



TUNISIA

Contribution to the 2015 United Nations Economic and Social Council (ECOSOC) Integration Segment

PERMANENT MISSION OF TUNISIA
TO THE UNITED NATIONS
31 BEEKMAN PLACE
NEW YORK, N.Y. 10022



البعثة الدائمة للجمهورية التونسية
لدى منظمة الأمم المتحدة
بنيويورك

**Contribution du Gouvernement de la République Tunisienne au
questionnaire élaboré par le Conseil Economique et Social
sur le thème :**

**« L'accomplissement du développement durable à travers la
garantie de l'emploi et du travail décent pour tous »**

**Dans le cadre des préparatifs au Segment de l'intégration de
l'ECOSOC (New York, du 30 mars au 1 avril 2015)**

Contexte général des relations sociales : un nouveau contrat social

La Révolution Tunisienne du 17 Décembre 2010 - 14 Janvier 2011, à forte connotation sociale et politique, a révélé les faiblesses structurelles et les limites d'une croissance économique, relativement accélérée, mais dépourvue de justice sociale ce qui l'a rendue fondamentalement inéquitable avec des disparités régionales et sociales plus ou moins aigues, des abus et des violations flagrantes des droits humains.

En effet en dépit d'une baisse incontestable de la pauvreté selon l'INS entre 2000 et 2010 (de 32,4 % à 15,5 % concernant le taux de pauvreté et de 12 % à 4,6 % concernant la pauvreté extrême), le niveau de la pauvreté extrême en 2010 demeure dans les zones non communales sept fois plus élevé que dans les grandes villes ; cette proportion n'était que de 1 à 4 en 2000.

Cette tendance se confirme au niveau régional, avec un fort taux de pauvreté dans le Centre Ouest, (32,3 %) en 2010 suivi par le Nord-Ouest (25,7 %) et le Sud Ouest (21,5 %). La région du Centre- Ouest concentre 41,3 % des personnes vivant sous le seuil de pauvreté extrême en 2010. Près des trois quart (73 %) des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté extrême sont situés dans trois régions : Centre Ouest, Nord Ouest et Sud- Est.

Ainsi la Tunisie apparaît comme divisée en deux territoires : les zones côtières enregistrant des indices de développement au dessus de la moyenne nationale et l'Intérieur-Ouest accusant des faibles indices de développement. Ce déséquilibre entre le littoral et l'intérieur se traduit aujourd'hui dans les zones côtières par la concentration des deux tiers de la population, de plus des quatre cinquième (87%) des activités industrielles et de 90 % des activités touristiques. Ce modèle de croissance et de type d'aménagement du territoire a accéléré les mouvements migratoires des régions du Nord Ouest et du Centre Ouest vers les régions côtières. Cela traduit le manque d'efficacité des politiques de développement régional depuis

plusieurs années, avec l'absence de mécanismes de péréquation traduisant la solidarité régionale.

Aujourd'hui dans un contexte de transition une nouvelle approche consensuelle, globale et équitable du développement durable dans ses différentes composantes économique, sociale et environnementale devrait être définie à court et à moyen terme en concertation avec l'ensemble des parties prenantes concernées. Le nouveau modèle économique et social devrait pouvoir notamment créer de l'emploi décent, réparer les injustices et explorer de nouvelles niches de création de sources de revenus et d'autonomisation des communautés. Ainsi il est important de définir les contours et les composantes d'un nouveau contrat sociétal entre l'Etat, les partenaires sociaux et la société civile (ONG, associations, réseaux...) fondé sur la démocratie, la justice sociale, l'égalité et l'équité comme valeurs essentielles et principes directeurs pour un développement global et inclusif; ceci implique notamment de faire face aux faiblesses structurelles en matière de croissance, d'emploi, d'investissement, de développement régional, de protection sociale, d'autant plus que le contexte actuel de transition en Tunisie représente une opportunité idoine pour la restructuration et la réforme de l'ensemble des politiques publiques.

Ainsi le dialogue national initié entre l'ensemble des partenaires (administration, partis politiques, syndicats des travailleurs et des employeurs, société civile, experts...) à tous les niveaux a permis de mettre en place les fondements d'une transition pacifique grâce au dialogue et au large consensus entre l'ensemble des intervenants. Ce processus a permis d'une part la finalisation de la nouvelle Constitution Tunisienne du 27 Janvier 2014, la mise en place d'un gouvernement de technocrates chargé de conclure la phase transitoire que connaît le pays, outre l'identification des réformes structurelles à caractère économique et social à engager par les pouvoirs publics (réforme fiscale, réforme du système bancaire et financier, bonne gouvernance du système économique et financier notamment par la lutte contre la contrebande et la corruption, formalisation du secteur informel, révision du système de

compensation des produits énergétiques, ciblage et rationalisation des systèmes de compensation et d'assurances sociales,...).

C'est dans cette dynamique de réformes globales qu'une réflexion approfondie s'impose sur les nouveaux contours d'un système intégré et inclusif de protection sociale qui permette d'assurer à tous les conditions d'une vie digne et respectueuse des droits humains sociaux fondamentaux.

Dans ce cadre, le Contrat Social signé le 14 Janvier 2013 entre le gouvernement, l'Union Générale tunisienne du Travail et l'Union Tunisienne pour l'Industrie, le Commerce et l'Artisanat a défini les grands axes d'un nouveau contrat sociétal en matière de croissance économique et de développement régional, de politique de l'emploi et de la formation professionnelle, de relations professionnelles et de travail décent et de la protection sociale tout en institutionnalisant un dialogue social tripartite permanent entre les parties concernées.

Ce contrat stipule notamment :

- **En matière de croissance économique et développement régional,** d'établir un nouveau modèle de développement dans le cadre d'une approche participative entre le gouvernement et les acteurs économiques et sociaux et de mettre en place des bases réelles d'une croissance globale, durable, équilibrée et juste entre les régions, caractérisée par une adéquation entre les priorités économiques et les attentes sociales en vue de contribuer à la réalisation d'un niveau de croissance plus fort.*
- **En matière d'emploi et de formation professionnelle,** d'entreprendre une réforme globale du système d'enseignement, d'arrêter et de mettre en œuvre une stratégie nationale de l'emploi, d'assurer la préservation et la pérennité de l'entreprise et des postes d'emplois*

et de réduire progressivement le secteur informel au profit du secteur formel. Ce volet prévoit notamment la création d'un système d'assurance pour la perte d'emploi dans le cadre d'un fonds indépendant qui couvre les salariés licenciés pour des raisons économiques ou techniques ou ceux qui ont perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté suite à la fermeture inopinée et définitive de l'entreprise. Ce système sera financé de manière tripartite à égalité entre les employeurs et les travailleurs et au moyen d'un appui financier de l'Etat.

- **Concernant les relations professionnelles et le travail décent**, d'adopter un nouveau modèle de relations professionnelles basé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux.
- **En matière de protection sociale**, de réviser totalement les systèmes de sécurité sociale et ses différents régimes, de mettre à niveau les secteurs public et privé de la santé en vue d'améliorer la qualité des services et de maîtriser les coûts et de réviser la carte sanitaire dans l'objectif de réaliser un plus grand équilibre régional, de veiller à la préservation des équilibres financiers des systèmes de sécurité sociale et de garantir aux catégories vulnérables (par l'Etat) le droit aux soins et à un revenu minimal.
- **En matière d'institutionnalisation du dialogue social**, de créer un conseil national du dialogue social qui aurait pour missions essentielles de garantir la continuité et la régularité du dialogue social, de suivre le climat social général du pays et d'examiner toutes les questions

relatives aux organisations syndicales des travailleurs et des employeurs et à leur représentativité.

Ce conseil aura notamment pour mission de:

- garantir la continuité et la régularité du dialogue concernant les questions d'intérêt commun pour les 3 partenaires ;*
- assurer le suivi du climat social général et observation du degré de respect de la législation social ;*
- Procéder à l'examen de toutes les questions relatives aux organisations syndicales des travailleurs et des employeurs et à leur représentativité.*

Le conseil doit être consulté obligatoirement sur les projets des législations ayant un rapport direct ou indirect avec le domaine social et peut se saisir volontairement des questions économiques et sociales en relation avec les domaines du travail et des relations professionnelles et présenter des propositions à ce sujet aux parties compétentes.

En vue de la concrétisation effective du contrat social, 5 commissions sectorielles tripartites ont été mises en place et ont entamé leurs travaux depuis le mois de Mai 2014.

1. Le travail décent et la législation tunisienne

La Tunisie, membre depuis 1956 de l'Organisation Internationale du Travail, a ratifié un nombre important de Conventions Internationales du Travail (58 conventions) dont les 8 Conventions relatives aux normes internationales fondamentales du travail y compris :

- ✓ La Convention n°29 sur le travail forcé 1930, ratifiée en 1962.*
- ✓ La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé 1957, ratifiée en 1959.*

- ✓ *La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifiée en 1957.*
- ✓ *La Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ratifiée en 1957.*
- ✓ *La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération 1951, ratifiée en 1968.*
- ✓ *La Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) 1958 : ratifiée en 1959.*
- ✓ *La Convention n° 138 sur l'âge minimum 1938 ratifiée en 1995.*
- ✓ *La Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants 1999, ratifiée en 2000.*

Les normes internationales du travail ont été consolidées en Tunisie après 2011 par la ratification des conventions de l'OIT suivantes :

- ✓ *La Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ratifiée en 2013.*
- ✓ *La Convention n°151 sur les relations du travail dans la Fonction Publique, 1978 ratifiée en 2013.*
- ✓ *La Convention n°154 sur la négociation collective, 1981 ratifiée en 2013.*

La Tunisie a toujours œuvré pour l'harmonisation de sa législation avec les normes internationales du travail et la mise en pratique de ces normes sur le terrain. Elle a également adapté sa législation aux nouveaux besoins et aux impératifs du développement économique et social. Ainsi le Code du Travail de 1966 a connu récemment 2 grandes réformes en 1994 et en 1996 qui ont fait l'objet d'une large consultation et d'une concertation tripartite approfondie. Ces 2 réformes ont touché en profondeur tant du point de vue des

articles révisés que du point de vue des thèmes concernés par la révision et leur importance pour les partenaires sociaux : le règlement des conflits collectifs du travail, la représentation des travailleurs dans l'entreprise, l'introduction des contrats à durée déterminée, la santé et la sécurité au travail.

Par ailleurs et afin de garantir un travail décent à certaines catégories spécifiques de travailleurs, des accords tripartites ont été conclus après la Révolution de 2011 en vue d'intégrer les travailleurs de sous-traitance exerçant dans les administrations et les entreprises publiques au sein de ces administrations et entreprises bénéficiaires et en vue de régulariser la situation d'un grand nombre de travailleurs de chantiers au sein des collectivités publiques locales. Ces mesures ont permis à ces catégories de travailleurs de bénéficier d'un salaire décent et d'une couverture sociale.

2. Les fondements de la politique des salaires en Tunisie

Le code du travail comprend des dispositions relatives à la détermination des salaires, telles que les dispositions des articles suivants:

- L'article 134 : « La rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée, soit par accord direct entre les parties, soit par voie de convention collective, dans le respect du salaire minimum garanti fixé par décret ».

- L'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. Il ne peut, en aucun cas, résulter de l'application des dispositions précédentes le paiement de salaires inférieurs à ceux

fixés par les textes réglementaires ou les conventions collectives sectorielles ».

Il en découle que le code du travail (l'article 134-3) reconnaît le rapport entre la rémunération, la productivité et le rendement. Toutefois, la détermination des salaires sur cette base est limitée par les dispositions des textes réglementaires ou les conventions collectives sectorielles portant sur les salaires minima et les salaires conventionnels.

Par ailleurs les salaires minima sont fixés par décret : il s'agit du salaire interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le Code du Travail (SMIG) et le salaire minimum agricole garanti (SMAG). En outre, un décret est pris pour fixer l'indemnité de transport pour les salariés payés au SMIG. Par ailleurs, dans les secteurs non agricoles régis par le code de travail et non couverts par des conventions collectives sectorielles ou par des statuts particuliers, un décret est élaboré pour fixer la majoration des salaires des travailleurs dans ces secteurs (1).

Le champ d'intervention des décrets ne concerne pas les augmentations salariales qui résultent des négociations collectives entre les partenaires sociaux, lors de la révision des conventions collectives sectorielles qui régissent actuellement 53 secteurs d'activité en Tunisie.

Il convient de signaler que l'évolution des salaires minima n'est pas arrêtée de façon arbitraire. En effet, cette évolution tient compte du taux d'inflation et du pouvoir d'achat des salariés. En plus, les décrets relatifs à ces salaires sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. Il en est de même pour le décret portant majoration

¹ Voir le décret n° 2013-2889 du 10 juillet 2013, portant majoration des salaires dans les secteurs non agricoles régis par le code de travail et non couverts par des conventions collectives sectorielles ou par des statuts particuliers.

des salaires dans les secteurs non agricoles régis par le code du travail et non couverts par des conventions collectives sectorielles ou par des statuts particuliers (2).

Le taux d'augmentation des salaires minima constitue la référence des négociations salariales aussi bien dans les secteurs privé et public que l'augmentation des pensions de retraite servies par au bénéfice des travailleurs du secteur privé.

L'intervention du gouvernement à travers ces textes réglementaires contribue à l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs faisant partie de la classe sociale à faible revenu.

Ainsi les salaires minima ont connu des augmentations successives en 2011, 2012 et 2014.

3. Les Conventions Collectives Sectorielles

Dans le cadre de la politique contractuelle instituée depuis 1973 entre le Gouvernement et les partenaires sociaux et la conclusion de la Convention Collective Cadre, 53 conventions collectives couvrant les différents secteurs d'activité régis par les dispositions du Code du Travail ont été conclues depuis cette date et font l'objet de révisions périodiques aussi bien au niveau des dispositions réglementaires qu'au niveau des grilles de salaires applicables dans les secteurs concernés.

Ainsi et afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés couverts par les conventions collectives les salaires ont connu depuis la Révolution trois augmentations successives (2011,2012 et 2014 avec une majoration de 6%). De même les salariés des entreprises publiques et de la fonction publique ont également bénéficié

² Cela est prévu par l'article 134, al 2 du code du travail qui dispose que « les décrets prévus au paragraphe précédent sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ».

d'augmentations de salaires au titre des années 2011 et 2012 et 2014 qui est en cours de négociation.

L'entrée en vigueur effective des augmentations de salaires convenues entre les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives sectorielles nécessite un processus administratif (ministère des affaires sociales, présidence du gouvernement, imprimerie officielle) qui peut causer un retard dans le paiement des augmentations salariales d'une moyenne de six mois.

En effet l'entrée en application de ces augmentations nécessite la publication au Journal Officiel (JORT) des avenants aux conventions collectives sectorielles, qui constitue la validation officielle du Gouvernement des accords conclus (arrêtés du Ministre des affaires sociales pour la généralisation de ces accords).

4. Les régimes de sécurité sociale

La sécurité sociale en Tunisie joue un rôle important en tant qu'élément moteur de la politique sociale et rempart contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le système tunisien de sécurité sociale est un système de couverture professionnelle. La couverture par un régime de sécurité sociale est liée à l'exercice d'une activité professionnelle.

La sécurité sociale en Tunisie repose sur 3 principes fondamentaux à savoir:

- L'extension de la couverture sociale.*
- L'amélioration continue des prestations sociales.*
- La préservation des équilibres financiers des régimes de sécurité sociale.*

Sur les 9 régimes de sécurité sociale prévus par la Convention n°102 sur la sécurité sociale (normes minimum) 1952 (non ratifiée par la Tunisie), la Sécurité Sociale assure les prestations suivantes:

- *Soins médicaux;*
- *Indemnités de maladie et maternité ;*
- *Prestations de vieillesse, invalidité et survie ;*
- *Prestations familiales;*
- *Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.*

Sur le plan institutionnel, le système tunisien de sécurité sociale est administré par trois caisses :

- *La Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS) qui gère les régimes de la sécurité sociale du secteur public : le régime général applicable aux agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics administratifs et ceux d'une partie des entreprises publiques et des régimes spéciaux pour les membres du gouvernement, les membres de l'Assemblée Nationale et les gouverneurs.*
- *La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) qui gère les régimes de la sécurité sociale du secteur privé : le régime général applicable aux travailleurs du secteur de l'industrie du commerce et des services ainsi que les pêcheurs employés à bord de bateaux de plus de 30 tonnes de jauge (le régime le plus important), le régime des salariés agricoles, le régime des salariés agricoles amélioré, le régime des non salariés, le régime des travailleurs à revenu limité et à faibles capacités contributives (les employés de maison, les travailleurs de chantiers, les petits agriculteurs, les petits pêcheurs...), le*

régime des travailleurs tunisiens à l'étranger, le régime des artistes, intellectuels et créateurs et le régime des étudiants.

- *La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) qui gère les prestations en nature (soins de santé) pour les assurés des deux secteurs public et privé ainsi que les prestations en espèce en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans le secteur privé.*

Au niveau de financement, le système fonctionne selon le principe de répartition et non de capitalisation (d'où l'inexistence de fonds de pension en Tunisie) et est assuré par les cotisations des salariés et des employeurs. Ces cotisations s'élèvent à 25,75% pour le régime général dans le secteur privé (16,57% à la charge du patronat et 9,18% à la charge des salariés) et à 28,45% pour le régime général du secteur public (16,5% à la charge de l'employeur et 11,95% à la charge des salariés).

Depuis le début des années 90, des tensions sur les équilibres financiers des caisses de sécurité sociale sont apparues notamment au niveau de deux principales branches de la sécurité sociale à savoir : la retraite et l'assurance maladie.

Ces difficultés financières sont dues notamment aux :

- *Mutations démographiques que connaît la Tunisie en particulier l'augmentation continue de l'espérance de vie à la naissance qui est passée de 51,1 ans en 1966, à 70,3 ans en 1990 et 74,9 ans aujourd'hui, ce qui pousse les dépenses de soins à la hausse notamment pour les maladies de longue durée et implique un allongement de la période du service de la pension.*

- *Le fléchissement du rapport démographique (nombre des actifs déclarés pour chaque pensionné) qui est passé de 4 en 2001 à 3,7 en 2013. Ce rapport est passé de 5 en 1990 à 2,8 en 2013 dans le secteur public et de 6,2 en 1990 à 4,1 en 2013 pour le secteur privé.*
- *La générosité du système : Le taux de remplacement dans le cadre des régimes de retraite lié aux années d'activité déclarées peut atteindre 90 % du salaire brut dans le secteur public.*

Ainsi pour garantir la pérennité de régimes de sécurité sociale, la sous-commission tripartite de la protection sociale issue du Contrat Social signé le 14 janvier 2013 se penchera sur les questions suivantes:

- *Révision globale des régimes de la sécurité sociale et de ses différentes branches à la lumière d'une étude qui sera réalisée sous la direction d'un comité de pilotage composé des parties signataires de ce contrat et en y associant, si nécessaire, les parties professionnelles ayant un lien direct dans les différentes étapes de l'étude, et ce en vue, d'identifier les véritables causes de la détérioration de la situation financière et des services fournis par les caisses et d'arrêter les réformes adéquates tout en veillant à la préservation d'un seuil de base minimal conformément au système par répartition,*
- *Préservation des équilibres financiers des régimes de sécurité sociale en améliorant la rentabilité des placements et des investissements et œuvrer à la diversification des sources de financement,*
- *Nécessité de mettre en place un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses sociales,*

5. Les programmes d'assistance sociale

L'Etat tunisien a également mis en place plusieurs programmes divers et variés d'assistance sociale à caractère non contributif destinés aux catégories de populations considérées comme vulnérables. Le programme le plus important -le Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses (PNAFN)- a été lancé en 1986 par le Gouvernement lors de l'adoption du plan d'ajustement structurel de l'économie (PAS) et consiste en l'octroi de transferts monétaires directs (ayant atteint aujourd'hui 120 dinars par famille et par mois) et de soins gratuits pour près de 250 mille familles nécessiteuses. Par ailleurs un autre programme, institué depuis 1998 au profit de familles à revenus limités octroie des cartes de soins à tarifs réduits à environ 600 mille familles.

Les différentes évaluations des programmes d'assistance sociale menées récemment ont montré que ces programmes présentent de nombreuses lacunes dont on peut citer notamment :

- Un problème de ciblage (erreurs d'inclusion et d'exclusion) des bénéficiaires des programmes d'assistance sociale (programme national d'aides des familles nécessiteuses-PNAFN-, cartes de soins gratuits et à tarifs réduits). En effet il a été démontré que seules 48,9% des familles pauvres telles que recensées par l'Enquête sur le Budget, la Consommation et le Niveau de Vie des Ménages de l'INS de 2010 sont concernées par les aides monétaires directes servies dans le cadre du PNAFN et du programme d'octroi des cartes de soins à tarifs réduits.*
- Un problème de gouvernance de ces programmes a été mis en exergue au lendemain de la Révolution de 2011. En effet il ressort de l'évaluation effectuée par le Ministère des Affaires Sociales que ces programmes étaient instrumentalisés par les autorités politiques et souffraient d'un manque de*

transparence dans la gestion et dans le respect des critères d'éligibilité des populations cibles.

Des mesures à caractère urgent ont été prises pour remédier à ces lacunes dont on citera notamment :

✓ L'augmentation du nombre de familles bénéficiaires des aides financières servies dans le cadre du Programme national d'Aide aux familles Nécessiteuses (PNAFN) de 115 mille bénéficiaires (250 mille en 2015 contre 135 mille en 2011). 70% de cette augmentation a été orientée vers les gouvernorats qui enregistrent les plus haut niveaux de pauvreté.

✓ L'augmentation du montant de l'aide financière servie par le PNAFN passant de 70 dinars en 2011 à 120 dinars en Juillet 2014 ce qui représente actuellement 35% du salaire minimum interprofessionnel garanti.

✓ L'élargissement des bénéficiaires des cartes de soins à tarifs réduits à de nouvelles catégories en vertu du Décret n° 2012-2522 du 16 octobre 2012, modifiant le décret n° 98-409 du 18 février 1998, fixant les catégories des bénéficiaires des tarifs réduits de soins et d'hospitalisation dans les structures sanitaires publiques relevant du ministère de la santé publique ainsi que les modalités de leur prise en charge et les tarifs auxquels ils sont assujettis. Ces catégories spécifiques sont les suivantes :

- les travailleurs licenciés pour des motifs économiques dans le cadre des commissions de contrôle du licenciement qui atteindront l'âge de la retraite anticipée dans un an ou deux ans,*
- les travailleurs licenciés pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale dont l'âge ne dépasse pas 40 ans, n'ayant pas de conjoint et d'enfants à charge et qui n'ont pas pu conclure des contrats de réintégration dans la vie active prévus par le décret n° 2009--349 du 9 février*

2009, et ce, après l'expiration de la période de bénéfice de la couverture sanitaire procurée par la loi relative à la sécurité sociale n° 2002-24 du 27 février 2002 portant modification de la loi n° 96-101 du 18 novembre 1996, relative à la protection sociale des travailleurs,

-les ascendants à la charge des affiliés à l'un des régimes de la sécurité sociale dont une période d'un an ou de deux ans les sépare de l'âge de 55 ans pour bénéficier de la couverture sanitaire,

- les travailleurs saisonniers ou temporaires dans le domaine des chantiers de construction ou des services dont les salaires ne sont pas déclarés régulièrement à la caisse nationale de la sécurité sociale, ne dépassant pas l'âge de 40 ans et n'ayant pas de conjoint et d'enfants à charge,

- les diplômés de l'enseignement supérieur et de fin de formation professionnelle de sexe masculin, en chômage non bénéficiaires de l'un des mécanismes du fond national de l'emploi, et ce, après l'expiration d'une année complète de l'obtention du diplôme,

- les jeunes de sexe masculin qui ont abandonné leur scolarité âgés de plus de vingt (20) ans, en chômage et sont issus soit de familles bénéficiaires de cartes de soins à tarifs réduits ou de familles affiliées à l'un des régimes de la sécurité sociale.

Dans le cadre d'une nouvelle approche de gouvernance des programmes d'assistance sociale, le Gouvernement a arrêté en Août 2012 une nouvelle stratégie qui prévoit d'instituer une banque de données interactive et dynamique sur les familles nécessiteuses.

Ce projet comporte 2 composantes :

✓ La mise en place d'un système d'information sur les familles nécessiteuses et à revenus limités sur la base d'un identifiant social unique, permettant la vérification, le suivi

et l'actualisation continue des données relatives à ces familles. Cet identifiant social unique -en cours d'élaboration devrait concerner, outre les assurés sociaux et leurs ayants droits (7 millions de personnes), les bénéficiaires des programmes d'assistance sociale et leurs ayants droits (soit près de 3 millions de personnes) et a pour objectif essentiel de faciliter à terme les croisements d'informations sur les familles nécessiteuses et à revenus limités avec d'autres systèmes d'informations (finances, intérieur, emploi, santé, éducation, caisses de sécurité sociale etc.) en vue de déterminer leur éligibilité aux programmes d'assistance sociale.

✓ La réalisation d'une révision exhaustive de la liste des bénéficiaires des transferts monétaires directs et des cartes de soins gratuits et à tarifs réduits.

A cet effet, le décret n°2014-1526 du 30 Avril 2014 portant création d'une unité de gestion par objectif en vue de la réalisation d'une banque de données sur les familles nécessiteuses et à revenus limités.

6. Les perspectives du développement du système de la Protection Sociale en Tunisie : vers l'institution d'un Socle National de Protection Sociale

La Tunisie était considérée avant comme disposant d'un système de protection sociale avant-gardiste. Mais la Révolution de 2011 a mis en lumière de nombreuses faiblesses et défaillances de ce système. En effet, en dépit de la multiplicité des programmes mis en œuvre, de l'importance des budgets alloués, de l'arsenal juridique et réglementaire arrêté, le système de protection sociale tunisien avec ses 2 composantes contributive (les régimes de sécurité sociale) et non contributive (programmes d'assistance sociale) souffre d'une absence d'évaluation systématique et régulière de ces programmes ainsi que d'une absence d'harmonisation et de vision stratégique et intégrée ce qui engendre un manque d'efficacité et d'efficience au

niveau de la gouvernance de ces programmes, une absence de transparence dans la gestion et d'objectivité dans le traitement des priorités notamment au niveau des critères d'éligibilité et de ciblage des populations concernées par ces politiques et programmes.

Il ressort de ce qui précède qu'une réforme globale du système national de protection sociale (SNPS) s'avère nécessaire et s'intègre également dans le cadre de la vision stratégique 2015-2025.

En outre, une redistribution des fonds alloués au SNPS devient impérative au regard du gaspillage des ressources constaté du fait du ciblage inadéquat de ces dépenses et ceci aux dépens de l'investissement productif, de la création d'emplois et de la réduction des inégalités

La réalisation de ces objectifs nécessiterait une harmonisation et une complémentarité entre les différentes composantes- à caractère contributif et non contributif -du SNPS, une plus grande cohérence de la législation et de la réglementation en vigueur et un redéploiement des ressources financières consacrées au SNPS afin de lui conférer plus d'équité et d'efficience.

Cette réforme globale du SNPS devrait se concrétiser par l'institution d'un Socle National de Protection Sociale conformément à la Recommandation n°202 adoptée par la 101ème session de la Conférence Internationale du Travail en Juin 2012 sur les Socles Nationaux de Protection Sociale. A cet effet, le Ministère des Affaires Sociales envisage d'entamer en collaboration avec l'Union Européenne une étude de faisabilité pour déterminer les conditions juridiques, institutionnelles et financières pour la mise en place d'un socle national de protection sociale.

Les socles de protection sociale consistent essentiellement « en un ensemble de droits et de transferts sociaux de base, de services essentiels en matière d'emploi, destinés à protéger, à responsabiliser et à aider les plus défavorisés à sortir de la pauvreté par le travail. Ces

politiques sociales doivent se combiner dans une approche cohérente tout au long de la vie et s'adresser tout particulièrement aux catégories les plus vulnérables de la société, à savoir les femmes, les enfants et les jeunes ».

Aussi conformément à la Recommandation n°202 le modèle de Socle National de Protection Sociale devrait comporter les garanties élémentaires de protection sociale suivantes afin de prévenir et de réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale :

- Tous les résidents ont accès à un ensemble de services sanitaires essentiels abordables définis nationalement, tous les enfants jouissent d'une sécurité de revenu par les transferts en espèces ou en nature, au moins au même niveau du seuil national de pauvreté, assurant l'accès à l'alimentation, l'éducation et les soins ;*
- Toute personne active, qui n'est pas en mesure (pour des raisons de chômage, sous-emploi et maladie) ou qui ne devrait pas (en cas de maternité) gagner des revenus suffisants sur le marché du travail, doit bénéficier d'une sécurité de revenu minimale par le truchement de programmes de transferts sociaux en espèces ou en nature, ou de programmes de garantie d'emploi ;*
- Tous les résidents à l'âge de la retraite et/ou handicapés jouissent d'une sécurité de revenus au moins égale au niveau du seuil officiel de pauvreté grâce à un régime de pensions de retraite et d'incapacité de travail, ou à des transferts en nature.*

Il est à signaler que dans son article 1er la Recommandation n°202 précise que les composantes susmentionnées des socles de protection sociale constituent des orientations pour les Etats membres de l'OIT en vue de la mise en place, en fonction des capacités nationales.