

## RAPPORT MONDIAL SUR LES SALAIRES 2016/17

# La croissance des salaires dans le monde tombe à son plus bas niveau en quatre ans

*Pendant une grande partie de la période qui a suivi la crise financière de 2008/09, la croissance salariale mondiale a été soutenue par une augmentation des salaires relativement forte dans les pays et les régions en développement. Plus récemment, toutefois, cette tendance s'est ralentie, voire inversée. La croissance salariale dans le monde a ralenti depuis 2012, passant de 2,5 pour cent à 1,7 pour cent en 2015, son plus bas niveau en quatre ans. Elle est estimée, provisoirement, à 2,1 pour cent dans les Etats arabes et 2,0 pour cent en Afrique.*

*Aux Comores, seuls entre 5 à 6 pour cent des fonctionnaires percevraient en moyenne un salaire de 300.000 francs. Cela pourrait juste couvrir les besoins alimentaires d'une famille nombreuse sans inclure l'écolage des enfants, les factures d'électricité et du téléphone, encore moins les soins de santé. A l'approche de la Journée internationale des travailleurs, le 1er mai, Watwan'Eco vous propose un condensé du dernier "Rapport mondial sur les salaires" de l'Organisation internationale du travail (Oit)*

[Lire pages II et III](#)



### Le Chiffre du Jour

## 41ème rang

Les Comores au 41ème rang sur 54 pays étudiés dans le Classement 2017 des pays africains les plus attractifs pour les investisseurs du cabinet de recherche Quantum Global Research Lab, une filiale de la firme d'investissement et de conseil suisse Quantum Global. L'archipel est jugé plus attractif que son voisin Madagascar, reléguée à la quarante-cinquième place. Mais devancé de très loin par l'île Maurice (16ème) et les Seychelles (30ème). Selon le classement publié ce mois d'avril, le Botswana est le pays le plus attractif pour les investisseurs en Afrique.

### CONTRIBUTION

## Les enjeux de la loi sur les Ppp aux Comores

**«Si le Partenariat public-privé peut permettre de disposer d'infrastructures de qualité sans avoir à dépenser l'argent du contribuable du moins immédiatement, il n'est pas une panacée, une solution miracle qui permet tout le temps de résoudre tous les problèmes des administrations publiques comoriennes. En effet, le préfinancement d'une infrastructure par un partenaire privé n'est pas synonyme de désengagement financier de la personne publique.»**

[Lire page IV](#)



Construction de routes à Ndzuwani (archives)

Par Fakridine Saïd M'madi

Notre dossier

## RAPPORT MONDIAL SUR LES SALAIRES 2016/17

# La croissance des salaires dans le monde tombe à son plus bas niveau en quatre ans

**Parmi les pays émergents ou en développement du G20, la croissance des salaires réels a diminué, passant de 6,6 pour cent en 2012 à 2,5 pour cent en 2015. A contrario, la croissance salariale dans les pays développés du G20 a progressé de 0,2 pour cent en 2012 à 1,7 pour cent en 2015, le plus haut taux des dix dernières années. En 2015, les salaires ont augmenté de 2,2 pour cent aux Etats unis, de 1,5 pour cent en Europe du nord, du sud et de l'ouest, et de 1,9 pour cent dans les pays de l'Union européenne.**

**L**e redressement des salaires dans certaines économies développées – y compris les Etats unis et l'Allemagne – n'a pas suffi à compenser le déclin enregistré dans les économies émergentes et en développement.

La croissance salariale dans le monde a ralenti depuis 2012, passant de 2,5 pour cent à 1,7 pour cent en 2015, son plus bas niveau en quatre ans. En dehors de la Chine, où la croissance salariale a été plus rapide qu'ailleurs, la croissance des salaires mondiaux a chuté de 1,6 pour cent à 0,9 pour cent, selon le Rapport mondial sur les salaires 2016/17 publié par l'Organisation internationale du Travail (Oit).

Pendant une grande partie de la période qui a suivi la crise financière de 2008/09, la croissance salariale mondiale a été soutenue par une augmentation des salaires relativement forte dans les pays et les régions en développement. Plus récemment, toutefois, cette tendance s'est ralentie voire inversée.

Parmi les pays émergents ou en développement du G20, la croissance des salaires réels a diminué, passant de 6,6 pour cent en 2012 à 2,5 pour cent en 2015. A contrario, la croissance salariale dans les pays développés du G20 a progressé de 0,2 pour cent en 2012 à 1,7 pour cent en 2015, le plus haut taux des dix dernières années. En 2015, les salaires ont augmenté de 2,2 pour cent aux Etats unis, de 1,5 pour cent en Europe du nord, du sud et de l'ouest, et de 1,9 pour cent dans les pays de l'Ue.

### Aggravation au sommet

*«La croissance salariale plus rapide aux Etats unis et en Allemagne explique en grande partie ces tendances. Il n'est encore pas encore sûr que cette évolution encourageante se poursuive durablement car les pays développés sont confrontés à des incertitudes économiques, sociales et politiques grandissantes»,* affirme la directrice générale adjointe de l'Oit pour les politiques, Deborah Greenfield. «Dans un contexte économique où l'affaiblissement de la deman-

de fait baisser les prix (ou déflation), une chute des salaires pourrait être source de grave préoccupation puisqu'ils pourraient accroître les pressions déflationnistes.»

Le rapport, avec comme sous-titre «Les inégalités salariales au travail», relève d'énormes différences entre les régions dans les économies développées. Par exemple, en 2015, la croissance salariale a conservé un rythme relativement solide de 4,0 pour cent en Asie du sud et de l'Est et dans le Pacifique, elle a diminué à 3,4 pour cent en Asie centrale et de l'ouest, et elle est provisoirement estimée à 2,1 pour cent dans les Etats arabes et 2,0 pour cent en Afrique. Mais les salaires réels ont chuté de 1,3 pour cent en 2015 en Amérique latine et dans les Caraïbes et de 5,2 pour cent en Europe de l'Est.

Le rapport s'intéresse aussi à la distribution des salaires au sein des pays. Dans la plupart des pays, les salaires augmentent progressivement dans l'essentiel de la distribution des salaires, puis font un bond soudain pour les 10 pour cent du haut de l'échelle salariale et plus encore pour le 1 pour cent des employés les mieux rémunérés.

## Salaires minimum de base, où en est-on aux Comores?

«**«** Suite aux dernières discussions, il n'y a pas eu d'accord, comme on l'avait souhaité, sur la fixation le Salaire minimum interprofessionnel garanti ou Smig. Lors des discussions de 2003-2004, on avait abouti à ce qu'on appelle un «Smig de compromis» qui devait nécessiter, à l'époque, de mesures d'accompagnement. Il était question d'un Smig à 70.000 francs. Mais pour le patronat, comme pour le gouvernement avec lesquels on discutait à l'époque, c'était trop élevé comme salaire de base.

Les discussions se sont, donc, poursuivies et il était ressorti qu'on divise ce montant par deux. C'est-à-dire qu'on était arrivé à la somme de 35.000 francs comme smig dit de «compromis». Rencontre partie, des mesures d'accompagnement devraient être prises par le gouvernement.

Entre autres mesures, la baisse des prix des denrées de première nécessité. Malheureusement, ces mesures n'ont jamais été mises en œuvre. Nous avons, au contraire, assisté ces dernières années à des hausses vertigineuses des prix produits. Par la suite, le Conseil consultatif de l'emploi,



**Le secrétaire général de la confédération des travailleurs (Ctc), Salim Soulaïmana**

dans sa dernière session en novembre 2015, avait examiné le texte relatif au Salaire minimum interprofessionnel garanti ou Smig.

La proposition du gouvernement était de 62.000 francs par mois. Même du côté de la Ctc, nous avons tablé sur 100.000 francs cela suivant des études que nous avons commandées et qui montre que ce chiffre collait à peu près avec la réalité des conditions de vie du travailleur comorien. Le débat a été tellement houleux entre nous autres travailleurs et le patronat que nous avons fini par nous aligner sur la proposition du gouvernement. Car nous savions qu'il y avait la possibilité

de revoir ce Smig toutes les cinq ans, conformément au code du travail. Mais la grande surprise fut que même le gouvernement qui avait fait la proposition avait fini par reculer suite à la pression du patronat. Il faut vite que ce conseil siège pour trancher sur la question. [...] Prenons l'exemple des salaires chez les fonctionnaires, l'Etat étant le premier employeur dans le pays. Aujourd'hui, un cadre supérieur de la Fonction publique, c'est-à-dire entre 5 à 6 pour cent des fonctionnaires, perçoivent en moyenne un salaire de 300.000 francs. Ce salaire là est l'équivalent des pensions mensuelles. Si on dépense dix mille francs par jour rien que pour le manger, pour une famille nombreuse, cela atteint ce chiffre de 300.000 francs par mois. Et ce n'est pas un luxe.

En effet, dans ce chiffre on n'avait pas inclus l'écolage des enfants, les factures d'électricité et du téléphone, des soins de santé, etc. Dans ces conditions, je me demande ce qu'il en est de bas salaires.

Les travailleurs, dans le privé comme dans le public, vivent de condition de précarité indescriptible, vu la cherté de la vie. Nous pensons qu'un Smig en dessous de ces 62.000 francs déjà proposés ca serait suicidaire. On ne peut pas accepter cela».

*Propos recueillis par Ks*

## Bon A Savoir

Les Comores ont ratifié en octobre 1978 la convention n°95 de l'Organisation internationale du travail sur la protection des salaires de travail, qui prévoit notamment que «le salaire soit versé à intervalles réguliers». Cette convention est entrée en vigueur en septembre 1952. A la date d'aujourd'hui, Quatre-vingt dix-huit pays l'ont ratifiée.

Watwan'Eco\* - Bp 984 - Magudjuu, Moroni Union des Comores - Tl : 773.44.48 - Directeur de la publication: Ahmed Ali Amir - Rédacteur en chef général: Mohamed Inoussa - Rédacteur en chef adjoint : Kamardine Soulé - Secréariat de rédaction, maquette et réalisation : Hassane Moindjé (Madjuwani hasani) - Correction sur épreuve : Ahmed Ali Amir. Images : Ibrahim Youssouf, Chaarane Mohamed. A participé à la rédaction de cette édition : Kamardine Soulé. \*Watwan'Eco est un supplément du quotidien Al-watwan

## La croissance des salaires dans le monde tombe...

En Europe, les 10 pour cent d'employés les mieux rémunérés absorbent en moyenne 25,5 pour cent de la totalité des salaires versés à l'ensemble des employés dans leurs pays respectifs, soit presque autant que ce qu'obtiennent les 50 pour cent les moins bien payés (29,1 pour cent). La part des 10 pour cent supérieurs est encore plus grande dans les économies émergentes, par exemple au Brésil (35,0 pour cent), en Inde (42,7 pour cent) et en Afrique du Sud (49,2 pour cent).

Les inégalités salariales sont encore plus marquées pour les femmes. Si l'écart entre les salaires horaires globaux des hommes et des femmes est d'environ 20 pour cent en Europe, l'écart de rémunération entre les sexes pour ceux qui comptent parmi les 1 pour cent les mieux rémunérés atteint environ 45 pour cent. Pour les hommes et femmes Pdg qui appartiennent au 1 pour cent, l'écart de rémunération dépasse les 50 pour cent.

### Inégalités entre les entreprises et leur sein

Pour la première fois, le rapport se penche sur la distribution des salaires au sein des entreprises. Il analyse dans quelle mesure l'inégalité salariale générale est le résultat d'inégalités salariales entre les entreprises et d'inégalités salariales au sein des entreprises.

Les inégalités entre les entreprises ont tendance à être plus fortes dans les pays en développement que dans les pays développés.

Si dans les pays développés, les salaires moyens des 10 pour cent d'entreprises du haut de l'échelle ont tendance à être deux à cinq fois plus élevés que ceux des 10 pour cent du bas de l'échelle, ce ratio grimpe à 8 au Vietnam et même à 12 en Afrique du sud.

«En moyenne, dans 22 pays européens, les inégalités au sein des entreprises représentent 42 pour cent du total des inégalités salariales, tandis que le reste est imputable aux inégalités entre entreprises», précise l'une des auteures de ce rapport ; l'économiste à l'Oit Rosalia Vazquez-Alvarez. Quand on compare les salaires des individus au salaire moyen de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, le rapport constate qu'en Europe environ 80 pour cent sont moins payés que la moyenne de l'entreprise qui les emploie. Dans le 1 pour cent d'entreprises versant les plus hauts salaires moyens, le 1 pour cent des travailleurs du bas de l'échelle sont payés en moyenne 7,1 euros de l'heure, tandis que le 1 pour cent du haut de l'échelle touche en moyenne 844 euros de l'heure.

«L'étendue des inégalités salariales au sein des entreprises – et leur contribution aux inégalités salariales totales – est plutôt grande, ce qui souligne l'importance des politiques salariales menées au niveau de l'entreprise pour réduire l'inégalité générale», ajoute Deborah Greenfield.

### Un rôle décisif

Le rapport met en évidence les politiques qui peuvent être utilisées et adaptées à la conjoncture nationale pour réduire les inégalités salariales excessives. Les salaires minimaux et la négociation collective jouent un rôle décisif dans ce contexte.

Parmi les autres mesures à envisager, figurent la régulation ou l'autorégulation des rémunérations excessives, la promotion de la productivité au sein d'entreprises durables et la lutte les facteurs conduisant aux inégalités en matière salariale entre catégories de travailleurs, y compris entre hommes et femmes.

«Dans un contexte économique où l'affaiblissement de la demande fait baisser les prix (ou déflation), une chute des salaires pourrait être source de grave préoccupation puisque'ils pourraient accroître les pressions déflationnistes».

Source :  
Organisation Internationale du Travail

## LE CAS DES DOCKERS COMORIENS «Notre sécurité est mieux prise en compte, nos salaires restent précaires»

**Pour avoir une idée des conditions de travail des dockers, nous avons rencontré le président du Syndicat des travailleurs en manutention et magasinage au port de Moroni, Mohamed Abdou Soilih alias Dr Mas. Ils sont aujourd'hui au nombre d'un peu plus de deux cent à travailler avec le nouveau concessionnaire, Moroni Terminal, filiale du Groupe Bolloré, une société française un des leaders de la logistique et de la manutention dans le monde.**

### Combien gagne un docker par mois ?

Lors des négociations avec le nouveau reprenneur de la manutention, nous avions souhaité être associés. Au lieu de cela la Commission chargée de la supervision de la manutention n'a pas pensé aux dockers. Au lieu de nous laisser la possibilité de nous asseoir avec le nouvel opérateur pour négocier nos conditions de travail, en particulier nos salaires, la commission a dit à Moroni Terminal de ne pas aller au-delà d'une masse salariale annuelle de 600.000 euros. C'est-à-dire un docker doit être payé au maximum 80.000 francs.

### Alors, comment comptez-vous vous y prendre pour améliorer ces conditions de travail ?

Depuis 2016, nous sommes en négociations avec le nouveau manutentionnaire, Moroni Terminal, pour que nous puissions enfin trouver une solution par rapport aux conditions de précarité du docker. Lors d'une réunion en décembre dernier, nous avons soulevé un certain nombre de points, notamment l'indemnité de transport, la prime de risque, l'avancement des salaires et un accord d'établissement. Par rapport à ce dernier point, les travaux sont en cours et l'accord devra être signé d'ici le mois de mai, qui correspond au cinquantième anniversaire de Moroni Terminal. Nous souhaiterions que ce protocole d'accord ne soit pas spécifique à Moroni terminal mais qu'il soit applicable à tout manutentionnaire du port de Moroni.

### Et par rapport à la durée légale du travail...

Avant, il n'y avait pas de possibilité de travailler le soir ou le dimanche ; la réglementation ne le permettait pas. On faisait quatre-huit heures par semaine. Après l'arrivée du Groupe Bolloré (Moroni Terminal), nous avons bataillé pour que nous puissions travailler le soir. Car partout dans le monde les ports travaillent vingt-quatre heures sur vingt-quatre.

### Mais pourquoi voulez-vous travailler la nuit ?

A défaut d'avoir obtenu gain de cause pour l'augmentation de nos salaires, nous avons estimé que tra-



vailler la nuit et le dimanche allait nous permettre, avec ces heures supplémentaires, d'arrondir les fins de mois.

### Mais par rapport au salaire, qu'en est-il ?

Les conditions de vie et de travail du docker sont le dernier souci des autorités. Or, j'ai l'habitude de dire que même la cuillère qu'utilise le chef de l'Etat, elle passe entre nos mains avant de lui arriver. Nous faisons un travail très risqué. Au temps de Comaco, un pointeur a été écrasé par un container rempli de boîtes de lait ; on n'a récupéré que des restes de son corps. Sa famille n'a rien perçu. Son fils est actuellement «journalier» au port. Mais, nous pouvons dire que la sécurité du docker est maintenant assurée. Maintenant, nous nous battons pour un salaire décent.

### Où en est-on du paiement de vos droits suite à la cession du contrat de Gulf-Com ?

Nous venons de porter cette affaire devant l'inspection du travail. Fin 2016, un courrier adressé à la direction générale de Moroni Terminal par le ministère des Finances disait que l'Etat comorien ne peut pas verser 67 millions de francs aux anciens employés de Gulf-Com, conformément à la convention de concession établie entre le gouvernement comorien et Moroni Terminal.

Parmi les dispositions du cahier de charges, signé entre l'Etat comorien et Moroni Terminal le 13 décembre 2011, il est écrit que le nouveau concessionnaire s'engage à prendre en compte l'ancienneté du personnel comorien, précédemment employé par Gulf-Com. Curieusement, la convention signée deux jours plus tard stipule que «le concessionnaire ne supportera en aucun cas les passifs qui pourraient subsister du fait de la gestion précédente des infrastructures portuaires, et notamment les passifs sociaux qui pourraient exister au jour de la reprise des opérations par le concessionnaire». Les personnes chargées de superviser l'opération à l'époque doivent des explications. En 2015, la commission de liquidation du patrimoine de Gulf Com avait même décliné une convocation de la commission de la production de l'assemblée nationale. Il faut savoir que depuis 2013, nous avons saisi toutes les instances et institutions, dont la justice, l'assemblée nationale, voire le chef de l'Etat pour essayer de renouer le dialogue pour qu'une solution soit trouvée. En vain.

Propos recueillis par  
Kamardine Soulé

«Parmi les dispositions du cahier de charges, signé entre l'Etat comorien et Moroni Terminal le 13 décembre 2011, il est écrit que le nouveau concessionnaire s'engage à prendre en compte l'ancienneté du personnel précédemment employé par Gulf-Com. Curieusement, la convention signée deux jours plus tard stipule que «le concessionnaire ne supportera en aucun cas les passifs qui pourraient subsister du fait de la gestion précédente des infrastructures portuaires, et notamment les passifs sociaux».



# Les enjeux de la loi sur les Ppp aux Comores

*Les autorités publiques doivent avoir conscience que chaque Partenariat public-privé Ppp représentera une bombe fiscale à retardement car ce n'est que vingt-cinq ou trente ans plus tard qu'apparaîtra clairement la charge totale qui a été réellement supportée par les citoyens. Autrement dit, dans le cadre d'un Ppp on peut se retrouver dans une situation où un projet présente un coût pour la collectivité de cinquante voir cent fois plus élevé que l'investissement réel.*

La construction des routes, des ports, des aéroports, des réseaux de télécommunication et d'électricité sans laquelle la plus grande partie de l'activité économique deviendrait impossible est assuré par l'Etat à travers les deux principaux instruments contractuels que sont les marchés publics ou la délégation de service public régis par la loi du 29 décembre 2011 portant passation de marché public et délégation de service public.

Cependant, ces deux instruments ont, au fil des années, montré leurs incapacités à prendre en compte les besoins nombreux et divers en matière de service public, surtout face à des contraintes budgétaires considérables, et des besoins nombreux qui nécessitent l'intervention des prestations plus larges et complexes que ceux que permettent de faire les traditionnels marchés publics.

Pour les autorités publiques l'urgence est, ainsi, de trouver de nouvelles solutions, de nouvelles approches pour financer ou «faire financer» les investissements afin de relever le défi du développement en infrastructure, préalable à toute «urgence». A cet effet, un nouveau mode de financement des infrastructures de service public est en vogue depuis plusieurs années dans les pays développés, en balbutiement en Afrique, mais reste dans un stade embryonnaire aux Comores. Il s'agit des contrats de partenariat public-privé ou Ppp.

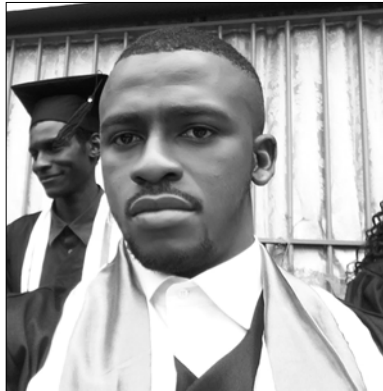
Les premiers Pp-p de l'ère moderne sont apparus en Grande Bretagne en 1992 sous l'appellation de Private finance initiative (Pfi). Il revêtait plusieurs formes Bot, Boot, Dbo, entre autres.

## Une attention très particulière\*\*

Le contrat de partenariat public-privé est une relation contractuelle de longue durée portant sur un projet unique, en vertu duquel «une autorité contractante confie à un opérateur économique, une mission globale ayant pour objet, la conception, la construction ou la transformation, l'entretien, la maintenance, l'exploitation ou la gestion d'ouvrage dont l'autorité contractante à la charge ainsi que tout ou partie de leur financement».

Un tel procédé contractuel mérite une attention très particulière. D'abord parce que les Ppp permettent d'externaliser le financement en faisant supporter «tout ou partie» du financement du projet à l'opérateur privé. Ce qui s'avère salutaire dans un contexte de rareté des deniers publics aux Comores\*\*. C'est dire que ce nouvel instrument contractuel est une solution à l'absence d'investissement public. Ensuite, ce mode contractuel nous permettra de rompre avec les difficultés rencontrées par nos autorités dans le cadre des marchés publics, notamment le retard de livraison, les livraisons partielles, les ouvrages qui s'écroulent juste après leurs constructions, les chantiers abandonnés, les malfaçons ainsi et surtout les difficultés liées à l'entretien des ouvrages publics existants.

Cela s'explique aisément par le fait que le contrat de partenariat permet de confier à l'opérateur du projet une mission globale (conception, financement, construction, entretien, etc.) et dès la signature du contrat est fixée la durée globale



Par Fakridine Said M'madi\*\*\*

de la mission confiée à l'opérateur du projet, et tout retard dans la phase de construction influence la durée de l'exploitation par une réduction de celle-ci.

Ainsi, par ce mécanisme, le partenaire privé se trouve dans l'obligation de respecter le délai de construction pour ne pas avoir un délai d'exploitation très court, tout en construisant un ouvrage de qualité pour ne pas avoir à dépenser des coûts financiers imprévus lors de l'entretien.

## Pas une solution miracle

Concrètement le contrat de partenariat permettra à nos autorités publiques de disposer d'infrastructures de qualité dans les meilleurs délais et cela, sans avoir à dépenser l'argent du contribuable du moins immédiatement. (Parce qu'il faut rappeler que la personne publique va rémunérer le partenaire privé sous forme de loyer durant toute la durée du contrat).

Toutefois, il n'est pas superflu de rappeler à nos autorités que le contrat de partenariat n'est pas une panacée, une solution miracle qui leur permettrait toujours et tout le temps de résoudre tous les problèmes des administrations publiques comoriennes. En effet, le préfinancement d'une infrastructure par un partenaire privé n'est pas synonyme de «désengagement financier» de la personne publique. Cette dernière va verser au partenaire privé sous forme de «leasing» un loyer ou une redevance toute la durée du contrat 20, 30, 40 ans selon le projet. Autrement dit, les versements que l'autorité contractante doit effectuer au profit de l'opérateur privé en charge du projet sont constitués d'une dette publique qui doit apparaître dans les comptes publics. Les autorités publiques comoriennes doivent avoir conscience que chaque Ppp représentera une bombe fiscale à retardement car ce n'est que vingt-cinq ou trente ans plus tard qu'apparaîtra clairement la charge totale qui a été réellement supportée par les citoyens.

Concrètement, dans un cadre d'un Ppp on peut se retrouver dans une situation où un projet présente un coût pour la collectivité de cinquante voir cent fois plus élevé que l'investissement réel. A titre illustratif, dans le contexte français, le projet du nouveau palais de justice de Paris lancé selon la formule de Ppp implique un investissement de 671 millions d'euros. Considérant que la durée de ce contrat est de vingt sept ans, l'Etat français deviendrait propriétaire de l'ouvrage à l'horizon 2040 mais après avoir supporté un coût global de 2,700 milliards (Un déséquilibre entre dette publique 2,700 milliards pour un investissement réel de

671 millions d'euros).

L'expérience internationale nous renseigne que les projets Ppp qui ont connu un échec, résulte d'une mauvaise préparation du projet, une procédure mal maîtrisée. Cette insuffisance d'expertise publique peut amener la personne publique qui s'engage dans un Ppp à dépendre de l'opérateur du projet. Par ricochet, la personne publique ne pourra pas vérifier si l'opérateur du projet respecte ses obligations contractuelles et lui appliquer des pénalités en cas de non respect des dispositions contractuelles préétablies.

## Pour une structure spécifique

Cependant de telles «dérives» ne doivent pas entraver «l'avènement» des Ppp aux Comores du fait que ces dérives peuvent, au mieux, être évitées, au pire être maîtrisées par, notamment, la mise en place d'un cadre légal et institutionnel relatif aux Ppp aux Comores.

La loi sur les Ppp doit, de prime abord, éviter toute confusion, en englobant à la fois les contrats de partenariat de type concessif (délégations de service public) et ceux à paiement public. Une telle approche présente plus de clarté pour le praticien. C'est une chose de voter une loi sur les Ppp, que cette loi soit performante en est une autre. Ce qui suppose qu'elle possède certaines caractéristiques. Cette loi doit par exemple réaliser un certain équilibre entre une juste acculturation et une prise en compte des spécificités des réalités, sociales économiques, politiques de l'environnement de notre pays.

Sur le plan institutionnel, il est nécessaire de mettre en place une structure spécifique chargée, d'une part, de promouvoir les Ppp et d'autre part, d'accompagner l'exécution technique de ces projets.

Cette structure spécifique aurait pour mission principale pour son conseil et son expertise d'orienter les politiques (notamment, expliquer le contenu de la législation nationale), de définir le secteur éligible et les méthodes ou dispositifs applicables en matière de Ppp, d'apporter une assistance technique aux organismes publics à différents stades, d'organiser des séminaires pour former les responsables du secteur public.

## Ce n'est pas une panacée

Il serait judicieux, outre la mise en place d'un cadre légal et institutionnel, de mettre en place des mesures pour accompagner nos autorités dans la réalisation de ces projets complexes. En effet, étant donné la nouveauté de la démarche et du concept de Ppp aux Comores, un besoin réel de formation des acteurs est nécessaire. Cette formation devrait concerner les fonctionnaires techniciens de différents ministères et agence de l'Etat, le personnel technique des sociétés nationales et sociétés à participation publique majoritaire, etc.

Enfin, un Partenariat public-privé bien cerné économiquement, juridiquement et techniquement, débouchant sur un cahier de charge qui définit clairement les responsabilités et les risques, peut constituer un vecteur du développement économique aux Comores.

Mais le choix de la procédure de Ppp ne doit pas être systématique, la complexité, l'urgence, l'efficacité économique (des critères alternatifs et non cumulatifs) doivent être justifiées par l'autorité contractante à travers une évaluation préalable avant d'opter pour le contrat de partenariat.

\*Juriste de formation : spécialité management public et relation internationale)

\*\*Les intertitres ont été choisis par W'E

\*\*\*L'externalisation du financement dans le cadre d'un projet en un Ppp va permettre à nos autorités de mener plusieurs projets à la fois, la santé, l'éducation et surtout de se concentrer sur leurs missions régaliennes.