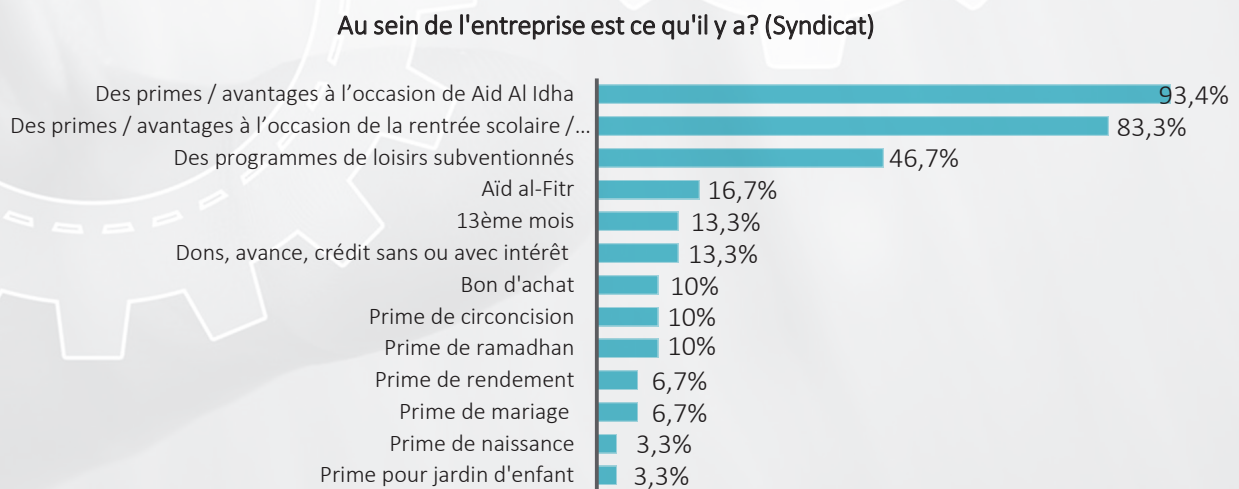
Autrefois, la productivité est un sujet évoqué par l'employeur uniquement pour négocier, émettre des conditions ou argumenter un éventuel refus de l'augmentation des salaires.

Actuellement, et comme le présente les résultats, le sujet est évoqué aussi par les syndicats lors du dialogue social afin de montrer leur souci par rapport à la pérennité de l'entreprise en plus de l'amélioration des conditions de travail et de rémunération des employés.

3.4.5. Rôle Sociale de l'Entreprise et amélioration des conditions de travail :

De nos jours, chaque entreprise est invitée à prendre de plus en plus en considération son rôle social envers ses employés afin de les aider à faire face aux exigences de la vie et pour améliorer leur engagement et motivation.

Graphique 74 : Avantages accordés par les entreprises



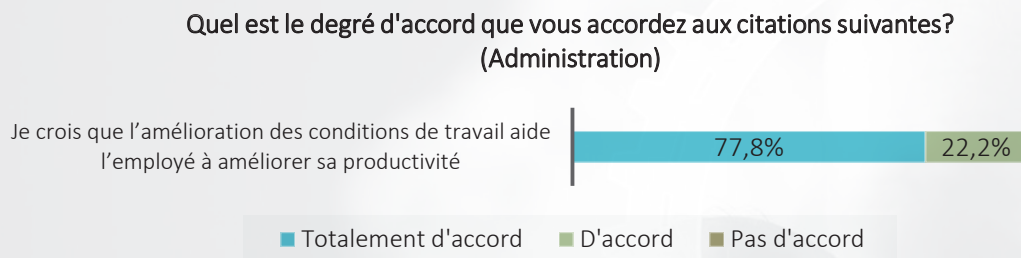
La majorité des entreprises procurent des avantages à ses employés, principalement à l'occasion d'Aïd al IDHA ou à l'occasion de la rentrée scolaire ou universitaire. Ces avantages sont soit sous forme de primes ou avance sur salaire...

Une bonne partie des entreprises offrent aussi des programmes de loisir subventionnés.

Dans quelques autres entreprises, les syndicats de base ont pu négocier pour les employés d'autres primes et avantages tels que présenté dans le graphique précédent.

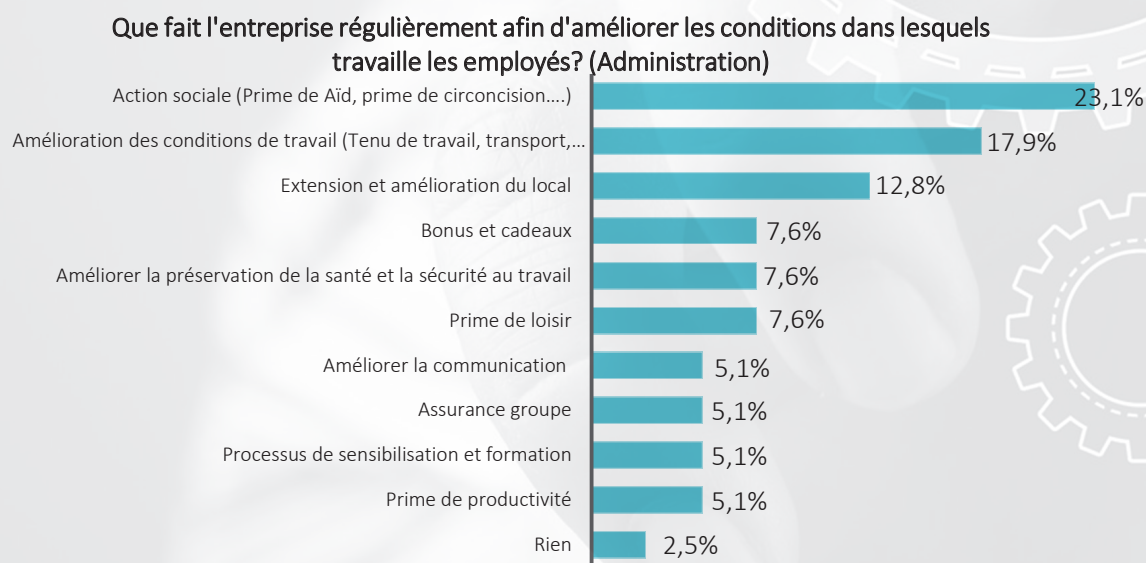
En réponse à la question sur les efforts déployés par les entreprises pour améliorer les conditions de travail, les responsables administratifs ont évoqué principalement l'action sociale à travers les primes et avantages.

Graphique 75 : Amélioration des conditions de travail



77,8% des responsables administratifs déclarent qu'ils sont totalement d'accord que l'amélioration des conditions de travail aide l'employé à améliorer sa productivité. Le reste sont d'accord mais avec moins de conviction.

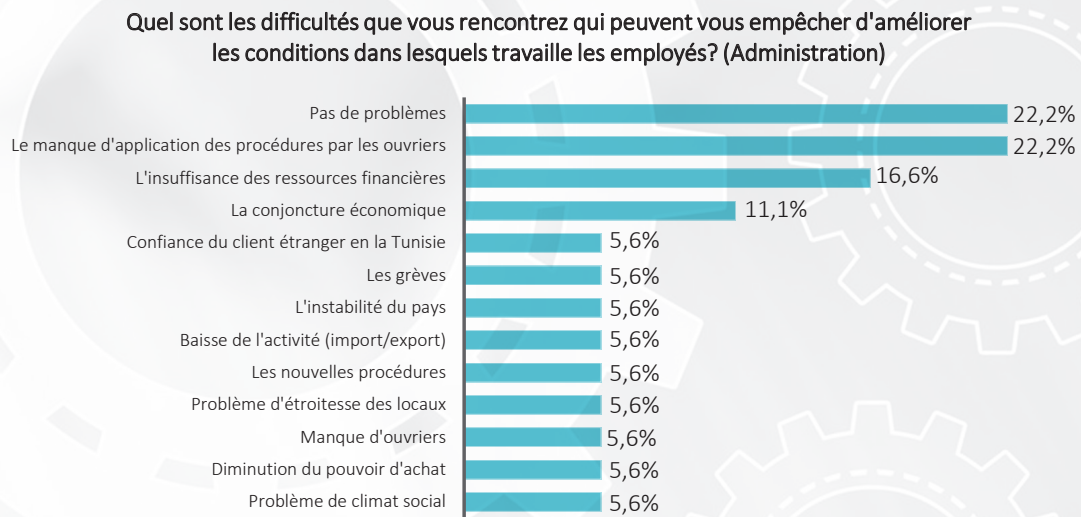
Graphique 76 : Actions pour l'amélioration des conditions de travail



La fourniture de tenus de travail et la mise à disposition de moyen de transport sont considérés comme des actions pour l'amélioration des conditions de travail.

Des efforts sont aussi déployés pour l'extension et l'amélioration des locaux.

Graphique 77 : Difficultés rencontrées par l'administration

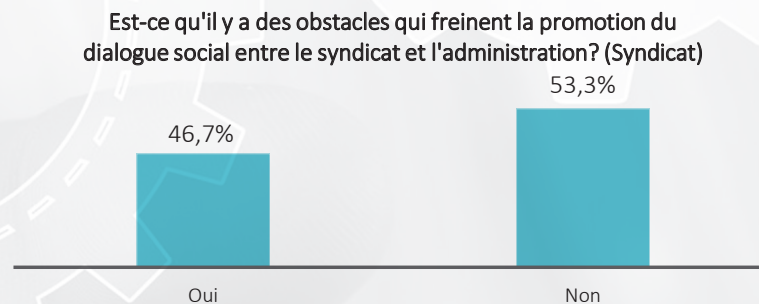


Le manque d'application des procédures de travail et de sécurité ainsi que l'insuffisance des ressources financières sont les principales difficultés évoquées par les employeurs pour améliorer les conditions de travail.

D'autres raisons sont évoquées en relation avec la conjoncture économique et le climat politique et social dans le pays et à l'entreprise. Ces raisons freinent les investissements pour l'amélioration des conditions de travail.

3.4.6. Obstacles à la promotion du dialogue social :

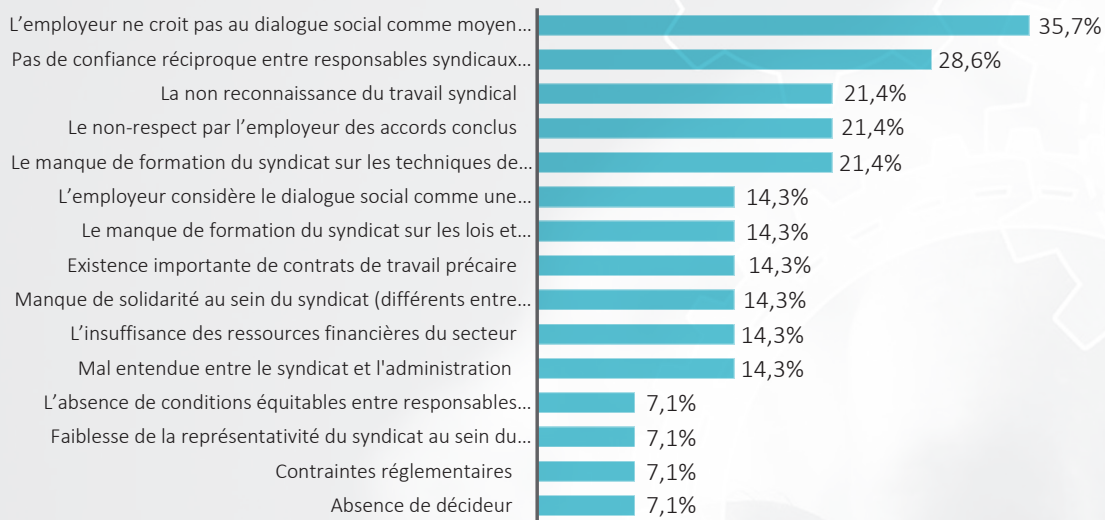
Graphique 78 : Existence d'obstacles à la promotion du dialogue social



Presque la moitié des syndicats interviewés déclarent qu'il y a des obstacles qui freinent la promotion du dialogue social entre le syndicat et l'administration.

Graphique 79 : Obstacles à la promotion du dialogue social (Syndicat)

Si oui, quels sont les obstacles à la promotion du dialogue social entre le syndicat et l'administration?
(Syndicat)



La non croyance de l'employeur au dialogue social comme moyen de gestion de conflits, la non confiance réciproque entre responsables syndicaux et employeurs, la non reconnaissance du travail syndical, le non-respect des accords conclus et le manque de formation des syndicats sur les techniques de négociation sont les obstacles à la promotion du dialogue social les plus cités par les syndicats.

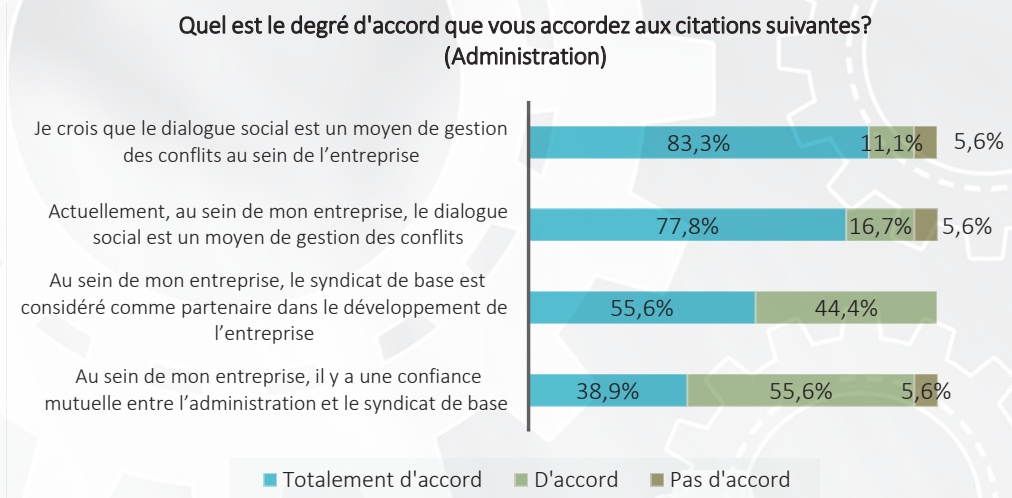
Graphique 80 : Obstacles à la promotion du dialogue social (Administration)

Quel sont les obstacles à la promotion de dialogue social entre l'administration et le syndicat?
(Administration)



Quant aux représentants de l'administration, les demandes excessives du syndicat, le manque de confiance entre responsables syndicaux et employeurs et l'insuffisance des ressources financières sont les obstacles les plus cités.

Graphique 81 : Perception de l'administration envers le dialogue social



83% des représentants de l'administration déclarent croire fortement que le dialogue social est un moyen de gestion des conflits au sein de l'entreprise. 5,6% ne sont pas d'accord avec cette théorie.

D'ailleurs, 94,5% déclarent que la gestion des conflits au sein de leurs entreprises est effectuée actuellement à travers le dialogue social (77,8% sont totalement d'accord et 16,7% sont d'accord).

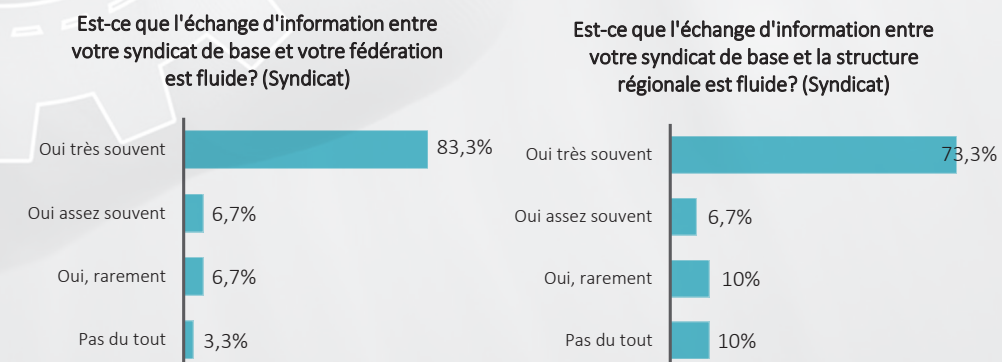
55,6% sont totalement d'accord que le syndicat de base est un partenaire pour le développement de l'entreprise, le reste sont d'accord.

38,9% sont totalement d'accord qu'il existe une confiance mutuelle entre l'administration et le syndicat de base. 55,6% sont d'accord et 5,6% affirment que cette confiance est absente au sein de leur entreprise.

3.5. Le travail syndical :

3.5.1. Échanges d'informations entre structure syndicales :

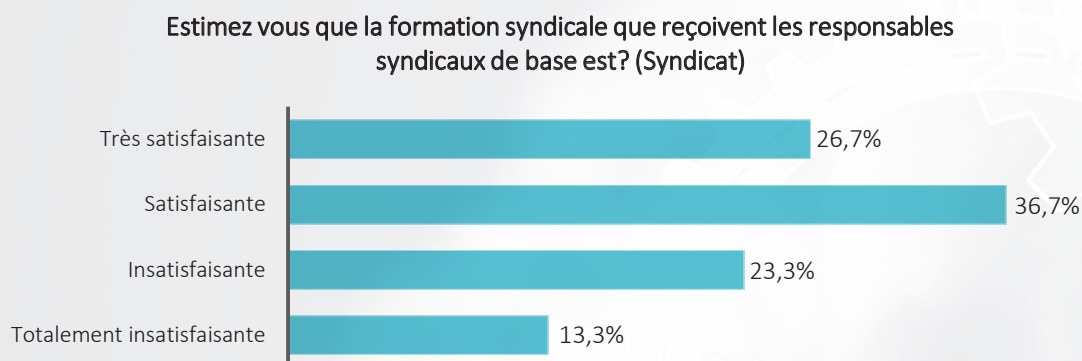
Graphique 82 : La fluidité d'échange d'information avec les structures de l'UGTT



Peu de syndicats ont montré une insatisfaction de la fluidité d'échange d'information entre leurs syndicats de base et leur fédération ou structure régionale. 90% sont très satisfaits ou satisfaits de la fluidité de l'échange d'information avec la fédération contre 80% pour la structure régionale.

3.5.2. La formation syndicale :

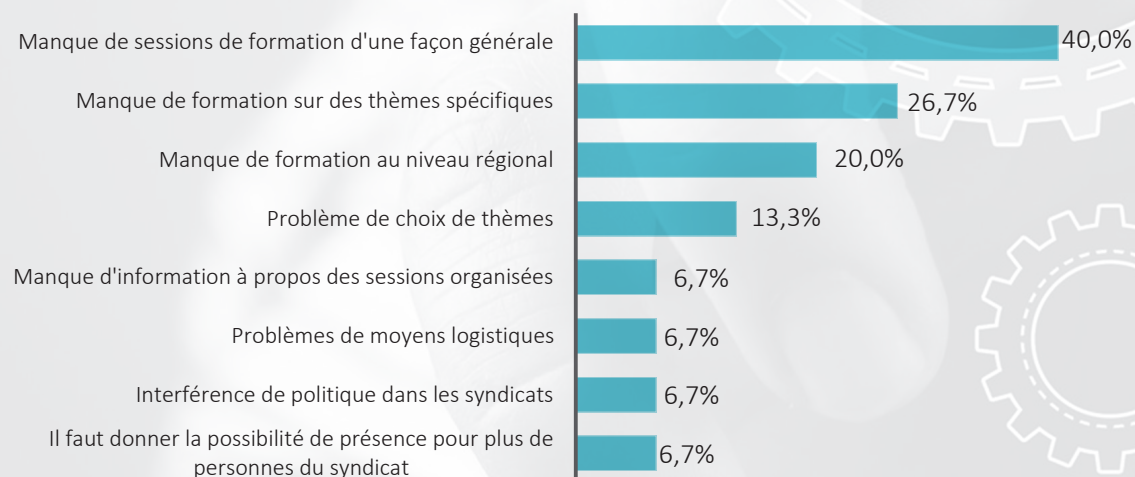
Graphique 83 : La satisfaction à l'égard de la formation syndicale



36.6% des répondants voient que la formation syndicale que reçoivent les responsables syndicaux de base est insatisfaisante dont 13.3% la qualifie de très insatisfaisante.

Les satisfaits demandent aussi de fournir des formations plus spécialisées.

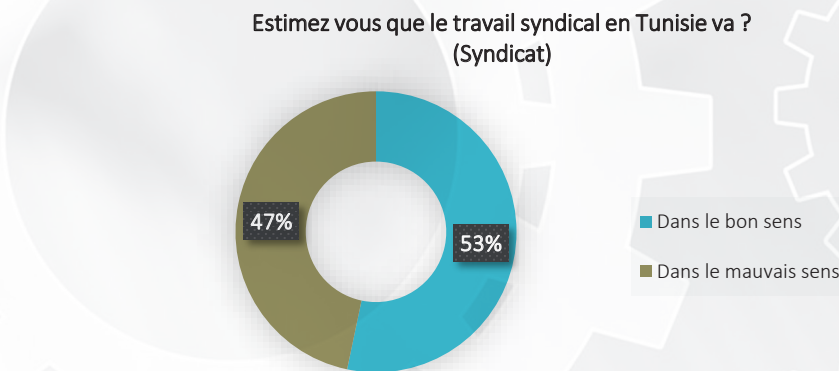
Graphique 84 : Les raisons d'insatisfaction



Pour ceux qui ont montré une certaine insatisfaction, les raisons principales sont le manque de sessions de formation d'une façon générale et sur des thèmes spécifiques (législation, communication, spécifiques au secteur...). Le manque de formation sur le niveau régional et le problème de choix de thèmes sont aussi évoqués.

3.5.3. Perception du travail syndical en Tunisie :

Graphique 85 : Perception du travail syndical en Tunisie



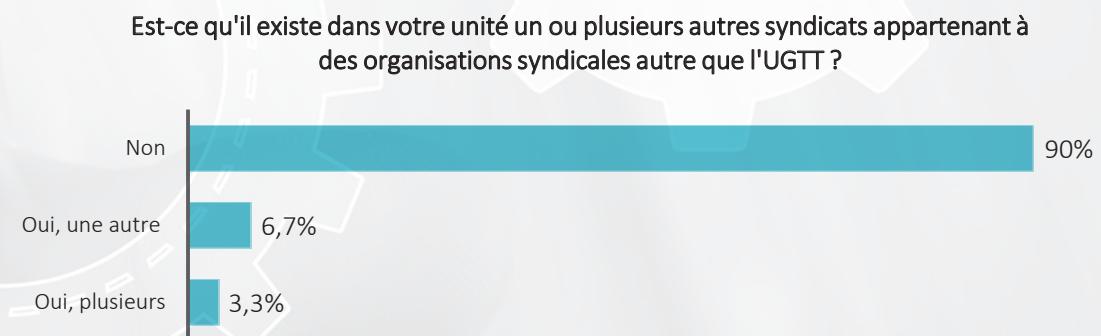
53% des répondants pensent que le travail syndical en Tunisie va dans le bon sens contre 47% jugent qu'il va plutôt dans le mauvais sens.

Ceux qui estiment que le travail syndical en Tunisie va dans le bon sens ont remarqué qu'il y a un effort de création de syndicats de base dans la plupart des entreprises et que les entreprises acceptent de plus en plus l'existence du syndicat ce qui est favorable à faire évoluer le travail syndical.

L'interférence de partis politique, la mauvaise compréhension de l'action syndicale par les employeurs et le manque de formation des syndicats sont les principales raisons qui conduisent le travail syndical vers le mauvais sens selon les répondants.

3.5.4. Pluralisme syndical :

Graphique 86 : Pluralisme syndical



Peu d'entreprises comportent plus d'un syndicat de base. Les responsables syndicales interviewés (appartenant aux entreprises où il y a d'autres syndicats) pensent que ce pluralisme syndical a un effet négatif sur l'entreprise. Selon eux, la dissociation du travail syndical engendre la marginalisation des demandes des travailleurs et le malentendu entre les syndicats.

Conclusion

Le secteur des composants automobiles - en particulier les entreprises opérant dans la métallurgie, l'électricité et l'électronique - montre une bonne base de coopération entre syndicats de base et administrations.

Les chiffres produits dans le cadre de cette étude nous indiquent que sur plusieurs plans, la notion du travail décent connaît une certaine concrétisation, mais des pistes de progrès possibles sont décelées.

Le travail dans des locaux adaptés, entretenus, propres et comprenant les espaces nécessaires tels que les vestiaires, local pour manger et infirmerie caractérisent les entreprises du secteur.

Toutefois, quelques entreprises souffrent de l'étroitesse des locaux et le manque d'aération.

L'étude a montré que les employés des entreprises proposant des moyens de transport arrivent mieux à concilier travail et vie privée. Ces moyens de transport permettent donc d'épargner du temps et de l'effort pour l'ouvrier, ce qui peut induire un meilleur rendement.

D'autre part, il a été constaté que malgré les augmentations de salaires, issues de négociation sectorielle ou autre, le pouvoir d'achat des ouvriers a baissé pour la majorité en raison de la hausse des prix et l'augmentation du coût de la vie.

Quant au travail pénible, 83% des entreprises ont des employés qui travaillent la nuit dont des femmes (64% de ces unités). Les responsables syndicaux indiquent l'existence de formes de travail pénible pour 90%

des sociétés. Toutefois, selon ces mêmes responsables peu d'entreprises accordent une indemnité pour le travail pénible.

Quant au droit syndical, 93% des syndicats de base dispose d'un tableau d'affichage et 37% d'un local dédié.

La majorité des responsables syndicaux ont assez de temps pour la réalisation de leur mission syndicale mais 13% ne sont pas rémunérés à l'occasion de l'autorisation syndicale.

Les questions de productivité sont évoquées lors du dialogue social et même par les syndicats, ce qui montre une évolution dans la façon d'établir les négociations.

Plusieurs syndicats ont pu négocier une convention d'entreprise (40%). D'ailleurs, plusieurs entreprises jouent un rôle social important auprès de leurs employés. D'autres, sont invités à le faire.

Les principaux obstacles à la promotion du dialogue social selon les syndicats résident dans le fait que l'employeur ne croit pas au dialogue social comme moyen de résolution des conflits, le manque de confiance entre les partenaires sociaux, le taux de contrats de travail précaires et le manque de formation des responsables syndicaux.

Les représentants de l'administration évoquent en premier lieu les demandes excessives des syndicats et aussi le manque de confiance bilatéral.

Tous ces constats doivent être pris en considération lors de l'établissement d'une stratégie de promotion du travail décent.

Conclusion générale

Le secteur des composants automobiles est l'un des secteurs les plus importants en Tunisie, essentiellement pour sa grande employabilité.

Ce secteur qui englobe 4,5% des entreprises industrielles manufacturières en Tunisie, et assure 4% du PIB national, emploi 17% de la main d'œuvre industrielle avec plus que 85000 employés.

La prédominance des firmes étrangères et totalement exportatrices, qui ont atteint près de 70% du tissu industriel du secteur et qui emploie 91% de son effectif, confirme que la Tunisie est un pays privilégié pour les grandes entreprises internationales.

La masse importante des employés travaillant dans ce secteur nécessite l'attribution de l'importance nécessaire aux droits des travailleurs et constitue une opportunité pour créer des modèles de réussite de dialogue social et de la mise en place des conditions de travail décent tout en développant les performances des entreprises.

Les constats issus de l'étude quantitative auprès des syndicats de base et des représentants des administrations nous ont

permis d'enregistrer l'existence de bonnes bases relationnelles et de coopération dans l'ensemble entre les partenaires sociaux au sein de plusieurs entreprises.

Toutefois, des possibilités d'amélioration du travail décent sont encore offertes dans ce secteur.

Les améliorations les plus importantes qui peuvent concerner des entreprises plus que d'autres, sont :

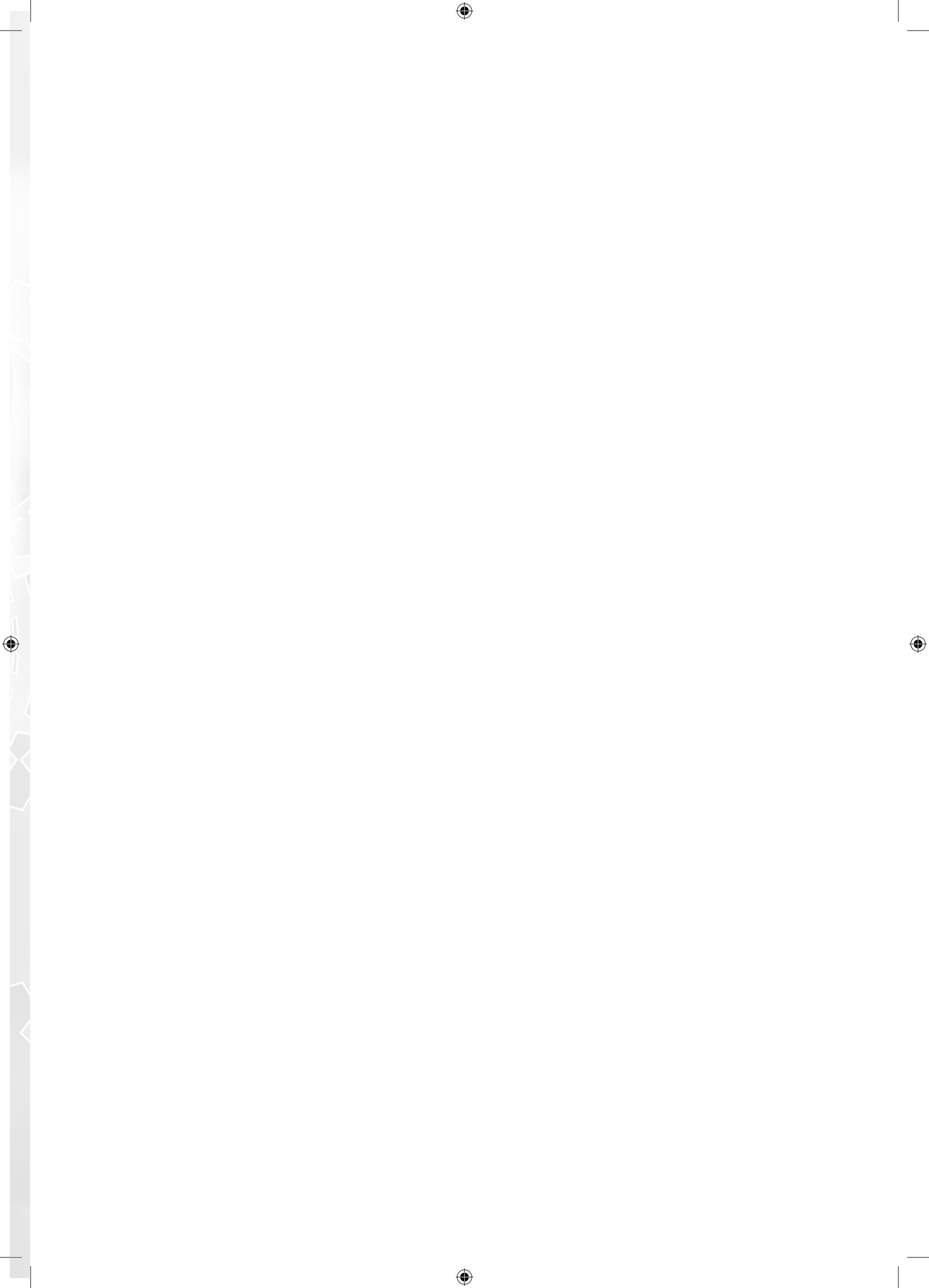
- La nécessité d'extension des locaux pour certaines entreprises
- La mise à disposition des moyens d'hygiène et de sécurité (douches, bouchons d'oreilles en cas de nécessité sont les moins fournis selon les résultats de l'étude)
- La fourniture de moyens de transport qui aident les ouvriers à atteindre les locaux de travail et à rentrer à leurs domiciles.
- Œuvrer pour la diminution du taux des contrats précaires
- Donner plus d'importance à la formation pour la prévention des accidents de travail et pour savoir comment se comporter en cas d'accident

- Étudier la pénibilité de travail et instaurer un système de compensation pour ceux exposés à ces formes de travail
- Étudier les problèmes spécifiques aux femmes
- Œuvrer à l'instauration d'un climat de confiance et ce à travers une approche participative entre le syndicat et l'administration afin d'effectuer un diagnostic transparent permettant d'identifier les actions possibles afin d'améliorer la performance de l'entreprise et les conditions de travail des employés. Plus de transparence par la direction dans les conditions des promotions professionnelles et

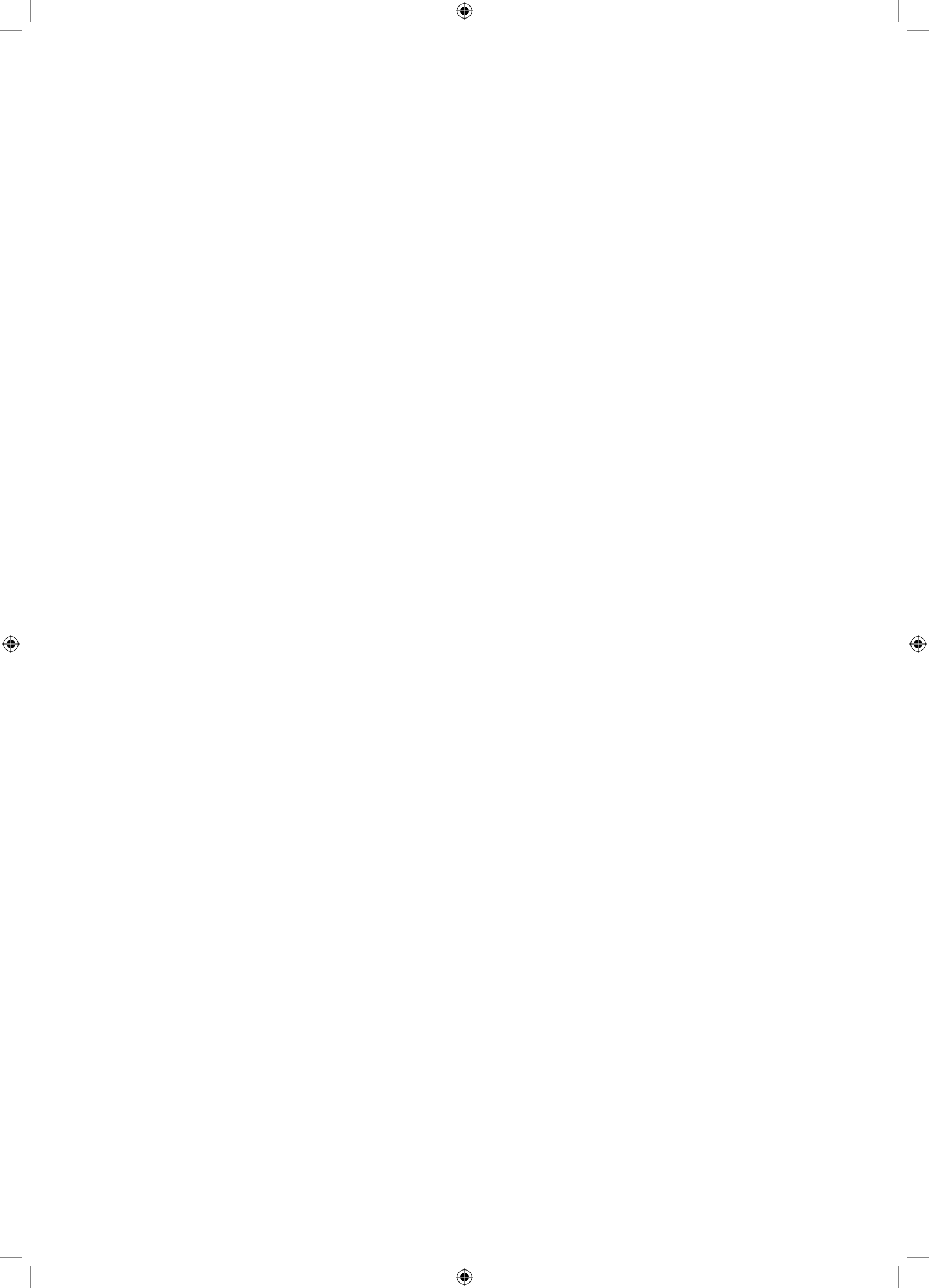
plus de proposition de solutions pour l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise par les syndicats ne peuvent que renforcer cette confiance.

- Assurer plus de formation par les structures de l'UGTT aux responsables syndicaux afin d'améliorer leurs compétences d'encadrement et de négociation.

Dans le cadre de cette étude, nous aurions aimé étendre ce travail à plus d'entreprises couvrant d'autres branches d'activités du secteur des composants automobiles, mais nous n'avons pu avoir que les données relatives aux entreprises relevant de la FGME.







Résumé

Cette étude a pour objectif de mesurer les différents indicateurs du travail décent dans le secteur de l'industrie des composants automobiles, notamment, les entreprises ayant des syndicats de base appartenant à la FGME.

Cette étude a été menée à travers une recherche documentaire afin de dresser un état des lieux du secteur des composants automobiles et une recherche quantitative auprès des syndicats de base et des administrations des entreprises.

L'étude a montré que le secteur des composants automobiles est l'un des secteurs les plus importants en Tunisie, essentiellement pour son important taux d'employabilité.

Ce secteur qui englobe 4,5% des entreprises industrielles manufacturières en Tunisie, et assure 4% du PIB national, emploi 17% de la main d'œuvre industrielle avec plus que 85 000 employés.

La prédominance des firmes étrangères et totalement exportatrices, qui ont atteint près de 70% du tissu industriel du secteur et qui emploie 91% de son effectif, confirme que la Tunisie est un pays privilégié pour les grandes entreprises internationales opérantes dans ce secteur.

La part importante des employés travaillant dans ce secteur nécessite constitue une opportunité pour créer des modèles de réussite de dialogue social et de la mise en place des conditions de travail décent tout en développant les performances des entreprises.

Les constats issus de l'étude quantitative auprès des syndicats de base et des représentants des administrations nous ont permis d'enregistrer l'existence de bonnes bases relationnelles et de coopération dans l'ensemble entre les partenaires sociaux au sein de plusieurs entreprises.

Toutefois, des possibilités d'amélioration du travail décent sont encore offertes dans ce secteur.

Etude réalisée par



Avec le soutien de:

