

CONTRIBUTION DE L'ALGRH (ALGÉRIE)

Abdelhamid Sebbagh et Leila Hamdane
ALGRH Algérie

CARACTÉRISTIQUES

L'Algérie a une superficie de 2 300 000 km² dont 90% de désert .

La population est de l'ordre de 33 200 000 habitants dont 90% vivent dans une bande large de 200 km le long des côtes, soit 10% du territoire.

L'Algérie a connu de 1962 (indépendance) aux années 80 un taux d'accroissement de la population parmi les plus importants au monde : de 9 000 000 en 1962 à 33 200 000 habitants aujourd'hui.

La Population au Chômage, est estimée à près de 1,5 million de personnes, dont 75% ont moins de trente ans.

Ces chiffres expliquent les priorités du gouvernement qui sont la lutte contre le chômage, en particulier celui des jeunes. Cette lutte passe par la création d'entreprises afin de dynamiser la création d'emplois, le financement de plans de développement régionaux et le lancement de grands chantiers nationaux (infrastructures routières, ferroviaires, télécommunications...).

I. CADRE GÉNÉRAL

- Adhésion à l'ONU le 8 octobre 1962
- Ratifications de 59 conventions de l'OIT (annexe)

II. HISTORIQUE DE LA RSE

Le thème de la Responsabilité Sociale des Organisations est inconnu du droit algérien : il n'existe pas de prime abord, aujourd'hui un débat social sur la RSO. On parle plus aisément de « gouvernance », parfois de « citoyenneté » dans la société où diverses relations naissent entre les organisations. Celles-ci devraient s'assumer comme des entités « socialement responsables » en consacrant aussi bien la protection sociale des salariés et de leur famille ainsi que la prise en compte de l'impact des activités des entreprises sur l'environnement.

Dans cette perspective, la RSO s'adresse spécialement aux entreprises économiques et trouve sa source dans « les codes de conduite » : les bonnes pratiques qui y sont prônées tentent de légitimer les finalités productives inhérentes à une démarche essentiellement économique. Elle invite les dirigeants

d'entreprises à adopter un comportement intègre et loyal dépassant les prescriptions légales.

III. APPROCHE RSO AU NIVEAU DU PAYS

Les lois sociales, en Algérie, sont imprégnées des normes internationales de l'O.I.T. Elles imposent à l'organisme employeur le respect des droits fondamentaux des travailleurs salariés. L'employeur a l'obligation de verser un salaire minimum, d'assurer la sécurité et la santé au travail. L'entreprise doit aussi veiller au respect des droits collectifs : droit syndical, droit de recourir à la grève...). La RSO en Algérie est directement liée à l'application des normes nationales.

De même, l'activité économique de l'entreprise est soumise au respect des lois sur les conditions de travail (hygiène sécurité). L'environnement interne (dimension humaine) et externe (dimension de prévention) sera le produit de la stratégie adoptée par l'entreprise.

1- La R.S.O. et le droit du travail

Les lois 90 ont été promulguées avec un esprit de démocratisation et de libéralisation des relations de travail en vue de rétablir, d'une part les pouvoirs de l'employeur dans l'activité économique publique ou privée, d'autre part les droits et obligations des travailleurs salariés subordonnés.

La responsabilité des organismes employeurs consistera à développer des activités sociales en conformité avec les obligations découlant des normes légales. La RS se manifeste au niveau de l'entreprise par sa conformité aux normes. Elle est améliorée par le soutien que lui confèrent les autres organisations.

Le décret 94 (encadrement par la loi) privilégie la préservation de l'emploi : il impose à l'employeur, quel que soit son statut, d'instituer un cadre de concertation et de négociation pour équilibrer les intérêts et prendre en compte les préoccupations des parties concernées par le changement. Les organismes publics accompagnent financièrement ce changement.

Il faut souligner que cette procédure est totalement distincte du licenciement, expression du pouvoir disciplinaire de l'employeur soumis à des conditions très strictes...

La démarche impose deux actions complémentaires : le respect du régime juridique et l'action normative des acteurs sociaux.

Le Décret 94 impose à l'employeur de respecter la procédure (substantielle), comportant un volet social dynamisé par diverses actions à entreprendre tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise :

- Dans l'entreprise :

- réajustement des niveaux d'emploi et de salaire,

- formation reconversion
- mise à la retraite
- non renouvellement des C.D.D.

- *Hors de l'entreprise :*

- redéploiement des travailleurs concernés par la compression/création d'activités

- *La procédure mise en œuvre* oblige l'employeur à recourir à la concertation et à la négociation avant l'adoption définitive du contenu du « volet social » :

- Concertation avec les membres composant le Comité de Participation : organe de représentation des travailleurs : l'Organisme Employeur est tenu de recueillir l'avis de ce dernier pour tout « projet de restructuration de l'emploi » (L90/11 art. 94/4).

- Négociation avec l'organisation syndicale représentative pour élaborer et s'accorder sur un plan de réajustement de l'emploi comportant « un contenu exhaustif de l'ensemble des mesures prévues au titre du volet social » (art 12).

Concertation et négociation constituent des conditions substantielles pour la validité de la procédure de restructuration.

La concertation laisse la liberté aux partenaires sociaux de définir les critères adéquats qui permettraient d'identifier les salariés touchés par la restructuration. certains critères sont énoncés à titre indicatif par la loi (ancienneté, expérience, qualification), ce qui laisse une certaine flexibilité dans la mise en œuvre du volet social. Celui-ci, une fois négocié, prévoit pour sa mise en œuvre - en plus de la retraite - l'admission à la retraite anticipée, les prestations d'assurance chômage et les emplois de substitution.

Les protections établies par le volet social, sont importantes et déterminent la position des parties ainsi que leur volonté de recourir à la conciliation, la médiation ou l'arbitrage pour le règlement de tout différend susceptible de survenir dans ce domaine (art. 11).

Aux termes de la loi, l'impact de la représentation se répercute sur le contenu du « volet social », qui est conçu par l'employeur puis approuvé par les représentants des travailleurs en passant par la concertation et la négociation.

Or, l'employeur algérien introduit la pratique de la concertation immédiatement après avoir pris la décision de restructurer. Alors même que la loi ne l'oblige pas à tenir compte de l'avis exprimé par les représentants. La loi ne réglemente pas la procédure de la concertation de façon particulière, aussi l'employeur et les représentants des travailleurs pourront-ils suivre des règles sociales initiées de leur propre chef et engageant la responsabilité sociale de l'organisme Employeur.

Lors d'une procédure de restructuration, nous pouvons mentionner également les points suivants qui montrent concrètement l'intervention des organismes étatiques :

- Contrôle exercé par l'Inspection du Travail et le tribunal : le contenu du volet social négocié est déposé auprès de l'Inspection du Travail et du greffe du tribunal qui veilleront à son application ;
- L'Etat apporte son soutien financier ;
- La Caisse Nationale d'Assurance Chômage œuvre pour la création de micro-entreprises et propose, en ce sens, des micro crédits ;
- La consultation est un droit fondamental du salarié.

Une autre pratique est en train de percer dans les entreprises à privatiser : l'Organisme Employeur consulte son personnel et l'invite à choisir son futur statut (poste et télécommunications).

2- Politique d'embauche

Les institutions publiques ont élaboré des politiques d'incitation active à l'embauche en faveur des jeunes diplômés de l'université.

Le « pré-emploi » consiste en une démarche volontaire des organisations pour aider les jeunes diplômés universitaires à s'insérer dans la vie active économique.

L'entreprise désireuse de pratiquer le pré-emploi établit une convention avec l'administration, par laquelle elle s'engage, à embaucher les techniciens supérieurs et les diplômés universitaires sur un poste de travail pour une durée d'une année, pouvant être prorogée de six mois.

A l'issue de la période, il appartient à l'entreprise de décider si elle convertit le poste occupé par le candidat en un emploi durable et de le recruter définitivement ou pas.

Le financement (salaire) est pris en charge par l'Etat pour 12 ou 18 mois. L'entreprise peut compléter ce salaire en versant les indemnités liées au poste.

Les entreprises sont réticentes et n'adhèrent pas vraiment à ce dispositif.

Sur 50 000 contrats pré-emploi créés en 2005, 45 000 sont pris en charge par les administrations publiques, 5 000 par les entreprises.

3- Hygiène, sécurité et santé du travailleur

La préservation de la santé en milieu de travail implique l'intervention d'une pluralité d'organismes (caisses de S.S., organisations paritaires de santé, syndicat, institutions représentatives, médecine du travail...). De plus, la santé au travail constitue une composante de la politique nationale de la santé (art.12 loi 88).

La législation algérienne en la matière, garantit « le droit à la protection, à la sécurité, et à l'hygiène en milieu de travail ». (art 55 Constitution). Plus précisément, la loi 88/07-art. 3 oblige l'employeur à assurer l'hygiène et la sécurité.

En application de ces dispositions, l'O.E. est tenu « d'intégrer la sécurité des travailleurs dans le choix des techniques et technologies et dans l'organisation du travail » (art.7. L. 88).

L'idée de sécurité intégrée est sous-tendue par l'obligation faite à l'employeur, non seulement de respecter la protection collective des travailleurs « les conditions d'hygiène et de sécurité des locaux, dépendances afin d'éviter ou d'écarter les risques d'accidents et équipements de travail » (aménagement des espaces de travail avec conditions minimales de confort), mais aussi de procéder à une normalisation progressive et continue des impératifs de sécurité au travail.

Ainsi, lorsque l'inspection du travail constate l'existence d'une situation dangereuse résultant d'une violation flagrante de dispositions impératives de la loi, (arts 10 et 11 L 90/03), il met en demeure l'employeur de s'y conformer dans un délai fixé, à défaut de saisir la juridiction.

De même, lorsqu'un danger grave et imminent est constaté l'inspecteur du travail saisit les autorités régionales ou locales afin qu'elles prennent les mesures utiles et de remédient à la situation

Aussi, la loi 88 rappelle un ensemble d'obligations selon lesquelles, les conditions de sécurité doivent être réunies (locaux, installations...). Le devoir d'hygiène et de sécurité de l'O.E. est détaillé par la loi (aires d'aménagement, locaux propres, aérés (décret 91/05). Le verbe « devoir » est utilisé et l'employeur est indirectement impliqué dans la R.S.

Certes, la non-exécution de l'obligation trouve sa sanction dans la responsabilité civile dans la mesure où, si la faute est lourde, elle peut même le mener vers la responsabilité pénale.

Ces diverses dispositions conduisent à une approche globale de la notion de « protection » qui apparaît, à la lecture des textes de loi, comme l'ensemble « des dispositions matérielles et morales devant être réunies par l' O.E. dans le but de mettre à l'abri les travailleurs de tout danger, d'incident ou accident ». L'O.E. garantit ainsi la sécurité au travail

4- Les femmes et la santé

La loi régit également la santé des femmes en milieu de travail : santé physique et morale, ainsi que protection de son emploi en cas de suspension de la relation de travail pour cause de santé.

En particulier, les textes relatifs à la maternité donnent à la femme salariée un statut protégé, caractérisé par des facilités durant les périodes pré et post natales. En plus du congé de maternité fixé par la loi sur la S.S., l'employeur peut intégrer dans le règlement intérieur des dispositions permettant à la femme salariée qui allaite son enfant d'interrompre son travail à des heures considérées comme heures de travail : étant entendu que ces heures sont distinctes des

autres périodes de repos prévues au cours de la journée. (L.90/11. Art 55/2 et la Convention de l'O.I.T. n°3 ratifiée par l'Algérie). Il est intéressant de souligner que la loi incite l'employeur à adopter, dans le cas de l'allaitement, un comportement responsable.

Au cours de son congé de maternité, la femme salariée est protégée contre tout licenciement éventuel : l'O.E. est liée juridiquement dans sa décision de licenciement à la production de la preuve d'une faute lourde.

D'une manière générale, la loi organise « la surveillance médicale de la femme et sa sécurité » (décret 93/120, art 16). L'employeur doit ainsi s'assurer par exemple que les travaux qui sont confiés à ses employés n'exigent pas un effort excédant leur force (manipulation de charges). De même, l'employeur est tenu de réunir les conditions d'hygiène et de sécurité pour les femmes salariées et installer à leur égard des sanitaires distincts, où la loi prévoit au moins un cabinet d'aisance par tranche de 15 travailleuses.

5- Information et formation

Le législateur fait enfin de l'information des salariés des deux sexes et de leur formation à l'H/S, des pièces essentielles du dispositif de la protection : formation appropriée pour tous les bénéficiaires, actualisée en fonction de l'évolution des processus de production.

La stratégie de la protection est complétée par la mise en place de commissions paritaires d'H/S en milieu de travail qui participent aux actions de protection.

Si la législation relative à l'H.S. est en conformité avec les normes internationales il y a lieu de remarquer que :

- la loi nationale n'intègre pas la santé mentale dans le dispositif de protection des salariés, alors même qu'il existe un Plan National de santé mentale (stress, suicide après licenciement...)
- L'obligation de sécurité est une obligation de moyens, non de résultat.

Aussi l'entreprise, même en se conformant aux normes édictées, ne fait pas de l'H/S un investissement intégré dans sa stratégie de développement : l'O.E. se contente de produire les équipements et les dispositifs individuels de protection, d'aménager des espaces salubres, sans faire de la « prévention » et de la « santé » des travailleurs une question centrale de sa politique sociale et économique. La R.S. se résume souvent à une « automaticité » de la réparation.

Toutefois, et suite à des événements accidentels dans le travail (Skikda), les entreprises algériennes commencent à prendre conscience des questions d'H/S liées, dans un contexte plus large, à celui de l'environnement : des séminaires et des formations en matière d'H/S font de plus en plus partie intégrante de l'organisation du travail.

De sérieux accidents survenus dans certaines entreprises, ont poussé les dirigeants à se pencher sur ce problème, établir un bilan et recenser les problèmes :

- séminaires d'information devenant réguliers,
- création de centres de médecine du travail en collaboration avec les caisses de sécurité sociales
- recensement des risques par la Commission d'Hygiène et Sécurité

Les dirigeants des grandes entreprises, en prenant conscience de leur responsabilité pénale, commencent à dépasser la conception purement légaliste et utilitaire de la RSO en matière de conditions de travail : il ne s'agit plus de réparer un dommage mais de prévenir la survenance de ce dommage en agissant sur les prises de décision et les choix qu'elles impliquent.

6- Environnement

Une loi et plusieurs décrets ont été promulgués pour la préservation de l'environnement.

- Loi 83-03 relative la protection, la restructuration et la valorisation des ressources naturelles, la prévention et la lutte contre toutes formes de pollution et nuisance, l'amélioration du cadre et de la qualité de la vie.
- Décret 90-149 définissant la réglementation applicable aux installations classées et fixant leur nomenclature
- Décret 90-78 relatif aux études d'impact sur l'environnement
- Décret 90-79 portant sur la réglementation du transport des matières dangereuses
- Décret 93-60 réglementant les rejets d'effluents liquides industriels
- Décret 93-61 réglementant le déversement des huiles et lubrifiants dans le milieu naturel
- Décret 93-162 fixant les conditions et les modalités de récupération et de traitement des huiles usagées
- Décret 93-163 portant sur l'institution d'un inventaire des degrés de pollution des eaux superficielles
- Décret 93-165 réglementant les émissions atmosphériques de fumées, gaz, poussières, odeurs, odeurs et particules solides des installations fixes

IV. LES ACTEURS DE LA RSO AU NIVEAU DU PAYS

1- Associations civiles

Bien qu'il y ait de nombreuses associations civiles locales ou régionales, leur action a très peu de portée.

2- Partenaires sociaux

Toutes les entreprises publiques ont au moins un partenaire social reconnu (syndicat, comité de participation) et quelquefois d'autres non reconnus (syndicat libres). Dans les conseils d'administration des entreprises siègent deux représentants des travailleurs.

Dans les entreprises privées, il n'y a pas toujours de représentation syndicale et ce souvent parce que les Fédérations Syndicales ne s'y emploient pas, ne pouvant pas reproduire les pratiques employées dans les entreprises publiques où la représentation syndicale est érigée en institution avec un certain nombre d'avantages hérités de l'ancien système (socialiste) pour les représentants du personnel.

3- ANPE

Agence Nationale pour la Protection de l'Environnement

4- INAPI

Institut chargé de la Normalisation et de la Protection Industrielle

V. ENTREPRISES ET RSO

Parmi les entreprises qui, de leur propre initiative, engagent des actions non prévues par les textes réglementaires ou conventionnels, on retrouve surtout les grandes entreprises publiques et les grandes entreprises privées, nationales et étrangères. Ces entreprises affichent leur citoyenneté dans leurs systèmes de valeurs : entreprise citoyenne ou entreprise au service de ses citoyens, ou encore entreprise soucieuse de la préservation de l'environnement, de l'amélioration de la qualité de vie...

Parmi les actions engagées par ces entreprises ces dernières années, nous pouvons citer :

a- A destination des employés

- La création et la gestion d'écoles professionnelles pour les enfants de leurs employés, exclus du système scolaire (Sonatrach)
- La création de coopératives immobilières avec possibilité de prêt pour la construction ou l'achat d'un logement, grâce à un Fonds d'aide au logement, spécialement créé à cet effet et alimenté par une partie des bénéfices de l'entreprise (Sonatrach, Sonelgaz, Djézzy)
- La création de coopératives de consommation et la signature de conventions avec des entreprises de distribution permettant aux employés d'acquérir des véhicules ou des appareils électroménagers à prix réduits et avec possibilité de

paiement à tempérament.(grandes entreprises publiques et privées, éducation nationale...)

Ces actions sont organisées par le biais des représentants des travailleurs qui reçoivent de l'entreprise toute l'aide et tous les moyens nécessaires à leur réalisation.

b- A destination des collectivités

- L'organisation de caravanes pour la prévention routière à travers le territoire national pendant les vacances scolaires (Sonatrach)
- L'installation de salles Internet dans les écoles (Sonatrach)
- Le nettoyage des plages, à l'approche de l'été (Sonatrach, Djezzy)
- Le sponsoring de manifestations culturelles -festival de Timgad- (Entreprises du secteur de l'Energie)
- La plantation d'arbres, la création et l'entretien d'espaces vert (Sonatrach, Hyproch)
- Le forage de puits d'eau dans le désert pour les populations (BP)
- La création de fondations pour la préservation de sites classés (Sonatrach)

c- Les pratiques d'audit social et reporting RSE

Pratiquement inexistantes, sauf en ce qui concerne le contrôle de l'application des lois.