



Bureau
international
du Travail

Genève

TUNISIE

Mémorandum technique

sur le diagnostic de l'administration
du travail en Tunisie

Gouvernance
et Tripartisme

LAB/ADMIN
Programme
d'administration
et d'inspection
du travail

112B09/349
fren cop.5

Table des matières

Introduction	1
1. Termes de référence	3
1.1. Objectif	3
1.2. Mandat	3
2. Méthodologie	3
3. Déroulement de la mission.....	4
4. Contexte du pays	4
4.1. Organisation administrative du pays.....	4
4.2. Économie	4
4.3. Population et marché du travail	5
4.4. Le contrat social.....	5
5. Cadre normatif	6
5.1. Dispositions générales	6
5.2. Dispositions spécifiques à l'administration du travail (sélection)	6
5.3. Normes internationales du travail	7
6. Analyse de l'organisation, du fonctionnement et des moyens de l'administration du travail	7
6.1. L'administration du travail en Tunisie: Organisation.....	8
6.2. Le ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger.....	8
6.2.1. La mission générale du ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger	8
6.2.2. L'organisation.....	8
6.2.3. Les attributions	9
6.3. Fonctionnement	12
6.3.1. Le domaine du travail.....	12
6.3.2. Le domaine des relations professionnelles	14
L'intervention de l'administration du travail dans les relations professionnelles	16
6.3.3. Le domaine de la santé et de la sécurité au travail	18
Fonctionnement du système	22
6.3.4. Le domaine de la sécurité sociale	22
Le dispositif de protection sociale	22
Le contrôle des obligations des employeurs dans le domaine de la sécurité sociale	23
6.3.5. Le système d'inspection du travail	24
Les attributions et les pouvoirs des inspecteurs du travail	25
Les visites d'inspection	26
Les procès-verbaux, le montant des sanctions et le suivi des procès d'infraction	26

Les bases de données, les fichiers d'entreprises ou registres d'établissements	27
Les statistiques et les rapports	28
Les moyens de transport.....	29
L'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle	29
Le travail non déclaré. L'immatriculation des salariés.....	29
La formation des fonctionnaires.....	30
7. Conclusions et recommandations.....	30
7.1. Dans le domaine des relations professionnelles.....	30
7.1.1. La distribution de fonctions entre deux Directions générales différentes	30
7.1.2. La prévention et le règlement des conflits du travail.....	31
7.2. Dans le domaine de l'inspection du travail.....	32
7.2.1. L'existence de deux corps de fonctionnaires différents et de deux autorités centrales séparées.....	32
7.2.2. La différence interne de catégories d'agents au sein de l'Inspection médicale et de la sécurité au travail.....	32
7.2.3. Le nombre et fréquence des visites d'inspection.....	33
7.2.4. Les rapports d'activités de l'inspection du travail.....	33
7.3. Dans la prévention des risques.....	34
7.3.1. L'intervention d'un nombre considérable d'entités avec des fonctions qui se dupliquent ou qui se superposent	34
7.3.2. Le nombre très réduit d'enquêtes sur les accidents du travail	34
7.4. Sur l'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle.....	35
7.4.1. Des critères confus ou contradictoires. Le travail non déclaré.....	35
7.5. Sur les procédures de sanction par infraction	36
7.5.1. Les procès-verbaux et le montant des amendes.....	36
7.5.2. Le suivi des procès d'infraction.....	36
7.6. Sur les outils et les moyens.....	37
7.6.1. Les bases de données, notamment le répertoire d'entreprises ou registre d'établissements.....	37
7.6.2. Les statistiques et les rapports	37
7.6.3. Les moyens de transport.....	38
7.7. Sur la formation des fonctionnaires	38
7.7.1. Les activités de formation	38
7.8. Sur la coordination.....	39
7.8.1. Coordination entre différentes Directions et avec d'autres organismes	39
7.9. Les relations avec les partenaires sociaux	40
7.9.1. Relations avec les organisations des employeurs et les travailleurs.....	40

Introduction

La révolution tunisienne et la formation d'un nouveau gouvernement issue des élections démocratiques accordent une opportunité unique pour la création des fondations d'un dialogue social effective, pour améliorer l'application de la législation du travail et renforcer la gouvernance du travail.

Dans cette situation, l'OIT a proposé un Projet de coopération avec le double objectif de promouvoir le dialogue social et d'améliorer la gouvernance du marché du travail. Cela implique une révision de la législation de travail et renforcer les capacités des institutions du travail.

Pour arriver à ce deuxième objectif, il a été prévu une analyse des mandats, missions, rôles et mécanismes de coordination de l'administration du travail, afin d'identifier les faiblesses, difficultés, duplications et besoins

C'est dans le contexte que le ministre des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger a officiellement sollicité le BIT pour la réalisation d'une étude diagnostique du système d'administration du travail.

En réponse à cette requête, transmise au Directeur de l'Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique du Nord, le BIT a mandaté M. José Luis Daza, Conseiller principal en administration et inspection du travail du Programme LAB/ADMIN (BIT, Genève) pour effectuer une mission de diagnostic.

Sur la base d'une démarche mise au point par le BIT, le fonctionnaire a analysé l'organisation et le fonctionnement d'une partie du ministère des Affaires sociales, faisant partie du système d'administration du travail. La méthodologie et le mode d'intervention ont consisté en un diagnostic institutionnel, fonctionnel et organisationnel et ont conduit à l'élaboration de recommandations visant à aider les acteurs à mener une réflexion nationale pour le renforcement du ministère chargé du travail.

Le BIT remercie tous ceux qui, par leur contribution, ont aidé à la réalisation de ce diagnostic dans les meilleures conditions.

1. Termes de référence

1.1. Objectif

Renforcement des services de l'administration du travail de la Tunisie.

1.2. Mandat

Dans le cadre de leur mission, les experts devront:

- faire un diagnostic du **ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger** (services centraux et extérieurs) qui puisse garantir le renforcement du ministère au niveau de l'organisation de la gestion, du fonctionnement, du système procédural, de la formation des agents, la coordination, etc., en accord avec les conventions de l'OIT, particulièrement les conventions n^{os} 81, 129 et 150;
- identifier les potentialités des différents services ainsi que leurs carences et les faiblesses tant du point de vue humain que du point de vue matériel;
- formuler des recommandations.

Dans une première phase, le diagnostic se limite et concentre les services spécifiques en charge des domaines des normes du travail, des conditions du travail, des relations professionnelles, de la santé et de la sécurité au travail et du système d'inspection du travail.

2. Méthodologie

Les experts du BIT devront conduire leur analyse en concertation étroite avec les autorités nationales. Il s'agit de mener avec eux une réflexion constructive sur la situation, de repérer les atouts et les difficultés des services du ministère et des organismes qui sont rattachés, en vue d'aider à mieux identifier les domaines dans lesquels il est nécessaire ou prioritaire d'élaborer un plan d'action pour renforcer ou réformer l'administration du travail.

Les experts sont censés explorer et exploiter la documentation disponible, et de recueillir toutes les informations qui leur paraissent nécessaires pour l'accomplissement de leur mission auprès des différents acteurs en présence (pouvoirs publics, organisations d'employeurs et de travailleurs, organismes officiels ayant des rapports avec le ministère, etc.) par le biais d'entretiens individuels ou collectifs et/ou avec des groupes ou par la consultation des documents législatifs et réglementaires nationaux ainsi que les statistiques et les rapports périodiques des différents services;

Les membres de la mission du BIT seront assistés pendant toute la durée de leur mission par un homologue désigné par le ministre. Avant les activités de diagnostic proprement dites, il sera préparé un dossier préliminaire sur le ministère (organisation, législation, liens avec d'autres matières relevant du champ de l'administration de travail conduites par d'autres ministères, etc.) ainsi qu'un programme de rencontres avec les différents acteurs administratifs du ministère –services centraux et services extérieurs, organismes consultatifs, organismes rattachés ou sous tutelle– et des ministères ou institutions concernés, ainsi qu'avec les partenaires sociaux.

3. Déroulement de la mission

Dans le cadre de la mission, qui s'est déroulée du 19 au 23 novembre 2012, l'expert du BIT a rencontré plusieurs autorités administratives tunisiennes.

Le programme avait été préparé avec Mme Ferial, homologue nationale désignée par le ministère. La mission du BIT a également eu des séances de travail avec plusieurs responsables et fonctionnaires des services techniques du ministère et des organismes sous sa tutelle.

La mission du BIT a également visité un bureau extérieur du ministère, la délégation régionale de Ben Arous.

Il y a eu aussi des entretiens avec les partenaires sociaux, représentants de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et de l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) qui ont librement exprimé leur vision du fonctionnement des services de l'administration nationale.

Au cours de ses entretiens avec les différentes autorités, séances de travail ou visites de terrains, la mission du BIT a rappelé les objectifs visés et a procédé à des échanges constructifs avec ses interlocuteurs dans le but de repérer les atouts et les difficultés de fonctionnement du système et d'identifier les domaines prioritaires dans lesquels l'effort devrait porter en priorité.

4. Contexte du pays

4.1. Organisation administrative du pays

Le pays est subdivisé en 24 gouvernorats. Le gouvernorat constitue l'unité administrative la plus grande. Chaque gouvernorat est subdivisé en délégations lesquelles sont divisées en secteurs, dénommé aussi «*Imada*» qui représente l'entité administrative la plus petite, en moyenne on dénombre 8 secteurs par délégation. Le pays est composé de 264 délégations, lesquelles sont subdivisées en 2 073 secteurs.

Les gouverneurs, les délégués et les *omdas* qui sont respectivement les premiers responsables régionaux au niveau des gouvernorats, des délégations et des secteurs sont désignés comme fonctionnaires de l'Etat. Les présidents des municipalités et les membres du conseil municipal sont élus. Les élections municipales se font tous les cinq ans.

4.2. Économie¹

La crise économique internationale combinée avec le bouleversement politique de 2011 ont fini par installer l'économie tunisienne sur un palier de croissance bien plus faible que celui observé durant la première décennie de ce siècle.

En première estimation, la croissance du PIB en 2012 est ressortie à 3,6 pour cent avec un profil chahuté entre les trimestres et moyennant une évolution moins défavorable qu'attendue au dernier quart de l'année. En moyenne annuelle, la croissance à 3,6 pour cent a été essentiellement dictée par les activités de services. Dans les industries

¹ Selon l'Observatoire de la Conjoncture économique de l'Institut national de la statistique.

manufacturières, la dynamique d'activité a été sur un rythme faible. Au sein des industries non manufacturières, la production dans les activités extractives minières a enregistré depuis deux ans une évolution heurtée, au gré des mouvements de protestation sociale dans le bassin minier, la production n'a pas encore rejoint son palier d'avant 2011. Les activités de construction conservent un rythme plutôt modéré et inchangé depuis quatre ans. Il apparaît que l'activité touristique a rebondi en 2012, par rapport à une année 2011 particulièrement désastreuse pour le secteur. En aucun cas, la progression annuelle à deux chiffres de 2012 ne doit occulter les sérieuses difficultés que traverse ce secteur, dont la sensibilité au contexte politique et social est particulièrement forte.

4.3. Population et marché du travail²

La Population totale au 1^{er} juillet 2012 était de 10 777 500 habitants. Fin 2012, la PEA était de 8 282 700 (Hommes 4 073 500/Femmes 4 209 200) et la PEA occupée de 3 255 800 (Hommes 2 451 000 mil/Femmes 804 800)

La PEA occupée était de 3 255 800 répartis entre 2 294 000 salariés, 814 900 travailleurs indépendants, 146 200 aides familiaux et autres 700. Le Taux de chômage était du 16,7 pour cent.

Le Répertoire national des entreprises de l'INS³,registrait 602 222 entreprises privées en 2011, dont 522 960 figuraient sans salariés. Les salariés du secteur privé en nombre de 978 828 (emploi salarié formel), étaient employés dans 79 262 entreprises.

4.4. Le contrat social

Le 14 janvier 2013, le gouvernement tunisien, l'Union générale tunisienne du travail, l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat ont convenu un «contrat social» qui contient des déclarations et compromis concernant:

- la croissance économique et développement régional;
- les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle;
- les relations professionnelles et le travail décent;
- la protection sociale; et
- l'institutionnalisation du dialogue social.

Pour les effets présumés sur les fonctions de l'administration du travail qui font l'objet de ce diagnostic, ainsi que pour le rôle de ce partie de l'administration publique dans l'implémentation du contrat social, il faut retenir notamment:

- l'engagement à respecter la législation du travail et les procédures de résolution des conflits dans le cadre de la garantie du droit syndical et l'exercice du droit de grève et le lockout;

² Données de l'Institut national de la statistique.

³ Données disponibles jusqu'en 2011 seulement.

-
- promouvoir davantage la santé et la sécurité au travail dans le but d'améliorer le dispositif législatif et l'augmentation du taux de couverture par les services de la médecine du travail et son amélioration;
 - la révision totale des systèmes de sécurité sociales et ses différentes branches et la nécessité de mettre en place un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses sociales;
 - la création d'un Conseil national du dialogue social qui bénéficie de l'indépendance administrative et financière, de composition tripartite, avec les attributions de garantir la continuité et la régularité du dialogue qui couvre les questions d'intérêt commun pour les trois parties. A souligner, entre ces aspects, le suivi du climat social général et l'observation du respect de la législation du travail.

5. Cadre normatif

5.1. Dispositions générales

Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, relative à la promulgation du **Code de travail**, modifié ou complété par d'autres textes, notamment la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007.

5.2. Dispositions spécifiques à l'administration du travail (sélection)

- Décret n° 2005-2978 du 8 novembre 2005, fixant les attributions du ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger.
- Décret n° 96-269 du 14 février 1996, portant organisation du ministère des Affaires sociales.
- Décret n° 2010-1223 du 24 mai 2010, complétant le décret n° 96-269 du 14 février 1996, portant organisation du ministère des Affaires sociales.
- Décret n° 94-1490 du 11 juillet 1994, fixant le statut particulier du corps de l'inspection médicale du travail.
- Décret n° 2010-2768 du 25 octobre 2010, fixant le statut particulier des agents du corps de l'inspection du travail et de conciliation du ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger.
- Décret n° 2001-441 du 13 février 2001, fixant l'organisation et les attributions des directions régionales des affaires sociales.
- Arrêté du ministre des Affaires sociales du 20 septembre 2001, relatif aux prestations administratives rendues par les services relevant du ministère et aux conditions de leur octroi.
- Décret n° 71-285 du 2 août 1971/Décret n° 200-1988 du 12 septembre sur les Commissions régionales du travail agricole.
- Loi n° 96-9 du 6 mars 1996, modifiant la loi n° 90-77 du 7 août 1990 portant création de l'institut de la santé et de la sécurité au travail.

-
- Décret n° 2000-705 du 5 avril 2000, fixant l'organisation administrative et financière de l'institut de santé et de sécurité au travail et les modalités de son fonctionnement. Journal officiel, 2000-04-14, no 30.
 - Arrêté du ministre des Affaires sociales du 20 mai 1997, relatif à l'approbation du manuel des procédures de la direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail.
 - Arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 février 1995, fixant la formule de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.
 - Le Décret n° 2007-1717 du 5 juillet 2007, fixait les attributions du ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des jeunes et un Décret n° 2010-84 du 20 janvier 2010, a transféré les attributions de l'ex ministère de l'Education et de la Formation relatives à la formation professionnelle au ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi. Il a comme établissements sous tutelle:
 - o le Centre national de formation de formateurs et de l'ingénierie de formation (CENAFFIF);
 - o l'Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP);
 - o l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI); et
 - o le Centre national de formation continue et de la promotion professionnelle (CNFCPP).

5.3. Normes internationales du travail

- Conventions fondamentales: 8 sur 8;
- Conventions de gouvernance (prioritaires): 2 sur 4 (C. 81 et C. 122);
- Conventions techniques: 48 sur 177 (y compris C. 150);
- Sur 58 conventions ratifiées par la Tunisie, dont 52 sont en vigueur, 6 conventions ont été dénoncées; aucune n'a été ratifiée au cours des 12 derniers mois.

6. Analyse de l'organisation, du fonctionnement et des moyens de l'administration du travail⁴

Le Bureau international du Travail utilise comme référence principal dans le domaine de l'administration du travail la Convention n° 150 sur l'administration du travail, 1978, et la Recommandation n° 158 qui l'accompagne.

⁴ La phase actuelle du diagnostic se concentre sur les services spécifiques suivants: la Direction générale du travail (DGT); la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation (DGITC); la Direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail (DIMSST). Elle comprend aussi les activités des Directions régionales des affaires sociales dans les mêmes domaines ainsi que l'Institut national de santé et de sécurité au travail (INSST). Afin de compléter l'information et l'analyse, il a aussi été nécessaire de traiter des aspects concernant l'organisation et certaines des activités de la Direction générale de la sécurité sociale (DGSS) et de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

Conformément à l'Article 1 de la Convention n° 150 sur l'administration du travail, 1978, aux fins de la présente convention:

(a) les termes administration du travail désignent les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail;

(b) les termes système d'administration du travail visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail – qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration -- ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

6.1. L'administration du travail en Tunisie: Organisation

Deux ministères du gouvernement tunisien partagent les fonctions essentiels du système d'administration du travail: le ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger et le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi⁵.

6.2. Le ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger

6.2.1. La mission générale du ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger

La mission générale du ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des tunisiens à l'étranger établie par le **Décret n° 2005-2978 du 8 novembre 2005**, fixant les attributions du ministère, consiste à mettre en œuvre la politique sociale de l'Etat, visant à assurer un développement social équilibré, à consacrer les principes de solidarité entre les individus, les catégories et les générations composant la société et à consolider le bien-être social à travers la consécration des valeurs de l'auto responsabilité, et ce, dans les domaines du travail et des relations professionnelles, de la santé et la sécurité au travail, de la sécurité sociale, de la promotion des catégories vulnérables et à besoins spécifiques, de l'enseignement des adultes, de l'encadrement de la communauté tunisienne à l'étranger et du logement social.

6.2.2. L'organisation

Le ministère des Affaires sociales comprend:

- le cabinet;
- l'inspection générale;
- la direction générale des services communs;

⁵ Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a pour mission générale d'assurer l'élaboration de la politique du gouvernement dans le domaine de l'emploi, ainsi que de veiller à sa mise en œuvre et à l'évaluation de ses résultats. Dans ce cadre, le ministère est chargé de la conception et de la mise en œuvre des plans, programmes, instruments et autres mesures visant l'amélioration de l'employabilité, la facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que l'assistance à l'insertion et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi relevant des catégories spécifiques d'une part, et à la promotion de l'emploi indépendant d'autre part.

-
- les services spécifiques;
 - l'administration régionale.

Les services spécifiques du ministère des Affaires sociales comprennent:

- la direction générale du travail;
- la direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation;
- la direction générale de la sécurité sociale;
- la direction générale de la promotion sociale;
- la direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail.

Etablissements sous tutelle:

- Caisse nationale de la retraite et de la prévoyance sociale;
- Caisse nationale de sécurité sociale;
- Caisse nationale d'assurance maladie;
- Centre de recherche et d'études sur la sécurité sociale ;
- Office des tunisiens à l'étranger;
- Institut national du travail et des études sociales;
- Institut de santé et de sécurité au travail;
- Institut national de protection de l'enfance;
- Centre social d'observation des enfants de Manouba;
- Institut de promotion des handicapés et plusieurs Centres de réadaptation, de formation professionnelle, d'encadrement et d'orientation sociale pour personnes handicapés;
- 15 Centres de défense et d'intégration sociale;
- Nonobstant la redéfinition de la mission et les attributions du ministère en 2005, l'organisation interne continue à être régie par une norme antérieure, le Décret n° 96-269 du 14 février 1996, portant organisation du ministère des Affaires sociales, postérieurement complété dans certains aspects par le Décret n° 2010-1223 du 24 mai 2010.

6.2.3. Les attributions

Ayant compte de la mission générale du ministère, et des termes de référence du diagnostic, l'analyse va se centrer sur les domaines du travail et des relations professionnelles, de la santé et la sécurité au travail, certains aspects de la sécurité sociale et, notamment, sur le système d'inspection du travail.

Le Décret n° 2005-2978 du 8 novembre 2005, (comme le Décret n° 96-269 du 14 février 1996, portant organisation du ministère des Affaires sociales) regroupe par domaines les attributions du ministère:

- **Dans le domaine du travail, des relations professionnelles et de la santé et de la sécurité au travail**, (Art. 3.) le ministère des Affaires sociales, de la solidarité, et des Tunisiens à l'étranger est chargé d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, et ce, à travers le développement de la législation du travail, de la négociation collective, de la conciliation et du développement des fonctions et des organes d'inspection du travail et d'inspection médicale du travail ainsi que le renforcement de la prévention des risques professionnels, la promotion de la productivité de l'entreprise et du dialogue social et de la préservation et la consolidation de la paix sociale de façon à contribuer à la réalisation du développement économique et social du pays.

Dans ce cadre, le ministère est chargé notamment de:

- développer la législation du travail et l'adapter aux objectifs de développement économique et social;
- étudier les normes internationales et régionales du travail, préparer les dossiers de leur ratification et contrôler leur application;
- promouvoir le dialogue social et les négociations collectives;
- contrôler l'application de la législation du travail, procéder au règlement des conflits du travail et renforcer les mécanismes de conciliation;
- définir la politique des salaires et rationaliser les systèmes de rémunération et de classification professionnelle;
- concevoir et proposer les mesures visant la promotion de la productivité et œuvrer pour leur exécution;
- motiver les travailleurs se distinguant par leur esprit d'initiative et de créativité et par l'amélioration de la productivité, les entreprises se distinguant par leurs efforts continus en vue de l'amélioration des conditions de travail et du développement de leurs ressources humaines, ainsi que les commissions consultatives d'entreprises et les délégués du personnel pour leur contribution à la consolidation du dialogue social dans l'entreprise;
- veiller à l'amélioration des conditions du travail et de la sécurité professionnelle et renforcer la prévention des risques professionnels à travers l'observation et le suivi des conditions de santé et de sécurité au travail et l'élaboration d'une stratégie préventive adaptée à cet effet;
- développer l'assistance technique et médicale, la recherche scientifique, la formation et la sensibilisation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;
- contribuer à l'assistance aux entreprises économiques, aux exportateurs et aux investisseurs étrangers et prendre soins de leurs préoccupations;
- assister les entreprises en difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles en vue de les aider à surmonter leurs difficultés et préserver les postes d'emploi y existant.

Pour faire face à ces attributions, le Décret d'organisation du ministère a établi une Direction générale du travail, une Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation et une Direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail.

- **Dans le domaine de la sécurité sociale** (Art. 4.), le ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisiens à l'étranger a pour mission d'élaborer et de diriger le système de la sécurité sociale et d'œuvrer à la réalisation de la généralisation de la couverture sociale à travers la dynamisation et le développement des divers régimes de sécurité sociale en vue de couvrir toutes les catégories sociales et professionnelles sur la base du principe de la solidarité entre les individus et les générations et d'assurer la pérennité de ces régimes.

Le ministère procède dans ce domaine notamment:

- à l'élaboration des législations et des programmes visant le développement de la couverture sociale des différentes catégories professionnelles;
- à la participation à la fixation de la politique de sécurité sociale et de protection sociale des travailleurs et son exécution dans le cadre des objectifs du développement économique et sociale;
- au suivi des équilibres financiers des régimes de sécurité sociale et la proposition des mesures visant à les préserver;
- au renforcement de la couverture sociale au profit de la communauté tunisienne à l'étranger;
- à l'élaboration de la politique d'investissement des caisses de sécurité sociale;
- à la participation à l'élaboration des études et recherches dans le domaine de la sécurité sociale;
- à la promotion des modes et des mécanismes de gestion des caisses de sécurité sociale;
- à l'amélioration des prestations dispensées dans les domaines de l'assurance maladie, de la retraite et des autres prestations de la sécurité sociale et à leur rapprochement des bénéficiaires;
- à la coordination avec les structures et les parties intervenantes dans le domaine de l'assurance maladie.

A cet effet, le Décret a prévu une Direction générale de la sécurité sociale, mais la gestion du système de sécurité sociale se fait par des Caisses autonomes sous tutelle du ministère.

Les articles 5 et suivants du Décret n° 2005-2978 du 8 novembre 2005, fixent les attributions dans les autres domaines (la promotion sociale, l'enseignement des adultes, la solidarité nationale et sociale, les tunisiens à l'étranger, et le logement social), qui ne sont pas analysés dans le cadre de ce diagnostic.

Le personnel du ministère

Le personnel du ministère est régié par la Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983 portant statut général des personnels de l'Etat. Le Décret n° 2010-2768 du 25 octobre 2010, fixe le statut particulier des agents du corps de l'inspection du travail et de conciliation. Le Décret n° 94-1490 du 11 juillet 1994, fixe le statut particulier du corps de l'inspection médicale du travail.

L'Article 108 de la Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983 portant statut général des personnels de l'Etat. Etabli que «L'Administration peut recruter, par voie de contrats, des agents de nationalité tunisienne pour l'exécution de missions particulières d'une durée limitée».

6.3. Fonctionnement

Cette partie du diagnostic est dédiée à l'étude séparée des différents domaines techniques du point de vue des fonctions administratives et notamment de la fonction d'inspection:

- le domaine du travail,
 - le domaine des relations professionnelles,
 - le domaine de la santé et de la sécurité au travail,
 - le domaine de la sécurité sociale,
 - le système d'inspection du travail.
- Les groupes de fonctions afférents à chacun de ces domaines, n'ont pas été dévolus à des organes internes différents, ils ont été distribués entre plusieurs d'entre eux et notamment pour ce qui concerne les domaines de travail et des relations professionnelles.

6.3.1. Le domaine du travail

Dans le domaine des Normes du travail, la Recommandation n° 158 de l'OIT a prévu les suivantes fonctions de l'administration du travail:

5. (1) Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient —en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et selon les modalités et dans les conditions prévues par la législation ou la pratique nationales— participer activement à la préparation, au développement, à l'adoption, à l'application et au réexamen des normes du travail, y compris les lois et les règlements pertinents. (2) Ces autorités devraient, dans les conditions permises par la législation ou la pratique nationales, offrir leurs services aux organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de promouvoir la réglementation des conditions d'emploi par voie de négociation collective.

La direction générale du travail, est chargée notamment:

- d'élaborer et de développer la législation et la réglementation du travail applicables aux secteurs d'activité régis par le Code du travail;
- de traiter les questions intéressant les normes internationales, régionales et étrangères du travail et de s'occuper des relations du département avec les organismes internationaux et régionaux, en ce qui concerne ces questions,
- d'entreprendre toute étude et action nécessaire à la définition de la politique des salaires, à la rationalisation des systèmes de rémunération et à la promotion de la productivité.

A cet effet, elle comprend:

- la direction de la législation du travail,
- la direction des négociations collectives,
- la direction des salaires et de la productivité. Des informations fournies se déduit que les deux sous-directions à peine fonctionnent. Les enquêtes de salaires se font par l'INS. Il y a une commission au bureau du Chef du gouvernement qui s'occupe de la productivité.

CT Article. 134-3:

Une partie de la rémunération peut être fixée sur la base de la productivité en vertu d'accords conclus au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Ces accords comprennent notamment les normes adoptées pour l'amélioration du rendement et les mesures susceptibles d'accroître la production et d'améliorer sa qualité. Toutefois, la rémunération peut être fixée en totalité selon le rendement, à la pièce ou à la tâche pour les travaux qui sont habituellement rémunérés sur cette base.

La sous-direction des conditions générales de travail et des décorations, chargée notamment:

- d'étudier et d'évaluer les conditions générales du travail;
- de proposer les mesures visant l'adaptation et l'amélioration des conditions générales du travail;
- d'instruire les dossiers relatifs à l'attribution de la médaille du travail, du prix du travailleur exemplaire, du prix du progrès social et des autres distinctions.

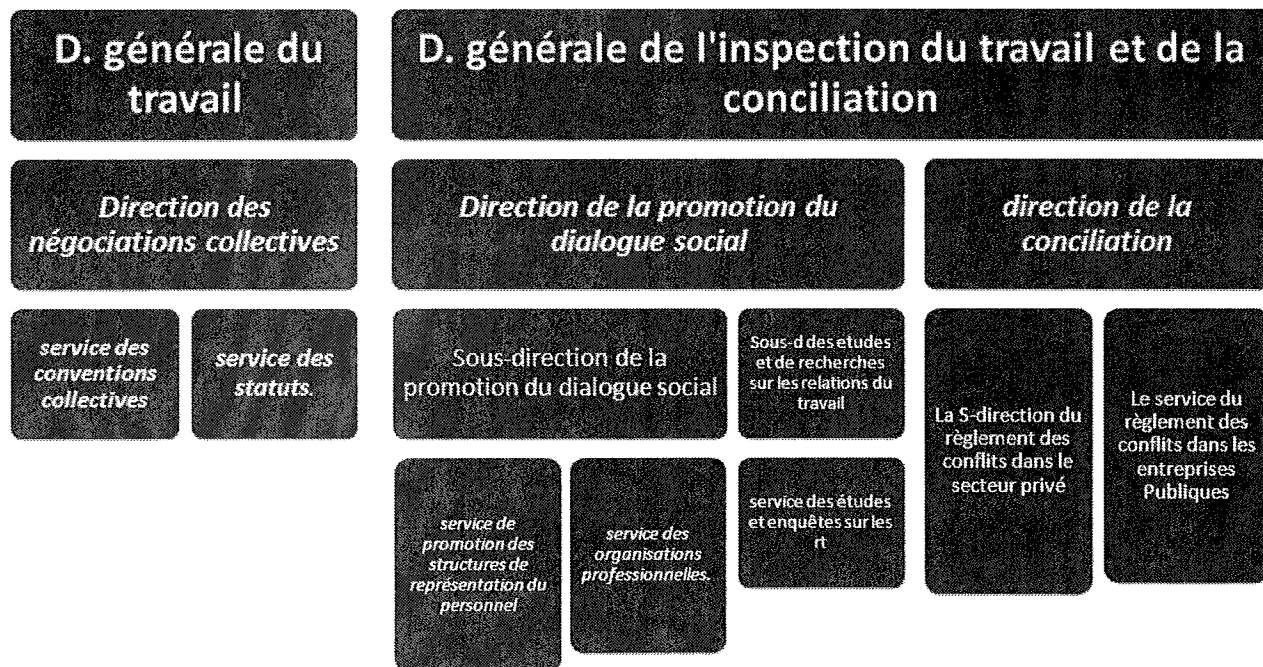
A cet effet, elle comprend:

- le service des conditions générales de travail. Des informations fournies par les fonctionnaires se déduit que ce service ne fonctionne pas dans la pratique;
- le service de la médaille du travail et des autres distinctions.

- Une partie des fonctions de l'Etat dans le domaine des relations professionnelles, tel que la promotion de la négociation collective est dans cette direction générale, tandis que, une autre partie, la promotion du dialogue et le règlement des conflits collectifs est dans l'orbite de la direction générale de l'inspection et de la conciliation.
- D'autre part, le placement de la sous-direction des conditions générales de travail et des décorations au sein d'une direction des négociations collectives ne semble pas répondre à une logique actuelle. Si c'est vrai que la négociation collective conduit à la fixation de conditions de travail, celles-ci ont la loi comme source primaire. Quant aux décorations, en principe elles ont une valeur symbolique et on ne peut pas les classer techniquement dans le système de négociation collective.

6.3.2. Le domaine des relations professionnelles

Les fonctions de l'administration du travail dans ce domaine⁶ sont réparties entre la Direction générale du travail et la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation. Les structures qui exercent les fonctions sont représentées dans l'organigramme suivant:



La direction générale du travail, est chargée notamment:

- de promouvoir la négociation collective entre les partenaires sociaux et de fournir l'assistance utile à cet effet.

⁶ La recommandation n° 158 de l'OIT a prévu dans le domaine des Relations professionnelles les suivantes fonctions de l'administration du travail: «7. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient participer à la détermination et à l'application des mesures qui peuvent être nécessaires pour assurer aux employeurs et aux travailleurs le libre exercice du droit syndical. 8. (1) Il devrait exister des programmes d'administration du travail, visant à promouvoir, à établir et à maintenir des relations professionnelles, qui, dans le respect du droit d'organisation et de négociation collective, favorisent une amélioration constante des conditions de travail et de vie professionnelle. (2) Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient contribuer à l'amélioration des relations professionnelles en créant ou en renforçant les moyens de fournir des services de consultation aux entreprises, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs qui les requièrent, selon des programmes établis sur la base de consultations avec ces organisations. 9. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire.

10. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient, en cas de conflit collectif, être en mesure de fournir, avec l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, des moyens de conciliation et de médiation adaptés aux conditions nationales.»

A cet effet, elle comprend une direction des négociations collectives, chargée notamment:

- d'étudier et de proposer les moyens susceptibles de promouvoir le dialogue et la concertation aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise;
- de favoriser le développement de la négociation collective entre les partenaires sociaux et de fournir l'assistance utile à cet effet;
- de traiter les dossiers relatifs aux prix et distinctions accordés aux employeurs et aux travailleurs;
- cette Direction comprend un service des conventions collectives et un service des statuts. Des informations fournies, se déduit que les aspects du personnel des entreprises publiques a été pris en charge par le bureau du Chef du gouvernement et le «Service des statuts» ne fonctionne pas dans la pratique.

La Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation, dans le domaine des relations professionnelles, est chargée notamment:

- de contribuer à la prévention des conflits du travail;
- de contribuer au règlement des conflits collectifs du travail;
- d'élaborer des rapports périodiques sur (l'application de la législation du travail et) le climat social.

A cet effet, elle comprend:

- la Direction de la promotion du dialogue social est chargée notamment:
 - ✓ de suivre le climat social dans les entreprises,
 - ✓ de promouvoir le dialogue social dans les entreprises,
 - ✓ de contribuer à la prévention des conflits du travail.

A cet effet, elle comprend:

A. La Sous-direction de la promotion du dialogue social, chargée notamment:

- ❖ de promouvoir le dialogue social dans les entreprises,
- ❖ d'assister et de suivre les structures de dialogue au sein des entreprises.

A cet effet, elle comprend:

- le service de promotion des structures de représentation du personnel,
- le service des organisations professionnelles.
- (Après la révolution le service ne fonctionne plus avec les fonctions prévues dans le Décret).
- B. La Sous-direction des études et des recherches sur les relations de travail
- Manque d'une équipe de chercheurs, elle n'a pas d'activité.

-
- la Direction de la conciliation est chargée notamment:
 - ✓ de procéder au règlement des conflits collectifs du travail;
 - ✓ d'effectuer toutes enquêtes ou missions particulières qui lui sont confiées;
 - ✓ d'entreprendre les démarches nécessaires en vue de réunir la commission centrale ou la commission régionale de conciliation;
 - ✓ d'analyser les motifs réels des conflits collectifs du travail;
 - ✓ de proposer les mesures visant à améliorer la procédure de règlement des conflits collectifs du travail.

A cet effet, elle comprend:

A. La Sous-direction du règlement des conflits dans le secteur privé, chargée notamment:

- ✓ de suivre les conflits collectifs du travail et de contribuer à leur règlement,
- ✓ de recevoir les préavis de grève et de lock-out,
- ✓ d'élaborer les procès-verbaux des réunions de conciliation,
- ✓ d'établir des rapports périodiques sur les conflits du travail.

A cet effet, elle comprend:

- ❖ le service du règlement des conflits dans l'agriculture et la pêche,
- ❖ le service du règlement des conflits dans l'industrie, les mines et l'énergie,
- ❖ et le service du règlement des conflits dans le bâtiment et les services.

➤ Mais cette division des tâches par services ne se suit plus.

B. Le service du règlement des conflits dans les entreprises publiques

➤ Mais cela ne se fait pas dans la pratique.

L'intervention de l'administration du travail dans les relations professionnelles

- Avec cette répartition des fonctions dans le domaine des relations professionnelles, entre la Direction générale du travail et la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation, la promotion de la négociation collective est séparée de la promotion du dialogue social et de la prévention et règlement des conflits. L'administration du travail conduit les procédures de négociation collective dans le secteur privé et assiste les partenaires à cet effet.
- Il y a une certaine superposition entre les attributions de la Direction des négociations collectives (DGT) et celles de la Sous-direction de la promotion du dialogue social de la DGITC.

- Les fonctionnaires associés à l'exécution de cette partie des fonctions de l'administration du travail doivent posséder des connaissances professionnelles et des aptitudes personnelles qui ne sont pas toujours requises pour d'autres fonctions.
- Les conventions et les recommandations de l'OIT contiennent des dispositions et des lignes directrices détaillées sur la façon dont les gouvernements devraient procéder pour régler les aspects les plus souvent associés aux relations professionnelles (tels que la liberté syndicale et le droit de négociation collective) et pour établir un dialogue social dans des domaines d'action prioritaires.
- Le système règlement des conflits est complexe et les textes normatifs prévoient différents intervenants.

RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Le système tunisien de solution des conflits de travail a confié les fonctions de règlement à des institutions différentes par rapport aux sujets du conflit. Les conflits individuels sont soumis aux conseils de prudhommes, qui dépendent du pouvoir judiciaire, en principe sans intervention directe de l'administration du travail. Les conflits collectifs entrent dans un ensemble de procédures avec l'intervention de distincts acteurs, y compris des agents de l'administration du travail.

Le Code du travail (Article. 376) signale que «Toute difficulté surgie entre l'employeur et les travailleurs, susceptible de provoquer un conflit collectif, doit être soumise à la commission consultative d'entreprise en vue de lui trouver des solutions convenant aux deux parties au conflit».

Si le conflit n'a pas été résolu au sein de l'entreprise, il sera obligatoirement soumis par la partie la plus diligente au bureau régional de conciliation et, à défaut, à l'inspection du travail territorialement compétente. (Nombre de conflits soumis à un BRC ou à une IT).

Le bureau régional de conciliation ou à défaut l'inspection du travail territorialement compétente procède, après avoir recueilli les données, à la soumission de l'objet du conflit à la commission régionale de conciliation. Cette commission est présidée par le Gouverneur de la région ou son représentant, assisté par le chef du bureau régional de conciliation ou, à défaut, par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend deux représentants des syndicats concernés des travailleurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale, ainsi que deux représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, le représentant de l'organisation syndicale centrale d'employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise. Si la solution proposée par la commission régionale ou la commission centrale de conciliation n'est pas acceptée par l'une des parties, celles-ci peuvent convenir par écrit de soumettre le conflit à l'arbitrage. D'après l'Article. 383 du CT, l'arbitrage est assuré par des conseils régionaux et un conseil central d'arbitrage. Le Conseil régional d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui surgissent dans la région. Le conseil central d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui s'étendent sur deux ou plusieurs gouvernorats.

- Les bureaux régionaux de conciliation et, à défaut, les inspections du travail territorialement compétentes assurent le secrétariat des conseils régionaux d'arbitrage.

- Le bureau central de conciliation et, à défaut, la Direction générale de l'inspection du travail assure le secrétariat du conseil central d'arbitrage.

- Dans les Directions régionales, l'unité de la conciliation de la Division de l'inspection du travail et de la conciliation est chargée du règlement des conflits collectifs du travail.

- Au niveau central, la Direction de la Conciliation, de la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation, est chargée de procéder au règlement des conflits collectifs du travail ainsi que d'entreprendre les démarches nécessaires en vue de réunir la commission centrale ou la commission régionale de conciliation. Elle compte avec deux Sous-directions, une du règlement des conflits dans le secteur privé (avec des spécialisations dans les différents secteurs de production) et l'autre dans les entreprises publiques.

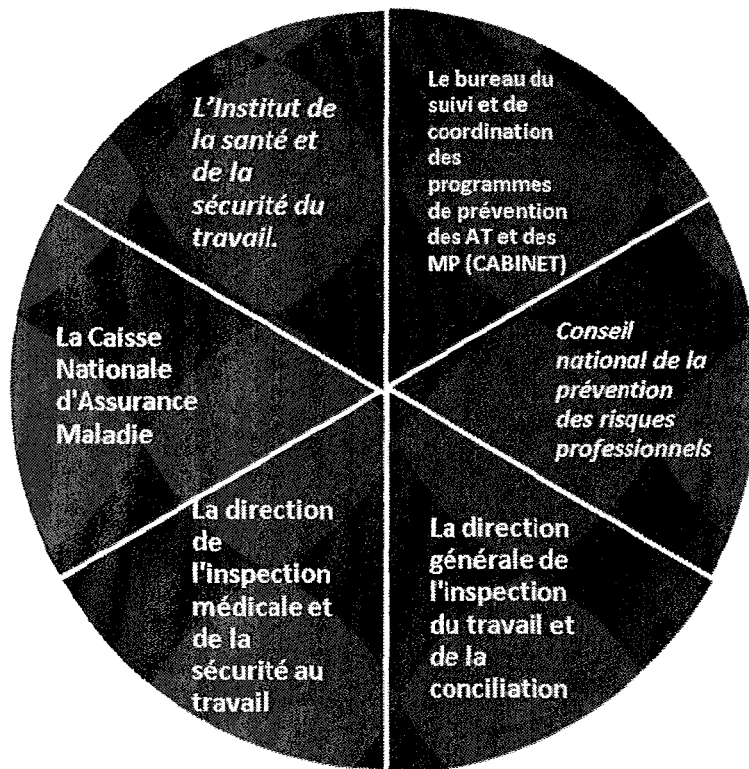
-
- Les agents de l'inspection du travail et de conciliation sont chargés des missions de conciliation en vue de rechercher avec toutes les parties concernées les solutions susceptibles pour contribuer à la prévention des conflits du travail et d'intervenir, dans le cas échéant, pour les résoudre⁷.
- Ils sont chargés de recevoir les préavis de grève ou de lock-out et également chargés de la conciliation entre les parties à ces conflits dans tous les différents organismes et niveau de conciliation et de veiller, dans le cas échéant, d'élaborer des dossiers des conflits collectifs du travail devant la commission centrale d'arbitrage ou les commissions régionales d'arbitrage, de faire secrétariat de ces commissions, recevoir les sentences d'arbitrage et de contrôler sa bonne exécution.
 - Les inspecteurs interviennent aussi dans les cas de demande de licenciement collectif ou de mise en chômage, situations que deviennent habituellement très conflictuelles. L'inspecteur procède à une enquête et tentent la conciliation des deux parties concernées (Article 21 du CT.) A défaut de conciliation, le dossier est soumis à la commission régionale ou à la commission centrale de contrôle du licenciement. La commission régionale de contrôle du licenciement est présidée par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. L'inspection du travail territorialement compétente assure le secrétariat de la commission.
 - L'intervention directe des inspecteurs du travail dans les conflits individuels du travail, n'était pas prévue dans le Code, mais le statut particulier de ces agents ouvre la porte à leur intervention. Des informations obtenues se déduit qu'ils interviennent de fait, en marge des procédures initialement attribuées aux conseils de prudhommes.

6.3.3. Le domaine de la santé et de la sécurité au travail

Pour ce qui concerne la prévention des risques professionnels, les prestations de santé et de sécurité au travail couvrent toutes les entreprises et activités régies par le Code du travail (Article. 152). Dans le Livre VII du Code du travail, le Chapitre V traite sur la médecine du travail et le Chapitre VI sur les établissements dangereux, insalubres ou incommodes. De nombreuses dispositions réglementaires s'occupent des aspects de la prévention, la médecine du travail, la sécurité et l'hygiène.

Dans l'administration du travail du pays, il y a au moins six structures ou entités qui interviennent dans ce domaine.

⁷ Dans les Directions régionales, l'unité de la conciliation de la Division de l'inspection du travail et de la conciliation est chargée du règlement des conflits collectifs du travail. Au niveau central, la Direction de la conciliation, de la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation, est chargée de procéder au règlement des conflits collectifs du travail ainsi que d'entreprendre les démarches nécessaires en vue de réunir la commission centrale ou la commission régionale de conciliation. Elle compte avec deux Sous-directions, une du règlement des conflits dans le secteur privé (avec des spécialisations dans les différents secteurs de production) et l'autre dans les entreprises publiques.



Au **cabinet du ministre**, le Bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (Article 17 bis) est chargé notamment de :

- ✓ veiller à l'étude et au diagnostic des causes et conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles en coordination avec les différentes structures et entreprises concernées;
- ✓ la proposition de tout programme, plan ou mesure à de contribuer au traitement des accidents du travail et des maladies professionnelles et leur limitation;
- ✓ le suivi et l'évaluation des programmes et plans adoptés pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- ✓ la coordination entre les différentes structures intervenant dans le domaine des accidents du travail, des maladies professionnelles, de la santé et la sécurité professionnelle pour la rationalisation de leur intervention;
- ✓ la contribution au développement du système national dans le domaine de la santé et la sécurité professionnelle et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le Bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est dirigé par un directeur général d'administration

centrale assisté d'un directeur d'administration centrale, deux sous-directeurs d'administration centrale et de deux chefs de service d'administration centrale.

Le programme national de prévention des risques professionnels

Ce programme national de la période 2009-2014 comporte trois axes principaux ayant trait à la promotion de la santé au travail, à la promotion de la sécurité au travail et à la réduction des accidents du travail. Afin de réaliser ces objectifs, ils ont été considérés certains mécanismes nécessaires, à savoir notamment:

- 1. Le développement du système législatif et réglementaire de la santé et de la sécurité au travail*
- 2. La redynamisation du conseil national de prévention des risques professionnels qui a pour mission de coordonner les rôles des acteurs concernés et intervenants dans le domaine de santé et de sécurité au travail et de proposer procédures et programmes visant à consolider la politique nationale dans ce domaine.*
- 3. Le renforcement du corps de l'inspection médicale et de la sécurité au travail par des ressources humaines et des moyens de transport à fin d'évoluer les activités du contrôle des conditions de santé et sécurité au travail au sein des entreprises.*
- 4. Le renforcement de l'activité de l'institut de santé et de sécurité au travail dans le domaine des recherches et des études appliquées, et de pouvoir assister techniquement les entreprises en matière de la santé et sécurité au travail.*

La Direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail, est chargée notamment:

- ✓ de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail;
- ✓ de participer au développement de la législation et de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail;
- ✓ d'assurer la préparation d'un fichier physio-pathologique de la main d'œuvre;
- ✓ d'assurer, en coordination avec les services et organismes psychotechniques concernés, l'examen médical des travailleurs en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et de leur réadaptation.

A cet effet, elle comprend:

A. La sous-direction de l'inspection médicale du travail, chargée notamment de:

- contrôler les services médicaux du travail;
- contrôler les soins donnés aux victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Mais cette fonction ne s'exerce pas dans la pratique.

B. La Sous-direction du contrôle de l'hygiène et de la sécurité au travail, chargée notamment:

- de contrôler les conditions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises;
- de participer aux enquêtes sur les accidents de travail et les maladies professionnelles;
- de participer aux études et actions destinées à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.

Elle comprend:

- le service du contrôle de la sécurité au travail;
- le service du contrôle de l'hygiène et du milieu de travail.

La Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation chargée, entre autres, de veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

- Mais cela n'a été attribué à aucune des Sous-directions. Seulement les statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles à la Direction du contrôle de la législation du travail

La Caisse nationale d'assurance maladie de Tunisie, en plus de la gestion du régime d'assurance maladie, elle mène la gestion des régimes légaux de réparation des dommages résultants des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les secteurs public et privé et en matière de Prévention des risques professionnels est en charge de:

- ✓ l'élaboration des statistiques.
- ✓ l'assistance technique aux entreprises.
- ✓ les moyens d'incitations et d'encouragement à la prévention.
- ✓ l'article n° 88 de la loi 94-28 stipule que le recueil de tous les renseignements permettant d'établir des statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, tout en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leur fréquence, de la durée et de l'importance de l'incapacité qui en résultent est du ressort exclusif de la Caisse nationale d'assurance maladie.

L'Institut de la santé et de la sécurité du travail contribue à la promotion de la santé et de la sécurité dans le domaine du travail et participe à l'élaboration des programmes de prévention des risques professionnels et à la fixation des normes dans ce domaine en collaboration avec les instances compétentes.

A cet effet, il est chargé de:

- procéder à des recherches et des études dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;
- entreprendre des actions de sensibilisation et d'information visant le renforcement de la prévention des risques professionnels;
- fournir une assistance technique aux divers intervenants dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail;
- assurer la formation continue des cadres opérant dans le domaine de ses compétences et ce en collaboration avec les établissements d'enseignement et de formation.

Le Conseil national de la prévention des risques professionnels:

- ✓ Décret n° 96-1001 du 20 mai 1996 relatif au Conseil national de la prévention des risques professionnels. (modifié par le Décret n° 2007-2383 du 24 septembre 2007).

Aux fonctions de proposition et d'émettre des avis, s'ajoute au Conseil celle de «coordonner l'action des différents organismes concernés par la prévention des risques professionnels»

Fonctionnement du système

- Le premier commentaire qui suscite l'existence de tous ces intervenants dans le domaine de la sécurité et santé au travail est si cela contribue au pas à une plus grande efficacité de la prévention des risques. Le fait d'avoir créé en 2010 un Bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au sein du Cabinet montre qu'il y avait déjà une perception de manque de coordination entre les intervenants, mais cela implique aussi une duplication des fonctions de coordination qui avaient déjà été attribués au *Conseil national de la prévention des risques professionnels*.
- Les données disponibles (entre 2008 et 2011) publiés par la CNAM, nous montrent un nombre entre 41 000 et 43 000 d'administration du travail par an. Le nombre d'accidents mortels sur le lieu du travail de la période ne dépasse pas les deux cents.
- Les données d'une série publiée sur la période 2005-2009 (avec des différences sur les données des années 2008 et 2009 publiés dans la série antérieurement analysée) nous montraient une évolution favorable de l'indice de fréquence des accidents de travail, avec une réduction d'un point annuel approximativement. La durée moyenne d'incapacité temporaire montrait aussi une légère réduction, mais le nombre d'accidents mortels sur le lieu du travail est croissant ainsi que le nombre de maladies professionnelles diagnostiquées.
- Au sein de la Direction, ainsi que dans les bureaux extérieurs, à côté des inspecteurs médecins de travail, il y a aussi des ingénieurs (3) et des techniciens supérieurs en hygiène (40) dont, manque de statut particulier, la distinction de fonctions (à l'exception de ce qui concerne les services médicaux) ne sont pas claires. Apparemment ces agents sont embauchés en application de l'Article 176 du Code du travail (*«Le ministre des affaires sociales ou le ministre compétent en application de l'article 171 du présent code, peut charger des experts de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. Ces experts sont choisis parmi une liste fixée par arrêté du premier ministre. Ils jouissent, pour l'exécution de leur mission, des mêmes droits et prérogatives conférés aux inspecteurs du travail en application de l'article 174 du présent Code»*), mais il semble que leurs fonctions réelles sont permanents et ne répondent pas à un caractère temporaire.

6.3.4. Le domaine de la sécurité sociale

Le dispositif de protection sociale

Le système de **sécurité sociale** est composé de plusieurs régimes administrés par différentes entités:

- Sous la gestion de la Caisse nationale de sécurité sociale:
 - ✓ **prestations familiales**, (les allocations familiales et la majoration pour salaire unique, les allocations pour congé de naissance, les allocations pour congé de jeunes travailleurs).
 - ✓ **assurances sociales**, (indemnité de décès, capital-décès).

- ✓ **pensions** de vieillesse, d'invalidité et de survivants pour les salariés et les non-salariés ainsi que du régime de retraite complémentaire pour les salariés du secteur non agricole dont la rémunération dépasse 6 fois le SMIG.
- La Caisse nationale d'assurance maladie assure la gestion des régimes:
 - ✓ d'assurance maladie; et
 - ✓ de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles

Au ministère, la **Direction générale de la sécurité sociale**, est chargée notamment:

- ✓ de l'élaboration de la législation et de la réglementation relatives aux régimes de sécurité sociale, en concertation avec les organismes de sécurité sociale et les services intéressés;
- ✓ de l'interprétation et de la coordination de l'application des législations et réglementation précitées et des dispositions internationales y afférentes;
- ✓ de l'élaboration des statistiques et de l'établissement des indicateurs de sécurité sociale;
- ✓ du suivi des équilibres globaux des comptes de la sécurité sociale;
- ✓ de participer à l'élaboration à l'approbation des contrats programmes et des budgets prévisionnels des organismes de sécurité sociale et assimilés et de logement social sous-tutelle du ministère.

A cet effet, elle comprend:

- ✓ la direction des études juridiques et des normes;
 - ✓ la direction des études économiques et financière de sécurité sociale;
 - ✓ la direction des relations avec les organismes de sécurité sociale et les affiliés.
- Le champ d'application de la législation de la sécurité sociale est plus ample que ce de la législation du travail, car non seulement couvre les salariés, mais aussi les travailleurs non-salariés dans les secteurs agricole et non agricole. (Art s 1-5 du Décret n° 95 - 1166 du 3 juillet 1995, modifié par le Décret n° 2008 -172 du 22 janvier 2008).
- La CNSSregistrait en 2008⁸ un total de 2 024 671 assurés sociaux actifs dans les différents régimes (dont 1 327 324 figuraient comme salariés). Pour la même année, le nombre d'employeurs était de 151 462 tous régimes confondus. En mai de l'an 2008 l'INS estimait la PEA occupée à 3 155 400. Avec ces données, on peut considérer que seulement le 64,16 pour cent de la PEA occupée était protégé par un régime de sécurité sociale.

Le contrôle des obligations des employeurs dans le domaine de la sécurité sociale

La Caisse NSS compte avec un corps de contrôleurs. Les contrôleurs ont pour mission de procéder à toute vérification ou enquête concernant l'application des régimes

⁸ Dernières données disponibles dans la page web de la CNSS.

de sécurité sociale, tant à l'égard des assujettis, qu'à l'égard des bénéficiaires. Les agents chargés de l'inspection du travail ainsi que les contrôleurs de la CNSS sont chargés de relever les infractions à la Loi relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale. (Arts 16 et 96 de la Loi N° 60-30 du 14 /12/1960).

Obligations des employeurs dans le domaine de la Sécurité Sociale

L'affiliation et l'immatriculation

S'affilier à la Caisse nationale de sécurité sociale. Les employeurs régis par les dispositions de la loi sont tenus de s'affilier à la Caisse nationale de sécurité sociale et déclarer nominativement et trimestriellement leurs travailleurs. Le fichier de la CNSS (Employeurs et Indépendants) est considéré comme une des bases les plus larges qui permet de repérer les entreprises et leurs effectifs salariés.

Déclaration de l'établissement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente (dans un délai d'un mois) Article. 278 CT. Tout employeur, ..., qui occupe ou envisage d'occuper des travailleurs..., est tenu de déclarer son établissement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente. (...) La déclaration comporte obligatoirement, entre autres indications, le numéro d'affiliation de l'établissement au régime de sécurité sociale.

Déclarer les travailleurs nouvellement recrutés. Ils doivent aussi lui déclarer les travailleurs nouvellement recrutés, à quelque titre que ce soit, et ce dans un délai n'excédant pas quarante-huit heures ouvrables à partir de la date de recrutement. Cette affiliation prend effet à compter de la date de commencement effectif du travail.

La cotisation

Tout employeur affilié (faisant travailler au moins un salarié) au régime prévu par la loi est tenu de payer une cotisation à la Caisse nationale de sécurité sociale.

L'assiette servant de base pour le calcul des cotisations est composée du salaire majoré de tous les accessoires du salaire et des avantages en nature. Une évaluation forfaitaire des salaires et revenus formant l'assiette des cotisations a été retenue pour certaines activités occupant une main-d'œuvre très mobile et pour certaines catégories professionnelles. Exemple: le secteur de l'agriculture et de la pêche, les gens de maison (aides ménagers, conducteur de voitures).

Les déclarations de salaires et le versement des cotisations se fait au Bureau Régional territorialement compétent. Les cotisations afférentes à un trimestre donné doivent être payées au plus tard le quinzième jour du mois qui suit le trimestre échu.

6.3.5. Le système d'inspection du travail

Le système d'inspection du travail est aujourd'hui composé, au niveau central et régional, par des structures séparées (La Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation (DGITC) et la Direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail) et il est desservi par deux corps de fonctionnaires différents (Le corps des Inspecteurs et Conciliateurs de travail et le corps des Inspecteurs médecins de travail).

Le Corps des inspecteurs et conciliateurs compte avec des effectifs de 434 agents, dont 360 en fonctions de contrôle (183 hommes et 177 femmes). Le nombre total de médecins inspecteurs du travail est de 58 (31 hommes et 27 femmes).

Les deux catégories d'inspecteurs ont les mêmes pouvoirs, mais leurs attributions deviennent spécialisées et leurs actuaciones séparés dans les entreprises dans lesquelles tous interviennent. Dans les rangs de la Direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail, il y a aussi des ingénieurs et techniciens de sécurité.

Le résultat de la dualité est l'existence de programmes séparés et interventions parallèles, sans une coordination visible, ni au niveau central ni territoriale.

Il faut tenir compte, en plus, de l'existence des contrôleurs de la CNSS.

Le système d'inspection du travail

**Direction Générale de l'Inspection
du Travail et de la Conciliation -
DGITC**

*Direction de l'inspection médicale
et de la sécurité au travail*

*Direction du contrôle de la
législation du travail*

**Sous-direction du contrôle de
l'hygiène et
de la sécurité au travail**

**Sous-direction du contrôle de
l'application de la
législation du travail**

*service du contrôle
de la sécurité au
travail*

*service du contrôle
de l'hygiène et du
milieu de travail.*

*service du contrôle
de l'application de
la législation du
travail*

*service du contrôle
de l'application de
la législation de la
sécurité sociale*

Les attributions et les pouvoirs des inspecteurs du travail

Les attributions et les pouvoirs des inspecteurs du travail ont été établis dans le Code du travail (Livre IV. Arts 170 et suivants) et dans les statuts particuliers des corps d'inspecteurs.

L'article 170 (dans la rédaction de 1994) décrit les fonctions de veiller à l'application des dispositions légales, fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs, et porter à l'attention des autorités compétentes toute déficience ou abus qui n'est pas couvert par les dispositions légales, comme la Convention 81 de l'OIT, et l'article 172 ajoute que les agents chargés de l'inspection du travail assistent les gouverneurs dans la mission de conciliation qui leur est dévolue. L'Article 174 ajoute la fonction de procéder au constat de la grève ou du lock-out. En dehors de la mission de surveillance dont ils sont chargés, l'Article. 179 donne aussi aux inspecteurs d'établir des statistiques de toute nature concernant les conditions de travail et de l'emploi dans les secteurs de l'activité économique soumis à leur contrôle, en plus l'Article 180 leur confie la vérification des clauses insérées dans les marchés de l'Etat et des collectivités publiques relativement aux relations de travail et à l'emploi de la main-d'œuvre.

L'Article 174 reconnaît aux inspecteurs tous les pouvoirs proposés par la Convention 81 et les mesures d'injonction dont exercent les inspecteurs sont décrites dans l'article 175. Le devoir de confidentialité est arrêté par l'Article 173. La possibilité de constater les infractions par procès-verbaux se trouve dans l'article 177, avec une dérivation du pouvoir sanctionnateur au système judiciaire voie le procureur de la république. L'obstacle à l'accomplissement de la mission d'un agent chargé de l'inspection du travail est puni d'une amende (Art 240 du Code du travail).

Les médecins-inspecteurs du travail sont chargés non seulement de veiller à l'application de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail en coordination avec les inspecteurs du travail, comme indique l'Article 291 du Code du travail, mais aussi

de contrôler les services et les groupements de médecine du travail et agréer les locaux qui leur sont réservés, et d'autres tâches additionnelles. Les dispositions des articles 173, 174, 175, 177 et 240 du Code relatives à l'inspection du travail, sont étendues aux médecins inspecteurs du travail.

Les visites d'inspection

Le système d'inspection du travail est chargé d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession. C'est à tel effet que les inspecteurs du travail sont autorisés à pénétrer librement sans avertissement préalable dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection, à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes nécessaires et à interroger l'employeur ou le personnel de l'entreprise.

Les visites d'inspection aux établissements constituent les activités les plus importants des services d'inspection. Dans le cadre de la mission on a demandé les statistiques des activités de tous les services d'inspection, afin de faire une analyse sur la présence de l'inspection dans les entreprises, la fréquence des visites, un aperçu de la quantité et nature des infractions détectées et l'incidence de l'activité des inspecteurs. Les données obtenues et autres existants dans les rapports périodiques envoyés à l'OIT appartiennent à deux séries d'années: de 2005 à 2007 et de 2009 à 2011. (Les événements politiques de l'année 2011 obligent à une lecture différente des données et ne sont pas comparables à ceux des années précédentes).

Un indicateur important de l'activité de l'inspection du travail est le nombre de visites par an et le nombre d'entreprises visitées par an. Pour montrer le rendement du système on obtient la moyenne de visites par inspecteur par an et pour plus de précision on ne tient compte que de 11 mois effectifs de travail par an (on considère un mois de vacances).

Pour la première série d'années, on obtient des moyennes de 60,32; 61,24 et 61, 83 visites par inspecteur par an, qui se traduit plus graphiquement en 5,48; 5,56 et 5,62 visites par inspecteur par mois. Pour la deuxième série d'années (manque de plus précises informations sur le nombre d'inspecteurs en fonctions de contrôle on a retenu la chiffre de 397 agents) la moyenne de visites par inspecteur par an est de 74,75 et 74,98, correspondant à 6,79 et 6,81 visites par inspecteur par mois. Si l'on considère que certaines entreprises font l'objet d'une deuxième visite ou contrevisite, à peu près le 20 pour cent, le nombre effectif d'entreprises visitées par inspecteur est encore plus réduit.

Ces résultats donnent lieu à différentes interprétations, mais en tout cas la première conclusion est que le nombre de visites par inspecteur est plutôt bas. Une lecture plus raffinée devrait prendre en compte la durée de chaque visite par rapport aux difficultés (taille, secteurs, etc), y compris le temps de déplacement. Il serait convenable d'analyser l'emploi du temps des agents de contrôle afin d'établir un plan réaliste d'augmentation progressive des visites d'inspection et établir des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Les procès-verbaux, le montant des sanctions et le suivi des procès d'infraction

Du rapport d'activités de l'inspection du travail 2010 se déduit que dans le 15,62 pour cent des visites, il y a eu lieu à des mises en demeure et que seulement dans le 2,16 pour cent des cas les inspecteurs ont dressé des procès-verbaux d'infraction.

Le Code du travail traite des pénalités dans son Livre VI. Les articles du 233 au 241 établissent les sanctions applicables aux infractions aux divers préceptes de la législation. Les amendes, par rapport à l'infraction, vont en deux différents rangs: le premier de 24 à 60 dinars et le deuxième de 12 à 30 dinars, multipliables par employé, avec une limite maximum total de 5000 dinars. Les infractions aux dispositions des articles 259, 261 et

262 (travailleurs étrangers) sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur. L'obstacle à l'action de l'inspection du travail est pénalisée entre 144 à 720 dinars.

Les fonctionnaires opinent, en général, que le montant des sanctions établit par la loi n'est pas dissuasif.

Dans les rapports d'activité de l'inspection du travail, on fait constat des mises en demeure et des procès-verbaux dressés, mais il n'y a aucune information sur les suites données à ces mises en demeure et procès-verbaux.

La CEACR a prié le gouvernement de fournir des informations sur les suites données aux mises en demeure non exécutées et aux procès-verbaux présentés aux tribunaux de l'ordre judiciaire, et de veiller à ce que des statistiques pertinentes soient incluses à l'avenir dans le rapport annuel de l'autorité centrale d'inspection du travail.

Les bases de données, les fichiers d'entreprises ou registres d'établissements

La gestion de l'information doit contribuer à améliorer l'efficacité et l'efficacé du service d'inspection du travail. Les conventions de l'OIT ne mentionnent pas spécifiquement les sources d'information nécessaires aux services d'inspection du travail. Toutefois, dans la mesure où le gouvernement et la société exigent toujours plus d'efficacité, de productivité et d'impact des services d'inspection du travail, ces derniers ont absolument besoin de ressources adéquates. Les objectifs d'un système d'information sont déterminés par sa finalité. Il faut déterminer le type d'information nécessaire dans le service d'inspection du travail, et identifier les utilisateurs de cette information.

Différentes autorités du ministère ont exprimé leurs préoccupations par manque d'information sur les entreprises. Elles considèrent spécialement nécessaire une base de données avec l'identification des titulaires des entreprises, la localisation des établissements et leurs caractéristiques. Ne pas disposer de ces informations suppose une difficulté tant pour la préparation d'études, enquêtes, recherches d'utilité pour la formulation des politiques, comme pour la préparation de plans de travail, campagnes de promotion ou de contrôle, entre autres. Le service de la documentation et des statistiques de la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation est chargé de tenir à jour le fichier des entreprises (et les fichiers des syndicats des travailleurs et des employeurs).

Elles ont envisagé la possibilité de créer une telle base de données sur les fiches de visites d'inspection. Cette méthode permettrait l'inclusion de toutes les entreprises visitées la première année de construction de la base mais, dans les années postérieures, cela ne permettrait que saisir annuellement le limité nombre de nouvelles entreprises visitées. Une base de données ainsi construite, non seulement prendrait des années, mais elle serait encore insuffisante et inachevée.

Entre les alternatives, il se trouve que l'Institut national de statistiques (INS) a élaboré un Répertoire national des entreprises⁹ et que le Système de la sécurité sociale a déjà une base de données des entreprises affiliées et des travailleurs immatriculés. L'Observatoire national de l'emploi et des qualifications dépendant du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a, entre ses missions, à concevoir et à mettre en place des bases de données sur l'emploi. (Au 31 décembre 2011, le répertoire de l'INS comprenait 602 222 entreprises du secteur privé qui pouvaient être classées par branche d'activité détaillée, gouvernorat, classe de taille d'emploi salarié et statut juridique. Le nombre de salariés formels du secteur privé étaient estimé en 978 828).

Une possible solution est d'utiliser les informations basiques du Répertoire national des entreprises et d'établir un accord avec la CNSS pour l'utilisation de la base de données de la sécurité sociale dans tous les détails nécessaires pour l'organisation des activités et des programmes de contrôle de l'application de la législation (de travail, de sécurité et santé au travail et de sécurité sociale).

En même temps, dans chaque Direction régionale, on peut construire un fichier des interventions sur les entreprises (activités de contrôle et activités de conciliation avec leurs respectives résultats: observations, mises en demeure, procès-verbaux de sanctions, enquêtes d'accidents de travail et maladies professionnelles, accords, etc.)

D'autre part, le système d'inspection pouvait bénéficier de données existantes à l'Agence national pour l'emploi et le travail indépendant (sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi), notamment pour la surveillance de l'application des dispositions sur les contrats.

Les statistiques et les rapports

Au ministère des Affaires sociales, le Bureau des études, de la planification et de la programmation est chargé, entre autres fonctions, de centraliser, d'analyser et de diffuser les statistiques. La Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation, quant à elle, dispose d'un service de la documentation et des statistiques, chargé de tenir à jour le fichier des entreprises et les fichiers des syndicats des travailleurs et des employeurs, ainsi que d'élaborer les études et les statistiques relatives à l'activité de la direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation. Dans la même Direction générale, il y a aussi un service des statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles (Dans la structure de la direction du contrôle de la législation du travail). Finalement, le service des statistiques de sécurité sociale, de la Direction générale de la sécurité sociale est chargé de la collecte et de l'analyse des données statistiques concernant le domaine de la sécurité sociale.

⁹ Le Répertoire national d'entreprises, créé et géré par l'INS - Institut national de la statistique, conformément au décret n° 94-780 du 4 avril 1994, est une liste exhaustive des entreprises patentées du secteur privé issue essentiellement des fichiers de la Direction générale des impôts (DGI) et la Caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS). ♦ Les fichiers gérés par la DGI concernent les entreprises appartenant aux champs Agriculture (hors exploitants agricoles), Industrie, Commerce et Services et ayant déclaré ouvert une patente auprès d'un des bureaux de la DGI.

♦ Les fichiers gérés par la CNSS sont de deux types: (1) les indépendants. Ce sont des personnes physiques qui exercent d'une façon indépendante une activité non salariée. (2) Les employeurs. Ce sont les unités ayant déclaré avoir embauché des salariés. Actuellement, la CNSS constitue la seule source pour la mise à jour des données sur le nombre de salariés de l'entreprise. La source contient les déclarations trimestrielles effectuées par l'employeur. La taille de l'entreprise est déduite à partir de la moyenne des ces déclarations.

De ces informations obtenues, on déduit que, malgré cette distribution de tâches, les statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles et celles concernant le domaine de la sécurité sociale sont élaborées par la CNSS.

L'Institut national de la statistique (INS), établissement public à caractère non administratif, constitue en outre l'organisme central du système national de la statistique. Dans les domaines du travail-emploi, l'INS publie des statistiques sur la population active, l'emploi, le chômage et les salaires et élabore un Répertoire national d'entreprises.

Les moyens de transport

Les fonctionnaires parlent d'insuffisance de voitures et du mauvais état des existantes. L'existence de facilités de transport représente toujours un problème. Les transports publics sont généralement possibles, mais pas toujours pratiques dans des lieux lointains des zones urbaines. Avant d'entreprendre une visite, les inspecteurs doivent s'assurer qu'ils disposent des moyens de transport, publics ou privés, nécessaires. Il est préférable que le service d'inspection possède ses propres moyens de transport, et que ceux-ci soient disponibles tous les jours ouvrables.

L'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle

Comme dans nombre de pays en Tunisie, on évoque assez souvent les difficultés de faire appliquer la loi dans le secteur informel. On parle même comme si le Code du travail ne serait pas applicable dans un supposé secteur informel jamais bien définie et comme si l'inspection du travail n'était pas légitimé pour intervenir dans les entreprises considérés informelles.

Des critères confus ou contradictoires sur le secteur informel qui n'a été défini qu'en termes statistiques. Le secteur couvre les entreprises ayant les caractéristiques suivantes: personnes physiques, employant moins de 6 salariés, n'ayant pas de comptabilité.

L'Article. 170 du Code du travail charge les agents de l'inspection du travail de veiller à l'application des normes du travail dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du même Code, et celui-ci n'exclue aucun établissement, ni par sa nature, ni par sa taille, s'il y a une relation de travail. L'inspection du travail, par son mandat, doit suivre des critères légaux. En principe, cela ne devrait pas poser des problèmes pour les inspecteurs, car des rapports d'activités se déduit que le segment des petites entreprises (Entre 1 et 19 travailleurs) est le plus visité dans tous les secteurs. Le rôle de l'inspection du travail dans les entreprises de l'économie informelle continue d'être ce de protéger et garantir le respect des droits des travailleurs.

Le travail non déclaré. L'immatriculation des salariés

Il arrive souvent que les entreprises non déclarées ne s'acquittent ni de leurs obligations salariales, ni de leurs obligations sociales vis-à-vis des travailleurs, faisant ainsi une concurrence déloyale aux autres entreprises.

Les agents de l'inspection du travail, ainsi que les contrôleurs de la CNSS, sont chargés de relever les infractions à la législation de la sécurité sociale. (Arts 16 et 96 de la Loi n° 60-30 du 14 /12/1960. Loi relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale.)

Les rapports d'activités de l'Inspection du travail contiennent des informations sur les infractions constatées par les inspecteurs, dans la forme de «Non affiliation à la CNSS», «Non affichage du certificat d'affiliation», «Non déclaration de salaires à la CNSS» et «Assurance AT et MP». On n'a pas pu constater l'existence d'une procédure ou communication de l'inspection du travail pour l'immatriculation d'office des travailleurs

non déclarés. Etant donné que le non affiliation d'un employeur à la CNSS implique aussi manque d'immatriculation de travailleurs et non déclaration de leurs salaires, il serait très convenable d'inclure dans les informations le nombre de travailleurs qui ont été immatriculés par conséquent de l'intervention de l'inspection.

La formation des fonctionnaires

En différents occasions les responsables des différents directions ou unités et les fonctionnaires ont exprimé le besoin de formation.

La Sous-direction de la formation (à la direction de l'organisation, des méthodes et de l'informatique) est chargée d'établir et de mettre en œuvre en collaboration avec les directions techniques, les programmes de formation continue et de perfectionnement, ainsi que d'assurer le suivi, et l'évaluation des programmes de formation.

Apparemment, l'organisation de cours et d'ateliers de perfectionnement est insuffisante et les fonctionnaires font allusion à des problèmes nouveaux ou des aspects comme le dialogue social et la négociation collective dans un contexte de pluralité syndicale ou les circonstances économiques des secteurs et entreprises qui mériteraient une formation spécifique ou avancée.

7. Conclusions et recommandations

Les aspects qui méritent une ponctuelle réflexion:

7.1. Dans le domaine des relations professionnelles

7.1.1. *La distribution de fonctions entre deux Directions générales différentes*

Les fonctions de l'administration du travail dans ce domaine sont réparties entre la Direction générale du travail et la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation. La promotion de la négociation collective est séparée de la promotion du dialogue social et de la prévention et règlement des conflits. L'administration du travail conduit les procédures de négociation collective dans le secteur privé et assiste les partenaires à cet effet.

➤ *RECOMANDATION 1. Regrouper dans une structure centrale toutes les fonctions dans le domaine du travail et des relations professionnelles, maintenant dans deux différentes directions générales. Au niveau central tous ces services peuvent être rassemblés dans une seule Direction générale de travail et des relations professionnelles, différente de la Direction générale d'inspection.*

➤ *REFERENCES:*

❖ *C98 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Article 4. Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.*

❖ *R158 - Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. 8. (1) Il devrait exister des programmes d'administration du travail, visant à promouvoir, à établir et à*

maintenir des relations professionnelles, qui, dans le respect du droit d'organisation et de négociation collective, favorisent une amélioration constante des conditions de travail et de vie professionnelle.

(2) Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient contribuer à l'amélioration des relations professionnelles en créant ou en renforçant les moyens de fournir des services de consultation ...

9. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire.

7.1.2. La prévention et le règlement des conflits du travail

Le système de prévention et de règlement des conflits est complexe et les textes normatifs prévoient différents intervenants.

Les agents de l'inspection du travail et de conciliation sont chargés des missions de conciliation en vue de rechercher avec toutes les parties concernées les solutions susceptibles pour contribuer à la prévention des conflits du travail et d'intervenir, dans le cas échéant, pour les résoudre.

L'intervention dans les conflits individuels du travail a été attribuée aux conseils de prudhommes, mais des informations obtenues se déduisent qu'il y a aussi des interventions des agents du corps d'inspection, de fait, en marge des procédures.

- *RECOMMANDATION 2. Identifier explicitement les organes et mécanismes de règlement des conflits et séparer nettement les fonctions et les agents de conciliation, médiation ou arbitrage des fonctions et des agents d'inspection – contrôle, en reconnaissant les effets préventifs de l'action de l'inspection.*
- *REFERENCES:*
 - ❖ *R158 - Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. 10. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient, en cas de conflit collectif, être en mesure de fournir, avec l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, des moyens de conciliation et de médiation adaptés aux conditions nationales.*
 - ❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 3. 1. Le système d'inspection du travail sera chargé: ... (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;*
 - ❖ *R81 - Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. 8. Les fonctions des inspecteurs du travail ne devraient pas comprendre la fonction d'agir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres dans des différends du travail.*

7.2. Dans le domaine de l'inspection du travail

7.2.1. L'existence de deux corps de fonctionnaires différents et de deux autorités centrales séparées

Le système d'inspection du travail est aujourd'hui composé au niveau central et régional par des structures séparées et desservi par deux corps de fonctionnaires différents.

Les inspecteurs et conciliateurs de travail forment un corps avec un statut particulier et les inspecteurs médecins de travail un autre. Les deux catégories d'inspecteurs ont les mêmes pouvoirs, mais leurs attributions deviennent spécialisées et leurs actuaciones séparés dans les entreprises dans lesquelles tous interviennent. Dans les rangs de la Direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail, il y a aussi des ingénieurs et des techniciens de sécurité.

Le résultat de la dualité est l'existence de programmes séparés et interventions parallèles, sans une coordination visible, ni au niveau central ni territoriale.

- *RECOMMANDATION 3. Regrouper dans une structure centrale toutes les fonctions dans le domaine de l'inspection du travail (sur les conditions du travail et sur la santé, sécurité et hygiène au travail). Au niveau central tous ces services peuvent être rassemblés dans une seule Direction générale. La raison de cette modification repose sur la recherche d'une meilleure coordination et d'une plus grande efficacité de l'ensemble du système d'inspection.*

- *REFERENCES:*

- ❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 4.1. Pour autant que cela soit compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.*

7.2.2. La différence interne de catégories d'agents au sein de l'Inspection médicale et de la sécurité au travail

Au sein de la Direction, ainsi que dans les bureaux extérieurs, à côté des inspecteurs médecins de travail, il y a aussi des ingénieurs (3) et des techniciens supérieurs en hygiène (40) dont, manque de statut particulier, la distinction de fonctions (à l'exception de ce qui concerne les services médicaux) ne sont pas claires.

Apparemment des agents sont embauchés en application de l'Article 176 du Code du travail, comme des experts en missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, mais il semble que leurs fonctions réelles sont permanentes et ne répondent pas à un caractère temporaire.

- *RECOMMANDATION 4. Si les ingénieurs et des techniciens supérieurs en hygiène exercent des fonctions de contrôle, avec similaires attributions à celles des inspecteurs, rien n'empêcherait d'initier une démarche d'intégration de tous dans un corps unique, même si dans le travail ordinaire on peut fonctionner sur la base des spécialités fonctionnelles.*

- REFERENCES:*

- ❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 6. Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de*

service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

❖ *C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Article 10. 1. Le personnel affecté au système d'administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, ayant accès à la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions et indépendantes de toute influence extérieure indue. 2. Ce personnel bénéficiera du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.*

7.2.3. Le nombre et fréquence des visites d'inspection

Les visites d'inspection aux établissements constituent les activités les plus importants des services d'inspection. Un indicateur important de l'activité de l'inspection du travail est le nombre de visites par an et le nombre d'entreprises visités par an. Les données de six années montrent des moyennes qui vont de 60,32 à 74,98 visites par inspecteur par an, qui se traduit plus graphiquement en 5,48 et 6,81 visites par inspecteur par mois (11 mois effectifs de travail). Ces résultats donnent lieu à différentes interprétations, mais en tout cas la première conclusion est que le nombre de visites par inspecteur est plutôt bas.

Les tâches de l'inspection du travail doivent être minutieusement planifiées, afin d'atteindre des objectifs et de remplir les obligations que lui assigne la politique d'inspection du travail, et d'utiliser au mieux les rares ressources disponibles.

Les programmes de travail individuel constituent un outil important de suivi et d'évaluation continue de la performance des inspecteurs. Il doit être mis en œuvre et soigneusement contrôlé par les superviseurs des bureaux externes et de la direction générale de l'inspection du travail.

➤ *RECOMMANDATION 5. Il appartient à la direction générale de l'inspection du travail d'élaborer des plans d'inspection détaillés, avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour des périodes déterminés. Il serait très recommandable d'analyser l'emploi du temps des agents de contrôle afin d'établir une démarche réaliste d'augmentation progressive des visites d'inspection.*

➤ *REFERENCE:*

❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 16. Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.*

7.2.4. Les rapports d'activités de l'inspection du travail

Le rapport annuel est un important outil de gestion. S'il est bien conçu, il fournit des informations utiles sur l'activité globale de l'inspection du travail, son efficacité, ses résultats, ses réussites, ainsi que les thèmes prioritaires pour les années suivantes.

La CEACR a prié le gouvernement de veiller à ce qu'il soit donné plein effet à l'Article 20 de la Convention n° 81 (*L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle*) et que, à l'avenir, le rapport annuel de l'Autorité centrale d'inspection du travail sur les activités des services placés sous son contrôle soit publié et que copie en soit communiquée au BIT dans les délais prescrits.

-
- *RECOMMANDATION 6. Il convient rappeler, comme l'a fait la CEACR, les rapports annuels sur les activités des services d'inspection devraient, dans la mesure où cela est possible, fournir des informations détaillées et qu'ils doivent être publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.*
 - *REFERENCES:*
 - ❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.- Article 20.*
 - ❖ *R081 - Recommandation (no 81) sur l'inspection du travail, 1947. Paragraphe 9.*

7.3. Dans la prévention des risques

7.3.1. L'intervention d'un nombre considérable d'entités avec des fonctions qui se dupliquent ou qui se superposent

La multiplicité d'intervenants conduit à certains chevauchements et duplications. De l'analyse des textes régissant les fonctions et attributions des entités intervenantes se déduit que deux d'entre elles ont des fonctions de coordination de l'ensemble du système, que autres deux ont des fonctions de contrôle, que l'assistance technique aux entreprises est attribuée aussi à deux entités et, finalement, qu'ils sont aussi deux les censées de gérer les statistiques.

- *RECOMMANDATION 7. Recenser les missions actuelles de chaque entité et repérer celles faisant l'objet de chevauchements.*
- *REFERENCES:*
 - ❖ *R158 - Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. 21. La structure du système national d'administration du travail devrait être réexaminée d'une manière constante, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.*
 - ❖ *C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Article 4. 1. Tout Membre doit établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.*

7.3.2. Le nombre très réduit d'enquêtes sur les accidents du travail

Les statistiques publiées par la CNSS montrent le numéro total d'accidents travail et le nombre d'accidents mortels (sur le lieu de travail et en trajet). D'après les informations obtenues au ministère, les IMT font approximativement une cinquantaine d'enquêtes par an, et seulement sur des accidents du travail mortels (entre le 50% et le 70% de ceux derniers). L'enquête menée par l'inspecteur doit permettre découvrir non seulement les causes, mais aussi toute possible infraction aux dispositions légales ou règlementaires sur la sécurité et santé au travail, les sujets responsables et prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions.

- *RECOMMANDATION 8. La base de l'étude de la prévention des accidents est, entre autres, la recherche des causes des accidents et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus. Il semble convenable ne pas réduire les enquêtes aux accidents du travail*

mortels mais aussi les élargir, au moins, aux accidents du travail graves dans les établissements classés et les secteurs considérés de haut risque. La CEACR a animé au ministère à combattre la négligence des employeurs à déclarer les accidents du travail et les cas de maladie professionnelle.

➤ **REFERENCES:**

❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 14. L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.*

7.4. Sur l'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle

7.4.1. Des critères confus ou contradictoires. Le travail non déclaré

Comme dans nombre de pays, en Tunisie on évoque assez souvent les difficultés de faire appliquer la loi dans le secteur informel. On parle même comme si le Code du travail ne serait pas applicable dans un supposé secteur informel jamais bien définie et comme si l'inspection du travail n'était pas légitimé pour intervenir dans les entreprises considérés informelles.

Il arrive souvent que les entreprises non déclarées ou qui ne déclarent pas tous leurs travailleurs ne s'acquittent ni de leurs obligations salariales, ni de leurs obligations sociales, faisant ainsi une concurrence déloyale aux autres entreprises.

L'Article. 170 du Code du travail charge les agents de l'inspection du travail de veiller à l'application des normes du travail dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du même Code, et celui-ci n'exclue aucun établissement, ni par sa nature, ni par sa taille, s'il y a une relation de travail. L'inspection du travail, par son mandat, doit suivre des critères légaux. En principe, cela ne devrait pas poser des problèmes pour les inspecteurs, car des rapports d'activités se déduit que le segment des petites entreprises (Entre 1 et 19 travailleurs) est le plus visité dans tous les secteurs.

Concurrence de fonctions dans le contrôle. Les agents chargés de l'inspection du travail ainsi que les contrôleurs de la CNSS sont chargés de relever les infractions à la Loi relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale.

➤ *RECOMMANDATION 9. Le rôle de l'inspection du travail dans les entreprises de l'économie informelle continue d'être ce de protéger et garantir le respect des droits des travailleurs. L'autorité centrale peut organiser un plan national de visites sur les entreprises en risque de travail non déclaré, avec sélection périodique de secteurs ou districts. Assurer la coordination entre les activités de contrôle de l'inspection du travail et de la CNSS. Etudier une procédure ou communication de l'inspection du travail à la CNSS pour l'immatriculation d'office des travailleurs non déclarés.*

➤ **REFERENCES:**

❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947*

Article 3. 1. Le système d'inspection du travail sera chargé: (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des

enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;

❖ *R169 - Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984. 8. Les Membres devraient prendre des mesures pour combattre efficacement l'emploi illégal, c'est-à-dire celui qui ne satisfait pas aux exigences de la législation, de la réglementation et de la pratique nationale.*

❖ *R197 - Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. 5. (g)... s'attaquer aux contraintes que connaissent les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises de même que les sous-traitants dans la mise en œuvre des politiques et de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales.*

7.5. Sur les procédures de sanction par infraction

7.5.1. Les procès-verbaux et le montant des amendes

Du rapport d'activités de l'inspection du travail 2010 se déduit que dans le 15,62 pour cent des visites il y a eu lieu à des mises en Demeure et que seulement dans le 2,16 pour cent des cas les inspecteurs ont dressé des procès-verbaux d'infraction.

Les fonctionnaires opinent, en général, que le montant des sanctions établi par la loi n'est pas dissuasif. Le Code du travail traite des pénalités, établissant des sanctions applicables aux infractions aux divers préceptes de la législation. Les amendes, par rapport à l'infraction, vont en deux différents rangs: le premier de 24 à 60 dinars et le deuxième de 12 à 30 dinars, multipliables par employé, avec une limite maximum total de 5 000 dinars.

➤ *RECOMMANDATION 10. L'inspection du travail est une fonction publique essentielle à l'effectivité du droit du travail. Elle devrait disposer non seulement de larges pouvoirs et moyens, mais aussi de sanctions suffisamment dissuasives pour empêcher les violations de la législation du travail. Les sanctions devraient être révisées en fonction de la réalité économique, afin de maintenir son pouvoir de dissuasion.*

➤ *REFERENCE:*

❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 18. Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.*

7.5.2. Le suivi des procès d'infraction

Dans les rapports d'activité de l'inspection du travail, on fait constat des mises en demeure et des procès-verbaux dressés, mais il n'y a aucune information sur les suites données à ces mises en demeure et procès-verbaux.

La CEACR a prié le gouvernement de fournir des informations sur les suites données aux mises en demeure non exécutées et aux procès-verbaux présentés aux tribunaux de l'ordre judiciaire, et de veiller à ce que des statistiques pertinentes soient incluses à l'avenir dans le rapport annuel de l'autorité centrale d'inspection du travail.

- *RECOMMANDATION 11. Etablir une procédure de suivi des suites judiciaires aux procès-verbaux (jugements rendus) et obtenir des informations sur les sanctions imposées par les tribunaux.*
- *REFERENCE:*
 - ❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 21. Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants: (...), (e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées.*

7.6. Sur les outils et les moyens

7.6.1. Les bases de données, notamment le répertoire d'entreprises ou registre d'établissements

Le service de la documentation et des statistiques de la Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation est chargé de tenir à jour le fichier des entreprises (et les fichiers des syndicats des travailleurs et des employeurs), mais différents autorités du ministère ont exprimé sa préoccupation par manque d'information sur les entreprises. Ne pas disposer de ces informations suppose une difficulté tant pour la préparation d'études, enquêtes, recherches d'utilité pour la formulation des politiques, comme pour la préparation de plans de travail, campagnes de promotion ou de contrôle, entre autres. Ils ont envisagé la possibilité de créer une telle base de données sur les fiches de visites d'inspection. Cette méthode ne permettrait que saisir annuellement un nombre limité d'entreprises.

- *RECOMMANDATION 12. Examiner à fond la possibilité d'utiliser les dossiers de la sécurité sociale comme sources d'information sur l'identité, le nombre et les caractéristiques des établissements et le nombre et identité des salariés, et considérer les bases de données de la CNSS avec le Répertoire de l'INS comme point de départ pour la création d'une base intégrale pour le ministère.*
- *REFERENCES:*
 - ❖ *Résolution concernant l'élaboration des statistiques de la sécurité sociale, adoptée par la neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (1957), paragraphes 15, 16 et 17.*

7.6.2. Les statistiques et les rapports

Au ministère des Affaires sociales, le Bureau des études, de la planification et de la programmation est chargé, entre autres fonctions, de centraliser, d'analyser et de diffuser les statistiques. La Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation, quant à elle, dispose d'un service de la documentation et des statistiques, chargé d'élaborer les études et les statistiques relatives à l'activité de la direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation. Dans la même Direction générale, il y a aussi un service des statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles. Finalement, la Direction générale de la sécurité sociale est chargée de la collecte et de l'analyse des données statistiques concernant le domaine de la sécurité sociale, mais les statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles et celles concernant le domaine de la sécurité sociale sont élaborées par la CNSS.

L'Institut national de la statistique publie des statistiques sur la population active, l'emploi, le chômage et les salaires et élabore un Répertoire national d'entreprises.

-
- *RECOMMANDATION 13. Clarifier les responsabilités de collecte, élaboration, analyse et publication des données statistiques et des rapports.*

- *REFERENCES:*

- ❖ *RI58 - Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. 20. (1) Chacun des principaux services de l'administration du travail ... devrait soumettre des informations ou des rapports périodiques concernant ses activités... (2) Ces informations ou rapports devraient avoir un caractère technique, comprendre des statistiques pertinentes et indiquer les difficultés rencontrées et, si possible, les résultats obtenus, de façon à permettre l'évaluation des tendances actuelles et l'évolution prévisible dans les domaines qui présentent un intérêt majeur pour l'administration du travail. (3) Le système d'administration du travail devrait évaluer, publier et diffuser les informations de caractère général sur les questions de travail qu'il pourrait tirer de l'exercice de ses activités.*

- ❖ *Résolution concernant l'élaboration des statistiques de la sécurité sociale, adoptée par la neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (1957).*

- ❖ *CI60 - Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985.*

7.6.3. Les moyens de transport

L'existence de facilités de transport représente toujours un problème. Les fonctionnaires parlent d'insuffisance de voitures et du mauvais état des existantes. Avant d'entreprendre une visite, les inspecteurs doivent s'assurer qu'ils disposent des moyens de transport. Il est préférable que le service d'inspection possède ses propres moyens de transport, et que ceux-ci soient disponibles tous les jours ouvrables.

- *RECOMMANDATION 14. Le service d'inspection doit disposer de ressources suffisantes, soit pour des véhicules officiels, que les inspecteurs peuvent partager, soit pour indemniser les inspecteurs pour l'utilisation des transports publics ou de leur propre véhicule. Les transports publics et la marche à pied sont généralement possibles et appropriés pour une partie des visites d'inspection en zone urbaine.*

- *REFERENCES:*

- ❖ *C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 11. 1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail: (a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés; (b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées. 2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.*

7.7. Sur la formation des fonctionnaires

7.7.1. Les activités de formation

En différentes occasions les responsables des différentes directions ou unités et les fonctionnaires ont exprimé le besoin de formation. Apparemment l'organisation de cours et d'ateliers de perfectionnement est insuffisante et les fonctionnaires font allusion à des problèmes nouveaux ou des aspects comme le dialogue social et la négociation collective

dans un contexte de pluralité syndicale ou les circonstances économiques des secteurs et entreprises qui mériteraient une formation spécifique ou avancée.

- *RECOMANDATION 15. Concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation destinés à relever le niveau de compétence technique des fonctionnaires, en collaboration avec la Sous-direction de la formation (à la Direction de l'organisation, des méthodes et de l'informatique du ministère).*
- **REFERENCES:**
 - ❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 7. 3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.*
 - ❖ *R158 - Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. 23. (1) Les membres du personnel de l'administration du travail devraient recevoir une formation initiale et une formation complémentaire d'un niveau correspondant à leurs fonctions; il devrait exister des mécanismes permanents pour faire en sorte qu'une telle formation leur soit accessible tout au long de leur carrière.*

7.8. Sur la coordination

7.8.1. Coordination entre différentes Directions et avec d'autres organismes

La coordination peut être établie par voie hiérarchique entre deux structures du différent rang et pour la voie d'accords interinstitutionnels entre des structures de même rang. Le Comité supérieur du ministère des Affaires sociales, organe consultatif, assiste le ministre dans l'étude, entre autres, des questions concernant la coordination des différents programmes d'action du département.

- *RECOMMANDATION 16. Les différents services gouvernementaux peuvent largement aider l'inspection du travail à définir ses priorités et contribuer à son fonctionnement. La sécurité sociale et les services d'inspection du travail ont des objectifs complémentaires. Il est avantageux de les coordonner.*
- **REFERENCES:**
 - ❖ *R158 - Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. 4. Tout Membre devrait, de façon appropriée aux conditions nationales, faire en sorte qu'un système d'administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.*
 - ❖ *C81 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Article 5.- L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser: (a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part; (b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.*

7.9. Les relations avec les partenaires sociaux

7.9.1. Relations avec les organisations des employeurs et les travailleurs

La CEACR, en étudiant l'application de la C 150, a prié successivement le gouvernement de fournir des informations sur la pratique de la Commission nationale du dialogue social créée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996.

Avec la signature du Contrat social du 14 janvier de 2013, qui contient des dispositions sur la création d'un Conseil nationale du dialogue social, s'ouvre la possibilité d'un dialogue continu qui devrait entre autres, faire un suivi du climat social et d'observation du respect de la législation du travail. Dans ce contexte, les rapports annuels de l'inspection du travail acquièrent une nouvelle et majeure importance.

➤ *RECOMMANDATION 17. La collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être facilitée par l'organisation de conférences, de commissions mixtes ou d'autres organismes analogues, permettant d'établir un dialogue entre les différentes parties.*

➤ *REFERENCES:*

❖ *C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Article 5. 1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des dispositions adaptées aux conditions nationales en vue d'assurer, dans le cadre du système d'administration du travail, des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou - le cas échéant -- des représentants d'employeurs et de travailleurs. 2. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales, ces dispositions devront être prises aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d'activité économique.*

❖ *R158 - Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978.*