

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
Conseil National Économique, Social et Environnemental



Présentation de l'expérience Algérienne

*Le rôle du dialogue social et des ses institutions dans la lutte contre les
inégalités dans le monde du travail*

Structure de présentation

- 1 — Caractéristiques du marché du travail en Algérie
- 2 — Piliers du dialogue social dans le marché du travail
- 3 — Principaux acquis du dialogue social pour le marché du travail

01

Caractéristiques du marché du travail en Algérie

Caractéristiques du marché du travail en Algérie

Accès à l'emploi

Toutes les formes de discrimination sont interdites (Art 37 de la Constitution, Art 17 de la loi 90-11).

Cependant, la réalité montre que les opportunités d'emploi dans le secteur privé ou sur le marché informel peuvent dépendre du recrutement par des relations personnelles ou d'autres moyens.

Couverture sociale

la sécurité sociale repose principalement sur les cotisations des travailleurs et des employeurs, ce qui limite la portée de la protection sociale aux travailleurs éligibles, laissant ceux du secteur informel sans couverture

Revenus

Non-discrimination salariale (art 07 de l'Ordonnance 78-12 relative au statut général de travailleur).

Stabilité dans l'emploi

Le travail est un droit et un devoir (Art 66, de la Constitution). Les réformes économiques structural en réduisant la part des emplois permanents de 47 % en 1997 à 38 % en 2018 et augmentant l'emploi temporaire.

Les travailleurs en contrat à durée déterminée ou non réguliers restent moins protégés malgré les incitations gouvernementales.

Structure du marché du travail

Une partie du marché étant informelle, les travailleurs de ce segment sont souvent privés de droits et de garanties essentiels tels qu'un salaire décent, des opportunités d'avancement de carrière, des conditions de travail adéquates, et ils sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement

02

Niveaux et Piliers du dialogue social

Niveaux du dialogue social



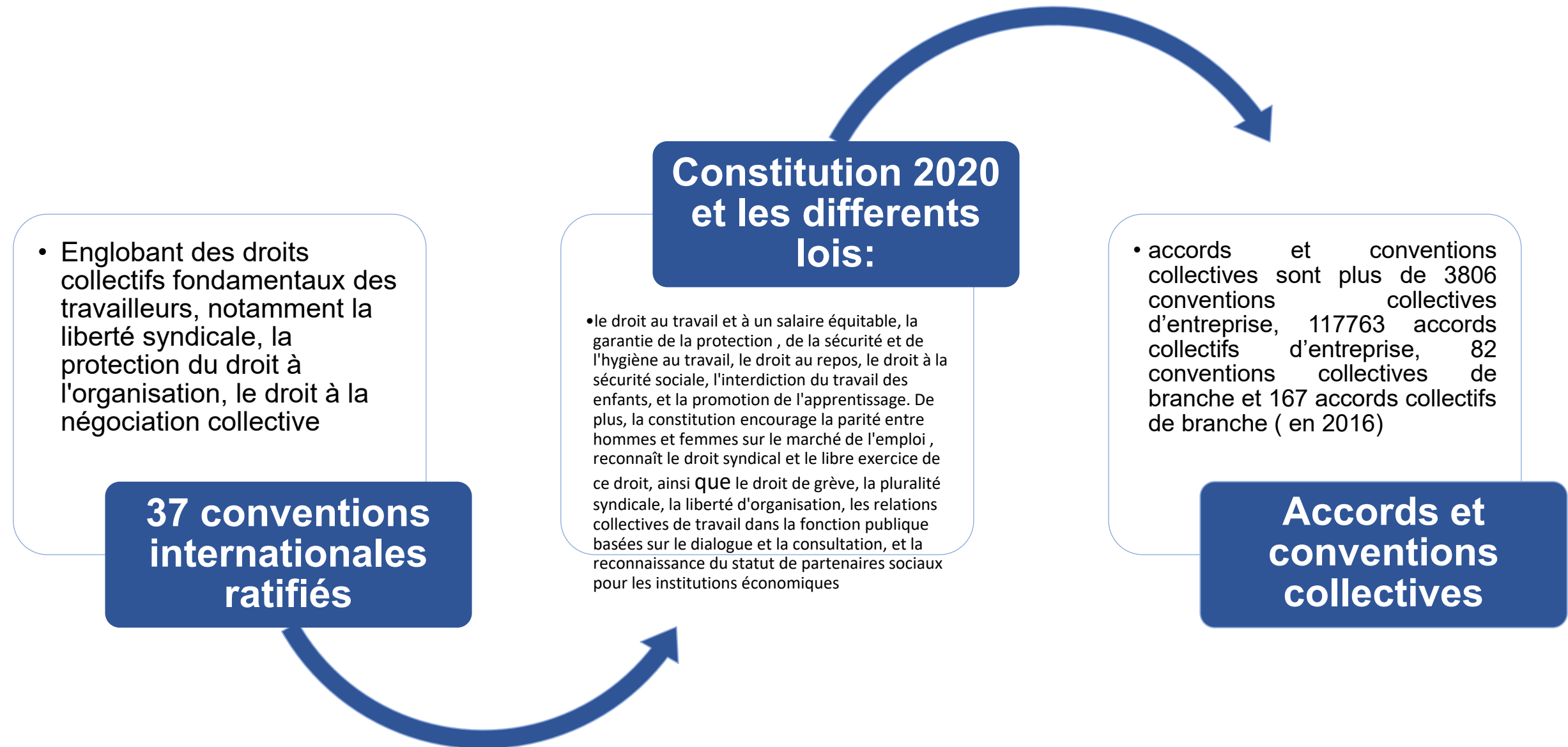
Négociation bilatérale impliquant les travailleurs et les employeurs.



Tripartisme inclut à la fois les représentants des travailleurs, des employeurs et de l'État.

Négociation bilatérale

□ Ancrage juridique du dialogue social bilatéral



☐ Domaines du dialogue bilatéral

La législation algérienne (article 120 de la loi 90-11 relative aux relations de travail) a institué la négociation bilatérale, qui aboutit à des conventions collectives conclues, traitant des conditions d'emploi et de travail et pouvant notamment aborder les éléments suivants:

Classification professionnelle.

Normes de travail, y compris les horaires de travail et leur répartition.

Salaires de base minimum correspondants.

Indemnités liées à l'ancienneté, aux heures supplémentaires ou aux conditions de travail y compris l'indemnité de zone.

Primes liées à la productivité et aux résultats du travail.

Modalités de rémunération au rendement pour les catégories de travailleurs concernés.

Remboursement de frais.

Période d'essai et préavis.

Durée de travail effectif pour les emplois à fortes sujétions ou comportant des périodes d'inactivité.

Absences spéciales.

Procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail.

Service minimum en cas de grève.

Exercice du droit syndical.

Durée de la convention et modalités de reconduction, de révision ou de dénonciation.

□ Mécanismes de dialogue social et de prévention des conflits au travail

Mécanismes de prévention des conflits individuels

•Le principe, les conventions collectives et les règlements intérieurs définissent les procédures de résolution des conflits individuels. En l'absence de textes spécifique, des étapes générales sont établies (par la loi 90-04 relative au règlement des conflits individuels de travail) pour épuiser les mécanismes internes de résolution des conflits:

. Si aucun accord n'est trouvé et après épuisement des procédures internes, le travailleur peut saisir l'inspecteur du travail pour une résolution amiable (conciliation). Cette procédure est obligatoire avant de recourir aux tribunaux.

Mécanismes de prévention des conflits collectifs et de les régler à l'amiable

•La négociation collective est la première mesure obligatoire pour résoudre un conflit collectif (Art 5 **de la loi n° 23-08** relative à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève).

- Possibilité de recours aux commissions mixtes.

- Existence d'autres mécanismes tels que la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

•Rencontre une fois par an est obligatoire entre les representants des travailleurs et l'entreprise

Dialogue social tripartite

□ Ancrage juridique de la notion de dialogue social

Textes internationaux établies par l'OIT

Textes nationaux, comprenant la Constitution, la législation et la réglementation

Conclusions de dialogue sociale "tripartites".

Textes internationaux établies par l'OIT, telles que les conventions internationales n° 87, 98, 135, 144, 151, 154, et leurs recommandations associées.

+

La consécration du principe du dialogue social dans la Constitution (paragraphe 16 du préambule de la constitutionnel de 2020)

La loi des relations de travail, notamment l'article 5 de la loi n° 90-11 qui garantit le "droit des travailleurs à participer à la négociation collective" et consacre un chapitre dédié à la "négociation collective »

+

Conclusions de dialogue sociale "tripartites".

❑ Domaines du dialogue social tripartite

Porte sur les dossiers stratégiques relatifs au développement du pays C-M-L terme, touchant deux aspects :

Régulation économique et sociale

Sur la plan économique : l'inflation, le chômage et l'emploi, la fiscalité et incitation, privatisation, la compétitivité des entreprises, la pérennité de l'outil de production...etc.

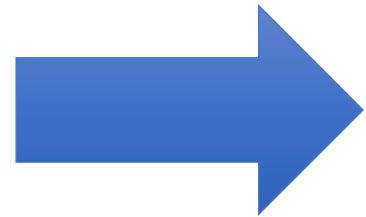
Sur le plan social : la démocratie syndicale, la sécurité sociale, les conditions de travail, et la formation professionnelle.....etc

Renforcer la paix sociale

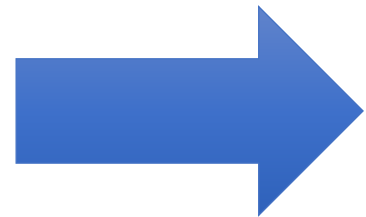
Contribue a instaurer un climat social serein et stable, en établissant un cadre consensuel basé sur des engagements mutuels et une démarche participative.

❑ Mécanismes de dialogue et de la négociation tripartite

L'État a choisi d'institutionnaliser le dialogue social de deux manières :



Implication des partenaires sociaux dans LA COMPOSITION DE certaines institutions et entités publiques liées aux domaines social et économique, introduisant ainsi une nouvelle forme de gestion des institutions de l'État.



Dialogue social qui réunit le gouvernement et les partenaires sociaux (représentants des travailleurs et des employeurs).

□ Présence des partenaires sociaux au niveau institutionnel

Parmi les 200 membres, 75 proviennent des secteurs économiques, sociaux et environnementaux, 60 de la société civile, et 45 des administrations et institutions de l'État

Conseil National économique, social et environnemental (CNESE)

Organismes chargés de l'environnement, de la santé et de la prévention des risques professionnels

Ex: Conseil national de la prévention de la santé et de la sécurité au travail se compose de 9 représentants des secteurs ministériels liés à la prévention de la santé et de la sécurité au travail, 12 représentants des travailleurs et 12 représentants des employeurs.

Organismes chargés des études du travail et de la formation

Organismes publics responsables de la sécurité sociale et de la promotion de l'emploi

Institutions

Ex: Institut national du travail (INT), son conseil d'administration se compose de 3 représentants de l'État, ainsi que d'un représentant des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et des employeurs

Ex: Caisse Nationale des Retraites (CNR), son Conseil d'Administration est composé de 18 représentants des travailleurs, 9 représentants des employeurs et 2 représentants de la Caisse.

☐ Rencontres du dialogue social

Les principales évolutions du dialogue social tripartite

Confrontation tripartite aux effets de la crise économique et l'accompagnement des réformes (1990-2005)

Des mesures spéciales ont été prises pour protéger les travailleurs licenciés pour des raisons économiques, notamment

Législation de 1994 : Décret législatif n° 94-09 du 26 mai 1994 portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi. Il encourage l'emploi et la formation, introduit un système de retraite anticipée et un système d'assurance chômage pour les travailleurs perdant involontairement leur emploi.

Mesures sociales introduites par la loi sur la privatisation en 2001 : Cette loi a accordé aux travailleurs le droit de bénéficier d'au moins 10 % des actions en cas de privatisation totale des entreprises. Ils ont également le droit de racheter l'entreprise en exerçant leur droit de préemption, avec une réduction de 15 % du prix de cession.

L'orientation vers la promotion du secteur privé comme moyen de créer des emplois en encourageant les petites et moyennes entreprises (loi n° 01-18 portant loi d'orientation sur la promotion de la petite et moyenne entreprise (P.M.E))

Évolution du dialogue social vers un contrat de partenariat économique et social à partir de 2006

la conclusion de dialogue social tripartite en 2006 sous forme d'un pacte économique et social. C'était une étape importante dans l'histoire du dialogue social en Algérie.

Ce pacte instaure l'engagement de l'État à réduire les charges sociales en échange de la création d'emplois, l'adaptation de la législation du travail aux évolutions économiques et sociales, la préservation de la politique sociale de l'État, le renforcement de la formation professionnelle, la réforme du système de la fonction publique, la révision de ses lois fondamentales et la fixation des salaires en fonction de l'amélioration de la productivité.

En ce qui concerne les travailleurs, ils se sont engagés à créer un environnement favorable au développement économique et social, à maintenir la compétitivité de l'économie nationale, à sensibiliser les travailleurs au respect de leurs devoirs sur le lieu de travail, à améliorer la productivité, à maintenir la stabilité sociale en recourant au dialogue et à la négociation pour résoudre les conflits et les méthodes de règlement à l'amiable.

L'évaluation de la mise en œuvre de ce pacte a eu lieu lors de la tripartite du 28 mai 2011. Les discussions ont porté notamment sur l'extension des conventions collectives conclues dans le secteur privé, la représentation syndicale dans ce secteur, la valorisation des pensions minimales de la retraite, la révision de l'impôt sur le revenu global, et l'abrogation de l'article 87 bis de la loi sur les relations de travail (SNMG).

Pacte national économique et social de croissance en 2014

A travers ce Pacte, toutes les parties s'engagent à garantir l'exercice de la liberté d'entreprise et la concurrence de manière sûre et loyale pour les entreprises publiques et privées, qui sont au centre de tout développement politique.

Les bonnes pratiques de gouvernance des acteurs du pacte constituent un élément déterminant du renouveau et d'une croissance durable.

les objectifs du Pacte sont : 1. Accélérer le processus de réformes économiques ; 2. Impulser fortement le développement industriel ; 3. Établir un climat des affaires favorable ; 4. Consolider la gouvernance et renforcer les capacités nationales de gestion du développement durable ; 5. Promouvoir un Système Efficace de Santé et de Protection Sociale ; 6. Encourager l'accès au travail et améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs ; 7. Mettre le système national de formation en adéquation avec les besoins des entreprises et de l'économie nationale ; 8. Assurer la sécurité énergétique à long terme.

Pacte de partenariat public – privé en 2017

le "pacte de partenariat entre les entreprises" a été conclu le 23 décembre 2011. Il prend la forme d'un accord régissant le partenariat entre les secteurs public et privé. Son objectif est d'accélérer le processus des réformes économiques, le développement industriel, l'amélioration du climat des affaires, du système de santé, de la protection sociale, de l'accès à l'emploi, de l'amélioration du pouvoir d'achat, de la sécurité énergétique, et d'adapter le système de formation aux besoins de l'entreprise.

03

Principaux acquis du dialogue social pour le marché du travail

□ Acquis en matière de droits et principes

1- Evolution des droits au niveau de la constitution

L'Algérie a travaillé sur la consécration des droits et libertés fondamentaux relatif au domaine de travail dans la constitution de 2020 pour une plus grande protection juridique :

Art. 66 :	Art. 68 :	Art. 69 :	Art. 70 :
<p>Le travail est un droit et un devoir. Tout travail mérite salaire.</p> <p>Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail est garanti par la loi. Le droit au repos est garanti ; la loi en détermine les conditions d'exercice. Le droit du travailleur à la sécurité sociale est garanti par la loi. L'emploi des enfants est puni par la loi. L'État œuvre à la promotion de l'apprentissage et met en place les politiques d'aide à la création d'emplois.</p>	<p>L'État œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. L'État encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises.</p>	<p>Le droit syndical est reconnu. La loi en garantit le libre exercice. Les opérateurs du secteur économique peuvent se constituer en organisations patronales dans le respect de la loi.</p>	<p>Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre de la loi. La loi peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de défense nationale et de sécurité, ou pour tous services ou activités publiques d'intérêt vital pour la Nation.</p>

2- Renforcement du cadre légal relatif au travail syndical

Revue de deux lois régissant le travail syndical, dans le but de les adapter aux exigences de la nouvelle constitution de 2020. La première loi relative aux organisations syndicales et à l'exercice du droit syndical, qui vise à définir les principes et règles relatifs à la liberté d'association et à protéger l'exercice du droit syndical. Le second est une loi relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs du travail, qui vise à déterminer les dispositions relatives à la prévention et au règlement des conflits collectifs du travail et à l'exercice du droit de grève.

Parmi les avancées, il y a lieu de citer :

- ✧ Alignement sur les accords internationaux ratifiés par l'Algérie
- ✧ La reconnaissance du droit syndical aux travailleurs et aux employeurs dans toutes les entreprises du secteur économique, les institutions et administrations publiques ainsi que dans tout organisme quel que soit son statut
- ✧ Renforcement de la protection à l'égard des représentants syndicaux
- ✧ Introduction de dispositions spécifiques à la formation des syndicalistes.
- ✧ Séparation de l'action syndicale de l'action politique ;
- ✧ Promotion de la place de la femme sur le marché du travail : exemple, **04 Femmes Ministres dans le Gouvernement actuel 2024), des postes de haute Secrétaire Général et Chef de cabinet de Ministres, de Directrices Générales et Directrices...etc. Les femmes représentent 22% des employés occupant des fonctions supérieures de l'État dans divers domaines.**

❑ Acquis opérationnels

Dispositions économiques liées à la promotion de l'emploi:

1 Mesures visant à encourager les investissements créateurs d'emplois

- Réduction complémentaire de la part des employeurs dans la cotisation à la sécurité sociale en faveur de toute entreprise employant neuf (09) travailleurs ou plus
- Réduction de la part des employeurs dans la sécurité sociale pour toute embauche pendant au moins 12 mois dans les régions des hauts plateaux et du sud, sur une période maximale de trois ans.
- Réduction de l'impôt sur le revenu global ou de l'impôt sur les bénéfices des entreprises de 50 % en faveur des entreprises créant des emplois et maintenant ces emplois en tant qu'emplois nouvellement créés, dans la limite de 5 % du bénéfice imposable sans dépasser un million de dinars.
- L'extension de la période d'exonération de l'impôt sur le revenu global ou de l'impôt sur les bénéfices des entreprises à deux ans pour les jeunes entrepreneurs **qui s'engagent à employer au moins trois travailleurs pour une durée indéterminée.**

č Mécanismes pour faciliter l'insertion professionnelle sur le marché du travail

- Adoption de réglementation pour ceux qui travaillent dans le secteur de fonction publique et souhaitent créer une entreprise privée. Le travailleur bénéficiant d'un congé pour création d'entreprise, a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant qu'il est en vacances exceptionnelles.
- Mise ne place, par le secteur de la Formation et de l'Enseignement professionnel, **d'un dispositif de certification des compétences** acquises par expérience. Ce dispositif permet aux travailleurs qui ont des compétences dans un métier et qui n'ont pas de diplôme attestant de ces compétences de les valider.
- Par conséquent, **ce dispositif ouvrira pour les travailleurs du secteur informel des perspectives d'intégration dans l'économie formelle..**
- **Projet d'établissement d'une nomenclature nationale des professions pénible** qui va permettre, dès sa publication, à ses titulaires d'avoir des privilèges pendant les congés et les années de retraite.

ć Renforcement des sanctions financières pour violation des dispositions de la loi du travail

la loi de finances complémentaire de 2015 et la loi de finances de 2018 ont inclus plusieurs sanctions financières liées à la violation des règles du droit du travail, notamment l'emploi de mineurs de moins de seize ans, le travail au noir, et des dispositions spécifiques concernant le salaire minimum national garanti et le salaire convenu dans les accords collectifs, ainsi que la non-déclaration des travailleurs à la sécurité sociale, et les infractions aux règles de santé, de sécurité et de médecine du travail.

Réformes et modernisation du système de la fonction publique

Une commission spéciale a été mise en place le 13 octobre 2002, avec la participation de représentants de différents ministères gouvernementaux et d'experts dans le domaine, ainsi que des représentants des syndicats des travailleurs des différents secteurs. Cette commission a organisé environ 650 réunions jusqu'à la promulgation du décret n° 06-03 relatif à la fonction publique. Les consultations qui ont eu lieu après la promulgation de la loi fondamentale relative à la fonction publique entre les différents ministères et les syndicats des travailleurs ont porté sur le système de classification et de salaire, la révision du système de classification et de salaire (établissement d'un nouveau système de classification et de salaire), ainsi que l'étude des textes relatifs aux lois fondamentales pour les différentes catégories de personnel (refonte des lois spéciales régissant les différentes catégories de personnel).

Dispositions sociales visant à renforcer la protection sociale

La protection sociale en Algérie **est liée aux dispositions sociales prises lors des réunions tripartites** visant à améliorer le pouvoir d'achat et celles liées à la sécurité sociale et à la solidarité.

1 Mesures visant à améliorer le pouvoir d'achat

La revue périodique du salaire minimum national garanti

- **Régularisation de la situation des titulaires de contrats pré-emploi** ayant une expérience professionnelle dans le cadre de la lutte contre la précarité au travail ;
- **Revalorisation des faibles pensions de retraite affiliés à la Caisse nationale de retraite (CNR) en 2023 ;**
- **Instauration d'une allocation chômage ;**
- **Hausse des salaires de la fonction publique, orientée davantage aux personnes à faible revenu pour améliorer leur pouvoir d'achat.**



Réforme du système de sécurité sociale

Cela inclut la réforme de l'organisation administrative des caisses de sécurité sociale dans le but de moderniser leur performance et d'élargir leur couverture des risques assurés (1). Il englobe également la modification de la loi sur les retraites (2) et la réforme du système de mutualité sociale (3).

- ✧ **Renforcement** des sanctions financières à l'encontre des employeurs qui n'enregistrent pas leurs employés et ne règlent pas leur situation financière (Article 59 de la loi de finances complémentaire de 2015, et les articles 95 et 96 de la loi de finances de 2017) ;

- ✧ **Elargissement de la couverture sociale :**
La nouvelle loi de commerce a ajouté un nouveau statut d'entreprise (la société par actions simplifiée -SAS- **afin d'accueillir les nouvelles formes de travail, notamment le travail dans le domaine numérique et les startups**, ce qui garantit une couverture légale aux intéressés et leurs permet d'avoir une protection sociale en bénéficiant de la sécurité sociale et des prestations de retraite et sort du secteur informel ;
Possibilité aux membres de la communauté nationale à l'étranger d'adhérer au système national de retraite (conformément aux dispositions du décret exécutif n° 22-351 du 18 octobre 2022)

- ✧ **Ajustement de l'âge de la retraite et la suppression de la retraite proportionnelle :** La loi n° 16-15 du 31 décembre 2016 a été promulguée, et parmi ses dispositions :
 - L'âge de la retraite minimale a été rétabli à soixante (60) ans, cinquante-cinq (55) ans pour les femmes
 - Il est possible de travailler cinq (5) années supplémentaires sur demande de l'employé après l'accord de l'employeur.
 - Il est possible de prendre sa retraite avant l'âge de soixante (60) ans pour les travailleurs exerçant des emplois très pénibles,
 - Il est possible de prolonger l'âge de la retraite sur demande de l'employé pour les emplois hautement qualifiés et les professions rares

- ✧ **Réorganisation du système de mutualité sociale :** La loi n° 15-02 concernant la mutualité sociale a été promulguée à la suite des demandes des syndicats, notamment la centrale syndicale, lors de plusieurs réunions tripartites. Elle prévoit la réforme de l'ancien système de mutualité, la révision des formes de solidarité, d'aide et de réserve au profit de ses membres affiliés et ayant des droits. Elle inclut également les performances du système général, des avantages individuels ou collectifs et complémentaires au profit de ses membres et de leurs ayants droit, ainsi que les prestations facultatives individuelles ou collectives qui s'inscrivent dans le cadre de la solidarité, de l'entraide et des réserves.

Merci
pour votre attention