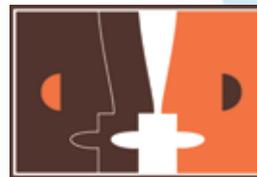




République du Sénégal



Haut Conseil du
Dialogue Social



RAPPORT

2017-2018-2019

SUR L'ÉTAT DU

DIALOGUE SOCIAL



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

**HAUT CONSEIL
DU DIALOGUE SOCIAL**



**RAPPORT
2017 - 2018 - 2019
SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL**

Haut Conseil du Dialogue social (HCDS)

7, Avenue Carde, 5^{ème} étage immeuble Carde - DAKAR

Tél. : (+ 221) 33 889 18 54 - Email : infos@hcds.sn

Site Web : www.hcds.sn

Conception et Réalisation

Central Technologies Services / Virtuel Design

Tel : (+221) 77 658 88 08

ISBN 978-2-9574459-2-9

EAN 9782957445929

IN MEMORIAM**HOMMAGE POSTHUME À L'HONORABLE CONSEILLER
ALDIOUMA SAGNA**

Arraché à notre affection le jeudi 15 mars 2018, Monsieur Aldiouma SAGNA était enseignant de formation.

Son engagement dans les activités syndicales lui a valu d'assumer de grandes responsabilités au niveau de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement (CNTS/FC), une des centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives du Sénégal.

Son attachement au dialogue social lui a permis de représenter cette centrale syndicale au niveau du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), d'y occuper et d'y assumer pleinement la responsabilité de Président de la Commission « *Médiation sociale* ».

Militant actif de la citoyenneté et de la société civile, il a assuré la fonction de Vice – Président de la Plateforme des acteurs non étatiques du Sénégal et est l'auteur d'un manuel d'éducation morale et civique « *Pour une éducation active à la citoyenneté au Sénégal* ».

Que le bon DIEU, dans sa Miséricorde, l'accueille en son Paradis !



TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS	IX
REMERCIEMENTS	XIII
INTRODUCTION	1
<u>PARTIE I</u> : CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES AU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE, AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION ET DES ACTEURS DE L'ECONOMIE INFORMELLE	3
I. Renforcement de la démocratie sociale au niveau des parties prenantes « <i>travailleurs</i> » au dialogue social tripartite	6
A. Identification des parties prenantes « <i>travailleurs</i> » au dialogue social tripartite	6
B. Renouvellement des instances des parties prenantes au dialogue social tripartite	8
1- Renouvellement des instances de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)	8
2- Renouvellement des instances du Conseil national du Patronat (CNP)	9
3- Autres activités menées par les organisations d'employeurs	9
II. Renforcement de la démocratie sociale au niveau des parties prenantes « <i>travailleurs</i> » au dialogue social bipartite dans le Secteur public de l'Education et de la Formation	11
A. Identification des parties prenantes « <i>travailleurs</i> » au dialogue social bipartite dans le secteur public de l'Education et de la Formation	11
B. Renouvellement des instances des parties prenantes « <i>travailleurs</i> » au dialogue social bipartite dans le secteur public de l'Education et de la Formation	14
C. Renouvellement des instances d'autres syndicats professionnels	14
III. Une meilleure connaissance des acteurs de l'économie informelle.....	15
A. Un secteur hétérogène	16
B. Une persistance de l'informalité	17
<u>PARTIE II</u> : ETAT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PRIVE	19
I- Redynamisation de la négociation collective au niveau interprofessionnel	21
A. Réactualisation de la Convention collective nationale interprofessionnelle	21



B.	Revalorisation du Salaire minimum interprofessionnel garanti et du Salaire minimum agricole garanti	22
C.	Revalorisation des barèmes de salaires catégoriels dans le secteur privé	23
II-	Redynamisation de la négociation collective au niveau des branches et secteurs d'activités.....	24
PARTIE III : INITIATIVES NATIONALES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL MENEES PAR LE HCDS.....		25
I-	Contribution du HCDS à la stabilité sociale	28
A-	Médiations et facilitations dans le secteur public	28
1-	Médiation et facilitation dans le secteur public de l'Education et de la Formation.....	28
a-	Actions de suivi et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants.....	28
b-	Actions de prévention des conflits dans le secteur public de l'Education et de la Formation	31
2-	Contribution à la stabilité et coopération dans le secteur des Collectivités territoriales	34
a-	Actions de consolidation de la stabilité des Collectivités territoriales	34
b-	Axes de coopération entre le HCDS et la CNDT.....	35
3-	Contribution à la stabilité dans le secteur public de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.....	36
a-	Médiation entre le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES) et le Gouvernement.....	36
b-	Médiation à l'Université Gaston Berger de Saint Louis	37
4-	Contribution à la stabilité dans le secteur de la Santé.....	40
B-	Médiations et facilitations dans le Secteur privé	40
1-	Contribution à la stabilité dans le secteur de la Marine marchande.....	40
2-	Contribution à la stabilité dans le secteur de l'Information et de la Communication.....	42
3-	Contribution à la stabilité dans le secteur de la Sécurité sociale	43
4-	Contribution à la stabilité dans le secteur public de l'eau	45
II-	Contribution du HCDS à la formation des acteurs	46
A-	Un regain d'intérêt dans le renforcement de capacités des partenaires sociaux en dialogue social et en négociation collective	46



1-	Actions de renforcement de capacités prévues dans le cadre du Plan d'actions triennal 2015 - 2018 du HCDS	47
2-	Actions de renforcement de capacités suscitées par les partenaires sociaux employeurs et travailleurs	47
a-	Formation des partenaires sociaux de la Banque agricole	47
b-	Formation des partenaires sociaux de la Société de Cultures légumières (SCL)	48
c-	Formation des partenaires sociaux des Grands Domaines du Sénégal (GDS)	48
d-	Formation des partenaires sociaux de SAMRES Sénégal	49
B-	Formation et sensibilisation des mandants tripartites sur certaines problématiques	49
1-	Renforcement de capacités des mandants tripartites en matière de formulation des objectifs de développement économique et social	49
2-	Renforcement de capacités des mandants tripartites en perspective de la rénovation des relations professionnelles et de l'accroissement de l'impact socio-économique du secteur minier	52
3-	Renforcement de capacités des mandants tripartites en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières	54
4-	Renforcement de capacités des membres du HCDS sur le plan d'actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal émergent et le Budget programme	56
5-	Autres actions de renforcement de capacités des membres du HCDS	57
a-	Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles	57
b-	Formation sur la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale (D/EMN)	58
c-	Formation sur la « <i>diversité, exclusivité et handicap</i> »	59
d-	Cours de suivi et évaluation des projets et programmes	59
III-	Contribution du HCDS à la mise en place de cadres de dialogue social adaptés	60
A.	Dans le secteur public : poursuite de la mise en place d'un dispositif adéquat de dialogue social	60
1-	Préparation de la mise en place du sous-comité de dialogue social du secteur de la Formation professionnelle	60
2-	Préparation de la mise en place du comité de dialogue social sectoriel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	61
3-	Préparation de la mise en place de mécanismes de dialogue social adaptés au niveau du secteur public de la Santé et au niveau des établissements hospitaliers	62
B.	Dans le secteur privé : accompagnement dans la mise en place de comités de dialogue social d'entreprises	63

C.	Dans le secteur de l'économie informelle : concertations autour de la mise en place d'un mécanisme de suivi et de coordination plus efficace pour la transformation de l'économie informelle au Sénégal	64
1-	Contexte et justifications.....	64
2-	Objectifs du forum	65
3-	Recommandations à l'issue des travaux	66
IV-	Participations du HCDS à des cadres et à des plateformes de dialogue social	68
A-	Participation du HCDS à l'évaluation du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique	68
B-	Implication du HCDS dans l'examen des cahiers de doléances des centrales syndicales de travailleurs déposés à l'occasion de la fête du premier mai	69
C-	Participation du HCDS aux activités de coordination du secteur de la Protection sociale	69
1-	Suivi de la mise en place du Registre national unique (RNU).....	70
2-	Suivi du Programme national de bourses de sécurité familiale (PNBSF)	70
D-	Contribution du HCDS aux travaux d'élaboration et de validation technique de la Stratégie nationale de lutte contre la corruption	71
E-	Contribution du HCDS à des plateformes de dialogue social sur la problématique du genre	71
1-	Rencontres thématiques sur l'avenir du travail des femmes au Sénégal	72
2-	Célébration de la journée internationale du droit des femmes 2018	72
F-	Contribution du HCDS aux salons de Preventica International Dakar	73
G-	Contribution du HCDS aux travaux du cadre de concertations entre IPM et structures et prestataires de services de santé (SPSS)	75
1-	Participation au comité de pilotage	75
2-	Participation au comité restreint	75
3-	Supervision des commissions thématiques	76
H-	Contribution du HCDS à des plateformes de dialogue social dans le secteur des transports.....	77
	PARTIE IV : RECONNAISSANCE INTERNATIONALE DU HCDS	79
I-	Participation du HCDS aux sessions de la Conférence internationale du Travail	81
A-	Résultats des travaux des 106 ^{ème} , 107 ^{ème} et 108 ^{ème} sessions de la Conférence internationale du travail	81



1-	Résultats des travaux de la 106 ^{ème} session de la Conférence internationale du travail.....	82
2-	Résultats des travaux de la 107 ^{ème} session de la Conférence internationale du travail.....	83
3-	Résultats des travaux de la 108 ^{ème} session de la Conférence internationale du travail.....	84
B-	Rencontres avec les autorités du Bureau international du Travail	86
1-	Séances de travail à l'occasion de la CIT de 2017	86
2-	Séances de travail à l'occasion de la CIT de 2018	87
3-	Séances de travail à l'occasion de la CIT de 2019	88
II-	Participation du HCDS à la 14^{ème} Réunion régionale africaine de l'OIT	89
III-	Implications du HCDS dans l'organisation d'évènements de dimension internationale ou régionale organisés par l'OIT	92
A-	La troisième Conférence ministérielle de Partnership Action for Green Economy (PAGE).	92
B-	La deuxième édition du Forum mondial sur le partage d'expériences sur la transition de l'économie informelle	93
C-	L'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles	95
D-	L'atelier sous régional de coopération sur « <i>le dialogue social : concept, fondements et modalités de mise en œuvre</i> »	95
E-	L'atelier de renforcement de capacités des membres du Comité national du dialogue social de la République islamique de Mauritanie	95
IV-	Organisation du treizième Congrès mondial de Médiation	96
V-	Participation du HCDS à la 63^{ème} session de la Commission de la condition de la Femme	97
A-	Participation à la 63 ^{ème} session de la commission de la condition de la femme	97
B-	Participation à l'événement parallèle organisé par « <i>Regards de femmes</i> »	98
VI-	Participation du HCDS à des initiatives continentale et sous régionale de promotion de la paix et de la sécurité.....	98
A-	Participation à la réunion consultative de l'Union africaine sur l'agenda Femmes, paix et sécurité en Afrique	98
B-	Commémoration des dix ans du Groupe de Travail Femmes, Jeunes, Paix et Sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel (GTFJPS – AOS)	99

VII- Reconnaissance du HCDS dans l'espace francophone.....	100
A- Assemblée générale constitutive de Dakar	100
B- Assemblée générale de Cotonou	101
C- Assemblée générale de Ndjamena	102
VIII- Reconnaissance du HCDS au niveau de l'Agence pour la Sécurité de la Navigation aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA).....	103
IX- Reconnaissance du HCDS au niveau de l'Union économique monétaire Ouest africaine (UEMOA)	104
X- Visites de travail et missions de coopération bilatérale.....	105
A- Visite au Sénégal du Ministre du Travail et de la Fonction publique chargé des Relations avec les Institutions de la République du Mali	105
B- Visite au Sénégal d'une délégation tripartite de la république du Togo	106
C- Missions conjointes de coopération entre le HCDS du Sénégal et celui du Burkina Faso	107
D- Séance de travail avec le Conseiller de l'Ambassade du Royaume d'Espagne au Sénégal	109
XI- Rencontres avec des partenaires techniques et financiers du Sénégal	110
A- Audience accordée au HCDS par le Représentant résident du Fonds monétaire international (FMI) à Dakar	110
B- Déjeuner de travail du HCDS avec la Directrice des opérations de la Banque mondiale pour le Sénégal	110
C- Séances de travail avec le Représentant Résident de la Fondation Konrad Adenauer au Sénégal	111
D- Séance de travail du HCDS avec la Cheffe de la Délégation de l'Union européenne en République du Sénégal	112
XII- Séance de travail avec le Centre indépendant de Recherches et d'initiatives pour le dialogue (CIRID)	113
XIII- Les autres rencontres avec des partenaires sociaux de la sous région	114
PARTIE V : LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS	117
CONCLUSION	131
ANNEXES	134



SIGLES ET ABREVIATIONS

<u>ADEPME</u>	: Agence de Développement et d'Encadrement des petites et moyennes Entreprises
<u>ANSD</u>	: Agence nationale de la Statistique et de la Démographie
<u>ASECNA</u>	: Agence pour la Sécurité de la Navigation aérienne en Afrique et à Madagascar
<u>BIG</u>	: Bureau d'Information gouvernemental
<u>BIT</u>	: Bureau international du Travail
<u>BOS/PSE</u>	: Bureau opérationnel de Suivi du Plan Sénégal Emergent
<u>CCNI</u>	: Convention collective nationale interprofessionnelle
<u>CCNTSS</u>	: Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale
<u>CCSS</u>	: Coalition des Confédérations syndicales des Travailleuses et Travailleurs sénégalais
<u>CDS/SEF</u>	: Comité du Dialogue social du Secteur de l'Education et de la Formation
<u>CEDEAO</u>	: Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'ouest
<u>CESE</u>	: Conseil économique social et environnemental
<u>CESL</u>	: Coordination des Etudiants de Saint - Louis
<u>CIF/OIT</u>	: Centre international de Formation de l'Organisation internationale du Travail
<u>CIPRES</u>	: Conférence interafricaine de la Prévoyance sociale
<u>CIRID</u>	: Centre indépendant de Recherches et d'Initiatives pour le Dialogue
<u>CMDS</u>	: Chambre des Mines du Sénégal
<u>CNCAS</u>	: Caisse nationale de Crédit agricole du Sénégal
<u>CNDT</u>	: Commission nationale du Dialogue des Territoires
<u>CNEPT</u>	: Coalition nationale pour l'Education pour Tous
<u>CNES</u>	: Confédération nationale des Employeurs du Sénégal
<u>CNP</u>	: Conseil national du Patronat
<u>CNTS</u>	: Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal
<u>CNTS/FC</u>	: Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement
<u>CNV</u>	: Christelijk Nationaal Vakverbond
<u>COS – PETROGAZ</u>	: Comité d'Orientation stratégique du Pétrole et du Gaz
<u>COSYDEP</u>	: Coalition des Organisations en Synergie pour la Défense de l'Education
<u>CSA</u>	: Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal

- CSI : Confédération syndicale internationale
- CSS : Caisse de Sécurité sociale
- CTDS : Conseil du Travail et du Dialogue social
- CUSEMS : Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen et du Secondaire
- D/EMN : Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale (D/EMN)
- DGPSN : Direction générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale
- DGTSS : Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale
- DNRP : Division des Négociations et des relations professionnelles
- DRTOP : Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles
- EGRCSST : Elections générales de Représentativité des Centrales syndicales de Travailleurs
- EMN : Entreprises multinationales
- ERSSEF : Elections de Représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation
- FENAPES : Fédération nationale des Parents d'élèves et d'étudiants du Sénégal
- FGTS/B : Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B
- FMI : Fonds monétaire international
- GBDN : Global Business and Disability Network
- HCDS : Haut Conseil du Dialogue social
- HI : Humanité et Inclusion
- ICAMO : Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire
- IFDS : Internationale francophone de Dialogue social
- IPM : Institution de Prévoyance Maladie
- IPRES : Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
- ITIE : Initiative pour la Transparence des Industries extractives
- LFI : Loi de Finances initiale
- LONASE : Loterie nationale sénégalaise
- MEDS : Mouvement des Entreprises du Sénégal
- MTDSOPRI : Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions
- MTDSRI : Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions
- ODD : Objectif de Développement durable

- OFNAC : Office national de Lutte contre la Fraude et la Corruption
- OIF : Organisation internationale de la Francophonie (OIF)
- OIT : Organisation internationale du Travail
- PAALAE : Association panafricaine d'Alphabétisation et d'Education des Adultes
- PRCN : Projet de Rénovation des Comptes nationaux
- PME : petites et moyennes Entreprises
- PNSSEE : Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique
- PNUD : Programme des Nations unies pour le Développement
- PNUE : Programme des Nations unies pour l'Environnement
- PSE : Plan Sénégal Emergent
- RAC : Revue annuelle conjointe
- REJDIS : Réseau des Journalistes en Dialogue social
- RGE : Recensement général des entreprises
- RSE : Responsabilité sociale des entreprises
- SAES : Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur
- SAEMSS : Syndicat autonome des Enseignants du Moyen Secondaire du Sénégal
- SAMES : Syndicat autonome des Médecins du Sénégal
- SCL : Société de Cultures légumières
- SDE : Sénégalaise Des Eaux
- SELS : Syndicat des Enseignants libres du Sénégal
- SELS/A : Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/Authentique
- SIENS : Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education nationale du Sénégal
- SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti
- SMAG : Salaire minimum agricole garanti
- SNELAS/FC : Syndicat national des Enseignants en Langue arabe F/C
- SNLCC : Stratégie nationale de Lutte contre la Corruption
- SPSS : Structures et Prestataires de Services de santé
- SUDTM : Syndicat unique démocratique des Travailleurs municipaux
- SUTSAS : Syndicat unique des Travailleurs de la Santé et de l'Action sociale
- TOC : « Theory of Changement » (TOC),
- UADB : Université Alioune DIOP de Bambey

- UASZ : Université Assane SECK de Ziguinchor ;
- UCAD : Université Cheikh Anta DIOP de Dakar
- USSEIN : Université du Sine Saloum El Hadji Ibrahima NIASSE ;
- UDEN : Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal
- UDTS : Union démocratique des Travailleurs du Sénégal
- UEMOA : Union économique monétaire Ouest africaine
- UGB : Université Gaston Berger
- UNACOIS/JAPPO : Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/Jappo
- UNAPEES : Union nationale des Associations de Parents d'élèves et étudiants du Sénégal
- UNSAS : Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal
- WIM/Sénégal : Women in Mining Sénégal
- ZLECAF : Zone de libre-Echange continentale africaine

LES MEMBRES DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

ADRESSENT LEURS REMERCIEMENTS LES PLUS SINCERES

A :

- **Son Excellence Macky SALL**, Président de la République du Sénégal ;
- **Monsieur Moustapha NIASSE**, Président de l'Assemblée nationale ;
- **Madame Aminata MBENGUE NDIAYE**, Présidente du Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT) ;
- **Madame Aminata TOURE**, Présidente du Conseil économique, social et environnemental (CESE) ;
- **Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE**, Ministre d'Etat, Secrétaire général de la Présidence de la République ;
- **Monsieur Samba SY**, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions ;
- **Les autres membres du Gouvernement ;**
- **Monsieur Baïdy AGNE**, Président du Conseil national du Patronat (CNP) ;
- **Monsieur Mansour CAMA**, Président de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) ;
- **Monsieur Mbagnick DIOP**, Président du Mouvement des entreprises du Sénégal (MEDS) ;
- **Monsieur Idy THIAM**, Président national de l'Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/Jappo (UNACOIS/JAPPO) ;
- **Monsieur Mody GUIRO**, Secrétaire général de la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- **Monsieur Mademba SOCK**, Secrétaire général de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS) ;
- **Monsieur Elimane DIOUF**, Secrétaire général de la Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA) ;
- **Monsieur Cheikh DIOP**, Secrétaire général de la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement (CNTS/FC) ;
- **Monsieur Sidya NDIAYE**, Secrétaire général de la Fédération Générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B (FGTS/B) ;
- **Monsieur Dramane HAIDARA**, Directeur de l'Equipe d'Appui technique au Travail décent, Bureau Pays Dakar.

INTRODUCTION

Le présent Rapport porte sur l'état du dialogue social au Sénégal élaboré en application de l'article 14 du Décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS).

Il couvre la période allant du 1^{er} juin 2017 au 31 décembre 2019 et fait suite aux deux premiers Rapports élaborés par le HCDS depuis, le 27 mars 2015, date de l'installation officielle de ses membres.

Après une cartographie des parties prenantes au dialogue social tripartite et bipartite dans le Secteur public de l'Education et de la Formation, ce Rapport aborde l'état de la négociation collective dans le Secteur privé, les initiatives nationales de promotion du dialogue social menées par le HCDS et met en exergue les activités et manifestations internationales qui ont permis à l'Institution de jouer sa partition dans la consolidation des avancées de notre pays en matière de promotion du dialogue social.

Toutes ces activités ont pu être réalisées grâce à l'appui constant de Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République du Sénégal.

Son attachement indéfectible au dialogue en général, dont le dialogue social constitue l'une des composantes, s'est encore manifesté à l'occasion de son discours d'investiture du 2 avril 2019 pour un nouveau mandat de cinq ans qu'il a prononcé au Centre international de Conférences Abdou DIOUF de Diamniadio :

« En vertu du serment que je viens de prêter, je serai le Président de toutes les Sénégalaises et de tous les Sénégalais. Je renouvelle, par conséquent, mon appel au dialogue sans exclusive ; un dialogue constructif et ouvert à toutes les forces vives du pays ; forces politiques, économiques et sociales ».

Il a traduit en acte cette volonté en procédant, le 28 juin 2019, au lancement du Dialogue national à la salle des Banquets du Palais de la République.

Enfin, ce Rapport s'est aussi inscrit dans la perspective de soumettre au Chef de l'Etat, au Gouvernement et aux partenaires sociaux des recommandations au nombre de dix (10) pouvant concourir à l'instauration et à la consolidation de relations professionnelles apaisées.

PREMIÈRE PARTIE



**CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES TRAVAILLEURS
AU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE
AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE
DANS LE SECTEUR PUBLIC
DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION
ET DES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE**

Dans l'exercice de ses missions de médiation, de facilitation entre les partenaires sociaux et d'accompagnement de ces derniers dans la mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social, le HCDS a poursuivi la réalisation de la cartographie des acteurs des relations professionnelles.

Une telle démarche permet une lecture correcte du paysage des relations professionnelles et des rapports de force entre les acteurs.

Elle procède aussi d'une ambition de l'Institution de contribuer efficacement, par le dialogue social, à la promotion d'une société plus inclusive, plus juste et plus durable.

La promotion d'une telle société ne saurait occulter les dix-sept objectifs du Programme de Développement durable pour 2030 adopté le 25 septembre 2015 par la Communauté internationale.

Rapportée au Monde du Travail et examinée à l'aune des priorités des mandants tripartites¹, cette promotion a conduit l'Organisation internationale du Travail (OIT) à élaborer une plateforme ressources numériques sur le travail décent au service du développement durable.

En effet, il existe une congruence entre le développement durable et le travail décent qui fait que l'un ne peut être atteint sans l'autre. Par conséquent, les objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 et les résultats stratégiques de l'Agenda du travail décent sont étroitement liés et se renforcent mutuellement².

Cette adéquation entre ces objectifs et ces résultats offre donc l'opportunité aux mandants tripartites de l'OIT de contribuer simultanément à la promotion du travail décent et du développement durable.

Parmi les résultats stratégiques de l'Agenda du Travail décent, il convient de relever celui relatif aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

A l'endroit des organisations d'employeurs et organisations d'entreprises, il est notamment préconisé :

- le renforcement de la représentation et de la viabilité financière de ces organisations qui peuvent ainsi faire entendre la voix du secteur privé ;
- l'amélioration des structures de gouvernance et d'administration et de la gestion des affiliations pour tenir compte de l'évolution des cadres réglementaires ;
- l'élargissement de la palette de services, dont la qualité et la pertinence répondent mieux aux besoins des membres ;
- le renforcement de la capacité analytique à participer, sur les bases de données factuelles, à des activités de sensibilisation concernant l'élaboration des politiques, afin de promouvoir la mise en place d'un environnement propice aux entreprises et de contribuer au développement économique et social national ;

¹ L'Organisation internationale du Travail est la seule agence des Nations Unies dont les membres sont des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

² <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang--fr/index.htm>

- le renforcement de l'aptitude à montrer aux entreprises la voie à suivre sur les questions économiques, sociales et environnementales et à participer effectivement au dialogue social.

Quant aux organisations de travailleurs, elles devraient s'investir dans le renforcement de leurs capacités à :

- syndiquer de nouveaux membres et constituer des organisations efficaces qui répondent aux besoins de leurs adhérents ;
- influencer sur les politiques relatives aux droits des travailleurs et aux conditions de travail ;
- promouvoir et utiliser les normes internationales du travail à tous les niveaux pour défendre les droits des travailleurs et faire du travail décent un élément moteur du développement durable.

Dans le cadre du présent rapport, il s'agira de présenter les différentes initiatives développées par les mandants tripartites en vue d'atteindre certains des objectifs ci-dessus indiqués et relatifs aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

Ces initiatives en matière d'approfondissement de la démocratie sociale ont porté :

- d'une part, sur l'identification des parties prenantes « *travailleurs* » au dialogue social tripartite et au dialogue social bipartite dans le secteur public de l'Education et de la Formation ;
- d'autre part, sur le renouvellement des instances de ces organisations qui constitue un facteur de promotion de la bonne gouvernance et de la prise en charge des préoccupations des structures affiliées et des membres adhérents.

I- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE AU NIVEAU DES PARTIES PRENANTES « *TRAVAILLEURS* » AU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

Au même titre que les employeurs et le Gouvernement, les travailleurs constituent aussi une partie prenante au dialogue social tripartite.

Les rôles de représentation et de négociation de ces travailleurs sont assumés par les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives.

A- IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES « *TRAVAILLEURS* » AU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

Au Sénégal, depuis 2011³, les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives sont identifiées à l'issue de l'organisation d'élections générales de représentativité des travailleurs.

Les deuxièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs se sont tenues le 20 juin 2017.

³ les premières élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs se sont tenues le 20 avril 2011

L'innovation apportée à ces dernières élections est la détermination d'un seuil d'au moins de dix (10) % des suffrages valablement exprimés permettant aux centrales syndicales l'ayant atteint, de bénéficier du droit de représenter légitimement les travailleurs dans les instances de dialogue social et de négociation aux niveaux national et international.

Deux cent cinquante-trois mille cent vingt-quatre (253 124) travailleurs ont été inscrits sur le fichier électoral.

En comparant les nombres d'inscrits et les taux de participation enregistrés à l'occasion de ces deux élections, il apparaît clairement que le nombre de travailleurs inscrits a cru de quatre-vingt-huit mille quatre cent soixante-quatre (88464) unités par rapport aux premières élections.

Bien qu'il ait augmenté de 65,05%, le nombre de travailleurs inscrits est assez loin du total des potentiels électeurs qui se chiffre, si l'on s'en réfère aux statistiques de l'Agence nationale des Statistiques et de la Démographie (ANSD), à environ quatre cent vingt-six mille deux cents soixante-dix (426 270) composés :

- des trois cent mille deux cent quatre-vingt-quatre (300 284) emplois permanents et saisonniers estimés dans le secteur privé à l'occasion de l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail au Sénégal en 2018 ;
- des personnels de la Fonction publique qui s'élevaient à cent vingt-cinq mille neuf cent quatre-vingt-six (125 986) recensés par les « *Repères statistiques de juin 2017* » publiés par l'ANSD.

Le taux de participation à ces deuxièmes élections générales est de 28,5%. Il a chuté de 6,76% par rapport à celui enregistré lors des premières élections (35,26%).

A l'issue de ces élections, quatre (4) centrales ont acquis le droit d'assumer les fonctions de représentation des travailleurs dans les instances de dialogue et de négociation aux niveaux national et international en application de l'article 5 de l'Arrêté n° 15237/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 14 octobre 2016 fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs (EGRCSST).

Il s'agit de :

- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) avec 36,51% des suffrages valablement exprimés ;
- l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) avec 19,94% des suffrages valablement exprimés ;
- la Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA) avec 11,77% des suffrages valablement exprimés ;
- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement (CNTS/FC) avec 10,24% des suffrages valablement exprimés.

Il ressort de l'analyse des résultats obtenus par les différentes centrales syndicales (annexe 1) que les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ont engrangé un pourcentage appréciable de 78,56% des suffrages exprimés.

Toutefois, elles ont perdu globalement 9,37% par rapport aux suffrages qu'elles avaient obtenus lors des premières élections.

Cela s'explique en partie par le fait que les trois classées premières ont subi des baisses en termes de pourcentage : CNTS (-3,1%), UNSAS (-2,47%), CSA (-2,35%).

B- RENOUELEMENT DES INSTANCES DES PARTIES PRENANTES AU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

Durant la période de référence de ce Rapport, la CNTS et le Conseil national du Patronat (CNP) ont procédé au renouvellement des organes chargés de leurs administrations en application de l'article L.8 du Code du Travail.

1- Renouvellement des instances de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)

A l'issue du onzième Congrès confédéral qui s'est tenu du 17 au 18 novembre 2018 et qui a porté sur le thème « *Le futur du travail et l'avenir du syndicat* », Monsieur Mody GUIRO a été reconduit à l'unanimité pour un troisième mandat d'affilée à la tête de la centrale syndicale des travailleurs la plus représentative.

La cérémonie officielle d'ouverture de ce Congrès a été présidée par Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE, Premier Ministre du Sénégal en présence de membres du Gouvernement et du Président du HCDS.

Monsieur Mody GUIRO a aussi été porté le 21 novembre 2019 pour la quatrième fois à la tête la Confédération syndicale internationale Région Afrique.

La CNTS a célébré son cinquantenaire du 27 au 29 décembre 2019. A cette occasion, il a été procédé à l'inauguration de son siège dénommé « *Keur Madia DIOP* » du nom de l'ancien Secrétaire général de l'organisation.

Deux panels ont été tenus.

Le premier panel a comporté trois interventions qui ont porté sur :

- « *L'évolution du mouvement syndical sénégalais : rôle de la CNTS et combat de Feu Madia DIOP* » introduit par Monsieur Kalidou DIALLO, ancien Ministre de l'Education nationale ;
- « *Les acquis de la CNTS* » introduit par Monsieur Assane DIOP, Ministre Conseiller, par ailleurs membre du HCDS ;
- « *La place des femmes dans la CNTS* » introduit par Madame Marième SAKHO DANSOKHO, Secrétaire confédérale de la CNTS.

Le second panel qui avait pour thème « *Le futur du travail et l'avenir des syndicats* » a été modéré par Monsieur le Ministre Conseiller Assane DIOP avec notamment des communications du Professeur Jacob NDIAYE, de Monsieur Mansour SY, ancien Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions, du Professeur Alfred Inis NDIAYE et de Monsieur Mamadou DIALLO, Secrétaire général adjoint de la CSI.

A titre de rappel, en application du Plan d'Actions du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique, les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives reçoivent, depuis 2015, du Gouvernement une subvention annuelle de trois cent millions de francs CFA (voir Rapport 2015 sur l'Etat du Dialogue social).

2- Renouveau des instances du Conseil national du Patronat (CNP)

Le CNP a aussi procédé le jeudi 10 octobre 2019 au renouvellement de ses instances. L'Assemblée générale qui a réuni cent cinquante-quatre (154) délégués représentant les trente (32) groupements professionnels a réélu à l'unanimité Monsieur Baïdy AGNE.

Son engagement personnel pour la défense des intérêts de l'entreprise, le renforcement des capacités des membres, la qualité du dialogue public-privé, la concertation avec l'Etat et la promotion de la paix sociale à travers un partenariat dynamique avec les centrales syndicales lui a valu cette reconduction à la tête de l'organisation d'employeurs nationale la plus représentative.

Durant la période de référence de ce Rapport, cette organisation a organisé sous la présidence de Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE, Premier Ministre du Sénégal, en présence de membres du Gouvernement et de Madame le Président du HCDS, les éditions 2018 et 2019 des « *Assises de l'entreprise* » qui constituent une plateforme attractive de dialogue des mandants tripartites nationaux et internationaux.

L'édition 2018 qui s'est tenue du 13 au 14 février 2018 a permis aux participants d'échanger sur l'environnement et la compétitivité des entreprises, la sécurité des investissements, l'économie numérique, les fonds verts et la formation continue.

Celle de 2019 qui s'est tenue du 16 au 17 avril 2019 a porté sur l'économie numérique, la mixité professionnelle et l'accès des femmes aux hauts postes de responsabilité dans les entreprises, l'innovation managériale et la transformation ressources humaines, la Zone de Libre-Echange continentale africaine (ZLECAF), Dakar Industries 2019 et l'Avenir du Made in Sénégal.

Madame Mame Khar BASSE, membre du CNP, Présidente de la Commission de promotion de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale du HCDS a fait partie des animateurs du panel sur la mixité professionnelle.

3- Autres activités menées par les organisations d'employeurs

Durant la période de référence de ce Rapport, la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) présidée par Monsieur Mansour CAMA a organisé le 10 octobre 2019 un atelier sur les enjeux du contenu local dans le contexte d'exploitation du pétrole et du gaz.



Atelier sur les enjeux du contenu local dans le contexte d'exploitation du pétrole et du gaz organisé le 10 octobre 2019 par la CNES.

Madame le Président du HCDS a pris part à cette activité qui a été l'occasion pour les participants d'exprimer leurs attentes par rapport la formation qui constitue un levier essentiel pour permettre aux sénégalais de pouvoir travailler dans les métiers de ce secteur.

L'Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/Jappo (UNACOIS/JAPPO) présidé par le Président Idy THIAM a régulièrement organisé les cérémonies de remises de Malaw d'Or et de Lat Dior d'Or qui constituent des occasions mises à profit pour distinguer les meilleures entreprises, les personnalités mais aussi certaines institutions de par les performances qu'ils ont réalisées.

A titre de rappel, Madame le Président du HCDS avait reçu en 2017 le « *Malaw d'Or de la Paix sociale* » pour les efforts consentis par l'Institution dans le sens de contribuer à la stabilité sociale et à la mise en place de cadres adaptés de dialogue social dans tous les secteurs, y compris dans l'économie informelle (voir Rapport 2016 sur l'Etat du Dialogue social).

Le Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS) présidé par le Président Mbagnick DIOP a également tenu durant cette période ses 15^{ème}, 16^{ème}, 17^{ème}, 18^{ème} et 19^{ème} sessions de son Assemblée générale. Madame le Président du HCDS a pris part à la 18^{ème} session de l'Assemblée générale du MEDS qui s'est tenue le 5 mai 2018.

Le MEDS a aussi organisé ses Forums du premier emploi et tenu ses cérémonies de remises de Cauris d'Or.



II- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE AU NIVEAU DES PARTIES PRENANTES « TRAVAILLEURS » AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

Partant de la mesure de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs, les pouvoirs publics ont également expérimenté cette modalité dans le Secteur public de l'Education et de la Formation.

A- IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES « TRAVAILLEURS » AU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

Les élections de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation (ERSSEF) se sont tenues le 26 avril 2017.

La tenue de ces élections se justifiait par la nécessité de tempérer les effets pervers de la pléthore des organisations syndicales d'enseignants (plus de quarante syndicats) qui exposent les partenaires sociaux de ce secteur à des difficultés dans la conduite des processus de dialogue social et de négociation.

A cela s'ajoutent les postures de positionnement et de surenchère entre ces organisations qui concouraient de manière plus prégnante à affecter négativement le climat social dans le secteur.

Pour prendre en compte la tendance de spécialisation des organisations syndicales dans les différents niveaux d'enseignement, toutes les parties prenantes à ces élections ont convenu de les organiser en trois collèges :

- un collège du Préscolaire et de l'Elémentaire ;
- un collège du Moyen et du Secondaire ;
- un collège des Corps de Contrôle.

Cette démarche est d'autant plus opportune qu'elle permet :

- d'une part, d'identifier à l'issue des élections, les partenaires sociaux « *enseignants* » les plus représentatifs de ce secteur ;
- d'autre part, dans la conduite des processus de dialogue et de négociation après ces élections, de recueillir et de mieux prendre en charge les préoccupations spécifiques des enseignants des différents niveaux d'enseignement.

Le taux d'au moins de dix (10%) des suffrages valablement exprimés au sein d'un collège a été fixé pour ouvrir droit à la participation :

- à toute négociation collective les concernant ;
- à certaines instances de dialogue social dans le secteur public de l'Education et de la Formation (Comité du Dialogue social/Secteur Education et Formation, Commission de Gestion démocratique, tables de concertations, Commission nationale consultative de mutation des personnels).

A l'issue de ces élections, sept (7) syndicats ont acquis le droit d'assumer les rôles de représentation et de négociation collective des enseignants du Secteur public de l'Education et de Formation (annexe 2).

Dans le **collège du Préscolaire et de l'Elémentaire**, ont atteint le seuil des 10% des suffrages valablement exprimés :

- le Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS) créé le 17 août 2000, avec 30,65% des suffrages valablement exprimés ;
- le Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/Authentique (SELS/A) créé en 2007, avec 17,08% des suffrages valablement exprimés ;
- l'Union démocratique des Enseignantes et des Enseignants du Sénégal (UDEN), créée en 1987, avec 10,28% des suffrages valablement exprimés ;

Dans le **collège du Moyen et du Secondaire**, les syndicats qui ont obtenu plus de 10% des suffrages valablement exprimés sont :

- le Syndicat autonome des Enseignants du Moyen et Secondaire du Sénégal (SAEMSS), créé en 2001, avec 52,48% des suffrages valablement exprimés ;
- le Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen – Secondaire (CUSEMS), créé en 2010, avec 23,75% des suffrages valablement exprimés ;

Au niveau du **collège des Corps de contrôle**, c'est le Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education nationale du Sénégal (SIENS), créé en 2007, avec 89,85% des suffrages valablement exprimés ;

En application de l'article 6 de l'Arrêté n° 17094/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016 fixant les règles d'organisation de représentativité syndicale dans le Secteur de l'Education et de la Formation, le Syndicat national des Enseignants en Langue arabe F/C (SNELAS/FC) a été retenu pour représenter l'enseignement arabe dans les instances de négociation ou de concertation.

Le premier constat à relever est que six sur les sept organisations syndicales les plus représentatives du Secteur public de l'Education et de la Formation ont été mises sur pied après 2000.

La plupart de ces organisations ont cristallisé les attentes et les préoccupations des enseignants qui avaient été recrutés comme volontaires et vacataires.

Cette situation a fortement déteint sur les plateformes revendicatives qu'elles ont élaborées dont la plupart des points portent notamment sur la normalisation des statuts de ces catégories d'enseignants (mises en solde, validation des années de volontariat, de vacation et de contractualisation, rappels y afférant, formation diplômante et passerelles professionnelles, lenteurs administratives liées au nombre élevé d'actes à traiter, immatriculation des contractuels au niveau de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal) ou la prise en compte de doléances spécifiques.

Il ressort de l'analyse des résultats obtenus par les organisations syndicales au niveau des différents collèges que :

- les syndicats les plus représentatifs du collège du Préscolaire et de l'Elémentaire ont totalisé 58,01% des suffrages valablement exprimés ;
- les syndicats les plus représentatifs du collège du Moyen et du Secondaire ont totalisé 76,23% des suffrages valablement exprimés ;
- le SIENS, syndicat le plus représentatif dans le collège des Corps de contrôle a obtenu 89,85% des suffrages valablement exprimés.

Capitalisant les résultats de ces élections, le Gouvernement en a tiré les conséquences dans le sens d'une meilleure rationalisation des processus de dialogue et de négociation par l'application des dispositions de l'article 5 de l'Arrêté n° 17094/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016 fixant les règles d'organisation de représentativité syndicale dans le Secteur de l'Education et de la Formation.

Il convient de rappeler que ces dispositions ont été adoptées à l'unanimité par toutes les parties prenantes à la suite de travaux d'élaboration auxquels le HCDS a été associé.

Ces dispositions confèrent aux organisations syndicales les plus représentatives le privilège de représentation des travailleurs dans les séances de dialogue et de négociation.

Suite à l'organisation des premières élections de représentativité syndicale dans le Secteur de l'Education et de la Formation, des difficultés ont été notées avec notamment des contestations soulevées par les organisations syndicales non représentatives contre leur exclusion des réunions de négociation avec le Gouvernement.

Ces contestations s'expliquent par la nouveauté de ces élections dans le monde syndical enseignant et par les conséquences qu'elles induisent en termes de changements sur le plan de la reconnaissance et de la considération de ces organisations.

Il convient de maintenir cette dynamique d'approfondissement de la démocratie sociale et de rationalisation des espaces de négociations tout en aménageant des plages de dialogue :

- d'une part, entre les organisations elles-mêmes pour le recueil et la bonne prise en charge de toutes les préoccupations des travailleurs que les syndicats de base ou centrales syndicales de travailleurs sont censés représenter ;
- d'autre part, entre les organisations moins représentatives et les pouvoirs publics pour permettre au besoin à ces derniers de satisfaire à l'obligation d'informer tous les acteurs concernés.

Toutefois, la mise en place et le fonctionnement de tels espaces de dialogue impliquent que les organisations syndicales admettent que :

- la représentativité syndicale est l'aptitude des organisations syndicales de représenter tous les travailleurs ;
- la reconnaissance de cette capacité permet notamment aux organisations les plus représentatives d'être appelées à négocier et à conclure des accords collectifs avec les employeurs.

B- RENOUELEMENT DES INSTANCES DES PARTIES PRENANTES « TRAVAILLEURS » AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

Durant la période de référence de ce Rapport, le SELS/A, l'UDEN, le CUSEMS, le SAEMSS et le SIENS ont procédé au renouvellement des organismes chargés de leurs directions et administrations respectives en application de l'article L.8 du Code du Travail.

A l'issue de leur deuxième Congrès ordinaire qui s'est tenu du 16 au 17 septembre 2017 sur le thème « *La qualité, comment ?* », les membres du SELS/A ont reconduit Monsieur Abdou FATY à la tête du syndicat.

Le huitième Congrès ordinaire de l'UDEN s'est tenu le 7 avril 2018 sur le thème « *Un syndicat fort dans un mouvement social réunifié face aux défis du secteur dans un contexte de renaissance de l'Afrique* ». Après deux mandats à la tête du syndicat, Madame Awa WADE a passé le témoin à Monsieur Abdourahmane GUEYE.

Les travaux du deuxième Congrès ordinaire du CUSEMS qui ont porté sur le thème « *Rôle du syndicat dans la conquête et la préservation des acquis démocratiques* » se sont tenus le 28 avril 2019 et ont abouti à la reconduction de Monsieur Abdoulaye NDOYE à la tête de l'organisation.

Monsieur Saourou SENE a été maintenu à la tête du SAEMSS à l'issue du quatrième Congrès ordinaire qui s'est tenu du 28 au 29 septembre 2019 sur le thème « *Une vision syndicale au service d'un progrès social dynamique* ».

Le SIENS a renouvelé ses organes à l'issue du troisième Congrès ordinaire qui s'est tenu du 27 au 28 décembre 2019 sur le thème : « *Un syndicalisme de rupture pour un système d'éducation et de formation performant et attractif* ». Monsieur Al Cantara SARR a été reconduit à la tête du syndicat.

A titre de rappel, le SELS a procédé, le 20 août 2016, au renouvellement de ses instances de direction sur le thème « *Repenser l'action syndicale pour relever les défis du monde du travail* ».

Le dernier Congrès du SNELAS/FC s'est tenu le 8 février 2014 sur le thème « *Tous unis pour l'amélioration de l'enseignement arabo islamique* ».

En procédant au renouvellement régulier de leurs instances de direction, ces organisations syndicales ont ainsi contribué au niveau interne à l'approfondissement de la démocratie sociale. En effet, l'approfondissement de la démocratie sociale à travers la mesure de la représentativité des organisations professionnelles emporte aussi celui de la démocratie interne au niveau de ces dernières.

C- RENOUELEMENT DES INSTANCES D'AUTRES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Des organisations syndicales autres que celles du Secteur public de l'Education et de la Formation ont aussi procédé au renouvellement de leurs instances de direction.

Dans le Secteur de la Santé, le Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES) a organisé son cinquième Congrès ordinaire le samedi 30 mars 2019 sur le thème : « *Problématique de la gestion des ressources humaines en santé* ».

La cérémonie officielle d'ouverture de ce congrès a été présidée par le Médecin Colonel Boubacar GUEYE, Conseiller technique n° 1 du Ministre de la Santé et de l'Action sociale en présence de Madame le Président du HCDS et de Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la CNTS.

A l'issue des travaux, Docteur Amadou Yéri CAMARA a succédé au Docteur Boly DIOP à la tête de cette organisation.

Dans le Secteur de l'Enseignement supérieur, le treizième Congrès du Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES) qui s'est tenu du 2 au 4 août 2019 avait pour thème « *l'organisation et le financement de la recherche au Sénégal* ».

La cérémonie officielle d'ouverture de ce treizième congrès du SAES, à laquelle a pris part Madame le Président du HCDS, a été présidée par Monsieur Cheikhou Oumar HANN, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en présence de Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions et de Monsieur Mademba SOCK, Secrétaire général de l'UNSAS.

A l'issue des travaux, Monsieur Malick FALL a été reconduit à la tête de cette organisation.

III- UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES ACTEURS DE L'ECONOMIE INFORMELLE

En direction des acteurs de l'économie informelle et conformément à son Plan d'Actions triennal 2015 - 2018, le HCDS avait prévu des activités dans le cadre des volets « *Formation et Sensibilisation* » et « *Protection sociale* ». Il s'agissait de mener des actions allant dans le sens de contribuer à :

- améliorer les connaissances sur les familles d'acteurs de l'économie informelle ;
- renforcer les capacités de ces familles en organisation, en communication, en négociation et en formalisation de leurs activités ;
- sensibiliser ces acteurs sur les possibilités d'appui et de financements qui leur sont dédiés ;
- étendre la couverture sociale des acteurs de l'économie informelle.

Avec l'appui de l'ANSD et du Bureau international du Travail, une cartographie de huit (8) familles d'acteurs de l'économie informelle a été réalisée. Ces huit familles sont :

- le commerce ;
- la couture et la confection ;
- les cuirs et peaux ;
- la mécanique automobile ;
- la menuiserie bois ;

- la pêche (post capture) ;
- la restauration ;
- la transformation des produits agricoles.

Cette cartographie quantitative et qualitative permet de mieux cerner les contours de l'économie informelle identifiée par l'axe II du Plan Sénégal Emergent comme l'une des contraintes majeures qu'il est nécessaire de lever afin de bâtir un tissu d'entreprises formelles et de moderniser l'économie nationale.

Selon les données du Recensement Général des Entreprises (RGE 2016) qui ont servi de base à la cartographie, 97% des unités économiques non agricoles du pays sont dans le secteur informel⁴.

Le diagnostic de l'informalité au Sénégal que présente cette cartographie s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la Recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (2015). Ce diagnostic cible les entreprises du secteur informel non agricole et l'emploi au sein de ces entreprises, ce qui représente près de 70% de l'emploi informel non agricole et 45% de l'emploi informel total au Sénégal.

Ce diagnostic peut contribuer à la construction d'une feuille de route pour la transition vers l'économie formelle d'un pan important de l'économie informelle au Sénégal et la réduction des déficits de travail décent (annexe 3). Deux grands enseignements se dégagent du diagnostic :

- une grande hétérogénéité du secteur ;
- une persistance de l'informalité.

A- UN SECTEUR HÉTÉROGÈNE

Le profil général des entreprises informelles et de l'emploi au sein de ces entreprises au Sénégal présente un ensemble essentiellement composé de très petites et de petites entreprises qui interviennent dans tous les secteurs d'activité, le commerce étant prédominant. Les femmes, les jeunes et les travailleurs les moins instruits sont les plus exposés à l'emploi informel.

L'économie informelle dans son ensemble et les entreprises du secteur informel en particulier sont ainsi considérées comme un levier incontournable de lutte contre la précarité, le chômage et le sous emploi.

Pourtant, les travailleurs en emploi informel, et à fortiori dans le secteur informel, sont confrontés à un risque important de déficits de travail décent allant de revenus insuffisants, imprévisibles et irréguliers à l'absence de couverture sociale et de reconnaissance de la relation de travail.

Les revenus sont globalement faibles :

- 92% des employés gagnent moins de 110.000 FCFA ;

⁴ Cette proportion est légèrement inférieure, égale à 85,4 pour cent, selon la définition harmonisée plus souple du Bureau International du Travail (BIT) qui considère comme formelle toute unité économique qui dispose d'un NINEA ou est immatriculée au registre du commerce et du crédit mobilier (RCCM) ou tient une comptabilité selon le SYSCOA.

- 71,2 pour cent des entrepreneurs réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 100.000 FCFA par mois ;

Les difficultés rencontrées par les unités de production informelles (UPI) sont multiples et liées à la fois à la formalisation (contraintes liées à la réglementation, au paiement des taxes et impôts, aux lourdeurs administratives, etc.) et à la gestion d'entreprise (difficultés d'écoulement de la production, manque de local adapté, faible accès au financement et aux marchés).

Ce profil général ne doit cependant pas masquer l'hétérogénéité de l'économie informelle qui regroupe une diversité de situations en termes de revenus, de conditions de travail, de besoins et d'opportunités.

Deux grands groupes se dessinent toutefois :

- d'une part, un informel de subsistance qui regroupe des entreprises de petite taille et des entrepreneurs de nécessité qui sont vulnérables et exposés à la précarité, et ne sont pas à même de faire croître leur activité ;
- d'autre part, un gros informel ou semi formel qui rassemble des entreprises qui se comportent de façon informelle tout en étant comparables aux entreprises formelles.

Les stratégies d'accompagnement vers la formalisation doivent s'adapter à ces groupes.

Pour les premiers, il s'agit de réduire les déficits de travail décent, d'améliorer la productivité et de créer les conditions nécessaires à une formalisation à moyen terme.

Pour les seconds, l'accompagnement doit également permettre d'augmenter leur productivité mais aussi offrir de réelles incitations à se formaliser, tout en renforçant la conformité et le contrôle.

B- UNE PERSISTANCE DE L'INFORMALITE

Le cadre légal au Sénégal fixe un ensemble d'obligations auxquelles les entreprises doivent se soumettre pour enregistrer et protéger leur activité et leurs travailleurs, notamment, en s'assujettissant aux dispositions légales et réglementaires en matière d'immatriculation, de fiscalité, de sécurité sociale et de droit du travail.

Cependant, ces obligations sont peu respectées, avec seulement :

- 12,7% des unités économiques immatriculées au Registre du Commerce et du Crédit Mobilier (RCCM) et 8,9 pour cent ont un NINEA ;
- 2,6% des unités économiques inscrites à l'IPRES et 2,4% à la CSS.

Cette faible adhésion s'explique en partie par le fait que la majorité des unités économiques est composée de travailleurs à leur propre compte qui sont exclus des régimes de sécurité sociale.

- 3% des unités économiques qui déclarent tenir une comptabilité formelle et 12,2% une comptabilité non formelle, avec la simple tenue à jour d'un carnet ou journal de dépenses et de recettes.

- une contribution des Unités de production informelles (UPI) aux recettes fiscales très faible malgré la mise en place d'un régime fiscal simplifié : la Contribution globale unique (CGU).

L'impôt sur les bénéfices payés par les entreprises du secteur informel ne représente en effet que 2% de leur valeur ajoutée brute.

Les données exhaustives de cette cartographie quantitative et qualitative de chacune des huit (8) familles d'acteurs sont disponibles et sont jointes en annexes du Rapport du Forum sur « *La transformation de l'économie informelle au Sénégal : vers un mécanisme de coordination et de suivi efficace* ».

DEUXIÈME PARTIE



ÉTAT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Durant la période de référence de ce Rapport, la situation du dialogue social et de la négociation collective a bénéficié des retombées positives de la mise en œuvre du Plan d'Actions du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique qui a fait l'objet d'adoption à l'occasion du Conseil présidentiel qui s'est tenu le 21 avril 2015 sous la présidence de Son Excellence Macky SALL, Président de la République.

D'importants progrès ont été accomplis par les parties prenantes à la négociation collective aussi bien au niveau interprofessionnel qu'au niveau des secteurs d'activités.

I- REDYNAMISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL

Cette redynamisation s'est répercutée sur la réactualisation du cadre conventionnel interprofessionnel des relations de travail ainsi que sur l'amélioration des rémunérations des travailleurs.

A- RÉACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

Le Sénégal dispose d'un accord juridique conventionnel national interprofessionnel qui prévoit des dispositions applicables à tous les travailleurs régis par le Code du Travail à l'exclusion des agents non fonctionnaires de l'Etat, des agents des collectivités publiques et des agents des établissements publics.

Il s'agit de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI).

Illustration du pouvoir normatif conféré aux partenaires sociaux de produire des sources de droit, la CCNI, par son caractère interprofessionnel, se place à cheval entre, d'une part, la loi et les règlements et, d'autre part, les conventions collectives.

La CCNI est généralement plus favorable que les lois et règlements et peut être moins favorable que des conventions collectives de branches.

En effet, elle peut donc prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par le Code du Travail et ses textes d'application. Ces dispositions servent aussi de bases minimales de négociation pour les partenaires sociaux dans le cadre de la conclusion et de la réactualisation des conventions et accords collectifs qui les lient.

Par ailleurs, par son caractère national et interprofessionnel, la CCNI constitue un bon instrument juridique d'uniformisation des conditions de travail et de correction des disparités entre les règles applicables aux travailleurs des différents secteurs d'activités.

L'ancienne CCNI qui datait de 1982 a fait l'objet de réactualisation.

Dans le cadre de cette réactualisation, les parties prenantes ont bénéficié du soutien du HCDS qui leur a permis de disposer d'un projet de nouvelle CCNI (voir pages 83 à 87 du Rapport 2016 sur l'état du Dialogue social) avec les contributions technique de l'Equipe d'Appui technique au Travail décent, Bureau Pays Dakar et financière du Conseil national du Patronat (CNP).

Ce soutien du HCDS aux parties prenantes à la réactualisation de la CCNI (centrales syndicales de travailleurs et confédérations d'employeurs) s'inscrit dans l'objectif de rénovation du dialogue social qui est consubstantiel à la promotion de la négociation collective.

Fidèle à son option de promotion d'un dialogue social inclusif et dans l'optique d'élargir le consensus autour de cet instrument, le HCDS a organisé, le 18 janvier 2018, une journée de vulgarisation du projet de CCNI auprès de toutes les centrales syndicales de travailleurs et organisations d'employeurs.

Faisant recours aux dispositions de l'article 5 de l'ancienne CCNI qui était en vigueur, les Secrétaires généraux des Centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives (CNTS, UNSAS, CSA, CNTS/FC, FGTS/A) ont usé de leur prérogative de dénonciation.

Cette dénonciation a été notifiée le 5 mars 2018 aux organisations patronales concernées avec ampliation au Ministre en charge du Travail en y joignant le projet de CCNI élaboré avec l'appui du HCDS.

Les travaux de la Commission mixte instituée le 6 juillet 2018 par arrêté du Ministre en charge du Travail se sont achevés le lundi 30 décembre 2019 par la signature de la nouvelle CCNI par les parties prenantes.

La cérémonie solennelle de signature de cette CCNI a été présidée le lundi 30 décembre 2019 par Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions en présence de :

- Madame le Président du HCDS ;
- Monsieur Baidy AGNE, Président du CNP et Monsieur Mansour CAMA, Président de la CNES ;
- Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la CNTS, Monsieur Mademba SOCK, Secrétaire général de l'UNSAS, Monsieur Elimane DIOUF, Secrétaire général de la CSA et Monsieur Cheikh DIOP, Secrétaire général de la CNTS/FC.

B- REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (SMIG) ET DU SALAIRE MINIMUM AGRICOLE GARANTI (SMAG)

Comme son nom l'indique, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) permet de fixer un plancher en termes de rémunération salariale horaire.

Il faut souligner qu'il n'y a plus une indexation des salaires catégoriels sur le SMIG et que les rémunérations minimales des travailleurs du secteur privé sont fixées par les annexes des conventions collectives qui régissent les relations entre les employeurs et les travailleurs de chaque secteur d'activité.

Ces annexes classent les différents emplois dans les catégories professionnelles et fixent des salaires minima correspondant à ces dernières. Ces salaires minima sont plus élevés que le SMIG.

Toutefois, la revalorisation du SMIG revêt un intérêt pour les salariés car sa valeur est utilisée pour déterminer le montant de l'indemnité de panier qui est attribuée au travailleur qui effectue au moins six heures de nuit ou dix heures ininterrompues ou encore trois heures en plus de l'horaire normal fixé à huit heures par jour et pour le calcul de la valeur de remboursement du logement fourni par l'employeur.

Le SMAG sert entre autres à calculer la valeur de remboursement de la ration alimentaire fournie par l'employeur.

La dernière réévaluation du SMIG qui remonte au 1^{er} janvier 1996 avait fixé sa valeur à 209,10 FCFA l'heure.

Les travaux de la Commission mixte paritaire composée de représentants des Organisations patronales les plus représentatives (Conseil national du patronat et Confédération nationale des Employeurs du Sénégal) et des centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives (CNTS, UNSAS, CSA, CNTS/FC) ont abouti à un accord fixant le SMIG à :

- 302,890 FCFA à compter du 1^{er} juin 2018 ;
- 317,313 FCFA à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- 333,808 FCFA à compter du 1^{er} décembre 2019.

Les mêmes travaux ont permis de revaloriser la valeur du salaire minimum agricole garanti (SMAG) pour les travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilés à hauteur de 213,392 FCFA à compter du 1^{er} juin 2019 (annexe 4).

C- REVALORISATION DES BAREMES DE SALAIRES CATEGORIELS DANS LE SECTEUR PRIVE

La revalorisation salariale occupe une place de choix dans les séances de dialogue ou de négociation entre les partenaires sociaux employeurs et travailleurs.

En effet, selon les adeptes de la théorie économique classique, il devrait exister un lien ténu entre la productivité d'un travailleur et la rémunération qu'il perçoit.

Sous ce rapport, dans le cadre de leurs relations professionnelles, les partenaires sociaux devraient veiller à s'accorder sur le juste équilibre entre la promotion de salaires décents et la préservation de la compétitivité de l'entreprise.

Par ailleurs, pour pallier les effets de l'inflation, le Gouvernement peut inciter les partenaires sociaux employeurs et travailleurs à aller dans le sens d'une revalorisation généralisée des salaires catégoriels dans le secteur privé.

Il en a été ainsi lors des augmentations généralisées de salaires catégoriels des différentes branches d'activité du secteur privé qui avaient été fixées le 5 novembre 2009 en application du Protocole d'accord Gouvernement – Patronat – Travailleurs du 11 août 2009 portant augmentation générale des salaires dans le secteur privé.

Neuf ans après et comme à l'accoutumée, les représentants des centrales syndicales de travailleurs et des confédérations patronales ont engagé des négociations aux fins de revaloriser ces salaires catégoriels.

A cet effet, le Ministre en charge du Travail, a mis en place, par arrêté en date du 20 avril 2018 une commission mixte paritaire chargée d'élaborer les nouveaux barèmes de salaires catégoriels des différentes branches d'activités du secteur privé.

A l'issue de leur séance du 10 décembre 2019, les membres de cette commission se sont accordés pour augmenter les salaires catégoriels à hauteur de :

- 8% de la 1^{ère} à la 3^{ème} catégorie ;
- 5% au-delà.

En application de cette décision (annexe 5), les nouveaux barèmes de salaires catégoriels ont été élaborés.

Ces barèmes ont été signés par les membres de la Commission mixte paritaire lors de la même cérémonie solennelle du 30 décembre 2019 à l'occasion de laquelle la nouvelle CCNI a été signée.

II- REDYNAMISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES ET SECTEURS D'ACTIVITÉS

Durant la période de référence, cette redynamisation s'est manifestée à travers la conclusion de quatre conventions collectives :

- la Convention collective nationale du secteur de l'enseignement privé signée le 4 janvier 2018 et qui est entrée en vigueur depuis le 17 janvier 2018 ;
- la Convention collective nationale du Secteur de la Presse signée le 26 novembre 2018 et qui est intégralement entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 ;
- la Convention collective nationale du Secteur de la Sécurité privée signée le 17 janvier 2019 ;
- la Convention collective nationale du Secteur du Pétrole et du Gaz signée le 2 août 2019 et qui est entrée en vigueur depuis le 29 août 2019.

TROISIÈME PARTIE



INITIATIVES NATIONALES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL MENÉES PAR LE HCDS



Durant la période de référence, le HCDS a tenu neuf (9) Assemblées plénières statutaires autour des thématiques suivantes :

- 9^{ème} Assemblée plénière : « **Le dialogue social, un mécanisme de contribution à la formulation des objectifs de développement économique et social et un outil d'accroissement de l'impact socio-économique des entreprises multinationales** » du 21 au 24 août 2017 ;
- 10^{ème} Assemblée plénière : Session prérentrée scolaire 2017-2018 « **Contribuer à la consolidation de la stabilité du climat social dans le secteur public de l'Education et de la Formation par la mise en œuvre des accords et le renforcement des capacités des acteurs** » du 26 au 29 septembre 2017 ;
- 11^{ème} Assemblée plénière : « **Le dialogue social, un outil de rénovation des relations professionnelles et d'accroissement de l'impact socioéconomique du secteur minier** » du 18 au 21 décembre 2017 ;
- 12^{ème} Assemblée plénière : « **La contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières** » du 31 juillet au 2 août 2018 ;
- 13^{ème} Assemblée plénière : Session prérentrée scolaire 2018 – 2019 « **Contribuer à la pacification du secteur public de l'Education et de la Formation par la formulation de recommandations concourant à la mise en œuvre des accords et par le renforcement des capacités des acteurs** » du 3 au 7 septembre 2018 ;
- 14^{ème} Assemblée plénière : « **Evaluation du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du Haut Conseil du Dialogue social** » du 19 au 21 avril 2019 ;
- 15^{ème} Assemblée plénière : « **Atelier national de partage sur le développement durable et la meilleure gestion des ressources pétrolières et gazières** » du 30 juillet au 1^{er} août 2019 ;
- 16^{ème} Assemblée plénière : Session prérentrée scolaire 2019 – 2020 « **Contribuer à la pacification du secteur éducatif par une meilleure prévention et une gestion plus efficace des conflits** » du 26 au 30 août 2019 ;
- 17^{ème} Assemblée plénière : « **Vers un cadre d'intervention stratégique arrimé au Plan d'Actions prioritaires 2019-2023 du Plan Sénégal Emergent et orienté vers le Budget programme** » du 28 au 30 octobre 2019.

Ayant tenu régulièrement les réunions de ses organes, le HCDS a respecté les dispositions du Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 qui fixe les règles de son organisation et de son fonctionnement et de son Règlement intérieur (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social).

Le HCDS a également contribué à la redynamisation de la négociation collective par la tenue régulière des réunions des instances bipartites et tripartites prévue par la mesure n°2 du Plan d'Actions du PNSSEE⁵.

Les thématiques abordées à l'occasion de ces assemblées traduisent la volonté d'ancrer le dialogue social dans tous les secteurs couverts par le HCDS mais aussi l'attachement au principe de la reddition des comptes.

⁵ Mesure n°2 : améliorer le cadre juridique et institutionnel des relations professionnelles et redynamiser la négociation collective

Dans le cadre de ses missions et de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS a donc initié un ensemble d'activités concourant à la stabilité sociale, à la formation des acteurs des relations professionnelles et à la mise en place de cadres adaptés de dialogue social.

I- CONTRIBUTION DU HCDS A LA STABILITE SOCIALE

Elle a consisté à des médiations et à des facilitations initiées dans les secteurs public et privé.

A- MEDIATIONS ET FACILITATIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans le Secteur public, les médiations ont concerné les secteurs de l'Education, de la Santé, de l'Enseignement supérieur et des Collectivités territoriales.

1- Médiation et facilitation dans le Secteur public de l'Education et de la Formation

Dans ce secteur, les actions du HCDS se sont poursuivies dans le sens :

- d'une part, de suivre et de consolider les accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants tout en contribuant au rétablissement de la confiance entre les parties ;
- d'autre part, de contribuer à la stabilité de l'année scolaire 2016 – 2017.

a- Actions de suivi et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants

A la faveur de la tenue des élections de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation, une rupture appréciable a été notée dans la conduite des concertations et des négociations entre le Gouvernement et les organisations d'enseignants.

En application des dispositions de l'article 5 de l'Arrêté n° 17094/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016 fixant les règles d'organisation de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation, lesdites concertations et négociations n'ont concerné que les sept syndicats d'enseignants les plus représentatifs.

Cet article 5 est en adéquation avec les normes internationales du Travail, notamment la Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 qui complète la Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. En son paragraphe 1, cette Recommandation précise que :

« (1) Dans les pays qui appliquent des procédures de reconnaissance des organisations d'agents publics en vue de déterminer les organisations qui bénéficieront de façon préférentielle ou exclusive des droits visés dans les parties III, IV ou V⁶ de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ladite détermination devrait être fondée sur des critères objectifs et préalablement définis relatifs au caractère représentatif des organisations.

⁶ Les parties II, IV et V de la Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 abordent les aspects liés aux facilités à accorder aux organisations d'agents publics, aux procédures de détermination des conditions d'emploi et au règlement des différends.

(2) Les procédures visées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient être telles qu'elles n'encouragent pas la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents ».

Par ailleurs, saisi sur la question des faveurs admissibles en faveur des syndicats les plus représentatifs, le Comité de liberté syndicale du Conseil d'Administration du BIT s'est prononcé en ces termes :

« De son côté, l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT consacre la notion d'«*organisations professionnelles les plus représentatives*».

Par conséquent, le comité a estimé que le simple fait que la législation d'un pays donné établit une distinction entre les organisations syndicales les plus représentatives et les autres organisations syndicales ne saurait, en soi, prêter à critique.

+ -Encore faut-il qu'une telle distinction n'ait pas pour conséquence d'accorder aux organisations les plus représentatives – caractère qui découle du nombre plus important de leurs affiliés - des privilèges allant au-delà d'une priorité en matière de représentation aux fins de négociations collectives, de consultation par les gouvernements, ou encore en matière de désignation de délégués auprès d'organismes internationaux.

En d'autres termes, il ne faudrait pas que la distinction opérée aboutisse à priver les organisations syndicales non reconnues comme appartenant aux plus représentatives des moyens essentiels de défense des intérêts professionnels de leurs membres, et du droit d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action prévu par la convention n0 87 ».

Au-delà du respect des dispositions de cet arrêté confortant les principes de la démocratie sociale, le Gouvernement a relevé l'ancrage du dispositif de suivi évaluation des accords qui le lient à ces organisations.

En effet, le suivi de ces accords a été coordonné par le Premier Ministre, Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE à partir du 19 janvier 2018 sous forme de réunions de monitoring.

Par la suite, les parties prenantes au Protocole d'accord du 30 avril 2018 entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives ont convenu de l'instituer comme dispositif de suivi évaluation des accords qui les lient sous forme de réunions de monitoring.

Après la réforme institutionnelle ayant conduit à la suppression du poste de Premier Ministre, ces séances de monitoring ont été présidées par Monsieur Cheikh KANTE, Ministre auprès du Président de la République, chargé du suivi du Plan Sénégal Emergent (PSE).

Le HCDS a été associé aux rencontres entre les parties prenantes qui ont été initiées par :

- le Premier Ministre à l'occasion des réunions de monitoring du 19 janvier, 16 mars, 22 mars, 27 mars, 30 avril, 21 septembre et 30 novembre 2018 ;
- le Ministre auprès du Président de la République, chargé du suivi du Plan Sénégal Emergent (PSE) à l'occasion des réunions de monitoring du 27 septembre 2019 et du 16 décembre 2019 ;

- les Ministres en charge de la Fonction publique, de l'Education nationale et de l'Urbanisme avec des réunions sectorielles ou des ateliers organisés pour rechercher un consensus dans la prise en charge de manière spécifique de certains points de revendication.

Dans cette optique, le système de rémunération dans la fonction publique a fait l'objet de la tenue de deux ateliers organisés du 29 au 31 août 2018 et du 24 au 25 septembre 2018 et de la rédaction d'un Rapport par les soins de Madame Mariama SARR, Ministre de la Fonction publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service public.

La problématique de la création du corps des administrateurs scolaires a également été abordée lors d'un atelier organisé du 14 au 16 novembre 2018.

Cette question a fait l'objet de prise en charge dans le Protocole d'accord du 30 avril 2018 en ces termes « *Après une revue qui devra se terminer au plus tard fin juillet 2018, le Gouvernement mettra en place, le cas échéant, le corps des administrateurs scolaires aux niveaux préscolaire et élémentaire, moyen et secondaire* ».

Les termes de cet accord devaient impliquer l'examen par les parties prenantes à la fois de l'option statutaire et de celle fonctionnelle. Il existe une note de position du Gouvernement qui soutient l'option fonctionnelle avec la formation en management et gestion des nommés à la fonction.

Toutefois, les partenaires sociaux « *enseignants* » se sont opposés à cette option fonctionnelle.

L'option fonctionnelle renvoie à la nomination d'agent de l'Etat à des postes de direction aux niveaux préscolaire et élémentaire, moyen et secondaire. A la différence de l'option emploi, l'agent de l'Etat nommé aux fonctions de chef d'établissement public d'enseignement restera toujours dans son corps d'appartenance.

Sur cette question, le HCDS a produit une note sur les enjeux et les implications de la création du corps des administrateurs scolaires (annexe 7).

Il convient de rappeler que, depuis le 26 février 2016, le format de la matrice utilisée pour évaluer le niveau de mise en œuvre des engagements du Gouvernement avec les syndicats d'enseignants a été élaboré par le HCDS.

Ce support a été élaboré à l'occasion de la réunion d'harmonisation sur les plateformes revendicatives déposées par cinq (5) cadres regroupant des syndicats d'enseignants.

En vue de fédérer les initiatives développées par les acteurs de la société civile œuvrant dans le secteur de l'éducation, le HCDS a aussi rencontré ces derniers. Il s'agit de :

- la Coalition des Organisations en synergie pour la Défense de l'Education (COSYDEP) ;
- la Coalition nationale pour l'Education pour Tous (CNEPT) ;
- la Fédération nationale des Parents d'élèves et d'étudiants du Sénégal (FENAPES) ;
- l'Union nationale des Associations de Parents d'élèves et étudiants du Sénégal (UNAPEES).



b- Actions de prévention des conflits dans le secteur public de l'Education et de la Formation

Le HCDS a poursuivi la tenue des sessions préentrées scolaires.

La tenue de ces sessions prévue dans le cadre du Plan d'Actions 2015 – 2018 du HCDS procède d'une volonté d'offrir aux partenaires sociaux du secteur un dispositif de veille pouvant leur permettre d'identifier les facteurs de perturbation du climat social et de réfléchir sereinement sur leur prise en charge.

Pour ce faire, elles sont organisées durant les grandes vacances, bien avant les rentrées scolaires, dans une approche participative garantissant un consensus autour de la méthodologie de tenue des travaux. A cet effet, il est chaque fois mis en place une commission préparatoire composée des représentants des organisations syndicales d'enseignants et des ministères impliqués dans la prise en charge des revendications desdites organisations.

C'est ainsi que trois sessions préentrées scolaires ont été tenues durant la période de référence.

La session préentrée scolaire 2017 – 2018 s'est tenue dans un contexte d'apaisement du climat social découlant de :

- la prise de mesures depuis la Loi de Finances initiale (LFI) 2017 (comme la budgétisation annuelle de dix mille (10 000) mises en solde) pour prendre en charge les accords entre les organisations syndicales d'enseignants et le Gouvernement ;
- la mise en œuvre d'initiatives de promotion du dialogue social développées par les acteurs du système éducatif après la session préentrée scolaire 2016 – 2017.

D'où le thème choisi qui porte sur « *Consolider la stabilité du climat social dans le Secteur public de l'Education et de la Formation par la mise en œuvre des accords et le renforcement des capacités des acteurs* ».

La cérémonie officielle d'ouverture de cette session préentrée scolaire 2017 – 2018 a été présidée par Monsieur Abdoulaye GUEYE, Secrétaire général du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions en présence de Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS.

Les sessions préentrées scolaires 2018 – 2019 et 2019 – 2020 se sont tenues après la signature du Protocole d'accord du 30 avril 2018 entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives qui a mis un terme aux perturbations enregistrées durant l'année scolaire 2017 – 2018.

L'engagement du Gouvernement à œuvrer pour un climat social apaisé dans le secteur est corroboré par la conduite par Monsieur le Premier Ministre du processus de négociations ayant abouti à la signature du Protocole ainsi que des séances de monitoring de suivi des accords. Ce relèvement du dispositif de suivi des accords au niveau de la Primature a justifié l'ajustement des thèmes en ces termes :

- « *Contribuer à la pacification du Secteur public de l'Education et de la Formation par la formulation de recommandations concourant à la mise en œuvre des accords et le renforcement des capacités des acteurs* » pour la session prérentrée scolaire 2018 – 2019 ;
- « *Contribuer à la pacification du Secteur éducatif par une meilleure prévention et une gestion plus efficace des conflits* » pour la session prérentrée scolaire 2019 – 2020.

La cérémonie officielle d'ouverture de la session prérentrée scolaire 2018 – 2019 a été présidée par Madame le Président du HCDS en présence de :

- Monsieur Diamé DIOUF, représentant la Présidence de la République ;
- Monsieur Abdoulaye BADJI, représentant le Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT) ;
- de Monsieur El Hadji Momar SAMBE, représentant le Conseil économique, économique et social (CESE).

La cérémonie officielle de clôture de la session prérentrée scolaire 2019 – 2020 a été présidée par Monsieur Mamadou TALLA, Ministre de l'Education nationale, en présence de :

- Madame le Président du HCDS ;
- Monsieur Diamé DIOUF, représentant la Présidence de la République ;
- Monsieur Momar CISS, représentant le HCCT.

Ces trois sessions prérentrées scolaires se sont aussi tenues après l'organisation des premières élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation.

Capitalisant l'identification des organisations syndicales les plus représentatives la rationalisation de l'espace de dialogue social et de négociation collective qui en a découlé, le HCDS a mis à profit ces sessions pour mettre en œuvre les activités de renforcement de capacités prévues dans son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 en direction des acteurs des relations professionnelles du Secteur public de l'Education et de la Formation.

Durant la session prérentrée scolaire 2017 – 2018, l'activité de renforcement de capacités a permis aux participants :

- de s'imprégner du cadre juridique international et national en matière de dialogue social et de négociation collective grâce notamment à la communication de Docteur Birane THIAM, Secrétaire Administratif Permanent du Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA ;
- d'échanger sur les causes et les conséquences du contexte de crises récurrentes qui a prévalu dans le secteur de l'Education et de la Formation ;
- de développer des aptitudes et techniques de négociation.

Dans le cadre de la session prérentrée scolaire 2018 – 2019, l'accent a été mis sur la prise en charge d'attentes et de préoccupations des partenaires sociaux du Secteur public de l'Education et de la Formation qui portaient sur :

- la fiscalité sur les salaires ;
- le processus de dématérialisation des procédures administratives ;
- la réforme des retraites ;
- les réformes opérées au niveau des échelonnements indiciaires ;
- la procédure de règlement des différends collectifs dans le secteur public.

Le volet « *renforcement de capacités* » de la session prérentrée scolaire 2019 – 2020 a porté sur :

- « *Le Programme d'Appui à la Modernisation de l'Administration (P.A.M.A) : enjeux et défis* » ;
- « *Le circuit des visas dans la production des actes administratifs de la Fonction publique* » ;
- « *La méthodologie de planification du budget national du Sénégal* » ;
- « *La prévention et gestion des conflits dans la Fonction publique* ».

A l'issue de chacune de ces sessions, des recommandations concourant à une pacification du secteur ont été formulées et un Rapport général a été élaboré et transmis à toutes les parties prenantes (Ministres impliqués dans la mise en œuvre des accords, secrétaires généraux des organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives, organisations de la société civile œuvrant dans le secteur de l'Education et de la Formation, Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA).

La reconnaissance des actions de pacification du climat social dans le secteur public de l'Education et de la Formation a valu à Madame le Président du HCDS d'être retenue comme membre du Jury du Grand Prix du chef de l'Etat pour l'Enseignant.

A ce titre, elle a participé aux travaux du Jury pour la première et la deuxième éditions.

Pour l'édition 2017, Monsieur Assane NDIAYE, Professeur au Lycée Touba Khaiwar de Mbacké 2, a été primé.

Le Grand Prix du Chef de l'Etat de l'édition 2018 a été remporté par Monsieur Gorgui Faye, Directeur de l'école élémentaire de Cobongoye.

Pour défaut d'éligibilité de candidat, l'édition 2019 du Grand Prix du Chef de l'Etat pour l'Enseignant n'a pas été décernée.



Cérémonie de remise du Grand Prix du Chef de l'Etat pour l'Enseignant

2- Contribution à la stabilité des Collectivités territoriales et identification d'axes de coopération entre le HCDS et la CNDT

Durant la période de référence de ce Rapport, le Sénégal et le secteur des Collectivités territoriales en particulier a perdu le 15 juillet 2019 un de ses hommes de valeur en la personne de Monsieur Ousmane Tanor DIENG, premier Président du Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT).

Cette Institution qu'il dirigeait lui a rendu un hommage posthume le 10 décembre 2019 à l'occasion de l'ouverture de sa session extraordinaire 2019 qui a marqué l'entrée en fonction de sa remplaçante, la Présidente Aminata MBENGUE NDIAYE.

Madame le Président du HCDS a pris part à la cérémonie d'ouverture de cette session.

Dans le cadre de l'accomplissement de ses missions et des activités inscrites dans son Plan d'Actions 2015 - 2018, le HCDS a identifié les collectivités territoriales parmi les secteurs prioritaires devant faire l'objet d'une attention particulière (voir Rapport 2015 sur l'état du dialogue social).

a- Actions de consolidation de la stabilité des Collectivités territoriales

Le choix porté sur le secteur des collectivités territoriales comme « *secteur prioritaire* » a été conforté par les répercussions sociales enregistrées dans la mise en œuvre de l'Acte III de la décentralisation qui a consacré la communalisation intégrale et l'érection des départements en collectivités territoriales.

Après la mise en place, le 9 février 2016, d'une Cellule de veille (voir page 43 du Rapport 2015 sur l'état du dialogue social), la dynamique de promotion du dialogue social dans ce secteur a été consolidée par le Gouvernement avec :

- la mise en place, le mardi 30 janvier 2018, du Comité interministériel pour le suivi des doléances des syndicats des collectivités territoriales ;
- l'installation, par le Chef de l'Etat, des membres du Conseil supérieur de la Fonction publique locale.



Placé sous la tutelle du Ministère des Collectivités territoriales, de l'Aménagement et du Développement des Territoires, le Comité interministériel a pu permettre au Gouvernement :

- de prendre en charge, après évaluation, le paiement des indemnités de départ à la retraite des travailleurs partis à la retraite au niveau de certaines collectivités territoriales où ils ont été redéployés dans le cadre du processus de mise en œuvre de l'acte III de la décentralisation ;
- de réintégrer les travailleurs que certaines collectivités territoriales rechignaient à accueillir dans le cadre de l'acte III de la décentralisation ;
- de finaliser la prise des huit (8) décrets d'application sur les 22 prévus dans le cadre de la loi 2011-08 du 30 mars 2011 relative au statut général des fonctionnaires des collectivités territoriales ;
- de disposer d'un document de réflexion sur le cadre le plus approprié pour la gestion des ressources humaines et le renforcement des capacités des agents des collectivités territoriales ;
- de préparer la mise en place du Conseil supérieur de la Fonction publique locale.

Le Conseil supérieur de la Fonction publique locale est un organe consultatif qui a pour missions de donner des avis et recommandations sur toutes les questions à caractère général intéressant les fonctionnaires des collectivités territoriales et la Fonction publique locale.

Les vingt (20) membres du Conseil supérieur de la Fonction publique locale ont été installés le mardi 27 février 2018 par Son Excellence Monsieur le Président de la République qui a souligné à cette occasion que cet organe devra insuffler une nouvelle dynamique à la gestion des collectivités locales et développer le dialogue social.

Madame le Président du HCDS a pris part à cette cérémonie d'installation.

b- Axes de coopération entre le HCDS et la CNDT

Pour contribuer à une synergie des actions dans ce secteur, une délégation de la Commission nationale du Dialogue des Territoires (CNDT) conduite par le Président, Benoît SAMBOU, a eu une séance de travail avec Madame le Président et des membres du HCDS.

Cette séance de travail qui s'est tenue le mercredi 18 janvier 2018 au siège du HCDS a permis aux membres des deux structures d'identifier des domaines communs de réflexion et d'action.

Dans le domaine de la protection sociale, il s'agit de contribuer à :

- la finalisation du volet protection sociale du Statut de l'élu local ;
- l'appropriation par les collectivités territoriales du dispositif de mise en œuvre de la couverture maladie universelle ;
- la mitigation des risques liés à la gestion actuelle du système de retraite des agents des collectivités territoriales ;
- l'amélioration du niveau d'appropriation par les collectivités territoriales des bonnes pratiques en matière de retraite complémentaire ;

- la bonne tenue du ratio emplois permanents/emplois temporaires après l'installation effective de la Fonction publique locale.

Dans le domaine de la formation et de la sensibilisation, il s'agira d'opérationnaliser le dialogue social dans le cadre de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour mettre en place des mécanismes de concertation avec les partenaires sociaux et les communautés sur les actions développées dans le cadre de la RSE.

3- Contribution à la stabilité dans le secteur public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Cette contribution a porté sur la médiation entre le Gouvernement et le Syndicat autonome des Enseignants du Supérieur (SAES) et sur une médiation à l'Université Gaston Berger de Saint-Louis.

a- Médiation entre le SAES et le Gouvernement

Les personnels d'enseignement et de la recherche du secteur public de l'Enseignement supérieur ont pu s'accorder le 15 mars 2018 avec le Gouvernement sur un protocole d'accord qui ouvre des perspectives de stabilité durable.

La signature de ce Protocole d'accord fait suite à la tenue de la deuxième Conférence sociale qui s'était tenue du 24 au 25 avril 2017 sur le thème « *La réforme des retraites au Sénégal : vers des régimes viables et inclusifs* » (voir pages 39 et 40 du Rapport 2016 sur l'Etat du dialogue social).

Elle s'inscrit aussi dans la décision de Son Excellence Monsieur le Président de la République de décréter l'année 2018 « *Année sociale* ».

La question de la retraite des enseignants du Supérieur et des chercheurs a donc occupé une place centrale dans ce protocole d'accord.

Dans le cadre de la recherche d'un consensus entre le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES) et le Gouvernement, Monsieur le Premier Ministre Mahammed Boun Abdallah DIONNE a mis en place un Comité technique aux fins d'examiner les modalités et le coût de la réforme visant à améliorer le niveau des pensions servies aux enseignants de l'Enseignement supérieur.

Ce comité présidé par Madame le Président du HCDS était composé de :

Pour le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) :

- Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS ;
- Monsieur Oumar FALL, Secrétaire exécutif du HCDS.

Pour la partie « *Gouvernement* » :

- Monsieur Amadou Tidiane NDIAYE, Directeur de cabinet du Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ;
- Madame Soukeye GUEYE, Conseiller technique à la Primature ;
- Monsieur Mouhamadou DIALLO, Directeur des Pensions viagères au Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP) ;

- Monsieur Oumar SARR, Conseiller technique n° 1 du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions ;
- Monsieur Allé Nar DIOP, Conseiller technique du MEFP ;
- Monsieur Bacary DIABATE, Directeur des Etudes de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) ;
- Monsieur Mamadou Abdoulaye TOURE, représentant le Ministère de la Fonction publique, de la Rationalisation des effectifs et du Renouveau du Service public (MFPRERSP).

Pour la partie « *Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur* » (SAES) :

- Monsieur Malick FALL, Secrétaire général du SAES ;
- Monsieur Babacar NDIAYE, membre du SAES ;
- Monsieur David Célestin FAYE, membre du SAES ;
- Professeur Abdou Salam FALL, membre du SAES ;
- Docteur Moussa SOUFIANA, membre du SAES ;
- Monsieur Codé LO, membre du SAES.

Les travaux de ce Comité qui s'est réuni le 16 février 2018 au siège du HCDS ont permis d'aboutir à des conclusions qui ont fait l'objet de validation par le Premier Ministre.

Ces conclusions dont les termes ont été repris par le Protocole d'accord entre les parties (annexe 8) portent sur :

- les modalités d'atteinte du niveau de pensions de 85% de salaires nets de fin de carrière au profit des enseignants de l'Enseignement supérieur ;
- l'amélioration des pensions des cent cinquante (150) enseignants de l'Enseignement supérieur qui ont déjà fait valoir leurs droits à la retraite.

b- Médiation à l'Université Gaston Berger de Saint Louis

Suite aux événements graves du 10 avril 2019 qui sont survenus au niveau des campus pédagogique et social de l'Université Gaston Berger (UGB) de Saint Louis, le HCDS a eu à développer des initiatives pour y ramener la quiétude.

La première mission qui s'est déroulée du 16 au 17 avril 2019 avait pour objectif de s'enquérir de la situation qui prévaut au niveau de cet établissement. Elle était composée de :

- Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS ;
- Monsieur Pape Birama DIALLO, Vice-président « *Travailleurs* » ;
- Monsieur Attou DIAW, Président de la Commission « *Formation et Sensibilisation* » ;
- Monsieur Dame FALL, Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social.

Après cette première mission, la délégation élargie à Monsieur Moussa SISSOKHO GUEYE, conseiller, membre de la Commission « *Formation et Sensibilisation* », a effectué un second déplacement sur les lieux du 6 au 7 mai 2019 pour poursuivre la médiation afin d'évaluer l'état d'évolution de la situation.

Il s'agissait aussi à l'occasion de cette mission, de tout mettre en œuvre pour une célébration sans heurts de l'anniversaire du décès de Feu Mouhamadou Fallou SENE dans l'optique de sauver l'année universitaire.

Au cours de ces deux missions, la délégation a rencontré des responsables des différentes parties prenantes et de structures au sein de l'UGB :

- le Recteur de l'UGB;
- le Directeur du Centre régional des Œuvres universitaires et sociales (CROUS) ;
- le Syndicat autonome des Enseignants du Supérieur (SAES) ;
- la Coordination des Etudiants de Saint-Louis (CESL).
- l'Intersyndicale du personnel administratif et technique ;
- les « *Sages* » qui sont d'anciens membres de la Coordination des étudiants de St-Louis ;
- le Professeur Alfred NDIAYE, Président du Comité de Dialogue social de l'UGB ;

A titre de rappel, ces événements du 10 avril 2019 font suite aux protestations menées par les étudiants contre la non prise en charge de leurs revendications relatives à :

- l'assainissement (vidange des fosses septiques) ;
- l'aménagement de la voirie interne ;
- la livraison des nouveaux bâtiments (mille lits) ;
- la mise à disposition du wifi ;
- la restauration ;
- les lenteurs dans le traitement judiciaire de l'affaire Feu Mouhamadou Fallou SENE.

Il s'y ajoute qu'à cette date, les bourses et les appuis pour la rédaction des masters avaient été payés dans toutes les universités du Sénégal à l'exception de l'UGB où le retard de paiement des bourses était de quatre mois.

Suite à ces événements, l'Assemblée de l'Université (A.U) avait pris les décisions suivantes :

- traduire sans délai, devant le Conseil de discipline de l'UGB, les étudiants identifiés dont les membres de la CESL qui ont dirigé le mouvement ;
- ne plus avoir comme interlocuteur les étudiants se réclamant de la CESL ;

- déposer une plainte auprès du Procureur de la République pour les agressions subies et les menaces proférées contre le Recteur ainsi que les dégradations commises sur les biens de l'Université ;
- prendre les dispositions pour assurer la sécurité des biens et des personnes de l'UGB conformément aux dispositions de la loi 94-79 du 24 novembre 1994 relative aux franchises et libertés universitaires.

Les différentes rencontres avec les acteurs de l'Université ont permis de constater :

- la rupture de collaboration entre les autorités de l'UGB et la CESL, d'une part, et entre le SAES et la CESL, d'autre part ;
- la poursuite de l'instruction des dossiers par le Conseil de discipline ;
- le déclenchement des journées sans ticket illimitées ;
- le non-paiement des loyers pour quatre (4) mois décidé lors de l'Assemblée générale des étudiants du 16 mai 2019 ;
- la radicalisation des différents acteurs ;
- les risques de troubles lors de la célébration de l'anniversaire du décès de Feu Mouhamadou Fallou SENE ;
- la nécessité de tenir les assises des étudiants dont les conclusions seront versées aux assises de l'UGB.

Tous les acteurs rencontrés ont été unanimes à reconnaître aussi bien l'impact négatif des crises sociales sur le champ pédagogique que la justesse des revendications des étudiants. Ces acteurs ont également condamné les actes intolérables et inqualifiables posés par les étudiants.

Au cours de ces missions, le HCDS a réaffirmé sa position sur la souveraineté de l'Assemblée de l'Université et l'indépendance de la Justice. Il a également sensibilisé tous les acteurs sur la nécessité de sauver l'année universitaire et de ne prendre aucune décision pouvant aggraver la situation (journées sans ticket, non-paiement des loyers par les étudiants). Il a aussi sensibilisé le Recteur sur le caractère stratégique de la date de convocation du Conseil de discipline (après les examens).

Un langage de vérité a été tenu aux membres de la CESL. En effet, il leur a été rappelé la nécessité de revenir à la raison et d'arrêter la prise de décisions favorisant l'escalade de la violence dans l'espace universitaire.

C'est dans ce cadre qu'il leur a été indiqué de célébrer l'anniversaire du décès de Feu Mouhamadou Fallou SENE dans le calme et la sérénité.

Après le retour de la mission à Dakar, Madame le Président du HCDS a poursuivi la médiation par des entretiens quotidiens avec l'ensemble des acteurs afin de passer la date fatidique du 15 mai. C'est ainsi que le mercredi 8 mai, le Président de séance de la CESL l'a informée de leur décision de commémorer la mémoire de leur camarade Feu Mouhamadou Fallou SENE à travers des manifestations pacifiques (marche encadrée, récital de coran, déplacement à Patar, organisation d'un ndogou).

Madame le Président du HCDS a marqué sa présence aux activités menées dans le cadre de cette commémoration pour renforcer la confiance entre les étudiants et le HCDS.

En définitive, l'année universitaire a été sauvée et les étudiants fautifs ont été sanctionnés par l'Assemblée de l'Université après la tenue des examens.

4- Contribution à la stabilité dans le secteur de la Santé

Dans ce secteur, les actions de médiation et de facilitation du HCDS se sont poursuivies avec notamment différentes audiences accordées au SAMES et au Syndicat Unique des Travailleurs de la Santé et de l'Action Sociale (SUTSAS) et à l'Alliance des Syndicats Autonomes de la Santé (ASAS) AND GUEUSSEUM.

Monsieur le Premier Ministre a impliqué le HCDS dans les séances tenues respectivement avec les syndicats du secteur public de la santé les 10 mars et 12 avril 2018 et avec le SAMES, le 20 mars 2018.

Il en a été de même avec Madame Mariama SARR, Ministre de la Fonction publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service public qui a convié les responsables syndicaux de ce secteur à des réunions d'examen et de traitement de leurs revendications auxquelles ont pris part Monsieur le Secrétaire exécutif du HCDS.

Madame le Président du HCDS a aussi pris aux travaux de la commission technique sur la revalorisation du traitement des médecins conduits par Monsieur Birima MANGARA, Ministre délégué auprès du Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan chargé du Budget.

Les résultats de ces travaux ont permis de parvenir, le lundi 26 mars 2018, sous la supervision de Monsieur le Premier Ministre, à un consensus entre les parties sur la matérialisation du protocole d'accord du 31 mars 2014 entre le Gouvernement et le SAMES.

B- MEDIATIONS ET FACILITATIONS DANS LE SECTEUR PRIVE

Ces médiations ont fait suite à la saisine du HCDS par des organisations syndicales sectorielles, des représentants du personnel d'entreprises, des centrales syndicales ou des directions d'entreprises.

1- Contribution à la stabilité dans le secteur de la Marine marchande

L'Union des Remorqueurs de Dakar (URD) exerce depuis 1947, par délégation du Port Autonome de Dakar (PAD), l'activité de service public de remorquage de navires de mer.

Depuis 2007, elle est devenue la filiale sénégalaise de Boluda Corporacion Maritima.

Après avoir été saisi par Monsieur Frédéric PINGRET – KERJEAN, Directeur général de l'URD, le HCDS a organisé du 4 au 6 juillet 2018 un atelier de promotion du dialogue social qui avait comme objectif général d'amener les partenaires sociaux à asseoir et à consolider un climat social apaisé au sein de leur entreprise.

Dans une approche participative, les différentes parties prenantes ont défini au sein d'une commission technique préparatoire les objectifs spécifiques qui consistaient à :

- informer les partenaires sociaux de l'entreprise sur les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs ainsi que sur les mécanismes de promotion du dialogue social au niveau des entreprises ;
- informer les partenaires sociaux de l'entreprise sur les dispositions de la Convention du Travail maritime, 2006 (MLC) ;
- trouver des consensus sur les modalités de mise en conformité de l'annexe à la Convention collective de la Marine marchande applicable au remorquage portuaire avec les dispositions de la Convention du Travail maritime, 2006 (MLC) ;
- s'accorder sur un agenda de mise en place desdits mécanismes de promotion de dialogue social au sein de l'entreprise.

Quatorze (14) préoccupations des travailleurs et de l'employeur ont pu être examinées sous l'angle :

- d'une part, des dispositions conventionnelles en vigueur de l'entreprise ;
- d'autre part, des dispositions nationales applicables ainsi que de celles internationales applicables dans le domaine du travail maritime.

Ces préoccupations portent sur :

- la responsabilité de l'organisation du travail ;
- la remise d'un exemplaire du contrat d'engagement maritime ;
- les durées maximales hebdomadaires de travail et de repos ;
- les durées maximales journalières de travail et de repos ;
- le principe du repos hebdomadaire ;
- le principe du droit au congé ;
- le calcul du droit au congé ;
- la prise de congé ;
- le non décompte et non-paiement des heures supplémentaires ;
- le calcul de l'indemnité de départ à la retraite :

- le salaire de base ;
- le non-paiement de la prime d'intéressement instituée depuis 2007 ;
- le renouvellement du mandat des délégués du personnel ;
- la mise en place du comité de dialogue social ;

A l'issue de l'atelier, des recommandations ont été formulées en vue de la mise en conformité des dispositions conventionnelles en vigueur au niveau de l'URD avec celles de la MLC 2006 et du Code de la Marine marchande.

Après la tenue de l'atelier, les parties ont poursuivi les discussions et ont pu finalement parvenir à un consensus sur l'épineux point relatif aux modalités de prise et de paiement des droits au congé, Dans un esprit de responsabilité et pour la stabilité sociale et économique de leur entreprise, les partenaires sociaux ont convenu de privilégier la concertation en toutes circonstances et de mettre en place des mécanismes appropriés de dialogue.

2- Contribution à la stabilité dans le secteur de l'Information et de la Communication

Le HCDS a offert ses services de médiation et de facilitation aux partenaires sociaux de l'agence panafricaine de presse « *PANAPRESS* ».

L'Agence Panafricaine de Presse (PANAPRESS) est née de la volonté de cinquante-quatre (54) Etats membres de l'Organisation de l'Unité africaine (O.U.A) et d'opérateurs privés africains de doter l'Afrique d'un outil de communication privilégié dont la mission consiste à produire et diffuser, au sein du continent et à l'extérieur, un flux de nouvelles et d'informations.

Depuis sa création en 1983, l'Agence dispose d'un accord de siège pour sa Direction générale située au Sénégal et dans ses bureaux extérieurs en Afrique.

La Rédaction centrale de PANAPRESS également basée au siège à Dakar, assure la coordination des activités de la centaine de correspondants, journalistes et reporters-photos, répartis sur plus d'une cinquantaine de pays africains et dans ses bureaux extérieurs.

Les difficultés financières auxquelles PANAPRESS a fait face lui ont occasionné des dettes auprès de ses fournisseurs, de ses travailleurs (36 mois d'arriérés de salaires), de ses prestataires de services et de son bailleur (arriérés de loyer). Ces difficultés qui ont porté atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise résultent d'une part :

- de la perte de l'un de ses principaux bailleurs libyens ;
- d'autre part, du défaut de paiement des contributions des différents pays membres et des dysfonctionnements d'ordre organisationnel et managérial.

Cette situation critique a radicalisé les travailleurs de l'entreprise et a rendu le climat social tendu.

Au 31 août 2018, le montant total des arriérés de salaire, des arriérés d'allocation de congé payé et des droits des travailleurs retraités se chiffrait à huit cent soixante-cinq millions huit cent quatre-vingt-dix mille huit cent soixante-dix (865 890 870) FCFA.

C'est dans ce contexte que le HCDS a été saisi par Monsieur Babacar FALL, Directeur général de l'entreprise.

Dans le cadre de ses actions de pacification du climat social, plusieurs rencontres se sont tenues de manière séparée ou ensemble avec les représentants des travailleurs, de la Direction générale, de Monsieur Ibrahim DAGGASH, Président du Conseil d'Administration et de Monsieur Ali DELLALI, Directeur du Bureau Afrique Nord PANAPRESS.

L'implication de l'Etat du Sénégal à travers Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République, Monsieur le Premier Ministre ainsi que les Ministres en charge des Affaires étrangères, des Finances et de la Communication a permis de soulager la situation des travailleurs en procédant au paiement par anticipation à cette agence des subventions accordées et non encore échues.

Pour remédier de manière durable à la crise, il a été recommandé aux différentes parties prenantes de s'accorder sur un plan de stabilisation, de restructuration et de relance de l'entreprise adossé à un échéancier réaliste et de le soumettre aux Etats et aux différents partenaires.

Ces derniers ont adopté ledit plan. C'est ainsi que, les droits des travailleurs devant partir à la retraite ainsi que les allocations des prestataires et des pigistes ont pu être entièrement payés. Les travailleurs restants ont perçu une partie de leurs arriérés de salaire et le reliquat des fonds a été consacré à la réorganisation et à la modernisation de l'outil de travail.

Le climat social au sein de l'agence s'est beaucoup amélioré et la confiance entre les acteurs est rétablie. L'assainissement de la gestion de l'entreprise et l'amélioration des conditions de travail ont permis à l'agence de redynamiser ses agences de presse implantées au niveau du continent africain. Le HCDS, avec la confiance des partenaires sociaux, assure la veille et continue de leur prodiguer ses conseils pour le bien être des travailleurs et la relance de l'entreprise.

3- Contribution à la stabilité dans le secteur de la Sécurité sociale

Le HCDS a mené une médiation au niveau de la Caisse de Sécurité sociale (CSS). Elle fait suite à une audience accordée à une délégation de l'Intersyndicale des travailleurs de la CSS et le HCDS.

Cette délégation conduite par Messieurs les Secrétaires généraux Mahmoud NIANG et Ahmed Saloum BADJI a été reçue le mercredi 21 mars 2018 par Madame le Président et le Secrétaire exécutif du HCDS.

Après les avoir remerciés pour avoir spontanément accepté sa médiation annoncée lors de la manifestation organisée le 8 mars 2018 par l'Amicale des femmes de la CSS dans le cadre de la commémoration de la Journée internationale des Femmes, Madame le Président du HCDS a rappelé aux membres de la délégation la nécessité de s'inscrire dans une démarche de dialogue compte tenu de la nature et des missions de la CSS.

Les membres de la délégation de l'Intersyndicale des travailleurs de la CSS se sont également réjouis de la posture d'anticipation et de prévention des conflits adoptée par le HCDS et ont exposé les points du différend qui les oppose à la Direction générale de la CSS.

Après échanges et négociations au niveau de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS), lesdits points avaient déjà fait l'objet d'un procès-verbal de conciliation.

Le non-respect des engagements prévus dans ce procès-verbal, notamment sur le point relatif à l'application des dernières négociations sur les avancements du personnel, est à l'origine du dépôt d'un préavis de grève par la partie « *travailleurs* ».

Avant le dépôt de préavis de grève, ils ont soutenu avoir saisi, par écrit, la DGTSS pour l'informer de la non application de ces dernières négociations sur les avancements du personnel.

Ils ont précisé qu'en réponse à leurs inquiétudes, le DGTSS leur a promis de s'en ouvrir auprès du Directeur général et des autorités des organes délibérants de la CSS pour un suivi des mesures retenues par le procès-verbal de la Commission d'avancement du personnel de la CSS qui s'est tenue le 9 janvier 2018.

Ils ont en outre justifié la tenue des actions telles que le sit - in déjà tenu devant la Direction générale de la CSS et celui envisagé, le lundi 26 mars 2018, devant le Ministère en charge du Travail, par l'absence d'interlocuteur et de réponse au sujet de la prise en charge de leurs préoccupations.

Les membres de la délégation ont par la suite été interpellés sur la nature de la saisine adressée à la DGTSS relative à la non application des dernières négociations sur les avancements du personnel.

Appréciant l'imprécision de la portée de cette saisine, notamment sur le fait qu'elle ne revêt pas formellement un caractère de notification de différend collectif, il leur a été demandé de veiller à respecter les dispositions du Code du Travail en la matière avant d'observer une cessation concertée de travail a fortiori un sit - in.

Après leur avoir demandé d'apprécier à sa juste valeur les démarches déjà entreprises par la DGTSS auprès des autorités compétentes pour la prise en charge de leurs préoccupations, Madame le Président leur a rappelé l'autonomie de gestion dont jouissent les institutions de prévoyance sociale dont la CSS.

Sous ce rapport, elle leur a demandé de surseoir à leur décision de tenir un sit - in devant le Ministère en charge du Travail au regard de l'implication jusqu'ici effective de ses services compétents dans la résolution du différend les opposant à leur employeur.

Dans cette perspective, il leur a été recommandé d'user des dispositions de l'article 22 du Décret 67 - 1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission. Cet article leur offre l'opportunité de saisir le Conseil d'Administration aux fins de prise en charge de réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci.

Les membres de la délégation de l'Intersyndicale se sont félicités de la teneur des échanges avec le HCDS et ont pris l'engagement de prendre en compte les recommandations formulées à cette occasion. Ils ont finalement adopté celles-ci en s'abstenant de mener les actions qu'ils avaient envisagées.

4- Contribution à la stabilité dans le secteur public de l'eau

Dans le secteur de la distribution de l'eau potable, un différend a opposé les travailleurs de la Sénégalaise Des Eaux (SDE) à leur employeur.

A cette période, la SDE était le titulaire de la concession du service public de l'eau. Ce différend a fait suite aux réclamations du personnel de la SDE relatives au relèvement de 5 à 10% de leurs parts au niveau du capital de l'entreprise.

Les arrêts de travail observés à partir du 2 décembre 2019 par certains travailleurs ont occasionné la perturbation de l'alimentation en eau potable au niveau de plusieurs quartiers de Dakar.

Face à l'incapacité du délégataire d'assurer la continuité du service public de l'eau, le Chef de l'Etat a procédé du 6 au 31 décembre 2019 à une réquisition du personnel de la SDE par le décret 2019-2067 portant réquisition du personnel de la SDE.

Ce décret tire sa légitimité de la Constitution, de la loi n°69-30 du 30 avril 1969 relative à la réquisition des personnels, des biens et des services, de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 instituant un Code du Travail, modifiée et du décret n°72-017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition.

Il est également pris en application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 2008-59 du 24 septembre 2008 portant organisation du service public de l'eau potable et de l'assainissement collectif des eaux usées domestiques qui prévoient que :

« L'Autorité déléguée garantit la continuité du service public de l'eau et de l'assainissement collectif en cas de carence des titulaires de délégations de gestion ou en l'absence de titulaires et peut à cette fin prendre toutes mesures urgentes ».

La prise du décret de réquisition combinée à la poursuite des négociations entre l'Intersyndicale des travailleurs de la SDE et Monsieur Serigne Mbaye THIAM, Ministre de l'Eau et de l'Assainissement ainsi qu'aux facilitations entre les parties ont abouti à la suspension, le 9 décembre 2019, des arrêts de travail.

Le HCDS a joué sa partition en exerçant ses bons offices auprès des responsables syndicaux en les sensibilisant sur la sensibilité du secteur dans lequel ils évoluent et sur la nécessité d'adopter davantage une posture d'ouverture face aux pouvoirs publics.

Cette mission de facilitation effectuée lors de l'Assemblée générale des travailleurs qui s'est tenue le 9 décembre 2019 a été menée par une délégation du HCDS conduite par Madame le Président et composée du Secrétaire exécutif et de l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social.

À l'issue des négociations, le Chef de l'Etat a décidé de rétrocéder 1% des parts de l'Etat pour octroyer 8 % du capital de la SDE aux travailleurs de la SDE et 3% aux travailleurs de l'Office national de l'Assainissement du Sénégal (ONAS) et de la Société nationale des Eaux du Sénégal (SONES), les deux autres entreprises actives dans le secteur de l'eau.

II- CONTRIBUTION DU HCDS A LA FORMATION DES ACTEURS

Dans le cadre du PNSSEE, les mandants tripartites s'étaient engagés à renforcer les capacités de trois cents (300) partenaires sociaux en dialogue social et en négociation collective.

Pour contribuer à l'atteinte de cet objectif, le HCDS a intensifié ses initiatives de formation des acteurs des relations professionnelles pour parfaire leurs aptitudes à la négociation, à la prévention et à la résolution des conflits pouvant les opposer.

Le HCDS a aussi mis à profit ses Assemblées plénières statutaires pour améliorer la maîtrise par les mandants tripartites de certaines problématiques qui impactent les relations professionnelles.

Sous ce rapport, les mandants tripartites et des partenaires sociaux d'entreprises ont bénéficié de formations initiées par le HCDS ou par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

A- UN REGAIN D'INTERET DANS LE RENFORCEMENT DE CAPACITES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN DIALOGUE SOCIAL ET EN NEGOCIATION COLLECTIVE

La contribution du HCDS à l'atteinte de l'objectif global de formation de trois cent (300) partenaires sociaux en dialogue social et en négociation collective fixé par le Plan d'Actions du PNSSEE est constituée :

- d'une part, par des activités prévues dans le cadre de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 ;
- d'autre part, par des demandes formulées par des partenaires sociaux employeurs et travailleurs.

Les sujets abordés lors de ces formations en dialogue social et en négociation collective ont porté sur :

- les principes et droits fondamentaux au travail ;
- les piliers du travail décent ;
- les enjeux et les perspectives du dialogue social ;
- les mécanismes de promotion du dialogue social ;
- les techniques de négociation ;
- les missions des délégués du personnel et leur cadre d'exercice ;
- les droits et obligations des parties au contrat de travail ;
- le genre et les relations professionnelles.

Ont participé à ces formations, Monsieur Pape Birama DIALLO, Vice-président « *Travailleurs* » du HCDS, le Secrétaire exécutif du HCDS, Monsieur Attou DIAW, Président de la Commission « *Formation et Sensibilisation* » du HCDS, Madame Awa WADE, Monsieur Moussa CISSOKHO GUEYE, membres du HCDS et l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social du HCDS.

1- Activités de renforcement de capacités prévues dans le cadre du Plan d'Actions triennal 2015 - 2018 du HCDS

Ces activités ont concerné :

- Trente et un (31) acteurs des relations professionnelles du Secteur public de l'Education et de la Formation composés des membres des syndicats les plus représentatifs, des ministères impliqués dans la prise en charge des revendications des enseignants et des associations de la société civile œuvrant dans le secteur de l'éducation (voir paragraphe relatif aux actions de prévention des conflits dans le Secteur public de l'Education) ;
- les membres du Réseau des Journalistes en dialogue social (REJDIS).

Ce réseau mis en place depuis 2016 avec l'appui du BIT et du HCDS a pour objectif de promouvoir un climat social apaisé en améliorant les aptitudes des journalistes à bien appréhender les thématiques liées aux relations professionnelles et en évitant que la presse ne serve de support aux stratégies de propagande des partenaires sociaux. Un atelier a été organisé du 28 au 29 septembre 2019 au profit de vingt-cinq (25) membres de ce réseau.

Les contours d'un cadre de coopération ont été définis avec le Bureau d'Information gouvernemental (BIG) à l'occasion de l'audience que Madame le Président du HCDS a accordée le 22 mai 2019 à Monsieur Doudou SARR NIANG, Directeur général du BIG.

2- Actions de renforcement de capacités suscitées par les partenaires sociaux employeurs et travailleurs

L'organisation de sessions de renforcement de capacités peut faire suite à une demande formulée par les partenaires sociaux travailleurs ou employeurs aux fins de consolider le climat social apaisé et de raffermir les relations professionnelles au niveau de leurs entreprises.

Dans ce cas, après s'être assuré de l'accord mutuel des deux parties, le HCDS définit avec ces dernières le contenu de la formation et les modalités de son organisation. Cela a été le cas pour la Banque agricole ex Caisse nationale de Crédit agricole (CNCAS) et la Société de Cultures légumières (SCL).

a- Formation des partenaires sociaux de la Banque agricole

La création de la Banque agricole procède d'une volonté de mettre en place :

- un système autosuffisant favorisant les relations directes entre l'utilisateur du crédit et la structure de financement ;

- un système capable de résoudre l'ensemble des besoins des sénégalais quel que soit leur niveau de développement ;
- une structure décentralisée jusqu'au niveau arrondissement pour éviter au producteur d'effectuer une longue distance.

La Banque agricole a pour missions de favoriser :

- la distribution du crédit de façon à promouvoir les activités économiques en milieu rural, urbain et périurbain ;
- la collecte et la gestion rationnelle de l'épargne intérieure ;
- toutes opérations bancaires.

La formation des partenaires sociaux de cette entreprise s'est tenue du 11 au 12 avril 2019 au siège du HCDS et a concerné quatorze (14) partenaires sociaux employeurs et travailleurs des différents établissements.

b- Formation des partenaires sociaux de la Société de Cultures légumières (SCL)

Basée à Diama (Saint Louis), la SCL emploie trois mille (3000) travailleurs et dispose de mille deux cent (1200) hectares d'exploitations agricoles portant sur une large gamme de légumes (maïs doux, courges, butternut, potimaron, piment, haricot vert, courgette, oignon, carotte).

Cinquante (50) partenaires sociaux employeurs et travailleurs de cette entreprise ont bénéficié de renforcement de capacités à l'issue d'une session organisée en deux cohortes du 8 au 10 mai 2019 et du 24 au 26 juillet 2019.

Madame le Président du HCDS a présidé la cérémonie officielle d'ouverture de cette session en présence de Monsieur Michael LAURENT, Président Directeur général de la SCL.

La tenue d'une session de formation peut aussi faire suite à une procédure de médiation comme celle initiée par le HCDS au niveau des Grands Domaines du Sénégal (GDS) et de SAMRES Sénégal.

c- Formation des partenaires sociaux des Grands Domaines du Sénégal (GDS)

GDS est une filiale de l'entreprise multinationale « *la Compagnie Fruitière* » qui dispose aussi d'exploitations au Ghana au Cameroun et en Côte d'Ivoire.

Au Sénégal, GDS s'est spécialisée dans la production et l'exportation de fruits et légumes frais, notamment des tomates, du maïs doux, du poivron et des mangues.

La session qui s'est tenue du 11 au 13 mai 2018 à Saint-Louis a concerné trente (30) partenaires sociaux travailleurs et employeurs de cette entreprise.

La cérémonie officielle d'ouverture de cette session a été présidée par Madame le Président du HCDS en présence de Monsieur Olivier BIBERSON, Directeur général des GDS.

d- Formation des partenaires sociaux de SAMRES Sénégal

SAMRES Sénégal, centre d'appels basé à Dakar, emploie plus d'une centaine de travailleurs au Sénégal et fournit des prestations à des personnes à mobilité réduite résidant en SUEDE ayant des besoins particuliers ou qui recherchent un soutien en rapport avec les déplacements en général et les transports en commun spéciaux.

Vingt-cinq (25) partenaires sociaux travailleurs et employeurs de cette entreprise ont été formés durant deux ateliers qui se sont tenus du 22 au 24 mai 2019 et du 27 au 30 mai 2019.

Madame le Président du HCDS a présidé la cérémonie de clôture de cette session en présence de Madame Coura FALL, Manager Directrice générale de SAMRES Sénégal.

La tenue de ces activités de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective a permis au HCDS, d'atteindre, seul, de 2016 à 2019, l'objectif de 300 partenaires sociaux à former que s'étaient fixées les parties prenantes, signataires du PNSSEE.

B- FORMATION ET SENSIBILISATION DES MANDANTS TRIPARTITES SUR CERTAINES PROBLEMATIQUES

En plus des activités de planification et de suivi évaluation du Plan d'Actions triennal et des Programmes de Travail annuel de l'Institution, les Assemblées plénières du HCDS constituent des opportunités offertes aux membres pour formuler des recommandations sur des thèmes qui les interpellent.

Pour ce faire, il a été nécessaire d'améliorer au préalable leurs connaissances sur les thématiques abordées.

Ces plateformes de dialogue ont été élargies à des représentants des parties prenantes au dialogue social tripartite autres que les membres de l'Institution et intéressées par ces questions ainsi qu'à des experts.

Les neuvième, onzième, douzième et quinzième Assemblées plénières du HCDS se sont inscrites dans cette perspective.

Par ailleurs, pour se doter d'un cadre d'interventions stratégique arrimé au Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Emergent et orienté vers le Budget programme, le HCDS a mis à profit sa dix-septième Assemblée plénière pour renforcer les capacités de ses membres en la matière.

1- Renforcement de capacités des mandants tripartites en matière de formulation des objectifs de développement économique et social

La neuvième Assemblée plénière du HCDS qui a eu lieu du 21 au 24 août 2017 a été placée sur le thème « ***Le dialogue social, un mécanisme de contribution à la formulation des objectifs de développement économique et social et un outil d'accroissement de l'impact socioéconomique des entreprises multinationales*** ».

La cérémonie officielle d'ouverture de cette Assemblée a été présidée par Monsieur Souhaïbou SONKO, Conseiller technique du Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan, représentant ce dernier à cette manifestation, en présence de Monsieur Mody GUIRO, représentant Madame Aminata TALL, Présidente du Conseil économique social et environnemental (CESE), de Madame le Président du HCDS et de Monsieur Mady DIAGNE, représentant le Directeur de l'Equipe d'Appui technique de l'OIT Bureau Pays Dakar.

Cette Assemblée s'est tenue peu après la réalisation du Projet de Rénovation des Comptes nationaux du Sénégal (PRCN).

Initié par le Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan, le PRCN comporte deux composantes :

- Changement de l'année de base des comptes nationaux ;
- Recensement général des Entreprises.

Après sa mise en œuvre par l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), il s'est agi, lors de cette Assemblée plénière, d'informer les mandants tripartites sur les résultats obtenus ainsi que sur la situation socioéconomique du pays en 2016.

Par ailleurs, dans un contexte de découverte au niveau national de gisements importants de pétrole et de gaz, il convenait également de réfléchir et d'anticiper sur les mesures à prendre pour que l'exploitation de ces ressources par les entreprises multinationales se traduise par un développement économique et un progrès social.

A cette fin, l'Organisation internationale du Travail a adopté la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration sur les EMN).

Des membres du CESE ont pris part à cette Assemblée plénière à l'occasion de laquelle ces communications ont été exposées :

- Présentation de la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration sur les EMN) ;
- Présentation des résultats sectoriels et thématiques de la situation socioéconomique du Sénégal en 2016 : données de la revue annuelle conjointe 2017 (RAC-2017) ;
- Présentation des résultats du premier Recensement général des Entreprises (RGE) ;
- Présentation des résultats des travaux relatifs au changement de l'année de base des comptes nationaux ;

A l'issue des échanges, les participants ont préconisé :

- la réalisation et la mise à jour régulière de la cartographie des entreprises multinationales intervenant au Sénégal ;

- la prise de mesures adéquates pour optimiser les retombées économiques et sociales de ces EMN en prenant en compte les raisons diverses qui les incitent à s'installer au Sénégal (exploitation des matières premières, contournement des contraintes instaurées par l'Organisation mondiale du Commerce, recherche de débouchés et d'accès aux marchés de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest et de l'Union économique monétaire Ouest africaine, opportunités par rapport aux législations et réglementations en vigueur, avantages en matière de coûts bas de main d'œuvre) ;

Dans cette perspective, les progrès constants enregistrés dans le Doing Business doivent faire l'objet d'un usage approprié pour que la croissance économique générée par l'implantation de ces EMN se traduise aussi par un progrès social.

Sous ce rapport, l'érection du Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération permettra à l'Etat de mettre en œuvre des politiques économiques et sociales plus inclusives et inscrites dans le moyen et le long terme.

- la réactualisation régulière des législations et des réglementations pour s'ajuster à toutes les mutations opérées par les EMN au niveau de leurs stratégies d'implantation dans notre pays ;
- la formulation et l'intégration dans le dispositif de suivi de la Revue annuelle conjointe de la Politique économique et sociale d'indicateurs de stabilité sociale pertinents pour réaliser des perspectives ;
- le recours de l'ANSD à l'approche « *costing* » afin de mieux appréhender la formation des coûts liés aux produits et les causes de leurs variations ;
- la désignation de points focaux sur une base tripartite pour promouvoir au niveau national la diffusion et la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN.

A cet effet, Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions a désigné le 22 décembre 2017, par arrêté, quatre points focaux nationaux :

- Monsieur Ibra NDOYE du Ministère en charge du Travail en qualité de point focal « *Gouvernement* » ;
- Monsieur Alioune BA du Conseil national du Patronat en qualité de point focal des employeurs ;
- Monsieur Babacar SARR de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) en qualité de point focal des travailleurs ;
- Madame Mame Khar BASSE, Présidente de la Commission de promotion de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale du HCDS en qualité de point focal de l'Institution tripartite nationale de dialogue social.

Le Sénégal est le deuxième pays après le Portugal à désigner ses points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN (D/EMN).

2- Renforcement de capacités des mandants tripartites en perspective de la rénovation des relations professionnelles et de l'accroissement de l'impact socioéconomique du secteur minier



Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS et Mme Sophie GLADIMA, Ministre des Mines et de la Géologie.

Au titre de l'année 2017, la contribution directe du secteur minier au budget de l'Etat se chiffre à quatre-vingt-seize milliards neuf cent millions (96 900 000 000) de francs CFA soit 89,2% du total des recettes fournies par l'ensemble du secteur extractif⁷.

Après un léger fléchissement par rapport à l'année 2016 avec quatre-vingt-dix-neuf milliards deux cent millions (99 200 000 000) de francs CFA soit 93,7% du total des recettes fournies par l'ensemble du secteur extractif, cette contribution a cru en 2018 pour atteindre cent quatre milliards trois cents millions (104 300 000 000) de francs CFA soit 94,7%.

Pour contribuer à l'amélioration de la contribution économique et sociale du secteur minier, le HCDS et la Chambre des Mines du Sénégal (CMDS) ont organisé du 18 au 21 décembre 2017 et dans le cadre de la onzième Assemblée plénière du HCDS des réflexions sur le thème « **Le dialogue social, un outil de rénovation des relations professionnelles et d'accroissement de l'impact socioéconomique du secteur minier** »,

La cérémonie officielle d'ouverture de cette Assemblée a été présidée par Madame Sophie GLADIMA, Ministre des Mines et de la Géologie en présence de Monsieur Abdoul Aziz SY, Président de la CMDS et de Madame le Président du HCDS.

⁷ Rapports Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives (ITIE) pour les années 2016 – 2017 - 2018

Cette plateforme de dialogue a permis aux membres de ces deux organisations et aux acteurs du secteur de mieux :

- cerner le potentiel du secteur minier du Sénégal ;
- appréhender l'évolution du code minier ;
- maîtriser l'objectif, l'étendue, l'approche, les principes et les domaines de la Déclaration sur les EMN.

Créée le 05 juin 2013, la CMDS est une association à but non lucratif regroupant actuellement une vingtaine de sociétés minières locales et internationales agissant dans les domaines de l'exploration et de l'exploitation minière.

La CMDS a pour objet d'encourager, de promouvoir et de protéger les investissements miniers au Sénégal tout en développant une bonne éthique professionnelle des affaires dans le secteur minier. Elle a pour mission de favoriser l'émergence d'un secteur minier dynamique et structuré et de créer les conditions favorables d'une expansion durable du secteur et de l'économie nationale.

Les participants à cette Assemblée plénière ont suivi des présentations sur :

- la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration sur les EMN) ;
- le Guide des bonnes pratiques dans le secteur minier ;
- le potentiel minier du Sénégal ;
- le nouveau code minier du Sénégal ;
- les procédures de conclusion et de réactualisation des conventions collectives ;
- la Convention collective des Industries extractives et de la prospection minière ;
- les principes de la Responsabilité sociale des entreprises.

A l'issue des travaux de l'Assemblée plénière, les participants ont recommandé :

- une rationalisation des dispositifs d'incitation sociale et fiscale mis en place au profit des entreprises et leur corrélation à une promotion de l'emploi ;
- une prise en charge préventive des risques professionnels et civils prévalant dans les zones d'exploration et d'exploitation minières ;
- une prise en compte de la conciliation des vies professionnelle et familiale des travailleurs implantés dans les bases, notamment des femmes ;
- une remédiation à l'insuffisante capacité des populations à fournir des informations dans le cadre du recueil de données nécessaires pour l'établissement du « *permis social d'opérer* » ;

- un renforcement des qualifications de la main d'œuvre locale des zones d'exploration et d'exploitation minières ;
- une attention particulière à l'évaluation foncière en amont et en aval, à la remise en état et à la requalification des sites d'exploitation ;
- une plus grande ouverture du capital des entreprises minières au secteur privé national et aux travailleurs ;
- une réactualisation du cadre conventionnel des relations professionnelles dans le secteur des mines et industries extractives ;
- une amélioration de la sécurité juridique et judiciaire par une meilleure clarté des règles et conditions d'exploration et d'exploitation pour ne pas léser les intérêts des investisseurs et des porteurs de projets.

3- Renforcement de capacités des mandants tripartites en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières

Les douzième et quinzième Assemblées plénières s'inscrivent dans une démarche prospective et dans l'option de l'Institution d'offrir à ses membres des plateformes d'appropriation des politiques publiques de développement et de formulation de leur contribution à leur bonne mise en œuvre.

Ont pris part à ces Assemblées plénières, des représentants des Institutions de la République, des départements ministériels, du Comité d'Orientation stratégique du Pétrole et du Gaz (COS-PETROGAZ), du Comité national de l'Initiative pour la Transparence des Industries extractives (ITIE) *Sénégal, des agences nationales d'exécution, des sociétés nationales, des organismes publics de formation, des entreprises du secteur du pétrole et gaz, des associations professionnelles patronales* du secteur, de syndicats et de la société civile ;

La douzième Assemblée plénière s'est tenue du 31 juillet au 3 août 2018 sur le thème « **La contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières** ».

La cérémonie officielle d'ouverture a été présidée par Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions en présence de Madame le Président du HCDS et de Monsieur Theopiste BUTARE, spécialiste Technique Principal / Protection sociale de l'Equipe d'Appui technique, Bureau Pays Dakar. Cette Assemblée a fait suite à l'organisation par le COS-PETROGAZ de la Concertation nationale sur la gestion des recettes issues de l'exploitation du pétrole et du gaz.

Organe de coordination et de pilotage stratégique du secteur pétrolier et gazier, le COS – PETROGAZ, mis en place par Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République, vient renforcer le dispositif global de transparence dans la gestion des ressources naturelles après l'adhésion de notre pays à l'initiative pour la transparence des Industries extractives (ITIE) et la constitutionnalisation du droit des populations sur les ressources naturelles.

Après les phases d'exploration et d'évaluation des ressources pétrolières et gazières et avant la mise en œuvre des projets de développement et de production il était nécessaire de procéder au renforcement des connaissances des parties prenantes au dialogue social tripartite sur le potentiel pétrolier et gazier du Sénégal ainsi que sur le cadre légal régissant ses conditions d'exploration et d'exploitation.

A l'issue de ces travaux et avant l'adoption, le 24 janvier 2019 par l'Assemblée nationale, de la Loi portant sur le contenu local pour la promotion des entreprises et du personnel sénégalais dans le cadre de l'exploitation du pétrole et du gaz, ces parties prenantes ont formulé des recommandations pour que l'exploitation de ces ressources se traduise à la fois par un essor économique et un progrès social.

Après l'adoption, le 24 janvier 2019 par l'Assemblée nationale, de la Loi portant sur le contenu local pour la promotion des entreprises et du personnel sénégalais dans le cadre de l'exploitation du pétrole et du gaz, ces parties se sont retrouvées autour de l'« *Atelier national de partage sur le développement durable et la gestion durable des revenus pétroliers et gaziers* ».

Cet atelier qui a eu lieu du 30 juillet au 1^{er} août 2019 s'est tenu dans le cadre de la quinzième Assemblée plénière du HCDS. La cérémonie officielle d'ouverture de cet Atelier a été présidée par Professeur Eva Marie COLL SECK, Présidente du Comité national de l'Initiative pour la Transparence des Industries extractives en présence de Madame Priya GAJRAJ, Coordinatrice du Système des Nations unies au Sénégal, de Madame le Président du HCDS et de Monsieur Moustapha Kamal GUEYE, Coordinateur du Programme des Emplois verts du Bureau international du Travail (BIT).



Madame Eva Marie Coll SECK, Présidente de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE), Mme PRIYA GAJRAJ, Coordinatrice du système des Nations Unies au Sénégal (au milieu) et M. Moustapha Kamal GUEYE, Coordinateur du programme des emplois verts du BIT.

Durant ces deux Assemblées plénières, les séances suivies par les participants ont porté sur :

- une communication sur le potentiel pétrolier et gazier du Sénégal ;
- une communication sur le cadre institutionnel et légal de l'exploitation des ressources de pétrole et de gaz ;
- un panel sur les enjeux et défis liés à l'exploitation des ressources de pétrole et du gaz ;
- une présentation des Objectifs de Développement durable et du Rapport 2015 du Programme des Nations unies pour l'Environnement (PNUÉ) ;
- une présentation du Rapport portant sur « *Fonds et mécanismes de gestion des revenus pétroliers et gaziers à l'appui du développement durable : enseignements tirés des pays et leçons pour le Sénégal* » ;
- une présentation des recommandations formulées à l'issue de la douzième Assemblée plénière du HCDS ayant porté sur la thématique « **La contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières** » ;
- une présentation de la Loi portant sur le contenu local pour la promotion des entreprises et du personnel sénégalais dans le cadre de l'exploitation du pétrole et du gaz ;
- un panel sur les opportunités et les modalités de promotion des emplois verts.

A l'issue de la quinzième Assemblée plénière, les participants ont affiné les recommandations formulées à l'issue de la douzième Assemblée plénière du HCDS en y intégrant :

- d'une part, les aspects liés au développement durable et à la préservation de l'environnement ;
- d'autre part, les enseignements tirés des expériences d'autres pays en matière d'exploitation de ressources pétrolières et gazières.

Ces recommandations sont consignées au niveau de l'annexe 9.

4- Renforcement de capacités des membres du HCDS sur le Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Emergent et le Budget programme

Dès sa mise en place, le HCDS s'était déjà inscrit dans la logique de résultats en plaçant toutes ses activités dans le cadre de son premier Plan d'Actions triennal 2015 – 2018.

Après avoir été mis en œuvre, ce Plan d'Actions a fait l'objet d'évaluation à l'occasion de la quatorzième Assemblée plénière qui s'est tenue du 19 au 21 avril 2019 et qui était placée sur le thème « **Evaluation du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du Haut Conseil du Dialogue social** ».

La cérémonie officielle d'ouverture de cette quatorzième Assemblée plénière du HCDS a été présidée par Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions en présence de Madame le Président du HCDS.

Les matrices d'évaluation de ce Plan d'Actions sont jointes en annexe 10.

Réaffirmant son option d'accompagner les parties prenantes au dialogue social tripartite dans la contribution et la mise en œuvre des politiques publiques, le HCDS s'est fait le devoir de se doter d'un cadre d'intervention stratégique en phase avec le Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Emergent et intégrant la nouvelle réforme budgétaire.

A cet effet, la dix-septième Assemblée plénière du HCDS s'est tenue du 28 au 30 octobre 2019 sur le thème : « ***Vers un cadre d'intervention stratégique arrimé au Plan d'Actions prioritaires 2019-2023 du Plan Sénégal Emergent et orienté vers le budget programme*** ». Cette activité a été organisée en partenariat avec le Ministère des Finances et du Budget et le Bureau opérationnel de Suivi du Plan Sénégal Emergent placé sous la tutelle du Ministre auprès du Président de la République en charge du Suivi du PSE (MSPSE).

La cérémonie officielle d'ouverture de cette Assemblée a été présidée par Monsieur Babacar GNING, Directeur général adjoint du Bureau opérationnel de Suivi du Plan Sénégal Emergent, représentant le Ministre auprès du Président de la République en charge du Suivi du PSE (MSPSE) en présence de Madame le Président du HCDS.

Les communications présentées ont permis aux membres du HCDS de :

- mieux maîtriser les objectifs stratégiques du Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Emergent et « *les principales innovations relatives au Budget programme* » ;
- tenir un débat d'orientation budgétaire ;
- s'accorder sur le cadrage budgétaire 2020 – 2022 de l'Institution.

A l'issue des travaux, la recommandation majeure formulée par les participants est de doter les services statistiques de suffisamment de moyens pour produire des données exhaustives et fiables aussi bien au plan national qu'à tous les niveaux sectoriels.

L'Assemblée plénière considère qu'il s'agit là d'une condition essentielle pour apprécier les résultats prévus et procéder éventuellement aux corrections et ajustements nécessaires en cours d'exécution des programmes.

5- Autres actions de renforcement de capacités des membres du HCDS

Il s'agit notamment de l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles, de deux ateliers de formation sur la D/EMN et sur la diversité, l'exclusivité et le handicap et d'un cours de suivi et évaluation des projets et programmes

a- Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles

L'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles est une activité de renforcement de capacités des mandants tripartites régulièrement organisée par le Centre international de formation de TURIN qui est un institut de perfectionnement professionnel mis en place par l'OIT et le Gouvernement italien.

Après la participation de trois (3) membres du HCDS à la session qui s'est tenue du 28 novembre 2016 au 9 décembre 2016 (voir pages 73 et 74 du Rapport 2016 sur l'Etat du Dialogue social), trois (3) membres du HCDS ont pris part à l'Académie du dialogue social et des relations professionnelles qui a été organisée du 26 novembre au 7 décembre 2018.

Il s'agit de Monsieur Oumar FALL, Secrétaire exécutif du HCDS, de Madame Awa WADE et de Monsieur Ousmane SY NDIAYE, membres du HCDS.

Monsieur Diamé DIOUF, conseiller technique de Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République du Sénégal a aussi pris part à cette activité de renforcement de capacités.

b- Formation sur la D/EMN

La formation sur la D /EMN et la politique sociale procède d'une volonté de doter le HCDS et ses structures partenaires de personnes ressources suffisamment outillées pour promouvoir à la fois le travail décent, une croissance partagée et un développement durable.

La nécessité d'acquérir une telle expertise se justifie pleinement par le contexte particulier caractérisé de plus en plus par l'augmentation des investissements directs étrangers ainsi que par l'implantation de filiales d'entreprises multinationales et de leurs chaînes d'approvisionnement.

C'est pour cette raison que le HCDS a porté son choix sur un instrument approprié, éprouvé et réactualisé qui fournit une orientation aux entreprises sur leur politique sociale et des pratiques inclusives, responsables et durables en milieu de travail.

Il s'agit de la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Au-delà de sa portée mondiale, cette Déclaration a été élaborée et adoptée par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier.

Elle aborde des sujets en lien avec l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles, tout comme des sujets de politique générale.

Par la diversité des thèmes qu'elle traite, la D/EMN offre ainsi l'opportunité aux mandants tripartites de prendre des mesures pour que l'exploitation de ces ressources se traduise à la fois par un développement économique et par un progrès social.

C'est ce qui a justifié la mise en place au sein du HCDS d'une commission spécialisée pour promouvoir cette Déclaration.

Le Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs ainsi que les organisations d'employeurs se sont aussi inscrits dans cette dynamique, faisant ainsi de notre pays, un leader dans le cadre de la promotion de cette Déclaration.

Il devient impératif de s'engager pleinement pour traduire en pratique tous ses principes.

C'est dans ce sens que s'est tenue du 21 au 22 mai 2019 une session de renforcement de capacités des membres et HCDS et de ses partenaires.

Celle-ci s'avère aussi opportune au regard des perspectives d'exploitation prochaine de nos ressources pétrolières et gazières.

En effet, la D/EMN peut être mise à profit pour que leur exploitation par les entreprises multinationales se traduise par un accroissement de leur impact socioéconomique.

c- Sur la « Diversité, exclusivité et handicap »

Membre du comité de pilotage du projet Emploi et Handicap au Sénégal, le HCDS, de par sa composition tripartite (Gouvernement, Employeurs, Travailleurs), a été identifié par Humanité & Inclusion (HI) comme acteur fédérateur pour porter au Sénégal la mise en place du Réseau national Entreprise et Handicap.

Dès lors, il s'avérait nécessaire de sensibiliser les membres du HCDS sur les enjeux de la mise en place de ce réseau. Il s'agissait plus concrètement de :

- sensibiliser les membres du HCDS sur l'emploi des personnes handicapées à travers des témoignages de parcours d'insertion réussie ;
- mettre à niveau les membres du HCDS sur la politique inclusive de recrutement en entreprise et l'approche de HI dans l'accompagnement des entreprises ;
- partager et échanger sur des expériences d'entreprises engagées dans une politique inclusive pour montrer la pertinence de mettre en place au Sénégal un réseau national Entreprise et Handicap à l'instar du réseau mondial.

Cette activité qui s'est tenue le 30 octobre 2019 entre dans le cadre du projet multi pays Emploi et Handicap mis en œuvre par Humanité & Inclusion (HI) et qui concerne le Maroc, la Tunisie, le Sénégal et le Bénin. Ce projet a pour objectif d'accompagner les acteurs de l'emploi et les entreprises à devenir plus inclusifs et à améliorer l'employabilité des personnes handicapées.

Un des résultats attendus du projet consiste à stimuler les dynamiques de concertation entre les acteurs publics, associatifs et privés, notamment avec la mise en place au Sénégal d'un réseau national du Global Business and Disability Network (GBDN).

Le GBDN, sous la houlette du BIT, regroupe des entreprises internationales, des organisations d'employeurs, des réseaux d'entreprises, et des organisations de personnes handicapées qui ont pour objectif de partager les connaissances et les bonnes pratiques afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées en entreprise.

d- Cours de suivi et évaluation des projets et programmes

Ce cours qui s'est tenu du 4 au 15 novembre 2019 au CIF/OIT a été suivi par le Secrétaire exécutif du HCDS.

L'objectif principal du cours est de renforcer les compétences techniques et habilités interpersonnelles requises pour effectuer un suivi contrôle efficace de l'avancement des projets et programmes et pour gérer les différentes évaluations s'articulant autour de l'ensemble du cycle de vie d'un projet.

III- CONTRIBUTION DU HCDS A LA MISE EN PLACE DE CADRES DE DIALOGUE SOCIAL ADAPTES

En relevant l'Institution tripartite nationale de dialogue social au rang de Haut Conseil, le législateur a conforté les mandants tripartites dans leur mission de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle notamment au niveau des branches et des entreprises.

En effet, avec l'accompagnement du Comité national du Dialogue social (CNDS), premier cadre tripartite national de dialogue social, les acteurs du Secteur public de l'Education et de la Formation disposent déjà depuis le 7 juillet 2010 d'un dispositif de dialogue social : le Comité du Dialogue social / Secteur de l'Education et de la Formation (CDS/SEF).

L'attribution de cette mission par le HCDS s'inscrit dans la perspective de mise en place d'un dispositif national cohérent de dialogue social permettant aux parties prenantes de disposer à tous les niveaux de mécanismes de dialogue social adaptés à leurs attentes et à leurs préoccupations respectives.

Durant la période de référence de ce Rapport, le HCDS a donc poursuivi la mise en œuvre d'initiatives pour la mise en place de cadres et de plateformes de dialogue social dans le secteur public et au sein de l'économie informelle et accompagné les partenaires sociaux du secteur privé dans l'institution de comités de dialogue social d'entreprises.

A- DANS LE SECTEUR PUBLIC : POURSUITE DE LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF ADÉQUAT DE DIALOGUE SOCIAL

Les ministères chargés de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et de la Santé ont bénéficié d'accompagnement du HCDS dans ce sens.

1- Préparation de la mise en place du sous-comité de Dialogue social du secteur de la Formation professionnelle

Le développement des compétences et des qualifications a occupé une place importante dans le Plan d'Actions prioritaires 2014 – 2018 du Plan Sénégal Emergent avec 26% des financements qui ont été mobilisés pour l'axe II relatif au capital humain, à la protection sociale et au développement durable.

L'augmentation des moyens alloués au sous-secteur de la Formation professionnelle qui en a résulté a conduit à un accroissement du personnel du Ministère en charge de la Formation professionnelle. Il s'y ajoute que l'artisanat et l'apprentissage ont été intégrés dans les attributions du même département.

Dans le souci de prendre en compte toutes les spécificités des établissements d'enseignement technique et professionnel ainsi que de toutes les structures impliquées dans l'exercice des missions relevant du sous-secteur, le Ministère en charge de la Formation professionnelle ainsi que les partenaires sociaux enseignants ont jugé opportun d'examiner les modalités de mise en place d'un sous-comité de dialogue social de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat SCDS/FPAA.

A cet effet, un atelier a été organisé du 19 au 20 septembre 2017 sous la présidence de Monsieur Mamadou TALLA, Ministre de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat et en présence de Madame le Président du HCDS. Les participants ont été sensibilisés sur :

- l'état des lieux des organes partenariaux existants déjà dans le sous-secteur ;
- les défis liés aux enjeux et aux défis de la promotion du dialogue social et de la gestion des relations professionnelles.

Les travaux d'ateliers et la plénière ont permis aux participants de s'accorder sur :

- les différentes familles d'acteurs devant intégrer le Comité directeur ;
- la composition et la taille du Comité directeur ainsi que du bureau exécutif ;
- les grands axes pour l'élaboration d'un Plan d'Actions pour le sous-comité.

2- Préparation de la mise en place du Comité de dialogue social sectoriel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Le système universitaire et de la recherche a aussi bénéficié d'investissements massifs durant le Plan d'Actions prioritaires 2014 – 2018 du Plan Sénégal Emergent.

Aussi, pour l'adapter aux exigences d'un monde globalisé et en mutations permanentes, d'importantes concertations auprès des organisations représentatives et des institutions nationales parties prenantes de l'Enseignement supérieur et de la Recherche se sont tenues du 6 au 9 avril 2013.

Les résultats des travaux ont abouti à la prise de onze décisions présidentielles déclinées en directives à l'occasion du Conseil Présidentiel du 14 août 2013.

La Décision n°4 qui prévoit d'instaurer une culture de paix au sein des Etablissements publics d'Enseignement supérieur (EES) comporte une directive relative à la mise en place de comités de dialogue social et de structures de médiation au niveau des EES. Dans le cadre de l'exécution de cette directive, un atelier de préparation de la mise en place du Comité de dialogue social sectoriel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est tenu du 13 au 15 septembre 2018 avec l'accompagnement du HCDS.

Les objectifs de cet atelier présidé par Monsieur Mary Teuw NIANE, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en présence de Madame le Président du HCDS consistaient à :

- partager les expériences et les bonnes pratiques de promotion du dialogue social et de résolution des conflits dans les établissements publics d'enseignement supérieur (EES) ;
- accompagner les acteurs dans la bonne appropriation des fondamentaux du dialogue social et de son institutionnalisation au Sénégal ;
- définir les principaux cadres d'action du comité sectoriel du dialogue social de l'ESRI.

L'atelier a été mis à profit pour renforcer les capacités des participants sur l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal, les missions, l'organisation, le fonctionnement et les activités du HCDS ainsi que sur les instruments et les mécanismes de promotion du dialogue social. A l'issue des travaux, les participants se sont accordés sur :

- le maintien des comités de dialogue déjà mis en place au niveau des établissements et d'œuvrer à leur bon fonctionnement ;
- le maintien de l'existence des médiateurs ;
- l'harmonisation des pratiques dans la composition et le fonctionnement des comités de dialogue des différents EES tout en préservant les spécificités de chaque établissement en vue de garantir plus d'efficacité dans les initiatives de pacification des espaces universitaires.

Suite à cet atelier, le Recteur de l'Université Gaston Berger de Saint Louis a pris l'acte créant le Comité universitaire de dialogue social de l'Université Gaston Berger.

Le Président dudit Comité a saisi le HCDS pour un accompagnement dans le renforcement de capacités des membres de ce mécanisme de dialogue social.

3- Préparation de la mise en place de mécanismes de dialogue social adaptés au niveau du secteur public de la Santé et au niveau des établissements hospitaliers :

Le Secteur de la Santé a été très tôt identifié par le HCDS comme un secteur devant faire l'objet d'un accompagnement particulier afin d'y instaurer un environnement propice à l'amélioration des prestations et des performances des établissements hospitaliers.

Par ailleurs, l'un des effets attendus du Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du PSE est relatif au renforcement du système de gouvernance du secteur de la Santé.

Pour ce faire, le Ministère de la Santé et de l'Action sociale a organisé du 26 au 29 novembre 2019 un atelier de réflexion sur la problématique du dialogue social dans le secteur de la Santé et de l'Action sociale.

A l'intention des participants, des communications ont été présentées sur les enjeux et les défis liés à la promotion du dialogue social.

Les travaux de groupes ont porté sur les enjeux, les perspectives et les modalités de tenue des élections de représentativité des partenaires sociaux travailleurs dans le secteur.

A l'issue de cet atelier présidé par Monsieur Ibrahima Souka Ndella DIOUF, Directeur des Ressources humaines, par ailleurs membre du HCDS, les participants ont convenu des modalités de mise en place du dispositif de dialogue social au sein du secteur et formulé des recommandations devant faire l'objet de validation après soumission au Ministre.

Il est notamment prévu un Comité national, des comités aux niveaux régional, départemental et dans chaque établissement public de santé.

B- DANS LE SECTEUR PRIVÉ : ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN PLACE DE COMITES DE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISES

Dans ce secteur, le Décret n° 2009-1413 fixant les conditions d'application des dispositions de l'article L.5 du Code du Travail relatives aux droits d'expression directe et collective et aux procédures de négociation dans l'entreprise a été pris depuis le 23 décembre 2009.

L'article 5 de ce Décret prévoit l'institution d'un comité de dialogue social dans chaque entreprise de plus de dix travailleurs.

Par leur composition paritaire, ces comités offrent l'opportunité à ces parties prenantes :

- de promouvoir les conditions d'un dialogue social plus inclusif et de mettre en place des procédures de règlement alternatif des différends qui peuvent les opposer ;
- de disposer de cadres de promotion et de mise en œuvre de la négociation collective en entreprise.

A cet effet, le HCDS a orienté exclusivement son intervention au niveau d'entreprises disposant de plusieurs établissements au niveau régional dans la mise en place de comités de dialogue social d'entreprises. Il s'agit de :

- la Société nationale des Télécommunications (SONATEL), le 14 novembre 2017 ;
- la Banque agricole ex Caisse nationale de Crédit agricole (CNCAS), le 10 octobre 2018 ;
- la Loterie nationale sénégalaise (LONASE), le 29 avril 2019.

La mise en place de ces comités de dialogue social a permis aux partenaires sociaux de ces entreprises de disposer de cadres inclusifs de dialogue permettant de remédier aux attributions restreintes des chefs d'établissements en matière de négociation, notamment de décisions relevant exclusivement de leurs directeurs généraux nationaux.

C- DANS LE SECTEUR DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE : ECHANGES AUTOUR DE LA MISE EN PLACE D'UN MECANISME DE SUIVI ET DE COORDINATION PLUS EFFICACE POUR LA TRANSFORMATION DE L'ECONOMIE INFORMELLE AU SENEGAL



Cérémonie officielle d'ouverture du Forum sur la transformation de l'économie informelle au Sénégal par Monsieur Amadou HOTT, Ministre de l'Economie, du Plan et de la Coopération en présence de Madame le Président du HCDS et de Monsieur Dramane HAIDARA, Directeur de l'Equipe d'Appui technique du BIT Bureau Pays Dakar.

Le HCDS a organisé du 17 au 19 décembre 2019 un Forum sur « *La transformation de l'économie informelle au Sénégal : vers un mécanisme de coordination et de suivi efficace* ».

1- Contexte et justifications

Depuis 2014, le Sénégal a adopté un nouveau modèle de développement pour accélérer sa marche vers l'émergence. Cette vision, dénommée Plan Sénégal Émergent (PSE), constitue le référentiel de la politique économique, sociale et environnementale à l'horizon 2035.

Après les résultats probants et significatifs enregistrés à l'issue de la première phase (2014–2018), l'un des défis pour la phase 2 du PSE (2019-2023) reste le développement du secteur privé national.

Dans cette dynamique, le PSE identifie l'économie informelle comme l'une des contraintes majeures qu'il convient de lever afin de bâtir un tissu d'entreprises formelles et de moderniser son économie. A cet effet, le Gouvernement du Sénégal s'est engagé à faire de la transition de l'économie informelle vers une économie formelle l'une de ses priorités.



Les échanges au cours du Forum de Dakar organisé en décembre 2017 par le BIT avaient permis d'identifier :

- d'une part, une multiplicité d'interventions et d'acteurs œuvrant directement ou indirectement pour la transition vers l'économie formelle ;
- d'autre part, un déficit de coordination et de suivi entre les différentes politiques et initiatives développées par les acteurs.

Or, pour être efficace en termes de formalisation, il est nécessaire d'agir simultanément sur plusieurs facteurs de l'informalité grâce au développement et à la mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social national et d'une stratégie intégrée.

Une telle approche nécessite la mise en place d'un mécanisme de coordination inclusif avec un ancrage institutionnel fort et une habilitation élevée qui légitime ce rôle qui transcende de multiples domaines (Etat, entreprises, protection sociale, protection de l'emploi, fiscalité, organisation des travailleurs et des unités de production, etc.).

Le Gouvernement du Sénégal a exprimé une volonté de poursuivre le processus à travers l'appui à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions sur l'amélioration de la productivité, la modernisation et la formalisation des entreprises informelles ainsi que l'accès à la protection sociale.

Les mandants tripartites ont conjointement sollicité, lors du Forum de Dakar tenu en décembre 2017, l'assistance technique du BIT pour le développement et la mise en œuvre d'un plan d'actions pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Une étape préalable indispensable à la définition d'un plan d'actions inclusif et cohérent est la mise en place d'un mécanisme inclusif de coordination et de suivi.

Dans ce cadre et compte tenu de cet objectif, le HCDS a organisé du 17 au 19 décembre 2019 avec l'appui financier et technique de la Wallonie Bruxelles International (WBI), du BIT et des départements ministériels impliqués dans la préparation de la rencontre, un Forum sur « *La transformation de l'économie informelle au Sénégal : vers un mécanisme de coordination et de suivi efficace* ».

La cérémonie officielle d'ouverture de ce forum a été présidée par Monsieur Amadou HOTT, Ministre de l'Economie, du Plan et de la Coopération en présence de Madame le Président du HCDS et de Monsieur Dramane HAIDARA, Directeur de l'Equipe d'Appui technique du BIT Bureau Pays Dakar.

2- Objectifs du Forum

L'objectif général du Forum était de fournir des recommandations pour la mise en place d'un mécanisme de coordination et de suivi efficace des interventions des acteurs pour la transformation de l'économie informelle au Sénégal.

A ce titre, les objectifs spécifiques poursuivis ont consisté à :

- partager le diagnostic de synthèse sur la formalisation des entreprises au Sénégal et des travailleurs qu'elles emploient ;

- présenter la cartographie des huit (8) familles de l'économie informelle réalisée grâce à la collaboration entre le BIT, le HCDS et l'ANSD ;
- présenter le système de suivi statistique de l'économie Informelle (3SEI) développé et coordonné par l'ANSD, en collaboration avec d'autres parties prenantes du processus de formalisation ;
- identifier les contraintes et obstacles pour la mise en place d'un système de suivi de la transition vers l'économie formelle et l'accès au travail décent ;
- formuler les recommandations pour une coordination efficace des réformes et initiatives prioritaires pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Sénégal.

3- Recommandations à l'issue des travaux

A l'issue des travaux, les participants se sont accordés sur un certain nombre de recommandations portant sur l'ancrage, les missions et la structuration la plus indiquée pour une coordination plus efficace des réformes et initiatives prioritaires pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle au Sénégal.

Les modalités de financement du mécanisme de coordination ainsi que les actions de suivi à mener ont été également définies.

a- Sur l'ancrage :

La nécessité de disposer d'un ancrage fort et d'une habilitation politique a conduit les participants à proposer que le Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération soit l'ancrage du mécanisme de coordination.

b- Sur les missions :

Les missions conférées au mécanisme ne sont pas liées à celles d'exécution. Elles contribuent plutôt à une meilleure coordination et une mise en cohérence des réformes et initiatives pour la transition des unités de l'économie informelle vers le formel.

Elles pourraient porter ainsi sur :

- la mise en cohérence des interventions en faveur de la transformation de l'économie, la coordination, le suivi et l'évaluation des interventions des acteurs ;
- la communication et le partage d'informations et des préoccupations et points de vue de l'ensemble des parties prenantes ;
- l'identification et la mise en œuvre des mesures permettant une meilleure collaboration entre les différents acteurs ;
- la sensibilisation, la formation et l'encadrement des acteurs ;
- la formulation de propositions sur les améliorations à apporter au dispositif national sur l'économie informelle.



c- Sur la structuration du mécanisme de coordination

Il a été proposé de mettre en place :

- un comité national multi acteurs d'appui à l'économie informelle (gouvernement, partenaires sociaux, acteurs de l'économie informelle et organisations professionnelles, partenaires au développement) pour la définition des orientations ;
- un comité technique doté d'un Secrétariat permanent pour les questions opérationnelles d'exécution ;
- des sous-comités ou commissions thématiques animés par des coordinateurs mais permettant à l'ensemble des parties prenantes et à l'expertise extérieure d'exprimer leurs points de vue.

d- Sur le budget nécessaire au financement du mécanisme de coordination

Il a été suggéré de faire la distinction entre le financement du mécanisme de coordination et le financement lié à l'exécution. Les ressources d'exécution demeurent au sein des ministères opérationnels chargés de l'exécution des programmes.

En ce qui concerne la mobilisation des ressources nécessaires au mécanisme de coordination, le financement de l'Etat et l'apport des partenaires techniques et financiers ont été identifiés.

Le budget de fonctionnement serait logé au niveau du ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération avec une autonomie de gestion.

e- Sur les actions de suivi

Pour la définition et la mise en place d'un tel mécanisme de coordination, un certain nombre d'actions ont été proposées. Il s'agit notamment :

- de finaliser les recommandations concernant le mécanisme inclusif de suivi et de coordination à travers le dialogue : élaboration du rapport du Forum et des recommandations (documents de plaidoyer) ;
- d'organiser des sessions de partage entre le HCDS et le Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération pour un échange sur les grandes lignes du modèle et la prise en compte des attentes des parties prenantes et le développement plus détaillé du mécanisme ;
- d'élaborer un projet de décret et développer un plaidoyer pour la signature du décret ;
- de mettre en place le mécanisme de coordination ;
- de mobiliser de ressources (pour le financement des projets pilotes et l'appui au développement du mécanisme de coordination) ;
- de définir des projets pilotes ;
- de définir et de valider un plan d'actions de la formalisation au Sénégal ;

- de définir, de valider et de mettre en place un dispositif de suivi et d'évaluation ;
- de mettre à niveau et de renforcer les capacités des acteurs.

IV- PARTICIPATIONS DU HCDS A DES CADRES ET A DES PLATEFORMES DE DIALOGUE SOCIAL

Ces participations du HCDS ont concerné divers domaines relatifs à la promotion du dialogue social, de la protection sociale, de la solidarité nationale, de la santé et du genre, à la lutte contre la corruption ainsi qu'à la prévention des risques professionnels.

A- PARTICIPATION DU HCDS A L'EVALUATION DU PACTE NATIONAL DE STABILITE SOCIALE ET D'EMERGENCE ECONOMIQUE

Le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions a organisé du 12 au 13 novembre 2019 un atelier tripartite d'évaluation du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE).

Ce Pacte a été signé par le Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs et les organisations patronales à l'issue de la première Conférence sociale qui s'est tenue du 14 au 15 avril 2015.

La tenue de cet atelier fait suite aux orientations de Son Excellence Monsieur le Président de la République données au Gouvernement, à l'occasion du Conseil des Ministres du 22 mai 2019 et relatives aux diligences à mettre en œuvre en vue de l'adoption d'un nouveau Pacte en phase avec le Plan d'Actions prioritaires 2019-2024 du Plan Sénégal Emergent (PSE).

Madame le Président du HCDS a pris part à la cérémonie officielle d'ouverture présidée par Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions. L'Expert chargé d'études sur les questions du dialogue social du HCDS a pris part aux travaux de cet atelier qui ont permis de/d' :

- mesurer les principales réalisations générées par le Plan d'actions du PNSSEE ainsi que leur impact social ;
- identifier les contraintes ayant affecté la réalisation de certaines mesures du Plan ;
- élaborer une esquisse de feuille de route pour la conclusion d'un nouveau Pacte.

A titre de rappel, la coordination de l'élaboration du PNSSEE a été assurée par le Comité national du Dialogue social qui a été relevé au rang de Haut Conseil du Dialogue social.

Une synthèse de la contribution du HCDS à la mise en œuvre du Plan d'Actions du PNSSEE est présentée au niveau de l'annexe 11.

B- IMPLICATION DU HCDS DANS L'EXAMEN DES CAHIERS DE DOLEANCES DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS DEPOSES A L'OCCASION DE LA FETE DU PREMIER MAI

Durant la période de référence, le HCDS a été impliqué dans les séances d'examen et de traitement des cahiers de doléances déposés par les secrétaires généraux des centrales syndicales de travailleurs à l'occasion de la fête du Travail.

Depuis 2018, le format de l'examen et du traitement de ces doléances a été amélioré avec :

- le partage du Rapport retraçant le niveau de traitement des doléances ;
- le recensement des doléances jugées prioritaires et qui doivent être examinées dans le cadre de la Commission tripartite de concertations et de suivi des doléances créée à cet effet ;
- le traitement de ces doléances prioritaires durant des sessions thématiques auxquelles prennent part les ministères et structures concernées et les centrales syndicales les plus représentatives ;
- l'intégration dans le rapport final des résultats du traitement des cahiers de doléances déposées au niveau régional sous la conduite des Gouverneurs et en relation avec les services compétents, notamment les inspections du travail et de la sécurité sociale.

Madame le Président, le Secrétaire exécutif ainsi que l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social du HCDS ont aussi pris part à la cérémonie officielle de remise des cahiers des doléances par les secrétaires généraux de centrales syndicales de travailleurs à Son Excellence Monsieur le Président de la République en 2018 et 2019.

C- PARTICIPATION DU HCDS AUX ACTIVITÉS DE COORDINATION DU SECTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

Unique cadre tripartite de dialogue social, le HCDS a été associé aux travaux de revue annuelle du secteur de la Protection sociale organisés sous l'égide de la Délégation générale de la Protection sociale et de la Solidarité nationale (DGPSN).

Madame le Président du HCDS, l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social et le Secrétaire exécutif du HCDS ont participé respectivement aux cérémonies officielles d'ouverture des Revues annuelles 2019, 2018 et 2017 du Secteur de la Protection sociale qui ont été présidées par Madame Anta SARR DIACKO, Déléguée générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale.

Le HCDS, en la personne du Secrétaire exécutif, a aussi pris part aux travaux du Conseil d'Orientation de ladite Délégation de 2015 en 2019.

A titre de rappel, depuis 2016, notre pays s'est doté d'une Stratégie nationale de Protection sociale 2015 – 2035 qui s'inscrit dans l'axe 2 du PSE intitulé « *Capital humain, protection sociale et développement durable* ».

En effet, l'objectif de développement social global sera atteint à travers une gamme de politiques et de programmes englobant des stratégies de réduction des inégalités, d'éducation, de santé, de nutrition, de population, d'assainissement, d'approvisionnement en eau potable, d'inclusion financière, de genre et d'autonomisation des femmes, de gestion des catastrophes et de protection sociale.

1- Suivi de la mise en place du Registre national unique (RNU)

La mise en place progressive du Registre national unique (RNU) et la mise en œuvre du Programme national de Bourses de Sécurité familiale (PNBSF) constituent deux réalisations majeures de la DGPSN qui ont fait régulièrement l'objet de suivi au niveau des travaux du Conseil d'Orientation.

Le RNU est une base de données dynamique élaborée sur la base d'un questionnaire unifié qui intègre les préoccupations liées à la pauvreté, à la vulnérabilité et aux privations socio-économiques. Outil important pour atteindre les objectifs liés à la nécessité d'aborder de manière intégrée les initiatives dans le Secteur de la protection sociale, le RNU permet :

- de garantir un bon ciblage des bénéficiaires de projets ou programmes sociaux ;
- de limiter les coûts des volets de ces projets et programmes prévus pour ce ciblage ;
- d'accélérer et d'améliorer la mise en œuvre et la coordination de ces programmes.

Démarré en 2013 avec soixante et un mille (61 000) ménages inscrits, le RNU a pu recenser en fin 2018 un total de quatre cent quarante-deux mille cinquante-trois (442 053) ménages.

Les ménages du RNU ont été répartis en cinq catégories. Les quatre premières de taille équivalente regroupent les ménages les plus pauvres (la catégorie 1 pour les ménages les plus vulnérables et la catégorie 4 pour les moins vulnérables). La cinquième catégorie est composée de ménages qui ne sont pas pauvres car ils peuvent faire face à leurs dépenses.

2- Suivi du Programme national de Bourses de Sécurité familiale (PNBSF)

Le PNBSF est l'un des programmes qui a recours depuis 2019 à la base de données que constitue le RNU pour sélectionner les ménages auxquels il alloue durant cinq (5) ans une assistance sociale trimestrielle de vingt-cinq mille (25 000) francs CFA.

Le PNBSF a été institué par Son Excellence Monsieur le Président de la République dans le cadre de la stratégie de résilience en vue d'assurer aux ménages pauvres un bien-être social et de riposter contre l'exclusion sociale et de la vulnérabilité.

Le PNBSF a octroyé des bourses familiales à :

- cent quatre-vingt-dix mille sept cent cinquante et un (197 751) ménages en 2016 ;
- trois cent seize mille neuf cent quarante et un (316 941) ménages en 2017
- trois cent seize mille neuf cent quarante et un (316 941) ménages en 2018.

D- CONTRIBUTION DU HCDS AUX TRAVAUX D'ELABORATION ET DE VALIDATION TECHNIQUE DE LA STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'Office national de Lutte contre la Fraude et la Corruption (OFNAC) est une Autorité administrative indépendante chargée de la prévention ainsi que de la lutte contre la fraude, la corruption, les pratiques assimilées et les infractions connexes.

Sous la conduite de sa Présidente, Madame Seynabou NDIAYE DIAKHATE, l'OFNAC a lancé, à partir de fin octobre 2017, le processus d'élaboration du document de Stratégie nationale de Lutte contre la Corruption (SNLCC) 2020 – 2024 dont la validation technique a été faite le mardi 25 juin 2019.

La cérémonie officielle d'ouverture de la validation technique a été présidée par Monsieur Mamadou Saliou SOW, Secrétaire d'Etat chargé de la promotion des Droits humains et de la Bonne gouvernance en présence de Madame la Présidente de l'OFNAC et de Madame Amanta Diabaté, Représentante Résidente du Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD), des personnalités et des représentants des partenaires techniques et financiers.

Le caractère inclusif du processus d'élaboration et de validation dudit document a été assuré grâce à :

- la mise en place dès le début de ce processus d'un comité de pilotage national et d'un comité de planification stratégique qui a mobilisé l'essentiel des forces vives de la nation ;
- la tenue de plusieurs ateliers et des tournées conduites dans les régions pour rencontrer les Comités régionaux de développement et partager avec eux les options stratégiques les plus aptes à endiguer les pratiques de corruption pour un environnement des affaires propice au développement.

Le HCDS a été associé aux travaux du comité national de pilotage auxquels ont pris part le Secrétaire exécutif et Madame Maimouna DIOP MBOUP, membre de la Commission « *Genre et Relations professionnelles* ».

Après sa validation politique, ce document servira d'instrument de mise en œuvre des mesures de prévention et de lutte contre la corruption mais aussi d'outil utile de mobilisation et de coordination des efforts et ressources dans la prise en charge du fléau.

L'approche participative dans l'élaboration et la validation de la SNLCC garantira les conditions d'une meilleure adhésion et d'une coordination plus efficace des efforts des organes de lutte, de la société civile, des partenaires au développement et des populations.

E- CONTRIBUTION DU HCDS A DES PLATEFORMES DE DIALOGUE SOCIAL SUR LA PROBLEMATIQUE DU GENRE

La volonté de promouvoir le genre dans les relations professionnelles et de l'intégrer dans les mécanismes de dialogue social a amené le HCDS à s'impliquer dans l'organisation de plateformes de dialogue sur la problématique du genre.

Sa participation aux rencontres thématiques sur l'avenir du Travail des femmes au Sénégal organisée par le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions et à la célébration de la journée internationale des Femmes entrent dans ce cadre.

1- Rencontres thématiques sur l'avenir du travail des femmes au Sénégal

Ces rencontres thématiques qui se sont tenues le 20 novembre 2019 s'inscrivent dans la perspective de contribuer à la réalisation de l'objectif de développement durable n°5 (ODD5) « l'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental de la personne, mais aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.

A l'instar de la communauté internationale et avec l'appui de l'Equipe d'Appui Technique Bureau Pays Dakar du Bureau International du Travail, le Sénégal s'est lancé dans la recherche de solutions urgentes à ces problématiques en invitant à des réflexions sur comment assurer aux femmes un meilleur avenir dans le monde du travail. A cette occasion, trois panels ont été organisés. Ils ont porté sur :

- Panel 1 : Quels emplois pour un meilleur avenir des femmes dans le monde du travail ? ;
- Panel 2 : Pour de meilleures conditions de vie et de travail des femmes ;
- Panel 3 : Comment atteindre une participation équitable des femmes au dialogue social ?

Ce dernier panel modéré par Madame le Président du HCDS a permis d'aborder les contours de l'avenir de la représentativité des femmes et de cerner la relation entre la négociation collective et l'égalité de genre.

2- Célébration de la journée internationale des droits des Femmes 2018



Mme le Président du HCDS à côté de Son Excellence Madame Lise FILIATRAULT, Ambassadeur du Canada au Sénégal entourées des participantes lors de la célébration de la Journée Internationale des droits des femmes en 2018.

En prélude à la célébration de la journée internationale des droits des femmes, Women in Mining Sénégal (WIM Sénégal) a organisé le 7 mars 2018 en partenariat avec le HCDS et l'Ambassade du Canada une demi-journée d'échanges autour du thème : « *La transformation numérique dans les Industries extractives : Les femmes pour une démarche avant-gardiste* ».

WIM est une Association de femmes du secteur minier et pétrolier du Sénégal qui s'investit pour la promotion de l'engagement des femmes dans le secteur extractif.

Dans ce secteur, le rapport ITIE 2018 indique que seuls neuf (9) % des emplois sont occupés par les femmes.

La cérémonie officielle d'ouverture a été présidée par Madame le Président du HCDS en présence de Son Excellence Madame Lise FILIATRAULT, Ambassadeur du Canada au Sénégal et de Madame Lika Scott SOW, Présidente de WIM.

Les échanges ont porté sur les opportunités de la transformation digitale au Sénégal, des cas pratiques dans les industries extractives et les changements positifs escomptés au profit des femmes.

Sur invitation de la Délégation du Québec, Madame le Président du HCDS a été aussi conviée le mardi 10 avril 2018 à une table ronde d'échanges sur la problématique du Leadership féminin au Sénégal animée entre autres par Madame Julie Miville DECHENE, Émissaire aux droits et libertés de la Personne du Gouvernement du Québec, ancienne Présidente du Conseil du Statut de la Femme devenue Sénatrice depuis juin 2018.

F- CONTRIBUTION DU HCDS AUX SALONS DE PREVENTICA INTERNATIONAL DAKAR

Dans le but de promouvoir une culture de la prévention des risques au niveau de l'Afrique de l'Ouest, Preventica International et la CSS ont organisé Preventica International Dakar 2017 du 3 au 4 octobre 2017 et Preventica International Dakar 2019 du 19 au 21 novembre 2019.

Ces deux salons ont réuni chacun trois mille (3000) professionnels de la sécurité et de la santé au travail autour de problématiques telles que :

- la vulgarisation du cadre juridique et réglementaire, des expériences et des bonnes pratiques dans ce domaine ;
- la formation initiale et continue ;
- la gestion des sous – traitants,
- la qualité de vie au travail et l'intelligence économique ;
- les risques majeurs, la sécurité incendie, la prévention du risque routier, la sécurité électronique, la sécurité de l'information, la cyber sécurité et la sûreté contre les actes de malveillance.

Le HCDS a été associé à l'organisation de ces éditions.

Dans le cadre de Preventica International Dakar 2017 qui s'est tenu du 3 au 4 octobre 2017, Monsieur Amadou Massar SARR, membre du HCDS a introduit une conférence sur le thème «*Promotion de la sécurité et de la santé au travail par le dialogue social*».

Preventica International Dakar 2019 s'est tenu du 19 au 21 novembre 2019.

En marge de la préparation de Preventica Dakar 2019 particulièrement de la soirée Francophonie, la Présidente du HCDS a reçu en audience Monsieur Yves Van de VLOET, Président de Preventica Francophonie qui était en mission à Dakar du 23 au 27 septembre 2019.

Le 21 novembre 2019 a coïncidé avec la Journée mondiale dédiée aux victimes de la route et la Journée nationale de la Sécurité routière.

Cette journée a été organisée par l'Alliance francophone de la Sécurité routière en collaboration avec l'Association sénégalaise Laser International présidée par Madame Awa SARR.

A l'occasion de cette manifestation présidée par Monsieur Aubin Jules Marcel SAGNA, Secrétaire général du Ministère des Infrastructures, des Transports terrestres et du Désenclavement, Madame le Président du HCDS a fait une présentation sur «*Le dialogue social pour la sécurité routière* ».

Au plan international, sur invitation officielle de Monsieur Patrice LASSALLE-BAREILLES, Directeur général adjoint de Preventica International, Madame le Président du HCDS a pris part du 6 au 8 novembre 2017 au Congrès / Salon de Preventica Strasbourg sur la «*sécurité et la santé au travail* » qui s'est tenu à Strasbourg.

Lors de cette manifestation, elle a fait une présentation sur «*La prise en charge des risques professionnels* ».



Monsieur Assane SOUMARÉ, Directeur Général de la Caisse de Sécurité Sociale, Mme Innocence NTAP NDIAYE, Présidente du HCDS, M. Patrice LASSALLE-BAREILLES, Directeur général adjoint de Preventica International, Mme Marie DIALLO, Directrice de la Prévention des Risques professionnels de la CSS.



G- CONTRIBUTION DU HCDS AUX TRAVAUX DU CADRE DE CONCERTATIONS ENTRE LES IPM ET LES STRUCTURES ET PRESTATAIRES DE SERVICES DE SANTÉ (SPSS)

L'assurance santé des travailleurs fait l'objet d'un vaste programme de réformes qui a vu naître l'Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire (ICAMO) qui est chargée, entre autres, de réaliser, au profit des institutions de prévoyance maladie (IPM), une gestion commune de missions et de services afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience du système d'assurance maladie.

Durant la période de référence du présent rapport :

- le personnel de service de l'ICAMO a été installé sous la conduite de Madame la Directrice, Marie Rosalie NGOM COLY;
- le Règlement intérieur de l'Institution a été approuvé par l'Arrêté n° 2019 – 18 du 3 janvier 2019 ;
- le décret n° 2019 - 29 du 4 janvier 2019 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du fonds de garantie des IPM a été pris.

Prenant à son compte les avantages du dialogue social, l'ICAMO a mis en place un cadre de concertation entre les IPM et les Structures et Prestataires de Services de Santé (SPSS) en vue de réguler et d'améliorer leurs relations, notamment par la signature d'une convention nationale. Il s'est agi de faire un diagnostic sans complaisance des relations entre les acteurs afin que les acquis soient renforcés et que les mesures correctives soient prises pour une amélioration de la demande et de l'offre de soins au profit des travailleurs et de leurs familles.

Les travaux de ce cadre de concertation ont été conduits et supervisés par trois principaux organes : le comité de pilotage, le comité restreint et les commissions thématiques.

1- Participation au Comité de pilotage

Le Comité de pilotage du cadre de concertation composé des représentants de haut niveau des structures concernées par l'Assurance Maladie était chargé :

- de définir les orientations du cadre ;
- de faire le plaidoyer auprès des autorités concernées pour une appropriation du projet au plus haut niveau ;
- d'examiner et de valider les documents de référence du cadre ;
- de valider les résultats des rencontres thématiques, les protocoles d'accord et le contenu de la convention nationale.

2- Participation au Comité restreint

Le Comité restreint du cadre de concertation, regroupant les techniciens des ministères, institutions et autres acteurs impliqués, avait pour rôles :

- d'élaborer les documents techniques du cadre ;
- de proposer le calendrier des rencontres des différents organes du cadre ;

- de préparer et d'organiser les rencontres du comité de pilotage et des commissions thématiques ;
- de présenter les résultats des travaux des commissions thématiques (rapports, diagnostics et protocoles) au comité de pilotage pour validation ;
- de proposer l'architecture de la convention cadre et de renseigner cette dernière à partir des résultats des rencontres thématiques ;
- de soumettre le projet de convention nationale et ses annexes au comité de pilotage pour validation.

3- Supervision des commissions thématiques

Les concertations ont été menées par six (06) commissions thématiques portant sur les thèmes suivants : médecine, pharmacie, hôpitaux, imagerie médicale et laboratoires de biologie médicale, cliniques, chirurgie dentaire. Chaque commission thématique comprenait les représentants des IPM et des structures et prestataires de services de santé concernés par le domaine cible et les membres du comité restreint.

Chaque commission était chargée :

- de renseigner la matrice du diagnostic pour identifier les forces et les faiblesses dans les relations entre IPM et structures et prestataires ;
- de proposer une feuille de route pour ses activités ;
- de discuter et de s'accorder sur les solutions ou mesures à prendre pour renforcer les acquis et résoudre les problèmes identifiés dans chaque domaine cible ;
- de consigner les résultats de la concertation dans un protocole d'accord signé par les parties prenantes.

Le HCDS a été représenté dans ce cadre par le Secrétaire exécutif au niveau du Comité de Pilotage et par l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social au sein du comité restreint.

Ce dernier a participé à toutes les étapes du processus d'élaboration des documents techniques, des séances de négociation des commissions techniques, de la finalisation :

- du projet de convention nationale et des six protocoles d'accord avec les médecins privés, les pharmaciens, les hôpitaux, les cliniques privées, les laboratoires de biologie et cabinets d'imagerie médicale, les chirurgiens- dentistes ;
- des projets de tableaux détaillés des actes, médicaments et produits de santé exclus de la prise en charge des IPM, du modèle type de convention spécifique, du modèle type de formulaire d'adhésion.

Les accords ont porté sur :

- la disponibilité, l'accessibilité, la qualité et l'efficacité des services de santé au profit des bénéficiaires ;

- la publication des structures publiques de santé, la liste des IPM, le tableau des prestataires des services de santé par ordre ;
- la contractualisation entre IPM et SPSS, le contrôle médical et la lutte contre la fraude ;
- la continuité du service, les nomenclatures en vigueur, les tarifs préférentiels ;
- la facturation, les délais de règlement, les majorations de retard ;
- l'intervention du fonds de garantie.

Ce travail s'est déroulé du 30 mai 2018 au 28 mars 2019, date à laquelle le comité de pilotage a validé les résultats des concertations entre les IPM et les structures et prestataires de services de santé.

Le processus se poursuit avec les rencontres avec les différents ordres et syndicats concernés, les autorités compétentes pour la présentation des documents validés et la transmission officielle pour signature des protocoles. Ensuite interviendra la cérémonie officielle de signature de la convention nationale par les parties.

H- CONTRIBUTION DU HCDS À DES PLATEFORMES DE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS

Durant la période de référence de ce rapport, le HCDS a été impliqué dans la tenue de plateformes de dialogue social dans le secteur des transports.

Dans ce cadre, un atelier a été organisé du 13 au 15 mai 2019 par la Fédération internationale des Ouvriers du Transport (ITF) sur le thème « *Bus Rapid Transit (BRT) et Planification inclusive par un transport durable à Dakar* ».

Cet atelier a été présidé par Monsieur Alassane CAMARA, Directeur des Routes au nom du Ministre des Infrastructures, des Transports terrestres et du Désenclavement en présence de Madame le Président du HCDS, de Monsieur Thierno Birahim AW, Directeur général du Conseil Exécutif des Transports Urbain de Dakar (CETUD), de Monsieur Baila SOW, Représentant de l'ITF au niveau de l'Afrique francophone et de la CEDEAO de Monsieur Gora KHOUMA, Coordonnateur national de l'ITF Sénégal.

Cet atelier a notamment réuni autour de la Coordination nationale ITF du Sénégal, des membres de l'Union des Routiers du Sénégal (URS), de la Fédération des Transports de l'Union démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS), du Syndicat national des Travailleurs de la Marine marchande du Sénégal (SNTMMS), du Syndicat démocratique des Travailleurs du Transport routier, du Syndicat Unique des Travailleurs du Transport Aérien et des Activités Annexes du Sénégal (SUTAAAS) et du Syndicat des Techniciens de l'ASECNA (SDTS).

Madame Ali HOWES, Assistante de la Directrice ITF Programme Transports Publics basée à Londres, Madame Claire CLARKE, Assistante du Chef du Département Femmes de l'ITF et Monsieur Dave SPOONER, Directeur du Global Labour Institute ont aussi pris part aux travaux de l'atelier.

Madame le Président du HCDS a salué la vision novatrice des pouvoirs publics qui les a amenés à construire le Train Express Régional (TER) et le Bus Rapid Transfer (BRT) qui contribueront à la fois au raccourcissement des délais de trajets et à la diminution de la survenance des risques professionnels lors des déplacements.

Dans cette perspective, elle a exhorté les membres de la Coordination nationale ITF du Sénégal à saisir cette opportunité pour s'investir dans l'accompagnement de la transition des acteurs de l'économie informelle de leur secteur vers l'économie formelle.

Madame le Président a reçu en audience, le 29 mai 2019 au siège de l'Institution, Monsieur David GOBE, Président de la Section Routiers de l'ITF, accompagné de Monsieur Gora KHOUMA, Coordonnateur national de ITF Sénégal et de Monsieur Nourou DIALLO, 3^{ème} Secrétaire général de l'UDTS.

Après une présentation de l'Institution et des activités menées, les parties ont identifié des axes de coopération dont ceux relatifs à la réactualisation des conventions collectives sectorielles qui régissent le secteur des transports.

QUATRIÈME PARTIE



RECONNAISSANCE INTERNATIONALE DU HCDS

Le HCDS a régulièrement pris part aux sessions de la Conférence internationale du Travail ainsi qu'à des réunions d'organisations d'envergure internationale ou sous régionale.

Le BIT ainsi que le Centre international de Formation de l'OIT (CIF/OIT) ont également eu à solliciter l'expertise du HCDS dans le cadre de l'organisation d'événements de dimension internationale ou régionale. Le HCDS a aussi été impliqué dans l'organisation de manifestations d'envergure internationale ou sous régionale.

Des missions d'échanges et de coopération bilatérale ont été menées, des visites et séances de travail tenues avec des autorités accréditées au Sénégal.

I- PARTICIPATION DU HCDS AUX SESSIONS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Le HCDS a participé aux délégations tripartites sénégalaises conduites respectivement par Monsieur Mansour SY, Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions (106^{ème} session de la Conférence Internationale du Travail) et Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions (107^{ème} et 108^{ème} sessions de la Conférence Internationale du Travail).

Représentés par le Président et le Secrétaire exécutif, le HCDS a aussi mis à profit la présence de certains membres de son Bureau à ces Conférences. Il s'agit de Monsieur Pape Birama DIALLO, Vice – Président Travailleurs, Madame Fatoumata Bintou YAFA, Présidente de la Commission « *Genre et Relations Professionnelles* », de Monsieur Attou DIAW, Président de la « *Commission Formation et Sensibilisation* », de Monsieur Gora THIAO, Président de la Commission « *Protection Sociale* » et de Monsieur Baba NGOM, membre du HCDS.

Le HCDS a eu des rencontres avec des autorités du BIT, des délégations de pays africains et des personnalités disposant d'une expertise dans le domaine du dialogue social.

A- RÉSULTATS DES TRAVAUX DES 106^{ÈME}, 107^{ÈME} ET 108^{ÈME} SESSIONS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La Conférence internationale du Travail (CIT) réunit chaque année au mois de juin les Etats Membres de l'OIT. Elle permet aux mandants tripartites :

- d'élaborer et d'adopter des normes internationales du travail sous forme de conventions et de recommandations qui inspirent les Etats membres dans la définition des lois et règlements pouvant leur permettre de « *faire avancer la justice sociale et de promouvoir le travail décent* » ;
- de suivre l'application de ces normes au niveau national ;

- d'examiner, depuis l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), des rapports globaux couvrant successivement les quatre droits fondamentaux que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- de débattre sur les problèmes sociaux et du travail qui intéressent le monde entier abordés chaque année par le rapport présenté par le Directeur général de l'OIT ;
- d'adopter des résolutions qui contribuent à orienter la politique générale de l'OIT et ses activités futures.

Le Sénégal a été élu membre du Conseil d'administration de l'OIT pour la période 2017-2020, au titre des mandants tripartites de cette organisation avec :

- le Gouvernement, comme membre titulaire ;
- Monsieur Hamidou DIOP, Secrétaire général du CNP, comme membre adjoint représentant les organisations d'employeurs ;
- Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la CNTS, comme membre adjoint représentant les travailleurs.

1- Résultats des travaux de la 106^{ème} session de la Conférence internationale du Travail



Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS et le Directeur général de l'OIT, M. Guy RYDER.

Le Rapport présenté par le Directeur général de l'OIT lors de cette session qui s'est tenue du 5 au 16 juin 2017 a porté sur « *Travail et changement climatique : l'initiative verte* ».

A l'issue des travaux de la Conférence, les mandants tripartites ont adopté la Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.



Au titre des Résolutions, ils ont également adopté :

- la Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre ;
- la Résolution concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience ;
- la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail.

2- Résultats des travaux de la 107^{ème} session de la Conférence internationale du Travail

Lors de cette session qui s'est tenue du 28 mai au 8 juin 2018, le Directeur général de l'OIT a présenté un Rapport portant sur « *L'initiative sur les femmes au travail : un nouvel élan pour l'égalité* ».

Cette session a été l'occasion pour les mandants tripartites d'adopter :

- les amendements de 2018 au Code de la Convention du travail maritime, 2006 telle qu'amendée ;
- la Résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable (ODD) ;
- la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme.

Parmi les mesures édictées par la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme à l'endroit des mandants tripartites, il convient de relever celles-ci :

- s'assurer que, dans un monde du travail en évolution et dans le cadre de la mise en œuvre des ODD, le dialogue social et le tripartisme bénéficient de ressources appropriées et acquièrent ou conservent une place importante dans l'élaboration des politiques ;
- favoriser un environnement juridique et institutionnel propice à la promotion d'un dialogue social efficace ;
- promouvoir la négociation collective volontaire à tous les niveaux appropriés, dans les secteurs tant privé que public, conformément à la législation et aux pratiques pertinentes, pour contribuer à instaurer un juste partage des fruits du progrès pour tous, des conditions de travail décentes, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, l'égalité de genre, le développement des compétences et le renforcement de la viabilité des entreprises;
- fournir les ressources financières, technologiques et humaines nécessaires et renforcer l'efficacité et l'efficience des systèmes nationaux d'administration du travail ;
- développer la coopération pour échanger des expériences et des pratiques novatrices concernant le dialogue social et le tripartisme.

Au-delà du relèvement de l'Institution tripartite nationale de dialogue social au rang de Haut Conseil, le Sénégal s'est déjà inscrit dans la mise en œuvre de ces mesures à travers notamment :

- le renforcement des moyens d'intervention des Inspections et de l'Administration du Travail ;
- la redynamisation de la négociation collective avec la réactualisation de la CCNI, cadre conventionnel interprofessionnel des relations professionnelles ainsi que de certaines conventions collectives (voir partie I du présent Rapport) ;
- la participation active aux activités du Conseil du Travail et du Dialogue social de l'Union économique monétaire Ouest africaine (UEMOA) et de l'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS) (voir suite de cette partie III du Rapport).

3- Résultats des travaux de la 108^{ème} session de la Conférence internationale du Travail

Cette 108^{ème} session de la CIT qui s'est tenue du 10 au 21 juin 2019 a été marquée par la célébration du Centenaire de l'OIT. Le rapport du Directeur général de l'OIT a porté sur le thème « *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* ».



Célébration du centenaire de l'OIT

Madame le Président Innocence NTAP NDIAYE en compagnie de Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions et de Madame Véra Lucia Paquete PERDIGAO, Directrice de l'Équipe d'Appui technique au Travail décent, Bureau Pays Dakar.

La plus ancienne agence spécialisée de l'Organisation des Nations Unies a mis à profit cette session pour, d'une part, tirer le bilan de ses réalisations durant ces cent premières années et, d'autre part, définir les priorités pour un meilleur avenir du travail lors du prochain centenaire.

Au niveau national, avant la tenue de la 108^{ème} session de la CIT, les mandants tripartites ont formulé la contribution du Sénégal aux activités marquantes de la célébration du centenaire de l'OIT.

Cette manifestation organisée sous forme de journée d'animation de panels sur l'avenir du travail s'est tenue le lundi 20 mai 2019 sous la présidence de Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions.

Trois panels dont les thèmes correspondent aux priorités nationales en matière de travail décent ont été animés. Ils ont porté sur :

- « *Dialogue social et négociation collective : progrès accomplis et défis à relever dans un monde en transformation* » ;
- « *Innovations technologiques et avenir du travail* » ;
- « *Formaliser le travail pour favoriser l'insertion sociale : pour une protection sociale universelle* ».

Dans le cadre de ce troisième panel, Madame le Président du HCDS a présenté une communication qui a permis de mettre en exergue les initiatives développées par l'Institution tripartite nationale de dialogue social pour :

- d'une part, mieux cerner les contours de l'économie informelle ;
- d'autre part, identifier les enjeux et les défis liés à la formalisation des unités de l'économie informelle.

A l'issue des travaux de la 108^{ème} session de la CIT, les mandants tripartites ont adopté la Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et la Résolution sur la Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, les mandants tripartites ont été conviés, notamment, à :

- renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation ;
- renforcer les institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, et réaffirmer la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs, tout en reconnaissant l'ampleur de l'informalité et la nécessité de prendre des mesures efficaces de transition vers la formalité ;
- promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous ;
- œuvrer à la ratification et à l'application des conventions fondamentales de l'OIT et examiner périodiquement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, la possibilité de ratifier d'autres normes de l'OIT.

Pour améliorer la gouvernance de l'OIT, le Conseil d'Administration a été appelé par la Conférence à :

- parachever, dans les meilleurs délais, le processus de ratification de l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1986, afin de consacrer définitivement la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes de direction de l'OIT ;
- prier le Directeur général de lui soumettre des propositions en vue de promouvoir une meilleure cohérence au sein du système multilatéral.

La 108^{ème} session de la CIT a également permis d'enregistrer des progrès dans la réalisation de l'objectif de protéger « *le droit de toute personne d'évoluer dans un monde exempt de violence* » et avant tout « *les femmes et les filles, touchées de manière disproportionnée par le harcèlement* » avec l'adoption de :

- la Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 2019 ;
- la Recommandation n° 206 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 2019 ;
- la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

B- RENCONTRES AVEC LES AUTORITÉS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Durant ces sessions de la CIT, sous la conduite de Madame le Président du HCDS, les membres de l'Institution tripartite nationale de dialogue social ont eu des échanges avec des responsables du BIT et des membres de délégations d'autres pays.

Ces rencontres ont permis au HCDS de bénéficier, durant la période de référence de ce Rapport, du soutien technique et d'un appui financier du BIT d'un montant global de quatorze millions vingt et un mille sept cents cinquante (14 021 750) FCFA.

Cette contribution illustre la qualité du partenariat entre le BIT et le HCDS et traduit leur engagement commun à promouvoir le travail décent et la justice sociale.

1- Séances de travail à l'occasion de la CIT de 2017

En 2017, ces rencontres se sont tenues avec :

- Monsieur Luc CORTEBEECK, Président du Conseil d'Administration de l'OIT ;
- Monsieur Christophe PERRIN, Directeur général adjoint intérimaire du BIT pour les opérations de terrain et les partenariats ;
- Monsieur Moussa OUMAROU, Directeur du Département de la Gouvernance et du Tripartisme ;
- Monsieur Philippe MARCADENT, Chef du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail du Département des conditions de travail et de l'égalité ;

- Monsieur Youssef GHELLAB, Chef de l'Unité de Dialogue social et Tripartisme du Département de la Gouvernance et du Tripartisme ;
- Madame Githa ROELANS, Cheffe de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement des entreprises ;
- Madame Angelika MULLER, Spécialiste principale en dialogue social et droit du travail du département de la Gouvernance et du Tripartisme.

Les discussions ont porté sur :

- les avancées et les défis liés à la promotion du dialogue social ;
- les voies les plus indiquées pour accompagner la migration des unités de l'économie informelle et un meilleur engagement des entreprises dans la promotion du travail décent dans les entreprises multinationales.

Ces échanges ont permis de poser les jalons de la mise en œuvre des initiatives de cartographie des acteurs de l'économie informelle du Sénégal et de promotion de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Les audiences accordées aux membres de la délégation tripartite du Gabon et du Comité national de Dialogue social de Burundi ont respectivement porté sur les enjeux de la mesure de la représentativité des partenaires sociaux et les mécanismes de résolution pacifique des conflits professionnels.

2- Séances de travail à l'occasion de la CIT de 2018

Les rencontres tenues avec les autorités du BIT lors de la 107^{ème} session de la CIT ont permis d'assurer le suivi de la cartographie des unités de l'économie informelle et de développer des activités allant dans le sens de développer la coopération entre institutions tripartites nationales de dialogue social comme prescrit par la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme (voir suite de cette partie III consacrée aux initiatives de promotion du dialogue social dans l'espace francophone).

Ces rencontres se sont tenues avec Monsieur Moussa OUMAROU, Directeur général adjoint du BIT pour les opérations de terrain et les partenariats et Madame Arlette VAN LEUR, Directrice du Département des activités sectorielles.

Les échanges avec cette dernière ont tourné autour des priorités relatives à la modernisation des relations de travail par la réactualisation des conventions et accords collectifs, notamment dans les secteurs de l'Agriculture, des Mines et dans le domaine du travail maritime.

Cette audience a permis d'aborder sous de bons auspices la médiation entre les partenaires sociaux de l'Union des Remorqueurs de Dakar et la 12^{ème} Assemblée plénière : « *La contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières* » qui s'est tenue du 31 juillet au 2 août 2018 (voir partie II de ce Rapport).

Madame le Président du HCDS s'est aussi entretenue avec Monsieur Cyril COSME Directeur du Bureau de l'OIT en France sur les Rencontres du dialogue social de Suresnes.

3- Séances de travail à l'occasion de la CIT de 2019



Madame Innocence NTAP NDIAYE, Présidente du HCDS avec Monsieur Jean Jacques ELMIGER, Président de la Conférence Internationale du Travail en 2019.

En marge de cette CIT, Monsieur Jean Jacques ELMIGER, Président de la 108^{ème} session de la CIT a accordé une audience à une délégation du HCDS composée de Madame le Président et du Secrétaire exécutif.

Ils ont abordé des thèmes relatifs :

- à la promotion du travail décent dans le monde et aux rôles devant être joués dans ce cadre par les institutions tripartites nationales de dialogue social ;
- à la nécessité de promotion de l'approfondissement de la démocratie sociale et du dialogue social transnational ;
- aux aptitudes de proactivité à développer au niveau des partenaires sociaux, notamment dans les situations de crise comme celle financière de 2008 qui a affecté les marchés du travail.

Monsieur ELMIGER a préconisé la tenue, en marge de la prochaine CIT, d'une rencontre entre une délégation du HCDS et une autre suisse associant directement des échanges entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs des deux pays. Ces échanges porteraient sur :

- la présentation des systèmes de partenariat social mis en œuvre au niveau des deux pays ;
- les rôles des partenaires sociaux dans le fonctionnement du partenariat social et les mécanismes de conclusion et de mise en œuvre des conventions collectives de travail en Suisse ;
- les modalités pour promouvoir une collaboration renforcée entre les deux pays.

Monsieur Lansana KOMARA, Ministre de **l'Enseignement technique, de la Formation professionnelle, du Travail et de l'Emploi** de la République de Guinée a accordé une audience à Madame le Président du HCDS.

Les échanges ont eu pour objet la présentation de deux initiatives de promotion du dialogue social envisagées par l'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS) :

- le projet de réalisation de l'étude sur l'état des lieux de la pratique du dialogue social en Guinée, au Mali et au Niger.
- l'appui à l'institutionnalisation du dialogue social en Guinée.

Les entretiens avec Monsieur Youssef GHELLAB, Chef de l'Unité de dialogue social et tripartisme du Département de la Gouvernance et du Tripartisme, ont été axés sur les modalités d'accroissement des moyens des institutions tripartites nationales de dialogue social et sur l'évaluation de l'impact de ces dernières sur la stabilité sociale et l'émergence économique.

Sur cet aspect lié à l'impact des actions menées par ces institutions, la délégation du HCDS a eu une séance de travail portant sur les actions envisagées par l'unité EVAL avec Madame Yuka OKUMURA, spécialiste en administration et programmation stratégique au Département de la Gouvernance et du Tripartisme et Monsieur Joseph MOMO, responsable régional Afrique de l'Unité de programmation.

Les deux délégations ont convenu d'œuvrer ensemble pour :

- la mise en cohérence du futur Plan d'Actions triennal du HCDS avec le PSE et le Programme Pays Travail décent du Sénégal ;
- l'élaboration d'indicateurs pertinents et d'un dispositif de suivi évaluation du futur Plan d'Actions du HCDS.

II- PARTICIPATION DU HCDS À LA QUATORZIEME RÉUNION RÉGIONALE AFRICAINE DE L'OIT



Monsieur Christian NTSAY, Premier Ministre de la République de Madagascar, Madame Innocence NTAP NDIAYE, Présidente du HCDS et Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la CNTS.

La quatorzième Réunion régionale africaine de l'Organisation internationale du Travail (OIT) s'est tenue à Abidjan (Côte d'Ivoire) du 3 au 6 décembre 2019.

Cette réunion regroupe tous les quatre ans l'essentiel des acteurs politiques, économiques et sociaux des pays de la région, dont les mandants tripartites.

En se basant sur la déclaration d'Addis-Abeba de 2015 adoptée lors de la dernière réunion, il s'agissait, pour les délégués, d'examiner les progrès réalisés concernant la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent à la lumière de l'Agenda 2030 pour le développement Durable ainsi que de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine.

Les délégués ont été conviés à identifier les bases d'une plateforme d'actions régionales pour la réalisation d'un avenir meilleur du travail qui soutient le développement inclusif avec un travail décent pour tous, fondé sur les piliers de l'Agenda du travail décent : l'emploi, les normes et les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social.

A cet effet, les participants à cette Réunion régionale ont examiné et débattu des questions majeures qui intéressent les acteurs du monde du travail à travers :

- Le Rapport sur le Directeur général de l'OIT sur le thème « *Vers plus de justice sociale : façonner l'avenir du travail en Afrique* » ;
- une table ronde présidentielle sur le thème « *L'avenir du travail que nous voulons pour l'Afrique* » ;
- une discussion sur « *la promotion et l'application en Afrique de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* » ;
- une séance plénière thématique sur « *les normes internationales du travail, le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et la poursuite des objectifs de développement durable* » ;
- une séance plénière thématique sur « *faire du travail décent une réalité pour la jeunesse africaine* » ;
- une séance plénière thématique sur « *Compétences, technologies et productivité, des clés pour améliorer l'avenir du travail en Afrique* » ;
- une séance plénière thématique sur « *Transformer l'économie rurale informelle en Afrique pour y instaurer le travail décent* ».

Les mandants tripartites de notre pays ont participé activement à cette manifestation.

En effet, au niveau du comité de rédaction chargé de préparer les conclusions de la réunion, ont siégé :

- pour le compte des Gouvernements, Monsieur Karim CISSE, Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, par ailleurs Vice-Président « *Gouvernement* » du HCDS ;

- pour le compte des travailleurs, Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal.

Monsieur Karim CISSE a aussi fait partie des animateurs de la Discussion sur « *la promotion et l'application en Afrique de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* ».

Le HCDS a été impliqué dans l'animation de la séance plénière thématique sur « *Transformer l'économie rurale informelle en Afrique pour y instaurer le travail décent* ».

Cette séance plénière a exploré certaines des principales questions politiques liées à la transformation des économies informelles et rurales de l'Afrique et permis de cerner les enjeux pouvant permettre de relever les défis pour promouvoir un avenir meilleur au travail. A cet effet, les participants à cette séance plénière ont été appelés à réfléchir sur les questions suivantes :

- 1-Quelles sont les principales priorités pour assurer la transition vers l'économie formelle en tant que moyen de réduire la pauvreté, d'améliorer les conditions de travail et d'assurer la durabilité des entreprises, notamment par une concurrence loyale entre celles-ci ?
- 2-Quelles sont les politiques et les programmes à mettre en œuvre pour soutenir la diversification économique et la transformation structurelle des économies rurales en vue d'améliorer les possibilités d'emploi dans les zones rurales ?
- 3-Comment faire en sorte que les voix de l'économie informelle et des travailleurs ruraux soient mieux prises en compte dans l'élaboration des politiques ?

Ont donc pris part en qualité d'animateurs de cette activité modérée par Monsieur Christian NTSAY, Premier Ministre de Madagascar :

- Madame le Président du HCDS ;
- Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- Madame Lorraine SIBANDA, Présidente de Streenet du Zimbabwe ;
- Monsieur Alex FRIMPONG, Secrétaire Général de l'Association des Employeurs du Ghana ;
- Monsieur Abdoul BARRY, Directeur du Bureau sous régional Afrique de l'Ouest du Fonds International pour le Développement de l'Agriculture (F I.D.A).

A l'issue des travaux de la Réunion régionale, les participants ont adopté la Déclaration d'Abidjan – Vers plus de justice sociale : façonner l'avenir du travail en Afrique (annexe 12).

III- IMPLICATIONS DU HCDS DANS L'ORGANISATION D'ÉVÈNEMENTS DE DIMENSION INTERNATIONALE OU RÉGIONALE ORGANISÉS PAR L'OIT

L'implication du HCDS dans de tels événements a débuté avec la participation d'une délégation tripartite du HCDS à l'Atelier sous régional sur le thème « *Renforcer le rôle et l'impact des Institutions nationales de Dialogue social en Afrique pour une gouvernance économique et sociale plus efficace* » qui s'est tenu à Abidjan du 9 au 11 mai 2017.

Cette manifestation a regroupé les représentants d'institutions de dialogue social du Bénin, du Burkina Faso, du Burundi, du Cameroun, de la Cote d'Ivoire, de la Guinée, du Niger, de la Mauritanie, du Tchad, du Togo et du Sénégal.

Outre Madame le Président du HCDS, la délégation tripartite de notre pays était composée de Monsieur Charles FAYE, Vice-Président « *Employeurs* », de Mesdames Ramatoulaye NIANG FALL et Maimouna DIOP MBOUP, représentant le groupe « *Gouvernement* » et de Monsieur Abdou FATY, représentant le groupe « *Travailleurs* ».

A l'issue des travaux de cette activité organisée par l'Unité de Dialogue Social et Tripartisme du Département de la Gouvernance et du Tripartisme du BIT, les participants ont adopté la Déclaration d'Abidjan sur le renforcement du rôle et de l'impact des institutions nationales de dialogue social pour une gouvernance économique et sociale plus efficace et juste.

Cette dynamique de coopération entre d'une part le HCDS et d'autre part le BIT et le CIF/OIT s'est poursuivie avec notamment :

- la troisième Conférence ministérielle de Partnership Action for Green Economy (PAGE) ;
- la deuxième édition du Forum mondial sur le partage d'expériences sur la transition de l'économie informelle ;
- l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles ;
- l'atelier sous régional de coopération sur « *Le dialogue social : concept, fondements et modalités de mise en œuvre* » ;
- l'atelier de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective au profit des membres du Comité national de Dialogue social de la République islamique de Mauritanie.

A- LA TROISIÈME CONFÉRENCE MINISTÉRIELLE DE PARTNERSHIP ACTION FOR GREEN ECONOMY (PAGE).

Le HCDS a été associé à l'organisation de la troisième Conférence ministérielle de Partnership Action for Green Economy (PAGE).

PAGE rassemble cinq agences des Nations Unies :

- ONU Environnement ;
- l'Organisation internationale du Travail (OIT) :

- le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) ;
- l'Organisation des Nations Unies pour le Développement industriel (ONUDI) ;
- l'Institut des Nations Unies pour la Formation et la Recherche.

Cette synergie entre ces agences permet de mutualiser des actions relevant de leurs mandats respectifs et de tirer profit de leurs expertises et de leurs réseaux.

PAGE représente ainsi un mécanisme pour coordonner l'action des Nations Unies sur l'économie verte et pour aider les pays à atteindre et à suivre les nouveaux objectifs de développement durable, en particulier l'ODD 8 : « *Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous* ».

La troisième Conférence ministérielle de PAGE s'est tenue du 10 au 11 janvier 2019 en Afrique du Sud dans la ville du Cap sur le thème « *Promouvoir des économies inclusives et durables* ». Les échanges ont été structurés en deux (2) panels de haut niveau, trois (3) conversations principales, douze (12) sessions parallèles et un (1) groupe interactif.

Madame le Président du HCDS a participé à l'une des conversations principales qui portait sur « *Le futur du travail dans une économie verte* » et à laquelle a pris part Monsieur Guy RYDER, Directeur général de l'OIT.

Les thématiques abordées à cette occasion ont tourné autour de l'importance du dialogue social dans la transition écologique, des instruments permettant de promouvoir un dialogue social pour accompagner cette transition et de l'expérience du HCDS sur la question.

Le HCDS a reçu le 10 avril 2019 Madame Leny Van OIJEN, consultante chargée d'effectuer le suivi du Programme PAGE mis en œuvre au niveau du Sénégal.

B- LA DEUXIEME ÉDITION DU FORUM MONDIAL SUR LE PARTAGE D'EXPÉRIENCES SUR LA TRANSITION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Ce Forum mondial organisé par le CIF/OIT offre une plateforme mondiale d'apprentissage aux intervenants qui souhaitent partager leurs expériences et connaissances sur les politiques en matière de transition vers l'économie formelle.

Il constitue aussi un espace d'échanges de bonnes pratiques et d'opportunités politiques après l'adoption de la Recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Le forum a rassemblé des délégations tripartites de pays bénéficiaires de programmes par pays, des décideurs politiques, des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Ont pris part à cette deuxième édition du Forum des représentants de l'Afrique du Sud, de l'Azerbaïdjan, du Brésil, de la Côte d'Ivoire, du Ghana, de la Grèce, de l'Inde, du Mexique, du Népal, de la Russie, du Sénégal et du Vietnam.

Sur invitation du CIF/OIT, Madame le Président du HCDS a participé à la deuxième édition de ce Forum qui s'est tenu du 11 au 13 Septembre 2017 au siège dudit Centre à Turin.

Notre pays a aussi été représenté à cette activité par Monsieur Mamadou Racine SENGHOR, Secrétaire général de l'Agence de la Couverture Maladie Universelle, Monsieur Papa Mademba NDAO, Directeur des Petites et Moyennes Entreprises au Ministère en charge du Commerce et des PME et Monsieur Alpha NGOM du Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan.

Afin que la participation du Sénégal intègre tous les contours de la problématique, Madame le Président a organisé avec ces derniers une réunion préparatoire de la mission au siège de l'Institution.

Durant les travaux du Forum, Madame le Président du HCDS a pris part à un Panel sur le thème « Le rôle des partenaires sociaux (travailleurs, employeurs et représentants des travailleurs et des entreprises informelles) et des mécanismes de dialogue social pour une transition efficace vers l'économie formelle ».

Les thématiques abordées à l'occasion de ce panel facilité par Monsieur Frédéric LAPEYRE, Chef de l'Unité Economie Informelle du Département Emploi à Genève ont porté notamment sur :

- le niveau d'efficacité des mécanismes de dialogue social pour une transition vers l'économie formelle ;
- les bonnes et mauvaises pratiques dans le processus de transformation vers l'économie informelle ;
- l'identification des différentes parties prenantes dans ce processus, la définition des rôles de chacune d'entre elles ainsi que les manières d'impliquer les familles d'acteurs de l'économie informelle (jusqu'ici exclues dans le dialogue social) dans le processus de formalisation de leurs unités ;
- les défis et les opportunités liés à la mise en place au niveau local ou national de plateformes de dialogue social pour permettre la formulation et la mise en œuvre efficaces des politiques de formalisation ;
- les mesures qui pourraient renforcer le dialogue social dans vos pays pour la mise en œuvre de la Recommandation 204 (R204).

Ce Forum a été mis à profit pour préparer la deuxième visite de travail de Madame Florence Bonnet, Experte en statistiques et protection spécialiste en protection sociale, dans le cadre de l'élaboration de la cartographie de huit (8) familles d'acteurs de l'économie informelle en collaboration avec le BIT et l'ANSD.

Ces questions liées à cette problématique de la formalisation de l'économie informelle ont été abordées à l'occasion :

- de l'audience que Monsieur Philippe CANTRAINE, Délégué général de la Fédération de Wallonie Bruxelles à Dakar, a accordée le 14 décembre 2017 à Madame le Président du HCDS ;
- de l'audience que Madame le Président du HCDS a accordée le 19 novembre 2018 à Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la CNTS, Madame Pat HORN, Coordinatrice internationale de STREETNET et Madame Annie DIOUF, membre du Conseil international de STREETNET.

C- L'ACADEMIE SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le HCDS a aussi été impliqué dans l'organisation de l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles qui s'est tenue du 28 novembre au 9 décembre 2017 au CIF/OIT.

En qualité de personne ressource, Madame le Président du HCDS a eu à entretenir les soixante-deux (62) participants provenant de vingt-sept (27) pays sur « L'expérience sénégalaise en matière de mise en place d'institution tripartite de dialogue social ».

Les membres de l'équipe de formation et les participants se sont félicités :

- du processus inclusif d'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal ;
- de l'engagement du Gouvernement, des centrales syndicales de travailleurs et des organisations patronales à promouvoir le dialogue social ;
- de l'élaboration d'un cadre stratégique d'intervention (Plan d'actions triennal 2015 – 2018) par le HCDS ;
- des résultats atteints en matière de médiation sociale, de renforcement des capacités des partenaires sociaux et de mise en place de mécanismes de dialogue social adaptés dans les secteurs public, parapublic, privé et au niveau de l'économie informelle.

D- L'ATELIER SOUS REGIONAL DE COOPERATION SUR « LE DIALOGUE SOCIAL : CONCEPT, FONDEMENTS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE »

Cet atelier s'est tenu à Dakar du 11 au 12 octobre 2017 dans le cadre du Programme de coopération sud – sud pour les pays d'Afrique dans les domaines du dialogue social et de la protection sociale mis en œuvre par le Bureau international du Travail et la République algérienne démocratique et populaire.

Des délégations tripartites du Mali, de la Mauritanie et du Sénégal ont pris part aux travaux de cette activité qui ont abouti à des recommandations générales et à des recommandations adressées à chaque pays.

E- L'ATELIER DE RENFORCEMENT DE CAPACITES DES MEMBRES DU COMITE NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL DE LA REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Avec l'appui du BIT, le Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'Administration (MFPTEMA) de la République islamique de Mauritanie a organisé du 17 au 18 septembre 2019 un atelier de renforcement de capacités des membres du Conseil national de dialogue social (CNDS) dudit pays.

Axé sur le dialogue social et la négociation collective, cet atelier avait pour objectif de permettre aux membres de ce Conseil d'assurer un bon démarrage de leurs activités et de disposer des aptitudes requises pour mener leurs missions.

L'expérience sénégalaise en la matière a été sollicitée. Et, c'est dans ce cadre qu'une mission conduite par Madame le Président du HCDS et composée de l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social du HCDS, de Monsieur Amadou Massar SARR et de Monsieur Moussa Cissokho GUEYE, membres du HCDS, a pris part à cette activité. A cette occasion, Madame le Président du HCDS a présenté une communication sur « l'organisation, le fonctionnement et l'impact du HCDS ».

Une présentation sur l'organisation et le fonctionnement du Conseil national de Dialogue social de TUNISIE a été aussi exposée.

Des recommandations ont été formulées pour :

- d'une part, consolider la démocratie sociale par l'organisation régulière des élections professionnelles ;
- d'autre part, accroître les moyens d'intervention des institutions tripartites nationales de dialogue social.

Au-delà du renforcement de capacités des membres, cette activité a aussi contribué à mutualiser les expériences et à renforcer la coopération entre ces institutions.

En marge de cet atelier, Madame le Président du HCDS a été reçue en audience par le Docteur Camara Saloum Mohamed, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'Administration de la République islamique de Mauritanie.

IV- L'ORGANISATION DU TREIZIEME CONGRES MONDIAL DE MEDIATION

Les Congrès mondiaux de Médiation qui sont initiés par l'Université de Sonora et l'Institut de Médiation du MEXIQUE constituent des plateformes de réflexion autour de problématiques dans le but d'aboutir à des recommandations pertinentes devant contribuer à la réalisation d'une paix durable entre les hommes, entre les peuples, entre les nations.

Le treizième Congrès mondial de Médiation s'est tenu à Dakar du 20 au 25 novembre 2017 avec l'implication active de/du :

- la Médiature de la République ;
- HCDS ;
- l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar ;
- l'Université Gaston Berger de Saint Louis ;
- l'Université Assane SECK de Ziguinchor ;

- l'Université Alioune DIOP de Bambey ;
- l'Université du Sine Saloum El Hadji Ibrahima NIASSE ;
- l'Association panafricaine d'Alphabétisation et d'Education des Adultes (PAALAE).

La cérémonie officielle d'ouverture a été présidée par Madame Aissata GASSAMA TALL, Directrice de Cabinet du Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, en présence de Madame le Président du HCDS, de Monsieur Chérif THIAM, représentant le Médiateur de la République et de Docteur Jorge Pesqueira LEAL, Président de l'Institut de Médiation de MEXIQUE. Des conférences magistrales se sont tenues sur les thèmes :

- La médiation comme politique publique de sécurité citoyenne ;
- La médiation communautaire et la démocratisation de la justice ;
- Les savoirs endogènes et la médiation : Regards croisés ;
- Dialogue social, gouvernabilité, paix et médiation ;
- Médiation préventive et coexistence harmonieuse dans la famille ;
- L'institutionnalisation de la médiation dans les étapes du processus éducatif ;
- Pratiques restauratives dans les conflits sociaux et miniers ;
- Dynamiques de la médiation dans les conflits armés et réconciliation.

Madame le Président du HCDS a animé la conférence magistrale dont le thème portait sur « Dialogue social, gouvernabilité, paix et médiation ». Le Professeur Bouba DIOP, ancien Médiateur de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar a aussi contribué à cette conférence.

V- LA PARTICIPATION DU HCDS À LA 63ÈME SESSION DE LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME

Le HCDS a pris part à la 63^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme et a participé à des activités organisées en marge de cette manifestation.

A- PARTICIPATION À LA 63ÈME SESSION DE LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME

Constante dans son ambition de contribuer à la prise en charge des problématiques liées au genre et à la condition féminine, le HCDS, en la personne de son Président, a fait partie de la délégation du Sénégal à la 63^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme (CSW63) de l'Organisation des Nations Unies.

Conduite par Madame Ndèye Saly DIOP DIENG, Ministre de la Femme, du Genre et de la Famille, la délégation sénégalaise a pris part activement aux travaux de cet organe fonctionnel du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) qui se sont tenus du 11 au 17 Mars 2019 à New York.

Le thème de cette session a porté sur « *les systèmes de protection sociale, l'accès aux services publics et les infrastructures durables pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles* ».

B- PARTICIPATION À L'ÉVÉNEMENT PARALLÈLE ORGANISÉ PAR « REGARDS DE FEMMES »

En marge de cette session, Madame le Président du HCDS a participé à l'événement parallèle organisé le 13 mars 2019 au Church Center des Nations Unies par l'association « Regards de femmes » qui avait pour thème « *La responsabilité sociétale des entreprises au service de l'égalité femmes-hommes* ».

Créée en 1997, l'Association « Regards de femmes » poursuit depuis 20 ans ses actions en France et dans le monde pour que tout espace public ou privé, en zone urbaine comme en zone rurale, assure à chaque femme et à chaque fille, sécurité, égalité, reconnaissance et respect de leur dignité.

Elle a obtenu en 2009 la reconnaissance en tant qu'ONG avec statut spécial au Conseil Economique et Social de l'ONU.

A l'occasion de cet événement présidé par Madame Ramata LY BAKAYOKO, Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfant de la Côte d'Ivoire, Madame le Président du HCDS a fait une intervention sur « *Le Haut Conseil du Dialogue Social, facilitateur de l'égalité femmes-hommes au sein des entreprises* ».

VI- LA PARTICIPATION DU HCDS A DES INITIATIVES CONTINENTALE ET SOUS REGIONALE DE PROMOTION DE LA PAIX ET DE LA SECURITE

Le HCDS a été convié à la réunion consultative de l'Union Africaine (UA) relative à l'évaluation de la mise en œuvre de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité en Afrique et aux activités de commémoration des dix ans du Groupe de Travail Femmes, Jeunes, paix et Sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel (GTFJPS – AOS).

A- PARTICIPATION A LA REUNION CONSULTATIVE DE L'UNION AFRICAINE SUR L'AGENDA FEMMES, PAIX ET SECURITE EN AFRIQUE

La réunion consultative de l'Union africaine (U.A) relative à l'évaluation de la mise en œuvre de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité s'est tenue du 17 au 19 décembre 2019 à Dakar.

Cette réunion a été organisée conjointement par la Commission de l'Union africaine par l'intermédiaire du Bureau de l'Envoyé Spécial pour les femmes, la paix et la sécurité et le Gouvernement du Sénégal à travers le Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des enfants.

L'objectif de la réunion était d'évaluer les progrès accomplis par les Etats membres de l'Union dans l'utilisation du cadre continental des résultats (CCR) dans le suivi de la mise en œuvre de leurs plans d'actions.

Ce CCR repose sur quatre (4) axes : la prévention, la protection, la participation, le secours et le redressement.

La réunion a enregistré la participation de délégations de plus d'une trentaine de pays africains, de celle de communautés économiques régionales (CER) et de représentants de la Commission de l'UA entre autres.

Vingt-cinq Etats membres, dont notre pays, ont présenté des rapports sur les Plans d'actions sur les CCR.

Les travaux se sont terminés après la tenue de deux sessions parallèles qui ont porté sur :

- la synergie régionale dans le suivi et les rapports sur la mise en œuvre de l'Agenda sur les Femmes, la Paix et la Sécurité : Travail en Groupe avec les États membres, les CER et les Organisations de la Société civile (OSC) organisés par région ;
- les centres d'excellence sur les Femmes, la Paix et la Sécurité : Partenariat et activités de collaboration en 2020.

L'Institution a été représentée par Madame Awa WADE, Conseillère et membre de la Commission « *Genre et Relations professionnelles* » du HCDS.

B- COMMEMORATION DES DIX ANS DU GROUPE DE TRAVAIL FEMMES, JEUNES, PAIX ET SECURITE EN AFRIQUE DE L'OUEST ET AU SAHEL (GTFJPS – AOS)

Madame le Président du HCDS a pris part à la commémoration des dix ans du groupe de Travail Femmes, Jeunes, Paix et Sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel (GTFJPS – AOS).

Coordonné par le Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel (UNOWAS), le Groupe de travail est une plateforme inclusive et participative des acteurs de partage d'expériences, d'analyse et d'évaluation des initiatives et efforts de la sous-région dans la promotion et la mise en œuvre des résolutions 1235 (2000) et suivantes du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, Jeunes, Paix et Sécurité.

La commémoration des dix ans de cette organisation a été l'occasion de faire le bilan, d'échanger sur les réalisations et les manquements en vue de redéfinir ses orientations pour la prochaine décennie.

Les activités tenues lors de cette commémoration ont comporté :

- une session d'échanges thématiques, tenue le 24 avril 2019, sur le bilan du Groupe de Travail, en vidéo conférence depuis UNOWAS à Dakar avec la participation de seize (16) pays ;
- une rencontre de mobilisation des acteurs suivie de panels qui a eu lieu le 24 juin 2019 au siège de l'UNOWAS à Dakar et d'une cérémonie de décoration tenue le 25 Juin 2019.

VII- LA RECONNAISSANCE DU HCDS DANS L'ESPACE FRANCOPHONE

Après l'élection de Madame le Président du HCDS à la tête de l'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS) (voir page 131 du Rapport 2016 sur l'état du Dialogue social), le leadership de notre pays au sein de l'espace francophone en matière de dialogue social s'est consolidé durant la période de référence du présent Rapport.

En effet, l'IFDS a tenu, durant cette période, ses trois Assemblées générales qui se sont tenues successivement à Dakar (2017), à Cotonou (2018) et N'Djamena (2019). Ces activités ont été organisées avec l'appui technique et financier du BIT, de la CNV Internationaal des Pays-Bas et du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'Union économique et monétaire ouest africaine (UEMOA).

Son Excellence, Monsieur le Président de la République du Sénégal, a également soutenu le HCDS pour une bonne participation à ces activités de l'IFDS.

A- ASSEMBLÉE GÉNÉRALE CONSTITUTIVE DE DAKAR



Les participants de l'Assemblée générale constitutive de l'IFDS à Dakar.

En application de son orientation stratégique relative au renforcement de capacités de ses membres, les Assemblées générales statutaires de l'IFDS ont été toujours précédées par l'organisation de séminaires régionaux portant sur des thèmes d'actualité.

Dans ce cadre, l'Assemblée générale constitutive de Dakar qui a porté sur le thème « **Regards croisés sur des expériences et problématiques de dialogue social en Afrique francophone** » s'est tenue du 11 au 13 décembre 2017 à Dakar.

La cérémonie officielle d'ouverture de cette manifestation a été présidée par Monsieur Cheikh DIENG, Directeur de cabinet du Ministre de l'Intégration africaine, du NEPAD et de la Francophonie en présence de Monsieur Aboubacar WADE, Directeur de cabinet du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions.

Le modèle sénégalais de dialogue social a été présenté aux participants.

A l'issue de l'Assemblée générale constitutive, il a été procédé à l'élection d'un Bureau exécutif de l'IFDS présidé par Madame le Président du HCDS.

Les mandants tripartites des dix-huit pays francophones (Bénin, Burkina-Faso, Burundi, Congo, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Guinée Bissau, Mali, Mauritanie, Madagascar, Niger, République Centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie) qui ont pris part à ces travaux ont convenu de :

- la pertinence de la pratique du dialogue social ainsi que de l'existence d'expériences variées en la matière dans la plupart des pays francophones ;
- la nécessité de promouvoir et de développer le dialogue social et ses mécanismes opératoires ;
- l'importance et la nécessité d'une unité d'action syndicale avec des organisations professionnelles représentatives et des partenaires sociaux forts ;
- la mise à profit des expériences pertinentes et fructueuses en cours dans les pays en matière de pratique de dialogue notamment dans la mise en œuvre des politiques publiques ;
- la nécessité de promouvoir et de contribuer à l'application des dispositions de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale dans les différents pays.

En sa qualité d'institution évoluant dans l'espace francophone, l'IFDS a été conviée à la première édition du Forum Francophonie de Dakar (FFD) qui s'est tenue du 15 au 17 novembre 2018 sous l'égide du Gouvernement de la République du Sénégal et la conduite du Ministère de l'Intégration Africaine, du NEPAD et de la Francophonie (MIANF).

Madame la Présidente de l'IFDS a pris part à cette manifestation dont la cérémonie officielle d'ouverture a été présidée par Monsieur Abdoulaye Bibi BALDE, Ministre de la Communication, des Télécommunications, des Postes au nom de Monsieur le Premier Ministre du Sénégal et du Ministre de l'Intégration africaine, du NEPAD et de la Francophonie empêchés.

B- ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE COTONOU

L'IFDS a tenu sa deuxième Assemblée générale du 17 au 19 décembre 2018 à Cotonou (Bénin).

Placée sous la thématique « Dialogue social, politiques publiques, migrations du travail et économie informelle », cette Assemblée générale s'est inscrite dans le cadre de l'orientation stratégique de l'IFDS relative au renforcement des capacités de ses membres.

La cérémonie officielle d'ouverture de cette manifestation a été présidée par Madame Adidjatou MATHYS, Ministre du Travail et la Fonction publique du Bénin, représentant Son Excellence Monsieur Patrice TALON, Président de la République du Bénin.

Le Bureau de l'IFDS élargi aux membres s'est réuni le 4 juin 2018 en marge de la 107^{ème} session de la Conférence internationale du Travail.

En marge des travaux de cette Conférence, Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions a accordé une audience aux membres du Bureau de l'IFDS.

Dans le cadre de la préparation de la troisième Assemblée générale de l'IFDS, Madame le Président du HCDS a aussi accordé une audience à Madame Nicole MATHOT, Coordinatrice régionale de la CNV Internationaal en présence de Monsieur Timothee BOKO, Responsable de Projets et Programmes au Bureau Afrique de la CNV Internationaal.

C- ASSEMBLEE GENERALE DE NDJAMENA



Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS, Monsieur Pahimi Kalzeube DEUBET, Ministre d'Etat, Ministre Secrétaire Général de la Présidence de la République du Tchad, Monsieur Ali Abbas SEITCHI, Président du Comité National du Dialogue Social (CNDS) du Tchad.

La troisième Assemblée générale de l'IFDS s'est tenue du 27 au 29 novembre 2019 à N'djaména au Tchad en collaboration avec le BIT, la CNV Internationaal des Pays-Bas, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) et l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).

Les cérémonies officielles d'ouverture et de clôture de cette Assemblée ont été présidées par Monsieur KALZEUBE Pahimi Deubet, Ministre d'Etat, Ministre Secrétaire Général de la Présidence de la République du Tchad.

A l'instar des première et deuxième Assemblées générales, cette troisième Assemblée générale a été précédée d'un séminaire régional qui a été mis à profit pour contribuer :

- à la vulgarisation de la « Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'Avenir du travail » dans le cadre de la mise en œuvre de l'objectif d'implémentation de la vision de l'OIT sur le dialogue social dans l'espace francophone ;
- à la vulgarisation de la Théorie du Changement sur le dialogue social constructif et inclusif dans les pays membres de l'IFDS en perspective de son élaboration et de sa mise œuvre dans les pays ;
- à la mise en place d'une base de données sur le dialogue social dans l'espace francophone africain conformément aux objectifs de l'association et en prélude à la réalisation des études sur le fonctionnement et la pratique du dialogue social dans les pays membres de l'IFDS.

Il a été procédé à la restitution des études sur le fonctionnement et la pratique du dialogue social en Guinée, au Mali et au Niger.

Le HCDS a pris part au panel qui a réuni les pays membres de l'IFDS disposant d'institutions tripartites nationales de dialogue social.

Le Bureau de l'IFDS élargi aux membres s'est réuni le 18 juin 2019 en marge de la 108^{ème} session de la Conférence internationale du Travail. La quatrième Assemblée générale de l'IFDS est prévue à Douala en 2020.

VIII- LA RECONNAISSANCE DU HCDS AU NIVEAU DE L'ESPACE ASECNA

Le HCDS a été associé aux travaux de la réunion ordinaire de négociation de l'Organe communautaire de Concertation et de Négociation (OCCN) de l'Agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA).

L'ASECNA est chargée de la conception, de la réalisation et de la gestion des réalisations et services ayant pour objet la transmission des messages techniques et de trafic, le guidage des aéronefs, le contrôle de la circulation aérienne, l'information en vol, la prévision et la transmission des informations dans le domaine météorologique, aussi bien pour la circulation en route que pour l'approche et l'atterrissage sur les aérodromes secondaires.

Sont membres de cette organisation, le Burkina Faso, la République du Cameroun, la République Centrafricaine, la République du Congo, la République de Côte d'Ivoire, la République Française, la République Gabonaise, la République de Guinée Bissau, la République de Guinée Equatoriale, la République Islamique de Mauritanie, la République de Madagascar, la République du Mali, la République du Niger, la République du Sénégal, la République du Tchad, la République Togolaise et l'Union des Comores.

L'ASECNA s'est engagée depuis plus d'une décennie dans une démarche de promotion d'un dialogue social avec son personnel. A cet effet, l'OCCN est l'organe suprême de concertation et de négociation pour les questions de portée communautaire. Toutes les entités (représentations nationales, écoles, fédérations d'associations professionnelles) ainsi que les représentants du personnel y sont représentées.

Les travaux de cette réunion ordinaire, qui s'est tenue à Dakar du 17 octobre 2017 au 3 novembre 2017, ont abouti à la signature du quatrième Contrat d'Entreprise (Pacte social) entre l'ASECNA et son personnel qui couvre la période 2018-2020.

Sur invitation de Monsieur Mohamed MOUSSA, Directeur général de l'ASECNA et sous sa présidence effective, Madame le Président du HCDS a pris part à la cérémonie officielle d'ouverture qui s'est tenue le mardi 17 octobre 2017 à la suite de laquelle elle a présenté une communication sur la notion de dialogue social et sur l'historique de l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal.

IX- LA RECONNAISSANCE DU HCDS AU NIVEAU DE L'ESPACE UEMOA

Le HCDS a marqué sa présence aux huitième, neuvième et dixième Assemblées générales du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) qui se sont toutes tenues à Ouagadougou respectivement du 6 au 8 décembre 2017, du 4 au 6 décembre 2018 et du 15 au 17 octobre 2019.

Durant ces Assemblées, cet Organe consultatif créé par l'acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 par la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union (voir annexes du Rapport 2016 sur l'Etat du Dialogue social) a eu à formuler des avis sur les questions suivantes :

- Avis n°004 / 2017 sur les programmes et chantiers de l'UEMOA dans un contexte de rareté des ressources ;
- Avis n°005 / 2017 sur le partenariat public privé ;
- Avis n° 006 / 2017 sur la couverture du risque maladie (CRM) ;
- Avis n° 007. / 2018 sur la portabilité des droits des travailleurs migrants à la sécurité sociale au sein des huit pays membres de l'Union ;
- Avis n° 008 / 2018 sur l'égalité de chance et de traitement entre les hommes et les femmes en milieu professionnel dans les pays membres de l'Union ;
- Avis n° 009 / 2019 sur la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale au sein des pays membres de l'UEMOA ;
- Avis n° 010 / 2019 sur la violence et le harcèlement au travail dans les pays membres de l'Union.

La dixième Assemblée plénière du CTDS a été l'occasion de célébrer les dix ans de l'Organe de l'Union. A cette occasion, des panels ont été organisés autour de « l'Avenir du travail » et de « l'Avenir du dialogue social dans l'Union ». Parmi les recommandations formulées par les participants, il a été notamment préconisé de/d' :

- revoir le cadre juridique dans l'espace UEMOA pour mieux prendre en charge le télétravail ;
- inciter les pays à ratifier la Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 et la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- mettre l'accent sur le renforcement des capacités de tous les acteurs : former les acteurs sur le leadership, sur l'éthique afin de rendre le dialogue social performant et efficace ;
- mettre en place des cadres nationaux de dialogue social, notamment au Mali ;

Le HCDS a été représenté lors de ces Assemblées plénières par Madame le Président de l'Institution. Les initiatives de promotion du dialogue social menées par le HCDS qu'elle a présentées à ces occasions ont été saluées par les participants.

X- LES VISITES DE TRAVAIL ET MISSIONS DE COOPERATION BILATERALE

Des délégations tripartites du Mali, du Togo et du Burkina Faso ont séjourné dans notre pays pour s'imprégner de notre expérience en matière de mesure de la représentativité et d'institutionnalisation du dialogue social.

Le HCDS du Burkina Faso a aussi convié le HCDS du Sénégal à la cérémonie officielle d'installation de ses membres.

A- VISITE AU SÉNÉGAL DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE CHARGÉ DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS DE LA RÉPUBLIQUE DU MALI



Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS et Madame Racky TALLA, Ministre du Travail et de la Fonction publique chargé des Relations avec les Institutions de la République du Mali.

Pour s'imprégner de l'expérience de notre pays en matière d'approfondissement de la démocratie sociale et d'institutionnalisation du dialogue social, Madame Racky TALLA, Ministre du Travail et de la Fonction publique chargé des Relations avec les Institutions de la République du Mali a séjourné dans notre pays du 17 au 19 juillet 2017.

Après avoir échangé avec les autorités du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions, la délégation malienne a eu, le mardi 18 juillet 2017, une séance de travail avec celle du HCDS conduite par son Président.

Les discussions ont porté sur :

- l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal ;
- les enjeux et les modalités de la mesure de la représentativité des organisations professionnelles.
- les modalités de mise en place d'une institution de dialogue social.
- les missions, la composition, le fonctionnement et l'organisation du HCDS.

B- VISITE AU SÉNÉGAL D'UNE DÉLÉGATION TRIPARTITE DE LA RÉPUBLIQUE DU TOGO

Ces centres d'intérêts abordés avec la délégation malienne ont été également de mise lors du séjour de la mission des mandants tripartites de la République du Togo composée de :

- Madame Assoumatine KOUNON, Directrice de cabinet du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de la Réforme administrative et de la Protection sociale, de Monsieur Kokou ATADI, Directeur du Dialogue social et des Relations professionnelles et de Monsieur Pascal DAUGBEY, Consul du Togo au Sénégal, représentant le Gouvernement ;
- Messieurs Coami TAMEGNON et Adade EKUE, respectivement Président et membre du membre du Conseil national du Patronat, représentant les employeurs ;
- Monsieur Eloi Komlan NOUWOSSAN, Secrétaire général de l'Union nationale des Syndicats indépendants du Togo et Monsieur Komi GNAKPOGBE, premier Secrétaire général adjoint de la Confédération générale des Cadres travailleurs du Togo, représentant les travailleurs ;
- Monsieur Atisso AMAGLO, Secrétaire administratif du Conseil national du Dialogue social de Togo.

Cette séance de travail qui s'est tenue le 22 novembre 2017 sous la conduite de Madame le Président du HCDS a aussi été mise à profit pour examiner les perspectives de coopération entre les institutions tripartites nationales de dialogue social.

C- MISSIONS CONJOINTES DE COOPÉRATION ENTRE LE HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL DU SENEGAL ET CELUI DU BURKINA FASO



Audience accordée par Son Excellence Roch Marc Christian KABORE, Président du FASO, à Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS.

Grâce à l'appui du HCDS du Sénégal (voir page 126 du Rapport 2016 sur l'Etat du Dialogue social), les mandants tripartites du Burkina Faso ont mis en place un organe de promotion du dialogue social et de prévention des conflits sociaux à caractère national dénommé Haut Conseil du dialogue social.

Les membres de cet organe ont été officiellement installés le jeudi 3 mai 2018 par Son Excellence Roch Marc Christian KABORE, Président du Faso. Sur invitation du Professeur Sény Mahamadi OUEDRAOGO, Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale du Faso, Madame le Président du HCDS du Sénégal a pris part à la cérémonie officielle d'installation de ces membres.

A l'occasion de cette mission, elle a été reçue par Son Excellence Roch Marc Christian KABORE, Président du Faso qui lui a fait l'honneur de lui accorder une audience en présence du Professeur Sény Mahamadi OUEDRAOGO, Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale du Faso, du Professeur Domba Jean Marc PALM, Président du HCDS du Burkina Faso et de Madame Sophie DE CONINCK, Spécialiste senior en principes fondamentaux des droits au travail, représentant Monsieur Dramane HAIDARA, Directeur du Bureau de pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo.

Pour promouvoir un échange des bonnes pratiques en matière de dialogue social en cours dans les deux pays, le HCDS du Burkina Faso a aussi effectué une mission de travail au Sénégal du lundi 23 au mercredi 25 juillet 2018.

La délégation du HCDS du Burkina Faso était composée de son Président, le Professeur Domba Jean Marc PALM, du Vice-président « *Gouvernement* », le Docteur Salifou SANGARE, du Vice-président « *Employeurs* », le Docteur Jean Baptiste YAMEOGO et du Vice-président « *Travailleurs* », Monsieur Guy Olivier OUEDRAOGO.

La partie sénégalaise conduite par Madame le Président du HCDS s'est attelée à rappeler à leurs hôtes le processus d'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal et à leur exposer les méthodologies d'élaboration de Plan d'actions d'une institution tripartite nationale de dialogue social.

Au niveau du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions, l'expérience sénégalaise en matière d'organisation d'élections de représentativité des centrales syndicales de travailleurs et de Conférences sociales a été présentée aux membres de la délégation du Burkina Faso.

Ces derniers ont fait part aux membres du HCDS de l'expérience du Burkina Faso en matière de concertation sur le système de rémunération des agents de l'Etat.

La mission de la délégation du HCDS du Burkina Faso s'est terminée par une audience que leur a accordée Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE, Premier Ministre du Sénégal en présence de Madame le Président, le Vice – Président « *Travailleurs* » Pape Birama DIALLO, le Secrétaire exécutif et l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social du HCDS du Sénégal.



La délégation du HCDS du Burkina Faso en audience avec Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE, Premier Ministre du Sénégal en présence de Madame le Président, le Vice – Président «Travailleurs» Pape Birama DIALLO, le Secrétaire exécutif et l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social du HCDS du Sénégal.

D- SEANCE DE TRAVAIL AVEC LE CONSEILLER DE L'AMBASSADE DU ROYAUME D'ESPAGNE AU SÉNÉGAL

Madame le Président du HCDS a reçu en audience le 18 janvier 2019 Monsieur Ramon Marcos ALLO, Conseiller de l'Ambassade du Royaume d'Espagne au Sénégal, en présence du Secrétaire exécutif et de l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social du HCDS.

Monsieur ALLO représentait le Bureau du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale de l'Ambassade d'Espagne à Dakar qui, a, entre autres, pour mission de développer les relations bilatérales entre les deux pays.

Les échanges ont porté sur les questions liées à l'immigration, à l'emploi et à la sécurité sociale des sénégalais en Espagne.

A la date de l'audience, notre pays, deuxième pays derrière le Maroc en nombre d'émigrés comptait environ :

- soixante-six mille (66 000) bénéficiaires de permis de séjour ;
- trente-trois mille (33 000) cotisants à la sécurité sociale en Espagne ;
- huit mille (8 000) détenteurs de la nationalité espagnole.

Après avoir précisé que tous les immigrants dans le Royaume ont les mêmes droits que les espagnols excepté celui de vote, il a noté la possibilité pour les ressortissants sénégalais de travailler dans le secteur agricole espagnole et l'existence d'une politique favorisant leur retour au pays.

A cela s'ajoute l'opportunité offerte aux travailleurs sénégalais employés par des entreprises espagnoles évoluant dans le secteur horticole et maraîcher au Sénégal de séjourner, en été, en Espagne bien que ce pays enregistre un taux de chômage de 14%.

Le Conseiller de l'Ambassade du Royaume d'Espagne a aussi souligné la place prépondérante qu'occupe le Ministère du Travail, de la Migration et de la Sécurité sociale dans l'attelage gouvernemental espagnol.

Il a fait part des possibilités de partenariat avec l'école espagnole de l'Administration du Travail et informé de la tenue d'une réunion de négociation de la Convention de sécurité sociale entre le Royaume d'Espagne et le Sénégal qui doit se tenir les 11 et 12 Février 2019.

Madame le Président du HCDS s'est réjouie de la tenue de cette audience et a saisi l'occasion pour rappeler le processus de création du Haut Conseil du Dialogue social et faire l'économie de ses missions et de ses résultats atteints depuis son installation.

Elle a aussi présenté l'Internationale francophone du Dialogue social et a fait la synthèse ses réalisations.

Enfin, elle a évoqué la formulation d'une requête de formation pour les membres du HCDS auprès l'Ambassade du Royaume d'Espagne et sa volonté de poursuivre la collaboration.

XI- LES RENCONTRES AVEC DES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS DU SENEGAL

Ces rencontres ont concerné le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale (BM), la Fondation Konrad Adenauer (FKA) et la Délégation de l'Union européenne (UE) en République du Sénégal.

A- AUDIENCE ACCORDEE AU HCDS PAR LE REPRESENTANT RESIDENT DU FONDS MONETAIRE INTERNATIONAL (FMI) A DAKAR

Monsieur Boileau LOKO, Représentant résident du FMI à Dakar, a reçu le 31 mai 2017 une délégation du HCDS composée de Madame le Président et du Secrétaire exécutif le 31 mai 2017 au siège de son Institution.

Les échanges ont porté sur :

- les modalités d'amélioration de la qualité de la représentation des partenaires sociaux employeurs et travailleurs dans le cadre du dialogue social tripartite et du dialogue économique;
- la nécessité de promouvoir un dialogue prospectif sur l'utilisation des revenus qui seront issus de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières découvertes au Sénégal.

B- DEJEUNER DE TRAVAIL DU HCDS AVEC LA DIRECTRICE DES OPERATIONS DE LA BANQUE MONDIALE POUR LE SENEGAL

Sur l'initiative de Madame Louise CORD, Directrice des opérations de la Banque Mondiale pour le Sénégal, la Mauritanie, la Guinée Bissau, la Gambie et le Cap Vert, ce déjeuner, auquel ont été conviés Madame le Président et le Secrétaire exécutif du HCDS, s'est tenu le 16 janvier 2019 en présence de Monsieur Johan A. MISTIAEN, Responsable sectoriel et économiste en chef « *Croissance équitable, Finance et Institutions* » de la Banque Mondiale pour le Sénégal, la Mauritanie, la Guinée Bissau, la Gambie et le Cap Vert.

Les discussions ont porté sur la présentation des missions et des activités de l'Institution ainsi que sur certaines questions relatives aux :

- secteurs qui enregistrent le plus grand nombre de conflits de travail ;
- mécanismes mis en œuvre pour amoindrir l'impact de ces conflits sociaux sur la productivité nationale (Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique, promotion du dialogue social et de la négociation collective).



C- SEANCES DE TRAVAIL AVEC LE REPRESENTANT RESIDENT DE LA FONDATION KONRAD ADENAUER AU SENEGAL

La Fondation Konrad Adenauer (FKA) est une fondation politique allemande qui porte le nom du premier Chancelier de la République fédérale d'Allemagne.

Présente au Sénégal depuis 1976, la FKA s'investit dans la promotion de la décentralisation, de l'éducation civique, du dialogue entre société civile et institutions, du dialogue interreligieux et interculturel, du dialogue entre le secteur économique privé et du dialogue entre le secteur privé et le monde politique,

Le renforcement des médias, la prévention et la gestion des conflits ainsi que la promotion de la femme sont aussi des domaines d'intervention de la FKA.

La FKA est un partenaire du CNP. A ce titre, elle a contribué à l'organisation de la Concertation nationale tripartite sur la CCNI et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois » qui s'est tenue du 20 au 23 décembre 2016 sur l'initiative du HCDS.

Une délégation du HCDS conduite par Madame le Président du HCDS avait déjà eu une première séance de travail le 6 janvier 2016 avec les autorités de la FKA au siège de la FKA pour jeter les bases d'une coopération entre les deux institutions.

La deuxième séance de travail s'est tenue le 26 février 2018 au siège du HCDS avec une délégation conduite par Monsieur Thomas VOLK, Représentant Résident de la FKA au Sénégal qui a été reçue par Madame le Président et le Secrétaire exécutif du HCDS.

Cette rencontre a permis aux délégations de présenter les activités menées par leurs structures respectives et d'identifier des centres d'intérêts communs liés notamment aux problématiques de genre, de décentralisation, de prévention des conflits et de mise en place d'un système de rémunération équitable dans la fonction publique.

Le partenariat entre le HCDS et la FKA s'est poursuivi avec l'audience accordée le 27 mars 2018 par Madame le Président du HCDS au Docteur Stefan KAUFMANN MdB, Parlementaire allemand, membre du Bundestag siégeant dans la Commission « *croissance économique et innovations* » en présence du Représentant Résident de la FKA à Dakar.

Cette audience s'est tenue en présence de Monsieur Pape Birama DIALLO et de Madame Marie Siby FAYE, respectivement Vice-Président du HCDS et membre de la Commission « *Genre et Relations professionnelles* ».

A cette occasion, les échanges ont porté sur :

- Le sens et la portée de la notion de représentativité ;
- les modalités de promotion d'un dialogue social dans le secteur public en intégrant l'équité sociale, notamment en matière de rémunération ;
- les modalités de promotion d'un dialogue social dans le secteur privé intégrant la compétitivité.

A l'issue des échanges tenus à cette occasion, les deux délégations ont convenu de développer leur coopération autour d'initiatives mutuelles de renforcement de capacités dans les meilleures techniques et pratiques de dialogue social.

Les discussions se sont conclues sur un éventuel voyage d'étude en Allemagne pour mieux s'imprégner de leur système de négociation collective.

D- SEANCE DE TRAVAIL DU HCDS AVEC LA CHEFFE DE LA DELEGATION DE L'UNION EUROPEENNE EN REPUBLIQUE DU SENEGAL



Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du HCDS avec Son Excellence Madame Irène Mingasson, Ambassadeur de l'Union Européenne au Sénégal.

Cette rencontre s'est tenue le 20 septembre 2019 au siège de la Délégation de l'Union européenne en République du Sénégal.

La délégation du HCDS conduite par Madame le Président, le Secrétaire exécutif et l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social a été reçue par Madame Irene MINGASSON, Ambassadrice, Cheffe de la délégation de l'Union européenne en République du Sénégal.

La séance de travail a été l'occasion, pour les deux parties, d'aborder l'amélioration de la gouvernance dans les domaines économiques et sociaux notamment les problématiques liées :

- d'une part, à la Gouvernance, à la Paix et à la Sécurité prises en charge par les objectifs de l'axe 3 du Plan Sénégal Emergent (PSE) ;
- d'autre part, à la « *Transformation structurelle de l'économie et de la croissance* » prises en charge par les objectifs de l'axe 1 du PSE.

Les initiatives développées par le HCDS en vue d'accompagner la transition de familles d'acteurs de l'économie informelle vers le secteur formel ont été présentées.

Il s'agit notamment de :

- la sixième Assemblée plénière du HCDS qui avait pour thème "*Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME*";
- la cartographie de huit familles d'acteurs de l'économie informelle au Sénégal réalisée avec l'appui de l'ANSD et le BIT.

XII- LA SEANCE DE TRAVAIL AVEC LE CENTRE INDEPENDANT DE RECHERCHES ET D'INITIATIVES POUR LE DIALOGUE (CIRID)



Visite au siège de l'Institution d'une délégation du Centre international de recherche et d'initiatives pour le Dialogue (CIRID) conduite par M. Déo HAKIZMANA, promoteur du prix Macky SALL pour le Dialogue en Afrique.

Une délégation du Centre indépendant de Recherches et d'Initiatives pour le Dialogue (CIRID) conduite par son Président – fondateur, Monsieur Déo HAKIZIMANA et de Monsieur Maodo MALICK MBAYE, représentant du CIRID en Afrique de l'Ouest et du Centre, a effectué une visite de travail au HCDS le 3 juillet 2018.

Le CIRID a institué le Prix Macky SALL pour le Dialogue en Afrique (PMSDA).

Ce Prix a été décerné pour la première fois à Sa Majesté le Moogho Naaba Baongo, Chef spirituel et traditionnel burkinabé. Ce prix lui a été remis le jeudi 21 décembre 2017 par une délégation conduite par Monsieur Sidiki KABA, Ministre des Affaires étrangères et des Sénégalais de l'Extérieur.

Faute de récipiendaire, ce Prix n'a pas été décerné en 2018.

En 2019, le CIRID a choisi comme lauréate Madame Mama Ngina KENYATTA, l'ancienne première dame du Kenya pour son investissement, en toute discrétion, dans la résolution du conflit post électoral de 2017 qui a opposé son fils, Son Excellence, Monsieur Uhuru KENYATTA, actuel Président de la République du Kenya, à l'opposant, Monsieur Raila ODINGA.

Les échanges avec Madame le Président et les membres du HCDS ont porté sur les avancées notées dans la promotion du dialogue en Afrique sous toutes ses formes que sont le dialogue civil, le dialogue politique, le dialogue interreligieux et le dialogue social.

Des perspectives de collaboration ont été identifiées en perspective de la prochaine édition dont la tenue est envisagée au Maroc.

XIII- LES AUTRES RENCONTRES AVEC DES PARTENAIRES SOCIAUX DE LA SOUS REGION

Ces rencontres s'inscrivent dans le cadre d'un partenariat entre la Fondation CNV Internationaal et l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS) présentement dirigée par Madame Mariama DIALLO qui a succédé à Feue Marième BA KONATE, première femme Secrétaire générale de centrale syndicale de travailleurs, qui a été rappelée à DIEU, le 1er avril 2017.

Le leadership et la qualité des relations que la défunte a développées avec les acteurs du monde du travail ont permis de faire jouer à son organisation un rôle important dans le renforcement de capacités de ses membres et de ceux de la Coalition des Confédérations Syndicales des Travailleuses et Travailleurs Sénégalais (CCSS) regroupant la CNTS, l'UNSAS, la CSA, la CNTS-FC et l'UDTS affiliées à la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et à sa branche régionale, la CSI/Afrique.

La Fondation CNV Internationaal est liée à la Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) qui est la confédération nationale de syndicats chrétiens des Pays-Bas, travaillant avec des organisations syndicales de pays en développement depuis sa création en 1967.

Cette fondation développe des initiatives de promotion du dialogue social, des droits du travail dans les chaînes de distribution et de l'employabilité des jeunes.

Elle intervient au niveau du Sénégal, de la Guinée, du Bénin et du Niger.

Dans ce cadre, avec l'appui de la CNV Internationaal, l'UDTS a organisé une série d'activités qui a débuté en mai 2017 à Dakar, par un atelier national d'élaboration de la Théorie du Changement, en anglais « *Theory of Change* » (TOC), avec la participation du HCDS.

Cette Théorie du Changement (TOC) au Sénégal fondée, entre autres, sur la thématique du dialogue social constructif, vise à améliorer la pratique du dialogue social au Sénégal.

Des échanges sur cette théorie ainsi que sur le modèle sénégalais de dialogue social tripartite ont eu lieu à l'occasion de l'audience que Madame le Président du HCDS a accordée le 26 septembre 2018 à Madame Nicole MATHOT, Coordonnatrice régionale Afrique de la CNV Internationaal accompagnée de Madame Mariama DIALLO, Secrétaire générale de l'UDTS.

La série d'activités sur la TOC a abouti à l'organisation à Dakar du 18 au 19 février 2019 par l'UDTS d'un forum national sur le thème : « *Rôles et responsabilités des parties prenantes dans la promotion du dialogue social et dans la gestion et prévention des conflits sociaux au Sénégal* ».

La CNV Internationaal a aussi contribué à l'organisation de missions de coopération entre les partenaires sociaux des pays au niveau desquels elle intervient.

Trois délégations toutes conduites par Monsieur Timothee BOKO, Responsable de Projets et Programmes au Bureau Afrique de la CNV Internationaal ont été reçues en 2019 au siège du HCDS par Madame le Président, le Secrétaire exécutif et l'Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social.

La première délégation qui a été reçue le 11 janvier 2019 était composée de responsables des deux centrales syndicales de travailleurs du Mali :

- Messieurs Mohamed TRAORE, Ismaila MAIGA de l'Union nationale des Travailleurs maliens (UNTM) ;
- Monsieur Almoubachar HAIDARA et Madame Awa SOW de la Confédération syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM).

Cette mission avait pour objet de s'imprégner des expériences en cours au niveau de la sous-région afin de promouvoir une solidarité entre les organisations syndicales, un partenariat avec les organisations d'employeurs et une institutionnalisation du dialogue social.

Cette audience s'est tenue en présence de Monsieur Abdoul Aziz SY, trésorier de l'UDTS et de Monsieur Mamadou DIALLO, Secrétaire général adjoint de l'UDTS.

Le HCDS a reçu le 25 septembre 2019 une délégation de responsables syndicaux du Secteur des Bâtiments et des Travaux publics du Burkina Faso et du Sénégal composée de :

- Monsieur Alexis ZOMA, Secrétaire général de la Fédération nationale des Travailleurs du Secteur du Bois et Bâtiment du Burkina Faso ;
- Monsieur Constant Michel Bruno NABYOURE, Secrétaire général du Syndicat des Travailleurs du Secteur du Bois et Bâtiment du Burkina Faso ;

- Monsieur Diaraf NDAO, Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs de la Construction du Sénégal/Bâtiments et Travaux publics du Sénégal.

Les échanges ont porté sur les bonnes pratiques en matière de respect des droits du travail au niveau des entreprises nationales et multinationales de ce secteur.

La dernière délégation reçue par le HCDS composée de responsables syndicaux du Secteur de l'Education et accompagnée de Monsieur Mafall FALL, chargé de la Formation à l'UDTS, était composée de :

- Monsieur Yacouba TRAORE, Secrétaire général du Syndicat des Enseignants du Mali ;
- Monsieur Mary DOUMBIA, Secrétaire général adjoint du Syndicat national de l'Education et de la Culture (SNEC) du Mali ;
- Monsieur Halidou MOUKAILA, Secrétaire général adjoint de la Confédération nigérienne du Travail (CNT) du Niger.

Les discussions ont porté sur les causes des différends entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants.

CINQUIÈME PARTIE



LEÇONS APPRISES ET RECOMMANDATIONS

Dans le Rapport 2016 sur l'état du dialogue social, douze (12) recommandations avaient été formulées à l'endroit des mandants tripartites. Six (6) d'entre elles ont été réalisées. Il s'agit notamment de :

- **la mesure régulière de la représentativité des organisations professionnelles par le Gouvernement (recommandation n° 1) ;**

En effet, en 2017, les deuxièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs (EGRCST) ainsi que les premières élections de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation (ERSSEF) ont été organisées.

- **le renouvellement régulier des instances et organes dirigeants des organisations professionnelles (recommandation n° 2) ;**

Sur les huit (8) parties prenantes « *employeurs et travailleurs* » au dialogue social tripartite, deux (2) ont procédé au renouvellement des organes chargés de leurs administrations en application de l'article L.8 du Code du Travail.

Au niveau du secteur public de l'Education et de la Formation, cinq (5) sur les sept (7) organisations syndicales les plus représentatives en ont fait de même.

- **l'accompagnement du processus de réactualisation de la Convention collective nationale interprofessionnelle (recommandation n° 3) ;**

Une nouvelle convention collective nationale interprofessionnelle a été signée.

- **la redynamisation de la négociation collective (recommandation n° 4)**

Deux (2) conventions collectives ont été réactualisées (presse, enseignement privé). Deux (2) nouvelles conventions collectives ont été conclues (sécurité privée, pétrole et gaz).

Les barèmes de salaires catégoriels, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le salaire minimum agricole garanti (SMAG) ont été revalorisés.

- **le renforcement des moyens d'intervention de l'Administration du Travail (recommandation n° 6)**

Grâce au Plan d'Actions du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) qui a fait l'objet de validation par le Chef de l'Etat à l'occasion du Conseil Présidentiel du 21 avril 2015, les moyens logistiques et financiers alloués au Ministère en charge du Travail ont augmenté.

La subvention annuelle accordée par le Gouvernement au HCDS est également passée de deux cents millions à cinq cents millions de francs CFA.

Cette suite fait suite à l'audience que Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République du Sénégal, a bien voulu accorder à Madame le Président du HCDS le 21 octobre 2018.

- le renforcement de capacités des mandants tripartites (recommandation n° 12)

Les activités de renforcement de capacités initiées par le HCDS ont permis d'atteindre l'objectif de formation de trois cents (300) partenaires sociaux travailleurs et employeurs en dialogue social et en négociation collective fixé par le Plan d'Actions du PNSSEE.

Les recommandations tirées des leçons apprises durant la période de référence de ce Rapport s'inscrivent :

- d'une part, dans une dynamique de consolider les performances accomplies par les mandants tripartites qui optimisent l'apport du dialogue social dans le développement durable ;
- d'autre part, dans une perspective de prise en compte des orientations du Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Emergent (PSE).

Trois principes confèrent aux objectifs des politiques publiques une durabilité. Il s'agit des principes d'inclusion, d'appropriation et de responsabilité.

Autant de facteurs qui garantissent respectivement un caractère participatif à l'élaboration de ces politiques, une adhésion dans le cadre de leur mise en œuvre (PNSSEE, conventions collectives) et une responsabilisation des acteurs dans la gouvernance de certaines structures.

Sous ce rapport, compte tenu du fait que les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs portent des préoccupations et des attentes d'un pourcentage important des bénéficiaires des politiques publiques, il est important de les impliquer dans la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation de ces dernières.

Il serait donc judicieux de prendre en charge, dans la mesure du possible, les priorités de ces partenaires sociaux en les ajustant aux orientations des politiques publiques pour que leurs impacts sociaux soient plus importants.

La conclusion et la mise en œuvre de pactes sociaux peut y contribuer à travers deux avantages qu'ils procurent en :

- confortant la légitimité politique des gouvernements découlant de la reconnaissance conjointe par les organisations d'employeurs et de travailleurs de la prise en compte de leurs attentes et préoccupations ;
- garantissant la paix sociale pour la période couverte par ces pactes.

RECOMMANDATION N° 1

S'accorder avec les parties prenantes travailleurs et employeurs au dialogue social tripartite sur les modalités de conclusion d'un Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique et de pactes sectoriels en phase avec les orientations de la phase II (2019-2023) du Plan Sénégal Emergent.

A titre de rappel, Son Excellence, Monsieur le Président de la République a déjà prescrit au Gouvernement à l'occasion du Conseil des Ministres du 4 décembre 2019 en ces termes :

« Le Chef de l'Etat a en outre invité le Ministre du Travail et du Dialogue social à accélérer les processus d'évaluation, d'actualisation du plan d'actions et de signature du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique, conformément à la phase II (2019-2023) du Plan Sénégal Emergent ».

-  **Pour un bon ajustement de ces pactes avec les orientations de cette phase II du PSE, les branches d'activités prioritaires devraient disposer de cadres conventionnels de relations professionnelles rénovés pouvant concilier la compétitivité des entreprises et le travail décent au profit des travailleurs.**

L'évolution du dynamisme de la négociation collective durant les sept décennies passées révèle la conclusion de :

- douze (12) conventions collectives durant les années cinquante ;
- huit (8) durant les années soixante ;
- trois (3) durant les années soixante-dix ;
- une (1) durant les années quatre-vingt ;
- une (1) durant les années quatre-vingt-dix ;
- une (1) dans les années deux mille ;
- huit (8) dans les années deux mille dix.

Un regain notoire de la négociation collective au niveau sectoriel est donc observé durant ces dix dernières années.

Une telle vivacité de la négociation collective n'a été enregistrée antérieurement qu'après la décennie qui a suivi les indépendances.

L'élan de négociation collective s'est par la suite progressivement assoupli avant de s'essouffler après la conclusion de la première CCNI.

Cette léthargie dans la négociation collective sectorielle s'explique en partie par le fait que les parties prenantes à la CCNI avaient convenu de prévoir :

- des annexes à cette convention relatives aux classifications professionnelles pour chaque secteur d'activité (ancien article 72 de l'ancienne CCNI) ;
- des dispositions particulières à chaque profession (ancien article 39 de cette CCNI).

Toutefois, il importe de procéder à la mise à jour de la majorité des conventions collectives comme préconisé par l'article 105 de la nouvelle CCNI :

« Des dispositions spécifiques à chaque branche professionnelle peuvent être conclues pour compléter la présente convention ».

Sur les vingt-huit (28) conventions collectives (annexe 13) qui régissent présentement les relations professionnelles dans les secteurs :

- dix (10) datent d'avant les indépendances ;
- huit (8) datent des années soixante ;
- deux (2) datent des années soixante-dix ;
- huit (8) datent des années deux mille dix.

Dans le cadre de son Plan d'Actions triennal 2020 – 2023, le HCDS a déjà prévu d'accompagner les différentes parties prenantes dans la réactualisation des conventions collectives des secteurs des Mines et des Industries extractives, du Commerce, de la Mécanique générale, des Industries alimentaires et des Auxiliaires de transport.

Il est également envisagé de contribuer à la conclusion de conventions collectives dans des secteurs prioritaires qui n'en disposent pas présentement. Il s'agit des secteurs de l'Agriculture, de la Santé privée et des Technologies de l'Information et de la Communication.

RECOMMANDATION N° 2

Prévoir dans le cadre de l'élaboration du PNSSEE et des Pactes sociaux relevant du secteur privé, la conclusion ou la réactualisation de conventions collectives et de leurs annexes de classification des emplois à l'horizon 2023.

 **Le processus de conclusion et de réactualisation de ces conventions collectives est assujéti à l'identification préalable des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives conformément à l'article L.85 du Code du Travail.**

A cet effet, les Inspections du Travail et l'Administration du Travail sont chargées d'identifier les organisations les plus représentatives en se basant notamment sur les résultats des élections de délégués du personnel.

La représentativité est mesurée par enquête administrative ou par élection de représentativité. Le caractère représentatif d'une organisation est déterminé par le Ministre sur avis de l'inspection du travail.

Ces services du travail devraient donc être dotés de moyens suffisants d'intervention pour qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle de promotion du travail décent.

Par ailleurs, la mission de contrôle du respect de la législation sociale qu'ils exercent et l'opportunité de disposer d'informations et d'analyses exhaustives et fiables sur le marché du travail aussi bien aux niveaux national que local justifient l'augmentation de leurs pouvoirs et de leurs moyens d'intervention.

Le Rapport annuel des Statistiques du Travail régulièrement publié en constitue un exemple.

RECOMMANDATION N° 3

Renforcer les moyens juridiques, logistiques et financiers des Inspections du Travail et de l'Administration du Travail pour promouvoir le travail décent, notamment un dialogue social efficace et productif.

 **Les efforts accomplis par ces services du travail ont permis en 2017 de procéder une deuxième fois à la mesure de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs.**

Toutefois, les organes du HCDS et les instances des institutions de prévoyance sociale (IPS) n'ont pas encore été renouvelés en raison d'un déficit de consensus entre les différentes parties prenantes sur les modalités, notamment la répartition des sièges.

Cette situation affecte quelque peu l'option de notre pays d'impliquer pleinement les organisations professionnelles dans la gouvernance des Institutions de Prévoyance sociale (IPS).

En effet, sur les seize (16) pays membres de la Conférence interafricaine de la Prévoyance sociale (CIPRES)⁸, notre pays fait partie des quatre (4) qui responsabilisent exclusivement les organisations patronales et les centrales syndicales de travailleurs à la tête des Conseils d'Administration des IPS.

Les autres pays qui garantissent une présidence du Conseil d'Administration tournante entre les administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs et ceux représentant les organisations professionnelles de travailleurs sont le Bénin, la Centrafrique et le Mali.

A titre de rappel, les présidences de Conseil d'administration des Institutions de prévoyance sociale sont actuellement présidées par :

- Monsieur Mamadou Racine SY, pour l'IPRES ;
- Monsieur Mademba SOCK, pour la CSS ;
- Monsieur Cheikh Ousmane DIOP, pour l'ICAMO.

RECOMMANDATION N° 4

Veiller au renouvellement régulier des organes et instances des institutions au sein desquels siègent les organisations professionnelles pour consolider les acquis en matière d'implication de ces dernières dans la gouvernance.

⁸ la République du Bénin, le Burkina Faso, la République du Cameroun, la République Centrafricaine, la République du Congo, la République de Côte d'Ivoire, la République Gabonaise, la République de Guinée Equatoriale, la République de Madagascar, la République du Mali, la République du Niger, la République démocratique du Congo, la République du Sénégal, la République du Tchad, la République Togolaise et l'Union des Comores

👉 L'identification des acteurs et la mesure de leur représentativité peuvent aussi contribuer à la mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social dans les secteurs public, privé et au sein de l'économie informelle.

Dans le secteur privé, à l'occasion des activités de renforcement de capacités développées par le HCDS dans les entreprises ne disposant que d'un seul établissement, des réticences ont été notées au niveau des partenaires sociaux travailleurs par rapport à la mise en place de comités de dialogue social.

Leurs réticences se justifient par la crainte de voir les prérogatives des délégués du personnel réduites par l'institution de ces comités et par l'intégration récurrente au sein de certaines entreprises de représentants des travailleurs autres que les délégués du personnel.

Au niveau du secteur public où le climat social est plus perturbé, la situation est plus contrastée avec :

- une stabilité précaire depuis 2018 au niveau du secteur public de l'Education et de la Formation qui dispose d'un Comité de Dialogue social ;
- une stabilité précaire au niveau des secteurs publics de l'Enseignement supérieur et de la Santé qui ne disposent pas encore de cadres de dialogue social.
- une stabilité assez durable dans le secteur des collectivités territoriales où un processus de promotion du dialogue social a conduit successivement à la mise en place du comité permanent de suivi (4 août 2015), de la cellule de veille (9 février 2016), du comité interministériel pour le suivi des doléances des syndicats des collectivités territoriales (30 janvier 2018) et du Conseil supérieur de la Fonction publique locale (27 février 2018).

RECOMMANDATION N° 5

En matière de promotion du dialogue social, par la mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social :

- **mener une réflexion sur la rationalisation et la mise en cohérence des structures de dialogue social dans le secteur privé de manière, d'une part, à éviter des conflits de compétences entre elles et, d'autre part, à établir des relations entre les différents niveaux de dialogue social ;**
- **mettre en place des cadres de dialogue social dans le secteur public, notamment dans les services les plus essentiels ;**
- **procéder à l'identification et à l'organisation des différentes familles d'acteurs de l'économie informelle afin de mieux conduire le processus de leur formalisation.**

 **La procédure de règlement des différends collectifs entre l'Etat Employeur et les organisations syndicales du service public n'offre pas aux parties suffisamment de temps pour négocier dans un climat serein propice à la conclusion d'accords réalisables.**

En effet, les dispositions actuelles de la Loi n° 61 – 33 du 15 juin 1963 relative au Statut général des fonctionnaires ne prévoient pas une procédure préalable de règlement des différends avant que la partie « *travailleurs* » n'use de son droit de déposer un préavis de grève.

Une telle procédure qui existe dans les dispositions régissant les relations professionnelles dans le secteur privé devrait être élargie au secteur public et à ses démembrements quelle que soit la forme pour assurer la continuité du service public, notamment des « *services essentiels* ».

La notion de « *services essentiels* » a été définie par le Comité de liberté syndicale du Conseil d'Administration du BIT dans la cinquième édition révisée⁹ de son Recueil de décisions et de principes sur la liberté syndicale.

Le Comité de liberté syndicale du Conseil d'Administration du BIT y admet que le droit de grève peut être restreint, voire interdit :

- dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat ;
- dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est à dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne.

Ces « *services essentiels* » couvrent exclusivement les tâches et les fonctions principales qui concernent :

- le secteur hospitalier ;
- les services d'électricité ;
- les services d'approvisionnement en eau ;
- les services téléphoniques ;
- la police et les forces armées ;
- les services de lutte contre l'incendie ;
- les services pénitentiaires publics ou privés ;
- la fourniture d'aliments pour les élèves en âge scolaire et le nettoyage des établissements scolaires ;
- le contrôle du trafic aérien.

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_090633.pdf

Par ailleurs, le caractère de « *service essentiel* » peut être étendu à des services non essentiels lorsque la durée et l'étendue d'une cessation collective de travail (grève) mettent en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population,

RECOMMANDATION N° 6

Compte tenu de l'importance des missions et des principes du service public, aménager au niveau des textes régissant les agents de la Fonction publique une procédure préalable de règlement pacifique des différends collectifs avant que les parties ne s'engagent dans une posture conflictuelle.

Le recours des parties à une médiation auprès des cadres de dialogue social existants avant le dépôt de préavis de grève constitue aussi une modalité à examiner dans le cadre du Comité de pilotage¹⁰ chargé de superviser les travaux d'élaboration de la nouvelle Loi de la Fonction publique.

 **La mise en place de cadres de dialogue social dans tous les secteurs n'est pas le seul gage d'une contribution des parties prenantes du dialogue social dans le développement économique et social.**

Dans certains pays, le niveau d'appropriation du dialogue social et de la négociation collective est tel que les partenaires sociaux peuvent ne pas avoir besoin de cadres de dialogue.

C'est le cas en Allemagne avec la loi du 11 octobre 1952 sur l'organisation interne de l'entreprise qui a créé le conseil d'établissement « *betriebsrat* » et la représentation des travailleurs dans les conseils de surveillance des grandes entreprises.

Celle loi garantit la cogestion d'établissement et la cogestion d'entreprise.

La cogestion d'établissement se traduit par :

- des attributions de co - décision exercées par le conseil d'établissement (composé de salariés élus par leurs pairs) qui vont du droit à l'information, à la consultation jusqu'à un droit de veto par rapport à certaines décisions que l'employeur ne peut pas prendre de manière unilatérale, notamment en matière de temps de travail, de rémunération, de sanction disciplinaire et de licenciements ;
- des pouvoirs de co - détermination des conditions de travail à travers des conventions d'établissement conclues entre l'employeur et le Conseil d'établissement.

¹⁰ Comité mis en place en application des décisions prises par le Président de la République à l'issue du Forum de l'Administration tenu les 9 et 10 avril 2016

Quant à la cogestion d'entreprise, elle permet aux représentants des travailleurs de donner leurs points de vue sur les décisions économiques et stratégiques qui se traitent au niveau du conseil de surveillance (d'administration).

Par conséquent, notre système de relations professionnelles n'étant pas encore arrivé à ce stade, il est nécessaire d'intensifier les actions de promotion du dialogue social et de la négociation collective en direction des partenaires sociaux travailleurs et employeurs.

RECOMMANDATION N° 7

Poursuivre les initiatives de renforcement de capacités des partenaires sociaux travailleurs et employeurs en dialogue social et en négociation collective pour concilier les exigences de compétitivité des entreprises aux attentes de progrès social des salariés.

Les organisations professionnelles doivent aussi s'investir dans le renforcement des capacités analytiques de leurs membres afin de mieux faire intégrer leurs préoccupations dans la formulation des politiques publiques.

 **Cette capacité des organisations professionnelles à faire prendre en compte leurs attentes et préoccupations constitue une des conditions de l'efficacité du dialogue social tripartite.**

Les autres conditions sont relatives à :

- l'intérêt et la volonté des acteurs à construire des compromis ;
- l'existence d'un environnement propice à l'examen commun et la compréhension partagée des problématiques du monde du travail par les différents acteurs ;

Pour ce faire, de larges plateformes de dialogue autour de problématiques transversales actuelles ou en devenir devraient être organisées de manière régulière.

Dans cet esprit, Son Excellence Monsieur le Président de la République a initié à l'occasion du Conseil des Ministres tenu le 25 avril 2013 à Tambacounda les Conférences sociales.

Les deux premières Conférences sociales ont permis de réaliser des progrès importants.

La première Conférence sociale qui s'est tenue du 14 au 15 avril 2014 sur le thème « *Dialogue social, travail décent et Compétitivité* » a débouché notamment sur la signature du PNSSEE.

La deuxième Conférence sociale qui s'est tenue du 24 au 25 avril 2017 et qui a porté sur « *La réforme des retraites au Sénégal : vers des régimes viables et inclusifs* » a permis l'instauration d'une pension minimale et la généralisation d'une retraite complémentaire au profit des travailleurs des secteurs public et privé.

Le choix d'un thème approprié et l'organisation de la troisième édition de la Conférence sociale sont opportuns pour consolider les avancées enregistrées par notre dialogue social tripartite.

RECOMMANDATION N° 8

Dans le cadre des Conférences sociales, réunir régulièrement les mandants tripartites autour d'enjeux et de défis de l'heure pouvant aboutir à des réformes systémiques en matière de travail, de protection sociale et de relations professionnelles.

 **L'un des plus grands défis de l'heure auquel sont confrontés les pays africains est celui d'un meilleur encadrement et du développement du secteur privé national.**

Dans cette dynamique, le Plan Sénégal Emergent (PSE) a identifié l'économie informelle comme l'une des contraintes majeures qu'il convient de lever afin de bâtir un tissu d'entreprises formelles et de moderniser notre économie.

En plus de lui réserver une place de choix en lui consacrant l'axe I portant sur « *Transformation structurelle de l'économie et croissance* », notre pays s'est fixé pour objectifs, à travers le Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du PSE, la réalisation des effets attendus suivants y relatifs :

- Effet attendu 1.1 : des secteurs porteurs de croissance et d'emplois (moteurs et émergents) sont développés ;
- Effet attendu 1.4 : la compétitivité des PME est améliorée ;
- Effet attendu 5.2 : le niveau de formalisation de l'économie est renforcé ;
- Effet attendu 5.3 : la participation des femmes dans les activités de création de richesse est renforcée ;
- Effet attendu 5.4 : l'adoption des innovations dans les pratiques productives est renforcée ;
- Effet attendu 6.2 : l'accès au travail décent est amélioré pour les travailleurs du secteur formel et de l'économie informelle.

Par ailleurs, notre pays s'est aussi doté d'un ensemble de dispositifs d'appui financiers et techniques au profit des unités de l'économie informelle.

Toutefois, l'un des constats confirmés par le Forum organisé par le HCDS du 17 au 19 décembre 2019 sur « *La transformation de l'économie informelle au Sénégal : vers un mécanisme de coordination et de suivi efficace* » porte sur le déficit de coordination et de suivi entre les différentes politiques et initiatives développées par les acteurs.

Une plus grande efficacité de ces dispositifs nécessite la mise en place d'un mécanisme de coordination inclusif pour relever les enjeux multiples suscités touchant divers aspects (fiscalité, sécurité, concurrence déloyale, protection sociale, inclusion sociale).

RECOMMANDATION N° 9

Mettre en place un mécanisme de coordination qui ne se substitue pas aux missions d'exécution des dispositifs d'appui et des initiatives concourant à la transition des unités de l'économie informelle vers le formel.

Ledit mécanisme devant disposer d'un ancrage institutionnel fort et d'une habilitation élevée contribuera à améliorer le ciblage des actions de formalisation, la mise en cohérence des chaînes de valeurs concernées et la coordination des réformes et projets phares nécessaires.

- 👉 **L'autre challenge commun aux pays africains mais qui implique une synergie transnationale dans les actions est celui de rendre plus inclusives et plus sociales les politiques économiques mises en œuvre aux niveaux national, sous régional et continental.**

L'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS) s'investit pour l'institutionnalisation du dialogue social au niveau de ses pays membres.

L'Union économique monétaire ouest africaine (UEMOA) s'y est employée en mettant en place le Conseil du Travail et du Dialogue social qui est un organe consultatif qui a pour objectif de réaliser l'implication effective de tous les acteurs non étatiques dans le processus d'intégration de l'UEMOA.

L'Union africaine s'est aussi inscrite dans ce sens en mettant en place le Comité technique spécialisé de l'Union africaine sur le développement social, le travail et l'emploi.

Ce comité promeut et développe la coopération entre les pays africains dans les domaines de la protection sociale, du travail, de l'emploi, de la productivité et de la lutte contre la pauvreté. Il examine et harmonise les politiques et la législation des États membres et coordonne les positions africaines communes afin de promouvoir les intérêts africains, le tripartisme et la liberté d'association, la négociation collective et le travail décent.

Avec l'entrée en vigueur, depuis le 30 mai 2019, de l'Accord sur la création d'une Zone de libre-Echange continentale africaine (ZLECAF), les pays africains sont plus que jamais appelés à rendre leurs économies et leurs industries plus compétitives pour tirer pleinement profit des opportunités de ce grand marché de biens et de services.

Le développement de la coopération entre les gouvernements, les partenaires sociaux des différents pays est donc à promouvoir. Cette coopération s'impose aussi au regard du défi de l'harmonisation de nos législations respectives que pose l'implantation des entreprises multinationales qui doit être encadrée pour que l'exploitation de nos ressources se traduise à la fois par un développement économique et un progrès social.

A cet effet, la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme adoptée à l'issue de la 107^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (annexe 14) recommande aux mandants tripartites d'« *instaurer un environnement propice, et promouvoir, au besoin, le dialogue social transnational, pour favoriser le travail décent, notamment pour les groupes de travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* ».

RECOMMANDATION N° 10

Les mandants tripartites des différents pays, notamment ceux africains, doivent promouvoir les échanges d'expériences et de bonnes pratiques en matière de relations professionnelles pour faire du travail décent et de l'emploi productif une réalité dans tous les secteurs d'activité.



CONCLUSION



Les parties prenantes nationales au dialogue social dans le secteur privé ont accompli des résultats probants dans la rénovation des relations professionnelles en faisant siennes les vertus de la démocratie sociale.

En effet, l'approfondissement de la démocratie sociale est un adjuvant à l'amélioration de la qualité du dialogue social dont la forme la plus élaborée est la négociation collective.

Au-delà de la légitimité et du privilège qu'elle confère aux organisations professionnelles les plus représentatives en matière de conclusion et de réactualisation des cadres conventionnels des relations professionnelles, la démocratie sociale constitue aussi une opportunité qui leur est offerte pour mieux prendre en compte les attentes et les préoccupations de leurs mandants et s'ajuster aux mutations qui s'opèrent dans le monde du travail.

Sous ce rapport, la dynamique de mesure régulière de la représentativité de ces organisations et de renouvellement des organes chargés de leurs directions doit être maintenue.

Elle servira de ferment à une négociation collective plus féconde et de catalyseur à la compétitivité économique et au progrès social.

Pour ce faire, l'approche consistant à instaurer un consensus durable entre les parties prenantes au dialogue social tripartite doit être encore de mise par le renouvellement du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique et la tenue régulière de la Conférence sociale.

L'ajustement de ces instruments de promotion du dialogue social aux orientations du Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Emergent (PSE) continuera aussi à valoir à notre pays plus de notoriété en matière de démocratie sociale et de dialogue social.

Dans ce cadre, une importance particulière doit être accordée à la formalisation des unités de production de l'économie informelle qui occupe une place centrale dans l'axe 1 du PSE.

Toutefois, les efforts doivent être amplifiés dans le sens d'arriver à davantage de stabilité sociale dans le secteur public à travers une véritable et réelle prise de conscience, par les acteurs, du caractère stratégique des services qui y sont délivrés, notamment l'éducation, la santé, l'enseignement supérieur, la justice, le transport qui façonnent de manière pérenne l'avenir de notre capital humain et le devenir de notre nation.

La conclusion de pactes sociaux avec ces acteurs et la mise en place de cadres de dialogue social favorisant une compréhension commune des enjeux et des contraintes de chacun de ces secteurs peuvent y contribuer.

Enfin, le renforcement de capacités des partenaires sociaux, surtout ceux du secteur public, devrait encore occuper une place de choix dans les initiatives de promotion du dialogue social. Il accroît la qualité de l'apport des partenaires sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

ANNEXES

- Annexe 1 : Procès-verbal des résultats des deuxièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs
- Annexe 2 : Procès-verbal des résultats des premières élections de Représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation
- Annexe 3 : Fiche de synthèse de la cartographie de l'économie informelle au Sénégal
- Annexe 4 : Protocole d'accord de revalorisation du SMIG et du SMAG
- Annexe 5 : Décision de la Commission mixte chargée de mener les négociations pour la revalorisation des salaires catégoriels dans le secteur privé
- Annexe 6 : Arrêté portant extension de la Décision de la Commission n° 001048 du 10 décembre 2019 portant revalorisation des salaires catégoriels dans le secteur privé
- Annexe 7 : Note du HCDS sur les enjeux et les implications de la création du corps des administrateurs scolaires ;
- Annexe 8 : Protocole d'accord entre le Gouvernement du Sénégal et le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur
- Annexe 9 : Recommandations de la quinzième Assemblée plénière du HCDS
- Annexe 10 : Matrices d'évaluation du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du HCDS
- Annexe 11 : Synthèse de la contribution du HCDS à la mise en œuvre du PNSSEE
- Annexe 12 : Déclaration d'Abidjan – Vers plus de justice sociale : façonner l'avenir du travail en Afrique adoptée à l'issue de la quatorzième Réunion régionale de l'OIT en Afrique
- Annexe 13 : Tableau des conventions collectives susceptibles d'extension en vigueur
- Annexe 14 : Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme adoptée à l'issue de la 107^{ème} session de la Conférence internationale du Travail

REPUBLIQUE DU SENEGAL*Un Peuple – Un But – Une Foi*ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES
SYNDICALES DE TRAVAILLEURS DU 30 MAI 2017**COMMISSION ELECTORALE NATIONALE****PROCES VERBAL DE RECENSEMENT DES VOTES ET
DE PROCLAMATION DES RESULTATS PROVISOIRES**

L'an deux mille dix-sept et le vingt juin, la Commission électorale nationale (CEN) s'est réunie pour procéder au recensement des votes et à la proclamation des résultats provisoires des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs.

Appliquant les dispositions des articles 17 et 19 de l'arrêté n° 15237 du 14 octobre 2016 fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ;

Après réception, exploitation des procès-verbaux issus des travaux des Commissions électorales départementales (CED) et recensement des votes, proclame les résultats provisoires, ci-après, issus des élections au niveau national :

Nombre d'inscrits	253124
Nombre de votants	72132
Nombre de bulletins nuls	383
Nombre de suffrages valablement exprimés	71749
Taux de participation	28.50%

ONT OBTENU :

N° d'ordre	DENOMINATION ET SIGLE DE LA CENTRALE SYNDICALE	Nombre de voix	TAUX
1.	Union nationale des Travailleurs Démocrates (UNTD)	182	0.25 %
2.	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)	26196	36.51%

Page 1 sur 6

3.	Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance A (FGTS/A)	2975	4.15%
4.	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement-Authentique (CNTS/FC-A)	2551	3.56%
5.	Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS)	2146	2.99%
6.	Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)	14304	19.94%
7.	Union démocratique des Travailleurs du Sénégal - Force ouvrière (UDTS-FO)	711	0.99%
8.	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement (CNTS/FC)	7348	10.24%
9.	Union des Travailleurs Libres du Sénégal/Tendance B (UTLS/B)	122	0.17%
10.	Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B (FGTS/B)	3809	5.31%
11.	Confédération des Syndicats autonomes (CSA)	8442	11.77%
12.	Union des Travailleurs du Sénégal (UTS)	623	0.87%
13.	Confédération démocratique des Syndicats Libres (CDSL)	1120	1.56%
14.	Organisation générale des Travailleurs du Sénégal (OGTS)	1220	1.70%

**PROCES-VERBAUX ANNULES OU RECTIFIES
ET MOTIVATION DE LA DECISION**

PROCES-VERBAUX	MOTIVATION
Podor	Le PV a été redressé comme suit : - Nombre de votants : 746 (et non 747) - Bulletins nuls (BN) : 3 - Suffrage valablement exprimés (SVE) : 743
Saint-Louis	Le PV a été redressé comme suit : - Votants : 3491 - BN : 22 - SVE : 3469

Bambey	<p>Le cumul des voix réparties donnant 567 (au lieu de 565), le PV est redressé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votants : 568 - BN : 01 - SVE : 567
Rufisque	<p>Le cumul des voix réparties donnant 3298 (au lieu de 3285), le PV est redressé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votants : 3298 - BN : 00 (au lieu de 13) - SVE : 3298
Dakar	<p>Le cumul des voix réparties donnant 20800 (au lieu de 20798), le PV est redressé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votants : 20984 - BN : 184 - SVE : 20800
Fatick	<p>Le cumul des voix réparties donnant 1269 (au lieu de 1270), le PV est redressé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votants : 1275 - BN : 06 (au lieu de 05) - SVE : 1269
Gossas	<p>Le cumul des voix réparties donnant 464 (au lieu de 484), après vérification des PV des bureaux de vote, il a été constaté que l'UNSA totalise 27 voix (au lieu de 07). Le PV est redressé en conséquence.</p>
Vélingara	<p>Le cumul des voix réparties donnant 762 (au lieu de 756), le PV est redressé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votants : 762 - BN : 00 (au lieu de 06) - SVE : 762
	<p>Le cumul des voix réparties donnant 1781 (au lieu de</p>

OS

la

fcb + 7 m/

CDSE

+

7

m/

fcb

Tivaouane	1777), le PV est redressé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - Votants : 1787 - BN : 06 (au lieu de 10) - SVE : 1781
Thiès	Constatant l'écart d'une voix entre les suffrages répartis et ceux valablement exprimés, le PV est redressé comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - Bulletins nuls : 15 (au lieu de 14).

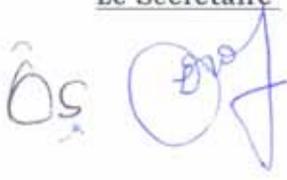
Il a été noté que la CEN n'a reçu aucune contestation relative au déroulement et à la régularité des opérations électorales dans les délais de soixante-douze (72) heures prescrits par l'article 21 de l'arrêté n°15237 du 14 octobre 2016 fixant les règles d'organisation des élections de représentativité des centrales syndicales de travailleurs.

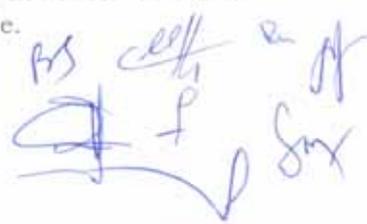
Par ailleurs, concernant la répartition des voix dans le département de Koungheul, le représentant de l'UNSAAS réclame 157 voix à la place des 146 voix qui lui sont attribuées. Le PV de la CED reçu n'ayant pas relevé cet écart, la CEN, en l'absence de pièces annexées, a maintenu les 146 voix inscrites sur ledit PV de la CED qui lui sert de base pour le recensement des votes, conformément à l'article 17, alinéas 3 et suivants de l'arrêté susvisé.

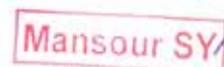
Le représentant de la FGTS/B a également formulé une réserve sur les résultats du département de Kédougou qui ont attribué à sa centrale syndicale zéro voix alors qu'il soutient que celle-ci a obtenu 21 voix.

Enfin, le représentant de la CNTS/FC-A a tenu à émettre des réserves sur la participation de la CNTS/FC au scrutin qu'elle juge illégale.

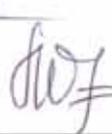
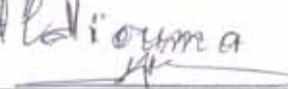
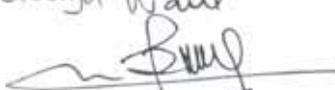
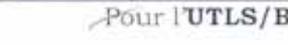
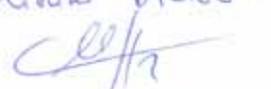
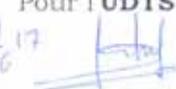
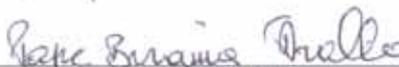
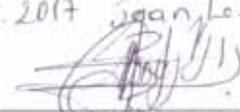
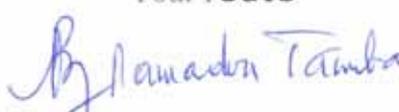
ONT SIGNE :

Le Secrétaire 

Le Président 

Mansour SY  Page 4 sur 6

LES AUTRES MEMBRES DE LA CEN

Pour l'UNTD Oumar Sow 	Pour la CNTS/FC Alidouma Sagna 
Pour la CNTS Ndiouga Wade 	Pour l'UTLS/B 
Pour la FGTS/A 	Pour la FGTS/B 
Pour la CNTS/FC-A 	Pour la CSA Alimou Diene 
Pour l'UDTS ce 21/06/17 	Pour l'UTS 31-06-2017 
Pour l'UNSA le 21/06/17 Papa Souma Diello 	Pour la CDSL 21-06-2017 Jean Louis Pold Guay 
Pour l'UDTS-FO Ibrahim Ndehion  21/06/17	Pour l'OGTS Hamadou Tamba 
Pour le CNP 	Pour la CNES
Pour le MDES MESS Proubaeur SHTB  le 21/06/2017	

19

OS

ST





R

<p>Pour le MSAS</p> <p>Amadou Ndeye Amy Bâ Faye</p>	<p>Pour le MINTSP</p> <p>Amath F. de KANE</p>
<p>Pour le Min. JUSTICE</p> <p>Amadou Yaya Sow Aly</p>	<p>Pour le MEFP</p> <p>Amadou</p>
<p>Pour le MESR</p>	<p>Pour le MEN</p> <p>Amadou</p>
<p>Pour le MGLDAT</p> <p>Ahissou Beye Amadou</p>	<p>Pour le MFPAA</p> <p>Aly 21/06/2017</p>
<p>Pour le MTDSOPRI</p> <p>Alassane Niang Amadou Ramatoulaye Amadou Nafatoumata Dramé Oumar Sam Amadou Aissatou Demba Amadou Ibra Ndiaye Hama Haby</p> <p>Karim Cisse Amadou Oumar BARRY</p>	
<p>Pour le MFPRES</p>	<p>Pour le HCDS</p> <p>Amadou le 21 juin 2017</p>
<p>Pour la CSS</p>	<p>Pour l' IPRES</p> <p>Amadou</p>

~~Amadou~~ ~~Amadou~~ ~~Amadou~~ ~~Amadou~~ ~~Amadou~~ ~~Amadou~~

REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi

ELECTIONS DE REPRESENTATIVITE SYNDICALE
DANS LE SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION DU 26
AVRIL 2017

COMMISSION ELECTORALE NATIONALE

PROCES VERBAL DE RECENSEMENT DES VOTES

Après réception, exploitation des procès-verbaux issus des travaux des commissions électorales départementales et rectification de certains procès-verbaux, les résultats provisoires suivants ont été constatés, au niveau national, pour chaque collège électoral :

1. Collège du PRESCOLAIRE-ELEMENTAIRE

Nombre d'inscrits	61802
Nombre de votants	41321
Nombre de bulletins nuls	566
Nombre de suffrages valablement exprimés	40755
Taux de participation	66,86%

Ont obtenu :

NOM DU SYNDICAT	NOM DU SECRETAIRE GENERAL	NOMBRE DE VOIX OBTENU	POURCENTAGE
SELS	Souleymane DIALLO	12490	30,65%
SELS/A	Abdou FATY	6962	17,08%
UDEN	Awa WADE	4188	10,28%
SELS/Original	Oumar Waly ZOUMAROU	2461	6,04%
SNEEL	Cheikh A. SENE	2326	5,71%
SUDES	Amadou DIAOUNE	2225	5,46%
SADEF	Mbaye SARR	1280	3,14%
ODES	Ibrahima WANE	1167	2,86%

Page 1 sur 9

UDEN/R	Ardo FALL	1065	2,61%
SNEEL/CNTS	Fatoumata Bintou YAFA	980	2,40%
SNELAS/FC	Moustapha SEGNANE	752	1,85%
OIS	Hamidou BA	614	1,51%
ADEPT	El Hadji Cheikh Gaye DIOP	598	1,47%
REEL	Mafall FALL	488	1,20%
SNEEL/FC	Bakhaw NDIONGUE DIOUF	449	1,10%
SYDELS	Pape Mamadou KANE	406	1,00%
SEPE	Hamath Suzane KAMARA	348	0,85%
CDEFS	Abdoul Aziz SALL	313	0,77%
SUNIR	Ibrahima DIACKO	266	0,65%
SEPII	Mamadou TAMBA	249	0,61%
SAEMESS	Ousmane DIALLO	222	0,54%
OIS	Moussa DIENE	182	0,45%
SYDELS/O	Alioune GUEYE	178	0,44%
OIS/RD	Magatte DIOP	170	0,42%
ODELS	Malang DABO	149	0,37%
UES	Gougna NIANG	119	0,29%
SDEA	Abdou Karim SAMB	108	0,26%
TOTAL Suffrages valablement exprimés		40755	100,00%

2. Collège du MOYEN-SECONDAIRE

Nombre d'inscrits	35460
Nombre de votants	22712
Nombre de bulletins nuls	201
Nombre de suffrages valablement exprimés	22511
Taux de participation	64,05%

Ont obtenu :

NOM DU SYNDICAT	NOM DU SECRETAIRE GENERAL	NOMBRE DE VOIX OBTENU	POURCENTAGE
SAEMSS	Saourou SENE	11814	52,48%
CUSEMS	Abdoulaye NDOYE	5346	23,75%
UES	UES	1596	7,09%
SUDES	Amadou DIAOUNE	945	4,20%
UDEN	Awa WADE	579	2,57%
SYPROS	Marième SAKHO DANSOKHO	469	2,08%
CUSEMS	Dame MBODJI	446	1,98%
SELS	Souleymane DIALLO	255	1,13%
SAEMESS	Ousmane DIALLO	220	0,98%
UDEN/R	Ardo FALL	151	0,67%
ADEPT	El Hadji Cheikh Gaye DIOP	111	0,49%
REEL	Mafall FALL	110	0,49%
SADEF	Mbaye SARR	86	0,38%
SELS/A	Abdou FATY	67	0,30%
SNELAS/FC	Moustapha SEGNANE	65	0,29%
SELS/Originel	Oumar Waly ZOUMAROU	51	0,23%
SYDELS	Pape Mamadou KANE	51	0,23%
CDEFS	Abdoul Aziz SALL	41	0,18%
SNEEL/FC	Bakhaw NDIONGUE DIOUF	35	0,16%
ODELS	Malang DABO	21	0,09%
SYDELS/O	Alioune GUEYE	15	0,07%
OIS/RD	Magatte DIOP	14	0,06%
SDEA	Abdou Karim SAMB	13	0,06%
OIS	Hamidou BA	10	0,04%

TOTAL Suffrages valablement exprimés	22511	100,00%
--------------------------------------	-------	---------

3. Collège des CORPS DE CONTROLE

Nombre d'inscrits	629
Nombre de votants	470
Nombre de bulletins nuls	7
Nombre de suffrages valablement exprimés	463
Taux de participation	74,72%

Ont obtenu :

NOM DU SYNDICAT	NOM DU SECRETAIRE GENERAL	NOMBRE DE VOIX OBTENU	POURCENTAGE
SIENS	<i>El Cantara SARR</i>	416	89,85%
UDEN	<i>Awa WADE</i>	22	4,75%
SUDES	<i>Amadou DIAOUNE</i>	7	1,51%
SELS	<i>Souleymane DIALLO</i>	6	1,30%
SNELAS/FC	<i>Moustapha SEGNANE</i>	6	1,30%
SELS/Originel	<i>Oumar Waly ZOUMAROU</i>	2	0,43%
SELS/A	<i>Abdou FATY</i>	2	0,43%
UDEN/R	<i>Ardo FALL</i>	2	0,43%
SDEA	<i>Abdou Karim SAMB</i>	0	0,00%
SYPROS	<i>Marième SAKHO DANSOKHO</i>	0	0,00%
TOTAL Suffrages valablement exprimés		463	100,00%

RESULTATS GLOBAUX

COLLEGES	INSCRITS	VOTANTS	B NULS	SVE	TX PARTICIPATION
PRESCOLAIRE ELEMENTAIRE	61802	41321	566	40755	66,86%
MOYEN SECONDAIRE	35460	22712	201	22511	64,05%
CORPS DE CONTRÔLE	629	470	7	463	74,72%
ENSEMBLE	97891	64503	774	63729	65,89%

Page 4 sur 9

PROCES-VERBAUX RECTIFIES ET MOTIVATION

La CEN a procédé à la rectification des procès-verbaux de CED sur la base des motivations suivantes :

PROCES-VERBAUX	COLLEGES	MOTIVATION
CED de Dakar	Précolaire-Elémentaire (PE)	Après avoir constaté un écart de vingt-et-une (21) voix entre les suffrages répartis et le nombre de votants consignés dans ledit PV, les rectifications suivantes ont été apportées : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de votants : 1897 ; ▪ Nombre de bulletins nuls : 09 ; ▪ Suffrages valablement exprimés : 1888.
	Moyen-Secondaire (MS)	Un écart de dix(10) voix entre les suffrages répartis et les votants a été constaté dans le PV dudit collège et a justifié les rectifications qui suivent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de votants : 1565 ; ▪ Nombre de bulletins nuls : 08 ; ▪ Suffrages valablement exprimés : 1557.
CED de Rufisque	PE	Une erreur de report des résultats du bureau de vote du lycée de Bargny a été constatée, occasionnant l'attribution sur le PV de la CED de trente-huit (38) voix au SEPE au détriment du SELS/A. Les vérifications faites ont permis de procéder aux rectifications rétrocedant ledit score au SELS/A. Ce qui induit les corrections suivantes pour les deux organisations syndicales concernées : <ul style="list-style-type: none"> ▪ SELS/A : 564 voix ; ▪ SEPE : 03 voix.
BAMBEY	PE	Votants : 833 et non 933
	MS	SVE : 468 et non 467
MATAM	MS	Votants : 563 et 561
KEDOUGOU	MS	Votants : 344 et non 342 SVE : 342 et non 340
KOUMPENTOUM	CC	Bulletins nuls : 00 et non 01
LOUGA	PE	Votants : 1375 et non 1377
	CC	B. nuls : 00 et non 01
ZIGUINCHOR	PE	Votants : 585 et non 584
	MS	Votants : 831 et non 832
MYF	MS	votants : 161 et non 160

KOLDA	PE	Votants : 1011 et non 1009
	MS	votants : 803 et non 807
THIES	PE	Votants : 2253 et non 2243 SVE : 2216 et non 2217
	MS	Votants : 1346 et non 1356
TIVAOUANE	PE	Votants : 1580 et non 1578 SVE : 1562 et non 1561
	MS	Votants : 724 et non 721
KAFFRINE	CC	SVE : 07 et 01
GOUDOMP	MS	Votants : 467 et non 466 SVE : 463 et non 462
SEDHIOU	MS	Votants : 563 et non 566 SVE : 555 et non 558
KANEL	MS	Votants : 266 et non 256 SVE : 262 et 252
BOUNKILING	CC	Inscrits : 08 et non 07
SAINT-LOUIS	MS	Votants : 637 et non 657 SVE : 632 et non 652
GOUDIRY	MS	Votants : 142 et non 123 SVE : 142 et non 123
BIGNONA	MS	Votants : 1224 et non 1227 SVE : 1215 et 1218
GUEDIAWAYE	MS	Votants : 549 et non 550
VELINGARA	MS	Votants : 464 et non 461

AE

ONT SIGNE :

Le Secrétaire

09 MAI 2017

Le Président

Mansour SY



Multiple handwritten signatures in blue ink are scattered across the page, some overlapping the official stamp and the name 'Mansour SY'.

Page 6 sur 9

Re

LES AUTRES MEMBRES DE LA CEN

SELS (S. DIALLO) <i>Boud</i>	SAEMESS (O. DIALLO) <i>Samba Fall</i>
SNEEL/CNTS (F. B. YAFA) <i>F</i>	ODES (I. WANE) <i>[Signature]</i>
SNEEL (C. A. SENE)	SUDES (A. DIAOUNE) <i>[Signature]</i>
SNEEL/FC (B. N. DIOUF) <i>Amadou Mbaye</i>	UES (G. NIANG) <i>[Signature] I.O. Ibrahima BARRY</i>
SNELAS/FC (M. SEGNANE) <i>[Signature]</i>	SELS/Originel (O. W. ZOUMAROU) <i>[Signature]</i>
SDEA (A. K. SAMB) <i>Amadou Mamadou Diagne</i>	SELS/A (A. FATY) <i>[Signature]</i>
OIS (H. BA) <i>[Signature] Nassouba Bathie Fall</i>	SEPE (H. S. KAMARA) <i>[Signature] Alwin Kandi</i>
REEL (M. FALL) <i>[Signature] Nouna Diop</i>	SADEF (M. SARR)
OIS/RD (M. DIOP) <i>[Signature] René Elimane Ndour</i>	SEPPI (M. TAMBA)
OIS (M. DIENE) <i>[Signature] Babacar Diawara</i>	ODELS (M. DABO) <i>[Signature]</i>
UDEN/R (A. FALL) <i>[Signature]</i>	ADEPT (EI H. C. G. DIOP) <i>[Signature]</i>
SYDELS (P. M. KANE) <i>[Signature] Mouna & Huguette</i>	CUSEMS (A. NDOYE) <i>[Signature]</i>
SUNIR (I. DIACKO) <i>[Signature] Cheikh Mb Ndi</i>	SIENS (EI C. SARR) <i>[Signature]</i>

3

11

Fallo

[Handwritten signatures and marks]

CDEFS (A. A. SALL) <i>[Signature]</i>	SAEMSS (S. SENE) El Hadji Aalick Youssouf <i>[Signature]</i>
UDEN (A. WADE) Abdourahmane Gueye <i>[Signature]</i>	CUSEMS (D. MBODJI) Mamadou Lamine FALL Lamine / <i>[Signature]</i>
SYDELS/O (A. GUEYE) Ibrahima Diop <i>[Signature]</i>	SYPROS (M. S. DANSOKHO) Mustapha Fofana sidy Fofana

MINTSP <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
MEFP Yaye Aoubye Diop <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i> Diouf KANE
MEN <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
MTDSOPRI <i>[Signature]</i> A. Thieme <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i> non pas Fouad <i>[Signature]</i> W. Adja N. Adja <i>[Signature]</i> K. Cisse
MFPAA Mbaye Faye <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>



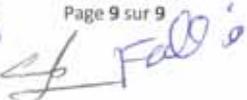
MFRERSP	
HCDS	Dumar FALL 
CDS/SEF	ehiiké Tidiane AW AW









Page 9 sur 9


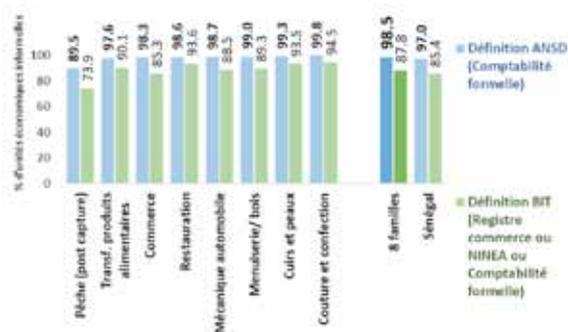
Les 8 familles



- ✦ 98,5% des unités économiques des 8 familles sont dans le secteur informel, une proportion supérieure à la moyenne nationale. La situation des 8 familles est influencée par les activités du commerce, largement majoritaires. *

* Proportion selon la définition de l'ANSI. Les graphiques suivants présentés au cours de ces 4 pages suivent la définition du BIT à partir des données du Recensement Général des Entreprises (RGE) réalisé par l'ANSI en 2016. L'analyse porte sur les entreprises (et les entrepreneurs) et non l'emploi.

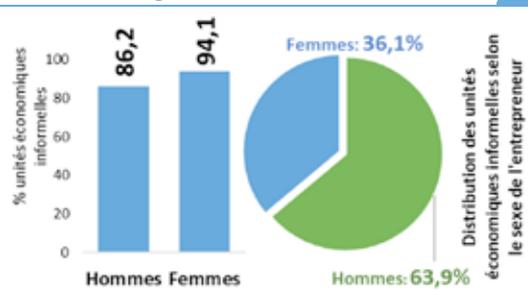
G1 Pourcentage d'unités informelles



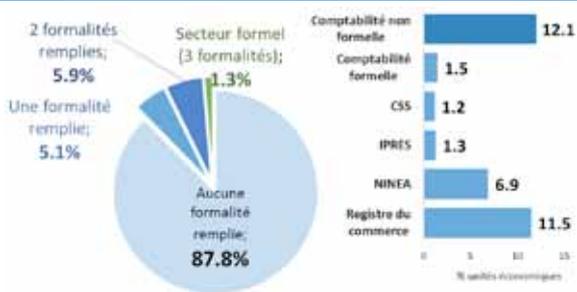
- ✦ Les unités économiques informelles des 8 familles représentent 79,2% de l'ensemble des entreprises informelles non agricoles au Sénégal.
- ✦ 63,9% des entrepreneurs sont des hommes, 36,1% des femmes [G2].
- ✦ Les femmes entrepreneurs au sein des 8 familles sont plus exposées au risque d'informalité (94,1%) que les hommes (86,2%) [G2].

Entrepreneurs du secteur informel et dimension de genre

G2



G3 Degré d'informalité



- ✦ L'acquisition d'un NINEA suppose au préalable l'enregistrement au Registre du commerce (RCCM). NINEA et RCCM sont les deux formalités les plus remplies par les entrepreneurs : 11,5% sont enregistrés au RCCM et 6,9% ont un NINEA. Des proportions légèrement inférieures à la moyenne nationale.
- ✦ Un peu plus de 1,0% des entreprises sont affiliées à l'IPRES, à la CSS ou tiennent une comptabilité formelle (système SYSCOA). Enfin, 12,1% tiennent une comptabilité non formelle [G3].

8 familles | 1

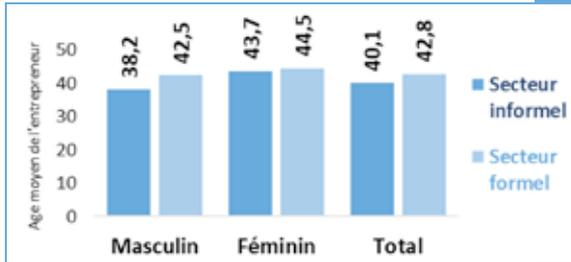


FORUM SUR LA TRANSFORMATION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE AU SÉNÉGAL : VERS UN MÉCANISME DE SUIVI ET DE COORDINATION EFFICACE 17-19 décembre 2019. Dakar, Sénégal

- ✗ L'âge moyen des entrepreneurs informels au sein des 8 familles est de **40 ans** contre **43 ans** pour les entrepreneurs du secteur formel [G4].

Age moyen des entrepreneurs

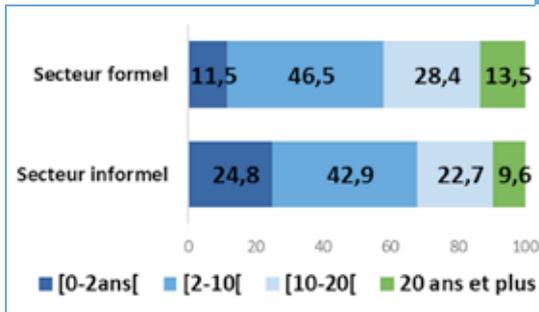
G4



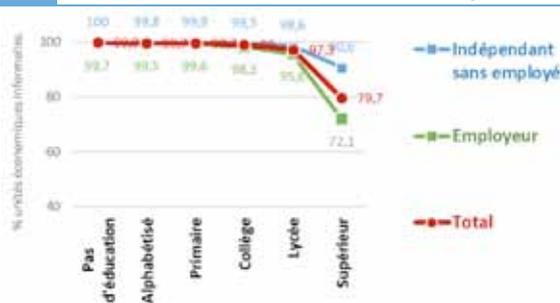
- ✗ L'ancienneté de l'activité est également plus élevée parmi les unités du secteur formel (**41,9%** des unités formelles ont plus de 10 ans contre **32,3%** des unités économiques informelles).
- ✗ Dans le secteur informel, **un quart** des unités économiques ont moins de 2 ans contre **11,5%** des unités formelles [G5].

... et ancienneté des unités informelles

G5

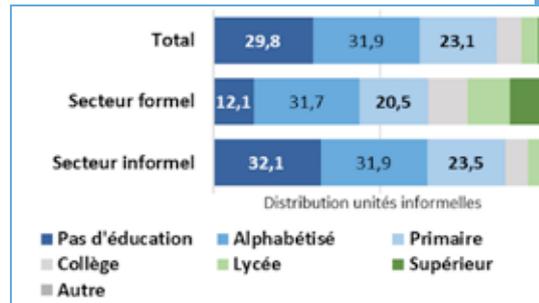


G6 Proportion d'unités économiques informelles selon le niveau d'éducation de l'entrepreneur



Profil éducationnel des entrepreneurs formels et informels

G7



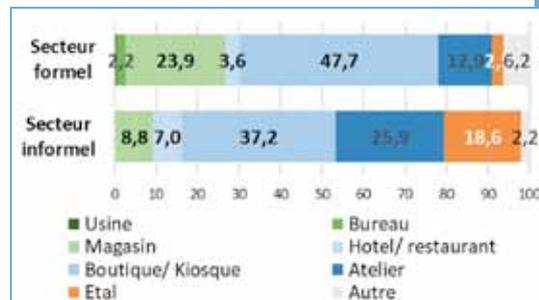
- ✗ Plus le niveau d'éducation de l'entrepreneur est élevé, moindre est le risque d'œuvrer dans le secteur informel : **99.9%** des entrepreneurs sans éducation sont dans le secteur informel contre **79.7%** des entrepreneurs diplômés du supérieur. Néanmoins le niveau d'informalité reste élevé [G6].
- ✗ L'effet positif du niveau d'éducation sur l'accès au secteur formel est plus marqué parmi les employeurs par rapport aux travailleurs indépendants sans employés [G6].

- ✗ Le secteur informel absorbe une proportion importante d'entrepreneurs peu ou pas instruits [G7].
- ✗ Près de **2 entrepreneurs sur 3** du secteur informel sont sans éducation ou, au mieux, sont alphabétisés contre **43,8%** des entrepreneurs du secteur formel [G7].
- ✗ **5,5%** des entrepreneurs ont un niveau secondaire ou supérieur contre **23,4%** des entrepreneurs du secteur formel [G7].

- ✗ **Précarité du lieu de travail parmi les entrepreneurs informels** : les unités économiques des 8 familles sont surreprésentées dans des locaux « typiquement informels » (**18.6%** travaillent sur des étals et **25.9%** dans des ateliers alors que seules **15.8%** des unités du secteur formel sont dans l'un de ces deux types de locaux).
- ✗ Quasiment aucune des unités informelles des 8 familles n'exerce dans un bureau ou une usine.

Lieu de travail

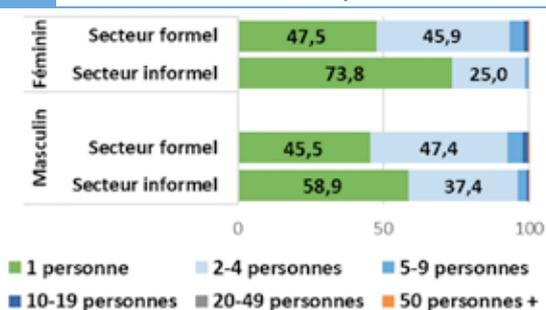
G8



* A noter que le RGE exclut les travailleurs à domicile, les commerçants ambulants et les tabliers. Ces travailleurs représentent une proportion significative des travailleurs du secteur informel, notamment dans les 8 familles.

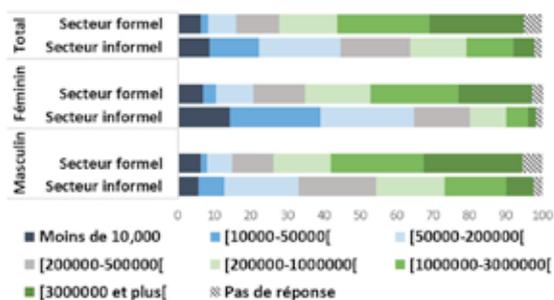
8 familles | 2

G9 Taille des unités économiques informelles



- ✘ Sous réserve de la validité des données sur le capital social, **22,3%** des entrepreneurs informels ont un capital social inférieur à 50 000 FCFA et **44,7%** un capital social inférieur à 200 000 FCFA.
- ✘ Près de **40%** des femmes entrepreneurs informelles ont un capital social de moins de 50 000 FCFA contre **13%** des hommes opérant dans le secteur informel.
- ✘ Enfin, **18,5%** des entrepreneurs informels des 8 familles ont un capital social supérieur à 1 million (**8,3%** des femmes et **24,4%** des hommes) contre plus de la moitié (**51%**) parmi les entrepreneurs formels [G10].

G10 Capital social pour les unités formelles et informelles selon le sexe de l'entrepreneur



G11 Contraintes (toutes | Réponses multiples)



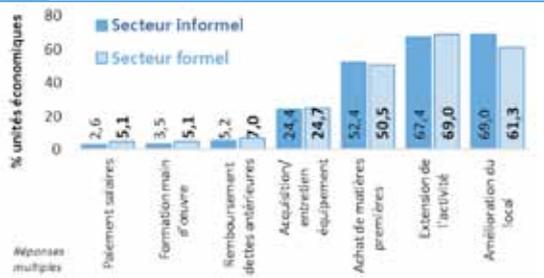
- ✘ Les contraintes les plus citées par les entrepreneurs informels des 8 familles sont les difficultés d'écoulement de la production (**72,4%**) et le manque de local adapté (**64,9%**), cette dernière contrainte étant plus spécifique aux informels qu'aux formels.
- ✘ Les impôts élevés concernent en premier lieu les entrepreneurs du secteur formel : **63,0%** d'entre eux les retiennent parmi les principales contraintes contre **44,5%** des entrepreneurs informels [G11].

G12 Contraintes (principale)



- ✘ Considérant uniquement la principale contrainte, les difficultés d'écoulement de la production citées par un quart des entrepreneurs informels (**25,0%**) devançant largement les autres problèmes.
- ✘ Le manque de local adapté est mentionné par **15,1%** des informels contre seulement **8,8%** des entrepreneurs formels [G12].
- ✘ Les impôts élevés sont retenus comme principale contrainte par **23,4%** des entrepreneurs formels (contre **12,4%** des informels), au coude à coude parmi les entrepreneurs formels avec le problème d'écoulement de la production [G12].

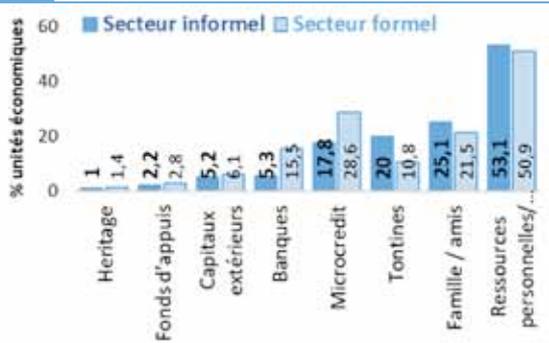
G13 Financement : besoins des entrepreneurs informels et formels



G14 Financement : Sources sollicitées par les entrepreneurs informels et formels



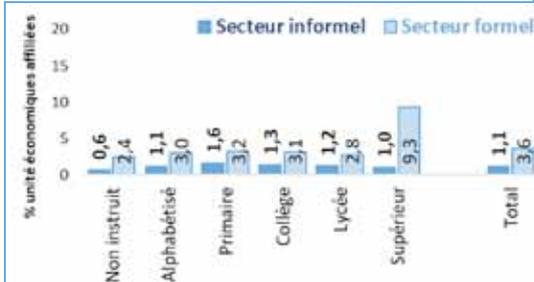
G15 Financement : Sources utilisées



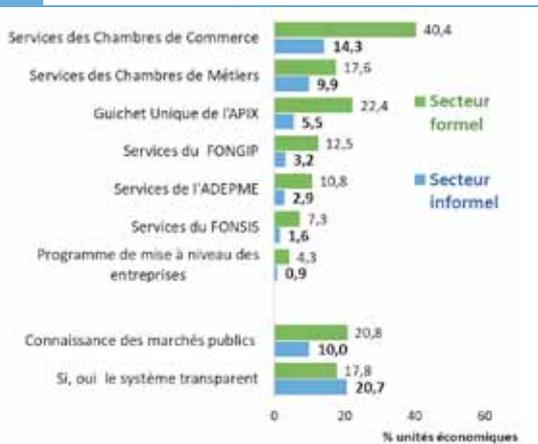
- Les **principaux besoins de financement** portent sur l'amélioration du local (69,0% des entrepreneurs informels), l'extension de l'activité (67,4%) et l'achat de matières premières (52,4%). Ce sont également les principaux besoins exprimés par les entrepreneurs du secteur formel [G13].
- La famille et les amis (33,9%), les tontines et le microcrédit (24,3% respectivement) sont les principales **sources de financement sollicitées** par les entrepreneurs informels. Les banques et le microcrédit sont davantage sollicités par les entrepreneurs formels (21,4% et 36,0% respectivement) [G14].
- Les ressources personnelles (53,1%) et la famille et les amis (25,1%) et les tontines (20,0%) sont les **principales sources** de financement **utilisées** [G15].

- 1,1% des entrepreneurs informels déclarent être affiliés à une organisation patronale ou professionnelle contre 3,6% des entrepreneurs du secteur formel [G16].
- Ce taux d'affiliation change peu en fonction du niveau d'éducation des entrepreneurs informels mais passe à 9,3% des entrepreneurs formels parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

G16 Affiliation à une organisation patronale ou professionnelle & éducation des entrepreneurs



G17 Connaissance des dispositifs d'aide ou de conseil aux entreprises



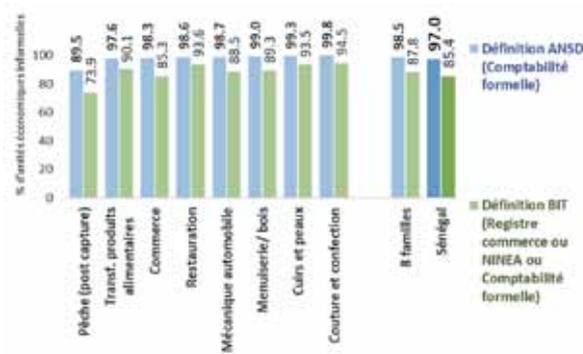
- Au sein des 8 familles, les entrepreneurs du secteur informel ont une connaissance limitée des services d'appui aux entreprises : 14,3% connaissent les chambres de commerce (contre 40,4% des entrepreneurs formels) et 9,9% connaissent les services des chambres de métiers. La connaissance des dispositifs d'appui est plus élevée parmi les entrepreneurs formels.
- 5,5% des entrepreneurs informels ont connaissance du guichet unique de l'APIX et environ 3% des services du FONGIP et de l'ADEPME. Le FONSIS et le programme de mise à niveau des entreprises sont connus par **moins de 2%** des unités informelles.
- 10,0% des entrepreneurs informels déclarent connaître l'existence de marchés publics. Parmi eux, un sur 5 estime que le système de passation des marchés est transparent [G17].



- ✘ **97,0%** des unités économiques non agricoles au Sénégal sont dans le secteur informel. *

* Proportion selon la définition de l'ANSD. Les graphiques suivants présentés au cours de ces 4 pages suivent la définition du BIT à partir des données du Recensement Général des Entreprises (RGE) réalisé par l'ANSD en 2016. L'analyse porte sur les entreprises (et les entrepreneurs) et non l'emploi.

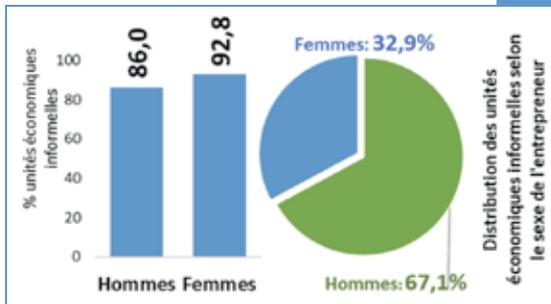
G1 Pourcentage d'unités informelles



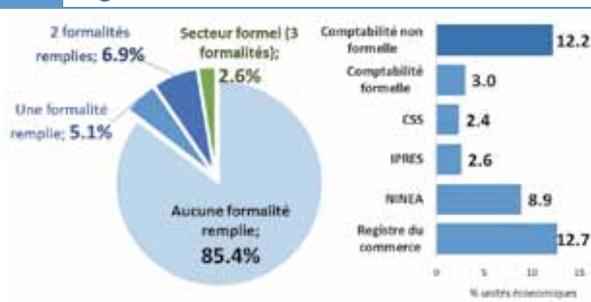
- ✘ Les unités économiques informelles non agricoles représentent **75%** de l'ensemble des unités informelles au niveau national (Source : ENES 2015, estimation en considérant uniquement le nombre de travailleurs d'indépendants avec ou sans employés).
- ✘ **67,1%** des entrepreneurs sont des **hommes**, **32,9%** des femmes [G2].
- ✘ Les femmes entrepreneurs (hors agriculture) sont plus exposées au risque d'informalité (**92,8%**) que les hommes (**86,0%**) [G2].

Entrepreneurs du secteur informel et dimension de genre

G2



G3 Degré d'informalité

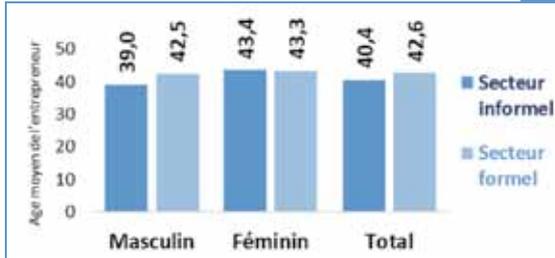


- ✘ L'acquisition d'un NINEA suppose au préalable l'enregistrement au Registre du commerce (RCCM). NINEA et RCCM sont les deux formalités les plus remplies par les entrepreneurs : **12,7%** sont enregistrés au RCCM et **8,9%** ont un NINEA.
- ✘ Un peu plus de **2%** des entreprises sont affiliées à l'IPRES (2,6%), à la CSS (2,4%) ou tiennent une comptabilité formelle (système SYSCOA, 3,0%). Par contre, **12,2%** tiennent une comptabilité non formelle (carnets) [G3].

- ✗ L'âge moyen des entrepreneurs informels au Sénégal (hors agriculture) est de **40,4 ans** contre **42,6 ans** pour les entrepreneurs du secteur formel [G4].

Age moyen des entrepreneurs

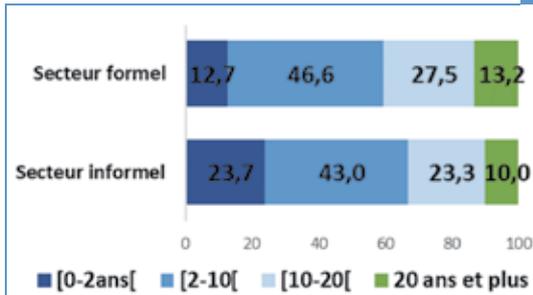
G4



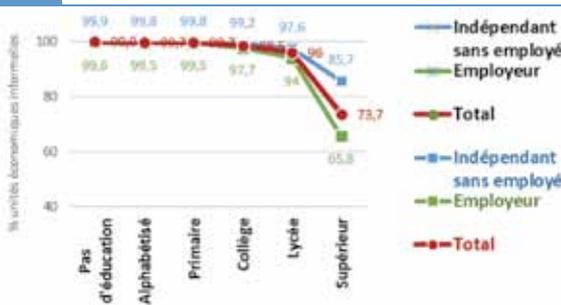
- ✗ L'ancienneté de l'activité est plus élevée parmi les unités du secteur formel (**40,7%** des unités formelles ont plus de 10 ans contre **33,3%** des unités économiques informelles).
- ✗ Dans le secteur informel, **près d'un quart** des unités économiques ont moins de 2 ans contre **12,7%** dans le secteur formel [G5].

... et ancienneté des unités informelles

G5



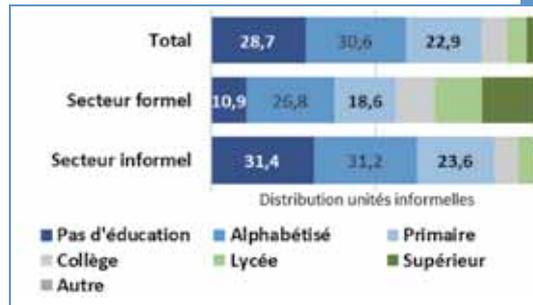
G6 Proportion d'unités économiques informelles selon le niveau d'éducation de l'entrepreneur



- ✗ Plus le niveau d'éducation de l'entrepreneur est élevé, moindre est le risque d'œuvrer dans le secteur informel : **99,9%** des entrepreneurs sans éducation sont dans le secteur informel contre **73,7%** des entrepreneurs diplômés du supérieur. Le niveau d'informalité reste néanmoins élevé quel que soit le niveau d'éducation [G6].
- ✗ L'effet positif du niveau d'éducation sur l'accès au secteur formel est plus marqué parmi les employeurs par rapport aux travailleurs indépendants sans employés [G6].

Profil éducationnel des entrepreneurs formels et informels

G7

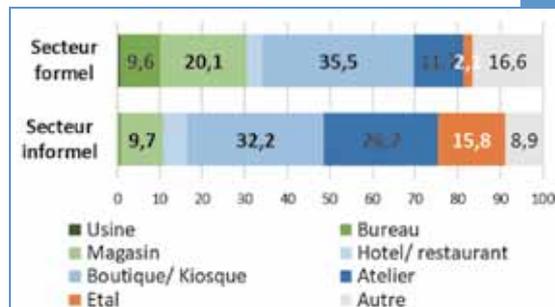


- ✗ Le secteur informel absorbe une proportion importante d'entrepreneurs peu ou pas instruits [G7].
- ✗ **62,6%** des entrepreneurs du secteur informel sont sans éducation ou alphabétisés contre **37,7%** des entrepreneurs du secteur formel.
- ✗ Seuls **1,6%** des entrepreneurs informels sont diplômés de l'enseignement supérieur contre **16,9%** des entrepreneurs formels [G7].

- ✗ **Précarité du lieu de travail parmi les entrepreneurs informels: 1%** des unités informelles sont dans des locaux typiquement « formels » — bureaux et usines. Cette proportion est 10 fois plus élevée dans le secteur formel.
- ✗ A l'inverse, le secteur informel se caractérise par des structures plus éphémères (étals : **15,8%** des unités informelles contre **2,1%** dans le secteur formel) ou « moins visibles parmi les visibles » (ateliers : **26,7%** des unités informelles contre **11,6%** des unités formelles). [G8].

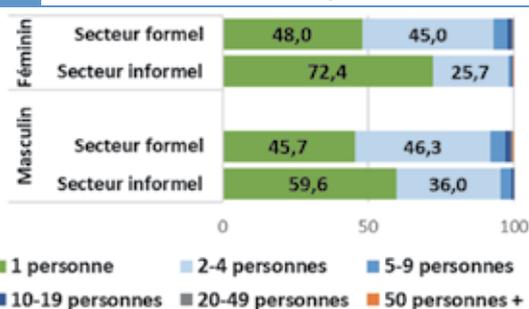
Lieu de travail

G8



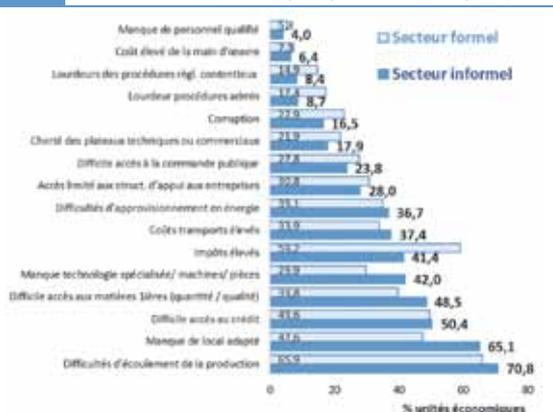
CARTOGRAPHIE DE 8 FAMILLES D'ACTEURS DE L'ECONOMIE INFORMELLE AU SENEGAL : UN PANORAMA STATISTIQUE EN BREF

G9 Taille des unités économiques informelles



- ✘ Au Sénégal, sous réserve de la validité des données sur le capital social, **21,7%** des entrepreneurs informels ont un capital social inférieur à 50 000 FCFA et **44,7%** un capital social inférieur à 200 000 FCFA.
- ✘ **Près de 40%** des femmes entrepreneurs informelles ont un capital social de moins de 50 000 FCFA contre **14%** des hommes opérant dans le secteur informel.
- ✘ Enfin, **18,2%** des entrepreneurs informels au Sénégal ont un capital social supérieur à 1 million (**8,8%** des femmes et **22,9%** des hommes) contre près de la moitié (**49,4%**) des entrepreneurs formels [G10].

G11 Contraintes (toutes | Réponses multiples)

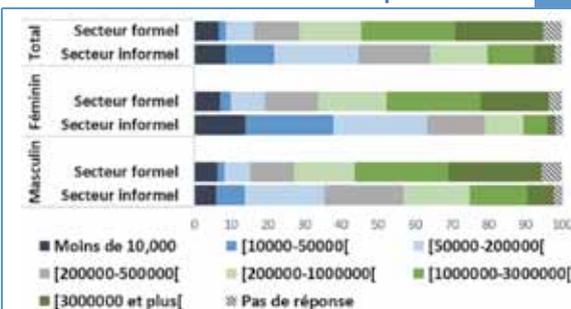


- ✘ Considérant uniquement la principale contrainte, les difficultés d'écoulement de la production citées par près d'un quart des entrepreneurs informels (**23,7%**) devançant largement les autres contraintes perçues.
- ✘ Le manque de local adapté est mentionné par **15,8%** des informels et seulement **8,1%** des entrepreneurs formels [G12].
- ✘ Les impôts élevés sont retenus comme principale contrainte par **21,5%** des entrepreneurs formels (contre **11,3%** des informels), au coude à coude pour les entrepreneurs formels avec le problème d'écoulement de la production [G12].

- ✘ **72,4%** des femmes entrepreneurs du secteur informel et **59,6%** des hommes travaillent seuls, sans l'aide d'employés [G9].
- ✘ La grande majorité des unités de production informelles (**96,4%**) ont moins de 5 personnes [G9].

Capital social pour les unités formelles et informelles selon le sexe de l'entrepreneur

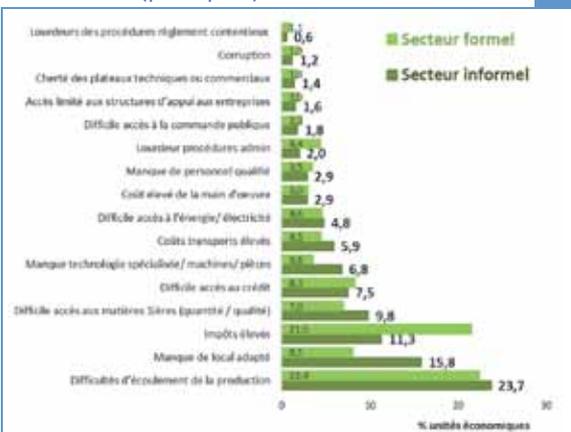
G10



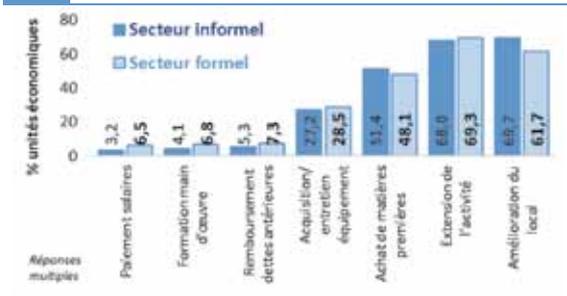
- ✘ Les contraintes les plus citées par les entrepreneurs informels au Sénégal sont les difficultés d'écoulement de la production (**70,8%**), le manque de local adapté (**65,1%**) et le difficile accès au crédit (**50,4%**) [G11].
- ✘ Ce qui distingue en particulier les entrepreneurs formels et informels sont les impôts élevés mentionnés par **près de 60%** des entrepreneurs formels contre **41%** des informels [G11].

Contraintes (principale)

G12



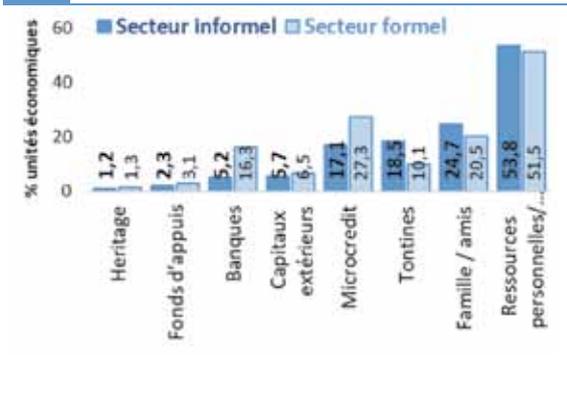
G13 Financement : besoins des entrepreneurs informels et formels



G14 Financement : Sources sollicitées par les entrepreneurs informels et formels



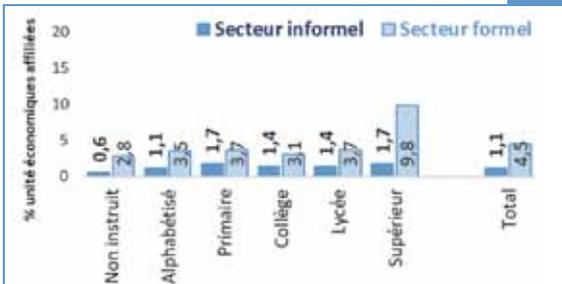
G15 Financement : Sources utilisées



- ✗ Les **principaux besoins de financement** portent sur l'amélioration du local (69,7% des entrepreneurs informels), l'extension de l'activité (68,0%) et l'achat de matières premières (51,4%). A noter que ces besoins de financement concernent également les entrepreneurs formels dans des proportions comparables [G13].
- ✗ La famille et les amis (33,8%), le microcrédit (23,7%) et les tontines (22,6%) sont les principales **sources de financement sollicitées** par les entrepreneurs informels. Les banques et le microcrédit sont davantage sollicités par les entrepreneurs formels [G14].
- ✗ Les ressources personnelles (53,8%) et la famille et les amis (24,7%) sont les **principales sources de financement utilisées** [G15].

- ✗ 1,1% des entrepreneurs informels déclarent être affiliés à une organisation patronale ou professionnelle contre 4,5% des entrepreneurs du secteur formel [G16].
- ✗ Ce taux d'affiliation passe à 1,7% des entrepreneurs informels et 9,8% des formels parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

G16 Affiliation à une organisation patronale ou professionnelle & éducation des entrepreneurs



G17 Connaissance des dispositifs d'aide ou de conseil aux entreprises



- ✗ Les entrepreneurs du secteur informel ont une connaissance limitée des services d'appui aux entreprises : 14,3% connaissent les chambres de commerce et 10,2% les chambres de métiers. La connaissance des dispositifs d'appui est plus élevée parmi les entrepreneurs formels.
- ✗ Moins de 6% des entrepreneurs informels ont connaissance du guichet unique de l'APIX ; moins de 4% des services du FONGIP ou de l'ADEPME et moins de 2% du service du Fonds Souverain d'Investissement du Sénégal (FONSIS) ou du programme de mise à niveau des entreprises.
- ✗ 10% déclarent connaître l'existence de marchés publics. Parmi eux, un sur cinq estime que le système de passation des marchés est transparent [G17].

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

**MINISTERE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS
 PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

PROTOCOLE D'ACCORD

Préambule :

La dernière augmentation du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du Salaire minimum agricole garanti (SMAG) remonte à 1996, soit à plus de vingt ans.

En avril 2015, dans le cadre du protocole d'accord sur les cahiers de doléances de 2013, les partenaires sociaux ont convenu du principe de la revalorisation des salaires minima (SMIG et SMAG).

A cet effet, une commission mixte a été mise en place en février 2016.

Tenant compte des contraintes évoquées par le Patronat et des attentes formulées par les organisations représentatives des travailleurs, les partenaires sociaux se sont rencontrés sur la question à plusieurs reprises entre janvier 2016 et avril 2018.

Au terme des discussions,

ENTRE :

D'une part, les organisations patronales les plus représentatives :

- le Conseil national du Patronat (CNP) représenté par son Président, **M. Baïdy AGNE ;**
- la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) représentée par son Président, **M. Mansour CAMA,**

ET

D'autre part, les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives :

- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) représentée par **M. Mody GUIRO, son Secrétaire général ;**
- l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) représentée par **M. Mademba SOCK, son Secrétaire général ;**
- la Confédération des Syndicats autonomes (CSA) représentée par **M. Elimane DIOUF, son Secrétaire général ;**
- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement (CNTS/FC) représentée par **M. Cheikh DIOP, son Secrétaire général.**

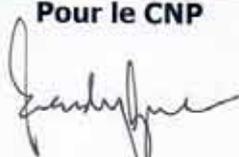
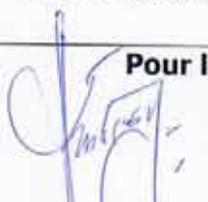
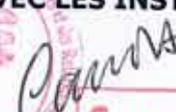


Page 1 sur 2

Il a été convenu de demander à l'autorité compétente, conformément à l'article L. 109 du Code du travail, de fixer, par décret, lesdits salaires minima interprofessionnels garantis ainsi qu'il suit :

1. Taux horaire du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) des travailleurs relevant des professions soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de travail de quarante heures :
 - **302,890 francs CFA** à compter du 1^{er} juin 2018 ;
 - **317,313 francs CFA** à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
 - **333,808 francs CFA** à compter du 1^{er} décembre 2019.
2. Taux forfaitaire horaire du salaire minimum garanti des travailleurs relevant des entreprises agricoles et assimilées : **213,392 francs CFA** à compter du 1^{er} juin 2018.

Fait à Dakar, le lundi 30 avril 2018.

Pour le CNP  M. Baïdy AGNE, Président	Pour la CNES  M. Abdel Kader NDIAYE, Vice-Président
Pour la CNTS  Mody GUIRO	Pour l'UNSA  Pape Birama DIALLO
Pour la CSA  Elimane DIOUF	Pour la CNTS/FC  Cheikh DIOP
LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS   Samba SY	

REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi

Ministère du Travail, du Dialogue social
et des Relations avec les Institutions

Direction générale du Travail
et de la Sécurité sociale

Direction des Relations de Travail
et des Organisations professionnelles

001048

N°...../MTDSRI/DGTSS/DRTOP/DNRP

Dakar, le 10 DEC 2019

ANALYSE : Décision de la Commission mixte paritaire chargée de mener les négociations pour la revalorisation des salaires catégoriels dans le secteur privé

LA COMMISSION MIXTE

VU le Code du Travail, modifié ;

VU l'arrêté n°008610/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 20 avril 2019 portant création et composition de la commission mixte chargée de mener les négociations pour la revalorisation des salaires catégoriels dans le secteur privé ;

CONSIDERANT les conclusions de la session tenue le 10 décembre 2019 ;

DECIDE

Article premier.- Les salaires catégoriels dans les différentes branches professionnelles du secteur privé sont revalorisés, ainsi qu'il suit :

- **8%** de la première (1^{ère}) à la troisième (3^{ème}) catégorie ;
- **5%** :
 - de la quatrième (4^{ème}) à la huitième (8^{ème}) catégorie ;
 - agents de maîtrises, techniciens et assimilés ;
 - cadres, ingénieurs et assimilés.

Article 2.- Les nouveaux barèmes des salaires catégoriels revalorisés prennent effet, à partir du 1^{er} janvier 2020.

mf.
94
Ch. B. Le ng
Signature

ONT SIGNE**Pour les organisations d'employeurs :**

M. Meissa FALL (CNP)

Mme Mame Khar BASSE (CNP)

M. Mbareck DIOP (CNP)

M. Louis LAMOTTE (CNP)

M. Ibrahima DIALLO (CNES)

M. Abdoulaye CISSE (CNES)

M. Moctar HANNE (CNES)

M. Gora THIAO (CNES)

Pour les centrales syndicales de travailleurs :

M. Mouhamadou Lamine FALL (CNTS)

M. Souleymane DIALLO (CNTS)

M. Alioune DIENG (CSA)

M. Nassirou NDIAYE (CSA)

M. Pape Birama DIALLO (UNSA)

M. Toufko DANFAKHA (UNSA)

M. Adama FAYE (CNTS/FC)

M. Maguette SY (CNTS/FC)

APPROUVEE PAR :

**Le Directeur général du Travail
et de la Sécurité sociale**



09.01.2020*000698

REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi

N°...../MTDSRI/DGTSS/DRTOP/DNRP

 Ministère du Travail, du Dialogue social
 et des Relations avec les Institutions

Dakar, le

**ANALYSE : Arrêté portant extension de la
 décision de la Commission mixte n° 001048 du
 10 décembre 2019 portant revalorisation des
 salaires catégoriels dans le secteur privé**

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL ET DES RELATIONS
 AVEC LES INSTITUTIONS**

VU la Constitution ;

VU la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée ;

VU le décret n° 2019-910 du 15 mai 2019 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, le Secrétariat général du Gouvernement et les ministères, modifié par le décret n°2019-1799 du 28 octobre 2019;

VU le décret n°2019-1819 du 2 novembre 2019 fixant la composition du Gouvernement ;

VU le décret 2019 – 1859 du 07 novembre 2019 relatif aux attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions ;

VU l'arrêté n°008610/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 20 avril 2019 portant création et composition de la commission mixte chargée de mener les négociations pour la revalorisation des salaires catégoriels dans le secteur privé ;

CONSIDERANT la décision de la Commission mixte paritaire chargée de mener les négociations pour la revalorisation des salaires catégoriels dans le secteur privé, signée le 10 décembre 2019 et enregistrée le même jour sous le n° 001048/MTDSRI/DGTSS/DRTOP/DNRP ;

Sur la note de présentation du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale,

ARRETE

Article premier.- La décision n° 001048 du 10 décembre 2019 de la Commission mixte paritaire chargée de mener les négociations pour la revalorisation des salaires catégoriels dans le secteur privé, est étendue dans tous ses effets à tous les employeurs et à tous les travailleurs du secteur privé exerçant leur activité au Sénégal, toutes branches d'activités confondues.

Article 2.- Par dérogation à l'article premier, sont exclus du champ d'application de la mesure de revalorisation des salaires catégoriels et du présent arrêté :

Scanné avec CamScanner

- ✓ les secteurs et branches d'activités appliquant, à la date de prise d'effet de la décision sus visée, des barèmes de salaires catégoriels plus favorables que les nouvelles grilles salariales revalorisées, à condition que des conventions ou accords collectifs aient antérieurement prévu des clauses écrites faisant prévaloir ces barèmes plus favorables sur toute augmentation généralisée ultérieure moins importante ;
- ✓ les établissements ou entreprises appliquant, à la date de prise d'effet de la décision de Commission mixte de revalorisation salariale, des grilles de salaires catégoriels plus favorables pour les travailleurs.

Article 3.- Le Directeur général du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel.



**Le Ministre du Travail, du Dialogue social
et des Relations avec les Institutions**

Samba SY

Scanné avec CamScanner



REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi

HAUT CONSEIL
DU DIALOGUE SOCIAL

ANNEXE 7

NOTE SUR LES ENJEUX
ET LES IMPLICATIONS
DE LA CREATION DU CORPS
DES ADMINISTRATEURS SCOLAIRES
AU SENEGAL



INTRODUCTION

Le Haut Conseil du Dialogue social, Institution tripartite nationale de dialogue social, a, notamment pour missions de mener ou de faire mener toute étude jugée utile sur la situation et les perspectives du dialogue social.

La présente note est une contribution à la réflexion en cours sur l'éventuelle création du corps des administrateurs scolaires au Sénégal.

En effet, le Protocole d'accord entre le Gouvernement et les syndicats représentatifs du Secteur public de l'Education et de la Formation signé le 30 avril 2018 indique en son point relatif à la revue des points d'accord en cours d'exécution « Après une revue qui devra se terminer au plus tard fin juillet 2018, le Gouvernement mettra en place, le cas échéant, le corps des administrateurs scolaires aux niveaux préscolaire et élémentaire, moyen et secondaire ».

Cette contribution se propose de cerner les enjeux et les implications de cette éventuelle création à la lumière de l'expérience française en la matière réglementée par le Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du Ministre de l'Education nationale.

I- CONTEXTE DE MISE EN PLACE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'EDUCATION NATIONALE EN FRANCE

La mise en place d'un corps d'administrateurs dans un système implique a priori une certaine autonomie des entités qui le composent et dont il est envisagé une amélioration de la gouvernance.

Par conséquent, une telle mise en place devrait être consubstantielle à un renforcement de la décentralisation.

En France, l'érection, le 11 avril 1988, du corps des personnels de direction de l'Education nationale par le décret « René Monory » n° 88 – 343 du 11 avril 1988, a été motivée par la nécessité de s'ajuster au processus de la décentralisation notamment aux innovations des lois de 1982 et de 1983.

Avec la réforme administrative suscitée par ces lois, le système éducatif français a subi plusieurs mutations dont celle des établissements scolaires d'enseignement secondaire qui sont passés du statut d'« établissements publics nationaux » à celui d'« établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) ».

A- Cadre d'intervention du corps des personnels de direction de l'Education nationale

En France, le corps des personnels de direction de l'Education nationale ne concerne que :

- les collèges ;
- les lycées d'enseignement général et technologique (LGT) ;
- les lycées professionnels (LP) ;
- les lycées polyvalents, éventuellement avec le label « lycée des métiers » ;
- les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) ;
- les écoles régionales du premier degré (ERPD).

Un établissement régional d'enseignement adapté (EREA) est un EPLE dont la mission est de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale ou présentant un handicap.

Une école régionale du premier degré (ERPD) est un type d'établissement scolaire français destiné aux enfants de gens du voyage, d'autres professions nomades ou de familles dispersées ou connaissant des « difficultés financières ».

La direction administrative des établissements du premier degré (écoles maternelles et élémentaires) est du ressort d'un professeur des écoles assurant une fonction de direction contre décharge d'une partie de son service d'enseignement. Il n'est pas le supérieur hiérarchique de ses collègues enseignants car relève du même corps qu'eux. Le supérieur hiérarchique est ainsi l'inspecteur de l'Éducation nationale, chargé d'appliquer au niveau de sa circonscription la politique éducative.

B- Statut des EPLE – Compétences de l'Etat et des collectivités territoriales en matière d'éducation

Dotés du statut d'établissements publics à caractère administratif, les EPLE jouissent de la qualité de personnes morales de droit public et bénéficient d'une relative autonomie administrative, financière et pédagogique.

Les EPLE sont placés sous la responsabilité d'un chef d'établissement et sont gérés par un conseil d'administration qui en coordonne le fonctionnement et au sein duquel siègent des représentants des personnels, des parents d'élèves, des élèves (sauf dans les ERPD), des élus des collectivités territoriales et des personnes qualifiées.

Chaque établissement dispose d'un projet d'établissement élaboré pour une durée de quatre ans qui constitue un instrument de mise en œuvre de la politique éducative.

Le processus de décentralisation a aussi conduit à un partage des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales en matière d'éducation et de formation.

Par le biais du Ministère de l'Éducation nationale et de ses services académiques, l'Etat conserve ses prérogatives nationales en termes d'enseignement et de délivrance des diplômes et ses responsabilités, notamment en matière de :

- définition des programmes d'enseignement ;
- recrutement et de gestion des personnels de direction, d'enseignement et d'éducation ;
- définition et de délivrance des diplômes nationaux ;
- répartition des moyens d'enseignement de façon équitable sur l'ensemble du territoire ;
- garant du respect des grands principes éducatifs.

Quant aux collectivités territoriales, elles sont, depuis 2004, propriétaires des locaux des EPLE. A ce titre, elles ont pour responsabilités :

- la construction et l'entretien des EPLE ;
- l'attribution d'un budget de fonctionnement ;
- l'accueil, la restauration et l'hébergement des élèves ;
- la gestion des personnels liés à ces services (les personnels techniciens, ouvriers et de service/TOS) ;

Selon leur statut, les EPLE sont rattachés à différents échelons :

Établissement	Niveau de gestion	Collectivité territoriale	Service de l'État
Collège	Départemental	Conseil départemental	DSDEN (direction des services départementaux de l'Éducation nationale/inspection académique)
Lycée, EREA	Régional	Conseil régional	Rectorat, pour la gestion des personnels essentiellement (la DSDEN reste compétente pour traiter de questions concernant directement les élèves et leurs familles : affectations, absentéisme scolaire, litiges avec un établissement donné...)

Pour assurer une parfaite interaction entre l'établissement public local d'enseignement, le ministère et ses services déconcentrés ainsi que la collectivité territoriale de rattachement, une Charte pratique de pilotage desdits établissements a été conclue.

En rappelant le cadre des missions des EPLE et en précisant ses rapports avec les services de l'État (déconcentrés ou non) et les collectivités, cette Charte contribue à une meilleure synergie des actions de ces institutions dans le respect de leurs prérogatives respectives.

II- VOCATION DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN FRANCE

Les personnels de direction de l'Éducation nationale en France participent à l'encadrement du système éducatif et aux actions d'éducation.

À ce titre, ils occupent principalement des emplois de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale.

Le cadre d'intervention des personnels de direction se limite aux établissements du second degré c'est-à-dire dispensant l'enseignement dans les collèges, les lycées d'enseignement général et technologique, les lycées professionnels du ministère de l'Éducation nationale ou d'autres ministères.

Ces personnels peuvent aussi se voir confier d'autres fonctions concourant à l'exécution du service public d'éducation, notamment dans les services déconcentrés et à l'administration centrale.

A- Emplois occupés par les personnels de direction de l'Éducation nationale

Dans leurs fonctions de direction d'établissement, ils occupent les emplois de proviseur ou de proviseur adjoint de lycée, de lycée professionnel ou de collège.

Les personnels de direction peuvent en outre être appelés à occuper les emplois suivants :

- Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté (EREA) ;
- Directeur d'école régionale du premier degré (ERPD) ;
- Directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ;
- Directeur et directeur adjoint d'un centre d'enseignement du Centre national d'enseignement à distance ;
- Directeur adjoint d'un institut universitaire de formation des maîtres ;
- Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires;
- Proviseur vie scolaire.

B- Hiérarchie et grades des personnels de direction de l'Éducation nationale

Le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale est classé dans la catégorie A.

Ce corps comprend trois grades : personnel de direction de deuxième classe, personnel de direction de première classe, personnel de direction hors classe.

L'effectif du grade de personnel de direction de première classe ne peut excéder 45 % de l'effectif du corps, et celui du grade de personnel de direction hors classe 8 % de l'effectif du corps.

III- DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN FRANCE

Le recrutement de ces personnels peut se faire par voie de concours ou de détachement.

A- Le recrutement par voie de concours

Ce recrutement par voie de concours concerne les personnels de direction de deuxième classe et de première classe.

Quant au personnel de direction hors classe, leurs nominations sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.

1- Recrutement des personnels de direction de deuxième classe

Les personnels de direction de deuxième classe sont recrutés par la voie d'un concours ouvert aux candidats âgés au maximum de cinquante ans et justifiant de cinq années de services effectifs en qualité de :

- fonctionnaires titulaires de catégorie A dans un corps de personnels enseignants de l'enseignement du premier ou du second degré, à un corps de personnels d'éducation ou à un corps de personnels d'orientation ;
- fonctionnaires titulaires nommés dans les fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté, de directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, de directeur d'école régionale du premier degré, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Peuvent accéder au grade de personnel de direction de deuxième classe, les candidats inscrits sur une liste d'aptitude annuelle arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs établie après consultation de la commission administrative paritaire académique et selon des conditions définies.

2- Recrutement des personnels de direction de première classe

Les personnels de direction de première classe sont recrutés par la voie d'un concours ouvert aux candidats fonctionnaires âgés au maximum de cinquante ans et justifiant de cinq années de services effectifs en qualité de titulaire dans un corps de professeurs agrégés, de professeurs de chaires supérieures, ou de maîtres de conférence, ou assimilés.

B- RECRUTEMENT PAR VOIE DE DETACHEMENT

Pour répondre au principe de l'égalité des citoyens en matière d'accès aux emplois publics selon leurs capacités, certains fonctionnaires peuvent être placés en position de détachement dans les grades de personnel de direction de deuxième classe ou de première classe.

Toutefois, le nombre d'agents placés en position de détachement ne peut excéder 5 % de l'effectif budgétaire total du grade concerné.

Dès leur nomination dans le corps des personnels de direction, ces agents reçoivent une formation.

1- Recrutement par détachement des personnels de direction de deuxième classe

Ce type de recrutement concerne :

- les fonctionnaires de catégorie A, justifiant de dix années de services effectifs dans cette catégorie et appartenant à un corps de personnels enseignants de l'enseignement du premier ou du second degré, ou à un corps de personnels d'éducation ou d'orientation, ou à un corps d'administration relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 ;
- les autres fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, ainsi que les magistrats, appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou à un emploi classé dans la catégorie A ou de même niveau, dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 et qui justifient de dix années de services effectifs en catégorie A.

2- Recrutement par détachement des personnels de direction de première classe

Peuvent être placés en position de détachement dans le grade de personnel de direction de première classe :

- les fonctionnaires de catégorie A, justifiant de dix années de services effectifs dans cette catégorie et appartenant à un corps de professeurs agrégés et assimilés, à un corps de professeurs de chaires supérieures ou de maîtres de conférence, à un corps d'inspection ou à un corps d'administration relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985, et qui ont au moins atteint l'indice brut 728 ;
- les autres fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, ainsi que les magistrats, appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou à un emploi classé dans la catégorie A ou de même niveau, dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985, qui ont au moins atteint l'indice brut 728 et qui justifient de dix années de services effectifs en catégorie A.

C- FORMATION DES PERSONNELS DES CORPS DE DIRECTION

Après recrutement par voie de concours national, les corps des personnels de direction de l'Éducation nationale sont nommés en responsabilité et suivent une formation pilotée par l'Institut des hautes Études de l'Éducation et de la Formation (IH2EF) qui a remplacé l'École supérieure nationale de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESENESR).

L'IH2EF a pour mission de sensibiliser, de former aux questions d'éducation et d'enseignement supérieur et intervient dans les trois domaines suivants :

- la formation statutaire ;
- la formation d'adaptation à l'emploi ;
- la formation continue.

A ce titre, il est chargé de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement exerçant dans les domaines pédagogiques, administratifs, techniques, sociaux et de santé relevant des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, à l'exception de ceux gérés par le service de l'action administrative et des moyens.

S'agissant de l'encadrement supérieur, l'Institut est un opérateur de formation qui agit notamment pour le compte de la mission de la politique de l'encadrement supérieur, placée sous l'autorité du secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'Institut contribue à promouvoir et à diffuser toutes connaissances utiles en matière d'éducation et de formation. A cette fin, il coopère avec les autres organismes chargés de la diffusion des savoirs en matière d'éducation et de formation.

Il participe à la mise en œuvre de la stratégie européenne, internationale et de coopération des deux ministères.

L'Institut organise chaque année une session nationale d'auditeurs qui réunit des responsables appartenant à l'ensemble des secteurs d'activité de la Nation en vue d'approfondir en commun leur connaissance des questions liées à l'éducation et à la formation, et de diffuser dans la société une connaissance approfondie de ces questions, incluant une comparaison avec les systèmes internationaux. Il peut également organiser des sessions thématiques, régionales et internationales.

Les stagiaires dont le stage (deux ans pour les candidats recrutés par concours, un an pour les candidats recrutés après inscription sur liste d'aptitude) a donné satisfaction sont titularisés, à l'issue de celui-ci, dans leur nouveau corps par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition du recteur d'académie.

La titularisation entraîne de plein droit l'affectation sur le poste dans lequel s'est effectué le stage.

Ceux dont le stage n'a pas donné satisfaction sont réintégrés dans leur corps d'origine et ne peuvent plus être inscrits sur la liste d'aptitude.



CONCLUSION

La réforme de la gouvernance scolaire qui a abouti à l'érection du corps des personnels de direction en France s'est opérée concomitamment à un processus de renforcement de l'autonomie des EPLE.

Cette évolution s'est traduite par une évolution du statut et des missions des chefs d'établissements qui exercent plusieurs responsabilités sous l'autorité du Recteur et de l'Inspecteur d'Académie.

Outre la qualité de représentant de l'Etat, de garant de la sécurité des personnes et des biens de l'établissement ainsi que de l'efficacité de l'organisation pédagogique en collaboration avec les corps d'inspection, le chef d'établissement dirige l'établissement et en conduit la politique pédagogique et éducative.

Il pilote aussi le projet d'établissement en y associant tous les acteurs et partenaires de la communauté éducative.

Par ailleurs, examiné sous le prisme du niveau de décentralisation dans notre pays, des efforts restent à faire pour que l'érection éventuelle d'un corps des administrateurs scolaires puisse se traduire par l'exercice effectif de certaines fonctions dévolues au corps des personnels de direction de l'Education nationale en France.

Il s'agit notamment des fonctions qui ont essentiellement présidé à l'érection de ce corps.

En effet, le chef d'établissement préside le conseil d'administration de l'établissement et en est l'exécutif.

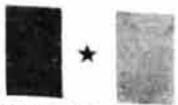
Il prépare et exécute le budget de l'établissement voté par le conseil d'administration.

Il anime, gère et développe les ressources humaines de l'établissement.

Il représente l'établissement.

Il négocie avec les collectivités territoriales compétentes, inscrit l'établissement dans un réseau local d'établissements et développe tous les partenariats nécessaires.

Au-delà de la création du corps des administrateurs scolaires, la réforme envisagée mérite une réflexion approfondie car elle induira de multiples implications en termes de gouvernance territoriale, d'adhésion des collectivités territoriales, de formation ainsi que des incidences financières.



REPUBLIQUE DU SENEGAL

*Une Droite Une But Une Foi**Primature**Le Secrétaire Général
du Gouvernement*

00157 PM/SGG/SP

CONFIDENTIEL

Dakar, le 16 MARS 2018

Objet : transmission protocole d'accord.**Madame la Présidente,**

Je vous transmets, ci-joint, pour suivi une copie du protocole d'accord entre le Gouvernement du Sénégal et le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES).

Je vous en souhaite bonne réception.



Seydou GUEYE

A

Madame Innocence Ntap NDIAYE,
Président du Haut Conseil du Dialogue social
DAKAR

P.j :

- copie protocole d'accord



Adresse électronique : <pm@primature.sn>

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU SENEGAL

ET

LE SYNDICAT AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (SAES)

Le Président de la République, Son Excellence Monsieur Macky SALL, en décrétant l'année 2018 « Année sociale », a érigé en priorité, la modernisation et la réforme de nos régimes de retraite, qui a été une question majeure de la deuxième conférence sociale.

Il a, ainsi, exhorté le Gouvernement à renforcer le dialogue social avec comme perspective de souscrire des engagements dans les limites des possibilités de l'Etat, afin de les honorer convenablement.

C'est ainsi qu'un cycle de négociations a été ouvert entre le Gouvernement de la République du Sénégal et le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES), dans le cadre de sessions plénières et de comité technique.

Sous la présidence de Monsieur le Premier Ministre, Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE, s'est tenue, le jeudi 15 mars 2018, à la Primature, une rencontre entre le Gouvernement et le Bureau national du SAES, accompagné par Monsieur Mademba SOCK, Secrétaire général de l'UNSAS.

A l'issue des discussions, les deux parties sont parvenues aux points d'accord ci-dessous :

1. **Retraite des enseignants du supérieur et des chercheurs**

- 1.1. Suppression de l'écrêtement ;
- 1.2. Intégration de l'indemnité spéciale de formation-recherche dans l'assiette de calcul de la pension de retraite ;
- 1.3. Les enseignants du supérieur acceptent d'augmenter leur charge horaire hebdomadaire d'enseignement d'une heure.

Le gouvernement mettra en œuvre toutes les diligences requises pour qu'à la fin du mois de juin 2018 ces réformes soient effectives.

1.4. Taux de la retraite par rapport au dernier salaire net :

- 70% pour les années 2018 et 2019 ;
- 80% pour les années 2020 et 2021 ;
- 85% à partir de 2022.

1.5. Création d'un Fonds national de solidarité sociale destiné à prendre en charge les enseignants et chercheurs du supérieur qui sont à la retraite avant l'application de l'accord.

2. Indemnités de logement des enseignants et chercheurs logés

Les retenues opérées sur le salaire mensuel pour les enseignants bénéficiaires d'un logement sont désormais de :

- 200.000 francs pour ceux logés dans une villa ;
- 150.000 francs pour ceux logés dans un appartement.

La date d'effet est fixée au 30 avril 2018.

3. Application du décret portant statut des chercheurs de l'UCAD au 02 mars 2016.
4. L'indice de correspondance pour le calcul du salaire indiciaire des professeurs de classe exceptionnelle, 3^{ème} échelon (indice 1068) est 1124.
5. La mise en place du Comité de dialogue social du sous-secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.
6. Les retraités de l'enseignement supérieur seront pris en charge dans les mêmes conditions que les autres retraités de la Fonction publique, au niveau du Centre médico-social de la Fonction publique.

Les deux parties se félicitent de l'esprit d'ouverture, de responsabilité et de dialogue qui a marqué ce cycle de négociations.

Les deux parties saluent les efforts faits, tant par le Gouvernement, que le SAES, et décident de mettre en place un comité de suivi de la mise en œuvre du présent protocole d'accord.

Fait, à Dakar, le 15 mars 2018

(en deux exemplaires)

POUR LE GOUVERNEMENT

Le Ministre de la Fonction publique
de la Rationalisation des Effectifs, et
du Renouveau du Service public

MARIAMA SARR

Le Ministre de l'Enseignement
supérieur, de la Recherche
et de l'Innovation

MARY TEUW NIANE

Le Ministre délégué auprès du
Ministre de l'Economie, des Finances
et du Plan, chargé du Budget

BIRIMA MANGARA

POUR LE SAES

Le Secrétaire général du SAES

MALICK FALL

Le Secrétaire général de l'UNSAS

MADEMBA SOCK

ANNEXE 8 A

RECOMMANDATIONS PORTANT SUR LES

« OPPORTUNITES D’AFFAIRES
 POUR LES ENTREPRISES NATIONALES
 DANS L’APPROVISIONNEMENT
 DES FOURNITURES ET DES SERVICES »

DOMAINES	RECOMMANDATIONS	RESPONSABLES
MISE A NIVEAU ET RESTRUCTURATION DANS LA CHAINE DE VALEUR DU SECTEUR PETROLIER ET GAZIER	<p><u>Recommandation n°1 :</u></p> <p>Mettre à niveau les sociétés nationales et promouvoir la création d’autres entreprises sénégalaises susceptibles de s’insérer en amont et en aval des chaînes de valeur des industries pétrolières et gazières ;</p> <p>a- Recenser, créer une base de données exhaustive de ces entreprises (expertises, audits organisationnel, technique et financier) ;</p> <p>b- Renforcer les capacités organisationnelles, techniques et financières de ces entreprises notamment par la mise en place éventuelle d’un fonds d’investissement spécial, l’acquisition de normes et de certifications ;</p> <p>c- Promouvoir la création de PME et PMI nationales dans les chaînes de valeur des industries pétrolières et gazières.</p>	<p>Ministère des Finances et du Budget (MFB) ;</p> <p>Ministère du Pétrole et des Energies (MPE)</p> <p>Ministère de l’Economie, du Plan et de la Coopération (MEPC) ;</p> <p>Ministère du Développement industriel et des petites et moyennes Industries (MDIPMI) ;</p> <p>Ministère du Commerce et des petites et moyennes Entreprises (MCPME) ;</p> <p>Bureau de Mise à Niveau</p> <p>Agence nationale pour la Promotion de l’Investissement et des Grands travaux (APIX)</p> <p>Agence de Développement et d’Encadrement des Petites et Moyennes</p>

		entreprises (ADEPME) Fonds de Garantie des Investissements prioritaires (FONGIP) Banque nationale de Développement économique (BNDE)
	<p><u>Recommandation n°2 :</u></p> <p>Anticiper la restructuration du secteur du raffinage et de la distribution des produits pétroliers en favorisant le regroupement des entreprises sénégalaises qui y évoluent pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a- améliorer leur accès aux marchés de fournitures de carburant par l'attribution de quotas ; b- leur permettre d'opérer dans le trading pétrolier ; c- faciliter leur entrée dans le capital des raffineries nationales. 	MFB MEPC MPE Organisations professionnelles du secteur

<p>MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'INFORMATION SUR LES OPPORTUNITES DU SECTEUR DU PETROLE ET DU GAZ</p>	<p><u>Recommandation n°3 :</u></p> <p>Informer et sensibiliser le grand public sur les opportunités d'affaires et les métiers liés à l'exploitation des ressources pétrolières et gazières ;</p> <p>a- Répertorier les différents métiers et opportunités d'affaires liés à l'exploration au développement et à l'exploitation de ces ressources ;</p> <p>b- Mettre à profit les sites institutionnels existants et mettre en place des sites dédiés pour informer sur ces différents métiers et opportunités d'affaires ;</p> <p>c- Mener une campagne de sensibilisation au niveau des Institutions, des organisations patronales, des Chambres de Commerce et des Chambres de métiers, notamment par l'organisation de journées de réflexion et de vulgarisation de la loi d'orientation et de la réglementation sur le contenu local ;</p> <p>d- Mettre les universités, autres écoles ainsi que les instituts de recherches dans la chaîne d'informations et de vulgarisation du contenu local.</p>	<p>MPE</p> <p>Ministère de l'Enseignement, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)</p> <p>Comité d'Orientation stratégique du Pétrole et du Gaz (COS-PETROGAZ)</p> <p>APIX</p> <p>Comité national Initiative pour la Transparence des Industries extractives (ITIE) Sénégal</p> <p>Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN)</p> <p>Haut Conseil du Dialogue social (HCDS)</p> <p>Office national de Formation professionnelle (ONFP)</p> <p>Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT)</p> <p>COS-PETROGAZ</p> <p>Comité national ITIE Sénégal</p> <p>Commission nationale du Dialogue des Territoires (CNDT)</p> <p>Union des associations d'Elus locaux (UAEL)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

AMELIORATION DES MECANISMES NATIONAUX DE FINANCEMENT DES ENTREPRISES DU SECTEUR PETROLIER ET GAZIER	<u>Recommandation n°4 :</u> Impliquer davantage les banques nationales et les établissements financiers aux capitaux majoritairement détenus par des nationaux dans le processus de levée de fonds et d’octroi de crédit pour financer les opérations pétrolières et gazières sur la chaîne de valeur.	MFB MPE MDIPMI MCPME FONGIP
	<u>Recommandation n°5 :</u> Réserver au moins un pourcentage de 51% à ces banques et établissements financiers pour chaque besoin d’opérations financières identifiées.	ADEPME PUDC Organisations professionnelles de banques
	<u>Recommandation n°6 :</u> Loger le guichet unique prévu dans une institution d’encadrement de la PME, PMI comme l’ADEPME et vulgariser le répertoire des activités de la chaîne de valeur du pétrole et du gaz.	
	<u>Recommandation n°7 :</u> Accompagner le secteur privé pétrolier national pour leur implication dans les différentes joint-ventures qui seront mis en place dans l’exploitation du pétrole et du gaz.	
	<u>Recommandation n°8 :</u> Dans l’optique de dynamiser le secteur privé national dans la distribution des produits pétroliers, susciter la création d’une économie rurale par la mise en place du projet “Pompe rurale” en accord avec le programme “PUDC”	

TERRITORIALISATION DE L'OPERATIONNALISATION DU CONTENU LOCAL	<u>Recommandation n°9 :</u> Impliquer fortement les collectivités territoriales dans l'opérationnalisation du contenu local.	MFP MPE Ministère des Collectivités territoriales et de l'Aménagement du territoire (MCTAT)
	<u>Recommandation 10 :</u> Trouver de nouveaux mécanismes de financements impliquant les collectivités territoriales pour financer les emplois verts et décents. Ces fonds doivent provenir des revenus issus de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières.	

ANNEXE 8 B

**RECOMMANDATIONS PORTANT SUR
« L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE »**

DOMAINES	RECOMMANDATIONS	RESPONSABLES
<p>ORIENTATION, SUIVI ET FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR</p>	<p>Recommandation n°11 : Instituer un cadre de dialogue intégrant tous les acteurs et structures compétentes pouvant contribuer à la mise en place d'un dispositif sectoriel professionnel de formation durable et adapté aux besoins des entreprises du secteur des hydrocarbures qui aura pour missions :</p> <p>a- de participer à l'élaboration de manière inclusive d'une cartographie exhaustive des métiers et emplois de la filière « pétrole et gaz » ;</p> <p>b- de suggérer éventuellement des propositions d'adaptation du cadre légal et institutionnel de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle en vue de satisfaire la demande de travail dans le secteur « pétrole et gaz » ;</p> <p>c- de répertorier les établissements et structures d'enseignement existants (INPG, ESP, IST.....) et de créer des filières couvrant toute la chaîne de valeurs « pétrole et gaz » ;</p> <p>d- d'assurer le fonctionnement permanent d'un dispositif de suivi de la qualité de la formation délivrée dans ces établissements et structures d'enseignements.</p>	<p>COSPETROGAZ</p> <p>MFB</p> <p>MPE</p> <p>MESRI</p> <p>Ministère du Travail, du Dialogue social, et des Relations avec les Institutions (MTDSRI)</p> <p>Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Artisanat (MEFPA)</p> <p>Institut national du Pétrole et du Gaz (INPG)</p> <p>ONFP</p> <p>Partenaires sociaux</p> <p>PETROSEN</p> <p>Société africaine de Raffinage (SAR)</p> <p>Compagnies pétrolières</p>

	<p>Recommandation n°12 :</p> <p>Impliquer les acteurs professionnels du secteur des hydrocarbures (centres de formation des compagnies) dans le processus d'ingénierie pédagogique devant contribuer au renforcement ou à la reconversion des capacités des professionnels qui interviennent déjà dans le secteur ;</p>	
	<p>Recommandation n°13 :</p> <p>A l'image du Fonds minier, mettre en place un fonds d'appui (alimenté par les revenus issus de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières) qui sera destiné à la formation dans le secteur des hydrocarbures et le développement des énergies renouvelables.</p>	
<p>PROMOTION DE LA CULTURE D'ENTREPRENARIAT DU CHANGEMENT D'ATTITUDE ET DE LA RECONVERSION DES POPULATIONS IMPACTEES</p>	<p>Recommandation n°14 :</p> <p>Promouvoir des mécanismes de changement des paradigmes éducationnels pour promouvoir la culture d'entrepreneariat</p>	<p>MEFPA ONFP</p>
	<p>Recommandation n°15 :</p> <p>Développer une stratégie d'information – éducation – formation pour contribuer au changement d'attitudes des populations impactées par l'exploitation du pétrole et du gaz pour mieux appréhender les enjeux et défis liés à l'exploitation des ressources pétrolières et gazières.</p>	<p>Chambres de Commerce Chambre des métiers Société civile HCDS</p>
	<p>Recommandation n°16 :</p> <p>Mettre en place un dispositif de formation/reconversion des populations impactées par l'exploitation du pétrole et du gaz (notamment au niveau de la pêche et des métiers et activités connexes) ;</p>	

AMELIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI ET D'EMBAUCHE DE LA MAIN D'ŒUVRE LOCALE	Recommandation n° 17 : Poursuivre la dynamique de réactualisation du cadre conventionnel des relations professionnelles du secteur du pétrole et du gaz en : <ul style="list-style-type: none"> - définissant les conditions d'emploi au niveau des plateformes d'exploitation (amont pétrolier) ; - réactualisant les annexes de classification des emplois de ce cadre conventionnel. 	MTDSRI Partenaires sociaux du secteur du pétrole et du gaz
	Recommandation n° 18 : Promouvoir la priorité d'embauche de la main d'œuvre locale dans les recrutements dans le secteur en : <ul style="list-style-type: none"> - en précisant les modalités dans les textes d'application de la loi d'orientation sur le contenu local ; - réactualisant les dispositions en matière de pourcentage de main d'œuvre locale dans les secteurs prévues par les textes d'application du Code du Travail. 	COSPETROGAZ MPE MTDSRI

ANNEXE 8 C

RECOMMANDATIONS PORTANT SUR
« LES CONDITIONS DE TRAVAIL »

DOMAINES	RECOMMANDATIONS	RESPONSABLES
PROMOTION DES TEXTES APPLICABLES	<u>Recommandation n°19 :</u> Promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail ;	MTDSRI Bureau international du Travail (BIT) HCDS
	<u>Recommandation n°20 :</u> Vulgariser les textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables dans le secteur du pétrole et du gaz (code du travail, code de la sécurité sociale, code de l'environnement, code de la marine marchande, le code forestier, le code minier, la convention collective du Pétrole et du Gaz).	
PROMOTION DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU PETROLE ET DU GAZ	<u>Recommandation n°21 :</u> Réactualiser le Décret 94- 244 du 7 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité au travail	MTDSRI Organisations professionnelles Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique (MISP) (Protection civile) Haute Autorité chargée de la Coordination de la Sécurité maritime, de la Sûreté maritime et de la Protection de l'Environnement marin (HASSMAR) Agence nationale des Affaires maritimes (ANAM)
	<u>Recommandation n°22 :</u> Prendre en compte les risques nouveaux et émergents concernant la sécurité et la santé au travail (SST) ;	
	<u>Recommandation n°23 :</u> Mettre en place les structures de gestion de la sécurité et de la santé au travail dans le secteur et veiller à ce qu'elles soient fonctionnelles.	
	<u>Recommandation n°24 :</u> Assurer une meilleure synergie des structures chargées de l'application des normes en matière de sécurité et santé au travail dans le secteur.	

AMELIORER LES MOYENS DE CONTROLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU PETROLE ET DU GAZ	<u>Recommandation n°25 :</u> Veiller à l'application stricte de la législation et de la réglementation en matière de relations de travail	MTDSRI
	<u>Recommandation n°26 :</u> Mettre en place une Inspection du Travail spécialisée dans le secteur	MTDSRI
PROMOTION D'UNE MEILLEURE GESTION DE LA SURETE ET DE LA PROTECTION CIVILE	<u>Recommandation n°27 :</u> Accroître les moyens de prise en charge de la sureté dans les plateformes et installations d'exploitation de pétrole et de gaz	MISP HASSMAR ANAM
	<u>Recommandation n°28 :</u> Renforcer la politique et les moyens de la protection civile	
FORMATION DES ACTEURS EN SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	<u>Recommandation n°29 :</u> Renforcer les capacités des acteurs en intégrant des modules en sécurité, santé et environnement au travail dans les curricula de formation intégrant la dimension genre.	MTDSRI Caisse de Sécurité sociale Ecole nationale d'Administration Organisations professionnelles
PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	<u>Recommandation n°30 :</u> Assurer la mise en place de mécanismes permanents et alternatifs de règlement des conflits par l'installation notamment de comités de dialogue social dans les entreprises et dans le secteur ;	MTDSRI HCDS Organisations professionnelles
	<u>Recommandation n°31 :</u> Mettre à profit les comités de dialogue social pour promouvoir le contenu local en vue de mieux sensibiliser les corps de métiers en interne.	HCDS Organisations professionnelles

FINANCEMENT DE LA PREVENTION, DU CONTROLE ET DE LA PRISE EN CHARGE DES RISQUES	<u>Recommandation n°32 :</u> Mettre en place un fonds dédié au renforcement des structures de contrôle et de surveillance du secteur	MFB MTDSRI HASSMAR ANAM
	<u>Recommandation n°33 :</u> Mettre en place un fonds de la protection sociale alimenté en partie par les revenus issus de l'exploitation du pétrole et du gaz	MFB
	<u>Recommandation n°34 :</u> Mettre en place des infrastructures et des équipements sanitaires appropriés au contexte d'exploitation du pétrole et du gaz.	Ministère de la Santé et de l'Action sociale (MSAS)
PROMOTION DU GENRE	<u>Recommandation n°35 :</u> Encourager l'accès des femmes aux métiers du secteur et leur assurer une protection particulière du fait de leur spécificité.	HCDS Organisations professionnelles

ANNEXE 8 D

RECOMMANDATIONS PORTANT SUR
« LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX »

DOMAINES	RECOMMANDATIONS	RESPONSABLES
MISE EN PLACE D'UN CADRE JURIDIQUE PROPICE AU DEVELOPPEMENT PROPRE ET DURABLE	<p>Recommandation n°36 :</p> <p>Sensibiliser les hautes autorités, en rapport avec le Ministère en charge de l'environnement, sur la nécessité de ratifier l'amendement de Doha (la deuxième période d'engagement du Protocole de Kyoto (2013-2020)) relativement au mécanisme pour un développement propre et communiquer les avantages y relatifs ;</p>	<p>MPE</p> <p>Ministère de la Pêche et de l'Economie maritime (MPEM)</p> <p>MEDD</p> <p>ANAM</p> <p>ONG</p>
	<p>Recommandation n°37 :</p> <p>Compléter les dispositifs législatif et réglementaire en prenant en compte les impacts de la gestion du pétrole et du gaz sur l'environnement marin et côtier ;</p>	
PROMOTION DE LA REDUCTION DU RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE ET DES EMISSIONS DE CARBONE	<p>Recommandation n°38 :</p> <p>Faire porter au Sénégal un rôle de leadership international sur la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de rester sous les 2 degrés d'augmentation de la température ;</p>	<p>MEDD</p>
	<p>Recommandation n°39 :</p> <p>Militer pour un meilleur engagement des autorités dans la prise en charge de l'extrême vulnérabilité climatique de nos populations liée notamment aux aléas climatiques (pluviométrie), aux inondations, à l'érosion côtière, à la salinisation des terres, à la déforestation</p>	<p>MEDD</p> <p>Centre de suivi écologique (CSE)</p> <p>Collectivités territoriales</p> <p>Association des Maires du Sénégal (AMS)</p> <p>Union des Associations d'Elus locaux (UAEL)</p>

	<p>Recommandation n°40 :</p> <p>Assurer un meilleur suivi des émissions du secteur et à l'adoption des meilleures technologies possibles en instaurant une synergie entre le Ministère en charge de l'Environnement et les compagnies pétrolières/gazières dans la mise en œuvre des Plans de gestion environnementale et sociale</p>	<p>MPE</p> <p>MEDD</p> <p>MDIPMI</p> <p>Entreprises multinationales (EMN)</p>
	<p>Recommandation n°41 :</p> <p>Assurer une meilleure mise en œuvre de la Contribution déterminée au niveau national (CDN du Sénégal) en suscitant davantage d'engagement du secteur privé (avec la finance carbone et climatique) et des collectivités territoriales ;</p>	<p>MPE</p> <p>MEDD</p> <p>MCTAT</p> <p>Organisations professionnelles</p> <p>Collectivités territoriales</p> <p>AMS</p> <p>UAEL</p>
	<p>Recommandation n°42 :</p> <p>Vulgariser et communiquer sur les opportunités d'affaires et de développement offertes par la lutte contre les changements climatiques (exemple des centrales solaires et éoliennes, du TER, aménagement et gestion durable des forêts, lutte contre l'érosion côtière, etc.) ;</p>	<p>MPE</p> <p>MEDD</p> <p>CSE</p> <p>ONG</p>
	<p>Recommandation n°43</p> <p>Informer et sensibiliser les acteurs sur l'impératif d'assurer des modes de production et de consommation durables relativement au pétrole et au gaz ;</p>	<p>MPE</p> <p>MEDD</p> <p>MPEM</p> <p>ANAM</p> <p>CSE</p> <p>ONG</p>

PROMOTION DE L'ACCES AUX FINANCEMENTS VERTS	Recommandation n°44 Renforcer les capacités des acteurs sur les modalités d'accès au Fonds Vert Climat et permettre la mise en place de projets structurants en lien avec le PSE, au bénéfice des collectivités territoriales et du secteur privé.	MEDD MISP HASSMAR ANAM CSE ONG
----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

Recommandation n° 45 :

La quarante-cinquième recommandation porte sur la nécessité de l'élaboration d'une stratégie et d'un planning d'opérationnalisation des recommandations retenues pour permettre à notre pays de réussir la mise en œuvre du contenu local.

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

Haut Conseil du Dialogue social

**CONTRIBUTION DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL
A LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D’ACTIONS
DU PACTE NATIONAL DE STABILITE SOCIALE
ET D’EMERGENCE ECONOMIQUE**

Décembre 2019

1

Mesure 2 : AMELIORER LE CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET REDYNAMISER LA NEGOCIATION COLLECTIVE

ACTIVITES	MESURES A PRENDRE	NIVEAU DE MISE EN ŒUVRE
<p>4) Faire l'état des lieux des cadres de concertation et de négociation collective dans le public et dans le privé ;</p> <p>Contribuer à la redynamisation de la négociation collective par la tenue régulière des réunions des instances bipartites et tripartites</p>	<p>contribuer à la redynamisation de la négociation collective par la tenue régulière des réunions des instances bipartites et tripartites</p>	<p>L'état des lieux des cadres non encore réalisé.</p> <p>Les instances du HCDS se sont régulièrement tenues depuis sa mise en place (17 sessions ordinaires tenues en 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019) avec un accent particulier sur le choix de thèmes intéressant les parties prenantes au dialogue social tripartite.</p> <p>1^{ère} Assemblée plénière : Elaboration du Règlement intérieur ;</p> <p>2^{ème} Assemblée plénière : Finalisation du règlement intérieur et Mise en place des organes</p> <p>3^{ème} Assemblée plénière : Elaboration du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du HCDS</p> <p>4^{ème} Assemblée plénière : Le dialogue social, un moyen d'atteindre les objectifs de développement économique et social</p> <p>5^{ème} Assemblée plénière : Promouvoir le dialogue social par la formation des mandants tripartites</p> <p>6^{ème} Assemblée plénière : Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME</p> <p>7^{ème} Assemblée plénière : Atelier national tripartite sur la CCNI et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois</p>

<p>8^{ème} Assemblée plénière : Revue annuelle des activités HCDS</p>		
<p>9^{ème} Assemblée plénière : « Le dialogue social, un mécanisme de contribution à la formulation des objectifs de développement économique et social et un outil d'accroissement de l'impact socio-économique des entreprises multinationales »,</p>		
<p>10^{ème} Assemblée plénière : « Session prérentée scolaire 2017 – 2018 » suivie d'un renforcement des capacités des partenaires sociaux du Secteur public de l'Education et de la Formation ;</p>		
<p>11^{ème} Assemblée plénière : « Le dialogue social, un outil de rénovation des relations professionnelles et d'accroissement de l'impact socioéconomique du secteur minier »</p>		
<p>12^{ème} Assemblée plénière : « La contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières » ;</p>		
<p>13^{ème} Assemblée plénière : Session prérentée scolaire 2018 – 2019 « Contribuer à la pacification du secteur public de l'Education et de la Formation par la formulation de recommandations concourant à la mise en œuvre des accords et par le renforcement des capacités des acteurs » ;</p>		
<p>14^{ème} Assemblée plénière : « Evaluation du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du Haut Conseil du Dialogue social » ;</p>		

15^{ème} Assemblée plénière : « Atelier national de partage sur le développement durable et la meilleure gestion des ressources pétrolières et gazières ».

16^{ème} Assemblée plénière : « Contribuer à la pacification du secteur éducatif par une meilleure prévention et une gestion plus efficace des conflits » ;

17^{ème} Assemblée plénière : « Vers un cadre d'intervention stratégique arrimé au plan d'action prioritaire 2019-2023 du Plan Sénégal Emergent et orienté vers le budget programme ».

Le Comité du Dialogue social du Secteur de l'Education et de la Formation (CDS/SEF) a également régulièrement tenu ses instances.

En 2017, avec l'appui du Ministère de l'Education nationale et du HCDS, le CDS/SEF a procédé au renouvellement de ses instances.

A cette occasion, les résultats des premières élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation (ERSSEF) ont été mis à profit dans la perspective d'améliorer la gouvernance des relations professionnelles et la conduite des processus de négociation dans le secteur.

Dans le Secteur des Collectivités territoriales, le Ministère en charge du Secteur et le HCDS ont pu mettre en place en 2016 un Comité de veille de la Fonction publique locale.

<p>5) Réviser la convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) et les conventions collectives de branches ;</p> <p>Compléter et/ ou adopter les annexes de classification desdites conventions.</p>	<p>Tenir par an 9 ateliers d'élaboration de 3 conventions collectives et de leurs annexes de classification</p>	<p>A l'occasion de la réunion du 30 janvier 2018, sur décision du Premier Ministre, ce Comité de veille sera mué en Comité interministériel de suivi de la mise en œuvre de la Fonction publique locale.</p> <p>Les autres branches du secteur public (santé, justice) ne sont pas mises en place ou ne fonctionnent pas en raison de non identification des partenaires sociaux parties à la négociation collective.</p>
	<p>Le HCDS a offert en décembre 2016 aux partenaires sociaux parties à la CCNI une plateforme de dialogue leur ayant permis de s'accorder sur un projet consensuel de CCNI et un cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification.</p> <p>Dans le cadre d'un dialogue social inclusif et pour assurer une appropriation plus large dudit projet, un atelier de vulgarisation à l'endroit des travailleurs a été tenu le 18 janvier 2018 en y associant les centrales syndicales de travailleurs les moins représentatives.</p> <p>Les centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ont présenté ce projet de CCNI consensuel dans le cadre de la procédure de dénonciation de la CCNI en vigueur.</p> <p>Le HCDS a prévu dans son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 de contribuer à la réactualisation de la convention collective des Industries extractives et à la conclusion de conventions collectives dans les secteurs de la Santé privée, de l'Agriculture et des Technologies de l'Information et de la Communication.</p>	

Le HCDS a consacré sa 11^{ème} Assemblée plénière à la thématique « Le dialogue social, un outil de rénovation des relations professionnelles et d'accroissement de l'impact socioéconomique du secteur minier ».

A l'issue des travaux, les parties prenantes se sont engagées à œuvrer dans le sens de réactualiser le cadre conventionnel régissant le secteur des Industries extractives et de la prospection minière.

La non identification des partenaires sociaux parties à la négociation dans les branches et l'insuffisance des ressources allouées à l'Institution de 2015 à 2018 n'ont pas permis de contribuer à la conclusion ou à la réactualisation des conventions collectives.

Mesure 10 : ACCROITRE LES MOYENS DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

ACTIVITES	MESURES A PRENDRE	NIVEAU DE MISE EN ŒUVRE
<p>4) Adopter une approche préventive globale du dialogue social par la mise en place de mécanismes innovants de veille sociale</p>	<p>Mettre en œuvre des mécanismes adéquats de prévention des conflits, de procédures de médiation, de suivi des accords et de partage des connaissances ;</p>	<p>Dans le Secteur de l'Education, le HCDS a tenu cinq sessions préentree en octobre 2015, septembre 2016, septembre 2017, septembre 2018 et août 2019.</p> <p>Deux sessions de revue et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants ont été tenues en mars 2016 et en mars 2017.</p> <p>A l'issue de celle de 2016, une matrice de suivi des mesures de prise en charge des engagements du Gouvernement sur les accords le liant aux organisations syndicales d'enseignants a été élaborée par le HCDS. Cette matrice sert de cadre d'évaluation de la mise en œuvre desdits accords.</p>
<p>Aborder et traiter les problématiques liées à l'économie informelle en ayant recours au dialogue</p>		<p>Dans le cadre de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS avait prévu des actions de sensibilisation des acteurs de l'économie informelle sur leurs préoccupations en termes de couverture sociale, d'information sur les dispositifs d'appui qui leur sont dédiés.</p> <p>A cet effet, le HCDS a consacré sa sixième Assemblée plénière tenue en octobre 2016 à l'examen de ces problématiques et à la recherche de moyens pour favoriser la transition des acteurs de l'économie informelle vers l'économie informelle.</p> <p>Suite à cette Assemblée plénière, les acteurs se sont regroupés en réseau pour mieux formuler leurs préoccupations et mieux tirer profit des opportunités qui leur sont offerts.</p>

Avec l'appui du BIT et de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), une cartographie sur 8 familles d'acteurs de l'économie informelle est en cours pour mieux identifier ces préoccupations et opportunités (la menuiserie bois ; la pêche dans ses composantes post capture et transformation ; les cuirs et peaux ; la transformation des produits agricoles ; la mécanique automobile ; la couture – confection – habillement ; la restauration ; le commerce).

La cartographie quantitative et qualitative de ces huit familles d'acteurs a été présentée à l'occasion du Forum sur « la formalisation des entreprises de l'économie informelle : vers un mécanisme de coordination et de suivi efficace pour la transformation de l'économie informelle au Sénégal » qui s'est tenu du 17 au 19 décembre 2019 ;

Ce Forum a permis de définir les contours d'une meilleure coordination des initiatives de formalisation de la transition de l'économie informelle vers le secteur formel.

Le BIT et le HCDS ont également pu aider les acteurs à mettre en place un mécanisme adapté de dialogue social : le cadre sectoriel permanent de concertation entre les organisations professionnelles des principales familles d'acteurs de l'économie informelle.

Mesure 14 : RENFORCER LES CAPACITES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL ET DE NEGOCIATION COLLECTIVE

ACTIVITES	MESURES A PRENDRE	NIVEAU DE MISE EN ŒUVRE
<p>1) Organiser 10 sessions de formation pour 300 partenaires sociaux (à raison de 30 partenaires sociaux formés par session)</p>	<p>Tenir dix (10) sessions de formation de 300 partenaires sociaux à raison de 30 par session sur la négociation collective et le dialogue social.</p>	<p>Le HCDS a organisé onze (11) sessions de renforcement de capacités à l'intention de trois cents (300) partenaires sociaux employeurs et travailleurs.</p> <p>Dans ce volet « formation des partenaires sociaux » essentiel dans la promotion du dialogue social, le HCDS a pu contribuer à lui seul à l'atteinte, à hauteur de 100 %, de l'objectif de 300 partenaires sociaux à initier à la thématique du dialogue social et aux techniques de négociation collective.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une (1) session à l'intention des trente (30) membres du HCDS ; - Une (1) session en deux cohortes à l'intention de soixante-douze (72) partenaires sociaux employeurs et travailleurs de PATISEN ; - Une (1) session à l'intention de dix-sept (17) partenaires sociaux employeurs et travailleurs et de Dangote Cement Sénégal (17) ; - Une (1) session de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective de trente et un (31) acteurs du secteur public de l'Education et de la Formation ; - Une (1) session de renforcement de capacités de quatorze (14) partenaires sociaux employeurs et travailleurs de la Caisse nationale de Caisse agricole du Sénégal (CNCAS) ;

<ul style="list-style-type: none"> - Une (1) session de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective de trente (30) partenaires sociaux employeurs et travailleurs des Grands Domaines du Sénégal (GDS) ; - Une (1) session en deux cohortes de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective de cinquante (50) partenaires sociaux employeurs et travailleurs de la Société de Cultures légumières (SCL) ; - Une (1) session de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective de vingt-cinq (25) partenaires sociaux employeurs et travailleurs de SAMRES Sénégal (centre d'appels) ; - Une (1) session de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective de vingt-cinq (25) membres du Réseau des Journalistes en Dialogue social (REJDIS). <p>NB : Avec l'appui de l'Institution, trois (3) partenaires sociaux ont pris part à l'Académie du dialogue social et des relations professionnelles au Centre de TURIN qui s'est tenue du 28 novembre 2016 au 9 décembre 2016.</p> <p>Trois (3) autres partenaires sociaux ont pris part à celle qui s'est tenue du 26 novembre au 7 décembre 2018.</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL



14^e Réunion régionale africaine

Abidjan, Côte d'Ivoire, 3-6 décembre 2019

AFRM.14/D.4(Rev.)

Déclaration d'Abidjan

Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique

Réaliser le potentiel d'un avenir du travail fondé sur la justice sociale

Les délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs de 49 pays africains, s'étant réunis à l'occasion de la quatorzième Réunion régionale africaine de l'OIT, qui s'est tenue à Abidjan (Côte d'Ivoire) du 3 au 6 décembre 2019, pendant l'année du centenaire de l'OIT qui marque aussi le 60^e anniversaire de la présence de l'Organisation sur le continent, en vue d'élaborer un cadre régional visant à réaliser le potentiel de l'Afrique en matière de croissance inclusive et à bâtir un avenir du travail fondé sur la justice sociale;

Rappelant la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2019 et approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2019, qui fournit une feuille de route aux fins d'un programme régional;

Reconnaissant qu'il faut accélérer les processus de transformation pour atteindre les objectifs de développement durable et mettre en œuvre l'Agenda 2063 de l'Union africaine et l'Accord portant création de la zone de libre-échange continentale africaine;

Prenant note que des améliorations sont intervenues en matière de croissance économique, de réduction de la pauvreté, d'augmentation des salaires réels moyens et des niveaux moyens d'instruction et que, avec une population de 1,3 milliard d'habitants, en grande partie jeune et énergique, et l'abondance des ressources naturelles, le potentiel de croissance de l'Afrique est prometteur;

Prenant cependant note des graves problèmes qui subsistent: inégalités croissantes, chômage, sous-emploi, informalité, jeunes qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation, travail des enfants et travail forcé, traite des êtres humains, lacunes de gouvernance, inégalités entre hommes et femmes, pauvreté des travailleurs, faible couverture sociale et migration non durable des zones rurales aux zones urbaines;

Reconnaissant que le changement climatique constitue, aujourd'hui et à l'avenir, une menace majeure pour le développement;

Reconnaissant que, pour relever les défis du développement, il faut opérer une transformation structurelle en créant de la valeur ajoutée dans les grands secteurs de l'agriculture, la manufacture et les services; en mobilisant des ressources intérieures; en investissant dans l'économie des soins; et en améliorant la productivité;

Réaffirmant que la gouvernance de l'OIT devrait être démocratisée à titre prioritaire par une représentation équitable de toutes les régions et par la consécration du principe de l'égalité entre les Etats Membres;

Adoptent, le six décembre de l'année deux mille dix-neuf, la déclaration ci-après, qui sera dénommée Déclaration d'Abidjan.

Définir un agenda africain du travail décent: priorités

1. Les grandes priorités pour la région de l'Afrique s'inspireront de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et s'appuieront sur la Déclaration du centenaire. Nous nous engageons par conséquent à:
 - a) faire du travail décent et de l'emploi productif une réalité pour la jeunesse en Afrique; développer les compétences, les technologies et la productivité en tant qu'outils essentiels pour améliorer l'avenir du travail en Afrique; transformer l'économie rurale informelle en Afrique pour y instaurer le travail décent; respecter les normes internationales du travail, promouvoir le dialogue social et réaliser l'égalité entre hommes et femmes.
 - b) renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation:
 - i) en investissant dans le capital humain, et, à cette fin, en renforçant la qualification, l'actualisation et l'amélioration des compétences ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, en vue de tirer parti de la technologie et des nouveaux types d'emplois qu'elle contribue à créer;
 - ii) en luttant contre les inégalités et la discrimination entre hommes et femmes;
 - iii) en étendant progressivement la protection sociale durable;
 - iv) en appuyant le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois par la promotion d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire, afin de générer du travail décent, de parvenir au plein emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous;
 - v) en appuyant le rôle du secteur public en tant qu'employeur important et en tant que fournisseur de services publics de qualité;
 - vi) en menant des actions ciblées dans les pays en situation de fragilité;
 - vii) en créant du travail décent et de l'emploi productif pour tous, en particulier pour les jeunes, les femmes, les personnes en situation de handicap et les autres groupes exposés à la discrimination;
 - viii) en promouvant l'entrepreneuriat;

- ix) en garantissant aux jeunes la liberté d'innover, d'expérimenter et de faire entendre leurs voix et de faire valoir leurs droits;
 - x) en œuvrant pour l'instauration d'un environnement favorable au dialogue social transnational et, le cas échéant, en promouvant ce dernier en vue de favoriser le travail décent, y compris pour les travailleurs vulnérables des chaînes d'approvisionnement mondiales;
 - xi) en continuant de promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, en mettant résolument l'accent sur l'appui des mandants tripartites;
- c) renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs:
- i) en renforçant les institutions compétentes en matière de dialogue social, de tripartisme, d'amélioration de la productivité et d'administration du travail;
 - ii) en réaffirmant la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs;
 - iii) en prenant des mesures efficaces et globales de transition vers la formalité, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
 - iv) en renforçant et en modernisant la législation et la réglementation du travail et les processus relatifs au travail sur la base des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail et en respectant, en promouvant et en réalisant les principes et droits fondamentaux au travail;
 - v) en favorisant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre;
 - vi) en renforçant la capacité des partenaires sociaux à participer au dialogue social à tous les niveaux;
- d) promouvoir une croissance et un développement économiques, inclusifs et durables, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous:
- i) en favorisant la promotion de la transformation structurelle, l'accent étant mis sur l'agriculture et les économies rurales ainsi que sur la sécurité alimentaire;
 - ii) en augmentant la productivité;
 - iii) en améliorant les conditions de travail, en particulier la sécurité et la santé au travail;
 - iv) en améliorant l'environnement pour des entreprises durables, notamment les petites et moyennes entreprises;
 - v) en promouvant les coopératives et l'économie sociale et solidaire;
 - vi) en favorisant la croissance vers une économie verte et une transition juste;
- e) renforcer les synergies entre l'OIT et les institutions africaines, à savoir la Commission de l'Union africaine, les communautés économiques régionales et les trois centres d'administration du travail (l'African Labour Administration Centre, le Centre régional

africain d'administration du travail et le Centre arabe pour l'administration du travail et l'emploi), car elles jouent un rôle de soutien dans la mise en œuvre des domaines prioritaires de l'Agenda africain du travail décent.

Le temps de l'action

2. Au cours de la période précédant la quinzième Réunion régionale africaine, nous demandons au Bureau de fournir aux mandants un appui renforcé en vue de réaliser les priorités énoncées ci-dessus moyennant l'élaboration d'un plan de mise en œuvre présenté à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration. Le plan de mise en œuvre comportera les éléments suivants:
 - a) des mesures concrètes et spécifiques visant à instaurer un environnement favorable aux entreprises durables;
 - b) des mesures pour renforcer la croissance de la productivité;
 - c) des orientations stratégiques globales et un appui technique dans le domaine du développement des compétences;
 - d) des mesures globales visant à lever, conformément à la recommandation n° 204, les obstacles politiques et réglementaires à la formalisation et à renforcer la compétitivité et la durabilité des entreprises du secteur formel;
 - e) des mesures globales pour l'extension progressive de la protection sociale;
 - f) des mesures pour lutter contre les inégalités et la discrimination entre hommes et femmes;
 - g) des mesures globales pour une transition juste;
 - h) le renforcement des capacités des partenaires sociaux;
 - i) le travail décent et la réduction des inégalités.
3. Le plan de mise en œuvre sera présenté à une réunion spéciale du groupe tripartite africain au début de la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration du BIT.
4. Le plan de mise en œuvre adopté sera intégré au document demandé pour présentation au Conseil d'administration.
5. L'examen à mi-parcours aura lieu en 2021 en marge de la quatrième session du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi qui se tiendra en Eswatini.
6. Le Bureau élaborera un rapport concernant la mise en œuvre du plan pour examen à la quinzième Réunion régionale africaine.

CONVENTIONS COLLECTIVES	ANNEES DE SIGNATURE
Assurance	1977
Auxiliaires de transport	1957
Bâtiments et Travaux Publics	1956
Banques et établissements financiers	1958 – 2012
Commerce	1956
Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI)	1982 - 2019
Enseignement privé	1958 – 2000 - 2018
Industrie corps gras	1958
Industrie textile	1958
Industries alimentaires	1958
Industries chimiques	1958
Industries cinématographiques	1960
Industries de la Confection	1963
Industries de la production et de la distribution d'énergie électrique	1959
Industries extractives	1960
Industries hôtelières	1960
Industries polygraphiques	1960
Mécanique générale	1957
Nettoisement	2014
Officiers et marins de la Marine marchande	1976
Personnel des Assemblées consulaires	1964
Pétrole et gaz	2019
Presse	1973 – 1992 - 2018
Sécurité privée	2019
Systèmes financiers décentralisés (SFD)	2010
Transports aériens	1965
Transports publics routiers	1959
Travailleurs des boulangeries	1960

**Tableau des conventions collectives susceptibles d'extension
en vigueur au Sénégal**

III

Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 107^e session en 2018,

Ayant tenu une deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), afin d'examiner comment l'Organisation devrait répondre plus efficacement aux réalités et aux besoins de ses Membres en utilisant de manière coordonnée tous ses moyens d'action,

1. adopte les conclusions suivantes, qui contiennent un cadre d'action pour la promotion de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme;

2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (le Bureau) à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau pour leur donner effet;

3. demande au Directeur général de:

- a) préparer un plan d'action tendant à mettre en œuvre les conclusions et de le soumettre au Conseil d'administration;
- b) porter les conclusions à l'attention des organisations de niveau mondial ou régional concernées et de la Commission mondiale sur l'avenir du travail;
- c) tenir compte des conclusions lors de la préparation des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires;
- d) tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

PRINCIPES DIRECTEURS ET CONTEXTE

Rappelant la résolution concernant la première discussion récurrente sur le dialogue social adoptée par la Conférence internationale du Travail (ci-après la Conférence) à sa 102^e session en 2013, la Conférence réaffirme l'entière pertinence des principes directeurs qui y figurent. Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion de la justice sociale. Il s'agit d'un moyen de parvenir au progrès social et économique. Le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la démocratie et à la bonne gouvernance.

Des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que la confiance, l'engagement et le respect par les gouvernements de l'autonomie des partenaires sociaux et des résultats du dialogue social sont des conditions essentielles à un dialogue social efficace.

Le dialogue social existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les traditions et les contextes nationaux, y compris sous la forme d'un dialogue social transnational dans une économie mondialisée de plus en plus complexe. Il n'existe pas d'approche universelle pour organiser et renforcer le dialogue social.

¹ Adoptée le 7 juin 2018.

Toutefois, la négociation collective demeure au cœur du dialogue social. Les consultations, les partages d'informations et autres formes de dialogue entre partenaires sociaux et avec les gouvernements sont aussi importants.

Le dialogue social tripartite et bipartite joue un rôle important dans la détermination des salaires et des conditions de travail, la promotion du travail décent, l'égalité de genre et la non-discrimination, la protection sociale et la santé et la sécurité au travail, le soutien au développement des compétences, la réduction des inégalités et l'anticipation et la gestion des changements. Le dialogue social peut être un puissant moteur de résilience économique et sociale, de compétitivité, de stabilité et de croissance et de développement durables et inclusifs.

A l'approche du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et alors que des changements profonds et rapides affectent le monde du travail, les mandants tripartites renouvellent et réaffirment leur engagement en faveur de la promotion et de l'application des principes du dialogue social et du tripartisme. Ils réaffirment également que les actions de l'OIT et leur mise en œuvre pratique devraient être guidées par les différents besoins et réalités des mandants nationaux, comme souligné dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale).

L'intégration du dialogue social à tous les niveaux et le renforcement de sa pertinence, de son inclusivité et de son efficacité, notamment par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), s'avèrent particulièrement importants pour une mise en œuvre efficace des initiatives pertinentes, y compris du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et des objectifs de développement durable (ODD) connexes et dans le contexte de la réforme en cours du système des Nations Unies pour le développement.

Le dialogue social joue un rôle important pour façonner l'avenir du travail en tenant compte des tendances particulières de la mondialisation et des changements technologiques, démographiques et climatiques.

Un dialogue significatif sous toutes ses formes est indispensable au bien-être des partenaires sociaux et de la société. Malgré les progrès économiques et sociaux, de nombreux défis persistent, tels que la pauvreté, le recul de la part du travail, l'informalité, les déficits de travail décent, les inégalités économiques, sociales et de genre et la nécessité de prendre en compte les intérêts des groupes vulnérables. De nombreux pays ne protègent pas totalement le droit de négociation collective, et les données montrent que la majorité des travailleurs occupent un emploi informel et que près de 25 millions de personnes sont victimes du travail forcé². Alors que les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent constituer un facteur de développement et augmenter les possibilités pour les hommes et les femmes d'effectuer une transition vers l'économie formelle, les manquements au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué aux déficits de travail décent. Les changements rapides, y compris les progrès technologiques et l'économie verte, peuvent créer de nouvelles possibilités, mais aussi entraîner des bouleversements et des suppressions d'emplois. Le dialogue social est indispensable pour relever ces défis.

CADRE D'ACTION

1. Rappelant que le cadre d'action adopté par la Conférence en 2013 définit les objectifs pour l'OIT et ses mandants, la Conférence invite le Bureau et les mandants à garantir la mise en œuvre effective de ces objectifs.

2. Le cadre d'action proposé qui découle de la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, tenue lors de la 107^e session de la Conférence internationale du Travail, demande aux Membres et à l'OIT de

² *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, Genève, BIT, 2017 (résumé analytique disponible en français).

prendre des mesures pour donner effet aux conclusions adoptées figurant dans ce document.

MESURES VISANT À PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL ET LE TRIPARTISME

3. Les Membres, avec l'appui de l'Organisation, devraient:

- a) s'assurer que, dans un monde du travail en évolution et dans le cadre de la mise en œuvre des ODD, le dialogue social et le tripartisme bénéficient de ressources appropriées et acquièrent ou conservent une place importante dans l'élaboration des politiques;
- b) s'acquitter de leur obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations en matière de liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en tant que conditions propices à la réalisation de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme. La Conférence appelle à la ratification universelle et à l'application effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de l'OIT;
- c) favoriser un environnement juridique et institutionnel propice à la promotion d'un dialogue social efficace;
- d) renforcer les mécanismes et les institutions de dialogue social portant sur les politiques relatives au monde du travail en mutation, notamment l'évolution technologique, l'économie verte, les évolutions démographiques et la mondialisation;
- e) promouvoir la négociation collective volontaire à tous les niveaux appropriés, dans les secteurs tant privé que public, conformément à la législation et aux pratiques pertinentes, pour contribuer à instaurer un juste partage des fruits du progrès pour tous, des conditions de travail décentes, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, l'égalité de genre, et le développement des compétences et le renforcement de la viabilité des entreprises;
- f) encourager une coopération efficace sur le lieu de travail en tant qu'outil permettant d'assurer des lieux de travail sûrs et productifs, de telle sorte qu'elle respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;
- g) promouvoir le lien effectif entre les différentes formes et les différents niveaux de dialogue social;
- h) fournir les ressources financières, technologiques et humaines nécessaires et renforcer l'efficacité et l'efficience des systèmes nationaux d'administration du travail;
- i) faire en sorte que les résultats approuvés du dialogue social soient respectés et mis en œuvre, selon qu'il convient, par les gouvernements et les partenaires sociaux;
- j) établir, s'il y a lieu, et développer, avec les partenaires sociaux, des mécanismes de prévention et de règlement des conflits qui soient efficaces, accessibles et transparents;
- k) élaborer des approches novatrices, notamment des initiatives pour faire en sorte que l'exercice de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective soient étendus et respectés dans le cadre des relations d'emploi là où jusqu'ici ils n'étaient pas accessibles, et des formes d'emploi nouvelles et émergentes, et que ces travailleurs soient en mesure de bénéficier de la protection qui leur est octroyée en vertu des conventions collectives applicables, conformément à la législation applicable et au contexte national;

- l) créer un cadre favorable à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective et à leur participation au dialogue social dans la transition vers l'économie formelle. Lorsqu'ils élaborent ce cadre, les Membres devraient consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et promouvoir la participation active de ces organisations qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle;
- m) développer la coopération pour échanger des expériences et des pratiques novatrices concernant le dialogue social et le tripartisme;
- n) appuyer et financer le plan d'action de l'OIT portant sur la cible 8.8 des ODD dans le cadre du programme et budget de l'OIT et du financement extrabudgétaire;
- o) instaurer un environnement propice, et promouvoir, au besoin, le dialogue social transnational, pour favoriser le travail décent, notamment pour les groupes de travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- p) promouvoir l'égalité de genre et la non-discrimination, et encourager le renforcement et l'extension de la participation et de l'implication des femmes et des jeunes dans le dialogue social;
- q) encourager, au besoin, le dialogue social tripartite sur les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre avec les autorités compétentes.

*Mobiliser les moyens d'action de l'OIT
en faveur du dialogue social et du tripartisme*

4. A l'approche de son centenaire, l'Organisation est appelée à donner pleinement effet à la présente résolution et à aider les Membres à renforcer le dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux, conformément aux normes de l'OIT. Il faudrait pour cela utiliser les moyens d'action suivants:

***Renforcement des capacités et de la coopération
pour le développement***

5. Le Bureau international du Travail (le Bureau) devrait, avec l'appui des mandants dans le cadre d'un programme plus vaste de coopération pour le développement, y compris dans le cadre des PPTD et d'une collaboration accrue avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), et en coopération avec d'autres partenaires compétents, renforcer les capacités des mandants et des institutions de dialogue social:

- a) de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives d'inclure dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle pour leur permettre d'engager efficacement un dialogue social tripartite et bipartite, de négocier et de mettre en œuvre les accords, et de peser sur les politiques conformément à la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
- b) d'encourager l'inclusion dans le dialogue social et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs parties à une relation d'emploi qui ont jusqu'à présent été peu inclus et ceux qui sont engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes;
- c) de participer à des négociations collectives qui contribuent à l'instauration de marchés du travail inclusifs, à l'égalité de genre et à la non-discrimination, à une répartition équitable des salaires, à des conditions de travail décentes

- et à une amélioration de la productivité, en tenant compte de la diversité des systèmes et des situations nationales;
- d) de renforcer l'efficacité et l'inclusivité des mécanismes et institutions de dialogue social tripartite national entre les gouvernements et les partenaires sociaux, notamment dans les domaines concernant l'avenir du travail et les ODD;
 - e) de promouvoir le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux à tous les niveaux de la conception et de la mise en œuvre des politiques pour aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter à un environnement de travail en rapide mutation, y compris par le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie;
 - f) de recourir au dialogue social en tant qu'outil permettant de créer de l'emploi et du travail décent pour la prévention, le redressement, la paix et la résilience face aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, conformément à la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017;
 - g) d'encourager une coopération efficace sur le lieu de travail en tant qu'outil permettant d'assurer des lieux de travail sûrs et productifs, de telle sorte qu'elle respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;
 - h) de jouer un rôle plus important dans le contexte international, en particulier grâce au dialogue social transnational fondé sur les connaissances et les travaux de recherche fournis par le BIT;
 - i) d'encourager la participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés aux organisations de partenaires sociaux et de s'efforcer de parvenir à la représentation égale des femmes et des hommes au sein des institutions de dialogue social aux niveaux national et international;
 - j) de renforcer, à différents échelons, les systèmes de prévention et de règlement des conflits qui promeuvent un dialogue social efficace et instaurent la confiance;
 - k) de mener des travaux de recherche et de prendre part au dialogue social sur les politiques du marché du travail et leur mise en œuvre.

Le Bureau devrait adopter une stratégie active de mobilisation des ressources à l'appui de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme en tenant compte des besoins des mandants.

Renforcement des activités de recherche et de formation

6. Le Bureau devrait exécuter son programme de recherche, conformément à la stratégie de recherche de l'Organisation, afin:

- a) d'élaborer un rapport phare annuel sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme. A cette fin, il devrait développer les connaissances et mener des travaux de recherche rigoureux et fondés sur des observations factuelles sur le rôle et l'impact:
 - i) de la négociation collective concernant les inégalités, les salaires et les conditions de travail, thème qui devrait être abordé régulièrement dans le rapport;
 - ii) du dialogue social pour traduire le développement économique en progrès social et le progrès social en développement économique, ainsi que sur la performance économique et la compétitivité des entreprises;
 - iii) du dialogue social en tant que moyen de faire face aux changements induits par la mondialisation, la technologie, les évolutions démographiques, les changements climatiques et les risques environnementaux, ainsi que faciliter la restructuration et la résilience aux crises économiques;

- iv) le rôle des différentes formes de coopération sur le lieu de travail pour promouvoir des lieux de travail sûrs et productifs;
- b) de produire des informations, des statistiques et des analyses comparatives sur les relations professionnelles et d'aider les Membres à recueillir de meilleures informations dans ce domaine;
- c) de produire des outils de formation sur toutes les formes de dialogue social en tenant compte des besoins des mandants et en mettant en lumière des pratiques novatrices adaptées à l'évolution du monde du travail;
- d) d'enrichir la base de connaissances sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social et de relations professionnelles, notamment dans des domaines tels que l'extension du champ de la négociation collective aux catégories de travailleurs indépendants, la promotion de la formalisation, le renforcement de l'égalité de genre et de la non-discrimination, l'organisation de groupes de travailleurs et d'unités économiques difficiles à syndiquer, le renforcement des compétences et de l'employabilité et l'extension de la protection sociale, et la promotion de l'échange d'expériences entre les Membres;
- e) de poursuivre ses travaux de recherche concernant l'accès à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs de l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques et, sur cette base et en s'appuyant sur les résultats des discussions de la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session, lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2019, de décider s'il convient ou non de convoquer une réunion tripartite.
- f) de s'efforcer d'élargir l'accès à la formation dans toutes les régions de l'OIT afin de contribuer à optimiser la sensibilisation au dialogue social et au tripartisme, et de renforcer les capacités des régions dotées de ressources limitées de participer à des activités de formation dispensées par le Centre de Turin.

Action normative

7. Compte tenu de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 106^e session en 2017, qui appelle à intensifier l'action menée, dans le cadre de la coopération pour le développement et par d'autres moyens, pour faire campagne en faveur de la ratification universelle des huit conventions fondamentales, le Bureau devrait:

- aider les Etats Membres à surmonter les difficultés rencontrées dans la ratification et l'application effective des conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98 dans tous les PPTD;
- accroître les efforts visant à promouvoir la ratification et l'application effective des conventions n^{os} 87 et 98 et de la convention (n^o 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et promouvoir l'application d'autres instruments pertinents;
- organiser un événement de haut niveau sur la liberté d'association et la négociation collective, en étroite collaboration avec les mandants, dans le cadre du centenaire de l'OIT, avec la participation active des représentants du Comité de la liberté syndicale, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et de la Commission de l'application des normes à caractère tripartite.

Renforcement de la cohérence des politiques

8. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, et en ce qui concerne le Programme 2030, l'OIT devrait:

- a) s'assurer que le Bureau adopte une approche cohérente et claire pour examiner et promouvoir le dialogue social dans l'ensemble de ses départements, activités et initiatives, en se fondant sur les besoins et les situations spécifiques des mandants et en tenant compte de l'impact de ses travaux sur le terrain;
- b) intégrer le dialogue social et le tripartisme dans l'ensemble des résultats stratégiques, dans les PPTD et dans les programmes et activités de coopération pour le développement;
- c) élaborer de nouvelles initiatives visant à assurer la cohérence des politiques dans des pays pilotes en associant les mandants tripartites, l'ensemble des autorités compétentes, des organisations régionales et internationales, tout en tirant parti d'expériences antérieures;
- d) élargir les partenariats et la coopération avec les institutions du système des Nations Unies et d'autres institutions internationales et régionales et communautés et organisations sous-régionales en vue d'intégrer le dialogue social et d'atteindre les cibles fixées dans le cadre des ODD;
- e) promouvoir le tripartisme et la participation des partenaires sociaux à des stratégies nationales visant à mettre en œuvre le Programme 2030, en particulier l'objectif 8 relatif au travail décent et à la croissance économique et d'autres ODD pertinents;
- f) tirer activement parti du programme d'action de l'OIT, de sa nature tripartite unique, de son expérience du dialogue social, ainsi que de son pouvoir fédérateur en vue de devenir un partenaire essentiel des efforts visant à aboutir à une réforme fructueuse du système des Nations Unies, à l'appui du mandat et de la structure de l'OIT;
- g) participer, en tenant compte des vues de ses mandants, au processus du pacte mondial sur les migrations afin de garantir que le dialogue social, le tripartisme et le travail décent sont intégrés dans son élaboration et sa mise en œuvre.

PLAN D' ACTIONS 2015 – 2018 HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL / COMMISSION MEDIATION SOCIALE

OBJECTIF 1 : Doter le HCDS de moyens et outils de réalisation du dispositif de dialogue social

Produits	Activités	Moyens de vérification	Indicateurs de suivi	Echéances Responsables	Activités réalisées
La cartographie des acteurs est élaborée et disponible.	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser une étude pour : <ul style="list-style-type: none"> - Identification des organisations professionnelles par secteur - Identification des organisations patronales par secteur - Identification des ministères et services - Organiser un atelier de restitution/validation de l'étude. 	Document sur la cartographie des acteurs Rapport d'atelier	La base de données des acteurs est validée.	2015-2016 HCDS/ Commission Médiation/ Consultant	Cartographies des acteurs publics de l'Education, de l'Enseignement supérieur, de la Santé, des Collectivités locales réalisées
La cartographie des conflits est disponible	Réaliser une étude sur les conflits en milieu du travail au Sénégal Organiser un atelier de restitution/validation de l'étude.	Document sur la cartographie des conflits Rapport d'atelier	Document sur la cartographie des conflits est validé	2016-2017 HCDS- Commission Médiation sociale- Organisations syndicales et patronales des secteurs	Cartographie des conflits des secteurs de l'Education, de l'enseignement supérieur, de la santé, des collectivités locales réalisées
Les Comités sectoriels de dialogue social installés	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer un dispositif national de dialogue - Elaborer un plan de mise en place des comités sectoriels de dialogue social, - Finaliser la mise en place des comités sectoriels de dialogue social 	Tenue d'activité Rapport d'installation des comités sectoriels	11 comités sont installés et opérationnels (santé, éducation, justice, BTP, banques, nettoyage, collectivité locale, hôtellerie, mines, énergie, transport, enseignement supérieur)	2015-2016 HCDS- Commission médiation, Ministères concernés, acteurs identifiés	Renouvellement du Comité de Dialogue social Secteur Education et formation (CDS/SEF) (5 mai 2017) ; Accompagnement dans la préparation de la mise en place du

Comité de dialogue social sectoriel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (13 au 15 septembre 2018)	Accompagnement dans la préparation de la mise en place du sous comité du dialogue social du secteur de la formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (19/20 septembre 2017)	Mise en place du Comité de Dialogue social de la SONATEL (14 novembre 2017).	Mise en place du Comité de dialogue social de la Caisse nationale de Crédit agricole du Sénégal (CNCAS) (10 octobre 2018) ;

Les comités sectoriels de dialogue social sont accompagnés.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en réseau les comités sectoriels de dialogue social ➤ Procéder à la visite périodique des comités sectoriels ➤ Veiller au fonctionnement régulier des comités sectoriels de dialogue social 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rapport d'évaluation ✓ Pv des visites <p>Inscription des comités dans le réseau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nbre de rapports d'évaluation ✓ Nbre de PV des visites des comités <p>Nbre de comité présent dans le réseau. Les comités sont opérationnels</p>	2015-2017 HCDS- Commission médiation	Le Comité du Dialogue social du Secteur de l'Education et de la formation a été accompagné
-------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

OBJECTIF 2 : Déterminer des mesures pour assurer la stabilité sociale et une meilleure prise en charge des préoccupations des parties prenantes au dialogue social

Produits	Activités	Moyens de vérification	Indicateurs de suivi	Echéances Responsables	Activités réalisées
Les points éventuels de conflits dans les différents secteurs sont traités	<ul style="list-style-type: none"> - Relever les facteurs bloquant de l'application des accords dans les différents secteurs - Circonscrire les obstacles éventuels à l'application de certaines dispositions législatives et réglementaires - S'enquérir des difficultés vécues par les employeurs et travailleurs et proposer des mesures 	<p>Recueil sur les points de conflits</p> <p>PV des rencontres</p>	Un recueil sur les points de conflits est disponible	2015-2016 HCDS- Commission Médiation sociale- Organisations syndicales et patronales des secteurs	Cartographie des points de conflits réalisés dans les secteurs de l'Education, de l'enseignement supérieur, de la santé, des collectivités locales, du remorquage portuaire

Un dispositif d'alerte et de veille stratégique est mis sur pied	- Elaboration d'un document d'alerte et de veille stratégique	Assurer la veille stratégique sur la situation socio-économique du pays Anticiper sur les obstacles éventuels à l'application des dispositions législatives et réglementaires entre autres	Tenue de rencontre Document sur le dispositif d'alerte et de veille Le document sur le dispositif d'alerte et de veille est disponible	2015-2016 HCDS – Commission médiation-Consultants	Dispositifs de veille mis en place dans les secteurs de l'Education (4 sessions prérentrées scolaires) et des collectivités locales (Cellule de veille)
------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OBJECTIF 3 : Consolider en collaboration avec toutes les parties prenantes des mesures qui contribuent à la stabilité sociale

Produits	Activités	Moyens de vérification	Indicateurs de suivi	Echéances Responsables	Activités réalisées
Un dispositif de médiation et de suivi est mis en place	<ul style="list-style-type: none"> - Instaurer une procédure de médiation en cas d'échec de la tentative de conciliation en matière de conflit collectif de travail - Mettre en place un comité de suivi des accords issus des négociations - 	<p>Rapports</p> <p>Documents d'alerte de veille</p> <p>Rapport des comités de suivi des accords</p> <p>Rapports d'études</p>	<p>Rapports disponibles</p> <p>Etudes réalisées</p>	2015-2017 HCDS/ Commission Médiation	REALISE

OBJECTIF 4 : Renforcer les capacités des membres de la Commission Médiation sociale

Produits	Activités	Moyens de vérification	Indicateurs de suivi	Echéances Responsables	Activités réalisées
Les capacités des membres de la commission médiation sociale sont renforcées	Elaboration d'un plan de formation Formation en intelligence sociale <ul style="list-style-type: none"> - Technique de négociation - Normes - Communication - Médiation sociale - Contrôle budgétaire - Contrôle citoyen - Législation sociale - Posture à avoir en situation de crise 	Rapport des ateliers de formation	03 ateliers de renforcement de capacité se sont tenus annuellement pour les membres de la commission médiation sociale	2015-2017 HCDS/ Commission formation- Commission Médiation	Participation aux travaux du 13 ^{ème} Congrès mondial de Médiation qui se sont tenus à Dakar du 21 au 25 novembre 2017

OBJECTIF 5 : Mettre en place un dispositif d'information des membres du HCDS et de suivi évaluation des activités de la Commission Médiation sociale

Produits	Activités	Moyens de vérification	Indicateurs de suivi	Echéances Responsables	Activités réalisées
Un mécanisme de Suivi-évaluation est mis en place (NON REALISE)	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborer et renseigner périodiquement le document d'alerte et de veille stratégique - Tenir des réunions périodiques de la commission tous les mois et chaque fois que de besoin et faire un rapport au Président -Envoie de tous les PV aux membres de la commission 	Tenue des rencontres PV et rapports des rencontres Rapport sur la situation sociale et la vie de la commission PV des réunions de la commission	-Document d'alerte et de veille stratégique renseigné et mise à jour - -12 réunions de la commission se sont tenues annuellement - -12 rapports de la commission médiation ont été présentés annuellement au bureau	2015-2017 Commission Médiation sociale	

	<p>Organiser un plaidoyer pour la ratification et l'application de la C 156 sur le partage des responsabilités familiales, &_ » sur la protection de la maternité, de la C 189 sur le travail décent des travailleurs et travailleuses domestiques</p> <p>Faire du lobbying auprès des entreprises et services pour une application effective des Conventions 100 et 111.</p> <p>Réaliser un plaidoyer sur la prise en compte du genre dans le dialogue social auprès du Parlement et du Conseil Economique, Social et Environnemental.</p> <p>Développer des plaidoyers sur le Genre et Dialogue Social au niveau de l'U A, CEDEAO et de l'UEMOA (Conseil du Travail et du Dialogue Social).</p> <p>Développer des plaidoyers sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) n°5 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et n° 8 « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».</p> <p>Développer des argumentaires sur le rôle du Dialogue social dans la Promotion et la réalisation des ODD n°5 et 8.</p>	<p>Inclusion des questions d'inégalité de genre dans les priorités des plans stratégiques des organisations d'employeurs.</p> <p>Réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les entreprises privées.</p> <p>Nombre de sessions consacrés aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail à l'U A et de la CEDEAO.</p> <p>Existence d'une commission Genre et relation professionnelle au Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA.</p> <p>Pourcentage de la représentativité des femmes au HCDS (prochaine législature)</p>	<p>CEDEAO</p> <p>Organigramme et rapport de la Commission du Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA.</p> <p>Liste des membres du HCDS (Législature 2017-2020)</p> <p>Responsables :</p> <p>Commission genre et relations professionnelles</p> <p>Commission Formation-Sensibilisation</p> <p>Commission communication et presse</p> <p>Président HCDS</p>	<p>Participation à la 61^{ème} et à la 63^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme des Nations unies</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objectif 2 Renforcer les capacités des acteurs du Dialogue Social pour une meilleure prise en compte des inégalités de genre.		NON ENCORE REALISE
2.1 Un plan de formation en genre et dialogue social est élaboré	<p>Identifier les besoins en formation des acteurs du dialogue social.</p> <p>Elaborer le plan de formation en genre et dialogue social.</p> <p>Mobiliser les ressources pour la mise en œuvre du plan de formation.</p>	<p>Rapport commission Genre et Relations professionnelles.</p>
2.2 Le plan de formation en genre et dialogue social est exécuté.	<p>Elaborer un module de formation en genre et dialogue social.</p> <p>Former les formateurs-rices au module genre et dialogue social.</p> <p>Organiser des sessions de formation en genre et dialogue social à l'attention du HCDS.</p> <p>Organiser des sessions de formation en genre et dialogue social à l'attention des Inspecteurs et Contrôleurs du travail et de la sécurité sociale.</p> <p>Organiser des sessions de formation en genre et dialogue social à l'attention des syndicats de travailleurs.</p> <p>Organiser des sessions de formation en genre et dialogue social à l'attention du Patronat.</p> <p>Organiser des sessions de formation en genre et dialogue social à l'attention des responsables des ressources humaines du secteur public et privé.</p> <p>Evaluer les sessions de formation.</p>	<p>Rapport annuel des statistiques du travail.</p> <p>Document stratégique et plans d'actions des entreprises</p> <p>Liste des membres des organes de Dialogue Social</p> <p>Ordre du jour des réunions</p> <p>- Plateforme revendicative</p> <p>–</p> <p>Plans d'actions – Rapports</p> <p>– Feuille de présence.</p> <p>Liste nominative des membres)</p> <p>Responsables :</p> <p>Inter commission genre et formation- sensibilisation + secrétariat exécutif</p>
	<p>Plan de formation élaboré et financé</p> <p>Nombre de discriminations et d'inégalités de genre au travail relevés.</p> <p>Nombre d'entreprises qui développent des stratégies ou plan d'action pour l'égalité.</p> <p>Augmentation de la représentativité des femmes dans les mécanismes de Dialogue Social.</p> <p>Pris en compte par les partenaires sociaux des questions d'égalité et de non-discrimination dans le monde du travail.</p> <p>Pourcentage de femmes dans les équipes de négociation.</p> <p>Pourcentage de femmes dans les organes consultatifs du travail.</p>	<p>Renforcement de capacités en « Genre et relations professionnelles » de 89 partenaires sociaux des entreprises Dangote Cement Sénégal et PATISEN et des participants de la 12^{ème} Assemblée plénière du HCDS ayant porté sur « la contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières ».</p>

Objectif 3 : Mettre en place des mécanismes d'intégration des questions de genre dans le dialogue social.		REALISE	NON ENCORE REALISE
Produit 3.1 Les cellules genre du Ministère du Travail et de la fonction publique sont installées et fonctionnelles (Directive primatorale du 25 mars 2013)	Sensibiliser les ministres en charge du travail et de la fonction publique pour la prise des arrêtés instituant les cellules genre en application de la directive primatorale du 25 mars 2013	Existence des deux cellules Un audit genre de chaque ministère en charge du travail, de la fonction publique et de la réalisé	Arrêtés ministériels Rapport d'audits Rapports des structures ministérielles. Responsables : Présidente HCDS Commission Genre et relations Professionnelles Ministres en charge du travail et de la Fonction publique
	Former les cellules en genre et dialogue social Appuyer l'élaboration des plans d'action des cellules genre pour une prise en compte du Dialogue Social	Nombre de structures du ministère ayant intégrées dans leur approche les questions d'égalités du genre.	
Produit 3.2 La Charte nationale du Dialogue social est révisée selon une perspective de genre.	Relire la charte selon une perspective genre par la Commission Genre et relation professionnelle Bâtit un argumentaire pour une Charte sensible au genre Sensibiliser les signataires sur les gaps à combler Intégrer le genre dans la nouvelle version de la Charte.	Nombre de modifications apportées dans une perspective de genre Toutes les dispositions de la charte intègrent le genre	Nouvelle Charte Nationale du Dialogue social. Responsables : Commission Genre et relations professionnelles Secrétariat exécutif Commission formation et sensibilisation
	Sensibiliser les partenaires sociaux pour la mise en place des comités de dialogue social de branches et d'entreprises avec une représentation proportionnelle de femmes Former les Comités de dialogue social de branches et d'entreprises en genre et dialogue social. Appuyer les Comités de dialogue social de branches et d'entreprises pour l'élaboration de plans d'action sensibles au genre.	Nombre de Comité de dialogue social de branches et d'entreprises mis en place. 100% des Comités mis en place ont une représentation proportionnelle de femmes. 100% des Comités ont des plans d'actions sensibles au genre.	Rapports des Comités de dialogue social de branches et d'entreprises. Liste des Comités de dialogue social de branches et d'entreprises. Plans d'actions des Comités de dialogue social de branches et d'entreprises Responsables : Secrétariat exécutif Commission genre et Ministère du travail
Produit 3.3 : Les Comités de dialogue social de branches et d'entreprises intègrent le genre.			NON ENCORE REALISE

PLAN D' ACTIONS 2015- 2018 HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL/COMMISSION PROTECTION SOCIALE

OBJECTIFS SPECIFIQUE 1 : Renforcer les capacités des partenaires sociaux sur la gouvernance des institutions de prévoyance sociale (NON ENCORE REALISE)

DIX PRODUITS	ACTIVITES	INDICATEURS	MOYENS DE VERIFICATION	RESPONSABLES
1. Un plan de formation en gouvernance des <u>membres des organes délibérants des institutions de prévoyance sociale</u> est élaboré et exécuté	Identifier, par voie d'enquêtes, les besoins en formation des 76 partenaires sociaux en matière de gouvernance des institutions de prévoyance sociale Elaborer et mettre en œuvre le plan de formation en gouvernance des institutions de prévoyance sociale.	Au moins 2/3 des partenaires sociaux siégeant au niveau des IPS sont connus et leurs besoins en formation identifiés Taux de satisfaction des participants à la formation (mesure au moyen de fiches)	Les représentants des partenaires sociaux aux organes délibérants sont connus et les besoins exprimés est disponible Disponibilité du plan et du budget de mise en œuvre Procès-verbaux des instances des IPS Rapports d'évaluation des sessions de formation	Inter commission « Formation – Sensibilisation » et « Protection sociale » Secrétariat exécutif Inter commission « Formation – Sensibilisation » et « Protection sociale » Secrétariat exécutif
2. Un benchmarking et un partage d'expérience est organisé au profit des membres de la CPS	Effectuer une Mission de travail et d'études au Centre de Turin, de Saint-Etienne ou ailleurs	Taux des membres de la CPS qui ont bénéficié de formation et diversités des expériences nouvelles	Rapport de mission élaboré et restitué au sein du HCDS	HCDS – BIT – CPS Secrétariat exécutif

OBJECTIF SPECIFIQUE 2 : Contribuer, par le dialogue social, au renforcement et extension de la Protection sociale

PRODUITS	ACTIVITES	INDICATEURS	MOYENS DE VERIFICATIONS RESPONSABLES	ACTIVITES REALISEES
3. les partenaires sociaux se sont appropriés le pilier « Protection sociale » du Travail décent »	Organiser des Ateliers de sensibilisation des partenaires sociaux sur le pilier « Protection sociale » du Travail décent »	Niveau d'appropriation du pilier « Protection sociale » du Travail décent » par les partenaires sociaux (par des fiches d'évaluation)	Le rapport de l'atelier est disponible CPS / Expert en législation sociale / Secrétaire Exécutif	Renforcement de capacités en « Promotion de la sécurité et de la santé au travail par le dialogue social » à l'intention de 62 participants au Salon de Preventica International (4 octobre 2017)
4. les attentes et contraintes de toutes les parties prenantes relatives au cadre juridique et institutionnel de la SS sont identifiées (EN COURS DE REALISATION PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL)	Mener une Etude sur les attentes et contraintes des parties prenantes relatives au cadre juridique et institutionnel de la SS	Les attentes et contraintes des parties prenantes relatives au cadre juridique et institutionnel de la Sécurité Sociale sont identifiées	Les recommandations de réforme sont transmises au Ministère en charge de la protection sociale Expert en Législation Sociale / Secrétaire Exécutif	
5. Des axes de réforme du cadre juridique et institutionnel de la Sécurité sociale sont proposés (EN COURS DE REALISATION PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL)	Mener une Etude sur les axes de réforme du cadre juridique de la sécurité sociale tenant compte des attentes et contraintes des parties prenantes	Les textes régissant le système de SS sont recensés et analysés.	Rapport de l'étude disponible Expert en Législation Sociale / Secrétaire Exécutif	

<p>6. Les différents programmes d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle sont vulgarisés (NON ENCORE REALISE)</p>	<p>Contribuer, par le dialogue social, à la sensibilisation sur les programmes d'extension de la PS (ex. Régime simplifié des petits contribuables, CMU, DGPSN, etc.)</p>	<p>Les partenaires sociaux et autres cibles identifiées sont sensibilisés sur les différents programmes</p>	<p>Le Rapport de l'atelier et les projets de textes sont disponibles</p>	<p>4^{ème}Assemblée plénière : Renforcement des capacités des membres du HCDS sur le Plan Sénégal émergent (PSE), le Programme de Réformes de l'Environnement des Affaires et de la Compétitivité (PREAC) et le Programme de la Couverture Maladie universelle (CMU) et formulation de la contribution du dialogue social à la mise en œuvre de ces politiques.</p> <p>6^{ème}Assemblée plénière : « Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME » ;</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OBJECTIF SPECIFIQUE 3 : Suivre et accompagner le processus de mise en place de la Fonction publique locale (NON ENCORE REALISE)

PRODUITS	ACTIVITES	INDICATEURS	MOYENS DE VERIFICATION	RESPONSABLES
<p>7. La finalisation du volet protection sociale du Statut de l'élu local (en cours d'élaboration) est appuyée</p>	<p>Organiser un atelier de définition et de formulation du volet protection sociale du « Statut de l'élu local » Organiser un atelier de validation du volet</p>	<p>Volet protection sociale du « Statut de l'élu local » disponible.</p>	<p>Le volet protection sociale du « Statut de l'élu local » est élaboré et remis aux autorités compétentes</p>	<p>CPS/Organisations d'élus locaux/ Ministère en charge des finances/Ministère en charge gouvernance locale</p>

<p>8. Le rôle des CL dans le dispositif de mise en œuvre de la couverture maladie universelle (2015) est clarifié et renforcé</p>	<p>Organiser un Atelier entre CMU / Exécutifs locaux et CPS/HCDS pour une concertation sur le rôle et place des CL dans le dispositif de la CMU</p>	<p>Nbre d'exécutifs locaux qui adhère au processus de mise en œuvre de la CMU</p>	<p>Le nombre de mutuelles de santé impliquant des collectivités locales</p>	<p>Commission PS / Expert en législation sociale HCDS / exécutifs locaux / Agence CMU</p>
<p>9. La mitigation (atténuation) des risques liés à la gestion actuelle du système de retraite des agents des CL (2016) est appuyée</p>	<p>Organiser un Atelier entre Trésor public /IPRES / Exécutifs locaux et CPS/HCDS pour une concertation sur la mitigation des risques inhérents au système actuel de gestion de la retraite des agents des collectivités locales</p>	<p>Rapport d'atelier sur les risques identifiés et le consensus obtenu sur les solutions d'atténuation des risques est obtenu</p>	<p>Les solutions retenues sont adoptées et mises en œuvre par les organismes concernés</p>	<p>Commission PS / Expert en législation sociale HCDS / Trésor public /IPRES / FNR / Exécutifs locaux / CMU / Intersyndicale des travailleurs des Collectivités locales</p>
<p>10. Le relèvement du niveau de pénétration des bonnes pratiques en matière de retraite complémentaire (2017) dans le secteur des CL est appuyé</p>	<p>Réaliser une étude sur les bonnes pratiques en matière de retraite complémentaire Organiser un atelier de restitution/validation de l'étude.</p>	<p>Rapport de l'étude sur les possibilités de relèvement du niveau de pénétration des bonnes pratiques disponible</p>	<p>Rapport de l'étude Rapport de l'atelier</p>	<p>Commission PS / Expert en législation sociale HCDS / IPRES / Exécutifs locaux / Intersyndicale des travailleurs des Collectivités locales</p>
<p>11. L'évolution du ratio emplois permanents/emplois temporaires après installation effective de la Fonction publique locale (échéeance 2018) est suivi</p>	<p>Mener, par un Consultant, une étude sur les emplois et établir le ratio emplois temporaires/emplois permanents Organiser un atelier de restitution/validation de l'étude.</p>	<p>L'étude sur le ratio emplois temporaires/emplois permanents est disponible Rapport d'atelier</p>	<p>Rapport de l'étude Rapport de l'atelier</p>	<p>SE / HCDS - Ministère chargé de la gouvernance locale et Exécutifs locaux</p>



ACTION DE PROMOTION D'UNE CROISSANCE EQUITABLE ET INCLUSIVE POUR LES PERSONNES HANDICAPEES

Le projet multi pays Emploi et Handicap mis en œuvre par Humanité & Inclusion (HI) concerne le Maroc, La Tunisie, le Sénégal et le Bénin. Il a pour objectif d'accompagner les acteurs de l'emploi et les entreprises à devenir plus inclusifs, et à améliorer l'employabilité des personnes handicapées.

Un des résultats attendus du projet consiste à stimuler les dynamiques de concertation entre les acteurs publics, associatifs et privés, notamment avec la mise en place au Sénégal d'un réseau national du Global Business and Disability Network (GBDN).

Une mission du HCDS a pris part à la 2^{ème} réunion mondiale des Réseaux nationaux Entreprise et handicap/ national Business Network (NBDN) qui s'est tenue le 23 octobre 2018 à Genève.

L'atelier de lancement et de partage sur la mise en place du Réseau national entreprise et handicap/ National Business and Disability Network (NBDN) s'est tenu le 13 décembre 2018 sous la présidence de Madame le Président du HCDS.

-

PLAN D'ACTIONS 2015- 2018 HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL/COMMISSION COMMUNICATION PRESSE

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE DIALOGUE SOCIAL AUPRES DE TOUTES LES FAMILLES D'ACTEURS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES EN PARTICULIER ET DE LA POPULATION EN GENERAL				
Produits	Activités	Indicateurs	Moyens de vérification	Activités réalisées
OBJECTIF 1 : vulgariser les missions et activités du Haut conseil du Dialogue Social				
1.1 des espaces de rencontres sont aménagés avec les décideurs publics, privés et vecteurs d'opinions	Organiser des réunions de haut niveau	Le nombre d'instances de dialogue social installées	- Rapport Commission communication presse Secrétariat exécutif	Visites auprès de chefs religieux : - de Feu Serigne Abdoul Aziz SY AL AMINE, rencontré à TIVAOUANE le 30 septembre 2016, à l'époque Porte parole du Khalife général des TIDIANES assumant présentement les fonctions de Khalife général des TIDIANES ; - de Feu Serigne Sidy Mokhtar MBACKE, Khalife général des MOURIDES, rencontré le 22 octobre 2016 à TOUBA ; - de Feu Serigne Moustapha CISSE, Khalife général de PIRE, rencontré le 2 novembre 2016 à Sacré Cœur 1 ; - de Monseigneur Benjamin NDIAYE, Archevêque de DAKAR, rencontré le 24 novembre 2016 à FANN Résidence ;
	Créer un centre national de documentation en rapport avec les archives nationales et les universités	La validation du projet en rapport avec le Gouvernement	- Rapport de financement - Rapport annuel HCDS Commission communication presse Secrétariat exécutif	
	Organiser des rencontres sectorielles (Gouvernement, parlement, collectivités locales)	Le nombre d'actions entreprises par chaque catégorie de décideurs	Rapport annuel sur le dialogue social Commission communication presse Secrétariat exécutif	

					<p>- de Feu Mame Bou Mamadou KOUNTA, Khalife général de NDIASSANE, rencontré le 12 novembre 2016 à NDIASSANE ;</p> <p>- de Seydina Issa THIAW LAYE, au nom du Khalife général des LAYENES, rencontré le 30 novembre 2016 à YOFF.</p>
	Concevoir un guide du Dialogue Social au Sénégal (NON ENCORE REALISE)	Le projet est adopté	Rapport de réunion Commission communication presse Secrétariat exécutif Bureau		
1.2 Des espaces de rencontres avec les travailleurs et leurs organisations sont aménagés (NON ENCORE REALISE)	Appuyer les organisations des travailleurs dans l'élaboration de plan média intégrant la promotion du dialogue social niveau branche comme entreprise	Confirmation d'accord des organisations	Rapport de réunion Commission communication presse Secrétariat exécutif		
	Organiser des séances de sensibilisation des travailleurs dans les grandes entreprises	Programme de rencontre co-validé	Rapport de réunion Commission communication presse Secrétariat exécutif Président HCDS		
1.3 Une plateforme d'échanges d'information est mise en place (NON ENCORE REALISE)	Concevoir un réseau intranet et/ou ERP (portail collaboratif)	Cahier de charge approuvé	Rapport de réunion Commission communication presse Secrétariat exécutif		

<p>1.4 Les populations prennent conscience des enjeux du Dialogue Social</p> <p>(NON ENCORE REALISE)</p>	<p>Organiser des rencontres avec le réseau des chefs de quartier (secteur informel : conflit tablier population riveraine et des organisations de femmes (groupement de promotion féminine)</p> <p>Composer l'hymne au dialogue social</p>	<p>Programme d'exécution validé</p> <p>Cahier de charge validé</p>	<p>Rapport de réunion</p> <p>- Commission Communication presse Secrétariat Exécutif</p> <p>Rapport de réunion</p> <p>- Commission Communication presse Secrétariat Exécutif</p> <p>Rapport de réunion</p> <p>- Commission Communication presse Secrétariat Exécutif</p>	<p>-</p>
	<p>Nouer un partenariat avec le Centre national des ressources en éducation, CESTI et les organismes de recherches de formation pour l'intégration du dialogue social dans les curricula d'alphabétisation fonctionnelle et de formation de journalistes ...</p> <p>Elaborer des supports publicitaires (spots, flyers, sketches...)</p>	<p>Programme d'exécution validé</p> <p>Cahier de charge validé</p>	<p>Rapport de réunion</p> <p>- Commission Communication presse Secrétariat Exécutif</p> <p>Rapport de réunion</p> <p>- Commission Communication presse Secrétariat Exécutif</p>	
<p>1.5 La revue du dialogue social sera publiée</p> <p>(NON ENCORE REALISE)</p>				

OBJECTIF 2 : vulgariser les missions et activités du Haut Conseil du Dialogue Social en collaboration avec les organes de presse			
<p>2.1 : un réseau fonctionnel de journalistes en dialogue social et négociation est mis en place</p>	<p>Identifier 30 journalistes responsables de la rubrique « dialogue social » dans leurs organes de presse Desk société</p> <p>Organiser un atelier de formation de 30 journalistes sur le dialogue social et la négociation collective</p>	<p>Les journalistes responsables de la rubrique « dialogue social » dans leurs organes de presse sont identifiées</p> <p>L'atelier de formation de ces journalistes s'est tenu.</p>	<p>Répertoire des journalistes responsables de la rubrique « dialogue social » dans les organes de presse. Rapport de l'atelier et feuille de présence</p> <p>*nombre de journalistes formés en dialogue social et en négociation collective – rapport – bureau des membres du réseau des journalistes - compte rendus et articles relatant les séances d'échanges entre le Haut Conseil du Dialogue Social et les membres du réseau</p>
	<p>Mettre en place un réseau des journalistes en dialogue social et en négociation collective.</p> <p>Organiser trimestriellement des séances d'échanges d'information sur le dialogue social et la négociation collective avec le réseau</p>	<p>Le réseau de journalistes en dialogue social et en négociation collective est mis en place</p> <p>Des séances d'échanges sur le dialogue social et la négociation collective se tiennent trimestriellement</p>	<p>- Commission « formation sensibilisation »</p> <p>- Communication presse</p> <p>- Secrétariat Exécutif</p>
<p>2.2 Des émissions radiophoniques et télévisuelles sont diffusées mensuellement au niveau d'organes de presse (NON ENCORE REALISE)</p>	<p>Identifier des organes de presse disposés à prévoir un temps d'antenne consacré au dialogue social et à la négociation collective</p>	<p>Les organes de presse disposés à attribuer au HCDS un temps d'antenne au dialogue social et à la négociation collective sont identifiés.</p>	<p>Compte rendus des réunions de la commission « Communication – Presse »</p> <p>Commission « Communication – presse »</p> <p>Secrétariat Exécutif</p>

<p>Conclure des contrats de production et de diffusion d'émissions radiophoniques et télévisuelles sur le dialogue social et la négociation collective avec des organes de presse (5 télévisions et 5 radios)</p> <p>Animer mensuellement des émissions radiophoniques et télévisuelles sur le dialogue social et la négociation collective (5 télévisions et 5 radios)</p>	<p>Des contrats de production et de diffusion d'émissions radiophoniques et télévisuelles sur le dialogue social et la négociation collective sont conclus entre le HCDS et des organes de presse</p> <p>Le HCDS anime mensuellement des émissions radiophoniques et télévisuelles au niveau de certains organes de presse</p>	<p>Copies des conventions entre le HCDS et les organes de presse</p> <p>Commission « Communication – presse » Secrétariat Exécutif</p> <p>Archives des émissions radiophoniques et télévisuelles</p> <p>Commission « Communication – presse » Secrétariat Exécutif</p>		
<p>OBJECTIF 3 : Promouvoir le dialogue social, vulgariser les missions du Haut Conseil du Dialogue Social et animer le Pacte National de Stabilité sociale et d'émergence économique à travers une caravane dans les régions du Sénégal.</p>				
<p>3.1 un plan de communication pour la promotion du dialogue social, la vulgarisation des missions du Haut Conseil du Dialogue Social et d'animation du PNSSEE est élaboré</p> <p>(NON ENCORE REALISE)</p>	<p>Elaborer les kits de sensibilisation</p> <p>Déterminer le plan de passage de la caravane à travers les cinq axes de régions du Sénégal (Matam, Saint Louis, Louga, Tambacounda, Kédougou, Ziguinchor, Kolda, Sédhiou, Kaolack, Fatick, Kaffrine, Diourbel, Thiès, Dakar). (5 à 6 jours par axe).</p>	<p>Les kits de sensibilisation sont élaborés</p> <p>Le programme de déploiement de la caravane est déterminé</p>	<p>Exemplaires de kits sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commission « Commission – presse » <p>Secrétariat exécutif</p> <p>Rapport de réunion de la commission « Formation – communication »</p> <p>Commission « Commission – presse »</p> <p>Secrétariat exécutif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - films institutionnels - videoflyers - dépliants - teeshirts CDS/SEF <p>Le HCDS a été associé à l'organisation des étapes de la « Caravane des PME » qui se sont tenues à Guédiawaye (2 août 2016) , Thiès (6 au 7 septembre 2016) et Ziguinchor (19 au 20 juillet 2017).</p>

				<p>Le but de cette caravane consistait à vulgariser les dispositifs d'appui existants en direction des acteurs et unités de l'économie informelle dans une perspective de les mettre à niveau en usant de mécanismes adaptés de dialogue social dont la promotion relève du HCDS.</p>
<p>3.2 le plan de communication est exécuté</p>	<p>Mettre en place en relation avec les exécutifs et les partenaires sociaux régionaux les plateformes régionales de mise en œuvre du plan de communication.</p>	<p>Les plateformes régionales de promotion du dialogue social sont mises en place</p>	<p>Commission « Commission – presse » Secrétariat exécutif</p>	
	<p>Organiser une cérémonie de lancement de la caravane Organiser la caravane dans les 5 axes Evaluer le passage au niveau de chaque axe avant de poursuivre la caravane Evaluer la totalité de la caravane.</p>	<p>La cérémonie de lancement de la caravane est lancée Le plan de communication est exécuté. Le programme de communication au niveau de chaque axe est évalué. Le plan de communication est évalué globalement.</p>		

OBJECTIF 4 : Mettre en place une plateforme fonctionnelle d'information, de communication et d'échanges entre les acteurs du Monde du Travail			
4.1 : le Site internet du HCDS est conçu (NON ENCORE REALISE)	Identifier les besoins des partenaires et acteurs sociaux en matière d'informations		Rapport de réunion de la « Communication Presse » Commission « Commission – presse » Secrétariat exécutif
	Concevoir un site internet en tenant compte des besoins des partenaires sociaux Renforcer les capacités du gestionnaire du site internet		
4.1 : le Site internet du HCDS est fonctionnel est régulièrement mis à jour	Mettre en place les mécanismes d'alimentation du site en s'appuyant sur les organisations professionnelles et le réseau des journalistes en dialogue social et en négociation collective Editer le journal de l'institution en ligne Organiser une cérémonie de lancement du site internet du HCDS		Rapport de réunion de la « Communication Presse » Commission « Commission – presse » Secrétariat exécutif

Réalisé
www.hcds.sn

ACTIVITES DE VULGARISATION DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET DES MISSIONS DU HCDS ET ACTIONS D'ASSISTANCE TECHNIQUE DU HCDS

Au niveau national, toutes les audiences et activités du HCDS auxquelles ont pris part des partenaires et acteurs sociaux ont été mises à profit pour vulgariser les missions et actions de l'Institution par le biais de la remise des dépliants et la projection des films institutionnels.

Sur le plan international, les missions et rencontres auxquelles le HCDS a été associé ont aussi été utilisées à cet effet. Il s'agit notamment de :

- la réunion ordinaire de l'Organe Communautaire de Concertation et de Négociation (OCCN) de l'Agence pour la Sécurité de la Navigation aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA) consacrée à l'élaboration du quatrième contrat d'entreprise (Pacte social) qui s'est tenue du 17 octobre au 3 novembre 2018 à l'occasion de laquelle un exposé a été présenté sur « la notion de dialogue social » et sur « l'historique de l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal » ;
- le séminaire régional de l'Internationale francophone du Dialogue social sur « Regards croisés sur des expériences et problématiques de dialogue social en Afrique francophone » qui s'est tenu du 11 au 13 décembre 2017 à Dakar à l'occasion duquel un exposé a été présenté « l'expérience de l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal ».

Au titre des actions d'assistance technique :

Une délégation tripartite de la République de Côte d'Ivoire a effectué une mission du 12 au 16 avril 2016 au Sénégal à l'occasion de laquelle ils ont été imprégnés sur les modalités de mise en place d'une institution tripartite de dialogue social.

A l'occasion de la rentrée solennelle marquant le lancement des activités en 2016 du Conseil national du Dialogue social de la CÔTE D'IVOIRE qui s'est tenue du 11 au 13 juillet 2016, Madame la Présidente du HCDS a fait une présentation sur le thème : « la mise en réseau des cadres nationaux de dialogue des Etats membres de l'UEMOA ».

Une délégation de la République du Mali a effectué une mission le 18 juillet 2017 au Sénégal à l'occasion de laquelle ils ont été imprégnés sur les missions, la composition, l'organisation, le fonctionnement et les activités du HCDS.

Une délégation tripartite de la République Togolaise a effectué le 22 novembre 2017 une mission pour s'imprégner des modalités de mise en place d'une institution tripartite de dialogue social.

Une délégation tripartite de la République Togolaise a effectué le 22 novembre 2017 une mission pour s'imprégner des modalités de mise en place d'une institution tripartite de dialogue social.

Le Haut Conseil du Dialogue social du Burkina Faso a effectué une visite de travail au Sénégal du 22 au 27 juillet 2018 pour s'imprégner sur « l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal » et « les méthodologies d'élaboration de Plan d'actions d'une institution tripartite nationale de dialogue social »

A l'occasion de l'Académie sur le Dialogue social et les Relations professionnelles au Centre international de Formation de l'OIT de TURIN qui s'est tenue du 27 novembre au 7 décembre 2018, Madame le Présidente du HCDS a présenté un exposé a été présenté sur « L'expérience sénégalaise en matière d'institutionnalisation du dialogue social ».

**PLAN D' ACTIONS 2015 – 2018 HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL / COMMISSION FORMATION
SENSIBILISATION**

AXE 1 : Prise en compte des besoins en formation des acteurs du dialogue social

Produits	Activités	Indicateurs	Moyens de vérification Responsables	Activités réalisées
OBJECTIF 1 : Renforcer les capacités des partenaires sociaux en prévention, gestion des conflits sociaux et techniques de négociation collective				
1.1 Un plan de formation en prévention, gestion des conflits sociaux et techniques de négociation collective est élaboré et validé	A1- Réaliser une étude pour identifier les besoins en formation des acteurs du dialogue social. A2. Elaborer et valider le plan de formation en genre et dialogue social	Etude réalisée Plan de formation élaboré et validé	Rapports d'analyse	Le HCDS a organisé cinq sessions de renforcement de capacités à l'intention de 186 partenaires sociaux : - Une session à l'intention des 30 membres du HCDS sur la législation sociale, le dialogue social et la négociation collective ; - Trois sessions à l'intention de 89 partenaires sociaux employeurs et travailleurs de PATISEN (72) et de Dangote Cement Sénégal (17) sur la législation sociale, le dialogue social, les missions des délégués du personnel et le genre ;
1.2 Le plan de formation en prévention, gestion des conflits sociaux et en techniques de négociation est exécuté.	Mettre à jour les modules de formation en prévention, gestion des conflits sociaux et en technique de négociation collective. Organiser trois sessions de formation de formateurs-rices aux différents modules. Organiser des sessions de restitution des formations.	Nombre de modules mis à jour Nombre de formateurs-rices formés Nombre de partenaires sociaux formés.	Modules de formation Rapports d'évaluation Rapports des sessions de formation	



<ul style="list-style-type: none"> - Une session de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective de 30 partenaires sociaux des Grands Domaines du Sénégal ; - Participation de 6 partenaires sociaux à l'Académie du dialogue social et des relations professionnelles au Centre de TURIN qui s'est tenue du 28 novembre 2016 au 9 décembre 2016 et à celle qui s'est tenue du 26 novembre au 7 décembre 2018. 		<p>Le HCDS a sensibilisé sur l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal et sur les missions et activités du HCDS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acteurs (40) impliqués dans la mise en place du Comité de dialogue social sectoriel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ; - Acteurs (40) impliqués dans la mise en place du sous comité du dialogue social du secteur de la formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat.

AXE 2 : Mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle sectorielle notamment au niveau des branches et secteurs d'activités au Sénégal				
Produits	Activités	Indicateurs	Moyens de vérification Responsables	Activités réalisées
OBJECTIF 1 : Renforcer les capacités des partenaires sociaux du secteur de l'Education				
1.1 Les capacités des partenaires sociaux du secteur de l'Education sont renforcées	Organiser un atelier de renforcement des capacités en dialogue social et en négociation collective des partenaires sociaux dans le secteur de l'Education en prélude à Saly 7	Le nombre de partenaires sociaux formés	Rapport d'atelier	10 ^{ème} Assemblée plénière : « Session prérentrée scolaire 2017 – 2018 » suivie d'un renforcement des capacités des partenaires sociaux du Secteur public de l'Education et de la Formation ; voir TDR objectif spécifique c : renforcer les capacités des acteurs en dialogue social et en techniques de négociation collective
OBJECTIF 2 : Contribuer à la tenue des élections de représentativité dans le secteur de la santé				
1.2 Les parties prenantes se sont accordées sur les enjeux et modalités d'organisation des élections de représentativité dans le secteur de la santé.	Organiser un atelier de sensibilisation sur les enjeux et modalités des élections de représentativité dans le secteur de la santé.	Un protocole d'accord fixant les enjeux et les modalités d'organisation des élections de représentativité est adopté par les différentes parties prenantes.	Rapport d'atelier et documents annexes	Journée de réflexion et de partage sur les enjeux et les modalités d'organisation des élections de représentativité des syndicats dans le secteur public de la santé (29 octobre 2015) Recommandation : mise en place d'un cadre juridique pour organiser des élections de représentativité sectorielles.

OBJECTIF 3 : Renforcer les capacités des membres du Comité du Dialogue social dans le secteur de la Justice en technique de négociation (NON ENCORE REALISE)

<p>1.3 - un large consensus pour redynamiser le comité de dialogue social du secteur de la justice est réalisé par les acteurs</p>	<p>Organiser un atelier de renforcement des capacités en techniques de négociation des partenaires du secteur de la Justice.</p> <p>Organiser un atelier d'élaboration du plan d'actions du comité de dialogue social du secteur de la Justice.</p>	<p>Les partenaires sociaux du secteur de la Justice adhèrent à la dynamique d'instauration d'un climat social apaisé.</p> <p>Un plan d'actions du comité de dialogue social du secteur de la Justice est adopté.</p>	<p>Rapport d'atelier Plan d'actions Ministère de la Justice Ministère de la Fonction publique Ministère du travail Commission « Formation – Sensibilisation » Secrétariat exécutif HCDS</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

AXE 2: Mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle sectorielle notamment au niveau des branches et secteurs d'activités au Sénégal (NON ENCORE REALISE)			
Produits	Activités	Indicateurs	Moyens de verification Responsables
OBJECTIF 4 : Renforcer les capacités des partenaires sociaux du secteur de l'agriculture en technique de négociation			
4.1: Trente (30) partenaires sociaux répertoriés dans le secteur de l'agriculture sont sensibilisés sur la nécessité de s'engager dans un processus de dialogue social et négociation collective au sein de leur secteur professionnel	Organiser un atelier de formation des acteurs du secteur de l'agriculture à la maîtrise des outils et mécanismes de dialogue social Organiser un atelier de sensibilisation de 30 partenaires sociaux répertoriés dans le secteur de l'agriculture sur les techniques de négociation collective	Le cadre de concertation et de suivi des actions de formation dans le secteur de l'agriculture est mis en place. Les 30 partenaires sociaux du secteur de l'agriculture répertoriés adhèrent à la dynamique de dialogue social engagée dans le secteur.	Comptes rendus d'installation Rapports IRTSS Rapport de la Commission « Formation – Sensibilisation » Rapport d'atelier Commission « Formation – Sensibilisation » Secrétariat exécutif
4.2: un projet de convention collective du secteur de l'agriculture est élaboré	Organiser un atelier de formation des partenaires sociaux en technique de négociation et de formulation de projet de convention collective dans le secteur de l'agriculture	L'atelier de renforcement des capacités des membres du comité de dialogue social du secteur de l'agriculture s'est tenu.	Rapport d'atelier Ministère de l'agriculture Ministère en charge du travail Commission « Formation – Sensibilisation » Secrétariat exécutif HCDS
OBJECTIF 5 : Renforcer les capacités en négociation collective des partenaires sociaux au niveau du secteur des TIC			
<p>➤ OBJECTIF 6 Renforcer les capacités en négociation collective des partenaires sociaux au niveau du secteur des Mines 11^{ème} Assemblée plénière : « Le dialogue social, un outil de rénovation des relations professionnelles et d'accroissement de l'impact socio économique du secteur minier » organisée en collaboration avec la Chambre des Mines du Sénégal</p> <p>Recommandation : Définir l'agenda des travaux de réactualisation de la convention collective des Industries extractives et de la prospection minière ;</p>			
OBJECTIF 7 : Renforcer les capacités en négociation collective des partenaires sociaux au niveau du secteur de la Santé privée			

AXE 3 : Promotion du dialogue social pour favoriser le respect des droits pour tous (es)

Produits	Activités	Indicateurs	Moyens de vérification/Responsables	Activités réalisées
OBJECTIF 1 : Sensibiliser et former les acteurs de l'économie informelle				
1.1 : Les travailleurs (es) de l'économie informelle sont informés sur les moyens et la nécessité de s'organiser en structures de défense de leur corporation	Tenir des ateliers d'IEC de tous les acteurs de l'économie informelle sur les moyens et la nécessité de s'organiser en structures de défense de leur corporation	Nombre d'acteurs (es) impactés par secteur d'activités Nombre de structures de l'économie informelle formalisées.	Rapports d'ateliers	6 ^{ème} Assemblée plénière : « Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME » ; voir TDR objectifs spécifiques mieux s'imprégner des politiques de développement des PME, notamment celles de l'économie informelle;
1.2 : Les travailleurs de l'économie informelle sont sensibilisés sur les procédures de formalisation de leurs unités de production (ou de leur entreprises)	Tenir des ateliers de sensibilisation sur les mécanismes de formalisation des unités de production de l'économie informelle.	Nombre d'organisations engagées dans les procédures de formalisation	Rapports d'activités.	Contribuer au PNSSEE : Aborder et traiter les problématiques liées à l'économie informelle en ayant recours au dialogue social (Mesure 10 Accroître les moyens de promotion de dialogue social) ➤ maîtriser les dispositifs d'appui technique et financier mis en place pour la formalisation et le développement des PME ; ➤ formuler des recommandations en vue de faciliter la mise en œuvre des politiques de développement des PME, notamment celles de l'économie informelle ;

<p>1-3 : Les travailleurs de l'économie informelle sont formés en droit syndical, en gestion et en techniques de communication et de négociation collective</p>	<p>Tenir des ateliers de formation des travailleurs de l'économie informelle sur les principes et droits fondamentaux au travail, en gestion et en techniques de communication et de négociation collective et de dynamique partenariale Organiser un atelier de sensibilisation en dialogue social pour les acteurs de l'économie informelle, les élus locaux et les administrations territoriales</p>	<p>Les réseaux des acteurs de l'économie informelle par secteurs d'activité sont mis en place Nombre de négociations tenues et réussies entre les élus locaux, les acteurs de l'économie informelle et les administrations territoriales Nombre de sorties médiatiques réussies</p>	<p>Rapports d'ateliers Commission « Formation – Sensibilisation » Secrétariat exécutif UEL Administrations territoriales Inter commission Formation/communication/genre secrétariat exécutif HCDS</p>	<p>Cadre sectoriel permanent de concertation entre les organisations professionnelles des familles principales d'acteurs de l'économie informelle Cartographie de huit familles d'acteurs de l'économie informelle (BIT, HCDS, ANSD)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

AXE 3 : Promotion du dialogue social pour favoriser le respect des droits pour tous (es)				
Produits	Activités	Indicateurs	Moyens de verification Responsables	Activités réalisées
OBJECTIF 2 : Favoriser le dialogue social au sein des entreprises sur les initiatives de RSE				
2.1: Des bonnes pratiques de dialogue social dans le cadre de la RSE sont identifiées.	Réaliser une étude sur les bonnes pratiques de dialogue social dans les entreprises dans le cadre de la RSE	L'étude est disponible. Des bonnes pratiques de dialogue social dans les entreprises dans le cadre de la RSE sont répertoriées.	Base de données du HCDS Commission « Formation – Sensibilisation » Secrétariat exécutif	REALISE APRES L'EVALUATION
2.2 : La problématique et les enjeux du dialogue et de la RSE sont bien cernés par les membres du Haut Conseil du Dialogue social	Organiser un atelier de renforcement de capacités des membres du Haut Conseil du Dialogue social sur le dialogue social et la RSE et de restitution de l'étude.	L'atelier de renforcement des capacités des membres du Haut Conseil du Dialogue social s'est tenu. Le pourcentage de membres du HCDS formés. Nombre de bonnes pratiques de dialogue social dans les entreprises dans le cadre de la RSE répertoriés	Rapports d'activités. Commission « Formation – Sensibilisation » Secrétariat exécutif	REALISE APRES L'EVALUATION
1-3 : Le dialogue social est opérationnalisé dans le cadre de la RSE	Organiser un atelier de mise en place de mécanismes pour associer les partenaires sociaux dans les entreprises aux initiatives RSE	Nombre d'entreprises ayant mis en place des mécanismes de concertation avec les partenaires sociaux et les communautés sur les actions développées dans le cadre de la RSE	Rapports d'ateliers Commission « Formation – Sensibilisation » Secrétariat exécutif	

SYNTHESE DES DOSSIERS DE MEDIATION DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL (2015 – 2018)

SECTEURS	ANNEES	AUTEUR DE LA SAISINE ET NATURE DE L'INTERVENTION DU HCDS	OBJET DE LA MEDIATION	RESULTATS
SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION	2016	Ministère de la Fonction publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du service public (MFPRESP) ; Session de revue et de consolidation des accords entre Gouvernement et les organisations syndicales. 09 au 10 mars 2016	Recherche de consensus sur les trois points : - une synthèse des points de revendications des syndicats ; - document consensuel consignait le niveau d'exécution des engagements du Gouvernement ; - accords entre les parties sur les modalités de prise en charge des revendications	Résultats sur les trois points. Mesures à incidence financières prises par le PR (4 avril 2016) et consensus sur l'échéancier de mise en œuvre de ces mesures (18 avril 2016)
	2017	MFPRESP ;		
	2017	Participation au suivi des accords Gouvernement/Syndicats de l'Enseignement présidé par le Ministre en charge de la Fonction publique (6 juillet 2017, 26 décembre 2017) Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs du Sénégal (SIENS) ;		
	2018	Facilitation entre le SIENS et le Gouvernement suite à une demande de médiation du SIENS sollicitée lors de la séance de travail du 7 septembre 2017 Premier Ministre Participation au monitoring du suivi des accords Gouvernement/Syndicats de l'Enseignement présidé par le Premier Ministre (19 janvier – 16 mars – 22 mars – 27 mars – 30 avril – 21 septembre – 30 novembre)	Recherche de consensus sur les modalités de prise en charge des revendications des organisations syndicales d'enseignants	Protocole d'accord du 30 avril 2018 (Le HCDS est signataire dudit protocole)

SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION	2018	MIFPRERSP Participation aux activités de suivi des accords Implication dans les travaux des ateliers organisés sur le système de rémunération dans la fonction publique (29 au 31 août 2018, 24 au 25 septembre 2018)	Recherche de consensus sur la question du système de rémunération dans la Fonction publique	Rapport transmis aux autorités compétentes	
	2018	MIFPRERSP ; Participation aux activités de suivi des accords Implication dans les travaux de l'atelier organisé sur la problématique de la création du corps des administrateurs scolaires (14 au 16 novembre 2018)	Recherche de consensus sur la question de la problématique de la création du corps des administrateurs scolaires	Rapport transmis aux autorités compétentes	
SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE	2015	« Syndicats de la Santé dans l'action unitaire » (25.A.U.); Audience et Implication dans la médiation entre le Gouvernement et cette intersyndicale	Revalorisation du système indemnitaire et de l'intégration des indemnités dans l'assiette de cotisation aux régimes de retraite.	Report du traitement du point jusqu'à l'examen des conclusions de l'étude sur la rémunération dans la Fonction publique	
	2017	Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES) Audience et facilitation			
	2017	Syndicat Unique des Travailleurs de la Santé et de l'Action Sociale (SUTSAS) Audience et facilitation			
	2018	Premier Ministre Implication dans les séances de médiation avec les syndicats du secteur public de la santé (10 mars et 12 avril) et avec le SAMES (20 mars)			
		MIFPRERSP Séances de médiation avec tous les syndicats du secteur (SUTSAS, SAMES, AND GUEUSSEUM) sous la conduite du Ministre en charge de la Fonction publique			

SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE	2018	Ministre du Budget	Implication dans la réunion de la commission technique pour la revalorisation du traitement des médecins (SAMÉS)	Protocole d'accord du 29 mars 2016
	2016	MTDSOPRI	<p>Recherche de consensus sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la réforme des titres universitaires ; - la revalorisation des pensions de retraite ; - la revalorisation de la prime académique ; - la prise en charge sanitaire. <p>Implication du HCDS dans les séances de médiation entre le Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES) et le Gouvernement</p>	
SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	2018	Premier Ministre	Présidence par le HCDS des travaux de la commission technique mise en place par le Premier Ministre dans le cadre du suivi de la revalorisation des pensions de retraite (15 février) ;	Accord entre les parties
	2015	Intersyndicale des Travailleurs des Collectivités locales	<p>Implication dans les Séances de médiation avec le SAES sous la conduite du Ministre du Budget sur le suivi des activités de la coopérative d'habitat du SAES</p> <p>Facilitation entre les partenaires sociaux du secteur des Collectivités locales (Intersyndicale des Travailleurs des Collectivités locales) et le Gouvernement</p>	<p>Mise en place du Comité permanent de suivi auquel est associé le HCDS en la personne de son Président (11 août 2015) ;</p>
SECTEUR DES COLLECTIVITES LOCALES	2015	Intersyndicale des Travailleurs des Collectivités locales	<p>meilleure prise en charge de certaines conséquences sociales de l'application en cours des réformes liées à l'acte 3 de la Décentralisation.</p>	

SECTEUR DES COLLECTIVITES LOCALES	2016	Ministère de la Gouvernance locale, du Développement et de l'Aménagement du Territoire MGLDAT/Intersyndicale des Travailleurs des Collectivités locales Facilitation entre les partenaires sociaux du secteur des Collectivités locales (Intersyndicale des Travailleurs des Collectivités locales) et le Gouvernement	meilleure prise en charge de certaines conséquences sociales de l'application en cours des réformes liées à l'acte 3 de la Décentralisation.	Mise en place de la cellule de veille chargée d'étudier les informations fournies par la partie syndicale et regroupant les ministères en charge respectivement du Travail, de l'Intérieur, des Finances, des Collectivités locales, le HCDS et de l'Intersyndicale des Travailleurs des Collectivités locales (9 février 2016).
	2017	MGLDAT		
	2018	Implication dans les réunions de la cellule de veille Premier Ministre Implication dans les rencontres de suivi des accords présidées par le Premier Ministre Président de la République Participation à l'installation des membres du Conseil supérieur de la Fonction publique locale (27 février 2018)		
	2016	Syndicat des Travailleurs de la Justice (SYTJUST) Audience - facilitation	Traitement de plateforme revendicative	Information du Ministre de la Justice Consensus entre le SYTJUST et le Gouvernement sur un calendrier d'examen des points de revendication à l'issue de la rencontre tenue (8 août 2016)
SECTEUR DE LA JUSTICE				

SECTEUR DES IMPOTS ET DOMAINES		Syndicat des Travailleurs de l'Administration fiscale (STAF) Facilitation auprès de la Direction générale des Impôts et Domaines DGID	Mode de répartition des fonds communs des agents de la Direction générale des Impôts et Domaines (DGID)	Institution au niveau de la DGID d'un Comité de médiation sociale dont l'objectif est d'améliorer la cohésion sociale à travers une gestion préventive des conflits.
	2016	Syndicat autonome des Agents des Impôts et Domaines (SAID)	Préavis de grève était lié aux décisions de suspension de fonction et de convocation devant le Conseil de discipline dont a fait l'objet un de leurs membres.	Médiation infructueuse
SECTEUR DU TRAVAIL	2016	Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale (SICTRASS)	Mise en œuvre de mesures du Plan d'Actions du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique	Information des autorités compétentes qui ont pris en charge cette question dans la Loi de finances 2017
SECTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE	2016	Syndicat des travailleurs du Commissariat à la Sécurité Alimentaire affilié à la CNTS Audience - Médiation	Corriger à une revalorisation inéquitable de la rémunération des agents du CSA sans avoir recours aux dépenses d'investissement	Acceptation par les responsables syndicaux d'un différé de l'augmentation des salaires et du paiement des rappels y afférant jusqu'en 2017
SECTEUR DE LA PHARMACIE INDUSTRIELLE	2015	Travailleurs de PFIZER Directrice Pharmacie nationale d'approvisionnement Audience et Facilitation	Remédier au licenciement de travailleurs pouvant découler de la délocalisation de l'entreprise et au risque de pénurie de médicaments essentiels	Poursuite des activités de l'entreprise
	2018	Délégation des travailleurs de PFIZER conduite par l'honorable Député Cheikh Bamba DIEYE. Facilitation	Contestation d'une procédure de licenciement pour motif économique	Médiation infructueuse

SECTEUR FERROVIAIRE	2015	Syndicat unique des Travailleurs du Rail, Syndicat autonome des Travailleurs du Rail, Fédération des Travailleurs du Rail	Remédier aux tensions sociales liées au non-respect des engagements de l'actionnaire principal de TRANSRAIL et aux dissensions entre les responsables des syndicats de travailleurs ; Mener des actions d'accompagnement, notamment par la mise en place d'un dispositif de dialogue social adéquat.	Engagement du Secrétaire d'Etat au réseau ferroviaire à procéder au paiement régulier des salaires
SECTEUR DE L'HOTELLERIE	2015	Travailleurs de King Fahd Palace Facilitation	différend relatif à l'âge de départ à la retraite.	Médiation infructueuse
	2017	Front unitaire des travailleurs de l'hôtellerie, la restauration, cafés, casinos et bars du Sénégal (FUTHRCBS)	Contestation de l'accord qui fixe l'âge de la retraite à cinquante huit (58) ans dans ce secteur	Médiation infructueuse
SECTEUR DE L'ELECTRICITE	2015	Membres de l'Union des Travailleurs de l'Electricité du Sénégal Audience – facilitation	Différend portant sur la rupture de contrats de 600 travailleurs	Solution trouvée suite à l'implication du Secrétaire général de la CNTS et du Directeur général de la SENELEC
	2015	Travailleurs de la Nouvelle Société textile sénégalaise et de la Société des Textiles de Kaolack Audience	Règlement des droits des travailleurs retraités	Transmission du rapport aux autorités compétentes

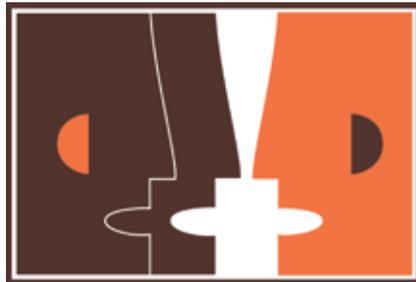
SECTEUR DU TRANSPORT AERIEN	2015	Syndicat unique des Travailleurs du Transport aérien et des Activités annexes du Sénégal (SUTTAAS)	différend portant sur les retards de paiement des salaires et les modalités d'octroi de l'avance tabaski, le retrait de badges d'accès à l'aéroport, la mutation de certains délégués du personnel, des licenciements de travailleurs et le blocage du prélèvement des cotisations syndicales.	Les parties ont pu finalement s'accorder sur la nécessité de promouvoir un dialogue social dans l'entreprise après l'intervention du Directeur Général des Aéroports du Sénégal (ADS).
SECTEUR DE LA MARINE MARCHANDE	2016	Plateforme des organisations syndicales du Secteur de la Pêche et de la Marine marchande Audience	la priorité de la main d'œuvre locale pour les marins sénégalais : la réaffectation de locaux pour abriter la maison du marin : l'amélioration de la prise en charge médicale des marins : la prise de mesures pour mieux encadrer le repos biologique : la mise en place d'une institution de délégués du personnel spécifique au personnel marin :	Transmission du rapport aux autorités compétentes
SECTEUR DE LA SECURITE PRIVEE	2016	Syndicat national personnel civils des armées des services de sécurité publics-privés et assimilés (SYNPAS) Facilitation	Non renouvellement du protocole d'accord	Renouvellement du protocole d'accord

SECTEUR DE LA CHIMIE	2016	Syndicat national des Travailleurs de la Chimie et de la Plasturgie (SYNTCPS) Audience - médiation	Réintégration des vingt trois (23) travailleurs licenciés pour port de brassards rouges et sabotage ; Réintégration de deux délégués du personnel licenciés pour les mêmes faits et dont les décisions d'autorisation de licenciement ont été confirmées à l'issue de recours hiérarchiques auprès du Ministre en charge du Travail ; Régularisation de la situation du personnel journalier employé dans l'entreprise.	Régularisation des contrats de 94 travailleurs.
SECTEUR DES MINES	2016	Partenaires sociaux de DANGOTE CEMENT SENEGAL Médiation	Problèmes de classement ; Prise en charge de la restauration des travailleurs ; Recours de l'employeur à des travailleurs expatriés et à l'intérim pour des activités permanentes de l'entreprise	Accord sur échéancier de traitement des problèmes de classement, d'intégration progressive des travailleurs intérim et une prise en charge partielle de la restauration des travailleurs Renforcement de capacités des partenaires sociaux
	2016	Travailleurs de MIFERSO Médiation	Relations tendues au sein de l'entreprise	Départ négocié avec l'implication du Président du Conseil d'Administration

SECTEUR DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES	2016	Syndicat National des Travailleurs des Industries Alimentaires (SNTIA)	Menace de grève pour la satisfaction d'une plateforme revendicative de onze points	Accord portant sur la remise, dans des délais raisonnables, des exemplaires de contrats visés par l'inspection du Travail et de la Sécurité sociale aux travailleurs ; la dotation des travailleurs en équipements de protection individuelle et collective (chaussures, gants, installations de traitement et de refroidissement de l'air dans certains ateliers) ; la confection de badges d'identification du personnel pour améliorer la sécurité au sein et en dehors de l'entreprise. Renforcement des capacités des partenaires sociaux
SECTEUR DU TABAC	2016	Partenaires sociaux de la Manufacture de Tabacs de l'Ouest africain (MTOA) Audience	Risque de mévente de cigarettes suite à la signature du décret n° 2016 – 1008 du 26 juillet 2016 portant application de la loi n° 2014-14 du 28 mars 2014 relative à la fabrication, au conditionnement, à l'étiquetage, à la vente et à l'usage du tabac.	Rapport transmis aux autorités compétentes

ENTREPRISES EN DIFFICULTE OU LIQUIDEES	2016	Collectif composé d'ex travailleurs de dix huit (18) sociétés publiques, parapubliques et privées victimes de la non application de décisions définitives de justice ou d'accords entre les parties et de décisions encore pendantes devant les tribunaux portant sur des différends les opposant à leurs ex employeurs.	Sept mille cent soixante huit (7263) ex travailleurs avec un total de montants dus estimé à 8.551.152.534FCFA	Rapport transmis aux autorités compétentes
SECTEUR DE LA PRESSE	2017 2018	Travailleurs de PANAPRESS Facilitation	Paiement d'arriérés de salaires	Allocation par les pouvoirs publics (Premier Ministre et Ministère des Affaires étrangères et des Sénégalais de l'Extérieur) d'une subvention à cet organe pour faire face aux difficultés rencontrées. Mise en œuvre du Plan de restructuration de PANAPRESS après la mission conduite par le Président du Conseil d'Administration et le Directeurs du Bureau Afrique du Nord de PANAPRESS
SECTEUR DU REMORQUAGE PORTUAIRE	2018	Union des Remorqueurs de Dakar Médiation	Difficultés rencontrées avec les travailleurs dans l'application de la convention fixant les conditions d'emploi des officiers et marins de la Marine Marchande Sénégalaise dans son annexe applicable au remorquage portuaire	Consensus sur les points après la tenue du 4 au 6 juillet 2018 d'un atelier de promotion du dialogue social au niveau de l'URD

SECTEUR AGRICOLE	2018	Fédération générale des Travailleurs du Sénégal Grands Domaines du Sénégal Médiation	Différend portant sur l'interprétation de la législation sociale et sur la prise en charge d'une plateforme revendicative	Accord entre les parties et organisation d'une session de renforcement de capacités des partenaires sociaux
SECTEUR DE LA SECURITE SOCIALE	2018	Intersyndicale des Travailleurs de la Caisse de Sécurité Sociale Médiation	Non conclusion d'un protocole d'accord dans les délais fixés	Dissuasion de mettre en œuvre des actions perturbant le climat social Accords sur les modalités de mise en œuvre du protocole d'accord
SECTEUR DU PETROLE ET DU GAZ	2018	Intersyndicale des Travailleurs du Pétrole et du Gaz Facilitation	Retard dans la renégociation du Pacte social dans le secteur du pétrole et du gaz	Démarrage et conclusion des travaux de renégociation du Pacte



Haut Conseil du
Dialogue Social

HCDS



9 782957 445929