

Solidarité syndicale et migration



EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL
ET PARTICIPATION SYNDICALE
**DES TRAVAILLEURS TUNISIENS
MIGRANTS EN ITALIE**

Saïd BEN SEDRINE

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

**PROMIG-FES
2017-2020**

Solidarité syndicale et migration

**EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL ET PARTICIPATION SYNDICALE
DES TRAVAILLEURS TUNISIENS MIGRANTS EN ITALIE**

Saïd BEN SEDRINE

Octobre | 2020



La Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, l'équipe du projet PROMIG-FES et l'auteur tiennent à remercier l'ensemble des institutions et personnes ayant contribué à ce travail.

La présente publication a été réalisée dans le cadre du projet international "**Promoting Migration Governance**" **PROMIG-FES (2017-2020)** de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie.

Ce projet est financé par le Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et de Développement (BMZ).

PROMIG-FES (2017-2020) est conçu autour de l'idée de promouvoir le rôle des partenaires sociaux, et notamment des syndicats, dans la gouvernance concertée des migrations et de la mobilité basée sur les droits et le dialogue social. Ce projet est développé autour d'une approche multi-acteurs favorisant la coopération et la coordination entre les différentes parties-prenantes. Il s'inscrit dans une approche multidimensionnelle des migrations de travail, avec des activités pilotes qui serviront à alimenter une réflexion alternative à l'approche sécuritaire.

PROMIG-FES (2017-2020) est un partenaire stratégique du RSMMS.

Le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) regroupe des syndicats africains et européens afin de promouvoir les droits des migrants dans l'espace méditerranéen et subsaharien (voir la Déclaration de Casablanca constitutive du Réseau, 8 août 2014). La coordination générale du Réseau est actuellement assurée par l'UGTT.

Les opinions et les analyses exprimées dans cette publication n'engagent que leur auteur. Elles ne représentent pas la position de la Fondation Friedrich Ebert ou du projet PROMIG-FES (2017-2020).

Publication :

Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2020. *Emploi, conditions de travail et participation syndicale des travailleurs tunisiens migrants en Italie*. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 6/2020.

Contact :

Fondation Friedrich Ebert - Bureau de Tunisie

4, rue Bachar Ibn Bord

2078 La Marsa - Corniche

Tél. : (+216) 71 77 53 43

E-mail : promig@fes.de

www.fes-mena.org

Conception graphique : Anis Menzli - ALPHAWIN STUDIO

Couverture : Moez Ben Ismail

Mise en page et impression : SIMPACT

© 2020 Fondation Friedrich Ebert en Tunisie

Tous droits réservés.



Sommaire

Introduction

Chapitre I. Les travailleurs tunisiens sont fortement exposés au risque de pauvreté sur le marché du travail italien

Chapitre II. La CGIL lutte pour la promotion du travail décent et la migration équitable

Chapitre III. La solidarité syndicale transnationale au service de l'effectivité du droit de la sécurité sociale face aux insuffisances de la coopération étatique

Conclusion

Références bibliographiques

Table des matières





Acronymes

BIT	Bureau international du travail
CGIL	Confédération générale italienne du travail (Italie)
CISL	Confédération italienne des syndicats de travailleurs (Italie)
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale (Tunisie)
FGA	Fédération générale de l'agriculture (Tunisie)
FLAI	Fédération du travail de l'industrie agroalimentaire (Italie)
INAIL	Institut national d'assurance contre les accidents sur le travail (Italie)
INCA	Institut national confédéral d'assistance (Italie)
INPS	Institut national de prévoyance sociale (Italie)
ISTAT	Institut national de la statistique (Italie)
OIT	Organisation internationale du travail
RSMMS	Réseau syndical migrations méditerranéennes subsahariennes
UE	Union européenne
UGL	Union générale du travail (Italie)
UGTT	Union générale tunisienne du travail (Tunisie)
UIL	Union générale du travail (Italie)
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (Tunisie)





Introduction

Peu enclines à se déployer à l'échelle transnationale, certaines organisations syndicales du Sud et du Nord de la Méditerranée cherchent aujourd'hui à prendre leurs responsabilités pour défendre les droits des travailleurs migrants. La constitution en 2014 du « Réseau syndical migrations méditerranéennes subsahariennes » (RSMMS) traduit un élan syndical de responsabilité, d'unité et de solidarité avec ces travailleurs qui subissent la violation des principes et droits fondamentaux au travail et d'autres atteintes à leurs droits tout au long de leur parcours migratoire. L'enjeu de la création de ce réseau est double : défendre les droits des migrants et renouveler les ressources de pouvoir des syndicats pour peser sur les politiques des gouvernements. C'est donc une mission difficile et de longue haleine car souvent l'étranger est stigmatisé et le syndicalisme est réprimé et divisé.

L'Union générale tunisienne du travail (UGTT), membre fondateur du RSMMS, a conclu un accord avec la Confédération générale italienne du travail (CGIL), membre fondateur du réseau également, pour défendre les droits des émigrés tunisiens en Italie. L'érosion des droits associés au statut de salarié, ainsi que la déconstruction progressive du modèle d'emploi stable et la multiplication des formes d'emploi précaire impactent fortement les conditions de travail des immigrés. Des bureaux de suivi de la situation des travailleurs tunisiens en Italie sont créés dans les structures régionales de l'UGTT. La mission est assurée en partenariat avec l'Institut national confédéral d'assistance (INCA), géré par la CGIL.

Cette étude vise à éclairer l'UGTT sur les problèmes sociaux des émigrés tunisiens en Italie pour enrichir son programme de coopération avec la CGIL. Le premier chapitre examine l'emploi et les conditions de travail des immigrés tunisiens puis le niveau du risque de pauvreté auquel ils sont exposés sur le marché du travail italien. Le second chapitre analyse la lutte de la CGIL contre les déficits de travail décent et la participation syndicale des migrants tunisiens à ce combat. Enfin, le troisième chapitre analyse les apports et les limites de la convention bilatérale tuniso-italienne de sécurité sociale puis l'approche de la coopération syndicale entre l'UGTT et la CGIL pour défendre l'effectivité des droits des travailleurs tunisiens face aux insuffisances de la coopération étatique en matière de sécurité sociale.



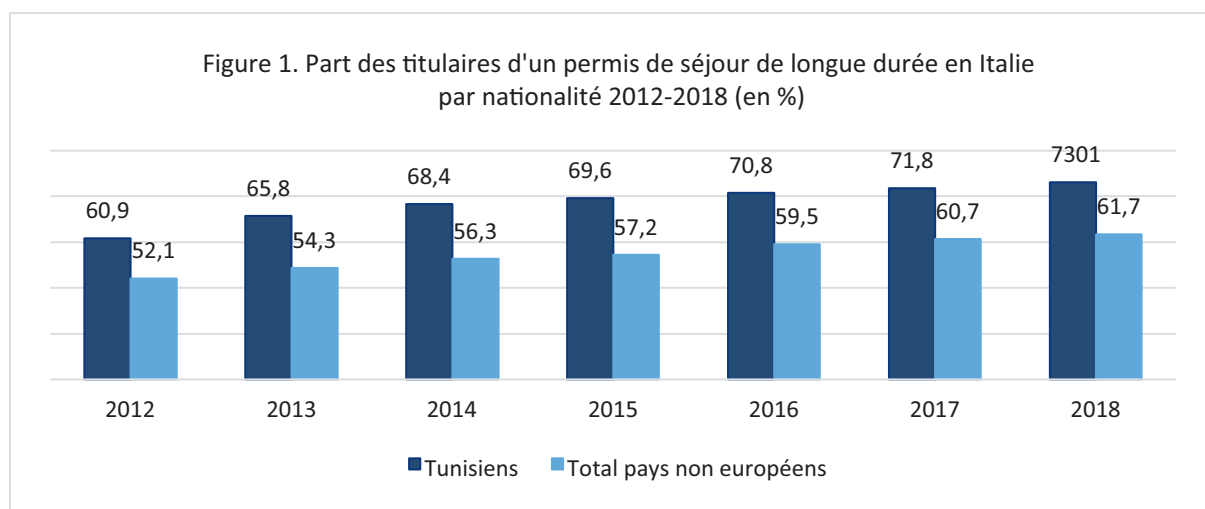


Chapitre I. Les travailleurs tunisiens sont fortement exposés au risque de pauvreté sur le marché du travail italien

1. Caractéristiques de l'immigration tunisienne régulière en Italie

1.1. Environ les deux tiers de la communauté tunisienne en situation régulière sont titulaires d'un permis de séjour de longue durée

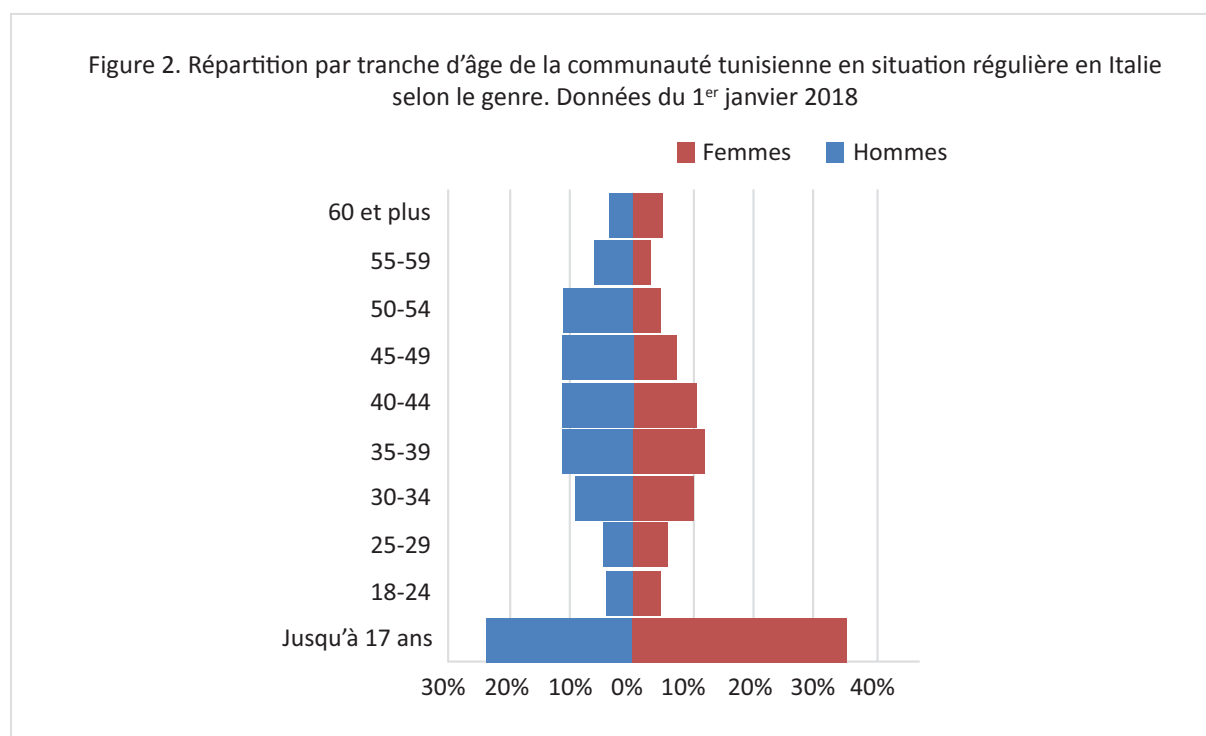
En 2018, la part des permis de séjour de longue durée au sein de la communauté tunisienne est relativement élevée par rapport à la moyenne de la population totale immigrante née hors UE, soit 73,1% contre 61,7%. Elle était croissante entre 2012 et 2018 et toujours supérieure à la moyenne de la communauté non européenne, montrant ainsi l'ancienneté de la migration tunisienne vers l'Italie (voir figure ci-dessous). La Sicile était la première destination au cours des années 60 et plus précisément Mazara del Vallo, ville dont la flotte de pêche était en forte croissance.



Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

1.2. L'économie italienne mobilise une main-d'œuvre tunisienne fortement masculine et moyennement instruite

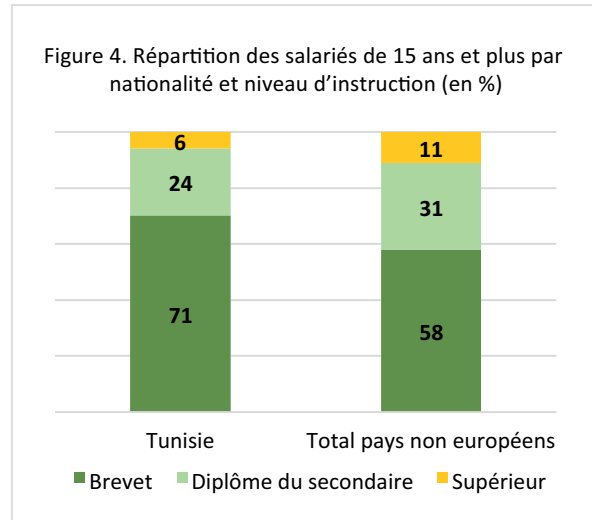
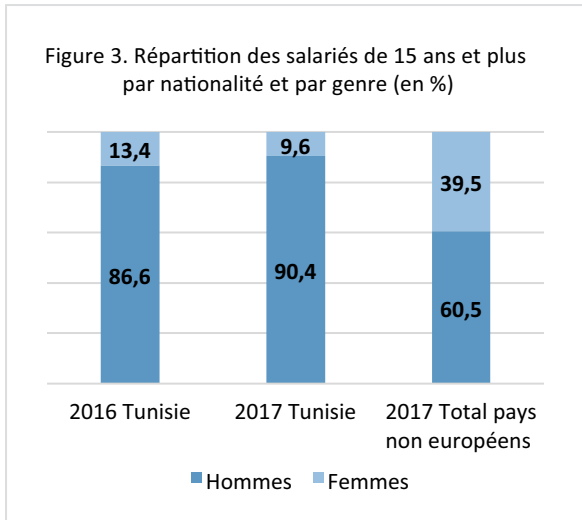
Au 1^{er} janvier 2018, 108 225 migrants d'origine tunisienne résident régulièrement en Italie avec 67 135 hommes et 41 090 femmes, soit 38% de la communauté tunisienne. Son âge moyen était de 32 ans. La part des moins de 29 ans est de 46,5% parmi les femmes, soit 13 points de pourcentage supérieur par rapport aux hommes. Le nombre des mineurs tunisiens s'élève à 30 781 représentant 28,4% du total de la communauté tunisienne, part relativement inférieure à celle du total des mineurs des pays non européens (38,4%). Près de la moitié des mineurs est féminine (47%), caractéristique similaire à la moyenne du total des mineurs de la population née hors de l'Union européenne.



Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. *Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018* (Ministère du travail et des politiques sociales. *Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018*).

La population des salariés tunisiens de 15 ans et plus est principalement masculine. Cette polarisation est plus prononcée en 2017 qu'en 2016, suite à la baisse de l'accès de la femme à l'emploi. La part des femmes parmi l'ensemble des salariés en Italie est passée de 13,4% à 9,6%. De ce point de vue, le profil de l'immigration tunisienne est différent de celui du total des immigrés originaires de pays non européens dont 39,5% sont des femmes.

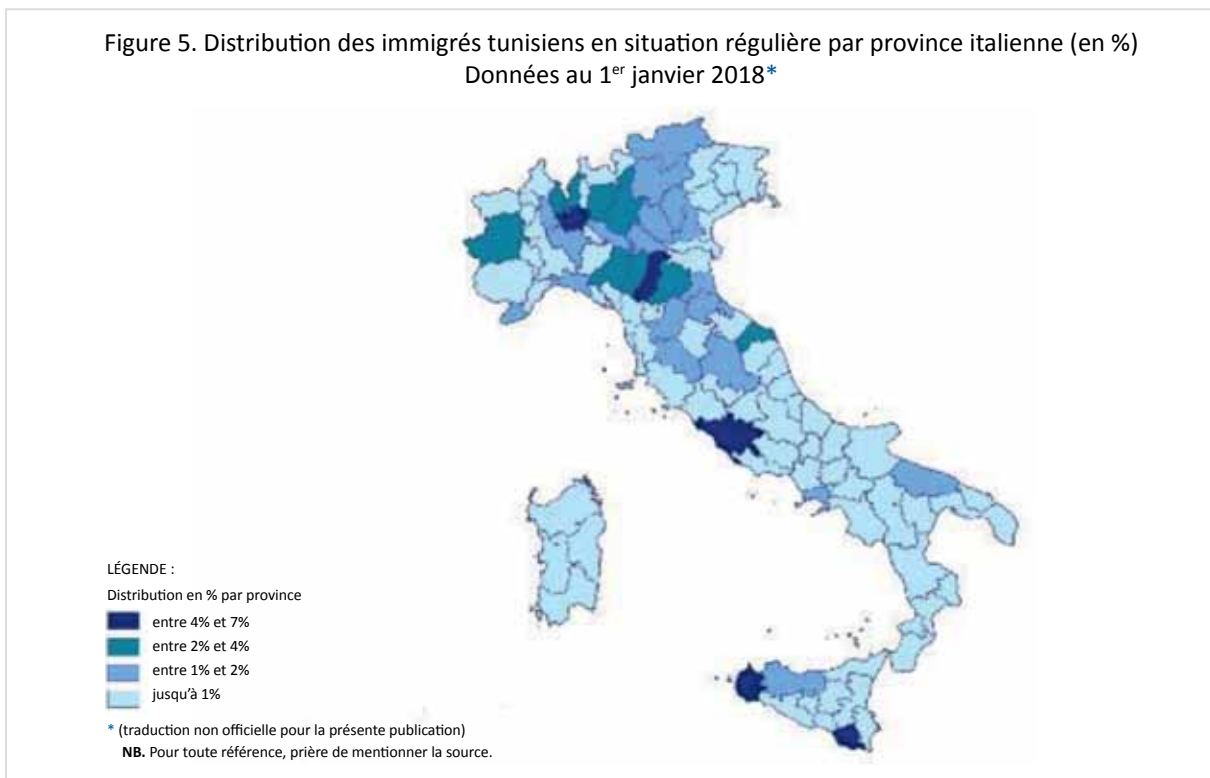
En 2017, le niveau d'instruction des salariés tunisiens présents en Italie est moyen. Les titulaires d'un brevet représentent 71% du total des travailleurs, tandis que les diplômés du cycle secondaire et ceux issus de l'enseignement supérieur représentent respectivement 22% et 6%. Le profil de l'effectif total des immigrés salariés originaires des pays non européens indique un niveau d'instruction plus élevé que celui des immigrés tunisiens. En effet, les travailleurs diplômés de l'enseignement secondaire et ceux issus de l'enseignement supérieur représentent respectivement 31% et 11%.



Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

1.3. La localisation des bassins d'emploi détermine la résidence des immigrés tunisiens

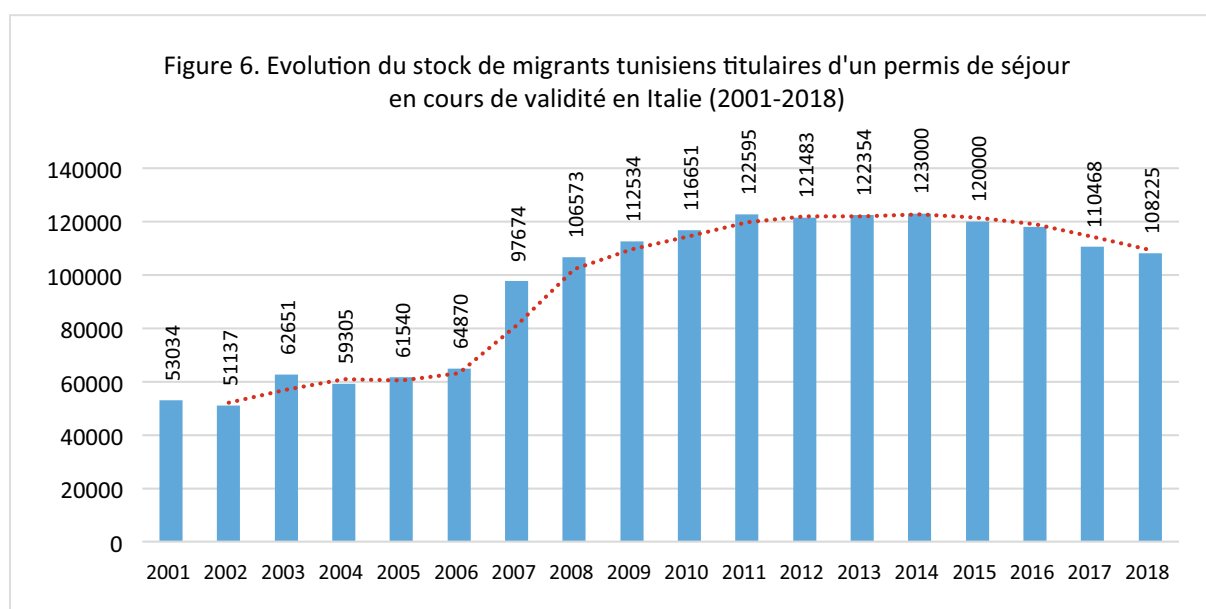
Le Nord de l'Italie est la première région d'implantation de l'immigration tunisienne où réside environ 59% de la population. La deuxième zone d'implantation est le Mezzogiorno qui accueille environ 23% des Tunisiens. Enfin, le Centre du pays accueille 18% de la population. Par ailleurs, nous observons une forte présence des Tunisiens dans trois provinces italiennes : l'Émilie-Romagne (21,6%), la Lombardie (19,4%) et la Sicile (16,6%). La distribution géographique de la résidence est fortement corrélée aux bassins d'emploi d'insertion professionnelle de l'immigration tunisienne.



Source : ANPAL (Services données Istat), cité par Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018), p. 20.

1.4. Depuis 2016, le regroupement familial détermine largement le volume du flux d'immigrés en Italie

Après une longue période de croissance entre 2001 et 2011, le stock des immigrés tunisiens réguliers en Italie se stabilise entre 2012 et 2014 puis amorce une tendance à la baisse depuis 2015 (courbe de moyenne mobile en rouge)¹. Le nombre de Tunisiens résidant légalement en Italie est passé à 108 225 au 1^{er} janvier 2018 contre 123 000 en 2014. Cette diminution est la résultante de deux phénomènes concomitants : la diminution des nouvelles entrées de Tunisiens, accompagnée par l'augmentation du nombre d'acquisitions de la nationalité italienne². Actuellement, le contexte politique en Italie est très hostile à l'immigration depuis l'accès des populistes au pouvoir. Le décret donnant au gouvernement italien plus de facilités pour le rapatriement des irréguliers cible 13 pays, dont la Tunisie, a déclaré le ministre italien des Affaires étrangères, Luigi Di Mayo, lors de sa visite en Tunisie en octobre 2019³.



Sources de données :

a) 2001-2013 Ministère de l'intérieur italien. Brève histoire de l'immigration tunisienne en Italie. Projet IPRIT.

b) Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

Le regroupement familial est la raison principale de l'octroi des nouveaux permis de séjour, soit 85% du total de permis délivrés en 2017, dont l'effectif est en augmentation de 11,9% par rapport à 2016. C'est l'effet de la pression exercée par les immigrés déjà titulaires d'un permis de séjour de longue durée demandant le regroupement de leur famille. Cette pression familiale tunisienne est nettement plus forte que la pression moyenne exercée par le total des migrants originaires de pays non européens (43%) (voir tableau ci-dessous).

¹ La moyenne mobile, ou moyenne glissante, est un type de moyenne statistique utilisée pour analyser des séries ordonnées de données, le plus souvent des séries temporelles, en supprimant les fluctuations transitoires de façon à en souligner les tendances à plus long terme.

² Le nombre d'acquisitions de la nationalité italienne est de 3187 en 2017, contre 2555 en 2012, soit une augmentation de près de 25%.

³ La liste des pays comprend aussi l'Albanie, l'Algérie, la Bosnie-Herzégovine, le Cap-Vert, le Kosovo, le Ghana, la Macédoine du Nord, le Maroc, le Monténégro, le Sénégal, la Serbie et l'Ukraine.



Les permis délivrés pour des motifs de travail concernent seulement 4,2% des autorisations de séjour accordées aux citoyens tunisiens, taux proche de la moyenne (4,6% pour le total des immigrés originaires de pays non européens). Par rapport à 2016, l'effectif de 2017 a baissé de 3,1% pour les Tunisiens contre 5,2% pour le total des immigrés non européens, suite à la baisse générale de la programmation des quotas d'entrée en Italie.

Les motifs de séjour pour demande d'asile et raisons humanitaires ont atteint en moyenne 38,5% du flux total d'entrées des pays non européens contre seulement 4,4% du total des Tunisiens⁴. Enfin, les permis délivrés aux Tunisiens pour résidence élective⁵, religion et santé représentent 3,7% du total, tandis que la part des nouveaux titres de séjour délivrés à des fins d'études est proche de 3%.

Tableau 1. Types de titres de séjour délivrés en 2017, répartis par communauté tunisienne et le total des ressortissants de pays tiers

Motif du permis de séjour	Tunisie		Total hors UE	
	%	Variation % 2017/2016	%	Variation % 2017/2016
Travail	4,2	-3,1	4,6	-5,2
Familial	84,8	11,9	43,2	10,9
Etude	2,9	-33,7	7	7
Asile, demande d'asile et raisons humanitaires	4,4	-4,1	38,5	29,7
Résidence élective religion, santé	3,7	12,3	6,7	5,9
Total	100		100	
Effectif	3743	8,2	262 770	15,8

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

2. Les flux d'entrées et de sorties de l'emploi maintiennent les immigrés tunisiens dans un cercle vicieux de précarité

2.1. Le risque de chômage est très élevé sur le marché du travail italien

En 2017, la population immigrée tunisienne en âge de travailler (15-64 ans) éprouve des difficultés sur le marché du travail, nettement supérieures à la situation des immigrés originaires de pays non européens. Son taux d'emploi⁶ est de 52,1% contre 59,1% pour le total des immigrés nés en dehors de l'UE, et son taux de chômage⁷ est de 21,5% contre une moyenne de 14,9% des non européens. Ce niveau est resté élevé en dépit de l'augmentation du taux d'emploi et la baisse du taux de chômage

⁴ En fait, tous les pays de l'Union européenne ont été confrontés aux grands flux de réfugiés victimes de la guerre au Moyen-Orient.

⁵ Un visa de résidence élective (residenza elettiva) est principalement utilisé par les ressortissants étrangers qui souhaitent prendre leur retraite en Italie et qui ont les moyens financiers de le faire. C'est pourquoi il est souvent appelé visa de retraite en Italie.

⁶ Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre d'actifs occupés par la population en âge de travailler (15-64 ans).

⁷ Le taux de chômage est le nombre de personnes au chômage en pourcentage de la population active (c'est-à-dire les chômeurs et les personnes ayant un emploi).

par rapport à l'année précédente (voir tableau ci-dessous, variation 2016/2017). La communauté tunisienne en Italie se distingue aussi par rapport aux immigrés non européens par un taux d'inactivité⁸ plus élevé que la moyenne, soit 33% contre 30,4%.

La population tunisienne occupée est fortement masculine (90,4%). Par contre, pour le total des immigrés nés hors UE, la composition par sexe est relativement plus équilibrée, avec une part masculine de 60,5%. L'exclusion sociale de la femme tunisienne s'est amplifiée dans la mesure où sa part dans la population employée est passée de 13,4% à 9,6% entre 2016 et 2017.

Tableau 2. Indicateurs du marché du travail en 2017 : comparaison entre les immigrés tunisiens et le total des immigrés nés en dehors de l'UE

	Taux d'emploi (15-64 ans)		Taux d'inactivité (15-64 ans)		Taux de chômage (15 ans et plus)	
	%	Variation 2016/2017	%	Variation 2016/2017	%	Variation 2016/2017
Tunisie	52,1	4,3%	33,6	-2,7%	21,5	-3,4%
Total des originaires de pays non membres de l'UE	59,1	1,3%	30,4	-0,7%	14,9	-1,1%

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

2.2. Le droit italien offre aux employeurs un cadre juridique propice à la flexibilité du travail

Les principaux contrats de travail sont le contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée, le contrat temporaire, le contrat à temps partiel, le contrat d'apprentissage ou formation et le contrat de collaboration. Pour tout type de travail salarié et pour toute catégorie de travailleurs, ce sont les contrats collectifs nationaux (*contratti collettivi nazionali di lavoro*) qui définissent et régissent les droits et devoirs des salariés et des employeurs, ainsi que les rémunérations à respecter⁹.

Le contrat à durée indéterminée (contratto a tempo indeterminato) : qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, c'est un contrat classique, sans échéance. Il peut prévoir une période initiale d'essai à condition que ce soit précisé dans la lettre d'embauche. Pendant la période d'essai, chacune des deux parties peut rompre le contrat de travail sans donner de préavis. Une fois la période passée, l'embauche devient définitive et assujettie à ce qui est prévu sur le contrat collectif national.

Le contrat à durée déterminée (contratto a termine) : comporte une échéance fixée par écrit d'un maximum de trois ans. Il peut être à temps partiel ou à temps plein. Il ne peut être prorogé qu'une seule fois, à son échéance pour une durée ne dépassant pas celle fixée dans le contrat initial et à condition que la durée totale de l'emploi n'excède pas trois ans. Un salarié embauché pour une durée déterminée bénéficie des droits sociaux dus à tous conformément au contrat collectif national.

⁸ Les inactifs sont les personnes âgées de 15 à 64 ans qui ne participent pas au marché du travail (ni à la recherche d'un emploi, ni employés).

⁹ Les différents contrats collectifs nationaux peuvent être consultés sur le site du Conseil national de l'économie et du travail italien (CNEL). <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>



Le contrat temporaire (lavoro interinale) : lie trois parties, à savoir l'entreprise utilisatrice, le salarié et l'agence de travail temporaire. Ainsi, la relation de travail est triangulaire.

Le contrat de travail à temps partiel (lavoro part-time) : établit un rapport de travail à horaire réduit (inférieur à 40h /semaine), pour des périodes prédéterminées sur la semaine, le mois ou l'année.

Le contrat d'apprentissage (contratto di apprendistato) : concerne des jeunes ayant entre 18 et 29 ans. L'apprentissage peut être effectué dans toutes les entreprises pour une durée de deux et six ans, avec une obligation de 120 heures de formation par an.

Le contrat de formation travail (contratto di formazione-lavoro) : il s'agit d'un contrat à durée déterminée comprise entre 12 et 24 mois non renouvelables avec une formation de 20 à 140 heures. Ce contrat prévoit l'indemnisation d'une partie de la formation pour l'employé et des abattements sur les cotisations fiscales pour l'employeur. Il concerne les travailleurs de 16 à 32 ans.

Le contrat de collaboration : également appelé *co-co-co (collaborazione coordinata e continuativa)* est un contrat atypique, ne correspondant ni à un travail salarié (dependenti) ni à un travail indépendant (indipendenti). Il s'agit d'une prestation continue, à caractère personnel, insérée dans un programme d'entreprise, exercée sous l'ordre et la coordination de l'employeur, mais sans lien avec le salariat. La loi de finances de 2007 (n°296/06) contient des dispositions visant à améliorer la couverture sociale des travailleurs bénéficiant de ce type de contrat.

En 2014, Matteo Renzi, chef du gouvernement italien, a mis en œuvre une série de décret-lois regroupés sous le terme "Jobs Act" qui a déconstruit les nombreuses avancées sociales, au profit d'une flexibilité majeure telle que celle pratiquée dans de nombreux pays d'Europe. Nombre de ses mesures ont fait l'objet de vives critiques, notamment des organisations syndicales comme la CGIL ou l'UIL. La mesure la plus contestée a été la suppression de l'obligation de réintégration qui pesait sur l'employeur en cas de licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, procédant alors à la monétisation du licenciement par une indemnité bien trop limitée. L'autre mesure phare du *Jobs Act* est le contrat à durée indéterminée à tutelle croissante : il donne droit à un allègement fiscal pour l'employeur et permet de se séparer du salarié plus facilement, notamment en cas de difficultés économiques.

La CGIL a réussi à récolter près de 4,5 millions de signatures en soutien à la loi d'initiative populaire pour une Charte des droits universels du Travail. En tout état de cause, pour la CGIL, des droits universels doivent exister pour tous : « *pour ceux qui ont un emploi à durée déterminée ou à durée indéterminée, mais aussi pour ceux qui sont précaires* »¹⁰. Il ne peut pas y avoir d'idée d'un métier différent selon la relation de travail, explique Susanna Camusso à Florence. Suite au succès de sa campagne référendaire marquée par une forte mobilisation des travailleurs, le gouvernement italien de Paolo Gentiloni a décidé d'abroger son texte. Toutefois, la mesure la plus décriée du *Jobs Act*, celle facilitant les licenciements injustifiés, est maintenue. La CGIL a continué sa campagne. En 2020, la centrale syndicale italienne a obtenu l'appui du Comité européen des droits sociaux qui considère que la loi sur l'emploi de l'Italie

¹⁰ Discours de Susanna Camusso à Florence 01/09/2014.

<http://www.cgil.it/job-act-camusso-bene-dibattito-ma-speravamo-in-maggiori-ambizioni/>

viole le droit des travailleurs à recevoir une compensation appropriée ou une autre réparation adéquate en cas de licenciement illégal, tel que c'est prévu par la Charte sociale européenne¹¹.

2.3. La relation de travail des entrées tunisiennes dans l'emploi est précaire, quelle que soit l'ancienneté du permis de séjour

Les nouveaux recrutés se composent des nouveaux titulaires de permis de séjour comme d'anciens titulaires de permis de séjour¹². Leur insertion ou réinsertion professionnelle est marquée par la précarité de l'emploi. En 2017, 44 225 Tunisiens ont accédé à un nouvel emploi dont 83,3% sous statut de contrat à durée déterminée. S'ajoutent à cela, 3% des titulaires de contrat de travail temporaire (relation de travail triangulaire) ou contrat de travail à temps partiel. De ce point de vue, la situation des travailleurs tunisiens est plus difficile que celle du total des immigrés non européens (voir tableau ci-dessous).

Tableau 3. Distribution des nouveaux recrutements en 2017 par secteur d'activité économique selon la nationalité des immigrés en Italie

Type de contrats de travail	Tunisie	Total pays non européens
	%	%
Contrat à durée indéterminée (CDI)	12,5	26,7
Contrat à durée déterminée (CDD)	83,3	65,1
Apprentissage	0,9	0,7
Collaboration	0,4	2,4
Autre	3	5
Total	100	100
Effectif	44 225	1 312 603

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

En 2017, l'augmentation moyenne de l'emploi des immigrés par rapport à 2016 est de 10,1%, mais elle est accompagnée simultanément d'une augmentation de 13,1% des contrats de travail à durée déterminée (CDD) et une baisse de 13,8% des contrats à durée indéterminée (CDI). Donc, la qualité de l'emploi a baissé du point de vue du travailleur (voir tableau ci-dessous).

Tableau 4. Variation de l'emploi des immigrés tunisiens entre 2016 et 2017 par type de contrat de travail

Types de contrat de travail	Variation 2017/2016 (%)
Contrat à durée indéterminée (CDI)	-13,8
Contrat à durée déterminée (CDD)	13,1
Apprentissage	13,5
Collaboration	-10,5
Autre	98,9
Total	10,1

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

¹¹ Cf. CGIL Vittoria de la CGIL, la loi sur l'emploi viole la Charte sociale européenne, à partir de l'art.18. Rome 11/02/2020.

<http://www.cgil.it/lavoro-vittoria-cgil-jobs-act-viola-carta-sociale-europea-ripartire-da-art-18/>

¹² En 2017, le nombre de permis de séjour des Tunisiens est de 3743 dont seulement 4% ont obtenu le titre de séjour pour motif de travail, soit environ 150 personnes.



2.4. Le secteur agricole absorbe un peu plus de la moitié des nouveaux recrutés en 2017

La plupart des nouveaux emplois obtenus en 2017 par des travailleurs tunisiens relèvent du secteur agricole (52,8%), une valeur bien supérieure à celle enregistrée parmi les citoyens hors UE (24%). Les services ont accueilli 32,8% des nouveaux recrutés tunisiens, fréquence nettement inférieure à la moyenne du total des recrutements des travailleurs hors UE (59,3%). Le secteur industriel (industrie manufacturière et construction confondues) a absorbé 14,4% des nouveaux recrutés tunisiens contre 16,7% pour le total hors UE (voir tableau ci-dessous).

Tableau 5. Distribution des nouveaux recrutements en 2017 par secteur d'activité économique selon la nationalité des immigrés en Italie

Secteur économique	Tunisie	Total pays non européens
	%	%
Agriculture	52,8	24
Industrie manufacturière	6,1	10,3
Construction	8,2	6,4
Services	32,8	59,3
Total	100	100
Effectif	44 225	1 312 603

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

La corrélation entre précarité de l'emploi et secteur agricole est évidente car ce secteur économique fait un recours massif aux travailleurs saisonniers réguliers mais aussi irréguliers. En plus de leur forte présence dans le secteur agricole, les travailleurs tunisiens en situation précaire sont dispersés sur plusieurs professions du secteur des services : serveurs, porteurs, travailleurs du fret, personnel non qualifié dans les services de restauration, travailleurs domestiques, personnel non qualifié de nettoyage (voir tableau ci-après). Ils sont aussi dans le secteur de construction dont 4,5% occupent la profession de manœuvre ou personnel de construction civile non qualifié.

Tableau 6. Distribution des travailleurs tunisiens nouveaux recrutés en 2017 par profession

Professions	Effectif	%
Ouvriers agricoles	22 113	50
Manœuvres et personnel de construction civile non qualifié et professions similaires	1 982	4,5
Serveurs et professions apparentées	1 928	4,4
Porteurs, travailleurs du fret et assimilés	1 723	3,9
Chefs dans les hôtels et restaurants	1 213	2,7
Personnel non qualifié dans les services de restauration	1 020	2,3
Travailleurs domestiques et professions similaires	955	2,2
Chauffeurs poids lourds et camions	765	1,7
Personnel non qualifié en charge des services de nettoyage de bureaux et commerces	754	1,7
Travailleurs des soins aux personnes	739	1,7
Autres qualifications	11 033	24,9
Total	44 225	100

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

2.5. Les causes de ruptures de la relation de travail confirment le caractère précaire de l'emploi occupé

En 2017, les relations de travail rompues par les travailleurs tunisiens sont de 42 656, soit 1569 de moins que les nouveaux recrutements. La répartition des ruptures de la relation de travail par secteur économique ne diffère pas de celle des nouveaux recrutés, bien que le pourcentage du poids du secteur des services soit légèrement réduit, en faveur de l'agriculture.

Tableau 7. Distribution des ruptures de la relation de travail salarié des immigrés tunisiens par secteur d'activité économique. Année 2017

	%
Agriculture	54,9
Total industrie	13,7
dont construction	8
dont industrie à proprement parler	5,6
Services	31,4
Total	100
Effectif	42 656

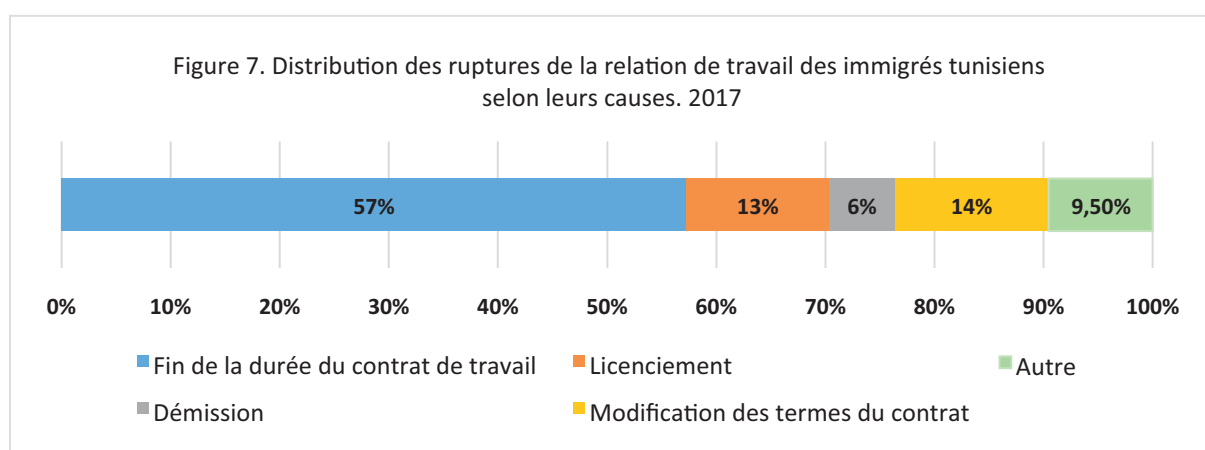
Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

Les travailleurs saisonniers immigrés constituent une catégorie spécifique de travailleurs temporaires, recrutés en fonction des pics saisonniers de travail. Ils sont employés dans le secteur agricole pour réaliser des activités qui dépendent du cycle des saisons, correspondant souvent aux périodes de récolte. De ce fait, ils sont exposés à des conditions de travail indécentes.



Les détails des causes de la rupture des relations de travail des Tunisiens indiquent une nette prévalence de la fin de la durée du contrat (57% du total des ruptures de la relation de travail en 2017). Outre le travail saisonnier, d'autres types d'emplois temporaires sont courants en agriculture, tels que le travail temporaire ou occasionnel. Ces formes d'emploi sont également caractérisées par des contrats à durée déterminée et à court terme.

Les suppressions d'emplois en raison de licenciements ou de modification des termes du contrat de travail, probablement du fait de l'employeur, s'élèvent respectivement à 13% et à 14% (voir figure ci-dessous). **La faible proportion des démissionnaires (seulement 6%) montre la tendance générale des travailleurs à s'accrocher à l'emploi obtenu en dépit des mauvaises conditions de travail dans l'agriculture ou le bâtiment.**



Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

3. Travail indécent et pauvreté marquent la vie de la communauté tunisienne en Italie

3.1. Le stock de la main-d'œuvre tunisienne est relativement surreprésenté dans l'agriculture et la construction

La comparaison de la distribution des salariés tunisiens et celle du total des salariés non européens par secteur d'activité révèle la surreprésentativité relative de la présence de la main-d'œuvre tunisienne dans le secteur industriel qui emploie 40% des travailleurs contre 2% des travailleurs de l'ensemble de la main-d'œuvre non européenne. Il importe de souligner que cette forte présence dans le secteur industriel est en grande partie le fait de son recrutement dans le secteur de la construction où travaillent 22% des Tunisiens alors que la moyenne est de 8,5% pour le total des non européens (voir tableau ci-après). Par conséquent, **les travailleurs tunisiens sont relativement plus exposés aux risques des mauvaises conditions de travail**, notamment en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

La main-d'œuvre tunisienne est également relativement surreprésentée dans le secteur « Agriculture, chasse et pêche » qui absorbe 18,2% des travailleurs tunisiens, contre seulement 6% du total des travailleurs non européens. **C'est une deuxième caractéristique des mauvaises conditions de travail**

de l'immigration tunisienne en Italie, puisque le secteur agricole est surtout fortement marqué par le « couple » précarité de l'emploi et faibles salaires.

De ce fait, elle est relativement sous représentée dans les services publics qui offrent aux Tunisiens des emplois précaires¹³. Seulement 11% des salariés tunisiens y travaillent contre 31% pour le total des travailleurs non européens (voir tableau ci-dessous).

Tableau 8. Répartition des salariés de 15 ans et plus par nationalité et par secteur d'activité économique en 2017 (en %)

	Tunisie	Total pays non européens
Agriculture, chasse et pêche	18	6
Industrie	40	26
<i>dont construction</i>	(22)	(8,5)
<i>dont industrie manufacturière</i>	(18)	(17,5)
Commerce et restauration	16	25
Transport et services aux entreprises	15	13
Services publics, sociaux et personnels	11	31
Total	100	100

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

Une part importante de la main-d'œuvre tunisienne exerce un travail manuel spécialisé, **42%** contre une moyenne de 27% pour le total de la main-d'œuvre née en dehors de l'UE. Inversement, elle est sous-représentée dans le groupe profession « employés, vendeurs et services personnels » où son poids relatif est environ la moitié du poids relatif du total de la main-d'œuvre immigrée (13% contre 30%). La part des cadres tunisiens est seulement de 2%, inférieure de trois points à la moyenne (voir tableau ci-dessous).

La caractéristique commune à toute la main-d'œuvre non européenne, y compris sa composante tunisienne, est la présence d'une forte proportion de travailleurs non qualifiés, 42% parmi les Tunisiens contre 38% du total des immigrés non européens.

Tableau 9. Répartition des salariés de 15 ans et plus par nationalité et par groupe de profession en 2017 (en %)

	Tunisie	Total pays non européens
Cadres, professions intellectuelles et techniques	2	5
Employés, vendeurs et services personnels	13	30
Travail manuel non qualifié	42	38
Travail manuel spécialisé	42	27
Total	100	100

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

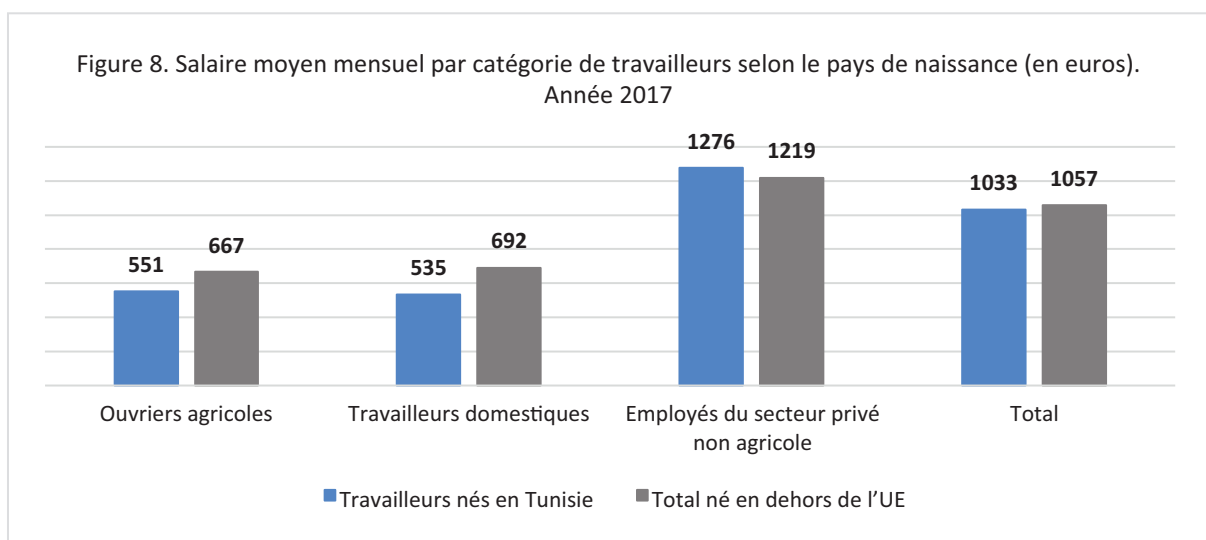
¹³ Les motifs de résiliations d'emplois en 2017 indiquent qu'il s'agit d'emplois de très courte durée : 77% pour une durée égale ou inférieure à un mois et seulement 0,3% d'une durée supérieure à un an.



3.2. Les salaires des immigrés sont indécents par rapport à ceux des autochtones

Les données de l'INPS, organisme public de la sécurité sociale en Italie, permettent de comparer les salaires des travailleurs tunisiens à ceux des travailleurs non européens en possession d'un permis de séjour régulier, en distinguant trois catégories de travailleurs (employés non agricoles, employés agricoles, travailleurs domestiques). La rémunération annuelle moyenne pour chaque catégorie est obtenue en divisant la somme des revenus imposables de la sécurité sociale de l'année par le nombre de travailleurs concernés. À partir de ces données, nous calculons les salaires mensuels moyens qui présentent mieux le pouvoir que donne le salaire pour satisfaire les besoins des travailleurs dans leur vie quotidienne.

En 2017, le salaire mensuel moyen des travailleurs tunisiens, toutes catégories confondues, est de 1033 euros contre 1057 euros pour l'ensemble des travailleurs nés en dehors de l'UE. Les ouvriers agricoles et les travailleurs domestiques sont très mal rémunérés, quelle que soit leur nationalité. Toutefois, le salaire des Tunisiens est plus faible que la moyenne. L'écart mensuel est de 116 euros pour les ouvriers agricoles et de 157 euros pour les travailleurs domestiques. Évidemment, c'est un montant important pour les bénéficiaires d'un bas salaire en Italie.

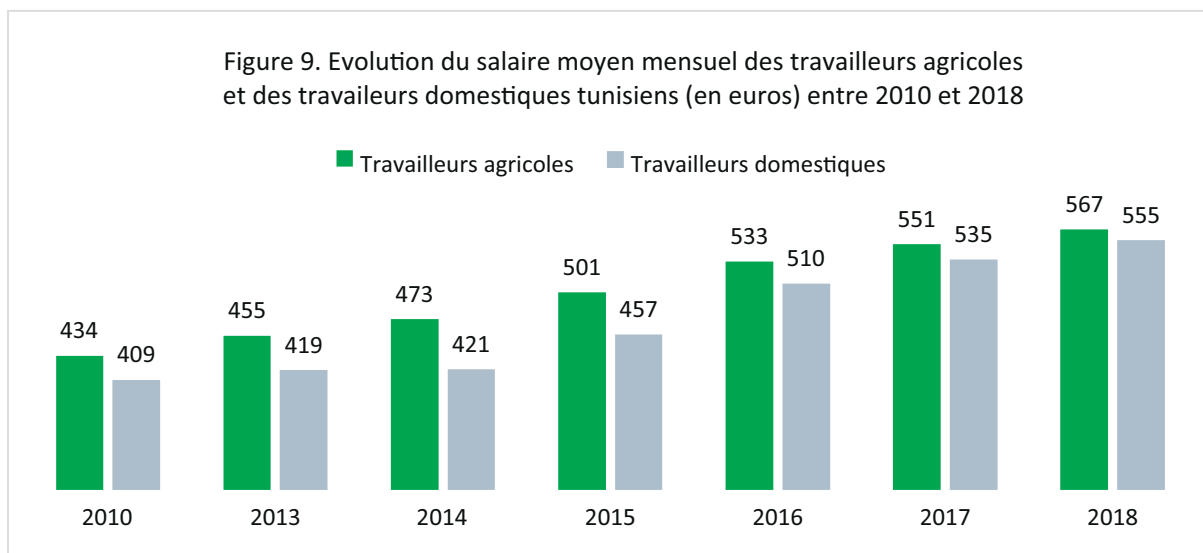


Source : Données de l'INPS, année 2017.

<https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/extladi/index.jsp> (consulté le 21.03.2020).

Les employés du secteur privé non agricole regroupent la part la plus élevée de la main-d'œuvre bénéficiaire d'un long séjour en Italie et insérée dans des activités professionnelles relativement plus continues au cours de l'année bien que souvent sous statut d'un contrat de travail à durée déterminée. Par contre, le travail agricole est saisonnier et le temps de travail des travailleurs domestiques est très précaire. Au quatrième trimestre de 2018, il est de moins de 24 heures pour 60% des travailleurs domestiques étrangers, de 24 à 39 heures pour 34%, et égal ou supérieur à 40 heures pour seulement 6%¹⁴. Entre 2010 et 2018, les travailleurs domestiques sont toujours moins rémunérés que les travailleurs agricoles (voir figure ci-après).

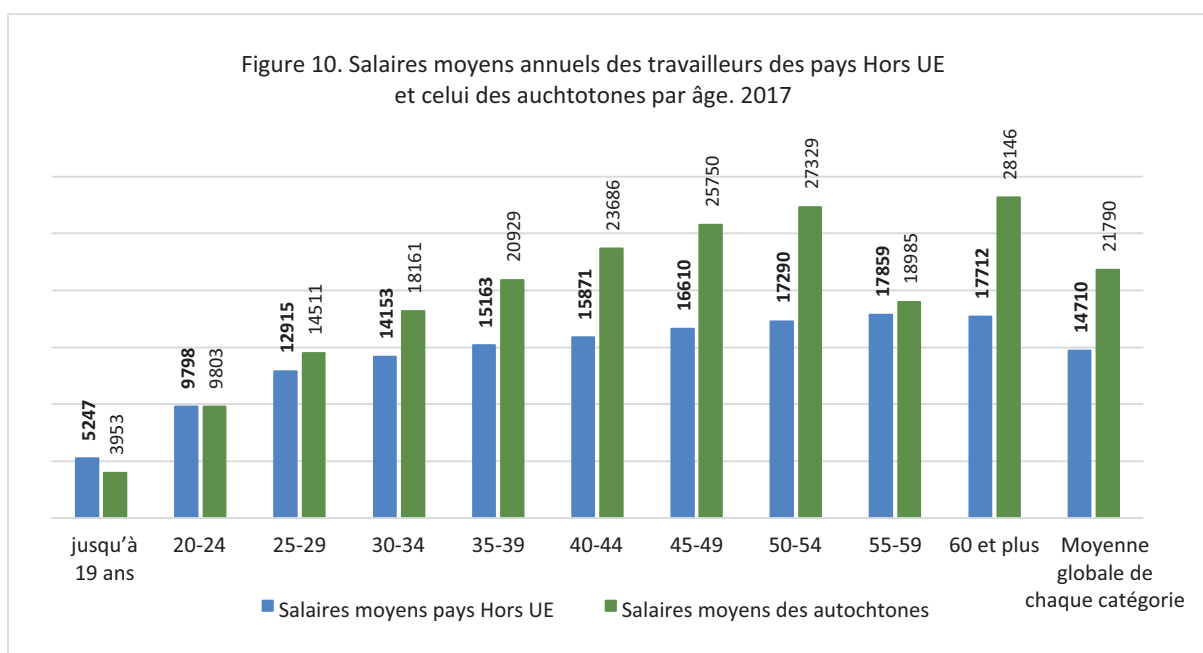
¹⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpa Il mercato del lavoro 2019. Lettura integrata, p. 42.



Source : Données de l'INPS

<https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/extladi/index.jsp> (consulté le 21.03.2020).

Toutes catégories confondues, le niveau du salaire des travailleurs tunisiens, comme celui de l'ensemble des immigrés nés en dehors de l'Union européenne, est indécemment par rapport à celui des autochtones. En 2017, le salaire moyen annuel des travailleurs originaires des pays non membres de l'Union européenne est de 14 710 euros. Il est inférieur de 33% par rapport au salaire moyen du total des travailleurs autochtones italiens (21 790 euros). L'écart augmente avec l'âge, particulièrement après 50 ans pour atteindre et dépasser 10 000 euros (voir figure ci-dessous). Par conséquent, les travailleurs immigrés originaires des pays hors UE sont plus menacés par la pauvreté au travail.



Source : Données INPS, année 2017.



3.3. Les travailleurs étrangers sont les plus exposés au risque de pauvreté au travail

Lors du Conseil européen du 17 juin 2010, les chefs d'État et de gouvernement des États membres ont approuvé une nouvelle stratégie pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive, connue sous le nom de stratégie « Europe 2020 »¹⁵. La réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale est l'un des objectifs de cette stratégie. Le bien-fondé et le succès d'une telle politique ont nécessité le choix d'indicateurs pertinents permettant non seulement de saisir les écarts de pauvreté entre pays, mais également, d'identifier, pour chaque pays, les groupes d'individus auxquels les politiques sociales doivent prêter une attention particulière.

L'un des indicateurs élaborés est le taux de risque de pauvreté au travail. Il fait référence au pourcentage de personnes dans la population totale qui ont déclaré être au travail (salarié ou indépendant) et dont le revenu disponible équivalent est inférieur au seuil du risque de pauvreté, fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux)¹⁶. L'indicateur couvre la population âgée de 18 à 59 ans vivant dans des ménages privés qui ont déclaré être au travail, ventilés par intensité de travail du ménage¹⁷.

En moyenne, les populations immigrées sont plus pauvres que les personnes nées dans le pays hôte, ont des revenus et un patrimoine moins élevés et sont exposées à un environnement et à des conditions de logement plus détériorés. Ils sont dans tous les pays européens, plus exposés au risque de pauvreté que la population autochtone (voir figure ci-après). **L'Italie et l'Espagne sont les deux pays où ce risque est le plus élevé.**

En Italie, le niveau du risque de pauvreté au travail des immigrés nés en dehors de l'UE est de 32,7% : supérieur de 7 points de pourcentage à celui des autochtones italiens (25,5%). Ainsi, dans une perspective européenne, l'Italie n'affiche pas de très bons résultats en la matière dans la mesure où elle est classée à la 2^{ème} place par le niveau élevé de son taux de risque de pauvreté au travail (voir figure ci-après). Toutefois, l'inégalité dans l'exclusion sociale entre autochtones et immigrés non européens n'est pas la plus prononcée en comparaison avec les autres pays européens. Autrement dit, **la pauvreté au travail en Italie menace fortement à la fois les autochtones et les immigrés non européens.** C'est aussi le cas en Espagne qui occupe le premier rang de l'exclusion sociale (voir figure ci-après).

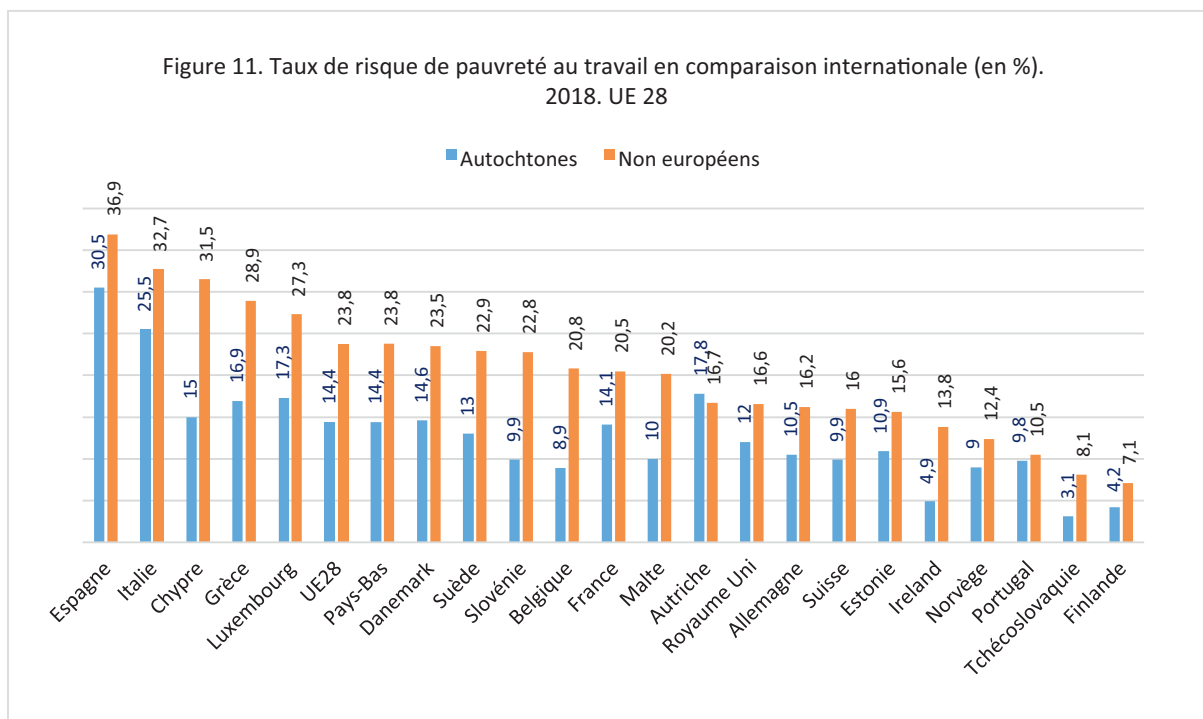
¹⁵ La stratégie Europe 2020 est l'agenda de l'UE en matière d'emploi et de croissance pour la décennie en cours. L'UE a adopté des objectifs à réaliser d'ici 2020 dans cinq domaines : emploi, recherche & développement, changement climatique et énergie, éducation, pauvreté et exclusion sociale.

¹⁶ Le revenu équivalent attribué à chaque membre du ménage est calculé en divisant le revenu disponible total du ménage par le facteur d'équivalence. Les facteurs d'équivalence peuvent être déterminés de différentes manières. Eurostat applique un facteur d'équivalence calculé selon l'échelle modifiée par l'OCDE proposée pour la première fois en 1994 - qui donne un poids de 1 à la première personne de 14 ans ou plus, un poids de 0,5 aux autres personnes de 14 ans et plus et un poids de 0,3 aux personnes âgées de 0 à 13 ans.

Source : Eurostat 2020. Texte explicatif métadonnées.

https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ilc_esms.htm

¹⁷ Une personne au travail est une personne qui a déclaré des données sur son statut d'activité pendant au moins sept mois de l'année de référence et qui a passé au moins la moitié de cette année en travail.



Source : Eurostat Mise à jour : 03.03.2020 Fichier Excel *ilc_iw15 UE28*
https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW15

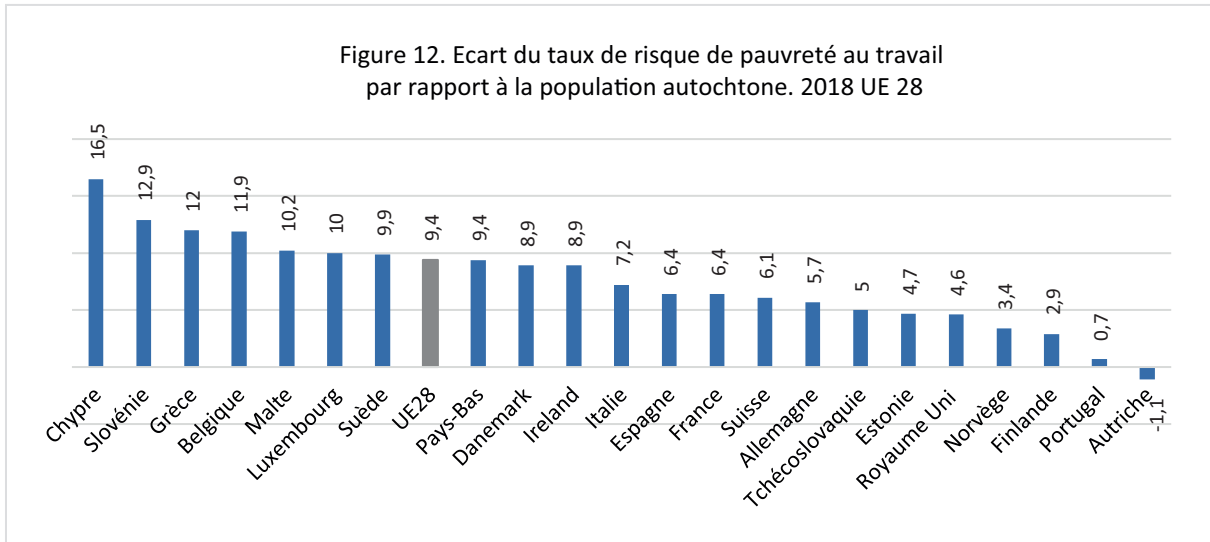
Massimo Baldini¹⁸ donne quatre facteurs explicatifs du niveau élevé des inégalités de revenus et de la pauvreté en Italie par rapport aux pays de l'UE :

- le taux d'emploi très bas des femmes ;
- l'existence d'importantes disparités régionales ;
- le faible impact redistributif du système d'avantages fiscaux de l'Italie marqué par la fraude fiscale et le très peu de place laissé pour des interventions ciblant la pauvreté¹⁹ ;
- l'importance du travail indépendant en Italie associé à une répartition des revenus plus inégale que les salariés, et à un comportement de fraude fiscale très fréquent.

La Finlande est le bon élève de l'UE. La probabilité d'y subir la pauvreté au travail est la plus faible pour les personnes nées en dehors de l'UE (7,1%) comme elle est relativement très faible pour les autochtones finlandais (4,2%). En revanche, l'inégalité face à la menace de la pauvreté est particulièrement forte dans quatre pays où l'écart est nettement supérieur à la moyenne de l'Union européenne (9,4 points de pourcentage). Par ordre décroissant de cet écart de risque, il s'agit de Chypre où l'écart est de 16,5 points, suivie de la Slovénie (12,9 points), la Grèce (12 points) et la Belgique (11,9 points).

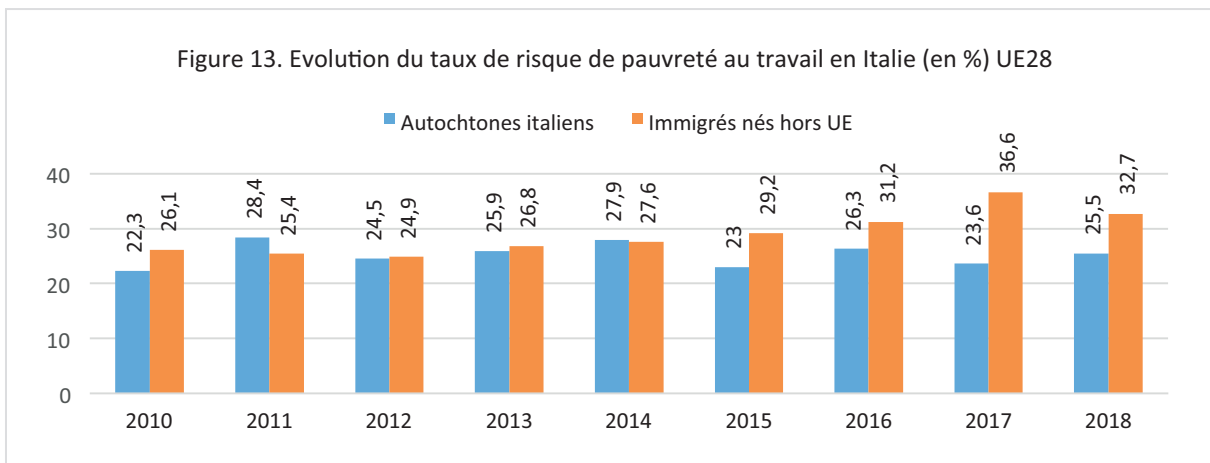
¹⁸ Baldini Massimo. La pauvreté en Italie : quelques éléments de cadrage. *Politiques sociales et familiales*, n° 104, 2011, pp. 76-83.

¹⁹ La majeure partie des transferts sociaux est consacrée aux pensions, soit 1,3% du produit intérieur brut (PIB), contre, par exemple, 3,7% en France, 3,6% au Royaume-Uni et 3,1% en Allemagne.



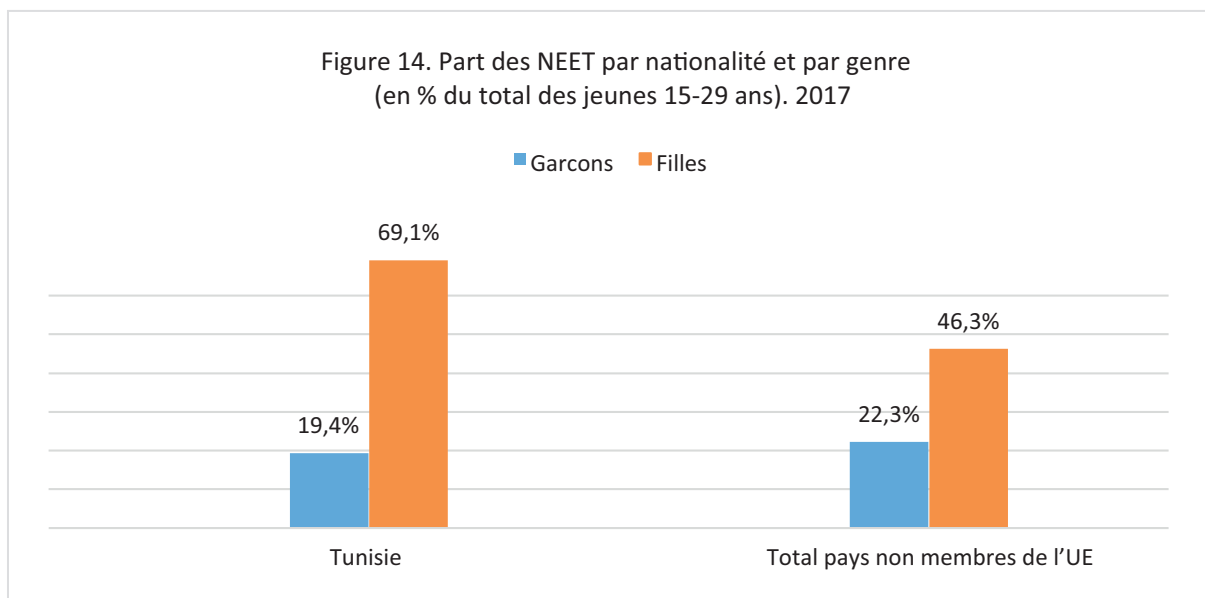
Source : Données Eurostat, année 2018, calcul de l'auteur.

L'évolution du taux de risque de pauvreté au travail, huit années après l'adoption de la stratégie « Europe 2020 », confirme l'échec de la lutte contre la pauvreté au travail en Italie. Il a suivi une tendance à la hausse entre 2010 et 2017, passant de 26,1% à 36,1%. Il a baissé en 2018 pour atteindre 32,7%, soit un niveau nettement plus élevé qu'en 2010. Parallèlement, le taux de risque des autochtones italiens, qui était 22,3% en 2010, a augmenté variant dans une fourchette de 24 à 26% entre 2011 et 2018 (voir figure ci-dessous).



Source : Eurostat Mise à jour : 03. 03.2020 Fichier Excel ilc_iw15 UE28
https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW15

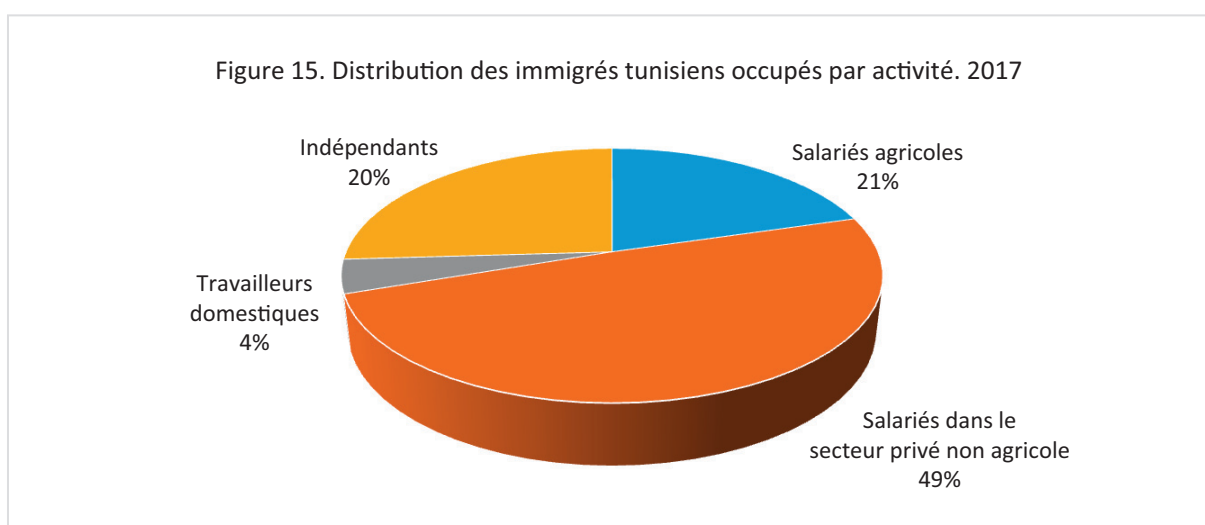
Dans ce contexte, la communauté tunisienne figure parmi les catégories les plus vulnérables en raison de son taux de chômage plus élevé que le taux moyen des immigrants non européens (21,5% contre 14,9%) et aussi la part plus élevée de ses jeunes de 15-29 ans qui ne travaillent pas, qui n'étudient pas et qui ne suivent pas de formation (NEET). Elle atteint 45,5% du total de cette tranche d'âge contre une moyenne de 34,6% pour le total des pays hors UE. Les jeunes filles tunisiennes sont les plus marquées par cette exclusion sociale (69,1% contre 46,3% pour le total hors UE).



Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

3.4. Le quart des employés tunisiens exerce un emploi indépendant, principalement dans la construction et le commerce

Au 31 décembre 2017, on compte 14 668 chefs d'entreprises individuelles d'origine tunisienne. De ce fait, la Tunisie occupe la huitième place au classement des pays non européens selon le nombre de leurs entrepreneurs présents en Italie. Le Maroc et la Chine occupent respectivement la première et la seconde position. La Tunisie est également précédée par le Sénégal et l'Égypte (voir tableau ci-après). Les chefs d'entreprises individuelles représentent environ le un cinquième de la population occupée tunisienne en Italie (20%).



Source : Données INPS, année 2017.



L'activité économique des chefs d'entreprises est concentrée dans le secteur de la construction et dans celui du commerce où ils représentent respectivement **52%** et **25,9%** du total des entrepreneurs tunisiens présents en Italie. La répartition régionale des entreprises dirigées par des Tunisiens présente de nombreuses similitudes avec la répartition des immigrés tunisiens à travers le territoire italien. La première région d'implantation est l'Émilie-Romagne, où sont basées 3462 entreprises dirigées par des Tunisiens (23,6% du total), suivie de la Lombardie qui accueille 2658 entreprises appartenant à la communauté (18,1% du total). Enfin, la part des entrepreneurs tunisiens présents en Sicile est de 9,2%.

La forte masculinité des entrepreneurs tunisiens est leur seconde similitude avec les immigrants de leur communauté. La part des hommes est de 91,5% alors que la moyenne pour les entrepreneurs originaires de pays hors UE est de 78,5%. L'entrepreneuriat féminin est particulièrement fréquent parmi les immigrées de l'Ukraine (56,7%), de Philippine (48,5%), de la Chine (46,4%) et du Nigeria (43,6%) (voir tableau ci-dessous).

Tableau 10. Propriétaires d'entreprises individuelles nés dans des pays tiers, selon le sexe du propriétaire et le pays de naissance. Données boursières au 31 décembre 2017

Pays de naissance	Hommes	Femmes	TOTAL		Distribution par pays en %
	%	%	%	Effectif	
Maroc	87,2	12,8	100	68 259	18,2
Chine	53,6	46,4	100	52 075	13,9
Albanie	89,1	10,9	100	31 773	8,5
Bangladesh	93,8	6,2	100	31 109	8,3
Sénégal	91,3	8,7	100	19 495	5,2
Egypte	93,8	6,2	100	18 612	5
Pakistan	95,1	4,9	100	15 994	4,3
Tunisie	91,5	8,5	100	14 668	3,9
Nigéria	56,4	43,6	100	13 656	3,7
Inde	87,4	12,6	100	7 072	1,9
Moldavie	68,9	31,1	100	5 211	1,4
Ukraine	43,3	56,7	100	4 561	1,2
Pérou	70,2	29,8	100	3 469	0,9
Equateur	74,8	25,2	100	3 265	0,9
Sri Lanka	77,2	22,8	100	3 128	0,8
Philippines	51,5	48,5	100	1 001	0,3
Autres pays hors Union européenne	71,3	28,7	100	80 717	21,6
Total des pays non membres de l'UE	78,5	21,5	100	374 065	100

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).





Chapitre II. La CGIL lutte pour la promotion du travail décent et la migration équitable

1. Le syndicalisme de services de la CGIL, un moyen de renforcer ses ressources de pouvoir pour défendre les droits des travailleurs

1.1. Des services d'assistance et de conseil des travailleurs assurent une importante visibilité aux syndicats

La CGIL a constitué un réseau d'activités connexes à ses prérogatives syndicales. La plus importante de ces activités est celle conduite par l'Institut national confédéral d'assistance (INCA) créé le 1^{er} février 1945 par le premier Congrès CGIL de l'après-guerre, dans le but d'assister les travailleurs italiens sans distinction d'appartenance politique ni religieuse et sans obligation d'adhérer au syndicat. Le décret-loi du 24 juillet 1947 lui donne une reconnaissance juridique officielle. L'INCA est devenu le premier Patronato en Italie et à l'étranger du fait de son activité et de son implantation territoriale. Il existe des bureaux à l'étranger afin d'assister les travailleurs émigrés italiens dans leurs démarches administratives, y compris de type consulaire. Aujourd'hui, l'INCA contacte chaque année plus de 5 millions de personnes en Italie et 600 000 compatriotes résidant à l'étranger. C'est le cas en Tunisie où un bureau de cet institut est actif.

La gestion des syndicats de ce type d'organisme est justifiée par la CGIL comme étant un prolongement de leur stratégie syndicale de conquête de nouveaux droits en les rendant accessibles à tous grâce aux services offerts aux travailleurs. En pratique, il intervient en matière d'allocations familiales, de maternité, d'invalidité, d'accidents du travail, de pensions de différentes catégories. Les services proposés sont particulièrement pertinents **au regard de la complexité de la législation sociale**, d'une part, et **des carences de l'administration**, notamment sociale, d'autre part.

Au côté de l'INCA, d'autres structures ont pu être créées avec le soutien de la puissance publique, dans un cadre réglementaire. C'est le cas du Centre d'aide fiscale (CAAF) qui fournit de l'aide aux contribuables pour remplir leurs déclarations d'impôts. S'ajoute à cela le service d'orientation des travailleurs (Sol) et le Bureau de conseil juridique (Uvl).

Pour assurer la qualité et l'efficacité des services offerts aux travailleurs, toutes ces structures investissent dans la formation de leur personnel et dans les outils de vulgarisation de la législation relative aux droits des travailleurs. L'objectif est d'offrir aux travailleurs des services de qualité professionnelle. Au fil des ans, un système de relations a été établi avec les organismes publics de sécurité sociale afin d'assurer la rapidité d'accès des travailleurs à leurs prestations sociales.

Force est de constater que, tant par les missions exercées en partenariat avec les organismes publics de protection sociale que par son maillage territorial, **l'INCA assure une visibilité importante aux syndicats de la CGIL**. Le plus souvent d'ailleurs, il partage les locaux de la CGIL à laquelle il est rattaché. Cette proximité avec la réalité vécue par les travailleurs permet aux syndicats **d'attirer de nouvelles catégories de personnes peu touchées par le mouvement syndical**. S'ajoute à cela, l'engagement des

représentants syndicaux sur les lieux de travail²⁰ et sa présence massive sur le territoire italien pour faire de la CGIL la centrale syndicale la plus puissante en Italie.

1.2. Des centres de services destinés aux travailleurs étrangers favorisent leur affiliation syndicale

Depuis la conversion du secteur agricole italien au modèle néolibéral - l'exposant ainsi à une concurrence internationale accrue - l'agriculture est devenue une importante porte d'entrée sur le marché de l'emploi pour les migrants économiques d'une façon régulière et irrégulière. Cette transformation demande une main-d'œuvre nombreuse, flexible et prête à réaliser un travail pénible, peu rémunéré et délaissé par les populations locales. La même demande de travail est exprimée par d'autres secteurs impactés par l'orientation néolibérale.

La CGIL a exprimé sa solidarité avec les travailleurs migrants confrontés à des problèmes particuliers en raison de leur double vulnérabilité, en tant qu'étrangers confrontés à une législation de séjour et de travail complexe, et main-d'œuvre plus exposée au risque de l'exploitation au travail. Une structure ad hoc a été mise en place pour mieux répondre à leurs besoins. Il s'agit des centres ouverts aux travailleurs étrangers qui les aident pour tout problème lié à l'obtention ou au renouvellement des permis de travail, s'occupent des questions pratiques concernant le regroupement familial et fournissent des informations et des conseils en matière de protection sociale dans le cadre de la mission de l'INCA. Par l'intermédiaire de cet institut d'assistance aux travailleurs, la CGIL a construit un partenariat avec les institutions italiennes, telles que le ministère de l'Intérieur, le siège de la police, les préfetures, impliquées à divers titres dans les procédures de régularisation des migrants, pour mieux les aider à faire face aux exigences de l'administration, comme elle a mené une action syndicale importante visant à leur assurer des conditions de vie et de travail décentes.

Les centres de services permettent aux syndicats d'entrer en contact avec un grand nombre de travailleurs étrangers **sur tout le territoire italien** et constituent ainsi un canal essentiel d'adhésions syndicales qui s'ajoute aux différentes formes de campagnes d'adhésions syndicales²¹.

1.3. La CGIL accueille la majorité des travailleurs étrangers syndiqués

Le rapport du ministère italien du Travail sur la communauté des citoyens non européens donne un aperçu sur leur participation syndicale aux plus grandes confédérations syndicales à savoir : Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ; Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) ; Unione Italiana del Lavoro (UIL) et Unione Generale del Lavoro (UGL)²².

²⁰ En Italie, coexistent des représentations syndicales d'entreprise (rappresentanze sindacali aziendali - RSA), qui sont des émanations des syndicats de salariés, et des représentations syndicales unitaires (rappresentanze sindacali unitarie - RSU), qui sont des instances représentatives du personnel élus. Il peut y avoir plusieurs RSA dans une entreprise mais seulement une RSU où la CGIL est dominante.

²¹ Voir paragraphe 3.2 de ce chapitre.

²² Au sortir de la période fasciste pendant laquelle seuls les syndicats uniques corporatifs existaient, est née en juin 1944, la Confédération générale italienne du travail (CGIL unitaire) prenant la suite de l'ancienne Confederazione Generale del Lavoro (CGdL) d'avant le fascisme. Les tensions politiques entre les partis politiques fondateurs de la nouvelle démocratie italienne, en particulier entre communistes et chrétiens-démocrates ont amené des divergences de vues sur la conduite de l'action syndicale et ont conduit en juillet 1948 à la scission avec la création par l'aile chrétienne-démocrate d'une «CGIL-Libre» baptisée CISL en 1950. Un peu plus tard une autre aile quittera la CGIL pour créer l'UIL. La CISL est un syndicat italien d'inspiration catholique fondé en 1950.



Le nombre total des travailleurs étrangers syndiqués à l'une de ces confédérations syndicales est de 1 131 026 qui représentent 9,9% du total de leurs membres. La CGIL accueille 463 922 travailleurs migrants soit **41%** du total des travailleurs étrangers syndiqués nés en dehors de l'Union européenne (voir tableau ci-dessous).

Entre 2016 et 2017, l'effectif affilié à la CGIL a augmenté de **13,6%** tandis qu'il a baissé dans toutes les autres centrales syndicales (de 2% dans la CISL et l'UGL et de 1,5% dans l'UIL). Ces centrales syndicales ont également des bureaux de services équivalents à ceux de l'INCA car la politique publique finance ces organismes au statut privé mais dont la mission est jugée d'intérêt public.

Tableau 11. Travailleurs étrangers nés en dehors de l'Union européenne affiliés aux quatre principales confédérations syndicales italiennes. Année 2017

Syndicats italiens	Effectif	(%)	Variation 2017/2016 (%)	Part des syndiqués nés hors UE/ total des affiliés des centrales syndicales (%)
CGIL	463 922	41	13,6	8,5
CISL	322 341	28,5	-2	7,9
UIL	188 508	16,7	-1,5	9,7
UGL	156 255	13,8	-2	n.d.
Total	1 131 026	100	3,9	9,9

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

2. Forte participation syndicale des travailleurs migrants tunisiens en Italie

2.1. Taux de syndicalisation des Tunisiens nettement plus élevé que la moyenne nationale en Italie

Le taux de syndicalisation des Tunisiens en Italie est relativement élevé, même sans les affiliés retraités, chômeurs et salariés du secteur public qui représentent ensemble 25% du total des Tunisiens affiliés à la CGIL en 2019²³. En réduisant de 25% l'effectif global des affiliés tunisiens en 2017 dans les trois centrales syndicales italiennes, nous obtenons un taux de syndicalisation global ajusté en 2017²⁴ égal à **51,5%**, soit un taux nettement supérieur à la moyenne générale en Italie (34,1% en 2017, taux qui intègre l'affiliation des retraités). Le taux de syndicalisation des Tunisiens comparable est de **68,7%** en 2017.

La majorité des Tunisiens est affiliée à la CGIL (46%) tandis que le reste se répartit quasiment d'une manière égale entre l'UIL et la CISL (voir tableau ci-après).

²³ Information obtenue au cours de notre consultation de la base de données de la CGIL en avril 2019, lors de notre visite à la centrale syndicale.

²⁴ Voir tableau : calcul du taux de syndicalisation en 2017.

Tableau 12. Répartition des Tunisiens par centrale syndicale. 2017

CGIL		UIL		CISL		TOTAL	
Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
13 157	46	7895	27	7771	27	28 783	100

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

Tableau 13. Estimation du taux de syndicalisation des salariés tunisiens en Italie. 2017

	Total salariés, retraités et chômeurs confondus	Total salariés
Tunisiens affiliés aux trois centrales syndicales (CGIL, UIL et CISL) en 2017 (*)	28 783	21 587
Salariés tunisiens en 2017 (**)		41 869
Taux de syndicalisation	68,7 %	51,5 %

() Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018. p. 65.*

*(**) Source : Base de données de l'INPS (salariés du secteur agricole, salariés du secteur privé non agricole et travailleurs domestiques) en 2017.*

Taux de syndicalisation : calcul de l'auteur.

2.2. Les fédérations syndicales couvrant les secteurs agriculture, agroalimentaire et construction accueillent la majorité des Tunisiens affiliés à la CGIL

Actuellement, il existe 12 catégories de fédérations de la CGIL (y compris le syndicat des retraités). Les affiliés tunisiens à la CGIL sont particulièrement présents dans les fédérations de l'agriculture, l'industrie agroalimentaire, (FLA ; environ 28%), la construction (FILLEA ; 15%), le commerce, le tourisme et les services (FILCAM ; 11,5%) et enfin la métallurgie (FIOM ; 11,5%) (voir tableau ci-dessous). Cette distribution est corrélée à celle de l'insertion professionnelle des Tunisiens en Italie²⁵.

Le syndicalisme de services parvient à fidéliser les retraités tunisiens regroupés dans la fédération SPI qui accueille environ 21% du total des Tunisiens affiliés à la CGIL. Leur affiliation correspond à un besoin réel du syndicalisme de services pour obtenir leurs droits sociaux en Italie. Ce besoin est d'autant plus grand que 70% de la population tunisienne régulière en Italie sont titulaires d'un permis de séjour de longue durée.

²⁵ Voir chapitre de cette étude sur l'emploi des Tunisiens.



Tableau 14. Répartition des Tunisiens affiliés à la CGIL, avril 2019

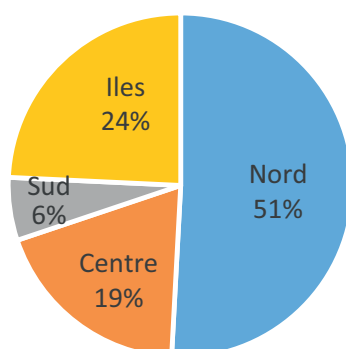
Fédérations professionnelles	Effectif	%
FLAI organise les travailleurs agricoles et ceux de l'industrie agroalimentaire.	2720	27,8
SPI est le syndicat qui organise et protège les travailleurs retraités et les survivants.	2013	20,6
FILLEA organise des travailleurs dans les secteurs de la construction et de la production connexe, le bois et les meubles, les matériaux de construction, le ciment, la chaux et le plâtre, les briques, le béton, la pierre et les produits d'extraction.	1476	15,1
FILCAMS organise des travailleurs du commerce, du tourisme et des services.	1128	11,5
FIOM organise les métallurgistes.	795	8,1
FILT organise les travailleurs du transport.	492	5
FILCTEM organise les travailleurs de l'industrie chimique et pharmaceutique et de l'artisanat, du textile-habillement et des chaussures, du caoutchouc plastique, du verre, du tannage et du cuir, de la céramique et des carreaux, des verres, des blanchisseries industrielles, des lampes et des présentoirs, de l'énergie (pétrole, transport gaz, mines) et les services de haute technologie (électricité, eau, gaz).	364	3,7
FP organise les travailleurs de la fonction publique	308	3,1
NDIL organise les intérimaires (anciens intérimaires) et les atypiques	222	2,3
SLC organise les travailleurs des secteurs de la communication	72	0,7
DISOCCUPATI (chômeurs)	70	0,7
Autres activités	70	0,7
FLC organise des travailleurs du savoir (écoles, universités et recherche).	38	0,4
FISAC organise les travailleurs du secteur du crédit et des assurances.	25	0,3
TOTAL	9793	100

Source : Base de données CGIL consultée à Rome en avril 2019.

2.3. Un peu plus de la moitié des Tunisiens affiliés à la CGIL se trouvent au Nord de l'Italie

Les secteurs d'activités économiques d'insertion professionnelle déterminent évidemment le secteur syndical d'affiliation comme aussi la résidence des travailleurs tunisiens. Les structures régionales des fédérations syndicales de la CGIL du Nord accueillent un peu plus de la moitié des affiliés tunisiens (51%) avec une relative concentration dans trois sous-régions : Lombardia, Émilie Romagna et Piemonte (voir tableau ci-après). Les îles : Sicile et Sardaigne accueillent 24% dont la quasi-totalité est dans la première île (22%) qui est historiquement la première destination de la migration tunisienne vers l'Italie. Les structures syndicales du centre de l'Italie accueillent 19% des affiliés tunisiens à la CGIL (voir figure ci-après).

Figure 16. Distribution des Tunisiens affiliés à la CGIL par grande région italienne. Avril 2019



Source : Base de données de la CGIL, consultée à Rome en avril 2019.

Le tableau ci-dessous permet d'identifier les régions où se concentrent les affiliations des Tunisiens à la CGIL et où désormais devrait se développer la coopération entre l'UGTT et la CGIL en faveur de la promotion du travail décent pour tous les migrants tunisiens. Il s'agit des régions suivantes : Sicile (22%), Lombardie (15,1%), Émilie Romagna (11,4%), Toscane (9,6%) et Piémonte (9,4%).

Tableau 15. Distribution des Tunisiens affiliés à la CGIL par région, avril 2019

Grandes régions	Régions	Effectif	%
Nord	Lombardia	1483	15,1
	Emilia Romagna	1114	11,4
	Piemonte	916	9,4
	Veneto	486	5
	Liguria	438	4,5
	Trentino Alto Adige	372	3,8
	Valle d'Aosta	81	0,8
	Friuli Venezia Giulia	75	0,8
Centre	Toscana	936	9,6
	Lazio	381	3,9
	Marche	378	3,9
	Umbria	171	1,7
Sud	Campania	200	2
	Puglia	153	1,6
	Abruzzo (sud)	115	1,2
	Basilicata (sud)	78	0,8
	Calabria (sud)	28	0,3
	Molise (sud Rome)	6	0,1
Îles	Sicilia	2243	22,9
	Sardegna	139	1,4
TOTAL		9793	100

Source : Base de données de la CGIL, consultée à Rome en avril 2019.



3. La lutte de la CGIL contre le contrôle du marché du travail par la mafia

3.1. Pratiques de recrutement abusives et conditions de vie et de travail indécentes des immigrés en Italie

L'Institut d'études politiques internationales à Milan estime que le nombre d'étrangers en situation irrégulière présents en Italie continue de croître. Après avoir atteint un minimum de moins de 300 000 en 2013, les présences irrégulières devraient être plus du double en janvier 2020, 611 000. Il faudrait 87 ans pour rapatrier cet effectif au rythme actuel (7000 rapatriements par an)²⁶. Le nombre considérable des irréguliers rend les travailleurs vulnérables et soumis à des chantages par un réseau d'intermédiaires organisé par la mafia qui contrôle le marché de travail.

L'observatoire « Placido Rizzotto »²⁷, de la Fédération syndicale agroalimentaire (FLAI) affiliée à la Confédération générale italienne du travail (CGIL), identifie trois catégories de caporaux du réseau mafieux qui dominent le marché du travail²⁸ :

Caporal-chef d'équipe : des équipes de travail qui se rassemblent autour d'un caporal admis comme un chef par ses pairs. C'est une personne entreprenante, avec ses propres moyens de transport ou capable de les louer, experte dans l'organisation des différentes étapes de la collecte. La prise de décision entre les membres de cette équipe est quelque peu équilibrée. Ce sont des équipes fidèles qui travaillent avec des entreprises qui les embauchent saison après saison avec un salaire payé en noir car il représente moins du quart de ce qui est stipulé dans les conventions collectives.

Caporal violent et chef d'orchestre : dans ce cas, le caporal décide de tout, les ouvriers qui y participent doivent accepter toute décision prise. Le régime est hiérarchique, les défections ou contradictions ne sont pas acceptées, sous peine d'expulsion de ceux qui ne s'alignent pas à l'autorité du chef. Ces caporaux retirent une partie importante du salaire des travailleurs en imposant les frais de transport et les nécessités de base telles que l'eau, le sandwich et même le logement car ils sont à la charge du chef.

Caporal criminel lié ou non à la mafia : il s'agit d'équipes de caporaux organisées et de hiérarchies pyramidales, qui entretiennent des relations de collusion (consciemment ou inconsciemment) avec

²⁶ Matteo Villa. Migrations vers l'Italie : tous les chiffres. ISPI 31 janvier 2020.

https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/migrazioni-italia-tutti-i-numeri-24893?gclid=EAlalQobChMlkpOJx8So6AIVzMrCh32NgWrEAA YASAAEgJiuvD_BwE

²⁷ Placido Rizzotto (Corleone, 2 janvier 1914 - 10 mars 1948) est un syndicaliste et homme politique italien, enlevé et tué par la Cosa nostra. Il milite au Parti socialiste italien ainsi qu'à la CGIL. Participant à un mouvement paysan exigeant la redistribution des terres, il est enlevé et abattu le 10 mars 1948, sur ordre de Michele Navarra. Son corps mutilé est découvert en 2009 et identifié en 2012 grâce à un test ADN. Il est enterré à Corleone le 24 mai 2012 avec les honneurs officiels en présence du président Giorgio Napolitano. Il se voit décerner à titre posthume la médaille d'or du mérite civil, avec la mention suivante : « Politicien et syndicaliste fermement engagé dans la défense des idéaux de la démocratie et de la justice, consacrant son existence à la lutte contre la mafia et l'exploitation des paysans, il perdit tragiquement sa jeune vie dans une lâche embuscade tendue par des membres de la mafia de Corleone. Exemple brillant d'honnêteté et de courage poussés jusqu'à l'extrême sacrifice. 10 mars 1948 - Corleone (PA) » (Wikipédia).

https://fr.wikipedia.org/wiki/Placido_Rizzotto

²⁸ L'Observatoire Placido Rizzotto a été fondé en 2012, quelques mois après les funérailles nationales célébrées à Corleone en mémoire du syndicaliste tué par la mafia sicilienne en 1948. Il a pour mission d'enquêter sur la chaîne d'approvisionnement de l'agroalimentaire et le crime organisé, avec une attention particulière au phénomène de l'embauche et de l'infiltration de la mafia dans la gestion du marché du travail agricole.

<https://www.flai.it/osservatoriopr/osservatorio-placido-rizzotto/>

des organisations criminelles et dans certains cas avec celles du type mafieux. Ils gèrent la traite internationale des êtres humains et, dans certains cas, directement certaines fermes par le biais de candidats. Ils peuvent être à la fois Italiens et étrangers et utilisent souvent des conseils professionnels pour blanchir de grosses sommes d'argent sale et utiliser des formes d'engagement apparemment légales comme dans le cas de fausses coopératives ou sociétés de services.

Le phénomène touche d'autres secteurs professionnels, surtout le bâtiment où s'insère une forte proportion des migrants tunisiens. **Le recours massif aux irréguliers dans l'économie italienne correspond à un besoin de main-d'œuvre que la politique officielle italienne de quota ne satisfait pas.** Cette politique publique devient en fait propice aux pratiques de recrutement abusives des travailleurs migrants violant la loi 199/2016 dont les dispositions visent la lutte contre les phénomènes du travail au noir, de l'exploitation par le travail dans l'agriculture. Le migrant irrégulier tunisien fait alors un parcours qui commence par les passeurs tunisiens de la Méditerranée pour ensuite se trouver aux mains du réseau mafieux italien.

Le nombre de travailleurs agricoles exposés au risque d'une embauche irrégulière dans le cadre du système illégal du « caporalato »²⁹ est compris entre 400 000 et 430 000³⁰. Le rapport de l'Observatoire Placido Rizzotto de juillet 2018 donne un état des lieux des déficits de travail décent sous l'emprise du réseau de la mafia et des entreprises qui font appel à l'intermédiation de ce réseau dans plusieurs régions de l'Italie. Le salaire moyen est de 20 à 30 euros par jour ; un travail à la pièce est rémunéré de 3 à 4 euros par caisse de 375 kg. **Le salaire est inférieur de 50% par rapport aux salaires prévus par les conventions collectives nationales de travail (CNL) et les conventions provinciales de travail (CPL).** Les travailleurs sous la dépendance d'un caporal doivent payer à ce dernier : le transport en fonction de la distance (5 euros en moyenne) ; les biens de première nécessité (en moyenne 1,5 euro pour l'eau, 3 euros pour un sandwich, etc.). **Le temps de travail moyen est de 8 à 12 heures par jour.**

Les femmes sous la dépendance d'un « caporale » perçoivent un salaire de 20% inférieur à celui de leurs collègues. Dans les cas de très forte exploitation, la rémunération est un euro de l'heure.

L'économie non observée en Italie est estimée à 208 millions d'euros dont 77 milliards proviennent du travail irrégulier, soit 37,3%. Le travail irrégulier assure 15,5% de la valeur ajoutée du secteur agricole. Le business du travail irrégulier et du caporalato dans l'agriculture se chiffre à 4,8 milliards d'euros et la fraude aux cotisations sociales à 1,8 milliard d'euros.

Certains ouvriers agricoles parviennent à se faire accueillir dans des centres installés par les institutions locales qui ne sont ouverts qu'à un nombre restreint d'ouvriers titulaires de titres de séjour réguliers. Par contre, les conditions de logement de nombreux travailleurs agricoles sont indécentes. Ils trouvent un abri dans des mas abandonnés, où il n'y a ni électricité, ni eau, ni chauffage³¹. De grands nombres de migrants sont concentrés dans des « ghettos » logeant dans des baraques construites par eux-

²⁹ Cette appellation vient du mot « caporale » (« caporali » au pluriel) qui désigne des contremaîtres assurant la médiation entre les employeurs et les fournisseurs de travail.

³⁰ Quatrième rapport sur agromafias et caporalato. Observatoire Placido Rizzotto. Flai-Cgil. Juillet 2018.

³¹ Cf. Domenico Perrotta et Devi Sacchetto, « Les ouvriers agricoles étrangers dans l'Italie méridionale », *Hommes & migrations*, n° 1301, 2013 ; Cristina Brovia, « Sous la férule des caporali. Les saisonniers de la tomate dans les Pouilles », in *Études rurales*, n° 182, 2008, pp. 153-168.



mêmes ou dans des agglomérats d'habitations vides éloignés des villes. D'autres occupent des usines abandonnées à proximité des villages agricoles. L'isolement est le point commun à toutes ces habitations dont la fonction est de reproduire la force de travail sur les lieux de travail d'une manière éloignée des institutions locales et de la population italienne, notamment sa société civile. En effet, les exploitants agricoles italiens « *délèguent aux caporaux la gestion de la vie des journaliers, dans des champs à l'écart des centres habités : à l'abri des regards, nul ne s'indigne ni ne songe à réclamer le respect des règles et de la légalité* »³².

3.2. La FLAI-CGIL à la pointe du combat syndical contre l'exploitation des travailleurs dans le secteur agricole

La FLAI fonde sa représentation et son combat syndical sur le lieu de travail et sur le territoire. Le slogan « allez vers les travailleurs, là où ils se trouvent » est l'esprit qui guide ses différentes formes d'actions contre l'exploitation des travailleurs, sans aucune discrimination. La fédération a inventé une approche innovante de l'action syndicale pour protéger les droits des travailleurs migrants : « le syndicat de rue ». Il s'agit de s'équiper d'une voiture de camping pour contacter les travailleurs sur les lieux de travail ou dans les places et ronds-points où ils sont recrutés par les caporaux. Jean René Bilongo, syndicaliste d'origine camerounaise, résume bien cette démarche syndicale « *nous ne pouvons pas attendre que des travailleurs viennent dans nos bureaux : il nous appartient de les rencontrer. Et nous le faisons tous les jours. Nous sommes ceux qui incitons les dirigeants syndicaux, même dans ces espaces communautaires tels que les temples sikhs, à parler collectivement et individuellement avec les travailleurs. Parce que la Flai-CGIL est toujours du même côté : celui des ouvriers* »³³.

Les syndicalistes se déplacent sur le territoire à la rencontre des travailleurs, diffusant des supports d'information et des contrats traduits dans différentes langues et fournissent divers services qui répondent à leurs besoins. C'est pourquoi on associe les syndicalistes à « des campeurs des droits » comme l'indique leur voiture de « camping » (voir figure ci-dessous).

De nombreux travailleurs ont été approchés pour faire du syndicat un véritable point de référence en matière d'informations et de réponses adaptées aux besoins des travailleurs (*contrats, renouvellement du titre de séjours, accidents et maladies professionnelles*), ainsi que pour leur soutien quand ils font l'objet d'une atteinte à leurs droits. Cette action syndicale innovante se déroule dans les régions de Campanie, Sardaigne, Pouilles, Piémont, Basilicate, Calabre et Sicile³⁴. L'action syndicale a promu « **la certification éthique du travail** », une sorte d'accords sur les politiques mises en place par les entreprises pour garantir les droits syndicaux et elle permet aux entreprises de s'inscrire dans le réseau de travail de qualité³⁵.

³² Carlo Petrini. *En finir avec l'exploitation des saisonniers agricoles*. La Repubblica. Rome. 18 juillet 2012.

³³ CITTÀ NUOVA. Entretien avec Jean René Bilongo de la Fédération des ouvriers agricoles de la CGIL 29 septembre 2018. <https://www.cittanuova.it/un-sindacato-strada/>.

³⁴ CGIL-FLAI, op. cit.

³⁵ Jean René Bilongo, op.cit.

Figure 17. Campeur des droits



Source : Flai-Cgil. *Sindacato di strada (Syndicat de rue)*. 30.03.2015.

<https://www.flai.it/campagne/sindacato-di-strada/>

Avec la campagne « *toujours sur le terrain* », qui s'est déroulée entre juillet et août 2017, la fédération a dénoncé ce qui se passe à la campagne et informé directement les travailleurs, engagés dans la récolte des tomates et des pastèques, de leurs droits, du respect des contrats et des salaires et les nouvelles opportunités offertes par la loi 199 contre le réseau mafieux des caporaux³⁶. La campagne a mobilisé les militants de la fédération de toutes les régions de l'Italie pour mettre en place le « Réseau de travail agricole de qualité » et expérimenter le recrutement et le transport légal sur le territoire en vue de supprimer l'espace vital des caporaux. L'effectivité de la loi antimafia est l'enjeu de cette grande mobilisation des militants de la FLAI³⁷.

L'action syndicale porte aussi sur le modèle d'affaires dans le secteur agroalimentaire, marqué par la corruption dans la passation des marchés. Le 14 février 2018, depuis Castelnuovo Rangone, lieu symbolique du conflit de Castelfrigo impliquant des travailleurs de deux coopératives engagées dans le secteur de la viande, Flai-Cgil a lancé la campagne nationale intitulée « *Achats en toute légalité* » qui revendique la passation des marchés en toute légalité.

La campagne syndicale dénonce « *les fausses coopératives* » qui polluent le secteur de l'approvisionnement en viande sur tout le territoire national et qui font du dumping social en privant les travailleurs de leurs droits. **En Italie, les coopératives à buts mutuels et non lucratifs sont devenues un moyen de contournement du droit du travail.** En effet, « *le statut attribué au travailleur n'est pas celui de salarié, mais de membre associé de la coopérative, ce qui permet aux gérants de telles structures d'opérer des réajustements d'effectifs sans pour autant devoir s'en tenir à la réglementation prévue par le droit du travail. Dans un contexte d'externalisation croissante, nous sommes face à un système de « poupées russes », qui dilue la responsabilité de l'employeur envers ses associés. À cela, il faut ajouter que beaucoup de ces coopératives se déclarent facilement en liquidation ou en faillite, ce qui leur permet de reconstituer une fausse nouvelle coopérative dont la direction demeure inchangée.*

³⁶ Cette loi est le fruit du combat de toutes les centrales syndicales, notamment la CGIL qui est la cible privilégiée de la mafia et des courants politiques fascistes.

³⁷ Cf. Site web FLAI-CGIL.

<https://www.flai.it/campagne/sindacato-di-strada/>



Cette stratégie est notamment déployée par les directions souhaitant faire des économies sur les salaires et les cotisations sociales des « anciens associés »³⁸.

Des propositions syndicales sont faites pour conduire les pouvoirs publics à adopter de nouveaux instruments répressifs et des modifications de la législation en vue de faire régner la loi dans la chaîne d'approvisionnement. En 2018, sous le slogan « la force de l'action commune », les fédérations syndicales de la CGIL (Filcams, Filt et Flai)³⁹ revendiquent la signature d'un protocole de bonnes pratiques de protection du travail, des entreprises vertueuses et de l'application de la loi dans le système des marchés privés de la chaîne d'approvisionnement agroalimentaire.

³⁸ Cristina Nizzoli. Du renouveau syndical sans stratégie ? Chronique internationale de l'IRES, n° 160, décembre 2017. Encadré : le système coopératif italien.

³⁹ Filcams couvre le commerce, le tourisme et autres services, et Filt couvre le secteur du transport.





Chapitre III. La solidarité syndicale transnationale au service de l'effectivité du droit de la sécurité sociale face aux insuffisances de la coopération étatique

1. Apports de la convention bilatérale tuniso-italienne de sécurité sociale

La Tunisie a une longue histoire d'émigration, notamment vers l'Union européenne. L'État a mis en œuvre une politique migratoire pour protéger les citoyens tunisiens à l'étranger et resserrer les liens avec le pays. La politique publique encourage la diaspora tunisienne à investir en Tunisie et vise la protection de ses droits sociaux par des accords bilatéraux d'emploi et de sécurité sociale. Des organismes publics sont mobilisés à mettre en œuvre cette politique.

Une convention bilatérale est conclue entre la Tunisie et l'Italie le 7 décembre 1984. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juin 1987 et suivie en 1995 d'un échange de lettres, relatif aux conditions de séjour et de travail des ressortissants des deux pays (Tunis, 3 mai 1995). Un accord pour l'emploi des travailleurs saisonniers est conclu à Tunis le 15 mai 2000 ratifié par la loi n° 2000-62 du 3 juillet 2000. Plus généralement, le cadre juridique régissant la coopération tuniso-italienne compte plus de 50 accords et traités dans différents domaines.

Cette section de l'étude vise à examiner les apports et les limites de l'accord bilatéral tuniso-italien.

1.1. Les catégories de migrants tunisiens couvertes par la convention

La convention couvre les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants, les travailleurs saisonniers, les titulaires de pensions ou de rentes, les ayants droit et les réfugiés ou apatrides. En conformité avec la convention relative au statut des réfugiés signée à Genève le 28 juillet 1951, notamment son article 24, et la convention relative au statut des apatrides, signée à New York le 28 septembre 1954, l'ensemble des conventions bilatérales conclues par la Tunisie couvre cette catégorie vulnérable. Par contre, c'est la seule convention qui distingue à part la couverture des travailleurs saisonniers, alors que d'autres conventions bilatérales conclues par la Tunisie les intègrent dans les catégories « salariés » et « indépendants ». C'est par exemple le cas de la convention conclue avec la France⁴⁰ qui accueille des travailleurs saisonniers agricoles tunisiens en situation régulière.

L'application du principe de réciprocité pousse les États contractants à refuser d'introduire dans le champ d'application l'allocation de chômage à défaut de l'existence d'un régime d'assurance chômage en Tunisie similaire à celui du régime italien⁴¹.

⁴⁰ Elle couvre les travailleurs salariés, les indépendants, les titulaires de pension, les chômeurs indemnisés, les agents du secteur public, les étudiants et les réfugiés ou apatrides.

⁴¹ Le régime d'assurance chômage italien prévoit des prestations liées aux cotisations et vise tous les salariés du secteur privé. La prestation est allouée chaque mois pour une durée correspondant à la moitié de celle cotisée sur les quatre dernières années. Elle peut donc être accordée jusqu'à deux ans (voir la présentation détaillée du régime italien sur le site du Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale - CLEISS).

https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html

1.2. Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie l'accord bilatéral de protection sociale

L'égalité de traitement est un principe défendu par la législation tunisienne et la législation italienne dans la mesure où les discriminations reposant sur la nationalité sont interdites de même que toutes les formes dissimulées de discrimination qui, par d'autres critères de distinction (tels que la durée ou le lieu de résidence), aboutissent au même résultat. La règle de l'égalité de traitement bénéficie aussi aux membres de la famille du travailleur, quelle que soit leur nationalité.

Deux principes fondamentaux et complémentaires déterminent **la législation applicable**. Il s'agit de l'unicité de la loi applicable conduisant à la prohibition du double paiement de cotisations, et l'autre c'est l'application de la loi du lieu d'occupation. Toutefois, conformément aux dispositions de la convention de Vienne sur les relations diplomatiques du 18 avril 1961 et la convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963, les travailleurs salariés des services diplomatiques ou consulaires ont le droit d'opter pour la sécurité sociale du pays d'origine ou celle du pays du lieu de travail.

La conservation des droits acquis constitue l'une des exigences fondamentales de la coordination internationale en matière de sécurité sociale. Empruntée au droit international classique, elle implique **qu'un travailleur ne peut perdre un droit à prestation du simple fait de sa résidence dans un État autre que celui dans lequel il l'a acquis ou pourrait l'acquérir**. La convention tuniso-italienne obéit à ce principe. En effet, grâce à deux techniques de la sécurité sociale, à savoir la totalisation des périodes d'assurance⁴² et la proratisation des prestations, les droits acquis dans un Etat sont reconnus dans un autre pays.

La totalisation des périodes garantit notamment à une personne, qui a travaillé un certain temps dans un État, la prise en considération de cette période dans le pays où elle demande l'attribution d'une prestation. Autrement dit, le principe de la territorialité des régimes de sécurité sociale ne fait pas perdre aux travailleurs des droits qu'ils ont acquis au titre de leur période de résidence ou d'emploi dans leur pays d'origine.

Selon la proratisation des prestations, un travailleur perçoit, dans un pays donné, la part de la prestation nationale proportionnelle à la période d'activité qu'il y a effectivement accomplie. Concrètement, une double liquidation de la pension doit être effectuée dans chacun des États signataires de la convention bilatérale dans lesquels l'assuré a acquis des droits. Il s'agit d'une liquidation sur la base des périodes d'assurance et des règles nationales et ensuite d'une liquidation coordonnée. Cette dernière opération s'effectue en deux étapes. Est calculée, d'abord, la prestation à laquelle l'assuré aurait pu prétendre compte tenu de l'ensemble des périodes accomplies dans tous les États. Chaque État effectue ensuite une proratisation du montant obtenu précédemment pour rémunérer les seules périodes accomplies sous sa législation. Chaque institution nationale de sécurité sociale compare et sert le montant le plus avantageux pour l'assuré (pension nationale ou pension coordonnée proportionnelle).

Enfin, la convention conclue avec l'Italie applique **le principe de l'exportation des prestations**. Les prestations en espèces d'invalidité, de vieillesse ou de survivants, les rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle et les allocations de décès acquises au titre de la législation d'un État

⁴² Aux fins des services tunisiens et italiens, au moins 52 semaines de contribution sont requises pour la totalisation internationale.



contractant ne peuvent subir aucune réduction, ni modification, ni suspension, ni suppression, ni confiscation du fait que le bénéficiaire réside sur le territoire de l'autre État autre que celui où se trouve l'institution débitrice.

1.3. Les prestations sociales couvertes par la convention de sécurité sociale

La convention conclue avec l'Italie assure l'octroi des prestations suivantes :

- assurance maladie, maternité et décès ;
- allocations familiales ;
- assurance relative aux accidents du travail et maladies professionnelles ;
- assurance vieillesse ;
- invalidité et survie.

Lors d'un séjour temporaire en Tunisie, le travailleur pensionné ou rentier en Italie, peut, ainsi que les membres de sa famille, bénéficier de soins d'immédiate nécessité qui sont dispensés dans les établissements sanitaires publics, ou dans le secteur privé conventionné avec la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Ces prestations concernent la maladie ordinaire, professionnelle ou celle résultant d'un accident de travail.

En cas de résidence en Tunisie des ayants droit du travailleur, du pensionné ou rentier en Italie, ils bénéficient des prestations de soins de santé conformément à la législation tunisienne et selon le choix de l'une des filières suivantes de soins : la filière publique, la filière privée ou le système de remboursement. L'octroi des prestations est subordonné à la présentation de l'attestation de droit aux soins délivrée par la caisse italienne d'assurance maladie⁴³. Cette attestation est destinée aussi au pensionné résidant en Tunisie et les ayants droit à charge. L'assuré social qui se présente au centre régional ou local de la CNAM le plus proche de son lieu de résidence obtient alors une carte de soin et son immatriculation à la sécurité sociale⁴⁴. En cas de séjour d'un membre de sa famille en Italie, il peut bénéficier de soins d'immédiate nécessité à la charge de la caisse italienne. Tout changement dans la situation de sa famille ou dans sa composition, susceptible de modifier son droit aux soins de santé, devra être signalé sans délai au centre régional ou local de la CNAM.

Les allocations familiales sont octroyées au titre de **quatre enfants demeurés en Tunisie** et leur paiement s'effectue intégralement et directement par l'employeur en même temps que son salaire. Elles sont accordées conformément au taux en vigueur en Italie avec prise en compte des augmentations décidées dans le cadre de la législation italienne. Pour les travailleurs agricoles et pour les titulaires de pensions ou de rentes, ces allocations sont servies par l'Institut Italien de prévoyance sociale (INPS). Il est précisé dans l'article 24 de la convention tuniso-italienne qu'une prestation différentielle étant à la charge de l'État contractant serait servie aux enfants bénéficiaires au cas où les allocations familiales versées en application de la législation du pays de résidence des enfants sont inférieures à celles dues

⁴³ I/TN 10 : attestation pour l'inscription des membres de la famille du travailleur.

I/TN 9 : attestation pour l'inscription du titulaire de pension ou de rente et ses ayants droit.

⁴⁴ Pour cela, il doit présenter une copie de sa carte d'identité nationale et celle du conjoint et des extraits de naissance des ayants-droit à charge.

en application de la législation de l'autre État (qui n'est pas nécessairement l'État compétent mais celui dont la législation offre les montants les plus élevés).

Pensions de vieillesse, invalidité, survie : si le travailleur a exercé son emploi dans les deux États ou en Italie seulement, il doit demander ses droits à une pension auprès de l'organisme de son lieu de résidence en mentionnant les périodes d'assurance accomplies. Les survivants (conjoint et orphelins) d'un titulaire d'une pension ou d'un travailleur décédé et susceptible de bénéficier d'une pension à la date de son décès, bénéficient alors d'une pension de survivants.

1.4. Le principe de bonne administration pour assurer l'effectivité du droit à la sécurité sociale

Pour conjuguer un élargissement et une simplification des droits à la sécurité sociale, les institutions de sécurité sociale sont obligées de répondre avec diligence à toute information nécessaire pour faire valoir les droits des travailleurs migrants. **Le principe de bonne administration exige une coopération accrue et une aide mutuelle entre la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) en Tunisie et l'Institut national de prévoyance sociale (INPS) en Italie**⁴⁵. Un accord d'échanges électroniques des données a été signé entre les deux institutions pour mieux répondre aux besoins des travailleurs migrants. Chaque institution, tunisienne et italienne, devait se comporter vis-à-vis de ces travailleurs comme s'il s'agissait de ses propres ressortissants dans les démarches administratives suivies pour l'accès à une prestation. Ces démarches définies en commun accord par les organismes de sécurité sociale tuniso-italiens, visent à servir l'intérêt de l'assuré social. La coordination entre la CNSS et l'INPS se fait par le biais de formulaires spécifiques à chaque prestation sociale par lesquels l'assuré social formule la demande de ses droits accordés par la convention bilatérale tuniso-italienne⁴⁶.

La gestion des pensions de sécurité sociale des travailleurs des secteurs privé et public **évite la double imposition**⁴⁷. L'article 18 de la loi n° 388 du 25 mai 1981 stipule : « *pensions et autres rémunérations similaires, payées à un résident d'un État contractant dans le cadre d'un emploi abandonné, ne sont imposables que dans cet État* », et à l'article 19, la loi précise :

« 1. a) Les rémunérations, autres que les pensions, payées par un État contractant ou par sa subdivision politique ou administrative ou par son autorité locale à une personne physique, en contrepartie de services rendus à cet État ou à ses subdivisions ou organismes locaux, sont imposables seulement dans cet état.

b) Toutefois, ces rémunérations ne sont imposables que dans l'autre État contractant si les services sont rendus dans cet État et que le bénéficiaire de la rémunération est un résident de ce dernier État qui :

⁴⁵ Nous démontrons plus loin que ce principe n'est pas respecté du fait de la mauvaise gouvernance de l'organisme public tunisien de sécurité sociale (CNSS).

⁴⁶ Cf. République Tunisienne. Ministère des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'Étranger. CNSS et CNAM. Convention de sécurité sociale entre la Tunisie et l'Italie. Juillet 2010. http://www.cnam.nat.tn/doc/upload/italie_francais.pdf (consulté le 03/04/2020).

⁴⁷ INPS. Sécurité sociale internationale : convention bilatérale avec la Tunisie. <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49823>



i) a la nationalité de cet État, ou

ii) n'est pas devenu un résident de cet État dans le seul but de vous rendre des services.

1. Les dispositions des articles 15, 16 et 18 s'appliquent aux rémunérations ou pensions versées pour des services rendus dans le cadre d'une activité industrielle ou commerciale exercée par un État contractant ou par une subdivision politique ou administrative ou par une entité locale ».

2. Les caractéristiques des pensions sociales révèlent la pauvreté de la main-d'œuvre tunisienne en Italie

Le système de sécurité sociale italien s'appuie sur deux organismes publics, l'Institut national de prévoyance sociale (INPS) et l'Institut national pour l'assurance contre les accidents de travail (INAIL). L'INPS assure la quasi-totalité des employés des secteurs privé et public, tandis que d'autres catégories (par exemple journalistes, médecins, avocats relèvent d'autres organismes). Il ne s'occupe pas seulement de retraite mais aussi de paiement de toutes les prestations de soutien au revenu (comme, par exemple, chômage, maladie, maternité, chômage partiel, prestation de fin du rapport de travail) et des prestations visant à aider les personnes ayant un revenu modeste et les familles nombreuses (comme les allocations par foyer et de maternité et les allocations de familles nombreuses versées par les communes de résidence). L'INAIL gère le régime d'assurance, financé grâce aux cotisations versées par les employeurs. Il garantit une protection aux travailleurs en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.

2.1. Les indemnités de licenciement et de chômage sont la contrepartie de la flexibilité du marché du travail des immigrés

Le droit du travail italien accorde des indemnités de fin de contrat⁴⁸. En effet, pour toute résiliation de contrat de travail, même en cas de licenciement pour un motif juste ou de démission, l'employé a droit de recevoir de l'employeur une indemnité de départ (*trattamento di fine rapporto*). Cette indemnité de fin de contrat correspond à la partie du salaire mise de côté chaque année et gardée par l'employeur, soit 7,5 pour cent du salaire, réajustée en fonction d'un indice composite correspondant à 75 pour cent de l'augmentation de l'indice des prix, plus 1,5 pour cent (loi 297 de 1982, « loi Giugni »). L'indemnité de départ (*trattamento di fine rapporto*) peut être versée partiellement (à hauteur de 70%) à l'avance, sous réserve que deux conditions soient remplies : a) l'employé a effectué huit années de service et b) il/elle a l'intention d'acheter un lieu de résidence, ou a besoin de l'argent pour des raisons de santé (Article 297 de 1982), pour un congé parental prolongé ou un congé d'enseignement (loi 53 de 2000, section 7, numéros 7 et 8). Il n'existe pas de loi sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, mais une jurisprudence sur les licenciements abusifs pour cette raison.

En 2017, 1751 travailleurs tunisiens se répartissent sur deux formes d'indemnité visant à compenser la perte de rémunération, l'indemnité du fonds ordinaire de garantie des salaires (CIGO) et l'indemnité

⁴⁸ BIT. Présentation du droit du travail de l'Italie par Aldo De Matteis, Paola Accardo and Giovanni Mammine (février 2020). https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158863/lang--fr/index.htm

« GICS » qui est une intervention exceptionnelle en cas de crise économique sectorielle ou locale, de restructuration, de réorganisation ou de reconversion des entreprises.

La part la plus importante des travailleurs a bénéficié de l'indemnité « CIGO », soit 1421 bénéficiaires contre 330 bénéficiaires de l'indemnité « GICS ». La part des femmes est faible dans le premier et le deuxième cas, soit respectivement 2,1% et 6,4% du total des bénéficiaires de chaque type d'indemnité.

Le nombre de bénéficiaires de l'une des formes d'allocation de chômage a atteint 17 085. L'indemnité de licenciement NAPS⁴⁹ a été accordée à 8836 Tunisiens et 7930 ont bénéficié de l'allocation de chômage agricole. Parmi les bénéficiaires de chaque type d'allocation, la part des femmes est faible, soit en moyenne 12,8% du total des bénéficiaires de l'assurance contre le chômage. Ceci est l'effet de l'accès marginal des femmes tunisiennes à l'emploi.

Le caractère saisonnier des activités agricoles et la fluctuation des activités économiques dans d'autres secteurs, comme le tourisme, font des travailleurs tunisiens, comme pour le reste des immigrés, une variable d'ajustement du marché du travail italien.

Tableau 16. Bénéficiaires tunisiens de la protection contre le licenciement et le chômage par type d'indemnité. Années 2016/2017

	Type Indemnité	Hommes	Femmes	Total Tunisiens	
		%	%	%	Effectif
Subventions salariales	CIGO (2017)	97,9	2,1	100	1 421
	CIGS (2017)	93,6	6,4	100	330
	Total	97,1	2,9	100	1 751
Allocations de chômage	Mobilité (2017) ⁵⁰	95,4	4,6	100	217
	ASPI (2017)	76,8	23,2	100	82
	Mini Aspi (2016)	80	20	100	20
	Naspl (2017)	81	18,2	100	8 836
	Chômage agricole (2016)	93,2	6,8	100	7 930
	Total	87,2	12,8	100	17 085

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

2.2. Pensions contributives de la sécurité sociale : plus de la moitié des travailleurs tunisiens bénéficient d'une pension d'invalidité

Le système de sécurité sociale italien prévoit des prestations d'invalidité, de vieillesse et aux survivants qui sont généralement des prestations à long terme versées à intervalles réguliers, et dont l'attribution est le plus souvent subordonnée à une longue durée d'affiliation à l'assurance. La plus courante est la

⁴⁹ Elle est accordée, sur demande, en cas de licenciement ou au terme du contrat de travail, en faveur des travailleurs salariés, y compris les apprentis, les associés de coopératives, le personnel artistique et les salariés sous contrat à durée déterminée des administrations publiques. Depuis 2015, cette indemnité a remplacé les allocations de chômage « ASpl » et « miniASpl ».

⁵⁰ *Mobilité* : subside économique versé à certaines catégories de travailleurs licenciés par des entreprises en difficulté, pour garantir une indemnité de remplacement du salaire en attente d'une réinsertion dans le monde du travail.

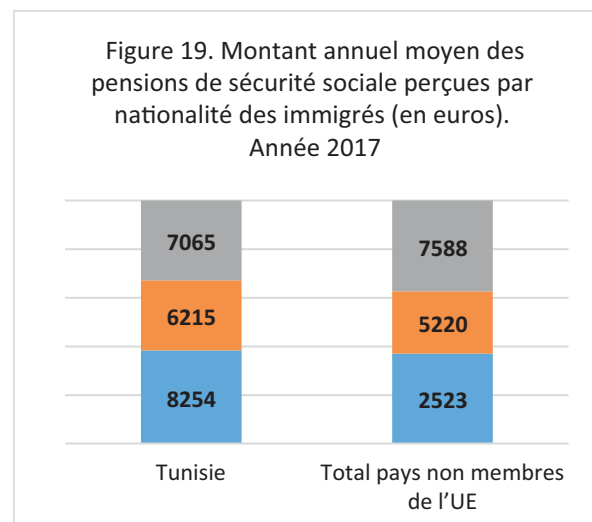
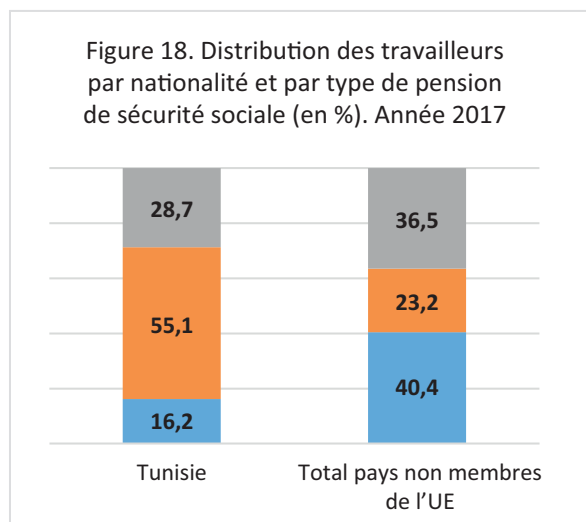


pension de vieillesse qui est due à l’atteinte de l’âge de la retraite. Quiconque interrompt son travail à l’avance pour des raisons de santé reçoit l’allocation d’invalidité ou la pension d’invalidité, en fonction de la gravité de son état de santé. Les prestations sont également en partie dues aux membres de la famille du retraité en cas de décès ; dans ce cas, il s’agit d’une pension pour les survivants. En 2017, 1571 Tunisiens et 48 813 pour le total des pays hors UE ont bénéficié de l’une de ces trois pensions de la sécurité sociale. La part des Tunisiens représente 4,2% de ce total.

La distribution des immigrés tunisiens par type de pension de sécurité sociale est nettement différente de celle du total des immigrés non européens. Elle traduit des différences de conditions de travail et de profil démographique entre les deux populations d’assurés sociaux. Étant donné que les Tunisiens sont fortement concentrés dans le secteur de l’agriculture⁵¹ et la construction, ils sont plus exposés aux risques d’accidents de travail. **Plus de la moitié (55,1%) est bénéficiaire d’une pension d’invalidité contre seulement 23,2% pour les non européens.**

La jeunesse des travailleurs tunisiens est le deuxième facteur explicatif de la distribution des pensions de sécurité sociale. **Seulement 16,2% des Tunisiens ont bénéficié de la pension de vieillesse contre 40,4% pour le total de la population non européenne.** Aussi, la proportion de Tunisiens obtenant la pension aux survivants est inférieure à celle de la population non européenne, soit 28,7% contre 36,5% (voir figure ci-dessous).

Les montants annuels moyens des pensions des Tunisiens sont plus élevés que ceux des citoyens non européens, à l’exception des pensions de survivants. La différence entre les deux est de 731 euros pour les pensions de vieillesse et s’élève à 995 euros pour les pensions d’invalidité. C’est le fait de la gravité de l’invalidité subie par les Tunisiens en milieu de travail, notamment dans le secteur de la construction. En ce qui concerne les pensions de survivants, la différence est égale à 523 euros en faveur de la population non européenne (voir figures ci-dessous).



Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

⁵¹ L’usage intensif de machines agricoles et de pesticides et autres produits chimiques a accru les risques d’accidents de travail. Cf. BIT. Sécurité et santé dans l’agriculture. SafeWork. Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l’environnement. Département de la protection du travail (non daté).

2.3. Un peu plus de la moitié des Tunisiens bénéficiaires de l'assistance sociale sont victimes d'une invalidité civile

La Constitution italienne garantit aux citoyens, incapables de travailler et sans moyens nécessaires pour vivre, le droit à l'entretien et à l'assistance sociale. L'objectif est de mobiliser la solidarité nationale pour protéger la dignité humaine de tous les citoyens vulnérables en raison de handicaps congénitaux ou acquis. De ce fait, l'aide sociale est financée par le Trésor public, au niveau national ou local, à partir des ressources financières des régions et des communes.

En plus des pensions versées par l'assurance invalidité, vieillesse et survivants, cette population bénéficie d'une assistance sociale. Il s'agit de :

- l'allocation sociale, aide financière octroyée aux citoyens de plus de 65 ans en situation difficile, résidant en Italie depuis 10 ans consécutifs ;
- la pension d'invalidité civile, **aide financière liée à l'impossibilité totale ou partielle d'exercer une activité professionnelle**⁵² ;
- l'allocation d'accompagnement qui est un soutien économique lié à l'incapacité de marcher sans l'aide permanente d'un compagnon ou à l'incapacité d'accomplir les actes de la vie quotidienne.

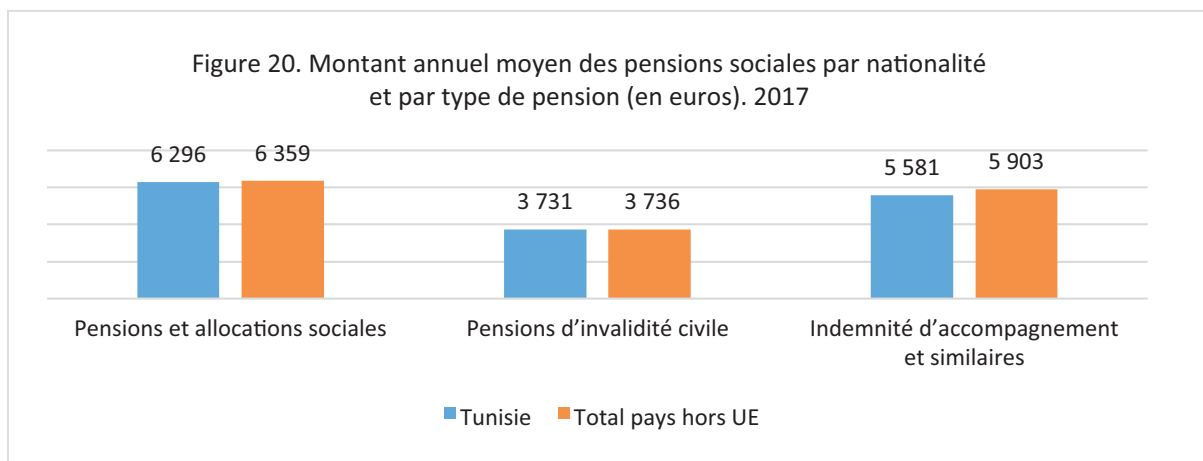
Ces formes d'assistance sociale sont indépendantes du paiement de cotisations et sont dues à tous les étrangers titulaires d'un permis de séjour de l'UE pour les résidents de longue durée ou d'un permis de séjour d'une durée d'un an ou plus, ainsi qu'aux mineurs inscrits à leur permis de séjour. En 2017, les pensions d'assistance sociale couvrent 1880 Tunisiens sur un total de 70 746 bénéficiaires de la même assistance parmi le total des immigrés originaires des pays non membres de l'Union européenne, soit 2,7% du total hors UE. Dans 51,6% des cas tunisiens, l'aide sociale prend la forme de pension d'invalidité civile contre seulement 35,4% du total des immigrés non européens. Ainsi, comme pour les pensions contributives examinées plus haut, **l'invalidité est aussi un facteur spécifique des pensions non contributives** versées à la population tunisienne (voir tableau ci-dessous). Le montant annuel moyen des différentes catégories de l'aide sociale accordée aux Tunisiens est inférieur à la moyenne du montant versé au total des ressortissants de pays non membres de l'UE (voir figure ci-après).

Tableau 17. Distribution des bénéficiaires de l'assistance sociale par type de pension selon la nationalité. Année 2017 (en %)

Aide sociale	Tunisie	Total pays hors UE
Pensions et allocations sociales	28	47,1
Pensions d'invalidité civile	51,6	35,4
Indemnité d'accompagnement et similaires	20,4	17,4
Total	100	100
Effectif	1 880	70 746

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

⁵² La reconnaissance d'une invalidité totale et permanente à 100% concerne uniquement les personnes handicapées, quels que soient l'âge et les conditions de revenus.



Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

2.4. La pauvreté des travailleurs étrangers est la principale raison de leur accès à l'assistance sociale familiale

La promotion de la famille est au centre de la politique de protection sociale italienne. Trois allocations traduisent cette orientation :

- *L'allocation de maternité* est une forme d'aide au remplacement du revenu pour les salaires et est versée aux travailleuses qui doivent s'absenter du travail en raison de la grossesse et des soins postnatals pendant un total de cinq mois.
- *L'allocation pour congé parental* est une forme de soutien du revenu pour les parents, employés, qui ont le droit de s'absenter du travail au cours des huit premières années de l'enfant durant un maximum de six mois continus ou fractionnés, pour la mère et durant un maximum de sept mois, continus ou fractionnés, pour le père.
- *L'allocation « chèque pour la famille »* est accordée pour soutenir les familles des travailleurs **qui ont un revenu global inférieur aux tranches établies chaque année par la loi** ; l'éligibilité à cette assistance et le montant de l'allocation dépendent du nombre de membres, des revenus et du type de famille.

En 2017, l'allocation « chèque pour la famille » est la principale mesure d'assistance aux familles des travailleurs immigrés, 91% des Tunisiens bénéficiaires de l'assistance familiale contre 87% du total des originaires de pays non européens. Ainsi, les travailleurs étrangers sont fortement exposés au risque de pauvreté sans distinction significative par nationalité.

Tableau 18. Bénéficiaires de l'assistance aux familles par type et nationalité. 2017

Type d'assistance	Tunisiens		Total pays hors UE	
	Effectif	%	Effectif	%
Maternité	365	3	29 293	8
Congé parental	795	6	20 412	5
Chèque pour la famille	12 253	91	337 423	87
Total	13 413	100	387 128	100

Source : Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie. 2018).

2.5. Les limites juridiques de la transportabilité des pensions sociales ou la reproduction de l'inégalité de développement entre la Tunisie et l'Italie

La réciprocité du droit fait référence à l'idée que toute prestation sociale transférable dans un sens l'est également dans l'autre sens. La portabilité d'une prestation est donc déterminée par l'existence réciproque du droit dans les deux pays concernés par l'accord. En raison de l'absence d'un système d'assurance chômage en Tunisie, les migrants tunisiens perdent alors leur droit à la transportabilité des prestations de chômage. **C'est une première forme d'injustice sociale** liée à l'inégalité de développement entre l'Italie et la Tunisie reproduite par le principe de réciprocité du droit.

Aussi, lors d'un séjour temporaire en Tunisie ou un séjour définitif, le travailleur **perd le droit aux pensions non contributives** qui sont pourtant conçues en Italie comme une aide sociale, sans relation avec l'exercice de l'emploi et qui vise à protéger la dignité humaine des catégories sociales vulnérables, en raison de handicaps congénitaux ou acquis. « L'allocation sociale » est octroyée aux citoyens de plus de 65 ans, la « pension d'invalidité civile » est accordée en raison de l'impossibilité totale ou partielle d'exercer une activité professionnelle, et « l'allocation d'accompagnement » doit aider son bénéficiaire à accomplir les actions quotidiennes de la vie. Cette aide sociale répond à un besoin permanent en Italie. Elle est donc nécessaire durant un séjour temporaire ou définitif en Tunisie. La perte en Tunisie de ce droit aux prestations sociales non contributives est alors une forme d'injustice sociale.

Bien que la réciprocité du droit soit une constante dans les accords bilatéraux, la convention tuniso-italienne aurait pu faire l'exception de ne pas appliquer ce principe qui reproduit l'inégalité de développement entre la Tunisie et l'Italie. Les deux problèmes soulevés (exportation de l'allocation de chômage et des prestations d'assistance sociale) **traduisent la non-reconnaissance de la contribution des travailleurs migrants au développement économique et social de l'Italie**. En général, la richesse générée par les travailleurs immigrés régulièrement présents en Italie est estimée en 2018 à 139 milliards d'euros, soit 9% du PIB selon un rapport récent de la Fondazione Giuseppe Di Vittorio⁵³. Ce rapport montre aussi que l'immigration atténue la crise démographique italienne⁵⁴ et joue le rôle d'une variable d'ajustement du marché du travail italien, comme le montre récemment la crise

⁵³ Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV). Il contributo degli immigrati in Italia: demografia, occupazione e welfare. Dicembre 2019.

⁵⁴ La crise démographique est marquée par le vieillissement de la population et l'émigration des Italiens dont l'effectif présent à l'étranger est proche de celui des immigrés en Italie (environ cinq millions).



sanitaire en Italie. En effet pour ne pas perdre toutes les récoltes de l'année, l'Italie envisage de régulariser 600 000 sans papiers pour pallier le manque de main-d'œuvre dans l'agriculture, due à l'impossibilité de l'entrée des travailleurs saisonniers qui sont bloqués chez eux par la pandémie du coronavirus⁵⁵.

3. L'accord-cadre syndical entre l'UGTT et la CGIL défend l'effectivité des droits des travailleurs, tout au long de leur parcours migratoire

3.1. Contexte et objectifs de l'accord

L'accord-cadre de « collaboration intersyndicale » est conclu en 2013 entre la Fédération du travail de l'industrie agroalimentaire (FLAI-CGIL), la Fédération générale de l'agriculture (FGA) de l'UGTT, la Confédération générale italienne du travail de Campania (CGIL Campania) et la Fédération agroalimentaire de Campania (FLAI-CGIL Campania)⁵⁶.

Il fait suite à la déclaration des parties prenantes du 7 avril 2011 exprimant leur volonté de renforcer leur collaboration intersyndicale et la coopération entre la Tunisie et l'Italie en matière de gestion des flux migratoires et de protection sociale des migrants tunisiens très nombreux dans les secteurs agricole et agroalimentaire. Ensuite, le 6 décembre 2012 a eu lieu une discussion approfondie en vue d'explorer des « formes, des outils et des modalités innovatrices » de leur protection sociale. À cet égard, les parties prenantes dénoncent le phénomène du « caporalato » qui pratique une exploitation maffieuse de la main-d'œuvre prenant « des formes parfois semblables à de l'esclavage » selon les signataires de l'accord. Afin de prévenir ces dérives, ils fixent les objectifs suivants à leur collaboration intersyndicale :

- offrir aux migrants tunisiens une information pertinente sur les activités professionnelles du secteur agricole et activités connexes, les normes qui règlent le marché du travail, le régime de protection sociale, le régime fiscal, ainsi que les dispositions législatives qui règlent la présence des travailleurs étrangers ;
- offrir une formation qualifiante pour les candidats tunisiens à l'émigration en Italie ou à ceux qui envisagent de retourner en Tunisie au terme d'une période de travail en Italie ;
- faire le suivi efficace de la situation des travailleurs par la collaboration entre les organisations syndicales des pays de provenance et d'accueil et la collaboration de l'Institut national confédéral d'assistance (INCA) présent en Tunisie ;
- échanger entre les organisations syndicales italiennes et tunisiennes les informations, les expériences et les bonnes pratiques au sujet du suivi de la situation des travailleurs tunisiens employés en Italie dans le secteur agricole et activités annexes.

⁵⁵ Leslie Carretero Agriculture : l'Italie veut régulariser 600 000 sans-papiers pour pallier le manque de main d'œuvre. « Infomigrants », 21 avril 2020.

<https://www.infomigrants.net/fr/post/24253/agriculture-l-italie-veut-regulariser-600-000-sans-papiers-pour-pallier-le-manque-de-main-d-oeuvre>

⁵⁶ L'accord est publié le 28 janvier 2013 sur la page Facebook officielle de l'UGTT.

<https://www.facebook.com/ugtt.page.officialle/posts/flai-cgil-nazionale-cgil-campania-flai-cgil-campania-fga-ugtt-tunisie-ugtt-tunis/418937308180700/>

3.2. Création en Tunisie d'une structure syndicale ad hoc pour atteindre les objectifs de l'accord-cadre

Les parties conviennent de mettre en place cinq guichets d'information et d'orientation pour les travailleurs immigrés tunisiens. Le premier se trouve à Tunis dans les locaux de la Fédération générale de l'agriculture de l'UGTT et fonctionne avec une permanence hebdomadaire ; le deuxième, où se déroulent les activités des autres jours de la semaine, est hébergé dans les locaux du bureau de l'INCA à Tunis. Les trois autres guichets sont ouverts dans les villes des régions où la présence d'immigrés en provenance de Tunisie est massive. Ils sont hébergés dans les locaux des Unions régionales de l'UGTT à Mahdia, Kairouan et Bizerte. La description des tâches des guichets est établie en commun accord entre les parties concernées par l'accord-cadre (article 2).

Les ressources humaines affectées au guichet de Tunis sont sélectionnées conjointement par les parties signataires et les frais du personnel sont à la charge de FLAI-CGIL (article 4). La gestion du personnel et la gestion financière sous l'autorité de la FGA-UGTT obéissent à la réglementation interne de l'UGTT et à législation de travail en Tunisie. Le personnel suit une formation pour acquérir les compétences nécessaires à leur métier d'information, de conseil et d'accompagnement des travailleurs migrants.

L'article 7 de l'accord stipule que les parties conviennent de favoriser :

- la réalisation la plus achevée de l'autonomie des syndicats à travers l'expérimentation de l'organisation des flux de main-d'œuvre dans le secteur agricole et activités connexes de la Tunisie vers l'Italie,
- la définition des parcours et des initiatives en matière de formation et d'information relatives aux droits et aux devoirs des travailleurs, à la réglementation de l'immigration, aux normes concernant les conditions des étrangers, ainsi qu'au régime fiscal et de prévention sociale en vigueur en Italie.

Les trois sites d'information et d'orientation de la CGIL Campania dans les villes de Naples, Salerne et Caserta assurent une assistance renforcée et continue aux travailleurs irréguliers tunisiens travaillant dans le secteur de l'agriculture et activités connexes.

Ainsi, en mettant en œuvre l'accord, les deux centrales syndicales visent à renforcer leurs ressources de contre-pouvoir syndical en faveur de la promotion des droits des travailleurs migrants tunisiens tout au long de leur parcours entre la Tunisie et l'Italie.

3.3. Depuis 2017, les guichets de services s'ouvrent aux immigrés italiens et à tous les travailleurs migrants tunisiens

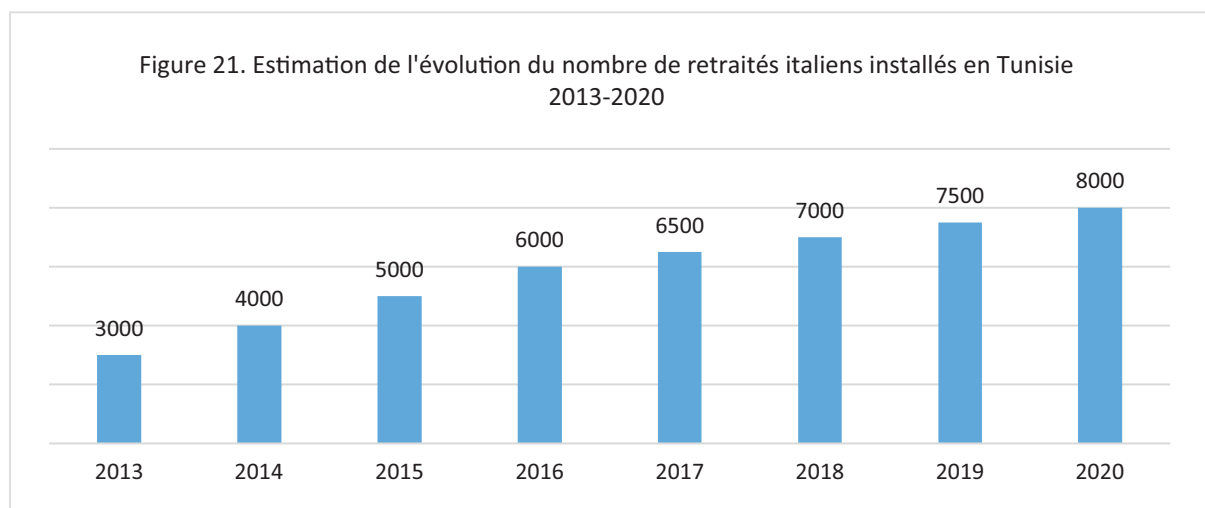
En 2017, l'accord syndical de 2013 a été renouvelé par un protocole de « collaboration inter syndicale ». En 2020, un nouveau bureau a été ouvert à Hammamet logé dans les locaux de l'UGTT. Il sera suivi de l'ouverture d'autres bureaux pour assurer la proximité des services offerts aux retraités italiens qui ont choisi de s'installer en Tunisie, mais aussi aux travailleurs tunisiens migrant vers l'Italie, sans distinction de secteur d'emploi. Désormais, la collaboration syndicale entre l'UGTT et la CGIL « vise à



rapprocher les prestations des retraités italiens établis dans la région et des émigrés tunisiens vivant en Italie »⁵⁷.

Le nombre de retraités italiens résidant en Tunisie a doublé entre 2013 et 2016, passant de 3000 à 6000⁵⁸, soit une augmentation annuelle moyenne de 1000 retraités. Entre 2016 et 2020, l'augmentation annuelle est de 500⁵⁹. Sur la base de ces données, l'effectif actuel serait de 8000 retraités (voir figure ci-dessous). La majorité s'est installée près des stations touristiques de Hammamet, Nabeul, Sousse, Mahdia et Djerba. La Tunisie est devenue leur destination privilégiée pour quatre raisons principales :

- Faible coût de la vie par rapport à l'Italie* : que ce soit pour la location d'un appartement, les courses, les transports en commun, le restaurant ou encore les sorties culturelles, les prix sont majoritairement moins élevés en Tunisie qu'en Italie.
- Avantages fiscaux* : en vertu de la convention fiscale signée entre l'Italie et la Tunisie, un retraité italien résidant en Tunisie plus de la moitié de l'année (au moins 183 jours sur 365) est obligatoirement soumis à l'impôt sur le revenu en Tunisie. Les retraités italiens résidant en Tunisie bénéficient cependant d'un abattement de 80% sur leur pension à condition qu'elle soit transférée en Tunisie. Le calcul de l'impôt se fera donc sur les 20% restants des revenus de source étrangère.
- Le système de soins dans le secteur privé tunisien* est de qualité satisfaisante, facteur important pour des personnes âgées.
- Proximité avec l'Italie* : en partant s'installer en Tunisie au moment de la retraite, les seniors italiens profitent d'un climat méditerranéen. Éventuellement, ils peuvent faire coïncider la période minimum de résidence exigée avec les saisons du printemps et de l'été.



Source : Estimation de l'auteur.

⁵⁷ Déclaration du Secrétaire Général de l'UGTT à la TAP lors de la cérémonie d'ouverture, le 4 février 2020, du nouveau bureau d'assistance aux émigrés tunisiens en Italie et aux retraités italiens résidant à Nabeul (TAP, cité par l'Observatoire national de la migration).

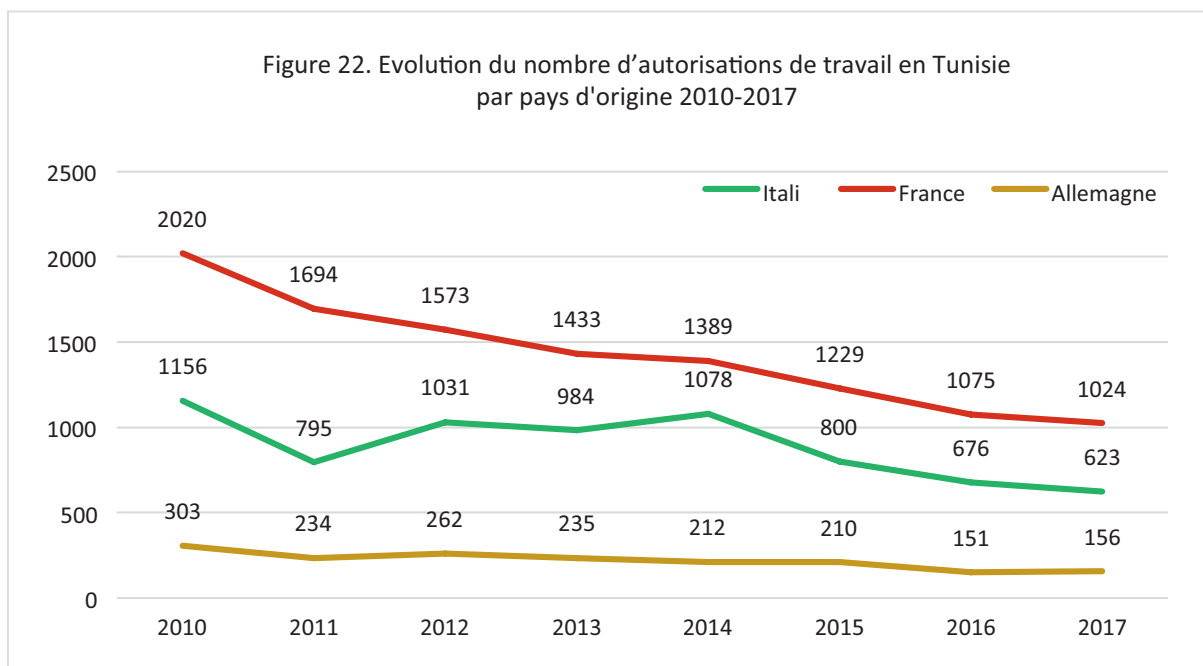
<http://www.migration.nat.tn/fr/actualites/nouveau-bureau-d%E2%80%99assistance-aux-%C3%A9migr%C3%A9s-tunisiens-en-italie-et-aux-retrait%C3%A9s-italiens-r%C3%A9sidant-%C3%A0-nabeul>

⁵⁸ Vogliovivere così. Vivre à la retraite en Tunisie : comment faire, avantages et inconvénients et infos utiles.

<https://www.voglioviverecosi.com/pensionati-italiani-in-tunisia.html>

⁵⁹ Entretien avec l'INCA de Tunis, février 2020.

Contrairement aux retraités italiens dont le nombre a été croissant, celui des autorisations de travail accordées aux Italiens en Tunisie a baissé après la révolution de 2010 en raison de la crise économique provoquée par l'instabilité politique du pays. Pour les trois pays européens, principaux partenaires économiques européens de la Tunisie (Allemagne, France et Italie), la chute des autorisations de travail est environ de moitié entre 2010 et 2017 (voir figure ci-après).



Source : Données du ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi fournies à l'auteur.

Les trois pays de référence sont les principaux investisseurs en Tunisie, comme l'indique le nombre de leurs entreprises dans le secteur industriel et celui des services (voir tableau ci-dessous). L'Italie occupe la seconde place, après la France, aussi bien par le nombre d'autorisations de travail que par celui des entreprises.

Tableau 19. Nombre d'entreprises implantées en Tunisie par pays et par secteur d'activité économique. 2020

	France	Italie	Allemagne	Belgique	Autres
Industrie	398	296	94	54	196
Services	416	148	30	26	263

Source : Données de l'agence de promotion des investissements (API) (consultées le 14 avril 2020)

a) Données Industrie : <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/etrangere.asp>

b) Données Services : http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu_ser.asp

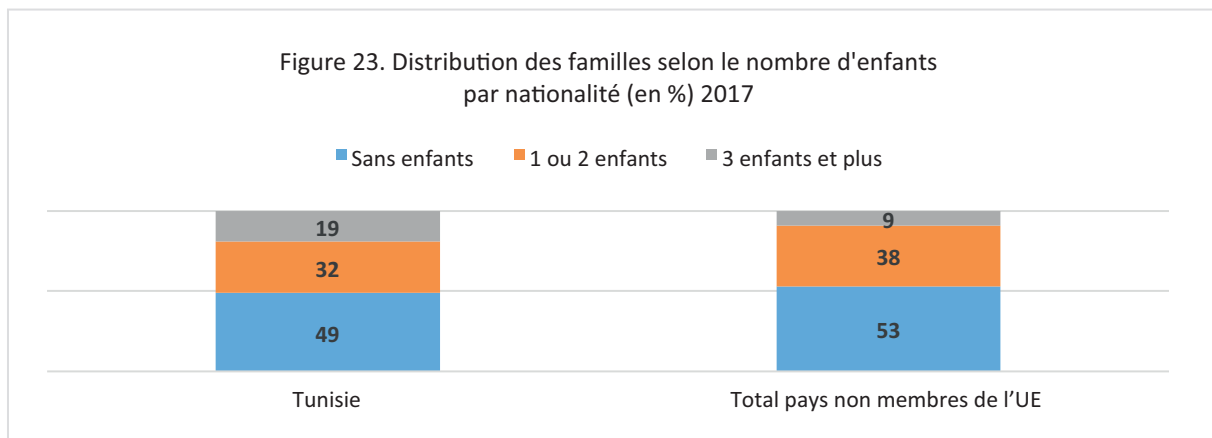


4. Les problèmes soulevés par les assurés sociaux tunisiens lors de leur séjour en Tunisie

4.1. L'accès très difficile des travailleurs agricoles à leur droit aux allocations familiales

Les allocations familiales pour les enfants qui résident en Tunisie sont accordées au titre de quatre enfants restés en Tunisie (nombre limite), leur taux est conforme à celui en vigueur en Italie (y compris les augmentations qui seront éventuellement décidées dans le cadre de la législation italienne). Ces allocations sont servies par l'Institut national italien de la prévoyance sociale (INPS). Dans ce cas, les personnes concernées doivent effectuer les formalités exigées par cet institut. Le formulaire attestant les droits des travailleurs aux allocations familiales en Italie est le « I/TN 6 » délivré par l'INPS en Italie et complété par la CNSS en Tunisie. Chaque année, l'assuré social ou la personne qui a la garde de ses enfants en Tunisie, doit demander au bureau régional ou local de la CNSS où réside sa famille de lui délivrer ce formulaire.

Les allocations familiales constituent une composante du revenu dont ne peut se passer le travailleur agricole saisonnier, seule catégorie qui n'a pas le droit au regroupement familial. La taille de sa famille est similaire à celle des immigrés tunisiens. En moyenne, 51% des migrants tunisiens en Italie ont des enfants. La part des familles avec un nombre égal ou supérieur à trois enfants est de 19% contre 9% pour les immigrés non européens (voir figure ci-dessous).



Source : *Instituto nazionale di statistica - ISTAT (Institut national de la statistique. 2017.*

De nombreux travailleurs agricoles saisonniers reçus au guichet syndical dénoncent le retard excessif de l'envoi à l'INPS de leur demande d'allocation familiale ou reçoivent dans certains cas le rejet de leur dossier lorsque le formulaire est jugé mal rempli, alors que dans la plupart des cas les travailleurs remplissent les conditions prévues par la convention bilatérale⁶⁰. L'absence de services de conseil et d'accompagnement au niveau du bureau local de la caisse nationale de sécurité sociale et l'insuffisance de la qualification de ses agents sont les principaux facteurs à l'origine des problèmes rencontrés par les assurés sociaux tunisiens.

Cette situation est récurrente depuis 2015, date à partir de laquelle, le travailleur agricole saisonnier doit passer par la CNSS pour introduire sa demande à l'INPS durant son séjour en Tunisie⁶¹. L'ampleur

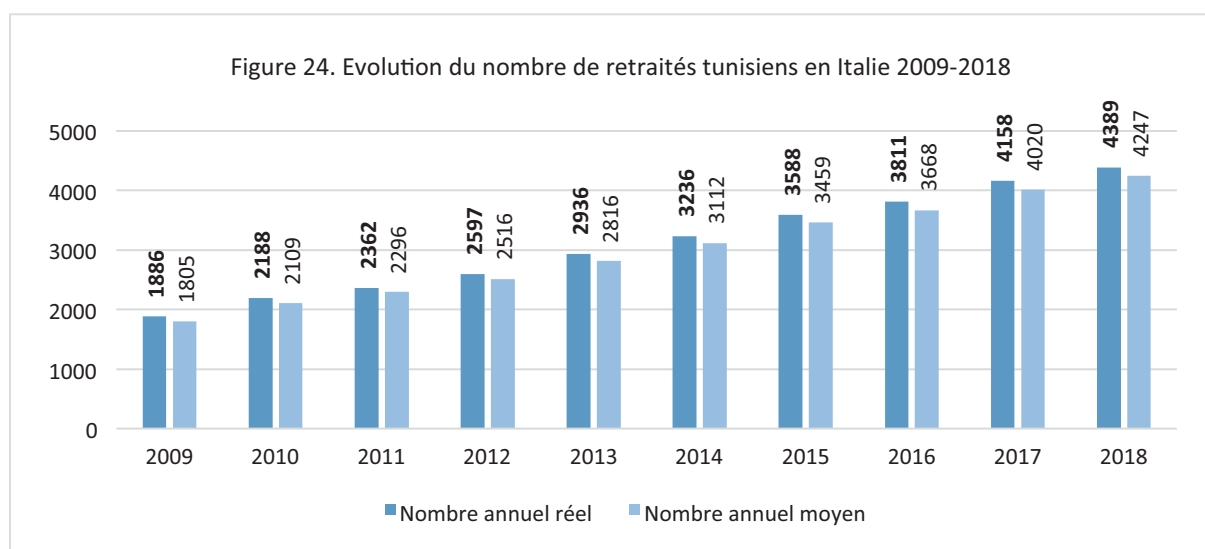
⁶⁰ Entretien avec Mustapha Aouini, chargé à Tunis de la coordination des guichets syndicaux UGTT-INCA, février 2020.

⁶¹ Ibid.

du problème a conduit l'organisme italien de sécurité sociale à reconnaître en mars 2018 l'existence de « *problèmes critiques dans le flux d'échange d'informations sur les prestations familiales entre l'Italie et la Tunisie* »⁶². Ce problème de coordination administrative, entre l'organisme italien de sécurité sociale et l'organisme tunisien, continue à se poser puisque le problème de mauvaise gouvernance de ce dernier n'est pas résolu. En effet, en janvier et février 2020, 700 travailleurs agricoles ont visité le guichet de l'UGTT-INCA pour dénoncer le retard mis dans la transmission de leur dossier à l'INPS. Ils ont obtenu gain de cause grâce à l'intervention syndicale.

4.2. La vulnérabilité sociale des retraités et de leurs survivants s'amplifie du fait de la mauvaise gouvernance de la CNSS

Entre 2009 et 2018, le flux annuel de retraités des travailleurs immigrés en Italie est croissant. Il est passé de 1886 à 4389 (voir figure ci-dessous). La part des retraités bénéficiaires de soutien du revenu atteint 90% du flux total de retraités en 2018⁶³ car les travailleurs tunisiens ne disposent pas de ressources suffisantes pour financer leur retraite. Le montant annuel moyen de la pension de retraite est de 6910 euros, soit environ **un montant mensuel de 576 euros**⁶⁴.



Source : Données INPS <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/extladi/index.jsp> (consulté le 21.03.2020).

N.B. Le nombre moyen est inférieur au nombre réel car il prend seulement en considération la période de cotisation sociale au cours d'une année. A cette période de cotisation correspond un coefficient d'ajustement qui est appliqué au nombre réel pour obtenir le nombre annuel moyen de retraités et le montant moyen d'une pension.

De nombreux visiteurs des guichets syndicaux soulignent l'absence de réponse à leur demande de pension de retraite anticipée, d'invalidité ou de vieillesse introduite auprès de la CNSS. La vérification de leur dossier par l'intermédiaire du bureau de l'INCA à Tunis a permis de découvrir que « 90% des cas reçus ont droit à la pension demandée mais leur dossier n'a pas été transmis à l'INPS ou le

⁶² Cf. Operai agricoli tunisini: indicazioni per le domande ANF, 09 marzo 2018.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51698>

Dans son message du 7 mars 2018, n°1027, l'INPS indique les modes opératoires à adopter par les ouvriers agricoles tunisiens lors du remplissage du formulaire I / TN6. Le non-respect de ces modes opératoires fait perdre à l'ouvrier ses droits.

⁶³ Soit, 3966 sur 4389 retraités (selon les données de l'INPS pour la période 2009-2018).

⁶⁴ Données INPS. 2017.

<https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/extpens/index01.jsp>



formulaire a été mal rempli »⁶⁵. Aussi, « la demande met entre un an et deux ans avant d'être envoyée par l'administration centrale à l'INPS »⁶⁶.

Un autre problème récurrent chaque année, au moment de la liquidation de la retraite, est la totalisation internationale. La convention bilatérale précise comment s'effectue cette opération technique (voir encadré). De nombreux travailleurs ont payé au cours des années 1990 leur cotisation à la CNSS pour bénéficier d'une carte de soins pour eux et les membres de leur famille. **En même temps, ils ont versé des cotisations à l'INPS dans le cadre de leurs activités professionnelles en Italie.** Le bureau de l'INCA de Tunis découvre que l'INPS a supprimé ces cotisations du calcul des pensions de vieillesse ou de survie, « d'une manière unilatérale, sans coordination avec la CNSS »⁶⁷. Les assurés sociaux tunisiens se demandent alors : « pourquoi ne pas supprimer les cotisations versées à la CNSS et garder celles versées à l'INPS qui sont plus importantes »⁶⁸ ?

Ce calcul séparé des retraites est injuste car les travailleurs ont effectué une double cotisation pour se conformer à la législation italienne, d'une part, et répondre à une incitation de la politique publique de sécurité sociale en Tunisie, d'autre part. Le respect du principe de la justice sociale devait conduire l'INPS à prendre en considération les cotisations les plus avantageuses c'est-à-dire celles qui lui sont versées plutôt que celles versées à la CNSS. Normalement, la mission de l'organisme public tunisien de sécurité sociale est de défendre leur cause.

Encadré : Extrait de la convention tuniso-italienne

Si l'assuré social a travaillé sur les territoires des deux Etats ou sur le territoire d'un seul Etat, à l'âge de la retraite, il demande ses droits à pension auprès de la caisse de son lieu de résidence en mentionnant toutes les périodes d'assurance accomplies. Chacune des caisses tunisienne et italienne calculera la pension de vieillesse et lui servira son montant au lieu de sa résidence.

Lorsque la condition d'âge prévue n'est pas remplie selon la législation d'un pays, mais elle est satisfaite dans l'autre, la caisse de sécurité sociale de ce dernier pays lui versera le montant de la pension lui revenant compte tenu des seules périodes accomplies sous sa législation. À la date où les conditions exigées par l'autre législation seront satisfaites, il sera procédé au paiement de ses droits à pension dans les deux pays et compte tenu de toutes les périodes d'assurance réalisées.

L'organisme italien (INPS) compétent calculera le montant de la pension à sa charge, due au regard de la législation italienne, en fonction du nombre d'années d'activité et d'assurance accomplies en Italie par l'assuré social. La CNSS calculera, de son côté, le montant de la pension due au titre de la législation tunisienne, en fonction du nombre d'années d'activité et d'assurance qu'il a accomplies en Tunisie.

L'ensemble des deux montants constituera la pension lui revenant.

Source : CNSS. Convention tuniso-italienne.

http://www.cnss.tn/en/web/non-salarie/non_sal_asset_services/-/asset_publisher/w1WU/content/non_sal_autres_conventions_assurance_italie?convention=3

⁶⁵ Entretien avec Mustapha Aouini, op.cit.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid.

4.3. Des victimes d'accidents de travail et de maladie professionnelle, n'ont pas eu leurs droits prévus par la convention tuniso-italienne

Les migrants tunisiens occupent des emplois qui les exposent à des accidents de travail et des maladies professionnelles, c'est pourquoi plus de la moitié des bénéficiaires de pensions sociales perçoivent une pension d'invalidité (voir plus haut). Certains travailleurs « *sont décédés jeunes car ils travaillaient dans les serres, la construction ou l'industrie sidérurgique* »⁶⁹.

Le BIT considère que l'agriculture est une des professions les plus dangereuses à travers le monde dans la mesure où dans plusieurs pays, le taux d'accidents mortels y atteint le double de la moyenne de tous les autres secteurs réunis⁷⁰. L'usage intensif de machines agricoles et de pesticides et autres produits chimiques a accru les risques. Les données recueillies par le programme du BIT sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement indiquent que « *les accidents de travail frappent principalement les migrants et les journaliers, ainsi que les femmes et les enfants dont la participation dans le travail salarié n'a cessé d'augmenter* »⁷¹.

La construction est parmi les secteurs les plus dynamiques sur le marché du travail, demeurant un point d'entrée classique pour les travailleurs migrants tunisiens en Italie. Le secteur inclut le bâtiment, le génie civil, la démolition et l'entretien. Au cours de leur travail, ils sont exposés à tout un éventail de dangers incluant les poussières et les vapeurs, l'amiante, les postures peu confortables, les lourdes charges, les conditions météorologiques difficiles, le travail en hauteur, le bruit, les vibrations des outils, pour n'en citer que quelques-uns. Les causes d'accidents et de maladies dans ce secteur sont bien connues et la quasi-totalité d'entre elles pourraient être évitées. Mais la domination du secteur par le système mafieux de recrutement de main-d'œuvre fait que les mesures de protection contre les risques d'accidents de travail ne sont pas toujours respectées par les employeurs.

Enfin, les activités associées à l'industrie du fer et de l'acier exposent parfois les travailleurs à de nombreux dangers ; les activités ou conditions régnant dans les lieux de travail peuvent provoquer des incidents, des lésions, des accidents mortels, des atteintes à la santé ou des maladies. Il existe des risques de brûlures à de nombreux stades du processus de fabrication de l'acier : aux hauts-fourneaux pendant la coulée du métal ou du laitier en fusion, du fait de débordements, de jets ou d'éruptions de métal incandescent en provenance des poches de coulée ou des mélangeurs au cours de l'élaboration, de la coulée ou du transport, ou encore du contact avec le métal brûlant lors de sa transformation en produit fini.

Indispensables dans la sidérurgie, les engins de transport risquent de heurter les travailleurs ou de les coincer entre des éléments fixes ou mobiles. Les ponts roulants sont présents presque partout dans les aciéries. La plupart des installations importantes font aussi largement appel à des chariots-transferts sur rails ou à de grands tracteurs pour le transport des matériaux. Les travailleurs sont

⁶⁹ Mustapha Aouini, op.cit.

⁷⁰ BIT. Sécurité et santé dans l'agriculture. SafeWork. Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement. Département de la protection du travail (non daté).

⁷¹ Ibid. p. 4.



exposés également aux risques d'intoxications au monoxyde de carbone au cours de l'élaboration du fer et de l'acier comme ils sont exposés au risque de poussières et de fumées qui se produisent à de nombreuses étapes de cette production.

L'intervention du guichet syndical UGTT-INCA auprès des organismes de sécurité sociale a permis aux assurés sociaux tunisiens d'obtenir leur droit aux prestations de la pension d'invalidité.

4.4. Revendiquer la réforme de la gouvernance de la caisse nationale de sécurité sociale devra être une priorité de l'agenda de l'UGTT

La responsabilité générale qui échoit au gouvernement de veiller, d'une manière générale, à la bonne administration des institutions et services de sécurité sociale⁷², implique qu'un accès égal à la protection soit garanti à tous et que les services eux-mêmes soient conviviaux et axés sur l'utilisateur. En associant les représentants des personnes protégées, de même que les représentants des employeurs, à la gestion de ces institutions et services, l'article 72, paragraphe 1^{er}, de la convention n° 102 instaure une garantie supplémentaire contre le risque de voir apparaître des obstacles administratifs ou technologiques à l'accès aux prestations.

Ainsi, la protection des droits des travailleurs dépend du contenu de la convention **mais aussi de la dynamique autour de sa mise en œuvre par les organismes de sécurité sociale en Italie et en Tunisie**. La gouvernance au quotidien de ces organismes marque la qualité de l'accueil réservé aux assurés sociaux demandant leurs droits reconnus par la convention.

En Italie, la loi n° 243 de 2004 sur la réforme des retraites a chargé l'INPS d'établir le fichier central des affiliés à tous les régimes de sécurité sociale en Italie, qui représente aujourd'hui un registre civil de toutes les positions d'assurance des inscrits. L'INPS dispose ainsi de toutes les données relatives à toute personne exerçant une activité économique en Italie, ce qui lui permet de délivrer des certificats et d'octroyer des prestations en temps réel. En vue d'améliorer son rendement et son efficacité, l'INPS est devenu une administration **opérant entièrement en ligne**, n'ayant plus besoin du support de l'imprimé. La communication et les opérations internes et externes s'effectuent entièrement par voie télématique. Les affiliés, les entreprises et les organisations ont accès à tous les services directement de chez eux par Internet ou par téléphone. Un élément crucial des objectifs de l'INPS à cet égard est le renforcement de l'image de transparence grâce, entre autres, à une charte des services qui vise à assurer une communication claire et compréhensible des finalités et des modalités d'accès aux services et de leurs délais d'exécution par les utilisateurs. Le comité unique de garantie (CUG), créé en 2016 tend, entre autres, à lutter contre le phénomène de la corruption et de renforcer l'efficacité du travail public afin d'offrir, au quotidien, un service public de qualité aux citoyens⁷³. Au début de 2018, l'INPS a lancé le projet « New Business Intelligence System », visant à mettre en place un système d'information qui, en traitant des données massives, permettra la détection et l'interception des risques potentiels

⁷² OIT. Article 72, paragraphe 2 de la convention n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

⁷³ Voir les missions de ce comité INP : Comité de garantie unique.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=%3b0%3b46865%3b50111%3b&lastMenu=50111&iMenu=11&iNodo=50111&p4=2>.

de fraude, ainsi que la constatation de la fraude commise⁷⁴. La présence en Italie d'un syndicalisme de services jouant, avec l'appui de l'État, le rôle de conseiller et d'intermédiaire entre les travailleurs et les organismes de sécurité sociale, optimise la reconnaissance de leurs droits.

La gouvernance de l'organisme public de sécurité sociale en Tunisie est totalement différente. Elle est dominée par le gouvernement ; les partenaires sociaux n'y jouent qu'un rôle consultatif. La caisse nationale de sécurité sociale **n'est pas redevable** envers les assurés sociaux de la satisfaction de leurs besoins, reconnus par la convention tuniso-italienne de sécurité sociale. Il n'est pas étonnant alors que son administration centrale et ses bureaux régionaux violent en pratique le droit des travailleurs. Les retards dans le traitement des dossiers et l'absence de conseil et d'accompagnement face aux démarches administratives complexes sont ressentis par le travailleur, le conjoint survivant et les orphelins d'un travailleur décédé comme un moyen utilisé par les autorités en vue de les dissuader de la présentation de leurs demandes.

⁷⁴ INPS, 13 décembre 2018.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=%3b0%3b46844%3b46688%3b51732%3b&lastMenu=51732&iMenu=11&p4=2>.



Conclusion

En 2018, la communauté tunisienne vivant en Italie est composée sensiblement de plus d'hommes (67 135) que de femmes (41 090). Son âge moyen est de 32 ans. Le Nord de l'Italie est la première région d'implantation de l'immigration tunisienne (59%). La distribution régionale des Tunisiens est corrélée à celle de leurs bassins d'emplois. Environ 70% des émigrés tunisiens en situation régulière sont titulaires d'un permis de séjour de longue durée, ce qui traduit une forte intégration de la communauté tunisienne dans le pays d'accueil.

La population immigrée tunisienne en âge de travailler (15-64 ans) éprouve des difficultés sur le marché du travail nettement supérieures à la situation moyenne des immigrés originaires de pays non européens. Son taux de chômage est de 21,5% contre une moyenne de 14,9% pour les immigrés non européens.

La caractéristique commune à toute la main-d'œuvre non européenne, y compris sa composante tunisienne, est la présence d'une forte proportion de travailleurs non qualifiés, 42% parmi les Tunisiens contre 38% du total des immigrés non européens.

La dynamique du marché du travail italien maintient les immigrés tunisiens dans un cercle vicieux de précarité de l'emploi. La main-d'œuvre tunisienne est fortement présente dans l'agriculture (18%) et la construction (22%) où le marché de travail est dominé par le système mafieux de « caporalato ». Les travailleurs saisonniers immigrés constituent une catégorie spécifique de travailleurs temporaires, recrutés en fonction des pics saisonniers de travail. Ils sont alors exposés à des pratiques trompeuses et abusives pendant le processus de recrutement et à des déficits de travail décent. Dans le secteur agricole et celui du bâtiment, les travailleurs ne sont pas protégés contre les risques des accidents de travail et de maladies professionnelles. De ce fait, plus de la moitié des bénéficiaires tunisiens de pensions sociales perçoit une pension d'invalidité.

En 2017, le salaire moyen annuel des travailleurs originaires des pays non membres de l'Union européenne est inférieur de 33% par rapport au salaire moyen du total des travailleurs autochtones italiens. Dans les secteurs dominés par le travail au noir, le salaire est inférieur de 50% par rapport aux salaires prévus par les conventions collectives nationales de travail et les conventions provinciales de travail. Le temps de travail moyen est de 8 à 12 heures par jour. De grands nombres de migrants logent dans des baraques construites par eux-mêmes ou dans des agglomérats d'habitations vides éloignés des villes. Ces conditions de travail et de vie en Italie qui se répètent chaque année, à chaque saison agricole, les exposent fortement au risque de pauvreté au travail.

Face à cette réalité, le syndicalisme italien mène son combat pour défendre les droits des travailleurs étrangers et les mobilise à participer à ce combat. De nombreux travailleurs ont été approchés pour faire du syndicat un véritable point de référence en matière d'information et de réponses adaptées à leurs besoins, ainsi que pour leur soutien quand ils font l'objet d'une atteinte à leurs droits. La participation syndicale tunisienne atteint 52% du total des salariés tunisiens, soit une densité syndicale supérieure à la moyenne en Italie (35%). En moyenne, 40% des immigrés affiliés à un syndicat en Italie

ont fait le choix d'adhérer à la CGIL. La part des Tunisiens affiliés à cette centrale syndicale atteint 46%, soit supérieure de six points à la moyenne du total des affiliés non européens.

La coopération syndicale entre l'UGTT et la CGIL ouvre de nouvelles perspectives de promotion des droits des travailleurs migrants au cours de leur vie active et leur retraite. De nombreux travailleurs et retraités ont été privés de leur droit à l'exportation de leurs prestations sociales. La création en Tunisie de guichets syndicaux en partenariat avec l'INCA a permis à plusieurs assurés sociaux d'obtenir leurs droits. À cet égard, la réforme de la gouvernance de la CNSS doit devenir une revendication prioritaire de l'UGTT car la performance des services publics de sécurité sociale est vitale pour les pauvres, qui dépendent de manière disproportionnée de ses prestations. La forte participation syndicale des travailleurs tunisiens en Italie est un atout à mobiliser autour de la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes, les pratiques de rémunération indécentes qui exposent les immigrés au risque de la pauvreté au travail et contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

La coopération syndicale entre l'UGTT et la CGIL annonce l'émergence en Tunisie d'un « syndicalisme de services » tout au long de la mobilité du travailleur migrant tunisien. En l'articulant à son syndicalisme de combat, l'UGTT engage un processus de rénovation de sa stratégie syndicale. Mais pour assurer le développement et la durabilité des guichets syndicaux chargés des travailleurs migrants en Tunisie, elle doit opérer un changement structurel de son modèle d'organisation et de gestion. Une dépendance excessive au pouvoir institutionnel, acquis par sa forte présence historique dans le secteur public, entraîne une bureaucratisation trop importante de la centrale syndicale, ainsi qu'une négligence de l'accroissement de son pouvoir d'organisation qui se matérialise aujourd'hui par la sous-représentation des salariés du secteur privé, des femmes et des jeunes⁷⁵. Autrement dit, la promotion des droits des travailleurs migrants doit s'inscrire dans un projet global de renouveau syndical visant à faire de l'UGTT une organisation syndicale représentative de tous les travailleurs et où il n'y a pas de frontière entre le syndicalisme de services et le syndicalisme de militants.

⁷⁵ Cf. Ben Sedrine Saïd (dir) et Amami Mongi. 2020. Le renouveau syndical, pilier de l'avenir du travail décent en Tunisie. Ed. Friedrich-Ebert Stiftung. Tunis.



Références bibliographiques

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

- Données Industrie : <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/etrangere.asp>

- Données Services : http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/tissu_ser.asp

Baldini Massimo (2011). La pauvreté en Italie : quelques éléments de cadrage, in : *Politiques sociales et familiales*, n° 104, pp. 76-83.

Ben Sedrine Saïd (*dir*) et Amami Mongi (2020). Le renouveau syndical, pilier de l'avenir du travail décent en Tunisie. Ed. Friedrich-Ebert Stiftung. Série du projet PROMIG-FES 2007-2020 n° 4/2018 (2017-2020).

Ben Sedrine Saïd (2018). Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie. Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 4/2018.

BIT. Présentation du droit du travail de l'Italie, par Aldo De Matteis, Paola Accardo and Giovanni Mammone.

https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158863/lang--fr/index.htm

BIT. Sécurité et santé dans l'agriculture. SafeWork. Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement. Département de la protection du travail (non daté).

Brovia Cristina (2008). Sous la férule des caporali. Les saisonniers de la tomate dans les Pouilles, in *Études rurales*, n° 182, pp. 153-168.

Camusso Susanna. Discours à Florence le 1^{er} septembre 2014.

<http://www.cgil.it/job-act-camusso-bene-dibattito-ma-speravamo-in-maggiori-ambizioni/>

Carretero Leslie. Agriculture : l'Italie veut régulariser 600 000 sans-papiers pour pallier le manque de main d'œuvre. *Infomigrants*, le 21 avril 2020. <https://www.infomigrants.net/fr/post/24253/agriculture-l-italie-veut-regulariser-600-000-sans-papiers-pour-pallier-le-manque-de-main-d-oeuvre>

Flai-Cgil. Sindacato di strada (Syndicat de rue). 30.03.2015.

<https://www.flai.it/campagne/sindacato-di-strada/>

CGIL. Victoire de la CGIL, la loi sur l'emploi viole la Charte sociale européenne, à partir de l'art.18. Rome, le 11 février 2020.

<http://www.cgil.it/lavoro-vittoria-cgil-jobs-act-viola-carta-sociale-europea-ripartire-da-art-18/>

Città Nuova. Entretien avec Jean René Bilongo de la Fédération des ouvriers agricoles de la CGIL, le 29 septembre 2018.

<https://www.cittanuova.it/un-sindacato-strada/>

Nizzoli Cristina (2017). Du renouveau syndical sans stratégie ? *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160.

Di Ruzza, R., Le Roux, S. (2000). « L'internationalisme syndical est-il praticable ? », in A. Fouquet, A., Rehfeldt, U. & Le Roux, S. *Le syndicalisme dans la mondialisation*. Paris : Les Éditions de l'Atelier, pp. 33-42

Eurostat : Texte explicatif métadonnées.

https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ilc_esms.htm

Eurostat (Mise à jour) 3 mars 2020 Fichier Excel ilc_iw15 UE28.

https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW15

Fondazione Giuseppe Di Vittorio (2019). Il contributo degli immigrati in Italia: demografia, occupazione e welfare.

INPS. Sécurité sociale internationale : convention bilatérale avec la Tunisie.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49823>

INPS. Observatoire des citoyens non européens. Données.

<https://www.inps.it/webidentity/banchestatistiche/extladi/index.jsp>. (consulté le 21.03.2020).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpa. Il mercato del lavoro 2019. Lettura integrata.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Rapporto comunità tunisina in Italia. 2018 (*Ministère du travail et des politiques sociales. Rapport sur la communauté tunisienne en Italie*).

<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporti%20annuali%20sulle%20comunit%C3%A0%20migranti%20in%20Italia%20-%20anno%202018/Tunisia-rapporto-2018.pdf>

Ministère de l'intérieur italien. Brève histoire de l'immigration tunisienne en Italie. Projet IPRIT.

<https://www.youtube.com/watch?v=k9UW0QaFeGA>

Observatoire Placido Rizzotto Flai Cgil. Quatrième rapport sur agromafias et Caporalato, juillet 2018.

OCDE. Taux de syndicalisation. Données extraites d'OECD.Stat, le 9 avril 2020.

<https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=fr>

Perrotta Domenico et Sacchetto Devi (2013). Les ouvriers agricoles étrangers dans l'Italie méridionale, *Hommes & migrations*, n° 1301.

Petrini Carlo. En finir avec l'exploitation des saisonniers agricoles. *La Repubblica* - Rome, le 18 juillet 2012.

République Tunisienne. Ministère des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'Étranger. CNSS et CNAM. Convention de sécurité sociale entre la Tunisie et l'Italie. Juillet 2010.

http://www.cnam.nat.tn/doc/upload/italie_francais.pdf (consulté le 03/04/2020).

Villa Matteo. Migrations vers l'Italie : tous les chiffres. ISPI. 31 janvier 2020.

https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/migrazioni-italia-tutti-i-numeri-24893?gclid=EAIaIQobChMkpOJx8So6AIVzMrCh32NgWrEAYASAAEgJiuvD_BwE

Voglio vivere così. Vivere da pensionati in Tunisie: come fare, pro e contro ed info utili (Vivre à la retraite en Tunisie : comment faire, avantages et inconvénients et infos utiles).

<https://www.voglio viverecosi.com/pensionati-italiani-in-tunisia.html>



Table des matières

Sommaire	3
Acronymes	5
Introduction	7
Chapitre I. Les travailleurs tunisiens sont fortement exposés au risque de pauvreté sur le marché du travail italien	9
1. Caractéristiques de l’immigration tunisienne régulière en Italie	9
1.1. Environ les deux tiers de la communauté tunisienne en situation régulière sont titulaires d’un permis de séjour de longue durée	9
1.2. L’économie italienne mobilise une main-d’œuvre tunisienne fortement masculine et moyennement instruite	9
1.3. La localisation des bassins d’emploi détermine la résidence des immigrés tunisiens	11
1.4. Depuis 2016, le regroupement familial détermine largement le volume du flux d’immigrés en Italie	12
2. Les flux d’entrées et de sorties de l’emploi maintiennent les immigrés tunisiens dans un cercle vicieux de précarité	13
2.1. Le risque de chômage est très élevé sur le marché du travail italien	13
2.2. Le droit italien offre aux employeurs un cadre juridique propice à la flexibilité du travail	14
2.3. La relation de travail des entrées tunisiennes dans l’emploi est précaire, quelle que soit l’ancienneté du permis de séjour	16
2.4. Le secteur agricole absorbe un peu plus de la moitié des nouveaux recrutés en 2017	17
2.5. Les causes de ruptures de la relation de travail confirment le caractère précaire de l’emploi occupé	18
3. Travail indécent et pauvreté marquent la vie de la communauté tunisienne en Italie	19
3.1. Le stock de la main-d’œuvre tunisienne est relativement surreprésenté dans l’agriculture et la construction	19
3.2. Les salaires des immigrés sont indécents par rapport à ceux des autochtones	21
3.3. Les travailleurs étrangers sont les plus exposés au risque de pauvreté au travail	23
3.4. Le quart des employés tunisiens exerce un emploi indépendant, principalement dans la construction et le commerce	26

Chapitre II. La CGIL lutte pour la promotion du travail décent et la migration équitable	29
1. Le syndicalisme de services de la CGIL, un moyen de renforcer ses ressources de pouvoir pour défendre les droits des travailleurs	29
1.1. Des services d'assistance et de conseil des travailleurs assurent une importante visibilité aux syndicats	29
1.2. Des centres de services destinés aux travailleurs étrangers favorisent leur affiliation syndicale	30
1.3. La CGIL accueille la majorité des travailleurs étrangers syndiqués	30
2. Forte participation syndicale des travailleurs migrants tunisiens en Italie	31
2.1. Taux de syndicalisation des Tunisiens nettement plus élevé que la moyenne nationale en Italie	31
2.2. Les fédérations syndicales couvrant les secteurs agriculture, agroalimentaire et construction accueillent la majorité des Tunisiens affiliés à la CGIL	32
2.3. Un peu plus de la moitié des Tunisiens affiliés à la CGIL se trouvent au Nord de l'Italie	33
3. La lutte de la CGIL contre le contrôle du marché du travail par la mafia	35
3.1. Pratiques de recrutement abusives et conditions de vie et de travail indécentes des immigrés en Italie	35
3.2. La FLAI-CGIL à la pointe du combat syndical contre l'exploitation des travailleurs dans le secteur agricole	37
Chapitre III. La solidarité syndicale transnationale au service de l'effectivité du droit de la sécurité sociale face aux insuffisances de la coopération étatique	41
1. Apports de la convention bilatérale tuniso-italienne de sécurité sociale	41
1.1. Les catégories de migrants tunisiens couvertes par la convention	41
1.2. Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie l'accord bilatéral de protection sociale	42
1.3. Les prestations sociales couvertes par la convention de sécurité sociale	43
1.4. Le principe de bonne administration pour assurer l'effectivité du droit à la sécurité sociale	44
2. Les caractéristiques des pensions sociales révèlent la pauvreté de la main-d'œuvre tunisienne en Italie	45
2.1. Les indemnités de licenciement et de chômage sont la contrepartie de la flexibilité du marché du travail des immigrés	45
2.2. Pensions contributives de la sécurité sociale : plus de la moitié des travailleurs tunisiens bénéficient d'une pension d'invalidité	46



2.3. Un peu plus de la moitié des Tunisiens bénéficiaires de l'assistance sociale sont victimes d'une invalidité civile	48
2.4. La pauvreté des travailleurs étrangers est la principale raison de leur accès à l'assistance sociale familiale	49
2.5. Les limites juridiques de la transportabilité des pensions sociales ou la reproduction de l'inégalité de développement entre la Tunisie et l'Italie.	50
3. L'accord-cadre syndical entre l'UGTT et la CGIL défend l'effectivité des droits des travailleurs, tout au long de leur parcours migratoire	51
3.1. Contexte et objectifs de l'accord	51
3.2. Création en Tunisie d'une structure syndicale ad hoc pour atteindre les objectifs de l'accord-cadre	52
3.3. Depuis 2017, les guichets de services s'ouvrent aux immigrés italiens et à tous les travailleurs migrants tunisiens	52
4. Les problèmes soulevés par les assurés sociaux tunisiens lors de leur séjour en Tunisie	55
4.1. L'accès très difficile des travailleurs agricoles à leur droit aux allocations familiales	55
4.2. La vulnérabilité sociale des retraités et de leurs survivants s'amplifie du fait de la mauvaise gouvernance de la CNSS	56
4.3. Des victimes d'accidents de travail et de maladie professionnelle, n'ont pas eu leurs droits prévus par la convention tuniso-italienne	58
4.4. Revendiquer la réforme de la gouvernance de la caisse nationale de sécurité sociale devra être une priorité de l'agenda de l'UGTT	59
Conclusion	61
Référence bibliographiques	63
Table des matières	65





PROMIG-FES
2017-2020

Fondation Friedrich Ebert - Bureau de Tunisie

4, rue Bachar Ibn Bord

2078 La Marsa - Corniche

Tél. : (+216) 71 77 53 43

E-mail : promig@fes.de

www.fes-mena.org