



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

PRÉSIDENTE DE LA RÉPUBLIQUE

HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL



HCDS

Haut Conseil du
Dialogue Social

*Le dialogue, levier d'une paix
sociale durable*

RAPPORT 2023-2024 **SUR L'ÉTAT DU** **DIALOGUE SOCIAL**

REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi

PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE



HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue, levier d'une paix sociale durable



RAPPORT 2023 - 2024
SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL



Son Excellence M. Bassirou Diomaye Diakhar FAYE
Président de la République du Sénégal



Monsieur Mamadou Lamine DIANTE

Président du Haut Conseil du Dialogue social

IN MEMORIAM

HOMMAGES POSTHUMES

**À FEU SIDYA NDIAYE, FEU MADEMBA SOCK,
FEU CHARLES FAYE ET FEU YOUSSEUFA WADE**

Les acteurs des relations professionnelles ont été fortement éprouvés par le rappel à DIEU de quatre illustres pionniers et militants de la promotion du dialogue social.

En effet, Feu Charles FAYE et Feu Youssoufa WADE ont été respectivement arrachés à notre affection le 18 juillet 2024 et le 6 février 2025.

Durant la période de référence de ce rapport, les acteurs du Monde du Travail ont aussi perdu Feu Sidya NDIAYE, le 14 juin 2023 et Feu Mademba SOCK, le 15 juin 2024.

Les deux premiers regrettés défunts demeureront d'éminentes figures du Patronat sénégalais.

Mais, leur commune ouverture d'esprit, leur abnégation partagée à s'investir au service des mandants tripartites ainsi que leur singulière générosité dans le partage de leurs expériences ont fini par faire d'eux des icônes du monde du travail.

Ce n'est donc point le fruit du hasard si l'un et l'autre ont été des témoins actifs du processus d'institutionnalisation du dialogue social tripartite au Sénégal.

C'est ainsi qu'après la signature, le 22 novembre 2002, de la Charte nationale sur le dialogue social, Feu Youssoufa WADE et Feu Charles FAYE ont occupé respectivement les fonctions de Président et de Vice-Président du Comité national du Dialogue social (CNDS), de 2003 à 2014.

Feu Charles FAYE a par la suite assumé les fonctions de Vice – Président « Employeurs » du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), depuis la mise en place de l'Institution, en avril 2015 jusqu'à sa disparition en 2024.

Feu Mademba SOCK a signé les plus belles pages du syndicalisme autonome, dans un contexte difficile d'ajustement structurel et de participation responsable, durant les années 1980 et 1990.

Cet engagement s'est traduit, notamment, par la création, d'abord, du Syndicat Unique des Travailleurs de l'Electricité (SUTELEC) en 1981, ensuite, de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), comme première centrale syndicale autonome au Sénégal, en 1991, et régulièrement deuxième force syndicale sénégalaise à l'issue des élections de représentativité des centrales syndicales de travailleurs.

Cette constance dans la défense des droits des travailleurs lui a valu une reconnaissance internationale. Il a ainsi été pendant plusieurs années un des porte-étendards du groupe « Travailleurs » au sein de la Commission de l'application des normes, à la Conférence internationale du Travail (CIT).

Feu Sidya NDIAYE a été un combattant infatigable et constant dans ses positions. Il a consacré toute sa vie syndicale à la défense des droits et des intérêts matériels et moraux des travailleurs, notamment, ceux de la santé et des collectivités territoriales en assumant les fonctions de Secrétaire général du Syndicat unique et démocratique des Travailleurs municipaux (SUDTM) et de la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/B (FGTS/B).

Il a ainsi joué un rôle majeur dans la reconnaissance du statut des travailleurs des collectivités territoriales à travers l'adoption de la loi n° 2011-08 du 30 mars 2011 et a été un des artisans de l'accord signé en 2022 dans le secteur de la santé. Il s'est également toujours distingué dans la sensibilisation des autorités publiques pour l'amélioration des moyens et conditions des Inspecteurs du Travail, pour une meilleure régulation dans les relations professionnelles.

L'attachement au dialogue social de ces deux acteurs de premier plan du mouvement syndical travailleur les a aussi amenés à en promouvoir le recours à ses mécanismes et à défendre la pérennité des institutions qui les incarnent.

Pour leur rôle de pionniers d'un partenariat social dynamique au Sénégal, leur contribution décisive à la promotion du dialogue social et pour l'ensemble de leurs œuvres, les membres du Haut Conseil du Dialogue social leur rendent un vibrant hommage et prient pour le repos éternel de leurs âmes.

QUE DIEU LES ACCUEILLE DANS SON PARADIS !



Feu Charles FAYE



Feu Youssoufa WADE



Feu Mademba SOCK



Feu Sidya NDIAYE

TABLES DES MATIÈRES

TABLE DES MATIERES	9
SIGLES ET ABREVIATIONS	12
REMERCIEMENTS	14
INTRODUCTION	15
PREMIERE PARTIE : CONTRIBUTION DES MANDANTS TRIPARTITES À L'AMÉLIORATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET À LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	17
1.1 CONTRIBUTION DU GOUVERNEMENT DANS L'AMÉLIORATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	19
1.1.1 CONTRIBUTION À L'APPROFONDISSEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	19
1.1.1.1 Approfondissement de la démocratie sociale dans le Secteur public de l'Éducation et de la Formation	20
1.1.1.2 Approfondissement de la démocratie sociale au sein des parties prenantes au dialogue social tripartite	21
1.1.2 CONTRIBUTION À LA PROMOTION DE LA STABILITÉ SOCIALE	22
1.1.2.1 Contribution du Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions	22
1.1.2.2 Contribution du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public	25
1.2 LE CHANGEMENT D'ANCRAGE INSTITUTIONNEL DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL	26
1.3 LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE NATIONAL DE STABILITE SOCIALE ET D'ÉMERGENCE ECONOMIQUE ET DU PLAN NATIONAL DE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL	27
1.4 ÉTAT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PRIVÉ	29
DEUXIÈME PARTIE : INITIATIVES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL MENÉES PAR L'INSTITUTION TRIPARTITE NATIONALE DE DIALOGUE SOCIAL	31
2.1 CONTRIBUTION DU HCDS A L'ORGANISATION DE PLATEFORMES DE DIALOGUE AVEC LES MANDANTS TRIPARTITES	33
2.1.1 Appropriation des politiques publiques et prise en compte des attentes des mandants tripartites dans le cadre de la planification des actions de l'Institution	34
2.1.2 Vulgarisation du Rapport 2020 – 2021 – 2022 sur l'état du dialogue social	35
2.1.3 Examen de problématiques actuelles en vue de la formulation de recommandations pour leur prise en charge par les mandants tripartites	35

2.2 CONTRIBUTION DU HCDS AU RENFORCEMENT DE CAPACITES DES MANDANTS TRIPARTITES	38
2.3 CONTRIBUTION DU HCDS EN MATIÈRE DE MEDIATION ET DE FACILITATION ENTRE LES ACTEURS SOCIAUX	38
2.3.1- AU NIVEAU DU SECTEUR PUBLIC	39
2.3.2 AU NIVEAU DU SECTEUR PRIVE	42
2.4 CONTRIBUTION DU HCDS DANS LA MISE EN PLACE ET L'ENCADREMENT DES MÉCANISMES ADAPTÉS DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	43
2.4.1 MISE EN PLACE DE COMITÉS DE DIALOGUE SOCIAL	43
2.4.2- ENCADREMENT DES COMITÉS DE DIALOGUE SOCIAL	44
2.4.2.1-Dans le secteur public de l'Enseignement supérieur	44
2.4.2.2-Dans le secteur de la distribution de l'eau	44
2.4.2.3 Dans le Secteur de la Microfinance	45
2.4.2.4 Dans le secteur de l'Éducation et de la Formation	46
2.5 AUTRES CONTRIBUTIONS ET ACTIONS DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL DU HCDS	46
2.5.1 AU NIVEAU NATIONAL	47
2.5.1.1 En matière de promotion du dialogue national	47
2.5.1.2 En matière de promotion du travail décent au niveau national	47
2.5.1.3 En matière de promotion de la protection sociale	47
2.5.1.4 En matière de promotion de la bonne gouvernance et de la transparence	48
2.5.1.5 En matière de promotion de la transition écologique juste	49
2.5.1.6 En matière de promotion de la stabilité sociale dans le secteur de l'Enseignement supérieur	50
2.5.1.7 En matière de négociation collective dans le secteur de la marine marchande	51
2.5.1.8 En matière de prévention des risques routiers	52
2.5.1.9 En matière de conditions de travail dans le secteur de la musique	52
2.5.1.10 Autres activités menées par le Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions	52
2.5.2 AU NIVEAU INTERNATIONAL	53
2.5.2.1 Activités initiées par l'Organisation internationale du Travail	53
2.5.2.2 Assemblée générale du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'UEMOA	56

2.5.2.3	Installation du Conseil national du Dialogue social (CNDS) de la République de Guinée	56
2.5.2.4	Séminaires régionaux de l'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS)	56
TROISIÈME PARTIE : ENJEUX ET DÉFIS LIÉS À LA MITIGATION DES RISQUES SOCIAUX SUSCEPTIBLES DE COMPROMETTRE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DU CADRE DE RÉFÉRENCE DES POLITIQUES PUBLIQUES		57
3.1	CONSOLIDATION D'UN CLIMAT SOCIAL GLOBAL APAISÉ ET MODERNISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	59
3.1.1	CONSOLIDATION DURABLE D'UN CLIMAT SOCIAL APAISÉ	59
3.1.2	MODERNISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	59
3.1.2.1	Approfondir la démocratie sociale dans les secteurs d'activités	60
3.1.2.2	Promouvoir durablement le dialogue social et la négociation collective dans les secteurs	61
3.2	DE L'URGENCE D'UN « REBASING » SALARIAL	62
3.2.1	DANS LE SECTEUR PUBLIC	63
3.2.2	DANS LE SECTEUR PRIVÉ	64
3.2.2.1	Rôle du Gouvernement dans la promotion du salaire décent	65
3.2.2.2	Rôles des partenaires sociaux dans la promotion du salaire décent	65
QUATRIÈME PARTIE : LEÇONS APPRISES ET SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS		67
CONCLUSION		73
ANNEXES		75

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AMS	: Association des Métiers de la Musique du Sénégal ;
ANAM	: Agence nationale des Affaire Maritimes ;
ANSD	: Agence nationale de la Statistique et de la Démographie ;
BIT	: Bureau international du Travail ;
CCNI	: Convention collective nationale interprofessionnelle ;
CDEPS	: Conseil des Diffuseurs et Éditeurs de Presse du Sénégal ;
CEN	: Commission électorale nationale ;
CIT	: Conférence internationale du Travail ;
CNDS	: Comité national du Dialogue social ;
CNES	: Confédération nationale des Employeurs du Sénégal ;
CNG	: Commission nationale de Gouvernance ;
CNP	: Conseil national du Patronat ;
CNTS	: Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal ;
CNTS/FC	: Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement ;
CSA	: Confédération des Syndicats autonomes ;
CTDS	: Conseil du Travail et du Dialogue social ;
CUSEMS	: Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen – Secondaire ;
CUSEMS/A	: Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen Secondaire / Authentique ;
DSTE	: Dimension sociale de la Transition écologique ;
EGRCS	: Elections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ;
ERSSEF	: Élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation ;
ESS	: Economie sociale et solidaire ;
FGTS/B	: Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/B ;
HCDS	: Haut Conseil du Dialogue social ;
IFDS	: Internationale francophone du Dialogue social ;
ITA	: Institut de Technologie alimentaire ;
ITIE	: Initiative de Transparence des Industries extractives ;
JETP	: Partenariat pour une Transition Énergétique Juste ;
MAEP	: Mécanisme Africain d'Évaluation par les Pairs ;
MEDS	: Mouvement des Entreprises du Sénégal ;
MSNAS	: Mutuelle sociale nationale des Artisans du Sénégal ;
OIT	: Organisation internationale du Travail ;
ONFP	: Office national de Formation professionnelle ;

PNRDS	: Plan national de Renforcement du Dialogue social ;
PNSSEE	: Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique ;
PPTD	: Programme Pays de promotion du Travail décent ;
RSPC	: Régime simplifié pour les Petits Contribuables ;
SAEMSS	: Syndicat autonome des Enseignants du Moyen et Secondaire du Sénégal ;
SATREC S.A.	: Société africaine de Transformation, de Reconditionnement et de Commerce ;
SELS	: Syndicat des Enseignants Libres du Sénégal ;
SENELEC	: Société nationale d'Electricité ;
SGO	: Sabadola Gold Operations ;
SIAMO	: Système d'information de l'Assurance Maladie obligatoire ;
SIENS	: Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Éducation nationale du Sénégal ;
SMIG	: Salaire minimum interprofessionnel garanti ;
SND	: Stratégie nationale de Développement ;
SNELAS/FC	: Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal/Force du Changement ;
SN LA POSTE	: Société nationale la Poste ;
SNPEV	: Stratégie nationale de Promotion des Emplois Verts ;
UDEN	: Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal ;
UEMOA	: Union économique et monétaire Ouest africaine ;
UNACOIS / JAPPO	: Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal ;
UN - CHK	: Université numérique Cheikh Hamidou KANE ;
UNSAS	: Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal.

**LES MEMBRES DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL
ADRESSENT LEURS REMERCIEMENTS LES PLUS SINCERES À :**

- Son Excellence Monsieur Bassirou Diomaye Diakhar FAYE, Président de la République du Sénégal ;
- Monsieur Malick NDIAYE, Président de l'Assemblée nationale ;
- Monsieur Ousmane SONKO, Premier Ministre du Sénégal ;
- Monsieur Abass FALL, Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions,
- Monsieur Olivier BOUCAL, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme du Service public ;
- Les autres membres du Gouvernement ;
- Monsieur Baïdy AGNE, Président du Conseil national du Patronat (CNP) ;
- Monsieur Adama LAM, 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'UNACOIS/JAPPO ;
- Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- Madame Yvette KEITA DIOP, Secrétaire général de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) ;
- Monsieur Cheikh DIOP, Secrétaire général de la Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement(CNTS/FC) ;
- Monsieur Elimane DIOUF, Secrétaire général de la Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA) ;
- Madame Samira DAOUD, Directrice de l'Equipe d'Appui technique au Travail décent pour l'Afrique occidentale, pour le Sénégal, le Cap Vert, la Guinée et la Guinée Bissau.

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} janvier 2023 au 31 décembre 2024 et fait suite aux quatre premiers Rapports élaborés par le HCDS depuis, le 27 mars 2015, date de l'installation officielle de ses membres.

Toutefois, tenant compte du contexte actuel de mise en œuvre du nouveau référentiel des politiques publiques et par dérogation à la période de référence du présent rapport, la 37^{ème} Assemblée plénière du HCDS (dernière de l'année 2024), tenue en janvier 2025 sur le genre et l'égalité de chances et de traitement au travail, ainsi que la 38^{ème} Assemblée plénière (première session de 2025), tenue en mars 2025, sur l'économie sociale et solidaire, ont été abordées dans le présent rapport.

L'élaboration de ce Rapport se tient dans un contexte de changement du référentiel des politiques publiques suite à la tenue du scrutin présidentiel du 24 mars 2024 qui a abouti à l'élection de Son Excellence, Monsieur le Président Bassirou Diomaye Diakhar FAYE.

Ce changement intervenu à la tête de l'État s'est traduit par une consolidation de la tradition de dialogue, notamment dans le champ des relations professionnelles, avec :

- la directive présidentielle du Conseil des Ministres du 24 avril 2024 relative à la tenue d'une Conférence sociale sur le thème « l'employabilité et l'emploi des jeunes » ;
- la directive présidentielle du 2 mai 2024 relative à la signature d'un Pacte de stabilité sociale.

Cette option a été réaffirmée dans le cadre de la Stratégie nationale de Développement 2025 – 2029 qui a identifié l'instabilité sociale comme facteur de risque dans l'atteinte des résultats escomptés.

Dans cette volonté exprimée de consolider la paix sociale et la stabilité, gage de productivité et de relance économique, le levier du dialogue social, une des valeurs intrinsèques de notre pays qui en a une très longue tradition, notamment en milieu professionnel, est indispensable pour faire face aux enjeux et défis de l'heure, dans ce contexte économique difficile.

À ce titre, le système sénégalais des relations professionnelles a suffisamment assimilé les différents mécanismes du dialogue social pour permettre au Gouvernement et à ses partenaires sociaux employeurs et travailleurs d'atteindre les résultats escomptés et les objectifs visés dans l'Agenda national de Transformation Sénégal 2050.

Ce Rapport s'est ainsi inscrit dans la perspective de soumettre au Chef de l'Etat, au Gouvernement et aux partenaires sociaux des recommandations pouvant concourir à l'instauration et à la consolidation de relations professionnelles apaisées.

Ces recommandations s'inscrivent dans la dynamique de consolidation d'un dialogue social apaisé, inclusif et productif, qui reste et demeure la meilleure voie pour satisfaire les multiples

préoccupations et aspirations légitimes des populations, atteindre les objectifs de travail décent des acteurs professionnels, notamment des travailleurs et répondre aux exigences de productivité et de compétitivité des entreprises, moteurs d'une économie nationale souveraine.

Dans cette perspective, le présent rapport se décline en quatre (4) parties abordant différentes thématiques liées à l'animation des relations professionnelles et à la promotion du dialogue social au Sénégal. Ainsi :

- la première partie est consacrée à la contribution des mandants tripartites à l'amélioration des relations professionnelles et à la promotion du dialogue social et de la négociation collective ;
- la deuxième partie aborde les initiatives nationales de promotion du dialogue social menées par l'Institution tripartite nationale de dialogue social ;
- la troisième partie porte sur les enjeux et défis liés à la nécessaire mitigation des risques sociaux susceptibles de compromettre l'atteinte des objectifs du Cadre de référence des Politiques publiques ;
- la quatrième partie est consacrée aux leçons apprises durant la période de référence du présent rapport et à la synthèse des recommandations formulées par les mandants tripartites du HCDS.

PREMIÈRE PARTIE

CONTRIBUTION DES MANDANTS TRIPARTITES À L'AMÉLIORATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET À LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le Sénégal est universellement reconnu comme ayant une très forte tradition de dialogue, dans ses différentes dimensions politique, sociale, religieuse et interculturelle, qui lui vaut sa stabilité, son hospitalité légendaire et la cohésion nationale au sein de sa population, dans un commun vouloir de vivre ensemble et en harmonie.

Toutes les composantes de la Nation ont la responsabilité personnelle et collective de préserver jalousement ce précieux legs et cette ressource immatérielle intarissable au profit du rayonnement de notre pays.

C'est dans cette perspective que le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) entend inscrire en permanence son action pour l'accomplissement de sa mission de promotion du dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle.

Dans sa dimension sociale, fortement ancrée en milieu professionnel, le dialogue dans ses différentes composantes, est une réalité constamment et régulièrement pratiquée par tous les acteurs sociaux, à l'échelle nationale, sectorielle et dans les entreprises, au service du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs pour la consolidation de la paix et de la stabilité sociale.

Ainsi, durant la période de référence du présent rapport, cette dynamique s'est poursuivie avec, notamment, des mesures d'approfondissement de la démocratie sociale, de l'effectivité de la négociation collective et, concernant le HCDS, du changement de son rattachement institutionnel par son ancrage à la Présidence de la République.

Toutefois, des insuffisances et dysfonctionnements n'ont pas manqué d'être relevés dans le pilotage des instruments et mécanismes de promotion du dialogue social, notamment, dans la mise en œuvre du Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS) adopté en juin 2021 et mis en œuvre de 2021 à 2024, à l'image de ce qui a été déploré dans le premier Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique conclu le 15 avril 2014.

1.1 CONTRIBUTION DU GOUVERNEMENT DANS L'AMÉLIORATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le Gouvernement joue un rôle essentiel dans l'amélioration des relations professionnelles. En la matière, cette contribution se traduit par sa volonté d'identifier les partenaires sociaux employeurs et travailleurs les plus représentatifs.

Cette contribution à l'approfondissement de la démocratie sociale améliore aussi la contribution du Gouvernement dans la promotion de la stabilité sociale.

1.1.1 CONTRIBUTION À L'APPROFONDISSEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

La démocratie sociale constitue un levier pour améliorer la qualité des processus de dialogue social et de négociation collective en permettant d'en identifier les différentes parties prenantes respectives.

Cette assertion est corroborée par le contraste perceptible entre le dynamisme de notre dialogue social dans sa composition tripartite et l'inertie notée dans sa dimension bipartite, notamment

au niveau des secteurs avec le caractère obsolète de la plupart des conventions collectives et de leurs annexes de classification des emplois.

En effet, les avancées enregistrées dans le dialogue social tripartite ont pu être réalisées grâce à l'identification des partenaires sociaux les plus représentatifs. C'est à ce prix qu'il a été possible, après la tenue des premières élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs du 20 avril 2011, :

- de conférer à l'Institution tripartite nationale de dialogue social, le Haut Conseil du Dialogue social, un caractère à la fois tripartite et paritaire ; ce qui n'était pas le cas avec le Comité national du Dialogue social (CNDS) ;
- de conclure le Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique sous la coordination du Comité national de Dialogue social ;
- de permettre de forger un consensus autour d'un projet de convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) par les soins du HCDS, ce qui a permis aux parties prenantes de réactualiser la CCNI en 2019.

La même démarche entreprise au niveau du Secteur public de l'Éducation et de la Formation a permis, à partir de 2017, de rationaliser les processus de négociation entre le Gouvernement et les syndicats, en passant de plus de quarante (40) organisations syndicales parties prenantes à sept (7).

Durant la période de référence de ce rapport, les deuxièmes élections de représentativité syndicale du Secteur de l'Éducation et de la Formation et les troisièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ont été organisées sous la coordination du ministère en charge du Travail.

Le HCDS a été impliqué dans les travaux des commissions électorales nationales instituées à cet effet.

1.1.1.1 Approfondissement de la démocratie sociale dans le Secteur public de l'Éducation et de la Formation

Les deuxièmes élections dans le Secteur public de l'Éducation et de la Formation se sont tenues du 6 au 13 mars 2023. L'innovation majeure notée a été l'expérimentation, pour la première fois, du vote électronique.

Cette première expérience, malgré quelques petits problèmes techniques notés durant le processus et corrigés au fur et à mesure, a été un succès et a permis d'assurer globalement la transparence du scrutin dont les résultats, par collège, ont permis d'identifier les sept (7) organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives, en application de l'arrêté ministériel n° 17094/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016 fixant les règles d'organisation des élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation, modifié par l'arrêté n°027716 du 3 novembre 2022.

À l'issue des élections avec un taux de participation dépassant, pour chaque collège, largement la barre des 50%, les résultats provisoires proclamés le 13 mars 2023, par la Commission électorale

nationale (CEN) (annexe 1), ont permis d'identifier les syndicats d'enseignants représentatifs, ci-après :

Pour le collège du préscolaire - élémentaire :

- le Syndicat des Enseignants Libres du Sénégal (SELS), avec 26,30% des voix ;
- l'Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal (UDEN), avec 15,78% des voix.

Pour le collège du Moyen – Secondaire :

- le Syndicat autonome des Enseignants du Moyen et Secondaire du Sénégal (SAEMSS), avec 34,58% des voix ;
- le Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen – Secondaire (CUSEMS), avec 25,65% des voix ;
- le Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen Secondaire /Authentique (CUSEMS/A), avec 18,51% des voix.

Pour le collège des corps de contrôle :

- le Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Éducation nationale du Sénégal (SIENS), avec 92,21% des voix.

Ce tableau a été complété par le Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal/ Force du Changement (SNELAS/FC), avec 5,49% (dans l'élémentaire), identifié comme étant le syndicat d'enseignants arabe le plus représentatif, reconnu pour représenter cette discipline dans les instances de négociation ou de concertation, en application de l'article 6 de l'arrêté ministériel n° 17094/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016.

1.1.1.2 Approfondissement de la démocratie sociale au sein des parties prenantes au dialogue social tripartite

S'agissant des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs (EGR CST), elles ont été tenues le 12 décembre 2023, selon le format physique classique. Ces élections ont à nouveau été marquées par un faible taux de participation de 29,1%, soit quatre-vingt-onze mille neuf cent six (91 906) travailleurs votants sur un fichier électoral de trois cent seize mille neuf cent cinquante (316 950) travailleurs inscrits.

Ce faible taux de participation aux EGR CST, qui se confirme d'une élection à une autre, mérite que les différents acteurs impliqués se penchent sur un certain nombre de préoccupations récurrentes soulevées par les acteurs, relatives, entre autres :

- à l'exhaustivité du fichier électoral conçu sur la base des seules données fournies par les employeurs ;
- à l'insuffisante implication des organisations d'employeurs dans la préparation et l'organisation des élections ;

- à l'inadéquation entre les cartes électorales définies par l'autorité administrative départementale et les lieux d'implantation des travailleurs électeurs, favorisant ainsi un fort taux d'abstention ;
- à l'insuffisance et à l'éloignement des bureaux de vote par rapport au nombre de travailleurs inscrits dans beaucoup d'entreprises ;
- au faible taux de syndicalisation des travailleurs favorisant leur désintérêt aux élections syndicales.
- à l'absence d'un pouvoir de coercition des Inspecteurs du Travail chargés de superviser les élections et de réguler les relations professionnelles, face au refus de collaboration de certains employeurs.

À l'issue des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs (EGRCST) du 12 décembre 2023, auxquelles ont pris part douze (12) centrales syndicales, les résultats proclamés par la Commission électorale nationale (annexe 2), le 18 décembre 2023, ont permis d'identifier les cinq (5) centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives, ci-après :

- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), avec 23,53% des voix ;
- l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), avec 21,44% des voix ;
- la Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement (CNTS/FC), avec 15,62% des voix ;
- la Confédération des Syndicats autonomes (CSA), avec 11,26% des voix ;
- la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/B (FGTS/B), avec 10,20% des voix.

Toutefois, s'agissant de la FGTS/B, des tensions internes liées à la succession de Feu Sidya NDIAYE, ancien Secrétaire général de la centrale syndicale décédé en juin 2023, opposent deux tendances qui réclament, chacune la légitimité de la direction de cette organisation. Cette situation conflictuelle non tranchée et encore pendante devant les tribunaux, empêche cette organisation de travailleurs de tirer profit de son nouveau statut de centrale syndicale plus représentative.

1.1.2 CONTRIBUTION À LA PROMOTION DE LA STABILITÉ SOCIALE

En leur qualité de départements ministériels chargés de veiller à la promotion du dialogue social, le Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions et le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public ont eu à impulser des initiatives en la matière.

1.1.2.1 Contribution du Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions

À travers les différents services de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale dont les Inspections du Travail et de la Sécurité sociale, le Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions contribue notamment à la régulation des relations professionnelles, au contrôle de la législation sociale ainsi qu'au traitement des cahiers de doléances des centrales syndicales de travailleurs.

a- En matière de régulation sociale

Il ressort des rapports annuels 2023 et 2024 sur les statistiques du travail, qu'en termes de nombre de différends collectifs de travail dont ont été saisis les services de l'Administration du Travail, il a été noté une baisse de 17% entre 2022 et 2023 (69 conflits collectifs en 2022 et 57 conflits collectifs en 2023) avant une augmentation de même amplitude entre 2023 et 2024.

Le taux de règlement de ces différends collectifs a augmenté entre 2022 et 2023 passant de 56,52% à 73,68% avant de baisser à jusqu'à hauteur de 50% en 2024.

Analysées selon leur motif, il ressort de ces données que ces différends collectifs sont motivés par des causes liées aux salaires et aux accessoires de salaires avec respectivement pour 2022, 2023 et 2024 les pourcentages de 44,93%, 40,35% et 30,88%.

Une meilleure prise en charge de ces questions liées aux salaires et accessoires de salaires dans le cadre de la négociation collective s'avère donc opportune.

Ces aspects seront abordés dans le présent rapport dans la perspective d'asseoir une stabilité sociale durable pouvant contribuer à l'atteinte des objectifs nationaux de développement économique et social.

b- En matière de contrôle

Ce contrôle concerne les entreprises visées par l'article L.3 de la loi n° 97 – 17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail. Par le biais de ce contrôle, les Inspections du Travail et de la Sécurité sociale contribuent aussi à la promotion du dialogue social et de la négociation collective.

❖ Contrôle des entreprises

Selon les rapports annuels 2023 et 2024 sur les statistiques du travail, les activités de contrôle des entreprises par les Inspections du Travail et de la Sécurité sociale ont augmenté de 3,19% en passant de 5112 en 2022 à 5275 en 2023. Ces contrôles ont légèrement diminué en 2024 avec un total de 5174 entreprises contrôlées.

Il en est de même pour les consultations dont le nombre a augmenté de manière constante de 2022 à 2024 avec 14841 en 2022, 17089 en 2023 et 17686 en 2024. Les statistiques de ces consultations sous l'angle de l'objet qui les suscite confirment les fortes attentes des partenaires sociaux par rapport aux questions liées aux salaires et accessoires de salaires.

Ces statistiques enregistrées dans les activités principales de contrôle et de conseil, conformément aux dispositions de l'article 3 de la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT), sont appréciables au regard de la faiblesse des effectifs du personnel de contrôle (Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale qui servent dans les inspections du Travail et de la Sécurité sociale).

Les effectifs de ce personnel de contrôle sont passés de 89 en 2022 à 78 en 2023 puis à 100 en 2024. Toutefois, ces effectifs ainsi que les pouvoirs et moyens d'intervention dont ils disposent ne suffisent pas à assurer le contrôle de l'ensemble des établissements assujettis aux dispositions de la législation sociale et dont le nombre n'est pas déterminé de manière précise.

❖ ***Promotion du dialogue social et de la négociation collective dans les entreprises***

En sus des activités de conciliation des différends collectifs de travail, les inspections du Travail et de la Sécurité sociale contribuent également à promouvoir le dialogue social et la négociation collective par le biais du contrôle de l'organisation des élections de délégués du personnel.

Ces élections de délégués du personnel doivent se tenir tous les trois (3) ans au niveau de tous les établissements qui comptent au moins onze (11) travailleurs.

Les statistiques cumulées durant trois (3) ans peuvent donc servir de base crédible à une estimation du nombre d'entreprises qui se sont conformées aux dispositions de l'article L.211 à L.218 du Code du Travail et du décret n° 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.

Ces statistiques cumulées pour les années 2022, 2023 et 2024 révèlent que 857 établissements sont en règle par rapport à ces dispositions légales et réglementaires.

Bien que considérables au regard des effectifs du personnel de contrôle, ces statistiques ne peuvent pas être appréciées à leur juste valeur en raison de l'indisponibilité de données exhaustives sur le nombre d'entreprises assujetties à cette obligation d'organiser les élections de délégués du personnel.

Le nombre de délégués élus durant ces trois (3) années, qui est de 4176, peut néanmoins servir d'indicateur quantitatif en termes de nombre de partenaires sociaux du secteur privé à former par les mandants tripartites dans les domaines du dialogue social et de la négociation collective.

c- En matière de traitement des cahiers de doléances des travailleurs

Après avoir reçu les cahiers de doléances des travailleurs remis au Chef de l'État à l'occasion de la Fête internationale du Travail 2024, le Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions, à travers la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale, a procédé au traitement des préoccupations formulées par vingt-cinq (25) centrales syndicales de travailleurs.

Ces attentes ont porté sur des questions diverses qui interpellent aussi bien le secteur public que le secteur privé. À cet effet, en plus des doléances relevant du Ministère en charge du Travail, vingt-deux (22) départements ministériels concernés ont été priés de mener des concertations sectorielles avec les syndicats professionnels intéressés.

Une réunion de partage du niveau de traitement de ces cahiers de doléances s'est tenue le lundi 23 décembre 2024 sous la présidence de Monsieur Karim CISSÉ, Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale en présence des représentants des centrales syndicales de travailleurs, des confédérations d'employeurs et du représentant du HCDS.

Aussi, en réponse au dépôt de la plateforme minimale par la Coalition des centrales syndicales du Sénégal, des négociations ont été aussi menées pour apporter des réponses aux questions soulevées.

Un certain nombre de recommandations ont été formulées à l'issue du traitement de ces cahiers de doléances (annexe 3).

1.1.2.2 Contribution du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public

Le traitement des préavis de grève déposés par les organisations syndicales d'agents de l'État et la tenue régulière des activités de monitoring des accords entre le Gouvernement et les syndicats constituent un levier essentiel de promotion de la stabilité sociale dans le secteur public.

Le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public s'y est adonné durant l'année 2023 comme le révèlent le Rapport 2022 – 2023 sur l'état de la Fonction publique sénégalaise et les données compilées en matière de préavis pour le compte de l'année 2024.

a- Traitement des préavis de grève déposés par les organisations syndicales d'agents de l'État

Au titre de l'année 2023, douze (12) préavis de grève ont été déposés par onze (11) organisations syndicales d'agents de l'État. Ces préavis ne concernent que le Secteur public de l'Éducation et de la Formation.

Pour l'année 2024, dix-huit (18) préavis de grève ont été déposés dont neuf (9) concernent le Secteur de l'Éducation et de la Formation, trois (3) le Secteur de la Santé et de l'Action sociale, trois (3), le Secteur primaire (Agriculture, Élevage, Pêche), un (1), les chauffeurs de l'Administration, un (1) le Secteur de la Justice et un (1), les travailleurs de l'Administration.

Les syndicats du Secteur public de l'Éducation et de la Formation ont donc été les agents de l'État qui ont le plus recouru au dépôt de préavis de grève durant la période de référence de ce rapport.

Après une pause dans le recours au dépôt de préavis de grève en 2023, les syndicats du Secteur public de la Santé et de l'Action sociale ont repris goût à cette pratique en 2024.

Les syndicats du Secteur primaire (Pêche, agriculture, élevage) qui avaient déposé quatre (4) préavis de grève en 2022 ont refréné leur ardeur en 2023 avant d'en déposer trois (3) en 2024.

Ces statistiques confortent une dynamique précaire de stabilité du climat social, à partir de 2022, qui s'explique par les augmentations généralisées des salaires consentis par le Gouvernement au profit de ses agents.

À la lumière de ces données, il apparaît aussi que malgré la tenue en 2017 et en 2023 des élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation (ERSSEF), certaines organisations syndicales non représentatives continuent à déposer des préavis de grève, même si elles ne sont pas habilitées à participer aux négociations collectives qui concernent les personnels enseignants, conformément à l'article 5 de l'arrêté fixant les règles d'organisation desdites élections.

Cette posture dénote encore des efforts à déployer pour que les partenaires sociaux en général et ceux du secteur en particulier, se résolvent à admettre que :

- la représentativité syndicale correspond à l'aptitude des organisations syndicales à 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.

Au-delà du caractère inclusif des ERSSEF qui ont pris en compte les spécificités liées aux différents ordres d'enseignement, Il convient donc de maintenir la dynamique d'approfondissement de la démocratie sociale et de rationalisation des espaces de négociation tout en aménageant des plages de dialogue :

- d'une part, entre toutes les organisations syndicales, représentatives ou non, pour le recueil et la bonne prise en charge de toutes les préoccupations des travailleurs que les syndicats de base ou les centrales syndicales sont censés représenter ;
- d'autre part, entre les organisations moins représentatives et le Gouvernement pour permettre au besoin à ce dernier de satisfaire à l'obligation d'informer tous les acteurs concernés¹.

b- Activités de monitoring des accords

Au titre des activités de monitoring des accords, le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public a organisé, avec la participation du HCDS, :

- le 18 juin 2023, une réunion du Comité de suivi des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives ;
- le 26 juillet 2023, une réunion de partage sur le décret n° 74 - 347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'État, modifié ;
- en 2024, trois (3) rencontres techniques se sont tenues avec les partenaires sociaux des secteurs de l'éducation, de la santé et du secteur primaire ;
- Deux rencontres du Comité de suivi des accords se sont tenus avec les partenaires sociaux des secteurs de l'éducation et de santé

Ces activités de veille et de prévention des différends collectifs doivent du reste être promues dans tous les secteurs d'activités. Le HCDS a retenu cette activité dans le produit 3.1 de son Cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027, intitulé : « Des outils de formation, de sensibilisation et de veille sociale sont conçus et mis en œuvre ».

La matérialisation de cette activité par le HCDS, à travers la mise en place d'une plateforme d'information et de gestion des conflits, nécessite une synergie d'action entre les mandants tripartites notamment les ministères en charge du Travail et de la Fonction publique, les centrales syndicales et les confédérations d'employeurs.

Une telle approche de prévention permettra au Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public de mieux se consacrer à la réalisation de « l'Effet attendu 4.1.2. L'accès inclusif des citoyens à un service public de qualité » de la Stratégie nationale de développement 2025 – 2029.

1.2 LE CHANGEMENT D'ANCRAGE INSTITUTIONNEL DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Par décret n° 2024-706 du 8 mars 2024, le HCDS a été rattaché au Cabinet de Monsieur le Président de la République. Cette mesure a par la suite été confirmée par le décret n° 2024-940 du 5 avril 2024 portant répartition des services de l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères.

1. Extrait de la page 13 du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social

Cette décision trouve toute sa pertinence et vient ainsi satisfaire une vieille préoccupation exprimée par les mandants tripartites du HCDS, qui ont longtemps demandé le rattachement institutionnel du HCDS à la Présidence de la République ou à la Primature.

En effet, l'Institution nationale tripartite de promotion du dialogue social a été rattachée au ministère en charge du Travail lors de sa création par décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 fixant également ses règles d'organisation et de fonctionnement.

Aux termes de l'article 2 de ce décret, la mission de promotion du dialogue social confiée au HCDS s'étend aux secteurs public, parapublic et privé l'économie informelle y compris.

C'est en raison de cette transversalité de ses missions, transcendant les compétences du ministère en charge du Travail qui sont circonscrites dans les relations professionnelles régies exclusivement par le Code du Travail, à l'exclusion des agents de l'État, ainsi que de l'obligation qui lui est faite, aux termes de l'article 2 du décret, d'établir annuellement et de remettre au Président de la République un rapport sur l'état du dialogue social, que le rattachement du HCDS à un niveau supérieur se justifie et lui permet d'avoir une vue plus large et un spectre d'interventions couvrant tous les niveaux de l'action publique et privée, à l'échelle nationale et sectorielle.

1.3 LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE NATIONAL DE STABILITE SOCIALE ET D'ÉMERGENCE ECONOMIQUE ET DU PLAN NATIONAL DE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Lors de la réunion du Conseil des Ministres du 24 avril 2024, Son Excellence Monsieur Bassirou Diomaye Diakhar FAYE, Président de la République a instruit le Gouvernement d'aller vers la signature d'une trêve sociale avec les partenaires sociaux pour accompagner, dans la stabilité et la pacification des relations professionnelles, le développement économique et social.

Les bases de ce Pacte sont déjà posées par le Gouvernement, suivant les orientations de Monsieur Ousmane SONKO, Premier Ministre, et les travaux sont conduits par le ministère en charge du Travail avec tous les partenaires sociaux nationaux et sectoriels, en vue de la signature d'un nouveau Pacte de Stabilité sociale, avant le 1er mai 2025.

Toutefois, tirant les expériences du passé récent, il serait judicieux pour toutes les parties prenantes d'éviter de reproduire les insuffisances constatées lors de la mise en œuvre des Plans et Pactes nationaux antérieurs, qui avaient des objectifs similaires.

En effet, sur instructions de Monsieur le Président de la République, formulées à la faveur de l'expérience de la première Conférence sociale en 2014 et à l'occasion du Conseil des Ministres du 5 mai 2021 faisant suite à la remise du rapport 2017- 2018 -2019 du HCDS sur l'état du dialogue social, les partenaires sociaux nationaux avaient adopté, respectivement, le Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique (PNSSEE) et le Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS).

Ces deux instruments avaient pour objectifs :

- d'une part, pour le PNSSEE : « de contribuer à l'instauration et à la consolidation d'un climat social apaisé, propice à l'émergence économique, à travers une transformation structurelle de l'économie, une amélioration significative des conditions de vie des populations et le

renforcement de la sécurité, de la stabilité et de la gouvernance, de la protection des droits et libertés et de la consolidation de l'État de droit » ; et

- d'autre part, pour le PNRDS : « de contribuer par le dialogue social et le tripartisme à l'instauration d'une stabilité sociale durable, propice à la promotion du travail décent et à l'émergence économique ».

Dans la mise en œuvre de ces deux instruments, plusieurs manquements ont été constatés, notamment, en termes d'inclusivité, d'exhaustivité du champ d'interventions, mais surtout au niveau des dispositifs de suivi évaluation prévus, mais qui n'ont pratiquement jamais fonctionné, plombant ainsi les objectifs initiaux poursuivis par de tels instruments.

S'agissant du PNSSEE, même s'il s'agissait d'une première expérience, les négociations menées, suivies de sa signature et de sa mise en œuvre n'étaient pas suffisamment inclusives en raison de leur circonscription entre le Gouvernement et les partenaires sociaux nationaux, à l'exclusion des acteurs sectoriels. Aussi, les différents organes de pilotage et de mise en œuvre prévus dans le Pacte n'ont pas joué leur rôle de suivi-évaluation de l'instrument.

Il en est résulté que la trêve sociale nationale observée par les centrales syndicales de travailleurs, en application du Pacte, n'a pas empêché les syndicats sectoriels, notamment, dans la fonction publique, d'aller en grève, plombant ainsi les objectifs de stabilité sociale visés par le PNSSEE. Il s'y ajoute que les différents organes chargés de son suivi-évaluation sont restés en léthargie et n'ont pas permis de corriger les dysfonctionnements notés dans la phase de mise en œuvre du Pacte.

Concernant le PNRDS, sa conception sur instruction du Président de la République, fait suite à la remise du rapport du HCDS sur l'état du dialogue social en 2021. Le Plan a ainsi été élaboré par le ministère en charge du Travail et le HCDS, avec la participation des départements ministériels impliqués, des centrales syndicales de travailleurs, des confédérations d'employeurs et des partenaires sociaux sectoriels concernés.

Après son adoption en juin 2021, la mise en œuvre du Plan devait se faire selon le même procédé, avec des actions spécifiques à mettre en œuvre par le HCDS, par le Ministère en charge du Travail ou de concert entre les deux entités co-responsables du Plan ainsi que les centrales syndicales de travailleurs et les confédérations d'employeurs.

Toutefois, l'inclusivité notée lors de l'élaboration du document n'a pas été reproduite durant toute la phase de mise en œuvre du PNRDS qui a été exécuté de 2022 à 2024, avec des dotations budgétaires annuelles.

En effet, durant toute cette période, le HCDS qui était censé assurer la mise en œuvre d'une bonne partie des actions programmées dans le cadre logique du Plan, n'a jamais bénéficié des ressources budgétaires prévues à cet effet.

Cet état de fait, indépendant de la volonté et de la disponibilité du HCDS à contribuer à la réussite du PNRDS, n'a pas permis l'atteinte des objectifs du Plan.

Les dysfonctionnements de ces expériences passées doivent servir de leçons apprises en perspective de la signature d'un nouveau Pacte de Stabilité sociale inclusive, en gestation.

1.4 ÉTAT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

En matière de négociation collective sectorielle, la dynamique d'actualisation des conventions collectives, démarrée depuis plusieurs années, se poursuit avec l'implication active de toutes les parties prenantes, notamment, des partenaires sociaux sectoriels avec l'accompagnement du ministère en charge du Travail et du HCDS qui, en amont, accompagne les acteurs sociaux de certaines branches d'activités professionnelles identifiées à aller vers la réactualisation de leurs cadres conventionnels des relations professionnelles.

C'est ainsi qu'avec l'accompagnement du ministère en charge du Travail, les partenaires sociaux du secteur de la section pêche de la marine marchande habilités à fixer les conditions d'emploi des officiers et marins ont négocié et signé, le 1er octobre 2024, une nouvelle convention collective régissant ledit secteur.

Les partenaires sociaux du secteur des assurances ont également signé, le 30 décembre 2024, une nouvelle convention collective.

Dans le même sillage, le HCDS poursuit sa contribution aux initiatives de redynamisation de la négociation collective sectorielle en accompagnant certaines branches d'activités, par le renforcement de capacités, à disposer d'avant-projets de conventions collectives leur permettant de déclencher le processus de négociation auprès du Ministre chargé du Travail.



Atelier de renforcement de capacités des partenaires sociaux du secteur des professions agricoles et assimilées en perspective de la conclusion d'une convention collective

C'est dans ce cadre qu'après avoir organisé des sessions de formation au bénéfice des partenaires sociaux concernés, le HCDS a commis au mois de décembre 2024, deux consultants chargés d'accompagner, respectivement, les partenaires sociaux du secteur des industries extractives et

minières et celui des professions agricoles et assimilées à disposer d'un avant-projet de convention collective sectorielle leur permettant d'enclencher la procédure légale prévue à l'article L.85 du Code du Travail, devant le Ministre chargé du Travail.

Le choix de ces deux secteurs se justifie par la place qu'ils occupent dans le nouveau référentiel des politiques publiques à travers les moteurs de croissance « Transformation des industries extractives » et « Agriculture - agroalimentaire ».

Ces actions du HCDS initiées en 2024 se poursuivent et devraient être finalisées au cours de l'année 2025. D'autres branches d'activités ont déjà été retenues pour bénéficier de cet accompagnement du HCDS, dans le cadre de la mise en œuvre de son nouveau Cadre stratégique d'intervention 2025-2027.

DEUXIÈME PARTIE

INITIATIVES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL MENÉES PAR L'INSTITUTION TRIPARTITE NATIONALE DE DIALOGUE SOCIAL

Au titre des années 2023 et 2024, le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) a réalisé plusieurs activités et contributions en matière de promotion du dialogue social au Sénégal, dans le cadre de ses missions statutaires définies à l'article 2 du décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 le créant et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement.

Le HCDS a été aussi associé à la mise en œuvre d'autres initiatives nationales de promotion du dialogue social. Les activités les plus saillantes sont ci-dessous mises en exergue.

2.1 CONTRIBUTION DU HCDS A L'ORGANISATION DE PLATEFORMES DE DIALOGUE AVEC LES MANDANTS TRIPARTITES

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

- 30^{ème} Assemblée plénière : « Évaluation du Cadre stratégique d'intervention 2020 – 2022 et du Programme d'activités annuel 2022 du HCDS », tenue du 20 au 22 mars 2023 ;
- 31^{ème} Assemblée plénière : « Formulation du Cadre stratégique d'intervention 2023 – 2025 et du Programme d'activités annuel 2023 du HCDS », tenue du 23 au 25 mai 2023 ;
- 32^{ème} Assemblée plénière : « Vulgarisation du Rapport 2020 – 2021 – 2022 sur l'état du dialogue social », tenue du 11 au 13 octobre 2023 ;
- 33^{ème} Assemblée plénière : « Partage des orientations du Plan d'Actions prioritaires (PAP) 2024 – 2028, des projets phares et des réformes clé du Plan Sénégal émergent et des résultats du cinquième Recensement général de la population et de l'habitat », tenue du 27 au 29 décembre 2023 ;
- 34^{ème} Assemblée plénière : « Migration et autonomisation économique des jeunes et des femmes migrants et de leurs familles », tenue du 1^{er} au 3 octobre 2024 ;
- 35^{ème} Assemblée plénière : « Appropriation du nouveau référentiel des politiques publiques par les mandants tripartites du HCDS », tenue du 3 au 5 décembre 2024 ;
- 36^{ème} Assemblée plénière : « Formulation et adoption du Cadre stratégique d'intervention du HCDS », tenue du 26 au 28 décembre 2024 ;
- 37^{ème} Assemblée plénière : « Pour une appropriation du genre et de l'égalité de chances et de traitement au travail par les mandants tripartites du HCDS », tenue du 28 au 30 janvier 2025 ;
- 38^{ème} Assemblée plénière : « L'économie sociale et solidaire : un levier de promotion de la résilience sociale et de création d'emplois durables », tenue du 20 au 22 mars 2025.

En tenant régulièrement ces sessions statutaires et les réunions de ses autres organes, le HCDS a respecté les dispositions du décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 qui fixe ses règles d'organisation et de fonctionnement et son Règlement intérieur.

Dans ce cadre, le HCDS n'a également pas dérogé à son attachement :

- à inscrire ses actions dans le sens des orientations des politiques publiques et des attentes des centrales syndicales de travailleurs et des confédérations d'employeurs ;
- à rendre compte de l'exécution de ses missions en direction des mandants tripartites ;
- à mettre à profit la tenue des Assemblées plénières pour l'animation des activités sur des problématiques majeures déclinées dans les différentes politiques publiques.

2.1.1 Appropriation des politiques publiques et prise en compte des attentes des mandants tripartites dans le cadre de la planification des actions de l'Institution

Les trentième (30^{ème}), trente-et-unième (31^{ème}) et trente-troisième (33^{ème}) Assemblées plénières ont été organisées à cet effet.

De manière plus récente, tenant compte de l'adoption du nouveau référentiel des politiques publiques intervenue en 2024, les trente-cinquième (35^{ème}) et trente-sixième (36^{ème}) Assemblées plénières de l'Institution ont été respectivement consacrées à :

- l'appropriation par les mandants tripartites du HCDS de l'Agenda national de Transformation Vision Sénégal 2050, du Master Plan 2025 - 2034 et de la Stratégie nationale de Développement 2025 - 2029 ;
- l'élaboration et l'adoption du nouveau Cadre stratégique d'intervention 2025 - 2027 du HCDS lors de la trente-septième (37^{ème}) Assemblée plénière, suivi de l'adoption du Programme annuel d'activités 2025 de l'Institution à l'occasion de la trente-huitième (38^{ème}) Assemblée plénière.

Ce nouveau Cadre stratégique d'intervention 2025-2027 du HCDS (annexe 3) est arrimé au nouveau référentiel des politiques publiques à l'horizon 2050, pour un Sénégal souverain, juste, prospère et ancré dans des valeurs fortes qui intègrent naturellement les vertus et mécanismes du dialogue social dont le HCDS a la mission principale d'en faire la promotion.

Pour prendre en compte les attentes et les préoccupations des mandants tripartites, des séances de travail ont été tenues avec certains Ministres, les Secrétaires généraux de centrales syndicales de travailleurs et les Présidents de confédérations d'employeurs.

C'est ainsi qu'après son installation à la présidence du HCDS, le 7 novembre 2024, Monsieur Mamadou Lamine DIANTÉ a initié une série de séances de travail sur les perspectives de la promotion du dialogue social auprès de :

- Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), le 25 novembre 2024 ;
- Monsieur Elimane DIOUF, Secrétaire général de la Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA), le 25 novembre 2024 ;
- Monsieur Mbagnick DIOP, Président du Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS), le 9 décembre 2024 ;
- Monsieur Adama LAM, Président de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES), le 10 décembre 2024 ;
- Monsieur Cheikh DIOP, Secrétaire général de la Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement (CNTS/FC), le 12 décembre 2024 ;
- Madame Yvette KEITA DIOP, Secrétaire général de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), le 20 décembre 2024 ;
- Monsieur Idy THIAM, Président de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS/JAPPO), le 24 décembre 2024 ;

- Monsieur Baidy AGNE, Président du Conseil national du Patronat (CNP), le 11 février 2025 ;
- Monsieur Ousmane DIAGNE, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, le 18 février 2025;
- Monsieur Abdourahmane DIOUF, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, le 20 février 2025.

Lors de ces séances de travail, les partenaires sociaux employeurs et travailleurs ont porté des appréciations sur la situation globale du climat social et du dialogue social avant de formuler des orientations.

Il en est aussi ressorti plusieurs recommandations à mettre en œuvre au niveau national, sectoriel et au niveau des entreprises (voir annexe 4 sur les recommandations).

2.1.2 Vulgarisation du Rapport 2020 - 2021 - 2022 sur l'état du dialogue social

Conformément à l'une de ses missions statutaires prévues à l'article 2 du décret n° 2014-1299 du 14 octobre 2014, consistant à remettre au Président de la République un rapport annuel sur l'état du dialogue social, le HCDS a honoré cette obligation pour la quatrième (4^{ème}) fois, après les années 2015, 2016 et la période 2017-2019, en remettant à Son Excellence Monsieur le Président de la République les rapports 2020-2021-2022 du HCDS sur l'état du dialogue social.

La cérémonie solennelle de remise de ces rapports a eu lieu, le 5 octobre 2023 au Palais de la République, en présence des membres du Gouvernement et des mandants tripartites du HCDS.

La tenue de la trente-troisième (33^{ème}) Assemblée plénière du HCDS, faisant suite à cette cérémonie de remise du Rapport sur l'état du dialogue social, a été consacrée à la vulgarisation dudit rapport auprès des partenaires sociaux nationaux et sectoriels ainsi que des départements ministériels et structures publiques.

2.1.3 Examen de problématiques actuelles en vue de la formulation de recommandations pour leur prise en charge par les mandants tripartites

La trente-quatrième (34^{ème}) Assemblée plénière du HCDS a été consacrée à l'examen d'une problématique majeure et récurrente, à fort impact social sur les populations : « Migration et autonomisation des jeunes et des femmes migrants et de leurs familles ».

Cette session a été une plateforme de partage et de dialogue entre les mandants tripartites pour exprimer les préoccupations partagées sur le phénomène des migrations irrégulières, avec leur lot de pertes en vies humaines enregistrées, mais également pour apporter la contribution du HCDS dans la lutte contre l'émigration irrégulière, tout en capitalisant au mieux toutes les opportunités qu'offre la migration régulière, notamment, l'apport de la diaspora sénégalaise dans l'économie nationale.

La trente-septième (37^{ème}) Assemblée plénière avait pour thème : « Pour une meilleure appropriation du genre et de l'égalité de chances et de traitement au travail par les mandants tripartites du HCDS ».

En effet, l'égalité de genre dans les relations professionnelles est un levier pour améliorer la performance des organisations et le bien-être des individus. Le HCDS a jugé opportun de combiner les efforts des mandants tripartites afin de bâtir un environnement de travail plus juste et inclusif prenant en compte le genre.

En prélude à la célébration de la Journée internationale des droits des femmes, les conclusions de cette Assemblée plénière ont été partagées, le 7 mars 2025, avec les Coordonnateurs des cellules « Genre et Équité » des ministères ainsi que les Présidentes de Mouvements des femmes des centrales syndicales de travailleurs et de confédérations d'employeurs.



Atelier de partage des recommandations de la trente septième Assemblée plénière du HCDS portant sur le thème « Pour une meilleure appropriation du genre, de l'égalité des chances et de traitement au travail par les mandants tripartites ».

Disposant d'un Comité de dialogue social d'entreprise, les partenaires sociaux de la Société nationale des Télécommunications (SONATEL) s'illustrent particulièrement en matière de promotion du genre dans les relations professionnelles. En effet, ils se sont accordés pour porter le congé de maternité de quatorze (14) semaines à seize (16) semaines avec en sus deux semaines de reprise graduelle au travail à raison de :

- deux (2) jours de travail en mode « présentiel » et trois (3) jours de télétravail pour la dix-septième semaine ;
- trois (3) jours de travail en mode « présentiel » et deux (2) jours de télétravail pour la dix-huitième semaine.

La trente-huitième (38^{ème}) Assemblée plénière du HCDS a porté sur le thème « L'économie sociale et solidaire : un levier de promotion de la résilience sociale et de création d'emplois durables ».

En effet, en son axe 3, la Stratégie nationale de Développement 2025 – 2029, notamment porte sur : « Aménagement et développement durables » et a pour finalité de soutenir l'économie sociale et solidaire au profit des populations vulnérables avec son objectif stratégique 3.9 visant :

- le développement des produits et services de l'économie sociale et solidaire ;
- la participation des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans la gestion publique au niveau des pôles territoires ainsi que la promotion de l'innovation sociale.

À travers leur Cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027, les mandants tripartites du HCDS ont également inscrit leurs actions dans cette dynamique en s'engageant à mettre en œuvre des initiatives concourant à la promotion de l'économie sociale et solidaire.

L'axe 3 de ce Cadre stratégique d'intervention intitulé : « Formation et sensibilisation des acteurs sociaux », en son produit 3.9 : « la promotion de l'économie sociale et solidaire est réalisée », prévoit l'organisation d'activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux sur l'économie sociale et solidaire en :

- vulgarisant les textes en la matière auprès des mandants tripartites ;
- organisant un atelier de renforcement de capacités des membres du HCDS sur l'économie sociale et solidaire en marge d'une Assemblée plénière.

C'est cette deuxième préoccupation qui a fait l'objet de prise en charge par cette trente-huitième (38^{ème}) Assemblée plénière. Celle-ci, organisée avec le soutien technique et la participation active de personnes ressources du Ministère de la Microfinance et de l'Économie sociale et solidaire, dont le Directeur de Cabinet du Ministre, a permis de vulgariser les textes sur l'Économie sociale et solidaire auprès des membres du HCDS.



2.2 CONTRIBUTION DU HCDS AU RENFORCEMENT DE CAPACITES DES MANDANTS TRIPARTITES

Dans le cadre de ses missions, le HCDS a poursuivi sa dynamique de renforcement de capacités de ses membres, en organisant à leur profit un atelier de formation sur « la méthode d'autoévaluation pour les Institutions de dialogue social (MA-IDS) », réalisée par le Bureau international du Travail (BIT). Cette activité a été tenue du 17 au 19 avril 2023.

Une autre session de renforcement de capacités des mandants tripartites du HCDS a porté également sur les techniques de communication du 29 au 31 août 2023.

Par ailleurs, le HCDS a poursuivi ses actions de renforcement de capacités des partenaires sociaux en dialogue social et en négociation collective. À cet effet, des sessions de formation ont été organisées à l'attention :

- du collège des délégués du personnel et des membres de la Direction générale de l'hôtel King Fahd Palace (KFP), les 21 et 22 septembre 2023, avant l'installation du Comité interne de dialogue social ;
- des membres du Comité de Dialogue social de l'entreprise Auchan RETAIL SÉNÉGAL, en prélude à l'installation de cette instance, en décembre 2023 ;
- des membres du comité directeur du Comité de Dialogue social du Secteur de l'Éducation et de la Formation (CDS/SEF) du 21 au 23 décembre 2023 ;
- des partenaires sociaux membres du Conseil national de Industry All Sénégal, lors d'un atelier national tenu les 30 et 31 mai 2024 ;
- des partenaires sociaux du secteur des industries extractives et minières, du 27 au 29 août 2024, dans le cadre de l'accompagnement du HCDS en vue de la réactualisation de la convention collective du secteur ;
- des collèges des délégués du personnel du Crédit Mutuel du Sénégal (CMS) au mois de septembre 2024 (pour les délégués titulaires) et au mois de janvier 2025 (pour les délégués suppléants) ;
- des membres de l'Alliance des syndicats du secteur de l'énergie dans le cadre d'un atelier organisé du 27 au 28 novembre 2024 par la Fondation Friedrich EBERT, sur le thème : « Rôle du dialogue social dans la transition énergétique juste au Sénégal » ;
- des partenaires sociaux du secteur des professions agricoles et assimilées, du 17 au 19 décembre 2024, dans le cadre de l'accompagnement du HCDS en vue de la mise en place d'une convention collective du secteur qui en est jusqu'ici dépourvu et encore régi par un texte réglementaire de 1961.

2.3 CONTRIBUTION DU HCDS EN MATIÈRE DE MEDIATION ET DE FACILITATION ENTRE LES ACTEURS SOCIAUX

Le HCDS a été très sollicité durant la période de référence du rapport en matière de médiation et de facilitation. Plusieurs séances de travail ont été tenues avec les acteurs sociaux, généralement sur leur demande, pour procéder à des médiations sociales et, plus fréquemment, à des facilitations dans le but d'anticiper et de prévenir d'éventuels différends de travail ou tensions

avec les employeurs privés ou le Gouvernement. Ces actions ont été particulièrement marquées durant le dernier trimestre de l'année 2024.

Le HCDS a ainsi eu plusieurs séances de travail avec les partenaires sociaux, à l'échelle sectorielle ou après épuisement de la procédure de règlement des différends collectifs au sein de certaines entreprises, sur demande des partenaires sociaux.

2.3.1 AU NIVEAU DU SECTEUR PUBLIC

Dans le cadre de sa mission de facilitation et d'apaisement du climat social, le HCDS a reçu l'Intersyndicale des travailleurs des collectivités territoriales, le 19 septembre 2023. Cette rencontre s'inscrivait dans les initiatives de recherche de solutions pour apaiser le climat social dans ce secteur qui fait face à une série de grèves des travailleurs depuis plus deux (2) ans, pour réclamer une augmentation de salaires dans la fonction publique locale, dans les mêmes proportions que celle accordée par l'État à ses agents, depuis le mois de juillet 2022. Cette rencontre avait fait l'objet d'un compte rendu qui a été transmis à Son Excellence Monsieur le Président de la République, à Monsieur le Premier Ministre et à Monsieur le Ministre en charge des Collectivités territoriales.

Dans le Secteur public de l'Éducation et de la Formation, contribuant au suivi des accords signés entre le Gouvernement et les syndicats d'enseignants en février 2022, le HCDS a tenu, le 12 novembre 2024, une séance de travail avec les Secrétaires généraux des syndicats d'enseignants les plus représentatifs. Cette rencontre s'inscrivait également dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route déclinée par le Président du HCDS, lors de sa prise de fonctions, consistant à s'entretenir avec les différents partenaires sociaux des secteurs public, parapublic et privé.

À cette occasion, les syndicats d'enseignants ont revisité les différents points résiduels de l'accord de 2022 devant être satisfaits par le Gouvernement, ainsi que d'autres préoccupations du secteur, notamment, la prise en charge urgente de la situation des enseignants décisionnaires pour corriger les injustices et les irrégularités constatées.

Le HCDS a ainsi été invité à intervenir auprès des autorités du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Secteur public pour améliorer les propositions formulées à cet effet par le Gouvernement depuis 2022, en vue de régler ce problème crucial et d'apaiser ce secteur.

La transmission du compte rendu de cette rencontre au Ministre chargé de Fonction publique, a été suivie par la convocation, le 26 novembre 2024, d'une réunion du Comité de suivi de l'Accord entre le Gouvernement du Sénégal et les syndicats les plus représentatifs du secteur public de l'Éducation et de la Formation, avec la participation du Président du HCDS.

À l'issue de cette rencontre, les deux parties ont trouvé un accord pour le règlement de la question cruciale des enseignants décisionnaires, par une modification du décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non-fonctionnaires de l'Etat.

Dans le Secteur public de la Santé et de l'Action sociale, le HCDS a été saisi, respectivement, par le Collectif des Médecins, pharmaciens, chirurgiens – dentistes en spécialisation et par l'Association des internes et anciens internes des hôpitaux du Sénégal, pour s'offusquer de leurs conditions de travail dans les établissements publics de santé, en dépit de leurs contributions décisives dans les actions médicales et le fonctionnement de ces structures de santé. A cet effet, le HCDS a eu des

séances de travail, le 13 novembre 2024, avec les médecins en spécialisation et, le 19 novembre 2024, avec les internes des hôpitaux, en vue de contribuer au règlement de leurs préoccupations.

Ces séances de travail ont fait l'objet de comptes rendus transmis aux ministères de tutelles, en charge de l'Enseignement supérieur et de la Santé et de l'Action sociale.

A l'issue de ces rencontres, le HCDS avait ainsi formulé comme recommandations aux autorités de tutelle, pour un traitement approprié :

- des préoccupations du Collectif des Médecins, pharmaciens, chirurgiens – dentistes en spécialisation :
 - l'adoption du texte fixant le statut des Docteurs en spécialisation et les modalités de leur prise en charge dans les hôpitaux d'accueil ;
 - le respect du décret fixant le quantum horaire de 600 heures par an à effectuer pour valider l'année, à la place des 1260 heures réellement effectuées par les Docteurs en spécialisation dans les hôpitaux.
- des préoccupations de l'Association des internes et anciens internes des hôpitaux du Sénégal :
 - de réactualiser le décret de 1972 portant organisation du concours des internes en y intégrant les dispositions relatives à la formation, à la prise en charge pendant la formation dans les hôpitaux et à l'intégration automatique des internes dans la fonction publique après la formation ;
 - de redéfinir le programme scientifique et les curricula de formation des internes pour être mieux adaptés aux avancées médicales et aux maladies actuelles découvertes ;
 - d'améliorer les conditions et le traitement des internes dans les hôpitaux en termes de motivation, de prise en charge et de logement à fournir obligatoirement à la charge de la structure sanitaire.

C'est dans ce cadre que, le 21 novembre 2024, Monsieur le Ministre de la Santé et de l'Action sociale a présidé, en présence du HCDS, deux séances de travail portant sur l'examen des revendications du Collectif des Médecins, pharmaciens, chirurgiens – dentistes en spécialisation et de l'Association des internes et anciens internes des hôpitaux du Sénégal.

A l'issue de ces rencontres, Monsieur le Ministre de la Santé et de l'Action sociale a pris une circulaire portant harmonisation et revalorisation de la prime de garde des internes et médecins en spécialisation à 15 000 FCFA les jours ouvrables et à 20 000 FCFA les week-ends et jours fériés, à verser obligatoirement par tous les établissements publics de santé.

Les autres points de revendications des internes et médecins en spécialisation relevant du ministère de la Santé et de l'Action sociale avaient également fait l'objet d'un engagement en vue de leur prise en charge.

Dans le même sillage, Monsieur le Président du HCDS a pris part, le 28 novembre 2024, à la réunion du Comité de suivi de l'Accord entre le Gouvernement du Sénégal et les syndicats du secteur public de la Santé.

Dans le Secteur de l'Enseignement supérieur public, le HCDS a tenu, le 21 novembre 2024, une séance de travail avec une délégation du Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES).

Lors de cette rencontre, le SAES demandait le respect de l'accord signé avec le Gouvernement, le 06 janvier 2023 et avait porté deux principales revendications jugées incompressibles et

non négociables, à satisfaire par le Gouvernement, pour l'apaisement du climat social dans les universités publiques.

Ces points étaient relatifs, d'abord, à la question cruciale de la réversion de la pension de retraite des enseignants du supérieur de 85% aux ayants cause des enseignants du supérieur décédés et à la question des fréquents retards de salaires des enseignants du supérieur notés en fin d'année.

À l'issue de cette rencontre, les deux (2) recommandations formulées par le HCDS et adressées aux autorités compétentes, ont porté sur ces points, pour pacifier l'année universitaire.

À ce titre, la recommandation principale était relative à la nécessité de : « finaliser et adopter le projet de décret allouant les pensions de réversion aux ayants cause des enseignants du supérieur décédés, sur la base de la pension de 85% versée aux enseignants à la retraite ».

Après plusieurs semaines et à la faveur de la Grande rencontre tripartite organisée sous la présidence de Monsieur le Premier Ministre, le 27 février 2025, le décret portant modification du décret n° 2020-1788 du 23 septembre 2020 portant création d'une allocation spéciale de retraite au profit des enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires des universités, a finalement été signé le 7 mars 2025 en intégrant la réversion de la pension de 85% aux ayants cause des enseignants du supérieur décédés, ainsi que la prime de recherche dans la liquidation de la pension de retraite des enseignants du supérieur.

Dans le Secteur de la Justice, le HCDS a été saisi par les Coordonnateurs des Maisons de Justice de proximité, pour lui faire part de leurs préoccupations liées à leurs conditions de travail.

Il est ressorti de la séance de travail tenue avec ces derniers, le 29 novembre 2024, que sur les trente et un (31) Coordonnateurs des Maisons de Justice de proximité en service à l'échelle nationale, seuls sept (7) ont été recrutés dans la fonction publique. Les vingt-trois (23) autres Coordonnateurs de Maisons de justice, l'un (1) ayant entre temps démissionné, souhaitent également une meilleure valorisation de leur travail et leur recrutement dans la fonction publique.

Après avoir soumis leurs préoccupations au Médiateur de la République et les diligences apportées auprès des services de la Primature et du ministère de la Justice, les Coordonnateurs des Maisons de Justice se sont rapprochés du HCDS qui, après les avoir reçus, a informé les autorités compétentes.

Ainsi, par lettre n° 006628/MJ/DJPPAD du 26 décembre 2024, Monsieur le Garde de Sceaux, Ministre de la Justice a salué la démarche du HCDS avant de rappeler que la question de l'intégration des Coordonnateurs des Maisons de Justice a fait l'objet de la recommandation n° 5 du rapport de synthèse des Assises de la Justice qui demandent la promotion d'une justice de proximité.

Il a ainsi été suggéré de « recruter les 23 autres Coordonnateurs des maisons de Justice et de les intégrer dans la fonction publique pour ne pas exposer le « dispositif Justice de Proximité » à une situation d'instabilité avec les risques de pertes fréquentes de ressources humaines de qualité ».

À cet effet, le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice souligne avoir déjà saisi Monsieur le Premier Ministre pour l'informer de la situation précaire des Coordonnateurs des Maisons de Justice et solliciter son autorité pour « leur intégration dans le corps des fonctionnaires des affaires juridiques ».

2.3.2 AU NIVEAU DU SECTEUR PRIVE

Au mois d'août 2024, le HCDS a été sollicité, dans le cadre de sa mission de médiation sociale, par le collège des délégués du personnel de Sabadola Gold Operations (SGO), via leur Conseil, afin de s'impliquer pour le règlement du conflit collectif opposant les partenaires sociaux de SGO et ayant fait l'objet d'un procès-verbal de non-conciliation devant l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

À ce titre, l'implication du HCDS, en plus d'autres autorités administratives, a permis de renouer le fil du dialogue entre les parties et les négociations ont finalement abouti à la signature, le 13 août 2024, d'un protocole d'accord mettant fin au différend collectif de travail, devant le ministère en charge du Travail.

Le HCDS s'est également investi dans le différend ayant été noté en 2024, entre le Gouvernement et le Conseil des Diffuseurs et Éditeurs de Presse du Sénégal (CDEPS), en vue de trouver une solution amiable. Les préoccupations du CDEPS ont été consignées et transmises aux autorités compétentes.

La Société africaine de Transformation, de Reconditionnement et de Commerce (SATREC S.A.) est confrontée, depuis plusieurs mois, à des tensions sociales consécutives à une forte baisse de la production ayant entraîné plusieurs mois d'arriérés de salaires pour les travailleurs. C'est ainsi que le collège des délégués du personnel s'était rapproché du HCDS, en vue de trouver une solution de sortie de crise.

À cet effet, à la date 13 novembre 2024, une délégation de travailleurs de l'entreprise a été reçue au HCDS pour une séance de travail suivie, le 20 novembre 2024, d'une autre séance de travail avec le Président Directeur général de SATREC S.A. Il est ressorti des échanges avec les deux parties concernées, que les difficultés économiques de l'entreprise impactent deux cent quarante-quatre (244) travailleurs.

Toutefois, les différents engagements financiers pris par l'employeur, auprès de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, au niveau du HCDS et devant le Tribunal du Commerce de Dakar, n'ont pas été respectés.

La SATREC S.A. devait ainsi être mis sous liquidation judiciaire par le Tribunal, conformément à la loi, en vue d'honorer les engagements financiers de l'employeur, notamment, le paiement des arriérés de salaires dus aux travailleurs de l'entreprise.

Le HCDS a également eu une séance de travail avec une délégation du Collectif des agents contractuels de la SENELEC, le 25 novembre 2024 : il s'agit du suivi d'un dossier de médiation menée par le HCDS en 2020, entre la Direction générale de la SENELEC et des prestataires de l'entreprise, qui avait fait l'objet d'un protocole d'accord. Certains membres restants du collectif des prestataires, non encore intégrés dans l'effectif de la SENELEC, continuent d'exiger un traitement préférentiel dans les programmes de recrutement de la SENELEC.

Au niveau du Port autonome de Dakar, le HCDS a été saisi par le Coordonnateur du Collectif des gardes de sûreté portuaire, au nombre de quatre cent cinquante (450), qui étaient employés par des sociétés de gardiennage.

L'option prise par les précédentes autorités du Port autonome de Dakar a consisté à les intégrer progressivement au niveau de l'entreprise. Cette option a été matérialisée par la signature d'un

protocole d'accord entre la Direction générale du Port autonome de Dakar, les représentants des gardes de sûreté et les syndicats.

Après avoir subi une formation et bénéficié d'un contrat à durée déterminée, une première cohorte de gardes de sûreté a déjà été intégrée dans l'entreprise sous forme de contrat à durée indéterminée.

À la fin de leur contrat à durée déterminée, les agents de sûreté restants n'ont pas été intégrés. Le retard enregistré au niveau de leur intégration est en partie liée à la décision des nouvelles autorités du Port autonome de Dakar de recueillir et de se conformer à l'avis des organes de gouvernance de l'entreprise.

En plus de ces différents dossiers de médiation et de facilitation, ci-dessus cités, il y a lieu de souligner qu'avec l'euphorie inhérente à tout changement de régime, un certain nombre d'acteurs ont eu à solliciter le HCDS aux fins de facilitation par rapport à la prise en charge de leurs préoccupations sans rapport avec ses missions statutaires et se situant hors du champ des relations professionnelles.

À cet effet, au même titre que celles concernant les partenaires sociaux, des comptes rendus des séances de travail tenues avec ces acteurs ont été transmis à toutes les autorités compétentes en vue d'apporter les solutions appropriées pour le règlement des préoccupations soulevées.

2.4 CONTRIBUTION DU HCDS DANS LA MISE EN PLACE ET L'ENCADREMENT DES MÉCANISMES ADAPTÉS DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

Cette mission dévolue au HCDS le conduit particulièrement à accompagner les secteurs et les entreprises qui disposent de plusieurs établissements dans la mise en place de comités de dialogue social et à leur fournir un suivi et des conseils.

2.4.1 MISE EN PLACE DE COMITÉS DE DIALOGUE SOCIAL

Le HCDS a accompagné l'entreprise Africa Global Logistics (AGL) ex BOLLORE en vue de l'installation d'un Comité de Dialogue social, qui a finalement été mis en place le 8 février 2023.

Il en a été de même avec :

- l'entreprise SEN'EAU en juin 2023 ;
- le King Fahd Palace Hôtel, le 23 septembre 2023 ;
- l'entreprise AUCHAN Retail Sénégal, le 14 décembre 2023.

La Société nationale la Poste (SN LA POSTE) a également eu à bénéficier, en 2023, de l'accompagnement du HCDS en vue de la mise en place d'un Comité de Dialogue social d'entreprise.

À cet effet, les travaux préparatoires menés entre les partenaires sociaux de la SN la Poste, avec l'accompagnement du HCDS, se sont tenus entre février et mars 2023 et avaient abouti à la validation consensuelle d'un projet de règlement intérieur et d'un accord sur la composition du Comité. Toutefois, la finalisation du processus, qui devait être marquée par l'installation des

membres du CDS, n'a pas encore été réalisée malgré les nombreuses relances du HCDS, dans ce sens.

La Mutuelle d'Épargne et de Crédit de la Zone de Yoff (MECZY) avait également sollicité l'accompagnement de l'Institution en vue de la mise en place d'un Comité de Dialogue social. A ce titre, des démarches préparatoires ont été entreprises en septembre 2023 et elles devaient aboutir à une formation des partenaires sociaux de l'entreprise en dialogue social et en négociation collective, en vue de l'installation du CDS. Toutefois, le processus est resté en l'état et devrait être relancé pour sa finalisation.

Les partenaires sociaux de l'Institut de Technologie alimentaire (ITA) et du Centre hospitalier national d'enfants Albert ROYER ont également sollicité en 2024 le HCDS pour la mise en place de comités de dialogue social.

Il a été recommandé aux partenaires sociaux de l'ITA de procéder au renouvellement du mandat des délégués du personnel arrivé à expiration, avant d'installer un comité de dialogue social.

Pour le Centre hospitalier national d'enfants Albert ROYER, tenant compte du fait que les fonctionnaires sont exclus du champ d'application du décret n° 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, il leur a été préconisé de s'inscrire dans la dynamique de signer une charte de dialogue social d'établissement et de mettre en place un comité de dialogue social.

2.4.2 ENCADREMENT DES COMITÉS DE DIALOGUE SOCIAL

Dans le même sillage, conformément à sa mission et encourageant le fonctionnement régulier des mécanismes adaptés de promotion du dialogue social, le HCDS a accompagné les comités de dialogue social.

2.4.2.1 Dans le secteur public de l'Enseignement supérieur

Dans ce secteur, le HCDS a reçu à son siège, le 26 décembre 2023, une délégation du Comité universitaire de dialogue social installé à l'Université numérique Cheikh Hamidou KANE (UN – CHK).

Le HCDS et l'UN – CHK ont convenu de mutualiser leurs ressources dans la perspective de la réalisation optimale des missions respectives qui leur sont assignées.

Les représentants du CDS/UN – CHK ont également souscrit à une approche qui permettra au HCDS de bénéficier du concours du personnel technique et des infrastructures de l'université pour, à titre d'exemple, s'appuyer sur les espaces numériques ouverts (ENO) en vue de mener ses activités de renforcement de capacités des partenaires sociaux à travers les régions ou réaliser des études ou des recherches.

2.4.2.2 Dans le secteur de la distribution de l'eau

Le HCDS a reçu en audience, le 18 juillet 2024, une délégation de la Direction générale de l'entreprise SEN'EAU, conduite par son Directeur général.

Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre d'une initiative prise par la SEN'EAU visant à sensibiliser les autorités publiques et les instances habilitées, comme le HCDS, sur la situation sociale de l'entreprise marquée par une certaine tension entre la Direction générale et une partie des organisations syndicales de travailleurs à la SEN'EAU.

À cette occasion, le HCDS a invité la Direction générale de la SEN'EAU à privilégier la concertation et le dialogue franc et permanent avec les syndicats concernés pour surmonter les difficultés évoquées et les problèmes de communication interne, tout en veillant au respect de la législation sociale dans les actes posés.

Il a été aussi tenu une audience avec Monsieur Adama DIOUF, Président du Comité de Dialogue social de la SEN'EAU pour le sensibiliser sur la nécessité de développer des initiatives concourant à préserver la stabilité sociale.

2.4.2.3 Dans le Secteur de la Microfinance

Le Comité de Dialogue social du Secteur de la Microfinance (CDS/MF) a aussi mené des actions de médiation entre la Direction générale de l'Union des Mutuelles du Partenariat pour la mobilisation de l'Épargne et du Crédit au Sénégal (UMPAMECAS) et le Syndicat national des Travailleurs des Mutuelles d'Épargne et de Crédit et Activités Connexes (SNTMECAC) section UM-PAMECAS.

En effet, l'article 9 de la Charte de Dialogue social du secteur de la Microfinance confère au Comité la fonction d'organe de conciliation préalable facultatif pour le règlement des différends collectifs de travail pouvant opposer les partenaires sociaux d'une IMF du secteur.

Cette médiation a porté sur la mise en application du protocole d'accord portant sur l'avenant de modification de la convention collective de la branche d'activités des SFD et l'avenant de revalorisation des salaires catégoriels de branche d'activités signés en mars 2023 ainsi que de l'accord d'établissement.

Plusieurs réunions ont été tenues par le CDS/MF pour échanger avec les acteurs concernés afin de trouver une issue favorable pour la stabilité de l'institution.

Ces démarches entreprises par le CDS/MF pour trouver des solutions à cette situation ont permis d'aboutir à un accord convenable entre les deux parties, démontrant ainsi le rôle primordial que le CDS/MF est en train de jouer dans la gestion des conflits entre employeurs et employés.

Pour mieux assurer la prévention des conflits dans le secteur, le CDS/MF a administré un questionnaire aux institutions de microfinance aux fins d'apprécier le niveau de l'application du protocole d'accord.

Une séance de travail qui s'est tenue le 13 décembre 2024 entre le HCDS et une délégation du Comité sectoriel de Dialogue social de la Microfinance conduite par son Président, Monsieur Mamadou Lamine GUEYE, a permis d'identifier des axes de collaboration.

Il est envisagé que cette collaboration se poursuive avec le renforcement de capacités des partenaires sociaux de ce secteur et la promotion de l'économie sociale et solidaire.

Cette séance de travail a été suivie de la tenue de la session ordinaire du Comité de Dialogue social du Secteur de la Microfinance, le 19 décembre 2024.



Cérémonie de signature du Protocole d'accord portant sur l'avenant de modification de la convention collective de la branche d'activités des Systèmes financiers décentralisés et de l'avenant de revalorisation des salaires catégoriels de branche d'activités

2.4.2.4 Dans le secteur de l'Éducation et de la Formation

Le Comité de Dialogue social du Secteur de l'éducation et de la Formation (CDS/SEF) a poursuivi ses activités durant la période de référence de ce rapport.

En 2023, le CDS/SEF a procédé à l'examen :

- des préavis de grève du SAEMSS et du CUSEMS avec transmission des comptes rendus de réunions aux ministères de l'Education nationale, au ministère de la Fonction publique et au Haut Conseil du Dialogue social ;
- des plateformes des Syndicats du G7 accompagnant les préavis de grève.

Le CDS/SEF a aussi organisé, du 19 au 21 décembre 2023, à Thiès un séminaire de renforcement de capacités des membres du Comité Directeur du CDS/SEF.

En 2024, le CDS/SEF a organisé une concertation avec les organisations syndicales représentatives (G7) sur le fonctionnement de l'école pendant la période pré-électorale.

Un séminaire de renforcement de capacités des membres du Comité Directeur du CDS/SEF s'est aussi tenu du 5 au 8 juin 2024 sur l'éducation aux valeurs, les techniques de résolution des conflits dans le milieu scolaire ainsi que les forces et les faiblesses en matière de promotion du dialogue social dans le secteur de l'Education et de la Formation.

2.5 AUTRES CONTRIBUTIONS ET ACTIONS DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL DU HCDS

Le HCDS a été également impliqué dans d'autres initiatives de promotion du dialogue social, au niveau national et à l'échelle internationale.

2.5.1 AU NIVEAU NATIONAL

2.5.1.1 En matière de promotion du dialogue national

Durant la période de référence, le HCDS a été impliqué dans l'organisation des travaux tenus dans le cadre de la Journée nationale du Dialogue qui se tient chaque année avec toutes les composantes des forces vives de la Nation, à partir du 28 mai sur l'initiative du Chef de l'État.

En 2023, les travaux lancés le 31 mai 2023 se sont tenus autour de la nécessité de bâtir des consensus sur des questions majeures relatives à la vie nationale et à l'avenir du pays.

En 2024, les travaux lancés le 28 mai 2024 ont porté sur le thème « Réforme et modernisation de la Justice ».

2.5.1.2 En matière de promotion du travail décent au niveau national

Le HCDS a été convié par le Bureau international du Travail (BIT) à l'atelier de renforcement de capacités sur le processus de formulation du Programme Pays de promotion du Travail décent (PPTD) du Sénégal, articulé à la Gestion axée sur les Résultats (GAR) appliquée à la planification stratégique, organisé du 28 au 30 mai 2024.

À titre de rappel, le PPTD constitue le cadre de référence à travers lequel le BIT apporte un appui aux mandants tripartites, dans la mise en œuvre de stratégies intégrées et équilibrées pour atteindre les objectifs stratégiques de l'OIT autour de priorités identifiées par ces mandants tripartites, arrimées au contexte national.

Cette activité consistait à mieux outiller les mandants tripartites nationaux dans la maîtrise des exigences de la GAR, qui est une démarche visant à orienter les processus organisationnels, les ressources, les produits et les services vers des résultats mesurables dans la formulation des actions du nouveau PPTD du Sénégal.

2.5.1.3 En matière de promotion de la protection sociale

Le HCDS a aussi été associé aux travaux du projet de système d'information de l'Assurance Maladie obligatoire (SIAMO), en tant que membre du Comité de pilotage de ce projet. A ce titre, l'Institution a participé aux travaux de l'atelier de partage du rapport bilan de 2022, dans le cadre de l'opérationnalisation de la phase pilote de ce projet, en février 2023 au Ministère en charge du Travail.

Le projet de SIAMO a été réalisé grâce à l'appui technique de l'Agence française de Développement (AFD) et d'Expertise France, dont la mission s'est achevée avec la présentation de ce rapport bilan. Néanmoins, le partenariat avec le Ministère en charge du Travail va se poursuivre pour la matérialisation des autres étapes du projet et la mise en œuvre effective du SIAMO.

Dans le cadre du processus d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, le Sénégal, par le biais du Ministère en charge du Travail et de la Sécurité sociale, avait lancé en 2021 la phase pilote du projet de Régime simplifié pour les Petits Contribuables (RSPC). Elle est expérimentée dans le secteur de l'Artisanat avec la mise en place de la Mutuelle sociale nationale des Artisans du Sénégal (MSNAS).

À ce titre, un cadre stratégique de pilotage chargé de conduire cette phase pilote du RSPC a été mis en place par arrêté ministériel n° 18244/MTDSRI/DGTSS/DPS/DSS du 05 mai 2021, et le HCDS est membre de cet organe de pilotage.

Plusieurs activités ont ainsi été menées dans le cadre de la mise en œuvre de cette réforme phare intitulée : « Accès de l'économie informelle à la protection sociale : mise en place du Régime Simplifié pour les Petits Contribuables (RSPC) ». Il en a été ainsi, durant la période de référence du présent rapport, avec les activités ci-après :

- l'état des lieux de la mise en œuvre du RSPC marqué par la présentation du bilan des activités réalisées en 2023 et des grandes orientations de l'année 2024, lors de l'atelier des 4 et 5 décembre 2023 ;
- la présentation des activités réalisées au premier semestre de 2024, ainsi que du rapport des études actuarielles et du plan de développement 2024-2026, les 9 et 10 juillet 2024.

2.5.1.4 En matière de promotion de la bonne gouvernance et de la transparence

Le HCDS en sa qualité de membre de la Commission nationale de Gouvernance (CNG) du Mécanisme Africain d'Évaluation par les Pairs (MAEP) a participé aux activités statutaires de cette instance qui a organisé, durant la période de référence du présent rapport, les activités suivantes :

- Une première session de l'Assemblée générale de l'année 2024, le 24 février 2024 ;
- une deuxième session de l'Assemblée générale, en septembre 2024.

Le fonctionnement de cette importante structure a longtemps été perturbé par l'indisponibilité du budget destiné à cet effet. Cette situation n'a pas permis à la CNG/MAEP de dérouler, ces dernières années, ses différents programmes d'activités.

Par ailleurs, le HCDS a pris part, sur invitation du Ministère de la Justice, le 06 Juin 2024, à la cérémonie de lancement du deuxième Plan d'Actions national du Partenariat pour un Gouvernement ouvert (PAN2/PGO), organisée en collaboration avec l'Agence française de Développement (AFD) et Expertise France.

Les principes fondamentaux du Gouvernement ouvert sont :

- la transparence qui nécessite un droit d'accès à l'information, aux données ouvertes et à un budget ouvert ;
- la redevabilité impliquant l'évaluation des politiques publiques, le focus sur les résultats et la déclaration de patrimoine ;
- la participation par des consultations publiques, un cadre de dialogue et de concertation et un forum ;
- l'amélioration des services publics impliquant la simplification des procédures, la digitalisation, la culture de la performance et l'accessibilité.

Dans le cadre de ce deuxième (2^{ème}) Plans d'actions, les huit (8) engagements prioritaires ci-après ont été déclinés :

- adopter, voter et promulguer le projet de loi sur l'accès à l'information et ses textes subséquents ;
- renforcer les mécanismes de transparence budgétaire et institutionnaliser le budget participatif ;

- renforcer les attributions de l'Office national de Lutte contre la Fraude et la Corruption (OFNAC) et les dispositions relatives à la lutte contre la corruption ;
- parachever le processus d'adhésion à l'initiative pour la transparence dans le secteur de la Pêche (FITI) ;
- améliorer l'accès des usagers à un service public de qualité ;
- renforcer l'accès des personnes handicapées aux services sociaux de base ;
- renforcer la participation citoyenne dans la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques publiques ;
- promouvoir la co-construction entre le niveau national et le niveau territorial en matière de gouvernement ouvert.

Le HCDS est aussi impliqué dans les travaux du Groupe multipartite du Comité national de l'Initiative de Transparence des Industries extractives (CN/ITIE) où il est représenté au sein du Collège des Institutions publiques.

En perspective de la préparation du dossier de validation de notre pays pour le conformer par rapport aux exigences de la Norme ITIE 2023, le Chef de l'État a engagé le Gouvernement, notamment le ministère de la Justice, à prendre les dispositions pour modifier le décret n° 2020 – 791 relatif au registre des bénéficiaires effectifs.

Cette instruction présidentielle contribuera à maintenir notre pays dans le sillon des références en matière de transparence dans les industries extractives.

Toutefois, l'un des défis consiste à préserver l'équilibre entre l'exigence de divulgation et la nécessité de protection des données personnelles.

- les activités de l'Office national de Lutte contre la Fraude et la Corruption (OFNAC), notamment les travaux de la quatrième session du Comité technique de Coordination, de Suivi et d'Évaluation (CTSE) de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Corruption (SNLCC), qui se sont tenus du 10 au 12 décembre 2024.

2.5.1.5 En matière de promotion de la transition écologique juste

Le HCDS est également membre du Comité de pilotage du Projet piloté par le Bureau internationale du Travail (BIT) sur la Dimension sociale de la Transition écologique (DSTE) au Sénégal.

Plusieurs activités ont été tenues dans le cadre de ce projet et le HCDS a aussi consacré sa vingt-neuvième (29^{ème}) Assemblée plénière au partage des résultats des projets et programmes sur l'économie verte et sur la dimension sociale de la transition écologique. A l'occasion de cette session, le projet DSTE du BIT a été présenté aux membres de l'Institution.

En plus des activités propres de la DSTE, les membres de son Comité de pilotage, y compris le HCDS, ont pris part à l'atelier de validation de la nouvelle Stratégie nationale de Promotion des Emplois Verts (SNPEV) du Sénégal, organisé du 30 juillet au 02 août 2024 en collaboration avec le ministère de l'Environnement et de la Transition écologique.

À l'issue de cette activité, la nouvelle SNPEV 2024 – 2028 a été validée techniquement, sous réserve de l'intégration des amendements formulés et de la validation politique.

Dans le même registre, le HCDS a pris part, en qualité de membre, aux travaux du Groupe de Travail « Justice et Equité » du Partenariat pour une Transition Énergétique Juste (JETP). A cet effet, son représentant a pris part aux différentes réunions plénières tenues, respectivement, les 26 juin, 18 juillet et 05 août 2024.

Pour plus d'efficacité et pour se conformer aux délais prescrits pour fournir les résultats attendus, le groupe de travail s'était organisé en trois (3) sous-commissions :

- sous-commission 1 : Equité et sécurité énergétiques, inclusion et respect des droits humains ;
- sous-commission 2 : Contenu local, formation/reconversion, dialogue social ;
- sous-commission 3 : territorialisation des politiques publiques énergétiques et développement durable.

Naturellement, le HCDS a participé aux travaux de la sous-commission 2 qui s'est réunie le 30 juillet 2024 pour produire ses propositions. Il s'agissait, pour chaque sous-commission, de proposer pour ses différents domaines de la sous-thématique, des critères, une description de chaque critère proposé, ainsi que des indicateurs de résultats.

Les résultats des travaux des différentes sous-commissions ont été présentés lors de la séance plénière du 05 août 2024. Les conclusions des travaux du Groupe de travail « Justice et Equité » ont été consolidées avant d'être soumises au grand groupe du JETP.

2.5.1.6 En matière de promotion de la stabilité sociale dans le secteur de l'Enseignement supérieur

Le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) a reçu, le mardi 13 août 2024, Monsieur Aboubacar NIANE, Directeur du Financement des établissements de l'Enseignement supérieur en charge du projet « Enseignement supérieur professionnel Orienté Insertion et Réussite des Jeunes (Espoir – Jeunes) », financé par la Banque Mondiale.

Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre d'un programme de réforme pour le financement de l'enseignement supérieur, initié par la Banque mondiale, comportant un volet contrat de performance des Universités avec un point essentiel à satisfaire et incluant la pacification de l'espace universitaire.

À l'issue des échanges, les propositions suivantes ont été formulées :

- la Banque mondiale devrait intégrer dans son dispositif de financement de l'enseignement supérieur, des rencontres entre le HCDS et les Universités pour une meilleure appropriation du dialogue social ;
- la tenue d'ateliers de formation des acteurs dans les Universités en dialogue social ;
- la mise en place d'un Comité sectoriel de Dialogue social dans le sous-secteur de l'enseignement supérieur, dont les membres pourront être nommés par arrêté ministériel, pour une meilleure appropriation par les établissements universitaires ;
- l'organisation de tournées de sensibilisation auprès des Universités ; et
- l'institution d'une récompense annuelle visant à primer les Universités qui se distinguent en matière de promotion du dialogue social.

2.5.1.7 En matière de négociation collective dans le secteur de la marine marchande

Le HCDS a été convié, en qualité d'observateur, aux travaux de validation et de signature de la convention collective de la marine marchande fixant les conditions d'emploi des marins ou gens de mer employés à bord de navires /unités offshore opérant dans les activités gazières et pétrolières au Sénégal, organisés par l'Agence nationale des Affaires Maritimes (ANAM), tenus à Somone, du 21 au 25 Juin 2024. A cette occasion, deux conventions collectives ont été signées.

En effet, en plus de la convention collective offshore qui a été validée et signée par les parties, celle de la marine marchande applicable à la pêche a également été réactualisée et signée par les partenaires sociaux du secteur.

Toutefois, le représentant du HCDS n'a pas manqué de rappeler, pour la suite du processus, l'intervention indispensable du ministère en charge du Travail (absent lors des travaux) pour une mise en œuvre effective des instruments conventionnels signés.

En effet, c'est le Ministre chargé du Travail qui a la compétence exclusive de mettre en place une Commission mixte paritaire chargée de négocier et de conclure une convention collective susceptible d'extension. Cette procédure prévue à l'article L.85 du Code du Travail permet, après l'entrée en vigueur de la convention collective, la possibilité d'étendre tout ou partie de ses effets à l'ensemble des employeurs et travailleurs compris dans son champ d'application.

Des observations similaires ont été formulées, antérieurement, le 18 juillet 2023, lors d'une audience accordée à une délégation du Syndicat national des Gens de Mer et de l'Offshore Pétrole et Gaz du Sénégal (SNGMS).

Il en a été de même plus récemment, à l'occasion de la séance de travail avec une délégation du Comité national du Dialogue social Pêche, Aquaculture/Hydrocarbures, tenue au siège du HCDS, lors de laquelle les mêmes préoccupations ont été soulevées, relatives au retard dans l'application de la convention collective offshore signée, en raison de la non-conformité de la procédure liée à la mise en place de la Commission mixte paritaire, consécutive à la signature de la convention collective par des acteurs non habilités.

À cet effet, suggérant la correction des manquements constatés, « afin de faciliter la tâche au ministère en charge du Travail, le HCDS a recommandé aux parties prenantes à la convention collective offshore de reprendre les signatures de l'instrument conventionnel en se conformant aux dispositions de la MLC qui ne reconnaît pas aux bureaux de placement le statut d'employeur, mais uniquement la mission de « recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs » et en la matière, les dispositions de la norme internationale priment sur celles de la convention collective offshore signée ».

2.5.1.8 En matière de prévention des risques routiers

Le Sénégal a connu au début de l'année 2023 un tragique accident de la circulation dans la région de Kaffrine, sur la route nationale n°1 à hauteur du village de Sikilo, ayant entraîné le décès brutal de trente-neuf (39) personnes et plus d'une centaine (100) de blessés.

Cette tragédie a été à l'origine de la tenue, le 9 janvier 2023, d'un Conseil interministériel sous la présidence de Monsieur le Premier Ministre. A cette occasion, le HCDS ayant été convié à cette rencontre, avait préparé une note technique à l'attention de Son Excellence Monsieur le

Président de la République et de Monsieur le Premier Ministre. Dans cette note, le HCDS attirait ainsi l'attention des autorités étatiques :

- sur la précarité des emplois dans le secteur des transports routiers ;
- sur le caractère informel du secteur et l'absence d'une couverture sociale adéquate des travailleurs ;
- sur l'urgence d'engager des concertations inclusives et une implication de tous les acteurs du secteur des transports publics routiers (transporteurs et travailleurs) dans la recherche de solutions pérennes.

2.5.1.9 En matière de conditions de travail dans le secteur de la musique

Le vendredi 14 mai 2023, le HCDS a pris part, sur invitation de l'Association des Métiers de la Musique du Sénégal (AMS), à l'atelier organisé par cette structure sur le statut de l'artiste.

À l'occasion de cette rencontre, l'AMS, après avoir pris connaissance des missions du HCDS et de sa contribution à la promotion du dialogue social au Sénégal, a sollicité l'intervention de l'Institution pour une meilleure sensibilisation des autorités étatiques, sur la nécessité d'adapter la loi portant statut de l'artiste et des professionnels de la culture, adoptée en 2020, aux règles en vigueur régissant les relations professionnelles et la protection sociale des travailleurs, en vue d'une meilleure prise en charge, en termes de respect des conditions de travail, de couverture sociale des artistes et d'un encadrement juridique plus adéquat des conditions de conclusion et d'application des contrats de travail des artistes.

2.5.1.10 Autres activités menées par le Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions

Au titre des activités menées par le ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions et auxquelles le HCDS est partie prenante ou associé, l'Institution nationale tripartite de promotion du dialogue social a pris part :

- à l'atelier de publication, de partage et de vulgarisation du rapport annuel sur les Statistiques du Travail (RAST) pour l'année 2023, organisé le 23 Juillet 2024 ;
- à la session du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale consacrée à l'examen de l'avant – projet de Code du Travail, du 25 au 29 novembre 2024 ;
- à la concertation tripartite sur la gestion des retraites au Sénégal, le 2 décembre 2024 ;
- aux travaux préparatoires de la quatrième (4^{ème}) Conférence sociale.

Relativement à ce dernier point, le HCDS est associé aux travaux en perspective de la tenue de la quatrième (4^{ème}) Conférence sociale dont le thème portera sur : l'emploi et l'employabilité au Sénégal. A cet effet, la première réunion préparatoire de la Conférence, tenue le lundi 25 novembre 2024, a été l'occasion pour les parties prenantes d'échanger sur la date indicative de la tenue de la Conférence et sur les thématiques qui serviront à l'animation des différentes tables rondes.

La date de la 4^{ème} Conférence sociale est finalement retenue pour les 24 et 25 avril 2025. A ce titre, les thématiques proposées et validées pour l'animation des différentes tables rondes de la Conférence sociale sont au nombre de six (6), déclinées ci-après :

- Emploi et employabilité au Sénégal : diagnostic, enjeux et perspectives ;
- Migrations et emplois : enjeux et perspectives ;

- Secteurs porteurs et orientations stratégiques dans le domaine du numérique et des emplois verts ;
- Entrepreneuriat et innovation : catalyseurs de la création d'emplois durables ;
- Territorialisation des politiques publiques d'emplois ;
- La problématique du financement des politiques publiques d'emploi.

Ces différentes initiatives du Gouvernement, conduites sous l'égide du ministère en charge du Travail, notamment, la Conférence sociale, le projet d'adoption du nouveau Code du Travail et la gestion des retraites, ont été amorcées durant la période de référence du présent rapport et se poursuivent durant l'année 2025, en vue de leur matérialisation ou leur finalisation.

2.5.2 AU NIVEAU INTERNATIONAL

L'expérience du Sénégal en matière de promotion du dialogue social et de renforcement de la démocratie sociale entre les acteurs du monde du travail continue de faire tache d'huile au niveau international, continental et dans la sous-région ouest africaine.

2.5.2.1 Activités initiées par l'Organisation internationale du Travail

Une délégation du HCDS conduite par son Président a participé, en tant que membre de la délégation du Sénégal, aux 111^{ème} et 112^{ème} sessions de la Conférence internationale du Travail (CIT), qui se sont tenues respectivement du 5 au 16 juin 2023, et du 3 au 14 juin 2024 à Genève. D'autres activités ont aussi été initiées par le Bureau international du Travail avec l'implication du HCDS.

a- Cent-onzième (111^{ème}) session de la Conférence internationale du Travail

La CIT réunit chaque année au mois de juin les États 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 États 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 des 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 cinq 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, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et la garantie d'un milieu de travail sûr et salubre ;
- de débattre sur les problématiques liées au 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.

À l'issue de la cent-onzième (111^{ème}) session de la CIT, certains instruments ont été adoptés :

- la Convention (n° 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023 ;

- la Recommandation (n° 207) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023 ;
- la Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023 ;

Cette session a aussi été l'occasion d'abroger la Convention (n°163) sur le bien-être des gens de mer, 1987 et de procéder au retrait de quatre conventions internationales du travail, d'un protocole et de dix-huit recommandations portant sur les gens de mer.

Ont été également adoptées, la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs et la Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

b- Cent-douzième (112^{ème}) session de la Conférence internationale du Travail

La cent douzième (112^{ème}) session de la Conférence internationale du Travail a été l'occasion de renouveler les membres du Conseil d'Administration. Les avancées enregistrées par notre pays en matière de justice sociale et de promotion du travail décent ont permis le maintien de ses mandants tripartites au sein du Conseil d'Administration, en qualité de membres titulaires.

En effet, en plus du Gouvernement, Monsieur Hamidou DIOP, Secrétaire général du Conseil national du Patronat (CNP) et Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ont été réélus à l'issue d'élections qui se sont tenues les 7 et 10 juin 2024.

À l'issue de cette session, quatre conventions ont été abrogées :

- la Convention (n°45) des travaux souterrains (femmes) ;

L'abrogation de cet instrument se justifie par le fait qu'il n'était plus compatible avec les principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination au travail ainsi que l'approche normative en cours qui promeut la sécurité et la santé au travail sans mettre l'accent sur l'exclusion de catégorie particulière de travailleurs.

- la Convention (n°62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment) ;

Son abrogation se justifie par le fait qu'elle a été révisée par la Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé au travail dans la construction, 1988 ;

- la Convention (n°63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail ;

Son abrogation se justifie par le fait qu'elle a été révisée par la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985.

- la Convention (n°85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains).

Son abrogation se justifie par le fait que la dérogation dont disposaient les territoires non métropolitains pour que la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail dans (agriculture), 1969 ne leur soient pas applicables, ne correspond plus à l'approche qui préconise la mise en œuvre de normes universelles.

Ont été également adoptées, la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail et la Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin.

La cent-douzième (112^{ème}) session de la CIT a été aussi mise à profit pour procéder au lancement de la Coalition mondiale pour la Justice sociale, qui a pour but de faire progresser la justice sociale pour tous, partout dans le monde.

Il s'agit d'une initiative du Directeur général de l'OIT qui vise à intensifier les efforts collectifs pour agir d'urgence afin de remédier aux déficits de justice sociale et d'accélérer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, des objectifs de développement durable et de l'Agenda du travail décent.

Cette coalition constitue un espace de collaboration ciblé sur l'action, le dialogue et le plaidoyer au sein duquel les partenaires auront, individuellement et collectivement, la possibilité de mener des initiatives concrètes pour parvenir à des résultats tangibles par des stratégies de mobilisation de ressources et de communication adéquate.

Le but ultime est de parvenir à un meilleur équilibre entre les dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable, de faire significativement reculer les inégalités et la pauvreté, d'ouvrir des perspectives aux populations du monde entier et de répondre à leurs besoins essentiels.

c- Autres activités initiées par le BIT

Par ailleurs, sur invitation du BIT et au titre de l'Afrique, le Président du HCDS a pris part :

- du 22 au 24 Novembre 2023, à la conférence internationale OIT-AICESIS à Athènes, sous le thème : « le rôle du dialogue social et des institutions dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail »
- du 27 au 29 Novembre 2023, au Forum annuel des Nations Unies à Genève, sur invitation du Groupe de travail « droits humains et entreprises » de l'ONU sur le thème : « la transition juste dans les industries énergétiques et extractives ».



112ème session de la Conférence internationale du Travail

2.5.2.2 Assemblée générale du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'UEMOA

Le HCDS a pris part aux travaux de la quatorzième (14ème) et de la quinzième (15ème) sessions de l'Assemblée générale (AG) du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'Union économique et monétaire Ouest africaine (UEMOA), qui se sont respectivement tenues du 3 au 4 octobre 2024 à Ouagadougou (Burkina Faso) et du 9 au 10 octobre 2024 à Lomé (Togo).

À l'issue de ces sessions, quatre (4) avis ont été adoptés :

- l'Avis N° 0017/2023 sur la prévention des conflits de travail facteur de productivité et de résilience dans les Etats membres de l'UEMOA » ;
- l'Avis N° 0018/2023 sur la vie professionnelle et la vie familiale dans les Etats membres de l'UEMOA » ;
- l'Avis n° 0019/2024 sur la problématique du changement climatique : la transition écologique juste dans les Etats membres de l'UEMOA ;
- l'Avis n° 0020/2024 sur la Gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre dans les Etats membres de l'UEMOA.

2.5.2.3 Installation du Conseil national du Dialogue social (CNDS) de la République de Guinée

Une délégation du HCDS a pris part du 12 au 15 janvier 2023 à Conakry en Guinée, à la cérémonie de mise en place du Conseil national du Dialogue social (CNDS) de la République de Guinée et d'installation de son Président en la personne du Docteur Alia CAMARA.

2.5.2.4 Séminaires régionaux de l'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS)

Des délégations tripartites du HCDS ont assisté aux travaux du 5^{ème} et du 6^{ème} Séminaires régionaux de l'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS) qui se sont, respectivement, tenus :

- à Conakry (Guinée), du 17 au 20 octobre 2023 sur le thème : « Le futur du dialogue social face aux enjeux et aux défis technologiques, écologiques et socioéconomiques en Afrique » ; et
- à Bujumbura (Burundi), du 19 au 22 octobre 2024 sur le thème : « le rôle du dialogue social dans la dynamique de la coalition pour la justice sociale en Afrique ».

TROISIÈME PARTIE

**ENJEUX ET DÉFIS LIÉS À
LA MITIGATION
DES RISQUES SOCIAUX
SUSCEPTIBLES
DE COMPROMETTRE
L'ATTEINTE DES
OBJECTIFS
DU CADRE DE RÉFÉRENCE
DES POLITIQUES
PUBLIQUES**

La Stratégie nationale de Développement (SND) 2025 – 2029 a prévu, en son axe 4 : « Bonne Gouvernance et Engagement africain » et son objectif stratégique 4.5 « Renforcer la sécurité nationale », la réalisation de l'effet attendu : « l'amélioration du dispositif de sécurité intérieure ».

La réalisation de cet effet attendu emporte la prise en compte des aspects liés, d'une part, à la faible adhésion des forces vives de la Nation aux politiques publiques et, d'autre part, à l'instabilité politique et sociale.

Appréhendée dans le monde du travail, il est opportun :

- de mettre à contribution les partenaires sociaux dans l'instauration et la consolidation d'un climat social global apaisé et la modernisation des relations professionnelles, notamment dans le secteur privé créateur de richesses ;
- de s'engager dans une dynamique de promotion de la rémunération décente et équitable qui raffermirait la cohésion sociale.

3.1 CONSOLIDATION D'UN CLIMAT SOCIAL GLOBAL APAISÉ ET MODERNISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Au même titre que l'appropriation des politiques publiques, la stabilité sociale constitue un facteur essentiel dans la réalisation des objectifs de développement économique et social d'un pays.

Il convient donc, dans le cadre des relations professionnelles, de développer des initiatives pouvant susciter une contribution appréciable des partenaires sociaux à la mise en œuvre des politiques publiques et mitiger les risques d'instabilité sociale.

Pour mitiger ces risques et en application de l'une des dimensions de cet effet attendu qui porte sur le renforcement des instruments et mécanismes de dialogue social et politique, il y a lieu, dans le domaine social :

- d'une part, de développer des initiatives d'appropriation de la SND 2025 – 2029 par les partenaires sociaux en vue de mettre à profit leur engagement à travers l'instauration et la consolidation durable des relations professionnelles apaisées ;
- d'autre part, de favoriser la modernisation des relations professionnelles.

3.1.1 CONSOLIDATION DURABLE D'UN CLIMAT SOCIAL APAISÉ

L'adoption récente du nouveau référentiel des politiques publiques constitue une opportunité pour mobiliser toutes les forces vives de la Nation autour des enjeux et des défis de développement économique et social.

À cet effet, des initiatives de vulgarisation de ce nouveau référentiel doivent être développées en vue de leur appropriation par les acteurs du monde du travail en particulier.

La signature du Pacte de Stabilité sociale peut aussi servir de cadre fédérateur pour consolider un climat social apaisé propice à la création de richesses et au progrès social.

3.1.2 MODERNISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

En plus des dispositions législatives et réglementaires, les relations professionnelles sont aussi régies par des dispositions conventionnelles qui sont le produit de la négociation collective.

En effet, la négociation collective constitue la forme la plus achevée du dialogue social, à côté de l'échange d'informations, de la consultation et de la concertation. Elle confère aux partenaires sociaux un pouvoir normatif qui se traduit sous forme d'adoption de conventions collectives ou d'accords collectifs.

En ses articles L.80, L.92 et L.85, la Loi n° 97 – 17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail prévoit respectivement la convention collective simple ou ordinaire, les accords collectifs de travail (d'établissement, d'entreprise, sectoriel ou national) et la convention collective susceptible d'extension.

En ce qu'elle est susceptible d'être étendue à tous les employeurs et les travailleurs compris dans son champ d'application, la promotion de cette dernière forme de convention collective est judicieuse car elle permet :

- d'une part, de prendre en compte les spécificités des différents secteurs d'activités ;
- d'autre part, de garantir une homogénéité des conditions de travail au sein de ces secteurs d'activités.

Certes, par son caractère national et interprofessionnel, la convention collective nationale interprofessionnelle (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.

Toutefois, en ce qu'elle est à cheval entre, d'une part, la loi et les règlements et, d'autre part, les conventions collectives sectorielles, la CCNI ne peut pas prendre en charge toutes les spécificités des secteurs d'activités encore moins promouvoir une équité des conditions de travail entre les travailleurs qui y sont employés.

Il est donc approprié de redynamiser la négociation collective au niveau des secteurs d'activités d'autant plus que la plupart des conventions collectives qui les régissent ainsi que les classifications des emplois qui leur sont annexées sont obsolètes (annexe 6).

Dans cette perspective de réactualisation des conventions collectives existantes mais aussi de conclusion de nouvelles conventions collectives dans les secteurs qui n'en disposent pas, il est nécessaire de contribuer à un approfondissement de la démocratie sociale au niveau des secteurs d'activités.

En effet, la conclusion des conventions collectives susceptibles d'extension est du ressort exclusif des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Aussi, un accompagnement et un renforcement de capacités des partenaires sociaux de ces secteurs sont également nécessaires.

3.1.2.1 Approfondir la démocratie sociale dans les secteurs d'activités

Les conditions préalables à la promotion d'un dialogue social efficace sont :

- l'existence de dispositions normatives appropriées ;
- la mise en place de cadres ou de structures de dialogue social adaptés ;
- le choix de thèmes qui peuvent donner lieu à négociation, consultation ou simple concertation ;
- la confiance et la volonté réelle des parties d'aller en négociation et d'arriver à un accord ;
- des partenaires crédibles et représentatifs.

La représentativité des syndicats professionnels de base pris par secteur ou branche d'activité s'apprécie par le Ministre chargé du Travail soit :

- sur la base des effectifs et des résultats des élections des délégués du personnel, des cotisations, de l'indépendance, de l'expérience, de l'étendue et de la nature de l'activité du syndicat ;
- ou à l'issue d'élections sectorielles de représentativité organisées simultanément dans un secteur ou branche d'activité déterminée.

Il revient donc au Ministre du Travail d'user des attributions que lui confère le Code du Travail, à travers l'alinéa 4 de l'article L.85 du Code du Travail, pour permettre aux syndicats habilités à susciter la réactualisation ou la conclusion de conventions collectives susceptibles d'extension de jouir pleinement de leurs prérogatives de négociation.

En ne procédant pas à l'identification de ces syndicats représentatifs, la modernisation des relations professionnelles peut être ainsi entravée, affectant négativement l'environnement des affaires.

3.1.2.2 Promouvoir durablement le dialogue social et la négociation collective dans les secteurs

Outre l'identification des syndicats habilités à susciter l'action normative conventionnelle susceptible d'extension, la mise en place de cadres adaptés de dialogue social constitue aussi un élément essentiel dans la promotion durable du dialogue social et de la négociation collective. À cet effet, des initiatives d'accompagnement et de renforcement de capacités des partenaires sociaux des différents secteurs doivent être développées.

a- Mise en place de comités sectoriels de dialogue social

La Charte nationale sur le Dialogue social, en son article 11 alinéa premier, exhorte les partenaires sociaux employeurs et travailleurs à mettre en place des comités sectoriels de dialogue social.

À ce jour, les partenaires sociaux du Secteur de la Microfinance sont les seuls à disposer d'un Comité de Dialogue social, dans le secteur privé.

Avec l'appui du HCDS, ces acteurs ont pu s'accorder sur :

- les projets de charte sectorielle de dialogue social et de règlement intérieur du Comité de dialogue du secteur de la Microfinance ;
- l'augmentation des salaires de base à hauteur respectivement de 15%, 10% et 5% pour le personnel de soutien, les agents de maîtrise et les cadres ;
- des propositions d'innovations de la convention collective du secteur.

Le regroupement de tous les employeurs du secteur de la microfinance au sein de l'Association professionnelle des Systèmes financiers décentralisés du Sénégal (APSFD Sénégal) a facilité la mise en place de ce Comité sectoriel de Dialogue social.

En effet, dans les autres secteurs, la non identification des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives constitue un écueil pour la mise en place consensuelle de comités sectoriels de dialogue social.

C'est en cela que la mesure de la représentativité des partenaires sociaux au niveau sectoriel est opportune.

b- Promotion de la négociation collective dans les secteurs

Au-delà de l'identification des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs habilitées à susciter l'action normative conventionnelle susceptible d'extension, leur accompagnement dans l'élaboration d'avant-projets de conventions collectives est également nécessaire.

En effet, conformément aux alinéas 2 des articles 6 et 7 de la Convention collective nationale interprofessionnelle, ces organisations ne peuvent prendre l'initiative de dénoncer ou de réviser une convention collective qu'en proposant respectivement un nouveau projet de convention ou de nouvelles dispositions en remplacement.

Or, la prise d'initiatives de réactualisation des conventions collectives sectorielles par les partenaires sociaux, notamment travailleurs, peut être compromise par les difficultés d'élaboration d'avant-projets de convention ou de nouvelles propositions de dispositions.

Des difficultés sont également rencontrées par les partenaires sociaux dans la réactualisation régulière de ces annexes de classification, qui ont pour vocation de répertorier et de classer les différents emplois de chaque secteur d'activité, permettant ainsi de mettre à jour les postes de travail et d'apprécier à leur juste valeur les niveaux de rémunération de base auxquels ils devraient correspondre.

Pour remédier à cette situation, avec la collaboration de l'Office national de Formation professionnelle (ONFP), le HCDS a entrepris de contribuer à la réactualisation de la convention collective des mines et des industries extractives et à la conclusion de la convention collective dans le secteur des professions agricoles et assimilées.

La méthodologie adoptée par le HCDS consiste en :

- la désignation des représentants des syndicats de base d'employeurs et de travailleurs du secteur par les centrales syndicales de travailleurs et les organisations d'employeurs les plus représentatives et les plus actives dans les secteurs visés ;
- la mise en œuvre d'une approche inclusive impliquant, dans le processus, les représentants des syndicats de base des centrales syndicales de travailleurs ayant pris part aux élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ;
- le renforcement de capacités de ces partenaires sociaux en normes fondamentales du travail, en dialogue social et en négociation collective ;
- le recueil, avec l'appui d'un consultant, des attentes et des préoccupations de ces partenaires sociaux sur les orientations de réforme de la convention collective qui régit leur secteur ;
- l'appui des partenaires sociaux dans la recherche de consensus autour d'un avant-projet de convention collective élaboré par le consultant.

À la fin du processus, il sera loisible à ces syndicats de base de travailleurs ou d'employeurs de saisir le Ministre chargé du travail aux fins de mise en place d'une commission mixte paritaire.

3.2 DE L'URGENCE D'UN «REBASING» SALARIAL

L'équité au travail constitue un principe et un levier de promotion de la justice sociale. Elle se traduit notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'un système de rémunération qui garantisse à des travailleurs ayant des tâches similaires les mêmes salaires et avantages de toutes natures.

Dans le secteur public, en dépit des efforts financiers consentis par le Gouvernement en 2022 pour la revalorisation de leurs traitements, certaines organisations syndicales d'agents de l'État ont, durant la période de référence de ce rapport, continué à faire des récriminations sur le système de rémunération en termes d'équité.

Cette situation a conduit Monsieur le Premier Ministre Ousmane SONKO à envisager, dans le cadre de l'effort national de rationalisation, un « rebasing » salarial afin d'ajuster les niveaux de revenus entre les corps ayant des classifications similaires.

Dans le secteur privé, la problématique du « rebasing » salarial se pose en des termes différents. Elle porte en effet sur la nécessité de veiller à assurer aux travailleurs un niveau de salaire pouvant leur permettre, ainsi que leurs familles, de bénéficier d'une qualité de vie décente en tenant compte des capacités financières des entreprises de chaque secteur et, plus globalement, de la situation économique du pays qui impacte et déteint forcément sur les réalités sectorielles.

3.2.1 DANS LE SECTEUR PUBLIC

Depuis près de deux décennies, la problématique du système de rémunération des agents de l'État a régulièrement fait l'objet de récriminations de la part des organisations syndicales de fonctionnaires.

À ce titre, cette problématique a figuré en bonne place dans leurs plateformes revendicatives et a été à l'origine de plusieurs arrêts collectifs de travail.

La récurrence de cette attente a du reste amené le Gouvernement à initier en 2014 une étude sur la rémunération des agents de l'administration² qui a abouti à un diagnostic portant, notamment, sur :

- un régime indemnitaire inéquitable, grevant de surcroît la masse salariale ;
- le recours récurrent à des formes de rémunération non liées aux échelles indiciaires, à travers l'octroi d'indemnités différentielles ou l'attribution de soldes globales.

Par la suite, malgré les efforts considérables consentis par le Gouvernement en 2022 avec une augmentation généralisée des traitements et des salaires au profit de ses agents, des syndicats et des intersyndicales de personnels de l'État n'ont pas manqué de s'illustrer à travers des réclamations et des mouvements d'humeur de toutes sortes.

À titre d'exemples, l'on peut citer :

- les travailleurs des collectivités territoriales, le personnel contractuel des établissements publics de santé, les personnels administratif, technique et de service des universités, qui aspirent à bénéficier des augmentations de 2022 ;
- les agents de l'État du secteur primaire (Agriculture, Élevage, Pêche), le Collectif interministériel des agents de l'Administration et l'Intersyndicale des travailleurs de l'Administration qui réclament une correction de l'iniquité de traitement salarial entre les agents de la Fonction publique.

2 Étude sur le système de rémunération au sein de l'administration sénégalaise réalisée par le cabinet MGP- Afrique

À ceux-ci, s'ajoutent, les syndicats du secteur public de l'Éducation et de la Formation, de la Santé et de l'Enseignement supérieur qui se sont mobilisés respectivement pour la situation des enseignants décisionnaires, des attentes exprimées par certains corps de la Santé et de l'Action sociale et la question de la réversion des pensions de 85% aux veuves et veufs des enseignants-chercheurs décédés.

Avec la détérioration des finances publiques décelée en 2024, les contraintes pesant sur le budget de l'État du fait de la masse salariale, identifiées à l'issue de l'étude sur le système de rémunération menée en 2014, sont encore d'actualité.

Il convient donc, plus que jamais pour le Gouvernement, de procéder à un retour à l'orthodoxie, en accordant un intérêt particulier à la gestion plus systémique des questions liées à la rémunération et à la retraite de ses agents.

3.2.2 DANS LE SECTEUR PRIVÉ

De manière plus générale, les inégalités de revenus, et de manière plus particulière, celles salariales constituent des préoccupations universelles.

En effet, l'égalité des revenus est une des priorités du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Aussi, le Rapport mondial sur les salaires 2024 – 2025 publié par l'Organisation internationale du Travail révèle que « l'inégalité salariale a diminué dans les deux tiers des pays du monde depuis le début du vingt et unième siècle ».

Toutefois, « malgré les progrès récents, les niveaux élevés d'inégalité salariale restent un problème urgent. Le rapport montre qu'au niveau mondial, les 10 % de travailleurs les moins bien payés ne gagnent que 0,5 % de la masse salariale mondiale, tandis que les 10 % les mieux payés gagnent près de 38 % de cette masse salariale ».

Au niveau national, les données de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les heures de Travail (EERH) réalisée par l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) révèlent, au quatrième trimestre 2024, une augmentation de 4% des rémunérations globales qui passent de 385,1 milliards de FCFA à 400,3 milliards de FCFA.

Toutefois, les ouvriers qui représentent 48,3% des effectifs ne se partagent que les 21,1% de la masse salariale. Les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise, quant à eux, engrangent les 78, 9% de cette masse salariale alors qu'ils constituent 51,7% des effectifs.

Au regard de ces écarts, la réduction des inégalités salariales interpelle au premier plan le Gouvernement à travers son pouvoir réglementaire. Elle devrait également davantage mobiliser les partenaires sociaux, par le biais de la négociation collective.

3.2.2.1 Rôle du Gouvernement dans la promotion du salaire décent

La promotion du travail décent, concept introduit et développé par l'OIT en 1999, emporte celle du salaire décent.

Autrement dénommé salaire vital, le salaire décent est considéré par l'OIT comme étant la rémunération perçue par un travailleur, pour une semaine de travail normale, qui lui permet de subvenir à ses besoins essentiels (nourriture, eau, logement, éducation, santé, transport) ainsi que ceux de sa famille.

Le salaire vital diffère du salaire minimum légal. Mais, bien que différent, en termes de valeur monétaire, du salaire minimum légal qui peut lui être inférieur, la promotion du salaire vital constitue un levier important de réduction des inégalités salariales.

Dans cette perspective, les Gouvernements peuvent jouer leur partition en veillant à ce que le montant du salaire minimum légal s'approche de la valeur du salaire vital tout en tenant compte des possibilités qu'offre la situation générale de l'économie et des entreprises.

Le 1^{er} juillet 2023, par décret n° 2023-1710 du 7 août 2023, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) a été revu à la hausse, après sa revalorisation en 2019 à 333, 808 francs CFA par heure soit 52 659 francs CFA par mois. Le SMIG au Sénégal se chiffre présentement à 370,526 francs CFA par heure soit 64 224 francs CFA par mois de travail normal sans heures supplémentaires.

Suite à la revalorisation des salaires catégoriels dans les différentes branches d'activités du secteur privé, applicable depuis le 1^{er} juillet 2023, le salaire catégoriel le plus bas est de 68 754 francs CFA.

Le montant de ce salaire catégoriel, tout comme du reste le SMIG, ne permettent pas, à l'évidence, à un travailleur d'être en mesure de faire face à ses besoins ainsi qu'à ceux de sa famille.

Aussi, par son caractère de « majoration individuelle », l'impact de l'octroi de sursalaires est relativement marginal en raison des disparités en matière de capacité de négociation individuelle des salariés.

Pour remédier à l'indisponibilité de données sur l'estimation du salaire vital, et tenant compte de nos réalités sociologiques, notamment familiales, il est opportun de réaliser des études en la matière.

Il s'agit là d'une mission du Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale qui est chargé, notamment, en vertu de l'article L.205 de la loi n° 97 – 17 du 1^{er} décembre 1997, « d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, études des conditions économiques générales ».

Les résultats de telles études pourront servir de base pour fixer un SMIG pouvant mieux promouvoir le salaire décent.

À titre d'exemple, après avoir revalorisé, depuis le 1^{er} janvier 2023, le SMIG jusqu'à hauteur de 75 000 FCFA, la Côte d'Ivoire s'est déjà inscrite dans cette voie avec l'appui du Bureau international du Travail pour développer des mécanismes pouvant garantir une répartition plus équitable des salaires en s'adossant sur des données portant sur les besoins des travailleurs et de leurs familles et prenant en compte les facteurs économiques.

3.2.1.2 Rôles des partenaires sociaux dans la promotion du salaire décent

Une fois le SMIG déterminé dans la perspective de promouvoir une rémunération décente tout en tenant compte de la situation générale de l'économie et des entreprises, il serait tout aussi judicieux que les partenaires sociaux de chaque secteur d'activité puissent contribuer à la promotion du salaire décent.

En effet, il est du ressort des partenaires des secteurs d'activités de discuter et de s'accorder sur le montant des salaires catégoriels correspondant aux différents postes de travail répertoriés dans les annexes de classification des emplois annexés aux conventions collectives sectorielles.

Dans la pratique, au-delà du fait que les modalités de fixation du SMIG ne lui permettent pas de jouer pleinement tous les aspects liés à son sens et à sa portée, les négociations aux fins de fixer les barèmes de salaires ne se font plus au niveau des différents secteurs d'activités.

Elles se font certes en tenant compte des inégalités salariales en octroyant des taux d'augmentations supérieurs au profit des travailleurs classés dans les petites catégories des annexes de classification des emplois.

Mais, dans la mesure où elles impliquent les centrales syndicales de travailleurs et les confédérations d'employeurs, ces négociations ne permettent pas de tenir compte des situations économiques spécifiques à chaque branche d'activités dans la fixation des salaires minimums catégoriels.

Sous ce rapport, il est plus approprié de faire jouer pleinement aux partenaires sociaux tripartites et bipartites leurs prérogatives respectives dans les processus de négociation collective.

QUATRIÈME PARTIE

LEÇONS APPRISES ET SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

Les changements d'orientation des politiques publiques, notamment ceux découlant de l'expression des citoyens à l'issue d'élections doivent être mis en œuvre dans une perspective permettant d'engager toutes les forces vives de la Nation dans les efforts communs de développement économique et social.

La situation de notre pays se trouve dans ce contexte sociopolitique marqué aussi par un état des finances publiques peu reluisant.

RECOMMANDATION N° 1

Susciter un élan de toutes les forces vives de la Nation, notamment des mandants tripartites, autour de la mise en œuvre du nouveau référentiel des politiques publiques : l'Agenda national de Transformation Sénégal 2050 et de ses différentes déclinaisons que sont le Master Plan 2025 - 2035 et la Stratégie nationale de Développement 2025 - 2029 en:

- **vulgarisant ce nouveau référentiel auprès de tous les acteurs des relations professionnelles ;**
- **suscitant la contribution des partenaires sociaux à la réalisation de tous les effets attendus de la Stratégie nationale de Développement 2025 - 2029 à travers une adhésion inclusive autour du Pacte de Stabilité sociale ;**
- **veillant à la bonne réalisation dudit Pacte et de son Plan de mise en œuvre à travers un fonctionnement adéquat de son dispositif de suivi évaluation.**

Dans cette perspective, il convient de mettre pleinement à profit les vertus du dialogue social, en dotant tous les secteurs conflictogènes (santé, collectivités territoriales, justice, transports, enseignement supérieur) et les secteurs stratégiques de cadres de dialogue social adaptés et fonctionnels.

RECOMMANDATION N°2

Impulser la mise en place de comités de dialogue social dans tous les départements ministériels et les secteurs d'activités pour optimiser l'apport des partenaires sociaux dans l'atteinte des résultats escomptés de la mise en œuvre des politiques publiques dans leurs déclinaisons sectorielles et au niveau des Pôles territoires.

Dans le même registre, un accent particulier doit être accordé aux partenaires sociaux travailleurs et employeurs, parties prenantes à la négociation collective au niveau tripartite et bipartite.

Au-delà de leurs prérogatives en matière de rénovation conventionnelle des relations professionnelles, l'engagement de ces partenaires sociaux induira des répercussions positives sur la productivité au travail et la promotion de salaires décents tout en tenant compte des réalités économiques spécifiques des différents secteurs d'activités et des entreprises.

RECOMMANDATION N°3

Consolider la dynamique d'approfondissement de la démocratie sociale en la promouvant davantage au niveau des secteurs d'activités afin de permettre :

- **au Gouvernement d'identifier les parties prenantes à la négociation collective aux niveaux tripartite et bipartite à travers la mesure régulière de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs, des confédérations d'employeurs et des syndicats sectoriels ;**
- **à ces parties prenantes à la négociation tripartite et bipartite d'exercer respectivement et pleinement leurs attributions et responsabilités dans le cadre des relations professionnelles.**

Une telle approche constitue une opportunité pour les mandants tripartites de consolider les progrès réalisés par notre pays en matière de dialogue social et de négociation collective mais aussi et surtout de jouer leur partition dans notre ambition d'asseoir un Sénégal souverain, juste et prospère en permettant :

- d'une part, aux parties prenantes à la négociation collective sectorielle de restaurer leur souveraineté en matière de détermination des règles conventionnelles de relations professionnelles ;
- d'autre part, de contribuer à une meilleure prospérité partagée à travers une répartition plus équitable des richesses et la promotion du salaire décent dans les différents secteurs d'activités.

À cet effet, il est judicieux d'accroître les moyens d'intervention des services publics dont les actions ont une haute portée sociale.

Ces services, dont notamment ceux, de l'Administration du Travail et du Commerce, qui, du fait de déficits criards d'investissement notamment en personnel technique suite aux politiques d'ajustement structurel, ne parviennent pas à contrôler le respect de la législation sociale dans toutes les entreprises et à protéger les consommateurs.

RECOMMANDATION N°4

Accroître les pouvoirs et moyens d'intervention des services des ministères en charge du Travail et de la Fonction publique, afin de leur permettre de mieux jouer leurs rôles dans la mise en œuvre des politiques publiques, de fourniture des services essentiels à la population, notamment en veillant à une bonne promotion du dialogue social et de la négociation collective ;

Le renforcement de la capacité d'intervention de la Fonction publique optimisera la mise en œuvre de toutes les réformes nécessaires prévues par le nouveau référentiel pour renforcer l'efficacité de l'action de l'État et la qualité du service public.

En ce qui concerne l'Administration du Travail, une des priorités est de la mettre en mesure de fournir des indicateurs pertinents alimentés par un système d'informations statistiques exhaustives du marché du travail.

Le renforcement des moyens d'actions de ces administrations leur permettra d'apporter, dans une approche préventive, un meilleur traitement des attentes d'équité et de justice sociale formulées par les partenaires sociaux, notamment celles transversales.

RECOMMANDATION N° 5

Assurer une gestion plus systémique des attentes des agents de l'État sur les questions transversales et portant notamment sur les rémunérations, la retraite, la fiscalité sur les salaires et faire jouer pleinement au Gouvernement son rôle de régulation en matière de fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti dans le secteur privé.

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, en particulier celle de mise en place de plateforme de dialogue avec les mandants tripartites, le HCDS offre régulièrement l'opportunité à ces derniers de mieux cerner les enjeux et les défis liés à certaines problématiques actuelles ou à anticiper, en vue de s'impliquer dans leur prise en charge.

À cet effet, dans son Cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027, le HCDS a prévu de renforcer les capacités des partenaires sociaux sur les thématiques liées au contenu local, à l'économie sociale et solidaire, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, à la transition écologique juste, à la transition technologique, aux potentialités des Pôles territoires.

Il serait approprié de doter le HCDS de moyens humains et financiers suffisants pour lui permettre de mieux s'acquitter de toutes les missions qui lui sont dévolues, après avoir arrimé son Cadre stratégique d'intervention aux orientations du nouveau référentiel des politiques publiques.

RECOMMANDATION N° 6

Matérialiser l'ancrage légal du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) dans le nouveau Code du Travail et réactualiser les textes qui le régissent en renforçant ses moyens humains, financiers et logistiques d'intervention, pour une meilleure appropriation de ses missions par les populations et un maillage national de la promotion des vertus et mécanismes du dialogue social, notamment, dans les pôles territoires.

En effet, le HCDS fait face à un déficit de personnel technique pour assurer plus efficacement la mission de promotion du dialogue social et de pacification des relations professionnelles. Or, l'actuel décret fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement limite cette possibilité à un nombre restreint d'experts chargés de mener ces différentes tâches de formation des acteurs, de médiation et de facilitation sociale, d'études, d'accompagnement des partenaires sociaux pour la mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social au niveau national et dans les branches d'activités, entre autres.

Le renforcement de ses moyens d'intervention est devenu une nécessité pour améliorer la contribution du HCDS à la stabilité sociale.

CONCLUSION

Durant ces deux années 2023 et 2024, qui ont été marquées dans notre pays par un contexte politique et socio-économique particulièrement sensible, les mandants tripartites représentés au sein du HCDS se sont évertués à poursuivre leur mission de contribution à la pacification durable des relations professionnelles et de consolidation des acquis de la promotion du dialogue social au Sénégal.

À cet effet, malgré une longue période de latence consécutive aux tensions politiques vécues, notamment en 2023, on peut noter avec satisfaction la poursuite d'une réelle appropriation des mécanismes du dialogue social et de la négociation collective, par les acteurs sociaux dans les entreprises, à l'échelle sectorielle et au niveau national, dans les différents secteurs, public, parapublic et privé.

Cette période a été également l'occasion de poursuivre le renforcement de la démocratie sociale notamment, avec l'organisation de nouvelles élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'éducation et de la formation ainsi que celles des centrales syndicales de travailleurs, qui ont permis un renouvellement du niveau de représentation des travailleurs dans les instances de dialogue, de négociation et de concertation avec le Gouvernement et le patronat.

S'agissant de la négociation collective, de nouveaux instruments conventionnels des relations professionnelles, notamment, à l'échelle sectorielle, ont été adoptés, à l'image des nouvelles conventions collectives :

- dans le secteur des assurances ;
- dans le secteur de la marine marchande applicable à la pêche ;
- dans le secteur de l'offshore pétrolier et gazier.

Par ailleurs, plusieurs autres initiatives, au niveau national, ont été déroulées par le ministère en charge du Travail, celui en charge de la Fonction publique et d'autres acteurs pour consolider la paix sociale dans notre pays et la stabilité des relations professionnelles, dans les secteurs public, parapublic et privé.

Dans le même sillage, le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), dans le cadre de ses missions statutaires, poursuit la dynamique d'appropriation des mécanismes et vertus du dialogue social, par les partenaires sociaux, aux niveaux national, sectoriel et en entreprise, pour consolider la pacification durable et féconde des relations professionnelles.

Ainsi, à travers les différents leviers d'actions que leur confère le décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014, les mandants tripartites du HCDS ont accompagné les acteurs du monde du travail dans la recherche de solutions consensuelles pour développer des mécanismes de prévention, de gestion et de résolution des conflits, à travers la formation, la médiation et la facilitation sociale, la mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social et d'autres initiatives allant dans le sens de la promotion du dialogue social.

Le principal enseignement à tirer de ces actions, durant la période de référence du présent rapport, c'est la nécessité de mettre davantage l'accent sur le volet renforcement de capacités, qui demeure plus que jamais une nécessité et une action prioritaire à perpétuer dans les différentes initiatives de promotion du dialogue social et dans les programmes d'activités du HCDS.

Une meilleure appropriation des vertus du dialogue social, par les partenaires sociaux, renforce leur prise de conscience et leur imprégnation sur leurs droits et obligations professionnelles et sur l'importance de la stabilité sociale pour asseoir la productivité, la compétitivité et une croissance durable, gages d'un développement économique souverain.

Dans son nouveau Cadre stratégique d'intervention 2025-2027, le HCDS entend inscrire son action dans cette perspective en s'appropriant les différents axes stratégiques déclinés dans l'Agenda national de Transformation Sénégal 2050 et sa Stratégie nationale de Développement 2025-2029, à laquelle est arrimé ledit Cadre d'intervention de l'Institution.

Au demeurant, de nombreux défis restent à être relevés par les acteurs sociaux, y compris les mandants tripartites du HCDS. Mais, des résultats prometteurs sont à la portée de notre système de dialogue social qui se veut productif et inclusif, accompagné d'une réelle volonté politique réaffirmée par les plus hautes autorités de l'État, notamment, Son Excellence Monsieur le Président de la République, afin de consolider la culture et les vertus du dialogue social pour une stabilité sociale durable du pays.

En cela, les mandants tripartites du HCDS tiennent à exprimer leur gratitude et leur reconnaissance à Son Excellence Monsieur Bassirou Diomaye Diakhar FAYE, Président de la République, à Monsieur Ousmane SONKO, Premier Ministre et à l'ensemble du Gouvernement du Sénégal, pour le soutien constant et leur disponibilité à accompagner l'Institution nationale tripartite paritaire, dans sa mission de promouvoir le dialogue social, pour réaliser les objectifs déclinés dans le nouveau référentiel des Politiques publiques.

ANNEXES

- Annexe 1 : Procès-verbal des résultats des deuxièmes élections de Représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation ;
- Annexe 2 : Procès-verbal des résultats des troisièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ;
- Annexe 3 : Recommandations formulées à l'issue du traitement des cahiers de doléances 2024 des centrales syndicales de travailleurs
- Annexe 4 : Cadre stratégique d'intervention 2025-2027 du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) ;
- Annexe 5 : Recommandations formulées par les mandants tripartites et à l'issue de plateformes de dialogue organisées par le HCDS ;
- Annexe 6 : Tableau des conventions collectives susceptibles d'extension en vigueur ;
- Annexe 7 : Liste des membres du HCDS ;
- Annexe 8 : Liste des membres du Bureau du HCDS ;
- Annexe 9 : Liste du personnel du HCDS.

Annexe 1`

Procès-verbal des résultats des deuxièmes élections de Représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

ELECTIONS GENERALES DE REPRESENTATIVITE DES CENTRALES
SYNDICALES DE TRAVAILLEURS DU 12 DECEMBRE 2023

COMMISSION ELECTORALE NATIONALE

**PROCES VERBAL DE RECENSEMENT DES VOTES ET
DE PROCLAMATION DES RESULTATS PROVISOIRES**

L'an deux mille vingt trois et le dix huit décembre, la **Commission électorale nationale (CEN)**, conformément aux 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, 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.

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	316 950
Nombre de votants	92 350
Nombre de bulletins nuls	444
Nombre de suffrages valablement exprimés	91 906
Taux de participation	29.1 %

ONT OBTENU :

N° d'ordre	DENOMINATION ET SIGLE DE LA CENTRALE SYNDICALE	Nombre de voix	TAUX
1.	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)	21 630	23.53 %
2.	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement-Authentique (CNTS/FC-A)	5 482	5.96 %

3.	Union nationale des Travailleurs Démocrates (UNTD)	392	0.43 %
4.	Union des Travailleurs Libres du Sénégal/B (UTLS/B)	181	0.20 %
5.	Confédération démocratique des Syndicats Libres (CDSL)	1 061	1.15 %
6.	Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSA)	19 703	21.44 %
7.	Union démocratique des Travailleurs du Sénégal – Force ouvrière (UDTS-FO)	1 234	1.34 %
8.	Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS)	5 949	6.47 %
9.	Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement (CNTS/FC)	14 352	15.62 %
10.	Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/B (FGTS/B)	9 370	10.20 %
11.	Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/A (FGTS/A)	2 202	2.40 %
12.	Confédération des Syndicats autonomes (CSA)	10 350	11.26 %

**PROCES-VERBAUX ANNULES OU RECTIFIES
ET MOTIVATION DE LA DECISION**

NEANT

LES CONTESTATIONS SOULEVEES DEVANT LA CEN

NEANT

ONT SIGNE :

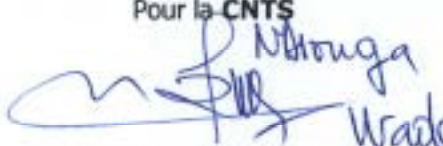
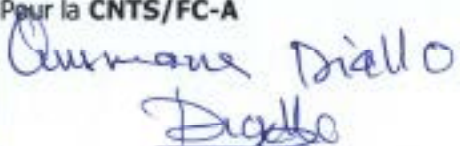
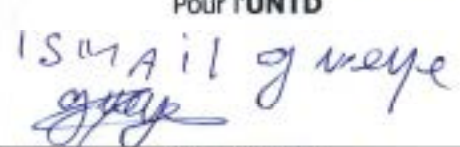
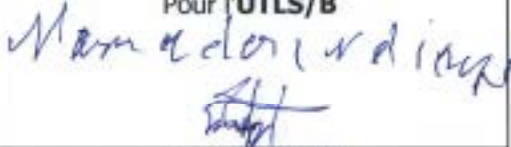
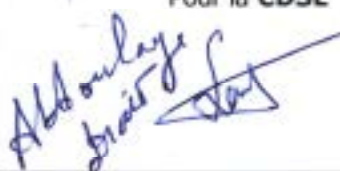
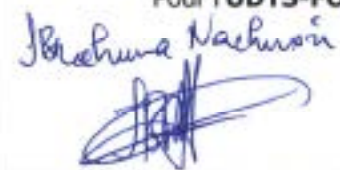
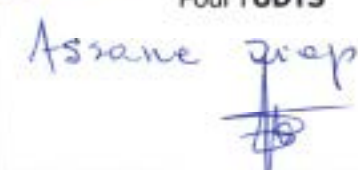
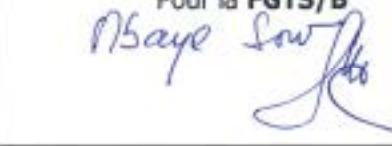
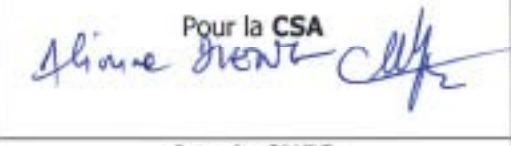
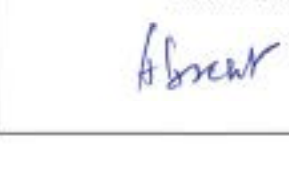
Le Secrétaire

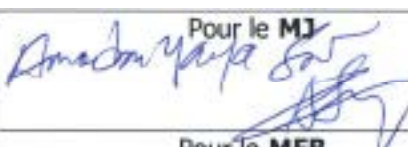
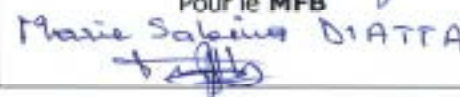
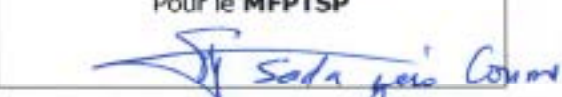

Amadou NIANG

Le Président


Karim CISSE

LES AUTRES MEMBRES DE LA CEN

Pour la CNTS  M. Ndonga Wade	Pour la CNTS/FC-A  Soumane Diello
Pour l'UNTD  Ismail Gueye	Pour l'UTLS/B  Mamadou Diop
Pour la CDSL  Abdoulaye Diop	Pour l'UNSA  Papa B. Diello
Pour l'UDTS-FO  Ibrahim Natchou	Pour l'UDTS  Assane Gueye
Pour la CNTS/FC  Abdou GUEYE	Pour la FGTS/B  Ndaye Sow
Pour la FGTS/A  Soufiane Diop	Pour la CSA  Aliane Diop
Pour le CNP  Malick Sow	Pour la CNES  Abner

Pour le MJ  Amadou Sow	Pour le MSAS  Bana Diop
Pour le MFB  Marie Salim DIATTA	Pour le MFPTSP  Sada Jero Coure

Annexe 2

Procès-verbal des résultats des troisièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL
ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

☎ : (+221) 33 829 62 01

Elections de Représentativité Syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation(ERSSEF)

PROCES VERBAL

de proclamation des résultats des élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation

(scrutin du 06 mars 2023 à 08:00 au 13 mars 2023 à 10:00)

L'an deux mille vingt-trois et le 13 mars la Commission électorale nationale a procédé au dépouillement des votes des élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation .

La commission électorale nationale a enregistré les résultats suivants :

COLLEGES	INSCRITS	VOTANTS	TAUX DE PARTICIPATION
CORPS DE CONTROLE	744	629	84.54 %
ELEMENTAIRE-PRESCOLAIRE	68200	36729	53.85 %
MOYEN-SECONDAIRE	41234	22388	54.29 %

Ont obtenu :

COLLEGES	SYNDICATS	VOTANTS	TAUX
CORPS DE CONTROLE Votants : 629	Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education nationale du Sénégal(SIENS)	580	92.21%
	Syndicat unitaire et démocratique des Enseignants du Sénégal(SUDES)	30	4.77%
	Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SNELAS/FC)	9	1.43%

13/03/2023 10:17:47

Page : 1/10

CORPS DE CONTROLE Votants : 629	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal(SELs)	7	1,11%
	Synergie des Travailleurs habiles de l'Education du Sénégal(SYNTHESIE)	1	0,16%
	Union démocratique des Enseignants /Rénovation(UDEN/R)	1	0,16%
	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/Authentique(SELs/A)	1	0,16%
	Syndicat démocratique des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SDEA)	0	0,00%
	Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SNELAS)	0	0,00%
ELEMENTAIRE-PRESCOLAIRE Votants : 36729	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal(SELs)	9660	26,30%
	Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal(UDEN)	5797	15,78%
	Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen Secondaire /Authentique(CUSEMS/A)	3531	9,61%
	Syndicat autonome pour le Développement de l'Education et de la Formation(SADEF)	3442	9,37%
	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/Authentique(SELs/A)	3158	8,60%
	Coordination démocratique des Enseignants et Formateurs du Sénégal(CDEFS)	2672	7,27%
	Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SNELAS/FC)	2015	5,49%
	Coordination nationale des Enseignants engagés pour un meilleur Système(CONEEMS)	1501	4,09%
	Organisation démocratique des Enseignants du Sénégal(ODES)	1180	3,21%
	Syndicat national de l'Enseignement élémentaire(SNEEL)	880	2,40%

ELEMENTAIRE-PRESCOLAIRE Votants : 36729	Syndicat national de l'Education et de la Formation(SNEF)	567	1,54%
	Synergie des Travailleurs habiles de l'Education du Sénégal(SYNTHESE)	536	1,46%
	Organisation des Instituteurs du Sénégal(OIS)	463	1,26%
	Union démocratique des Enseignants /Rénovation(UDEN/R)	324	0,88%
	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal /Original(SELS/O)	308	0,84%
	Alliance pour la Défense de l'Ecole publique et des Travailleurs(ADEPT)	266	0,72%
	Force Enseignante(FE)	122	0,33%
	Syndicat de l'Elémentaire, du Préscolaire et des Professions intégrées(SEPPI)	103	0,28%
	Syndicat national de l'Enseignement élémentaire/ Forces du Changement(SNEEL/FC)	82	0,22%
	Cadre unitaire pour la Qualité et l'Equiré dans l'Education et la Formation(CUQUEEF)	63	0,17%
	Syndicat démocratique des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SDEA)	27	0,07%
	Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SNELAS)	27	0,07%
	Organisation nationale des Enseignants et des Alphabétiseurs du Sénégal(ONEAS)	5	0,01%
MOYEN-SECONDAIRE Votants : 22388	Syndicat autonomie des Enseignants du Moyen et Secondaire du Sénégal(SAEMSS)	7741	34,58%
	Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen – Secondaire(CUSEMS)	5743	25,65%
	Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen Secondaire /Authentique(CUSEMS/A)	4144	18,51%

MOYEN-SECONDAIRE Votants : 22388		SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE (SEPT)	
		2095	9,36%
	Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal (UDEN)	641	2,86%
	Syndicat autonome de l'Enseignement du Moyen, de l'Elémentaire et du Secondaire du Sénégal (SAEMESS)	420	1,88%
	Union des Enseignants du Sénégal (UES)	384	1,72%
	Coordination démocratique des Enseignants et Formateurs du Sénégal (CDEFS)	288	1,29%
	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS)	226	1,01%
	Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal (SNELAS/FC)	181	0,81%
	Syndicat autonome pour le Développement de l'Education et de la Formation (SADEF)	138	0,62%
	Syndicat des Enseignants d'Education physique et sportive (SEEPSS)	69	0,31%
	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/Authentique (SELS/A)	62	0,28%
	Coordination nationale des Enseignants engagés pour un meilleur Système (CONEMS)	57	0,25%
	Syndicat national de l'Education et de la Formation (SNEF)	50	0,22%
	Alliance pour la Défense de l'Ecole publique et des Travailleurs (ADEPT)	40	0,18%
	Union démocratique des Enseignants /Rénovation (UDEN/R)	28	0,13%
	Syndicat de l'Elémentaire, du Préscolaire et des Professions intégrées (SEPTI)	26	0,12%
	Synergie des Travailleurs habiles de l'Education du Sénégal (SYNTHESE)	21	0,09%

MOYEN-SECONDAIRE
Votants : 22388

Organisation des Instituteurs du Sénégal(OIS)

17

0,08%

Syndicat démocratique des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SDEA)

9

0,04%

Syndicat national des Enseignants en Langue Arabe du Sénégal(SNELAS)

4

0,02%

Organisation nationale des Enseignants et des Alphabétiseurs du Sénégal(ONEAS)

4

0,02%

Les syndicats représentatifs:

COLLEGES	SYNDICATS	VOTANTS	TAUX
CORPS DE CONTROLE (Votants : 629)	Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education nationale du Sénégal(SIENS)	580	92,21 %
ELEMENTAIRE-PRESCOLAIRE (Votants : 36729)	Syndicat des Enseignants libres du Sénégal(SELS)	9660	26,30 %
	Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal(UDEN)	5797	15,78 %
MOYEN-SECONDAIRE (Votants : 22388)	Syndicat autonome des Enseignants du Moyen et Secondaire du Sénégal(SAEMSS)	7741	34,58 %
	Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen - Secondaire(CUSEMS)	5743	25,65 %
	Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen Secondaire /Authentique(CUSEMS/A)	4144	18,51 %

ONT SIGNE

Le Secrétaire

Le Directeur

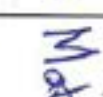
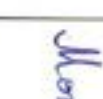
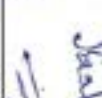
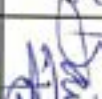
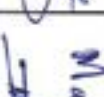
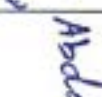
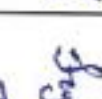
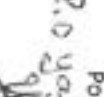
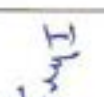
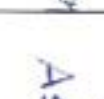
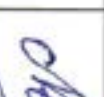
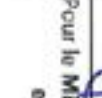
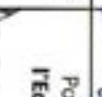
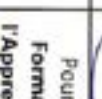
Le Président

Karim Cisse

Samba SY

13/03/2023 10:17:48

Page 13/13

 Pour le SELS Hissake Hissake	 Pour le SNEIAS/FC Ndiaga FANE	 Pour le SNEF Abdoulaye Dram	 Pour le CUSEMS/A Matar Ba	 Pour l'ODES Moukhammadou Diallo
 Pour le SNEF Sougou Diop	 Pour le SADF Sougou Diop	 Pour le SELS/A Sougou Diop	 Pour le ODES Sougou Diop	 Pour le SELS/O Sougou Diop
 Pour la FE Ndiaga FANE	 Pour le SDEA Ndiaga FANE	 Pour le SNEF/FC Ndiaga FANE	 Pour l'UDEN/R Ndiaga FANE	 Pour la SYNTHÈSE Ndiaga FANE
 Pour l'OIS Mamadou Bathie Fall	 Pour le CONEEMS Mamadou Bathie Fall	 Pour l'ADEPT Mamadou Bathie Fall	 Pour le SNEIAS Mamadou Bathie Fall	 Pour l'UDEN Mamadou Bathie Fall
 Pour l'ONEAS Ousmane Diop	 Pour le SEPI Ousmane Diop	 Pour le CUQEEF Ousmane Diop	 Pour l'UES Ousmane Diop	 Pour le SEEPSS Ousmane Diop
 Pour le CUSEMS DR Modou NDIOM	 Pour le SAEMESS DR Modou NDIOM	 Pour le SEPT DR Modou NDIOM	 Pour le SAEMSS DR Modou NDIOM	 Pour le SIENS DR Modou NDIOM
 Pour le SUDES Joudou Ndiaye	 Pour le Ministère de l'Intérieur Joudou Ndiaye	 Pour le Ministère des Finances et du Budget Joudou Ndiaye	 Pour le Ministère de l'Éducation nationale Joudou Ndiaye	 Pour le Ministère de la Formation professionnelle, l'Apprentissage et l'Insertion Joudou Ndiaye

100

ANNEXE 3

Recommandations formulées à l'issue du traitement des cahiers de doléances 2024 des centrales syndicales de travailleurs

1- Au titre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale

- Parachever la réforme du Code du Travail et du Code de sécurité sociale ;
- Réaliser les études recommandées pour améliorer le système de retraites en vue d'améliorer sa gouvernance et la situation sociale des pensionnés ;
- Accroître les moyens d'intervention de l'Administration du Travail ;
- Renforcer les initiatives d'extension de la protection sociale à l'économie informelle ;
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'actualisation de toutes les conventions collectives inadaptées ;
- Finaliser et mettre en œuvre la Politique nationale d'emploi ;
- Ratifier la convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement.

2- Au titre de la qualité du service public

- Poursuivre les efforts de modernisation et de digitalisation des procédures dans l'Administration pour améliorer la qualité du service public.
- Poursuivre les réformes dans les secteurs de l'Éducation, de la Formation et de la Santé pour améliorer l'accès et garantir la qualité des prestations et des services.
- Procéder au recrutement conséquent de personnel notamment dans les secteurs de la santé et de l'Éducation, dans la limite des possibilités budgétaires ;
- Finaliser les infrastructures et constructions dans les secteurs de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

3- Au titre du suivi des accords

- Veiller au suivi de la mise en œuvre et au respect des accords signés entre le Gouvernement et les organisations syndicales par l'organisation de réunions périodiques régulières des comités présidés par le ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public.

Annexe 4

Cadre stratégique d'intervention 2025-2027 du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS)

OBJECTIF : « PROMOUVOIR UNE BONNE GOUVERNANCE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES PAR LE DIALOGUE SOCIAL »

AXE 1 : RENFORCEMENT DU CADRE DE PILOTAGE DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL			
PRODUITS	ACTIONS	ACTIVITÉS	SOUS ACTIVITÉS
Produit 1.1 Les réunions de haut niveau de planification du HCDS sont tenues régulièrement	Organisation régulière des sessions statutaires de l'Assemblée plénière	Tenir 12 (4X3) assemblées plénières	Convoquer des réunions de Bureau 30 jours avant la tenue de l'Assemblée plénière pour en fixer l'ordre du jour
			Élaborer et transmettre aux membres de l'Assemblée plénière des termes de référence et des documents de l'Assemblée plénière 15 jours avant la tenue de l'Assemblée plénière
			Tenir l'Assemblée plénière 2025 (4) – 2026 (4) – 2027 (4)
	Organisation régulière des réunions de bureau	Tenir 36 (12X3) réunions de bureau	Convoquer et tenir les réunions de Bureau 2025 (12) – 2026 (12) – 2027 (12)
	Redynamisation des commissions spécialisées par la tenue régulière des réunions	Tenir les 36 (12x3) réunions par commission et mettre en place et tenir au besoin des commissions ad hoc	Convoquer et tenir les réunions de commissions 2025 (84) – 2026 (84) – 2027 (84)
Produit 1.2 Des plateformes nationales inclusives de dialogue social de haut niveau sont animées ¹	Tenue de rencontres régulières avec les mandants tripartites	Recueillir les attentes et les préoccupations des mandants tripartites	Tenir des rencontres avec les mandants tripartites
		Vulgariser les rapports annuels sur l'état du dialogue social	Organiser trois ateliers de vulgarisation des rapports annuels sur l'état du dialogue social 2025 (1) – 2026 (1) – 2027 (1)
	Organisation de plateformes nationales de dialogue social de haut niveau sur des thématiques spécifiques.	Identifier les thématiques éventuelles devant faire l'objet de discussions	Répertorier toutes les thématiques devant faire l'objet de discussions
			Choisir les thèmes devant faire l'objet d'examen à l'occasion des Assemblées plénières et des ateliers (un atelier par an) 2025 (1) – 2026 (1) – 2027 (1)

¹ Ces plateformes de dialogue pouvant porter sur des thématiques actuelles ou des problématiques devant faire l'objet de prise en charge dans une approche prospective peuvent se tenir en marge des Assemblées plénières statutaires ou lors d'ateliers organisés en dehors de ces Assemblées plénières.

		Tenir les plateformes nationales inclusives de dialogue social	Organiser (en plus des sessions thématiques prévues à l'occasion des Assemblées plénières) trois ateliers (un atelier par an) sur les thèmes choisis 2025 (1) – 2026 (1) – 2027 (1)
Produit 1.3 Un dispositif de suivi évaluation est mis en place et est fonctionnel	Suivi mensuel, trimestriel et annuel des activités	Présenter l'état de mise en œuvre des activités, à l'occasion de chaque réunion de bureau et d'Assemblée plénière du HCDS	
	Réception des rapports de suivi des comités de dialogue social sectoriels	Encourager la transmission au HCDS, des rapports des Comités de Dialogue social sectoriels	
	Organisation d'une concertation avec les mandants tripartites avant le dépôt des rapports sur l'état du dialogue social	Organiser des sessions de recueil des attentes des mandants tripartites à intégrer dans les rapports annuels sur l'état du dialogue social	
	Élaboration des rapports annuels sur l'état du dialogue social	Mettre en place une équipe de rédaction et tenir des ateliers d'élaboration des rapports.	Organiser trois ateliers (un par an) de validation du Rapport 2025 (1) - 2026 (1) – 2027 (1)
Produit 1.4 Le cadre juridique du HCDS est actualisé	Actualisation du cadre juridique et institutionnel du dialogue social	Réaliser une étude diagnostic du cadre juridique du HCDS	
		Organiser le plaidoyer pour matérialiser l'ancrage légal du HCDS dans le nouveau Code du Travail	
		Actualiser et adapter le décret créant et portant organisation et fonctionnement du HCDS par rapport aux nouveaux enjeux	

Rapport 2023-2024 du HCDS sur l'état du dialogue social

AXE 2 : MISE EN PLACE DE MECANISMES ADAPTES DE DIALOGUE SOCIAL			
PRODUITS	ACTIONS	ACTIVITES	SOUS - ACTIVITES
Produit 2.1 : Des instruments et outils pratiques pour la mise en œuvre de dialogue social sont développés	Amendement et adoption de la nouvelle charte nationale du dialogue social ² par les parties prenantes	Partager l'avant-projet de la Charte nationale du dialogue social avec l'ensemble des parties prenantes	Transmettre l'avant-projet de Charte à l'ensemble des mandants tripartites pour examen et amendement
		Faire valider l'avant-projet de la Charte nationale du dialogue social	Organiser un atelier de validation de l'avant-projet de la Charte nationale du dialogue social 2025
	Contribution à la conclusion du nouveau pacte national social et de pactes sectoriels ;		
	Élaboration d'un guide des bonnes pratiques de dialogue social accompagné d'un lexique intégrant le langage épïcène	Instituer un Comité technique tripartite de recueil des données et d'élaboration du guide	
		Élaborer le guide	Organiser un atelier d'élaboration du guide 2025
	Développement d'outils numériques		
Produit 2.2: Des comités de dialogue social sont mis en place	Mise en place des comités sectoriels de dialogue social en tenant compte du genre : ✓ dans le public : (Santé, Justice, Collectivités locales, enseignement supérieur...) ;	Sensibiliser les ministres sur la nécessité de mettre en place des comités de dialogue social	Séances de travail avec les ministres concernés 2025
		Renforcer les capacités des partenaires sociaux des secteurs ciblés en dialogue social et en négociation collective	Organiser deux (2) ateliers avec les partenaires sociaux des différents ministères concernés 2025
		Installer les comités sectoriels de dialogue social	Faire adopter les chartes et règlements intérieurs des comités de dialogue social 2025
			Faire prendre les arrêtés de mise en place et installer les membres des comités 2025
	Mise en place des comités sectoriels de dialogue		Organiser un atelier

² Instrument fondateur du processus d'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal, la Charte nationale sur le dialogue social a été signée le 22 novembre 2002 par les mandants tripartites que sont le Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs et les confédérations d'employeurs. En application de l'article 10 de cette Charte, le Comité national du Dialogue social a été mis en place le 1^{er} juillet 2003. Par la suite, ce Comité a été relevé au rang de Haut Conseil par le Décret 2014 – 1299 du 13 octobre 2014 fixant les règles de son organisation et de son fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social.

	social en tenant compte du genre : ✓ dans le privé : (Transports terrestres et aériens, hôtellerie, BTP, Nettoyement, Énergie, Banques, industries chimiques, industries alimentaires, mécanique générale, mines et industries extractives, professions agricoles et assimilées, télécommunications, transport ferroviaire, secteur de la distribution...)	Renforcer les capacités des partenaires sociaux des secteurs ciblés en dialogue social et en négociation collective	de renforcement de capacités des partenaires sociaux des secteurs ciblés en dialogue social et en négociation collective
		Installer les comités sectoriels de dialogue social	Pris en charge par le produit 2.4 Faire adopter les chartes et règlements intérieurs des comités de dialogue social
			Faire prendre les actes de mise en place et installer les membres des comités
	Mise en place des comités d'entreprises de dialogue social en tenant compte du genre : ✓ dans les entreprises ayant plusieurs établissements.	Renforcer les capacités des partenaires sociaux des entreprises ciblées en dialogue social et en négociation collective	Identifier les entreprises concernées et intéressées
			Organiser trois (3) ateliers de renforcement de capacités des partenaires sociaux des entreprises à raison de un par an avec les partenaires sociaux des entreprises concernées
			2025 – 2026 – 2027
Produit 2.3 : Un cadre adapté de dialogue social pour accompagner la formalisation de l'économie informelle est mis en place	Mise en place d'un cadre inclusif de concertation entre acteurs de l'économie informelle pour accompagner leur formalisation.	Sensibiliser les acteurs sur la nécessité de mettre en place un cadre inclusif de concertation	Identifier les acteurs intéressés par la mise en place du cadre inclusif
			Organiser un atelier de sensibilisation des acteurs de l'économie informelle sur la nécessité de mettre en place un cadre inclusif 2025
		Contribuer à la mise en place du cadre inclusif	Créer un consensus sur la composition du cadre inclusif
			Faire prendre le texte créant le cadre
	Actualisation de la cartographie des secteurs d'activité, des métiers et filières de l'économie informelle ;	Identifier les autres secteurs devant faire l'objet de cartographie	Recueillir les attentes de formalisation des unités de l'économie informelle
			Prioriser les attentes de formalisation des unités de l'économie informelle
		Disposer des données nécessaires à la réalisation de la cartographie	Coopérer avec l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie et d'autres institutions disposant de données en la matière
		Réaliser et mettre régulièrement à jour la cartographie	Coopérer avec le BIT et d'autres structures nationales dans la réalisation de la cartographie
	Accompagnement, par la formation et la sensibilisation, des	Identifier les besoins en renforcement de capacités des organisations faitières et	

Rapport 2023-2024 du HCDS sur l'état du dialogue social

	acteurs de l'économie informelle vers la formalisation	des organisations professionnelles les plus représentatives	Recueillir les besoins de formation auprès des organisations faitières et des organisations professionnelles les plus représentatives
		Élaborer et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités de ces organisations	Élaborer les modules de formation
			Organiser trois ateliers (dont un par année) de renforcement de capacités des acteurs de l'économie informelle 2025 – 2026 – 2027
Produit 2.4: Les partenaires sociaux sont accompagnés dans la mise à jour et la conclusion des conventions collectives de branches (annexe 1).	Accompagnement des partenaires sociaux dans la réactualisation des conventions collectives de branches et dans la conclusion (Mécanique générale, industries chimiques, industries alimentaires, mécanique générale, mines et industries extractives, professions agricoles et assimilées, transport terrestre, commerce, santé privée, banques et établissements financiers...)	Renforcement les capacités des partenaires sociaux des secteurs ciblés en dialogue social et en négociation collective	Identifier les participants aux 4 ateliers (transport terrestre, commerce, santé privée, banques et établissements financiers...)
			Organiser les 4 ateliers de renforcement de capacités des partenaires sociaux des secteurs ciblés 2025 (1) – 2026 (2) – 2027 (1)
		Recruter des consultants pour accompagner les secteurs ciblés (Mécanique générale, industries chimiques, industries alimentaires, mécanique générale, transports terrestres, commerce, santé privée) dans l'élaboration d'avant-projets de conventions collectives	Sélectionner les consultants
			Conclure les sept (7) contrats de prestations avec les consultants 2025 (2) - 2026 (3) – 2027 (2)
		Adopter les avant-projets de conventions collectives	Organiser les 9 ateliers d'adoption des avant-projets de conventions collectives (Mécanique générale, industries chimiques, industries alimentaires, mécanique générale, mines et industries extractives, professions agricoles et assimilées, transport terrestre, commerce, santé privée) 2025 (2) – 2026 (3) – 2027 (4)

AXE 3 : FORMATION ET SENSIBILISATION DES ACTEURS SOCIAUX			
PRODUITS	ACTIONS	ACTIVITES	SOUS ACTIVITES
Produit 3.1 Des outils de formation, de sensibilisation et de veille sociale sont conçus et mis en œuvre	Conception et validation de supports de formation et de sensibilisation (curricula, plaquettes, dépliants..)	Instituer sept (7) équipes de conception des supports	Constituer les sept (7) équipes de conception de supports - Dialogue social/négociation collective ; - Genre et relations professionnelles ; - Économie sociale et solidaire ; - D/EMN et contenu local ; - Transition de l'économie informelle vers le formel - Transition écologique ; - Plaquettes, dépliants
		Tenir les travaux de la commission ad hoc chargée d'élaborer les supports	Organiser dix (10) réunions d'élaboration des supports par la commission ad hoc de six membres 2025
		Organiser les ateliers de validation des supports	Organiser les ateliers de validation des supports
	Mise en place un dispositif de veille, d'alerte et de prévention des conflits sociaux au niveau national, sectoriel et des entreprises	Mettre en place, au niveau du HCDS, un dispositif d'enregistrement des plaintes	Classer les courriers « arrivée » relatifs à des plaintes, saisine, préavis de grève, informations sur des différends
			Prévoir dans le site internet du HCDS un dispositif d'enregistrement des plaintes
		Créer une plateforme d'information et de gestion préventive des conflits au HCDS	Contribuer à l'identification des différends collectifs de travail en collaboration avec les mandants tripartites (ministères, centrales syndicales, confédérations d'employeurs)
			Conclure des collaborations avec les mandants tripartites (ministères, centrales syndicales, confédérations d'employeurs) pour prévenir et gérer les différends collectifs de travail
		Organiser des visites de formation et de sensibilisation dans les entreprises ou secteurs menacés de conflits.	Identifier les secteurs et entreprises menacés de conflits
			Se réunir avec les parties prenantes pour définir les besoins
			Élaborer les supports appropriés de formation
			Organiser les séances de formation et de sensibilisation
Produit 3.2 Une stratégie de communication institutionnelle est définie et mise en œuvre	Élaboration de la stratégie de communication institutionnelle du HCDS	Renforcer les capacités des membres du HCDS en communication institutionnelle	Organiser un atelier de renforcement des capacités des membres du HCDS en communication institutionnelle 2025
		Élaborer la stratégie de communication institutionnelle du HCDS	Conclure et faire exécuter un contrat d'élaboration de la stratégie de communication institutionnelle du HCDS 2025

Rapport 2023-2024 du HCDS sur l'état du dialogue social

		Adopter la stratégie de communication de communication institutionnelle du HCDS	Organiser un atelier de validation de la stratégie de communication 2025
	Accroissement de la visibilité de l'Institution	Diffuser des supports de communication, affichettes, flyers, gadgets, stylos, pins)	Concevoir les supports de communication 2025 – 2026 – 2027
			Diffuser les supports de communication auprès des mandants tripartites et des usagers de l'Institution
		Organiser des activités de vulgarisation des missions de l'Institution au sein de l'opinion	Organiser une randonnée pédestre par an
			Organiser deux journées portes ouvertes avec les universités par an
		Instituer un prix du HCDS pour la promotion du dialogue social.	Mettre en place un jury de sélection du prix
			Organiser la cérémonie de remise du prix
	Mise en place de plateformes fonctionnelles de communication (sites internet, réseaux sociaux, bulletins de liaison, revue semestrielle consacrée au dialogue social...)	Doter l'Institution d'un site internet et de comptes de réseaux sociaux fonctionnels et régulièrement mis à jour	Conclure un contrat de conception et de maintenance du site internet et des réseaux sociaux 2025
			Mettre en place une équipe de définition du contenu
		Transmettre un bulletin de liaison bimensuel aux mandants tripartites	Concevoir et élaborer le bulletin de liaison
			Transmettre le bulletin de liaison
		Réaliser un film institutionnel sur la marche du dialogue social au Sénégal	Mettre en place une équipe de définition du contenu
			Conclure un contrat de réalisation du film institutionnel
		Publier une revue semestrielle consacrée au dialogue social	Instituer un comité de rédaction
			Publier la revue tous les 6 mois
Produit 3.3 Les caravanes de sensibilisation dans les pôles territoires sont organisées	Renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective des partenaires sociaux et mise en place de mécanismes de dialogue social adaptés au niveau des pôles territoires	Renforcer les capacités en dialogue social et en négociation collective des partenaires sociaux des pôles territoires	Identifier les partenaires sociaux des régions de chaque pôle territoire à former
			Organiser huit (8) ateliers de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective au profit des partenaires sociaux de huit (8) pôles territoires 2025 (2) – 2026 (3) – 2027 (3)
		Mettre en place des mécanismes de dialogue	Identifier les potentiels membres des cadres de dialogue social des pôles territoires
			Installer les quatre (4) Comités de dialogue social dans les pôles territoires (1CDS/pôle)

		social au niveau des pôles territoires	
	Animation de plateformes de dialogue social au niveau des Pôles territoires	Identifier les potentialités des Pôles territoires	Organiser un atelier d'identification des potentialités des pôles territoires avec le ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération 2025
		Contribuer à la vulgarisation des politiques publiques au niveau des Pôles territoires auprès des mandants tripartites et des acteurs des pôles territoires	Organiser une session de partage des potentialités des Pôles territoires auprès des mandants tripartites du HCDS 2025
			Organiser une session de vulgarisation des politiques publiques au niveau de chacun des Pôles territoires ; 2 en 2025 3 en 2026 3 en 2027
		Promouvoir le contenu local, l'économie sociale solidaire et la D/EMN au niveau des Pôles territoires ;	Tenir des sessions de partage et de vulgarisation de la D/EMN et de la loi sur l'économie sociale et solidaire, dans chaque pôle territoire ; 2 en 2025 3 en 2026 3 en 2027
	Mise en place de cadres de concertation entre acteurs au niveau des Pôles territoires	Organiser des rencontres périodiques avec les acteurs locaux dans chaque pôle territoire	Faire tenir annuellement une plateforme de dialogue au sein de chaque Pôle territoire par le cadre de dialogue social mis en place 4 en 2025 8 en 2026
Produit 3.4 Des initiatives sont prises pour anticiper et atténuer les conflits sociaux sur les sites concernés par des projets impactant les populations locales	Mise en œuvre d'actions d'identification de la nature des conflits	Effectuer des visites sur les sites affectés par des conflits sociaux impactant les populations locales	
		Organiser périodiquement des visites sur sites (pétroliers, gaziers, miniers et autres)	
	Mise en œuvre d'initiatives de pacification, de prévention et de formation des acteurs	Former les acteurs en DS et mettre en place des plateformes communautaires de dialogue intégrant la RSE.	Organiser par an un atelier de renforcement de capacités des acteurs en DS et mettre en place des plateformes communautaires de dialogue intégrant la RSE 2025 (1) – 2026 (1) – 2027 (1)
Produit 3.5 La dimension genre est prise en compte dans la gouvernance des relations professionnelles	Meilleure connaissance de la situation du genre et renforcement de capacités des mandants tripartites du HCDS sur le genre, l'égalité de chances et de traitement au travail;	Améliorer la connaissance de la situation du genre	Réaliser l'audit genre du HCDS
			Contribuer à la réalisation de l'audit genre des centrales syndicales de travailleurs et des confédérations d'employeurs les plus représentatives
		Améliorer la connaissance des membres du HCDS sur les politiques nationales en matière de genre, d'égalité des chances et de traitement au travail	Organiser un atelier de vulgarisation des politiques publiques en matière de genre, d'égalité de chances et de traitement au travail 2025

Rapport 2023-2024 du HCDS sur l'état du dialogue social

	Sensibilisation et renforcement des capacités des partenaires sociaux sur le genre, l'égalité de chances et de traitement au travail	Renforcer les capacités des partenaires sociaux sur le genre, l'égalité de chances et de traitement au travail	Organiser par année un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites sur le genre, l'égalité des chances et de traitement
			2025 (1) – 2026 (1) – 2027 (1)
		Sensibiliser les partenaires sociaux sur les problématiques liées au genre, à l'égalité des chances et de traitement au travail	Organiser chaque année un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites sur les avancées du nouveau Code du Travail en cours de validation en matière de discrimination au travail, de protection de la femme enceinte, de violence et de harcèlement au travail ; genre, l'égalité des chances et de traitement au travail
			2025 (1) – 2026 (1) – 2027 (1)
	Amélioration de la qualité de la représentation des femmes dans les instances et dans toutes les activités du HCDS ;	Sensibiliser les mandants tripartites sur l'amélioration de la représentation des femmes dans les instances de dialogue	Aborder la nécessité d'améliorer la représentation des femmes dans les instances de dialogue social à l'occasion des séances de travail avec les mandants tripartites
		Recommander la désignation de femmes dans la désignation des participants à des activités organisées par le HCDS	Rappeler la nécessité de désigner des femmes dans les courriers d'invitation de participation à des activités du HCDS
	Développement d'un plaidoyer pour la ratification et l'application des conventions pertinentes de l'OIT sur l'égalité de chance et de traitement au travail	Améliorer la connaissance des mandants tripartites sur les enjeux et défis liés à la ratification de toutes les conventions pertinentes de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement au travail	Élaborer un document de plaidoyer sur la ratification de toutes les conventions pertinentes de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement au travail
			Transmettre le document de plaidoyer aux mandants tripartites
		Améliorer la connaissance des députés sur les enjeux et défis liés à la ratification de toutes les conventions pertinentes de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement au travail	Transmettre le document de plaidoyer aux députés
	Produit 3.6 Les capacités des mandants tripartites du HCDS et des formateurs sont renforcées en dialogue social et négociation collective	Participation des membres du HCDS à des sessions de renforcement des capacités au Centre de Formation de l'Organisation internationale du Travail (CIF/OIT) ;	Identifier les modules des sessions (dialogue social, économie informelle, emploi des jeunes, protection sociale, promotion de l'emploi, tripartisme économie sociale, égalité de genre et diversité)
			Identifier les membres à former
		Faire participer les membres du HCDS à des sessions de renforcement de capacités organisées par le CIF/OIT	Saisir annuellement le BIT pour l'octroi de bourses
			Financer chaque année tout ou partie de la formation de membres du Bit à des sessions du CIF/OIT
	Formation de 60 formateurs issus des ministères, des centrales syndicales de travailleurs et des confédérations d'employeurs	Identifier les priorités et les bénéficiaires de formation	Élaborer les modules de formation sur les thématiques (dialogue social/négociation collective, genre et relations professionnelles, économie sociale et solidaire, D/EMN -contenu local, transition de l'économie informelle vers le formel, transition écologique juste et équitable)
			Saisir les mandants tripartites aux fins de désignation des participants

		Renforcer les capacités de 60 partenaires sociaux	Organiser par an deux sessions de renforcement de capacités des mandants tripartites sur 2 thématiques 2025 (2) – 2026 (2) – 2027 (2)
Produit 3.7 Des initiatives prenant en charge la dimension sociale des transitions écologiques et technologiques sont développées	Mise en place au niveau de l'Institution de ressources sur la problématique de la dimension sociale des transitions écologiques et technologiques	Élaborer une base de données dissémination des études disponibles sur la problématique de la transition écologique et technologique auprès des mandants tripartites	
		Sélectionner et contracter avec un consultant en Sociologie du Travail afin de prendre en charge la dimension sociale de la transition écologique et technologique	
	Mise en place de structures fonctionnelles de dialogue social dans les secteurs impactés par la transition écologique et technologique et faire porter la problématique par la commission dédiée du HCDS	Mettre en place au sein du HCDS une commission dédiée à la transition écologique juste et équitable	
		Identifier par ordre de priorité les secteurs impactés par la transition écologique	
		Renforcer les capacités des partenaires sociaux de ces secteurs impactés et les accompagner dans la mise en place et le fonctionnement de cadres de dialogue adaptés	Organiser un atelier de renforcement de capacités des partenaires sociaux impactés par la transition écologique 2026
Produit 3.8 La promotion de la D/EMN et du contenu local est réalisée	Renforcement des capacités des partenaires sociaux sur la D/EMN	Renforcer les capacités des partenaires sociaux sur la D/EMN	Vulgariser les textes sur la D/EMN auprès des mandants tripartites
			Organiser par année un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites sur la D/EMN 2026 (1) – 2027 (1)
	Renforcement des capacités des partenaires sociaux sur le contenu local	Renforcer les capacités des partenaires sociaux sur le contenu local	Vulgariser les textes sur le contenu local auprès des mandants tripartites
			Organiser un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites du HCDS sur le contenu local 2025
	Sensibilisation des partenaires sociaux et des communautés sur les problématiques liées à la D/EMN et au contenu local	Sensibiliser les partenaires sociaux et les communautés sur les problématiques liées à la D/EMN et au contenu local	Dispenser des modules de sensibilisation sur la D/EMN et au contenu local lors des ateliers de renforcement de capacités des partenaires sociaux ou de sensibilisation des communautés
			Vulgariser les textes sur l'économie sociale et solidaire auprès des mandants tripartites

Produit 3.9 La promotion de l'économie sociale et solidaire est réalisée	Renforcement des capacités des partenaires sociaux sur l'économie sociale et solidaire	Renforcer les capacités des partenaires sociaux sur l'économie sociale et solidaire	Organiser un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites du HCDS sur l'économie sociale et solidaire 2025
			Organiser par année un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites sur l'économie sociale et solidaire 2026 (1) – 2027 (1)
	Sensibilisation des partenaires sociaux et des communautés sur les problématiques liées à l'économie sociale et solidaire	Sensibiliser les partenaires sociaux et ls communautés sur les problématiques liées à l'économie sociale et solidaire	Dispenser des modules de sensibilisation sur l'économie sociale et solidaire lors des ateliers de renforcement de capacités des partenaires sociaux en dialogue social et en négociation collective ou de sensibilisation des communautés

4- ETUDE ET RECHERCHE			
PRODUITS	ACTIONS	ACTIVITES	SOUS - ACTIVITES
Produit 4.1 Des groupes de recherche multi acteurs sont mis en place et des d'études sont réalisées	Listing des thématiques qui doivent faire l'objet d'études et de recherches ;		
	Mise en place de groupes de recherche multi-acteurs, notamment en encourageant la collaboration avec les ministères en charge du Travail, de l'Enseignement supérieur, de l'Environnement, de la Formation professionnelle, de l'économie sociale et solidaire, du Pétrole, l'ITIE, l'ONFP, le 3FPT, le CDS de la Microfinance, la Fondation Friedrich EBERT, en vue d'initier des études sur des thématiques liées au dialogue social ;	Instituer une équipe technique tripartite chargé de faire le listing des thématiques à étudier ;	
		Développer la collaboration et signer des conventions de partenariat avec les structures identifiées pour mener des études thématiques en dialogue social	
	Réalisation des études et des recherches retenues		

5- DEVELOPPEMENT DE PARTENARIATS			
PRODUITS	ACTIONS	ACTIVITES	SOUS - ACTIVITES
Produit 5.1 Des partenariats avec des structures qui portent les projets de transition écologique, technologique et vers l'économie formelle sont développés.	Recueil des attentes des parties prenantes ;	Identifier les mandants tripartites, les institutions et structures de promotion de la transition écologique, technologique et vers l'économie informelle avec lesquelles développer un partenariat	
		Organiser des rencontres ou ateliers de recueil des attentes des mandants tripartites sur la transition écologique et technologique ;	
	Conclure et mettre en œuvre des accords de partenariat sur les transitions écologiques et technologiques, avec des acteurs identifiés.	Identifier et conclure des cadres de partenariat avec ces mandants tripartites, institution et structures	
		Mettre en œuvre des cadres de partenariat retenus	
Produit 5.2 Des partenariats avec des Institutions qui travaillent dans la promotion du genre sont développés	Identification des institutions et structures de promotion du genre avec lesquelles développer un partenariat	Identifier des partenaires ;	
	Recueil des attentes des parties partenaires	Partager la vision ;	
	Identification et conclusion des cadres de partenariat sur la promotion du genre, avec les Institutions retenues	Organiser éventuellement des tables rondes.	
		Rédiger un contrat-type ;	
		Conclure des conventions ;	
	Mise en œuvre des cadres de partenariat retenus	Suivre techniquement et financièrement les projets à exécuter.	

ANNEXE 5

Recommandations formulées par les mandants tripartites et à l'issue de plateformes de dialogue organisées par le HCDS

**RECOMMANDATIONS FORMULÉES
PAR LES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS
ET LES PRÉSIDENTS DE CONFÉDÉRATIONS D'EMPLOYEURS
À L'OCCASION DES SÉANCES DE TRAVAIL TENUES
EN PRÉLUDE À L'ÉLABORATION
DU CADRE STRATÉGIQUE 2025 - 2027
DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL**

I- RECOMMANDATIONS À METTRE EN ŒUVRE AU NIVEAU NATIONAL

- ❖ Consolider la stabilité sociale à travers la mise en œuvre d'initiatives contribuant à la signature d'un nouveau Pacte de stabilité sociale après l'évaluation du Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique ;
- ❖ Promouvoir une meilleure prise en compte des préoccupations des acteurs de l'économie informelle en facilitant la mise en place d'un cadre de dialogue pour mieux accompagner le processus de formalisation des unités de l'économie informelle ;
- ❖ Améliorer le partenariat avec les mandants tripartites en mettant en place un dispositif d'information périodique sur les activités du HCDS ;
- ❖ Contribuer à la mise en place d'un dispositif d'appui des entreprises en difficulté ;
- ❖ S'investir davantage dans la prise en charge des problématiques liées aux transitions écologique et numérique ;
- ❖ Contribuer au paiement des droits des travailleurs des entreprises liquidées ;
- ❖ S'investir dans la recherche de solutions durables aux problèmes rencontrés par les sociétés nationales comme la Société nationale La Poste ;
- ❖ Développer un plaidoyer pour sensibiliser sur les effets néfastes d'un mauvais échelonnement de la dette intérieure et d'une pression fiscale inadaptée ;
- ❖ Promouvoir la stabilité sociale dans les secteurs publics de l'Éducation, de la Formation, de la Santé et des Collectivités territoriales ;
- ❖ Contribuer au suivi et au respect des engagements pris par les parties dans le cadre d'accords ;

- ❖ Mieux impliquer les centrales syndicales de travailleurs dans les processus de négociation sur des problématiques transversales telles que celles liées au système de rémunération ;
- ❖ Promouvoir le patriotisme économique et la préférence nationale dans le cadre de la restauration des souverainetés ;
- ❖ Contribuer à la prise en charge de la modicité des pensions servies aux enseignants non fonctionnaires (décisionnaires) ;
- ❖ Développer un plaidoyer pour la revalorisation des subventions octroyées aux organisations professionnelles dans le cadre de leurs initiatives de promotion du dialogue social.

II- RECOMMANDATIONS À METTRE EN ŒUVRE AU NIVEAU SECTORIEL

- ❖ Contribuer à la redynamisation de la négociation collective en accélérant les initiatives d'accompagnement des parties prenantes dans les processus de révision des conventions collectives et des annexes de classification des emplois obsolètes et de conclusion de conventions collectives dans les secteurs qui n'en disposent pas ;
- ❖ Promouvoir le dialogue social au niveau sectoriel en accompagnant les parties dans la mise en place de comités de dialogue social ;
- ❖ Promouvoir la stabilité sociale au niveau sectoriel en incitant les parties à conclure des pactes de stabilité sectorielle ;
- ❖ Développer un plaidoyer pour la prise de textes réglementaires pour mieux réguler la création d'entreprises dans le domaine de la sécurité privée dans l'optique d'améliorer les conditions de travail dans ce secteur.

III- RECOMMANDATIONS À METTRE EN ŒUVRE AU NIVEAU DES ENTREPRISES

- ❖ Inciter les entreprises et les secteurs à élaborer et à mettre en œuvre un plan annuel de prévention des conflits ;
- ❖ Mettre en place un monitoring national inclusif sur le climat social au niveau des entreprises en élaborant, en mettant en œuvre et en assurant le suivi d'un Plan annuel de prévention des conflits adossé à un diagnostic situationnel préalable ;
- ❖ Veiller à la mise en place systématique d'organes de dialogue social au niveau des entreprises ;
- ❖ Mettre en œuvre un plan national de formation des délégués du personnel au sein des entreprises de plus de 100 travailleurs ;
- ❖ Mettre en œuvre un programme de formation et de sensibilisation sur la communication interne en entreprise ;

- ❖ Sensibiliser les employeurs du secteur industriel sur la formation des managers pour remédier au faible niveau de management intermédiaire en général dans les entreprises industrielles ;
- ❖ Sensibiliser les employeurs sur l'importance de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la bonne prise en charge de la protection sociale des travailleurs ;
- ❖ S'entretenir avec le Patronat sur la mise en place d'un nouveau système de rémunération motivant pour les travailleurs et viable pour les employeurs ;
- ❖ Mener deux actions de sensibilisation : une à l'endroit des employeurs sur la nécessité d'œuvrer au maximum pour la durabilité de l'emploi et une autre en direction des travailleurs en les informant et en les sensibilisant sur les régimes particuliers accordés aux investisseurs (IDE) et qui impactent sur la croissance nationale et l'emploi (pour mitiger le débat récurrent sur la précarité des emplois à l'occasion des négociations entre les employeurs et les travailleurs).

**RECOMMANDATIONS SUR LA MIGRATION FORMULÉES
LORS DE LA TRENTE QUATRIÈME ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
QUI A PORTÉ SUR LE THÈME
« MIGRATION ET AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES JEUNES ET DES
FEMMES MIGRANTS ET DE LEURS FAMILLES »**

- ❖ Mettre en œuvre la Politique nationale migratoire et la stratégie de lutte contre la migration irrégulière et les réseaux de trafic illicite de migrants, en durcissant la législation et en menant des campagnes de sensibilisation sur les dangers de la migration irrégulière et sur les opportunités économiques locales pour les jeunes et les femmes, accompagnées par des facilitations administratives et fiscales ;
- ❖ Évaluer les impacts et résultats des politiques publiques et harmoniser les interventions de l'État sur la migration, pour promouvoir l'investissement dans les secteurs porteurs tels que l'agriculture, l'industrie, la pêche, le numérique et le tourisme ;
- ❖ Renforcer le suivi psychosocial des migrants de retour avec un traumatisme et organiser des espaces de rencontre et de concertation au niveau des collectivités territoriales pour une meilleure prise en charge de la question migratoire au niveau local ;
- ❖ Procéder au recensement des sénégalais de l'extérieur et améliorer le dispositif de collecte et de partage des données migratoires désagrégées en travaillant sur le profilage des migrants de retour et en mettant en lumière les données statistiques, pour mieux adapter l'appui, l'orientation et l'accompagnement aux cibles ;
- ❖ Impliquer toutes les parties prenantes dans la négociation des accords de main d'œuvre et revoir les accords de coopération avec les pays de destination en intégrant

le respect de la dignité humaine, la protection sociale, la garantie des droits à la santé et au bien-être, ainsi que la transférabilité des droits acquis par les travailleurs migrants sénégalais ;

- ❖ Valoriser l'apport de la diaspora sur le plan économique par le biais d'investissements structurants, tout en intégrant les facteurs sociologiques et culturels dans les stratégies de gouvernance de la migration ;
- ❖ Améliorer l'accès à l'éducation de qualité, à la formation professionnelle et rendre l'accès à l'emploi et au financement plus démocratique, plus transparent et moins politique, afin de doter les jeunes de compétences nécessaires pour réussir sur le marché local ;
- ❖ Promouvoir une migration régulière respectueuse des droits humains et porteuse d'opportunités sur les plans économique, social et environnemental, par une bonne stratégie de communication pour rétablir la vérité et inhiber les fausses informations ;
- ❖ Améliorer la gouvernance du processus de formulation, de conception et de mise en œuvre des politiques migratoires, intégrant le rôle et l'apport du secteur privé dans le dispositif et faisant du contenu local une réalité, sur la base d'un accord formalisé selon le modèle du partenariat public-privé ;
- ❖ Impliquer les partenaires sociaux et la diaspora dans les dispositifs de pilotage et de suivi de la Politique nationale migratoire, par la promotion de la migration circulaire et des projets structurants de développement des territoires garantissant un accès transparent au financement des migrants de retour.

**RECOMMANDATIONS FORMULÉES À L'ISSUE D'ÉCHANGES
SUR LA STRATÉGIE NATIONALE DE DÉVELOPPEMENT 2025 -2029
SUR DES ASPECTS LIÉS À L'ÉDUCATION,
LA SANTÉ ET LE NUMÉRIQUE
À L'OCCASION DE LA TRENTE CINQUIÈME ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL**

- ❖ Renforcer le cadre légal et réglementaire encadrant l'établissement des contrats et la signature numériques et développer la signature de contrats de performances entre l'État et le secteur privé national sur des projets porteurs des Politiques publiques ;
- ❖ Développer une nouvelle approche de concertation préalable avec les partenaires sociaux du secteur de l'éducation et de la formation professionnelle, dans l'élaboration des curricula et réfléchir sur les difficultés liées à l'introduction du multilinguisme dans les enseignements scolaires ;
- ❖ Mettre aux normes les établissements publics d'éducation et de formation professionnelle pour l'accueil convenable des enfants en situation de handicap et réguler la création d'écoles privées en réinstaurant l'autorisation administrative préalable et en soutenant celles en règle ;

- ❖ Finaliser la réforme hospitalière pour un nouveau statut unifié des personnels de santé et améliorer la qualité de l'accueil et le respect des usagers, dans les hôpitaux tout en mettant fin à la privatisation à outrance des services publics de santé ;
- ❖ Vulgariser la loi d'orientation sur la société informatique, signée en 2008, la loi sur le contenu local, la transition et d'autres textes connexes auprès des populations cibles pour une meilleure appropriation de ces instruments ;
- ❖ Instaurer l'assurance maladie universelle pour assurer une protection sociale pour toutes les populations et envisager des mesures fiscales et d'autres initiatives permettant d'assurer le financement universel de la protection sociale pour tous.

**RECOMMANDATIONS FORMULÉES LORS DE LA TRENTÉ SEPTIÈME
ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL QUI A
PORTÉ SUR LE THÈME:**

**« POUR UNE APPROPRIATION DU GENRE ET DE L'ÉGALITÉ DE CHANCES
ET DE TRAITEMENT AU TRAVAIL PAR LES MANDANTS TRIPARTITES DU
HCDS »**

- ❖ Harmoniser la législation nationale, notamment, les dispositions des différents Codes de la famille, de la Sécurité sociale et des Impôts, pour une plus grande égalité entre les hommes et les femmes ;
- ❖ Accompagner et inciter les cadres de dialogue social mis en place par le HCDS à l'échelle sectorielle et au niveau des entreprises, à intégrer la dimension genre dans leurs interventions et missions ;
- ❖ Mener une étude socio-anthropologique au Sénégal pour identifier toutes les pratiques qui peuvent entraver la dynamique de promotion du genre.

ANNEXE 6

Liste des conventions collectives susceptibles d'extension

CONVENTIONS COLLECTIVES	ANNEES DE SIGNATURE
Assurance	1977 – 2024
Auxiliaires de transport	1957
Bâtiments et Travaux Publics	1956
Banques et établissements financiers	1958 – 2012
Boulangeries	1960 – 2021
Commerce	1956
Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI)	1982 – 2019
Enseignement privé	1958 – 2000 – 2018
Industries corps gras	1958
Industries textiles	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
Nettoieement	2014
Officiers et marins de la Marine marchande/Pêche	1976 – 2024
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
Transport routier d'hydrocarbures	2021

ANNEXE 7

***Liste des membres du Haut Conseil du Dialogue social
(par ordre alphabétique)***

- Madame Mame Khar BASSE/Conseil national du Patronat (CNP) ;
- Monsieur Karim CISSE, Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale / Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions ;
- Monsieur Mamadou CISSE/Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES)
- Monsieur Pape Birama DIALLO/Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS);
- Monsieur Attou DIAW/Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- Monsieur Mbaye DIAW/Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA) ;
- Professeur Babou DIENE, Directeur de l'Enseignement supérieur public/Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation ;
- Monsieur Amary DIOUF/Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement (CNTS/FC) ;
- Madame Stéphanie Ange Pélagie DIOUF/Directeur de la Solde - Ministère des Finances et du Budget,
- Monsieur Pape Abdoulaye DJIGAL/ Conseil national du Patronat (CNP) ;
- Monsieur Meïssa FALL/Conseil national du Patronat (CNP) ;
- Monsieur Ibrahima GUEYE/ Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA) ;
- Monsieur Moussa CISSOKHO GUEYE/Fédération générale des Travailleurs du Sénégal (FGTS/B) ;
- Monsieur Sara KONARE/Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement (CNTS/FC) ;
- Madame Ndèye Awa MBAYE/Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS)
- Madame Maïmouna MBOUP DIOP, Conseiller en planification/Ministère des Infrastructures, des Transports terrestres et aériens ;

- Monsieur Abdel Kader NDIAYE/Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) ;
- Monsieur Ousmane Sy NDIAYE/Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS/JAPPO) ;
- Madame Ndèye Awa NDIAYE DIOP, Directrice de la Gestion des carrières/Ministère de la Fonction publique et de la Réforme du Service public ;
- Monsieur Baba NGOM/Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- Monsieur Adama NIANG/ Conseil national du Patronat (CNP) ;
- Madame Ramatoulaye NIANG FALL/Directrice des Relations de Travail et des Organisations professionnelles -Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions ;
- Monsieur Amadou Massar SARR/Conseil national du Patronat (CNP) ;
- Madame Marie SIBY FAYE, Conseiller Technique/Ministère de l'Education nationale ;
- Madame Ndèye Coumba THIAM NDOUR, Ministère de la Santé et de l'Action sociale ;
- Monsieur Gora THIAO/Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) ;
- Madame Awa WADE /Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) ;
- Madame Fatoumata Bintou YAFA/Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;

N.B :

Il n'a pas encore été procédé au remplacement des représentants de la Présidence de la République et du ministère de l'Urbanisme, des Collectivités territoriales et de l'Aménagement des Territoires

ANNEXE 8

Liste des membres du bureau du Haut Conseil du Dialogue social

- Monsieur Mamadou Lamine DIANTE, Président ;
- Monsieur Pape Birama DIALLO, Vice-Président « Travailleurs » ;
- Monsieur Karim CISSE, Vice-Président « Gouvernement » ;
- Monsieur Meïssa FALL, Vice-Président « Employeurs » ;
- Monsieur Oumar FALL, Secrétaire exécutif ;
- Monsieur Attoumane DIAW, Président de la Commission « Formation et Sensibilisation » ;
- Monsieur Gora THIAO, Président de la Commission « Protection sociale » ;
- Madame Fatoumata Bintou YAFA, Président de la Commission, « Genre et Relations professionnelles » ;
- Madame Mame Khar BASSE, Président de la Commission « Promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale » ;
- Monsieur Amadou Massar SARR, Président de la Commission « Médiation sociale » ;
- Monsieur Sara KONARE , Président de la Commission «Communication et Presse»;
- Madame Marie Siby FAYE , Président de la Commission « Promotion des transitions écologique juste, technologique et de l'économie informelle vers l'économie formelle ».

ANNEXE 9

Liste du personnel du Haut Conseil du Dialogue social

- Monsieur Mamadou Lamine DIANTE, Président ;
- Monsieur Oumar FALL, Secrétaire exécutif ;
- Monsieur Oumar BARRY, Expert chargé d'études sur les questions de législation sociale ;
- Madame Ndèye Awa Seck MBAYE, comptable ;
- Madame Lala DIAGNE, assistante de direction ;
- Monsieur Mamadou NGOM, infographe ;
- Mademoiselle Adama DIOUF, assistante administrative ;
- Monsieur Ahmadou Bamba GNINGUE, archiviste ;
- Monsieur Selou BA, chauffeur ;
- Monsieur Mamedou SALL, chauffeur ;
- Monsieur Kara DIOUF, chauffeur.

Maquette et impression :

Lalima Éditions, *communication@lalima.sn ; www.lalima.sn*

