



République du Sénégal



Haut Conseil du
Dialogue Social



RAPPORT **2020-2021-2022** **SUR L'ÉTAT DU** **DIALOGUE SOCIAL**

RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

**HAUT CONSEIL
DU DIALOGUE SOCIAL**



**RAPPORT
2020 - 2021 - 2022
SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL**

Haut Conseil du Dialogue social (HCDS)

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

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

Site Web : www.hcds.sn

Conception et Réalisation

Central Technologies Services / Virtuel Design

Tel : (+221) 77 658 88 08

ISBN 978-2-9574459-7-4

EAN 9782957445974

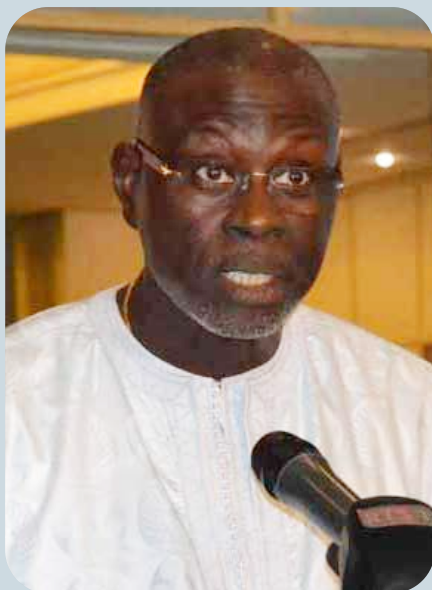




Son Excellence Monsieur Macky SALL
Président de la République du Sénégal



Madame Innocence NTAP NDIAYE
Président du Haut Conseil du Dialogue Social

IN MEMORIAM**FEU MANSOUR CAMA**

Voilà un peu plus de deux ans que nous a quitté, Monsieur Mansour CAMA, Président de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES), une grande figure du patronat sénégalais et fervent défenseur de l'économie et de la préférence nationale.

Tout au long de sa vie professionnelle, le Président CAMA s'est évertué à être un interlocuteur crédible et écouté de tous les Gouvernements du Sénégal, dans la définition des stratégies adéquates de mise en œuvre des politiques publiques.

Il ne manquait jamais l'occasion d'exprimer et de défendre sans relâche la position des employeurs auprès des pouvoirs publics, en les exhortant à une meilleure considération et à une prise en charge des préoccupations du patronat sénégalais.

En tant que citoyen républicain et engagé, il s'est également distingué par ses positions pertinentes et courageuses sur toutes les questions touchant la vie de notre Nation, sur les plans économique, social, politique.

Dans le cadre de la promotion du dialogue social, le Président CAMA a été l'un des partenaires privilégiés du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS). Il nous avait toujours manifesté sa totale disponibilité. C'est ainsi que nous avons ensemble initié des activités de collaboration portant, notamment, sur la problématique des entreprises en difficulté au Sénégal.

Pour perpétuer son action et lui rendre hommage mérité, la CNES et le HCDS comptent renouveler cette belle initiative de réflexion et d'échanges sur des sujets d'intérêt commun, initiative qui a été bien appréciée par les partenaires sociaux et les autorités publiques.

Pour l'ensemble de son œuvre, le Haut Conseil du Dialogue social, par ma voix, lui rend un vibrant hommage et prie pour le repos éternel de son âme. Que sa précieuse contribution au rayonnement du patronat sénégalais soit consolidée et renforcée par ses dignes héritiers et successeurs à la tête du patronat sénégalais et au sein de sa chère Organisation, la CNES !

Madame Innocence NTAP NDIAYE
Président du Haut Conseil du Dialogue social

IN MEMORIAM**FEU LAMINE CISSE**

L'on a coutume de dire que les hommes passent, les institutions demeurent. Cela est une vérité.

Mais une autre vérité est que certaines personnes passent mais n'en laissent pas moins une marque indélébile, un souvenir impérissable de leur passage. Lamine CISSE fut de celles-là.

Rappelé à DIEU le 10 mars 2021, chaque membre du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) peut témoigner qu'au-delà de son attachement aux idéaux du dialogue social, l'homme avait, tout en ayant la discrétion comme ligne de conduite, un sens élevé de l'humain et une passion pour le partage de son expertise sur les problématiques liées à l'entreprise

Militant très actif du secteur privé national, Lamine s'était d'abord illustré dans les initiatives de promotion de l'entrepreneuriat développées par la Banque nationale de Développement du Sénégal (BNDS), la Société nationale de Garantie, d'Assistance

et de Crédit (SONAGA) et la Société nationale de Banque (SONABANQUE).

Ces initiatives ont notamment porté sur le financement des paysans, l'opération « *magasins témoin* » et l'opération « *maitrisards* ». C'est à ce titre qu'en sa qualité de membre du Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS), il y a assumé les fonctions de Président de la Commission de l'Entrepreneuriat social.

Cette passion l'a par la suite amené à s'investir par ses propres moyens dans le créneau du conseil et de la formation des jeunes en entrepreneuriat. La dernière activité du HCDS à laquelle il a tenu à participer, avec un grand enthousiasme malgré un calendrier chargé, est la vingt et unième Assemblée plénière consacrée au thème « *Promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Sénégal* » qui s'est tenue du 20 au 23 décembre 2020.

Consultant émérite hors pair, Lamine s'est aussi engagé dans la coopération internationale notamment dans les échanges avec les pays européens comme le Portugal ainsi que certaines firmes asiatiques dont il a facilité la venue au Sénégal.

Durant son riche parcours, Lamine a su aussi concilier son travail avec ses charges de père de famille modèle et de membre de la famille maraboutique Cissé de DIAMAL. Dans ce cadre, il a dirigé la commission scientifique de la Ziarra annuelle pendant plus de 25 ans.

De ce point de vue, il nous a laissé un legs qui continuera à nous inspirer.

Que son âme repose en PAIX !

Que DIEU Tout Puissant l'accueille dans son PARADIS !

Que FIRDAWS soit sa demeure éternelle !

Madame Innocence NTAP NDIAYE
Président du Haut Conseil du Dialogue social



TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABBREVIATIONS	IX
REMERCIEMENTS	1
INTRODUCTION	3
 PREMIERE PARTIE	
RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE INTERNE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS PARTIES PRENANTES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....	5
CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES TRAVAILLEURS AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE.....	5
I- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE INTERNE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS PARTIES PRENANTES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE	7
A- Renforcement de la démocratie sociale interne au niveau du Dialogue social tripartite.....	7
B- Renforcement de la démocratie sociale au niveau du secteur public de l'éducation et de la formation	8
C- Renforcement de la démocratie sociale interne au niveau du secteur public de la santé	9
D- Renforcement de la démocratie sociale au niveau du secteur de l'enseignement supérieur public	9
II- CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES TRAVAILLEURS AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE ET DES PARTENAIRES SOCIAUX DU SOUS SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE.....	10
A- Cartographie des parties prenantes travailleurs au Dialogue social bipartite du secteur public de la santé	10
B- Cartographie des partenaires sociaux du sous-secteur de l'enseignement privé	11
 DEUXIEME PARTIE	
INITIATIVES NATIONALES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL OU METTANT A PROFIT LE DIALOGUE SOCIAL.....	13

I- LA MISE EN PLACE DE PLATEFORMES DE DIALOGUE ET D'INITIATIVES POUR FAIRE FACE A LA PANDEMIE	15
A- Au niveau national	15
1- Initiative mise en œuvre par le Gouvernement pour faire face à la pandémie	16
2- Plateformes de dialogue et réflexion menées par le Conseil national du Patronat	18
B- Au niveau des secteurs du Tourisme et des transports aériens.....	19
II- L'ELABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN NATIONAL DE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL (PNRDS).....	19
III- L'ORGANISATION DE LA TROISIEME CONFERENCE SOCIALE	21
IV- LES TRAVAUX DU COMITE DE PILOTAGE DE LA REFORME DU CODE DU TRAVAIL....	23
V- LES TRAVAUX PORTANT SUR LA REFORME DU FONDS NATIONAL DE RETRAITE.....	25
VI- LES TRAVAUX DU CADRE DE CONCERTATION DE L'INSTITUTION DE COORDINATION DE L'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE (ICAMO)	27
VII- LES TRAVAUX D'ÉLABORATION ET DE VALIDATION TECHNIQUE DE L'AVANT-PROJET DE NOUVEAU CODE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	28
VIII- LA POURSUITE DE LA REDYNAMISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES SECTEURS D'ACTIVITE.....	29
IX- L'ELABORATION DE LA STRATEGIE NATIONALE INTEGREE DE FORMALISATION DE L'ECONOMIE INFORMELLE	29
X- LES INITIATIVES NATIONALES METTANT A PROFIT LE DIALOGUE SOCIAL.....	31
A- Participation du HCDS au Comité national de l'initiative pour la transparence dans les industries extractives (CN – ITIE)	31
B- Participation du HCDS à la Commission nationale de gouvernance	33
C- Participation du HCDS aux travaux du centre des hautes études de défense et de sécurité (CHEDS).....	34
 TROISIEME PARTIE	
INITIATIVES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL MENEES PAR LE HCDS.....	37
I- CONTRIBUTION DU HCDS DANS LA RIPOSTE CONTRE LA COVID – 19.....	39
A- Participation du HCDS à l'évaluation de l'impact de la pandémie de la Covid – 19 en milieu de travail au Sénégal.....	39



B-	Participation du HCDS à la réalisation d'une étude comparative sur l'impact de la Covid – 19 au niveau du Bénin, du Mali, du Niger et du Sénégal	40
C-	Participation du HCDS à l'élaboration du rapport de l'étude de l'impact de la Covid-19 sur les acteurs du secteur informel au Sénégal	42
1-	Mesures conjoncturelles de riposte	43
2-	Mesures structurelles de relance à moyen et à long terme	43

II- CONTRIBUTION DU HCDS A LA MISE EN PLACE DE PLATEFORMES DE DIALOGUE.. 44

A-	Initiative d'amélioration des mécanismes d'accompagnement des entreprises en difficulté en partenariat avec la Confédération nationale des employeurs du Sénégal ..	45
B-	Initiative de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes	48
C-	Initiative de contribution à la rénovation des annexes de classification des emplois des conventions collectives en partenariat avec l'office national de formation professionnelle	53
D-	Amorce du processus de réactualisation de la charte nationale sur le Dialogue social.....	54
E-	Initiative de promotion d'une transition écologique juste et équitable.....	55
F-	Plaidoyer du HCDS pour le financement durable de la protection sociale au Sénégal	58

III- CONTRIBUTION DU HCDS A LA STABILITE SOCIALE..... 60

A-	Accompagnement dans la mise en place de Comités de Dialogue social	60
1-	Mise en place du Comité de Dialogue social de l'Université Iba Der THIAM	60
2-	Mise en place du Comité de Dialogue social du Secteur de la Microfinance.....	61
B-	Actions de médiation et de facilitation	63
1-	Médiation dans le secteur de l'Electricité	63
2-	Médiation dans le secteur des mines et des industries extractives	63
3-	Médiation dans le secteur des banques et établissements financiers	64
4-	Médiation dans le secteur de la boulangerie	65
5-	Facilitation dans le sous-secteur de l'enseignement privé	66
6-	Facilitation dans le secteur de l'industrie pharmaceutique.....	68
7-	Facilitation dans le secteur de l'hôtellerie	69

8-	Facilitation dans le secteur des industries alimentaires.....	70
9-	Facilitation dans le secteur des postes et télécommunications	71
10-	Facilitation entre le Gouvernement et le personnel d'enseignement et de recherche de l'enseignement supérieur et les personnels administratifs, techniques et de services (PATs) des Universités et Établissements publics d'enseignement supérieur.....	73
11-	Plaidoyer au profit des administrations contribuant à la promotion du travail décent et à la sauvegarde du pouvoir d'achat.....	74
12-	Plaidoyer pour l'amélioration de la situation des enseignants décisionnaires.....	75
13-	Autres facilitations menées par le HCDS	76
C-	Participations à des négociations dans le secteur public	77
1-	Négociations entre le Gouvernement et le Syndicat des Travailleurs de la Justice	77
2-	Négociations entre le Gouvernement et le Cadre unitaire des Syndicats des Transports routiers du Sénégal (CUSTRS)	78
3-	Négociations entre le Gouvernement et les agents des secteurs public de l'Education, de la Santé et du secteur primaire (Agriculture, Elevage, Pêche)	79
a-	Négociations avec les syndicats du Secteur public de l'Education et de la Formation	79
b-	Négociations avec les syndicats du Secteur public de la Santé et de l'Action sociale	81
c-	Négociations avec l'Intersyndicale des travailleurs du secteur primaire de l'Administration sénégalaise.	81

IV- CONTRIBUTION DU HCDS A LA FORMATION DES ACTEURS 83

A-	Renforcement de capacités des membres du HCDS en médiation.....	83
B-	Renforcement de capacités des partenaires sociaux du secteur de la santé en partenariat avec le Bureau international du travail	86
C-	Renforcement de capacités des partenaires sociaux du Groupe Bolloré	87
D-	Caravane regionale de promotion du Dialogue social et de la négociation collective	88
E-	Renforcement de capacités des partenaires sociaux des secteurs des industries chimiques, de la mécanique générale et des industries alimentaires	89



F- Participation du HCDS au forum de l'UDTS sur l'état des lieux sur le fonctionnement, la gestion et les résultats des organes et institutions tripartites et bipartites de Dialogue social	90
G- Renforcement de capacités des partenaires sociaux du secteur public de la santé et de l'action sociale.....	90

V- CONTRIBUTION DU HCDS A LA PROMOTION DU GENRE DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES 91

A- Implication du HCDS par le Gouvernement	91
1- Accompagnement du HCDS dans l'organisation des éditions 2021 et 2022 du concours Miss- Maths /Miss- Sciences organisées par l'inspection d'académie de Ziguinchor	92
2- Implication du HCDS par le Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection des Enfants	92
3- Implication du HCDS par le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS).....	93
B- Implication du HCDS par les organisations syndicales.....	93
C- Implication du HCDS par la société civile	93
D- Autres initiatives de promotion du genre.....	95

QUATRIEME PARTIE

COOPERATION BILATERALE ET REPRESENTATION INTERNATIONALE DU HCDS 97

I- PARTICIPATION DU HCDS AUX SESSIONS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL..... 99

A- Résultats des travaux de la 109 ^{ème} session de la Conférence internationale du travail	99
B- Résultats des travaux de la 110 ^{ème} session de la Conférence internationale du travail	100
C- Contribution du BIT au budget du HCDS.....	101

II- PARTICIPATIONS DU HCDS DANS LA GOUVERNANCE D'INSTANCES ET L'ORGANISATION D'ÉVÈNEMENTS DE DIMENSION INTERNATIONALE OU RÉGIONALE INITIÉES PAR L'OIT 102

A- Participation du HCDS au conseil consultatif international de l'initiative action pour le climat au service de l'emploi.	102
--	-----

B- Participation du HCDS à la promotion de la déclaration de principe tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.....	103
C- Participation du HCDS au lancement des actions menées dans le cadre de l'initiative action pour le climat au service de l'emploi.	104
D- Participation du HCDS dans l'organisation des académies sur le Dialogue social et les relations professionnelles.....	105
E- Participation du HCDS à la réunion de haut niveau sur le thème « <i>Dialogue social avec et pour les jeunes</i> »	105
III- PARTICIPATION DU HCDS AUX ACTIVITES DU GROUPE DE TRAVAIL DES NATIONS UNIES SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME	106
IV- PARTICIPATION DU HCDS A LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'AFRIQUE FRANCOPHONE	108
V- RECONNAISSANCE DU HCDS AU NIVEAU DE L'ESPACE UEMOA	110
VI- CONTRIBUTION DU HCDS AU SALON DE PREVENTICA INTERNATIONAL DAKAR.....	112
VII- VISITES DE TRAVAIL ET MISSIONS DE COOPERATION BILATERALES.....	112
CINQUIEME PARTIE	
LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS	117
CONCLUSION	127
ANNEXES	131



SIGLES ET ABREVIATIONS

ADEPME	: Agence de Développement et d'Encadrement des petites et moyennes Entreprises
ANEF	: Assises nationales de l'Education et de la Formation
ANSD	: Agence nationale de la Statistique et de la Démographie
ANSTS	: Académie nationale des Sciences et Techniques du Sénégal
APS	: Agence de Presse sénégalaise
APSPD Sénégal	: Association professionnelle des Systèmes financiers décentralisés du Sénégal
ASPRHS	: Association des Professionnels des Ressources humaines
BIT	: Bureau international du Travail
BMZ	: Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement
CARF	: Caisse autonome de Retraite des Fonctionnaires
CCIAD	: Chambre de Commerce de l'Industrie et de l'Agriculture de Dakar
CCNI	: Convention collective nationale interprofessionnelle
CCRFNR	: Commission de Concertation sur les Réformes du Fonds national de Retraites
CCNTSS	: Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale
CDS/SEF	: Comité du Dialogue social du Secteur de l'Education et de la Formation
CEDEAO	: Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'ouest
CEDS	: Collectif des Enseignants décisionnaires du Sénégal
CENFE	: Collectif des Enseignants non fonctionnaires de l'État
CESE	: Conseil économique social et environnemental
CFCE	: Contribution forfaitaire à la Charge de l'Employeur
CHEDS	: Centre des Hautes Etudes en Défense et de Sécurité
CIF/OIT	: Centre international de Formation de l'Organisation internationale du Travail
CNES	: Confédération nationale des Employeurs du Sénégal
CNEFAAS	: Collectif national des Ecoles franco-arabes autorisées du Sénégal
CNG	: Commission nationale de Gouvernance
CN – ITIE	: Comité national de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives au Sénégal



CNP	: Conseil national du Patronat
CNTS	: Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal
CNTS/FC	: Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement
CNV	: Christelijk Nationaal Vakverbond
COFIL	: Comité de pilotage
COS - PETROGAZ	: Comité d’Orientation Stratégique du Pétrole et du Gaz
CSA	: Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal
CSI	: Confédération syndicale internationale
CSNU	: Conseil de Sécurité des Nations Unies
CSS	: Caisse de Sécurité sociale
CTDS	: Conseil du Travail et du Dialogue social
CUSEMS	: Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen et du Secondaire
CUSTRS	: Cadre unitaire des Syndicats des Transports routiers du Sénégal
DASMO	: Déclaration annuelle sur la situation de la main d’oeuvre
D/EMN	: Déclaration de principes tripartite de l’Organisation internationale du Travail sur les Entreprises multinationales et la Politique sociale (D/EMN)
DGPSN	: Direction générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale
DGTSS	: Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale
DNRP	: Division des négociations et des Relations professionnelles
DRTOP	: Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles
DSTE	: Dimension sociale de la transition écologique
EGRCSST	: Élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs
EMN	: Entreprises multinationales
ERSSEF	: Élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l’Éducation et de la Formation
FGTS/B	: Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B
FNBS	: Fédération nationale des Boulangers du Sénégal
FNR	: Fonds national de Retraite
FORCE COVID – 19	: Fonds de Riposte et de Solidarité contre les effets du COVID – 19
GIZ	: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit



HCDS	: Haut Conseil du Dialogue social
ICAMO	: Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire
IFDS	: Internationale francophone de Dialogue social
IPM	: Institution de Prévoyance Maladie
IPRES	: Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
ITF	: Fédération Internationale des ouvriers du transport
ITIE	: Initiative pour la Transparence des Industries extractives
LFR	: Loi de Finances rectificative
MAEP	: Mécanisme africain d'Evaluation par les Pairs
MEDS	: Mouvement des Entreprises du Sénégal
MTDSRI	: Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions
ODD	: Objectif de Développement durable
OHADA	: Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
OIM	: Organisation internationale pour les Migrations
OIT	: Organisation internationale du Travail
ONECS	: Office national de l'Enseignement catholique du Sénégal ;
ONUDI	: Organisation des Nations unies pour le Développement industriel
OQSF	: Observatoire de la Qualité des Services financiers ;
PAGE	: Partenariat pour l'Action en faveur d'une Economie verte
PAP2A	: Plan d'Actions prioritaires Ajusté et Accéléré
PATS	: Personnels administratifs, techniques et de services
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PNRDS	: Plan national de Renforcement du Dialogue social
PNSSEE	: Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique
PNUD	: Programme des Nations unies pour le Développement
PNUE	: Programme des Nations unies pour l'Environnement
PRES	: Programme de Résilience économique et sociale
PRIEEG	: Projet de Renforcement de l'Institutionnalisation de l'Equité et de l'Egalité de Genre
PSE	: Plan Sénégal Emergent



RDSES	: Regroupement des Diplômés sans emploi du Sénégal
REJDIS	: Réseau des Journalistes en Dialogue social
RENAFES	: Réseau national des Femmes Travailleuses du Sénégal
RSE	: Responsabilité sociale des entreprises
RSPC	: Régime simplifié pour les Petits Contribuables
SAES	: Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur
SAEMSS	: Syndicat autonome des Enseignants du Moyen Secondaire du Sénégal
SAMES	: Syndicat autonome des Médecins du Sénégal
SATGBS	: Syndicat autonome des Travailleurs du Groupe Bolloré au Sénégal
SATUC	: Syndicat autonome des Travailleurs des Universités et Centres universitaires
SELS	: Syndicat des Enseignants libres du Sénégal
SELS/A	: Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/Authentique
SENELEC	: Société nationale d'Electricité du Sénégal
SICTRASS	: Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale
SIENS	: Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education nationale du Sénégal
SLGP	: Syndicat libre des Travailleurs du Groupe La Poste
SNECS	: Syndicat national des Enseignants de l'Enseignement catholique du Sénégal
SNEEG	: Stratégie nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre
SNELAS/FC	: Syndicat national des Enseignants en Langue arabe F/C
SNIFEI	: Stratégie nationale intégrée de Formalisation de l'Economie informelle
SNLCC	: Stratégie nationale de Lutte contre la Corruption
SNPS	: Stratégie nationale de Protection sociale
SNTE	: Syndicat national des Travailleurs de l'Elevage
SNTMECAC	: Syndicat national des Travailleurs des Mutuelles d'Epargne, de Crédit et Activités Connexes
SNTP	: Syndicat national des Travailleurs de la Poste
SOGEPAL	: Société générale de Produits Alimentaires
SPSS	: Structures et Prestataires de Services de santé
SUDES/PRIVE	: Syndicat unique démocratique des Enseignants du Sénégal / Enseignement privé



SUDTM	: Syndicat unique démocratique des Travailleurs municipaux
SUTSAS	: Syndicat unique des Travailleurs de la Santé et de l'Action sociale
SYNACOM	: Syndicat national des Agents de l'Administration de Commerce
SYNAP	: Syndicat national des Agents de la Poste
SYNAPOSTE	: Syndicat national de la Poste
SYNTRAPAS	: Syndicat des Travailleurs des Pêches et de l'Aquaculture du Sénégal
SYNTTAS	: Syndicat des Travailleurs et Techniciens de l'Agriculture du Sénégal
SYTJUST	: Syndicat des Travailleurs de la Justice
SYTPOSTE	: Syndicat national des Travailleurs de la Poste
TUCP	: Trade Union Co-Financing Programme
UCAD	: Université Cheikh Anta DIOP de Dakar
UIDT	: Université Iba Der THIAM de Thiès
UDEN	: Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal
UDEPL	: Union démocratique des Enseignants du Privé laïc
UDTS	: Union démocratique des Travailleurs du Sénégal
UEMOA	: Union économique monétaire Ouest africaine
UNACOIS/JAPPO	: Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/Jappo
UNEPLAS	: Union nationale des Ecoles privées laïques du Sénégal ;
UNITAR	: Institut des Nations Unies pour la Formation et la Recherche
UNSAS	: Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal
USAID	: Agence des États-Unis pour le développement international
WIM/Sénégal	: Women in Mining Sénégal
ZLECAF	: Zone de libre-Echange continentale africaine



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

- **Son Excellence Macky SALL**, Président de la République du Sénégal ;
- **Monsieur Amadou Mame DIOP**, Président de l'Assemblée nationale ;
- **Monsieur Amadou BA**, Premier Ministre de la République du Sénégal
- **Madame Aminata MBENGUE NDIAYE**, Présidente du Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT) ;
- **Monsieur Idrissa SECK**, Président du Conseil économique, social et environnemental (CESE) ;
- **Monsieur Samba SY**, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions ;
- **Les autres membres du Gouvernement ;**
- **Monsieur Baïdy AGNE**, Président du Conseil national du Patronat (CNP) ;
- **Monsieur 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'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/Jappo (UNACOIS/JAPPO) ;
- **Monsieur Mody GUIRO**, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- **Monsieur Mademba SOCK**, Secrétaire général de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) ;
- **Monsieur Elimane DIOUF**, Secrétaire général de la Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA) ;
- **Monsieur Cheikh DIOP**, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement (CNTS/FC) ;
- **Monsieur Sidya NDIAYE**, Secrétaire général de la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B (FGTS/B) ;
- **Monsieur Dramane HAIDARA**, Directeur de l'Equipe d'Appui technique au Travail décent, Bureau Pays Dakar.



INTRODUCTION

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

Il couvre la période allant du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022 et fait suite aux trois premiers Rapports élaborés par le HCDS depuis le 27 mars 2015, date de l'installation officielle de ses membres.

Après un tour d'horizon sur le niveau d'appropriation de la démocratie sociale interne par les parties prenantes au dialogue social tripartite et bipartite et une cartographie des partenaires sociaux travailleurs du Secteur public de la Santé et du sous – secteur de l'Enseignement privé, le Rapport aborde aussi les initiatives nationales de promotion du dialogue social ou mettant à profit le dialogue social.

Il met en exergue également les initiatives de promotion du dialogue social menées par le HCDS ainsi que les activités et manifestations internationales qui ont permis à l'Institution de vulgariser les avancées de notre pays en matière de promotion du dialogue social.

Le contexte de pandémie de la COVID – 19 qui a prévalu durant la période de référence de ce rapport a eu des répercussions sur la mise en œuvre du Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Émergent (PSE) qui a fait l'objet de réactualisation à travers le Plan d'Actions prioritaires Ajusté et Accéléré (PAP2A).

Le cadre stratégique d'intervention 2020 – 2022 et les différents programmes d'activités annuels de l'Institution qui s'inscrivent dans les orientations du PAP2A ont donc fait l'objet de réajustements pour prendre en compte les nouveaux défis suscités par la pandémie.

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

Enfin, comme à l'accoutumée, ce Rapport s'est aussi inscrit dans la perspective de soumettre au Chef de l'Etat, au Gouvernement et aux partenaires sociaux des recommandations au nombre de neuf (9) pouvant concourir à l'instauration et à la consolidation de relations professionnelles apaisées.



PREMIERE PARTIE



**RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE INTERNE PAR
LES PARTENAIRES SOCIAUX TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS
PARTIES PRENANTES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

**CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES TRAVAILLEURS
AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE
DANS LE SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE
ET DES PARTENAIRES SOCIAUX
DU SOUS SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE**



I- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE INTERNE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS PARTIES PRENANTES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Durant la période de référence du présent rapport, des syndicats ont procédé au renouvellement des organismes chargés de leurs directions et administrations respectives en application de l'article L.8 du Code du Travail.

Cela a été notamment le cas au niveau de deux confédérations d'employeurs, dans les secteurs public de l'Education et de la Formation, de l'Enseignement supérieur et de la Santé.

A- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE INTERNE AU NIVEAU DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

La Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) et le Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS) ont procédé au renouvellement de leurs instances dirigeantes.

Le Conseil d'Administration de la CNES a procédé le 13 mars 2021 au renouvellement des membres de son Bureau.

Monsieur Adama LAM, Ingénieur, financier, industriel et Administrateur de sociétés a été élu à l'unanimité Président de la CNES.

A cette occasion, le Conseil d'Administration a rendu un vibrant hommage au défunt Président Mansour CAMA rappelé à DIEU le 2 août 2020.

La CNES a également perdu le 14 novembre 2022 son Directeur exécutif Monsieur Mor Talla KANE.

La CNES a organisé un atelier sur « *Les défis et enjeux du contenu communautaire dans la commande publique des pays de l'Union économique ouest africaine (UEMOA)* ».

Cette activité s'est tenue le 6 décembre 2022 a enregistré la participation d'une délégation du HCDS conduite par Madame le Président qui a souligné la nécessité de remédier à toutes les contraintes empêchant les entreprises nationales d'avoir un meilleur accès à la commande communautaire de biens et de services. A cet effet, le dialogue social entre les différents acteurs concernés constitue un instrument approprié qui permettra à ces entreprises nationales d'être plus compétitives.

Elle a également appelé les acteurs à se saisir de l'opportunité de l'existence du Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA pour développer des plateformes de dialogue aux fins d'accroître la compétitivité des entreprises de la sous-région.

En perspective de la relecture du Code des marchés publics, ces recommandations ont été formulées :

- réserver l'exclusivité des offres spontanées relatives à la commande publique avec la garantie de l'Etat aux entreprises sénégalaises ou communautaires ;

- revoir la soustraction au code des marchés publics des entreprises nationales relevant du secteur énergétique (gaz, électricité, pétrole) ;
- revoir la soustraction au code des marchés publics de plusieurs marchés de prestations intellectuelles, de fourniture et de travaux sous le sceau du secret ;
- faciliter l'accès à l'information aux privés nationaux et communautaires pour leur permettre un meilleur accès à la commande publique ;
- maintenir les barrières tarifaires sur certaines filières (corps gras, textile) afin d'accélérer le processus d'industrialisation du Sénégal.

Le MEDS présidé par le Président Mbagnick DIOP a également tenu durant cette période ses 20^{ème}, 21^{ème} et 22^{ème} sessions de son Assemblée générale.

Le MEDS a aussi organisé ses 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} Forums du premier emploi et tenu ses cérémonies traditionnelles de remises de Cauris d'Or en 2020, 2021 et 2022.

B- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE INTERNE AU NIVEAU DU SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

Tous les syndicats représentatifs du secteur public de l'Education et de la Formation ont renouvelé leurs instances dans les délais prescrits par la législation sociale.

A l'issue de leur troisième Congrès ordinaire qui s'est tenu du 2 au 3 avril 2021 sur le thème « *Ensemble pour l'équité et la qualité dans l'école sénégalaise* », les membres du Syndicat national des Enseignants en Langue arabe F/C (SNELAS/FC) ont reconduit Monsieur Moustapha SEGNANE à la tête du syndicat.

Le sixième Congrès ordinaire du Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS) s'est tenu le 18 septembre 2021 sur le thème « *Le dialogue social dans un contexte de pandémie* ».

A l'occasion de ce congrès, Monsieur Souleymane DIALLO a passé le témoin à Monsieur Amidou DIEDHIOU.

Les travaux du neuvième Congrès ordinaire de l'Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal (UDEN) ont porté sur le thème « *Dans un contexte de résilience du monde du travail et de COVID – 19, l'UDEN face aux défis de la réunification pour la promotion d'une école publique de qualité* ». Monsieur Abdourahmane GUEYE a été reconduit à la tête du syndicat.

Le Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen Secondaire (CUSEMS) a renouvelé ses organes à l'issue du troisième Congrès ordinaire qui s'est tenu du 1^{er} au 2 octobre 2022 sur le thème : « *Attractivité du métier d'enseignant au Sénégal : État des lieux et perspectives* ». Monsieur Ndongo SARR a remplacé Monsieur Abdoulaye NDOYE à la tête du syndicat.

Les travaux du cinquième congrès ordinaire du Syndicat autonome des Enseignants du Moyen Secondaire du Sénégal (SAEMSS) se sont tenus du 24 au 25 septembre 2022 sur le thème « *La réorientation de l'offre revendicative pour un système éducatif de qualité et de performance* ». Après

deux mandats à la tête du syndicat, Monsieur Saourou SENE a transmis le flambeau à Monsieur El Hadji Malick YOUM.

Le quatrième congrès ordinaire du Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/Authentique (SELS/A) s'est tenu le 30 décembre 2022 sur le thème « *L'éducation aux valeurs à l'école : enjeux et défis* ». A cette occasion Monsieur Pape Mbaye Marie SYLLA a succédé à Monsieur Abdou FATY.

A titre de rappel, le Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education nationale du Sénégal (SIENS) a procédé, le 29 décembre 2019, au renouvellement de ses instances de direction sur le thème « *Un syndicalisme de rupture pour un système d'éducation et de formation performant et attractif* » (page 14 du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social).

C- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE AU NIVEAU DU SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE

Le Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMÉS) a organisé le 17 décembre 2022 son septième congrès ordinaire durant lequel s'est tenu un panel qui a été l'occasion d'aborder certaines thématiques liées aux problématiques suivantes :

- les conditions d'exercice de la médecine au Sénégal, le devoir de confraternité et les limites de la judiciarisation d'une discipline complexe : nécessité d'un dialogue permanent entre patients, praticiens et magistrats ;
- les défis liés au trafic de médicaments : L'Agence de Réglementation pharmaceutique, instrument de sécurité et d'innovation portant sur l'exercice de la médecine au Sénégal ;
- le problème lié à la disponibilité des spécialistes en périphérie, exemple des blocs SOU : pertinence d'une réforme de la formation initiale et de la spécialisation des Médecins, Pharmaciens et Chirurgiens-dentistes du Sénégal et des mesures incitatives.

Docteur Mamadou Demba NDOUR a remplacé Docteur Amadou Yéri CAMARA à la tête de l'organisation.

D- RENFORCEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE AU NIVEAU DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PUBLIC

Le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES) a renouvelé ses organes à l'issue de son quatorzième Congrès ordinaire qui s'est tenu du 5 au 8 août 2022 sur le thème : « *Enseignement supérieur au Sénégal : défi de la qualité* ».

Monsieur David Célestin FAYE a remplacé Monsieur Malick FALL à la tête du syndicat.

Cet attachement des organisations professionnelles au renouvellement de leurs instances et organes dirigeants traduit leur engagement à approfondir la démocratie sociale. Le HCDS avait du reste formulé une recommandation y relative dans son Rapport 2016 sur l'état du dialogue social (page 140).

II- CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES TRAVAILLEURS AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE ET DES PARTENAIRES SOCIAUX DU SOUS SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE

Dans le cadre des rapports sur l'état du dialogue social, le HCDS consacre régulièrement un volet à la cartographie des partenaires sociaux et des cadres de dialogue social.

C'est ainsi que dans le Rapport 2016 sur l'état du dialogue social, il a été procédé à une présentation des parties prenantes au dialogue social tripartite et des cadres tripartites de dialogue social (pages 26 à 36).

Dans la même dynamique, suite à la tenue des deuxièmes élections de représentativité des centrales syndicales de travailleurs et des premières élections de représentativité dans le Secteur public de l'Education et de la Formation, le Rapport 2017 – 2018 – 2019 (pages 6 à 14) s'est évertué à l'identification :

- des parties prenantes à la négociation collective au niveau tripartite ;
- des parties prenantes à la négociation collective dans le Secteur public de l'Education et de la Formation.

Dans ce présent rapport, une attention particulière s'est portée sur le secteur public de la santé et le sous-secteur de l'enseignement privé dont les partenaires sociaux ont été fortement éprouvés par la pandémie.

A- CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES TRAVAILLEURS AU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE

A la faveur de la pandémie et partout à travers le monde, les enjeux et les défis liés à la promotion de politiques plus efficaces dans le secteur de la santé sont devenus plus que jamais actuels.

En dehors du secteur public de l'Éducation et de la Formation, le secteur public de la Santé compte le plus grand nombre d'agents.

Le personnel qui y évolue se retrouve dans les effectifs de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics dont les universités et les centres des œuvres.

A ce jour, les organisations syndicales légalement reconnues qui y comptent des membres sont au nombre de quatorze (14) :

1. la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Santé (CNTS/SANTE) dirigée par Monsieur Papa Nguébel DIEYE ;
2. le Syndicat autonome des Chirurgiens-dentistes Sénégalais (SACDS) dirigé par Docteur Oumar DIOP ;



3. le Syndicat autonome des Chirurgiens-dentistes Sénégalais (SACDS) dirigé par Docteur Elisabeth DIOUF ;
4. le Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES) dirigé par Docteur Mamadou Demba NDOUR ;
5. le Syndicat autonome de la Santé (SAS) dirigé par Madame Rokhayatou TALLA ;
6. le Syndicat autonome des Travailleurs de la Santé (SAT-Santé) dirigé par Monsieur Arona DIOP ;
7. le Syndicat autonome des Techniciens supérieurs de la Santé (SATSUS) dirigé par Monsieur Farba dit Ibrahima NDIAYE ;
8. le Syndicat démocratique des Travailleurs du Secteur sanitaire et social (SDT3S) dirigé par Monsieur Cheikh SECK ;
9. le Syndicat unique et démocratique des Travailleurs municipaux (SUDTM/FGTS), Section-Santé dirigé par Monsieur Sidya NDIAYE ;
10. le Syndicat unique des Travailleurs des Collectivités locales (SUTRACOL)-Santé dirigé par Monsieur Bamba DIOP ;
11. le Syndicat unique des Travailleurs de la Santé et de l'Action sociale (SUTSAS) dirigé par Monsieur Mballo DIA THIAM ;
12. le Syndicat des Directeurs des Ecoles privées de Santé (SYDEPS) dirigé par Monsieur Ibrahima COULIBALY ;
13. le Syndicat des Chauffeurs et Ouvriers de l'Administration sénégalaise (SYNCOAS) dirigé par Monsieur Ndiouma FAYE ;
14. le Syndicat des Travailleurs de la Santé et de l'Action sociale (SYNTRAS) dirigé par Monsieur Souleymane Joseph MANE.

B- CARTOGRAPHIE DES PARTENAIRES SOCIAUX DU SOUS SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE

Les mesures de lutte contre la pandémie de la COVID – 19 ont conduit les pouvoirs publics à procéder à la fermeture temporaire des écoles.

Cette mesure a affecté les établissements scolaires du public et du privé. Ceux du sous-secteur de l'enseignement privé ont particulièrement rencontré des difficultés dans le cadre du financement de leurs activités tributaire du paiement des frais de scolarité par les parents d'élèves qui n'ont pas été épargnés par les conséquences de la pandémie.

Le personnel qui évolue dans ce sous -secteur est régi de manière spécifique par la convention collective de l'Enseignement privé conclue en 1958 et qui a fait l'objet de réactualisation en 2000 et en 2018.

A ce jour, les organisations syndicales qui défendent les intérêts du personnel enseignant de ces segments du sous-secteur de l'enseignement privé sont :

- le Syndicat national des Enseignants de l'Enseignement catholique du Sénégal (S.N.E.C.S) dirigé par Madame Yvette KEITA DIOP ;
- le Syndicat unique démocratique des Enseignants du Sénégal / Enseignement privé (S.U.D.E.S/PRIVE) dirigé par Monsieur Moustapha Kaly TRAORE ;
- l'Union démocratique des Enseignants du Privé laïc (U.D.E.P.L) dirigé par Monsieur Diène Coumba NDIAYE.

Les organisations d'employeurs sont :

- le Collectif national des Ecoles franco-arabes autorisées du Sénégal (C.N.E.F.A.A.S) dirigé par Monsieur Babacar DIENG ;
- l'Office national de l'Enseignement catholique du Sénégal (O.N.E.C.S) dirigé par Monsieur Charles BIAGUI;
- l'Union nationale des Ecoles privées laïques du Sénégal (U.N.E.P.LA.S) dirigé par Monsieur Insa DIALLO.

Ces organisations d'employeurs se sont regroupées au sein de la Fédération de l'Education et de la Formation (FEF), structure patronale affiliée à la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES).



DEUXIEME PARTIE



INITIATIVES NATIONALES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

OU METTANT A PROFIT LE DIALOGUE SOCIAL

Durant la période de référence du rapport, plusieurs initiatives de promotion du dialogue social ont été développées par le Gouvernement avec l'impulsion de Son Excellence, Monsieur le Président de la République.

Partout à travers le monde, les économies nationales ont subi les conséquences néfastes de la crise sanitaire de la COVID -19. Ces conséquences ont affecté les entreprises, les travailleurs ainsi que les relations professionnelles.

En riposte à ces conséquences amplifiées par les mesures de lutte contre la propagation de la pandémie, les Gouvernements ont développé des stratégies de résilience et de relance de leurs économies.

Le Gouvernement du Sénégal n'a pas été en reste. C'est ainsi qu'un ensemble de plateformes de dialogue et de mécanismes de gouvernance inclusive ont été mises en place pour engager la riposte et amorcer la relance post - COVID 19.

Certaines initiatives procèdent d'une volonté de consolider le système national de dialogue social. C'est le cas notamment de l'adoption et de la mise en œuvre du Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS) et de l'organisation de la troisième Conférence sociale.

D'autres initiatives découlent de la réactualisation des dispositions législatives et conventionnelles régissant les relations professionnelles ou de l'application des décisions prises à l'issue de la deuxième Conférence sociale. Les travaux portant sur la réforme du Code du Travail, sur le Fonds national de Retraite, sur l'élaboration et la validation technique de l'avant-projet de nouveau Code de Sécurité sociale, sur l'élaboration de la Stratégie nationale intégrée de formalisation de l'économie informelle ainsi que sur la réactualisation des conventions collectives entrent dans ce cadre.

Pour matérialiser certains de ses engagements internationaux et continentaux, notre pays s'est également inscrit dans une dynamique de mise à profit du dialogue social au niveau d'organes et d'institutions nationales tels que le Comité national de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives au Sénégal (CN – ITIE), la Commission nationale de Gouvernance et le Centre des Hautes Etudes en Défense et de Sécurité (CHEDS).

I- LA MISE EN PLACE DE PLATEFORMES DE DIALOGUE ET D'INITIATIVES POUR FAIRE FACE A LA PANDEMIE

Durant la pandémie, des plateformes nationales et sectorielles qui ont revêtu les différentes formes du dialogue social (échanges d'informations, concertations, négociations) se sont tenues.

A- AU NIVEAU NATIONAL

Au niveau national, ces plateformes de dialogue ont notamment porté sur l'examen des répercussions de la pandémie, sur la prise de mesures pour y faire face ainsi que sur les réformes à mettre en œuvre pour accroître la résilience des partenaires sociaux en cas de nouvelle survenance.

1- Initiative mise en œuvre par le Gouvernement pour faire face à la pandémie



Concertations initiées par le Chef de l'Etat pour faire face à la pandémie

Suite à la recrudescence des cas de contaminations à la COVID - 19, Son Excellence, Monsieur Macky SALL, Président de la République, est monté au créneau en tenant, du 24 au 27 mars 2020, de larges concertations avec toutes les forces vives de la Nation, dont notamment, le Président du HCDS, les Présidents d'Organisations d'employeurs et les Secrétaires généraux des centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives, Ces concertations ont permis de parvenir à un consensus des mandants tripartites autour :

- *de l'ordonnance n° 001 – 2020 du 8 avril 2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du COVID – 19 :*

Cette ordonnance n'autorisait le licenciement de travailleurs pendant la période couverte qu'en cas de faute lourde. Elle garantissait également à ces derniers une rémunération supérieure ou égale à 70 % de leur salaire moyen net des trois derniers mois d'activité même en cas de recours de l'employeur à un chômage technique dans les limites de temps de la loi d'habilitation.

- *de l'ordonnance n° 002 – 2020 du 23 avril 2020 relative aux mesures fiscales en soutien aux entreprises dans le cadre de la pandémie du COVID - 19 :*



Cette ordonnance a permis aux entreprises affectées et respectant les dispositions de l'ordonnance n° 001 – 2020 du 8 avril 2020 de bénéficier de facilités de trésorerie relatives aux retenues opérées sur les salaires et les cotisations sociales sous forme de subvention directe correspondant au montant des retenues d'impôts et taxes exigibles sur les traitements et salaires.

- du *Programme de Résilience économique et sociale (PRES)* :

Ce programme est composé des quatre composantes suivantes :

- o renforcement du système de santé ;
 - o renforcement de la résilience sociale des populations ;
 - o préservation de la stabilité macroéconomique et financière ;
 - o approvisionnement régulier en produits médicaux, pharmaceutiques, denrées de première nécessité et hydrocarbures.
- du *Fonds de Riposte et de Solidarité contre les effets du COVID – 19* dénommé « *FORCE COVID – 19* ».

Ce fonds a été mis en place pour couvrir les dépenses couvertes par le PRES.

Pour garantir un suivi participatif de l'utilisation des ressources de ce fonds, un « *Comité de suivi de la mise en œuvre des opérations du FORCE COVID -19* » a été mis en place par le décret n° 2020 – 965 du 17 avril 2020.

Ce dispositif, composé de représentants des forces vives de la nation, était chargé de suivre, de façon proactive et inclusive, l'ensemble des opérations menées dans ce cadre et d'en rendre compte au Président de la République.

L'option d'implication des partenaires sociaux travailleurs et employeurs dans le suivi-évaluation des politiques publiques¹ a été confortée au sein du Comité de suivi de la mise en œuvre des opérations du FORCE COVID -19 avec la nomination de :

- Monsieur Bocar SY et de Monsieur Mbagnick DIOP, au titre du secteur privé ;
- Monsieur Mademba SOCK et Monsieur Mouhamadou Lamine FALL, au titre des centrales syndicales de travailleurs.

Ces mesures prises par le Gouvernement ont conforté la place de notre pays en matière de qualité des relations professionnelles.

En effet, l'obligation de respecter les mesures barrières a compromis dans de nombreux pays la tenue, au niveau national, de discussions, de concertations et de négociations inhérentes à la conduite des relations professionnelles nécessaires surtout en temps de crise.

¹ Décret n° 2015-679 du 26 mai 2015 portant création d'un Cadre harmonisé de Suivi-Évaluation des politiques publiques (CASE)

2- Plateformes de dialogue et réflexion menées par le Conseil national du Patronat



Cérémonie de restitution de l'étude du CNP sur le télétravail

A titre de contribution à la réflexion autour des fractures économiques, financières et sociales engendrées par la COVID – 19 et des mesures à prendre pour accroître la résilience des partenaires sociaux, le Conseil national du Patronat (CNP) a réalisé des études auprès des entreprises qui sont affiliées au niveau de ses organisations professionnelles sectorielles.

Ces études, auxquelles le HCDS a participé, ont abouti à la publication de deux documents :

- « *l'Œil ouvert sur l'impact de la Covid-19 dans les entreprises* » réalisé au mois d'avril 2020, dès le début de la pandémie ;
- « *l'Œil ouvert des employeurs sur le télétravail au Sénégal : enjeux et perspectives* » réalisé en juillet 2021.

Ces documents élaborés dans une approche participative comportent des informations appropriées sur :

- les premières conséquences économiques, sociales et financières de la crise sanitaire COVID -19 dans les entreprises affiliées au CNP ;
- les attentes en termes de mesures urgentes d'accompagnement et de soutien des entreprises exprimées par le CNP ;
- les mesures de prévention et de gestion sanitaires de la COVID -19 en milieu professionnel ;
- les dispositions du Code du Travail relatives aux procédures de chômage technique et de modification du contrat de travail ;
- les mesures sociales, fiscales et financières de soutien aux entreprises prises par les pouvoirs publics ;

- la solution offerte par le télétravail pour faire face à la pandémie ;
- les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises qui ont recouru au télétravail ;
- des propositions de réforme de la législation sociale pour un meilleur encadrement du télétravail.

Dans le but de forger un consensus autour des modalités d'encadrement du recours au télétravail, le HCDS et le CNP ont organisé, le 18 novembre 2021, une plateforme d'échanges pour vulgariser les enseignements tirés de « *L'œil ouvert des Employeurs sur le Télétravail au Sénégal* ».

B- AU NIVEAU DES SECTEURS DU TOURISME ET DES TRANSPORTS AÉRIENS

Dans le Secteur privé, les entreprises évoluant dans les chaînes de valeurs « *Tourisme* » et « *Transports aériens* » ont été les plus affectées par la crise induite par la pandémie qui s'est aussi traduite par des pertes d'emplois et une réduction des revenus des travailleurs.

Pour y remédier, le Président de la République a « *engagé le Gouvernement à initier la conclusion d'un « Pacte de stabilité sociale » dans le secteur du Tourisme ; secteur qui doit jouer un rôle majeur dans la relance économique* »².

En application de cette directive, et à la suite de négociations, les parties prenantes se sont finalement accordées autour d'un consensus à travers la signature de deux Pactes nationaux de relance et de stabilité sociale, l'un pour le Tourisme et, l'autre pour les Transports aériens, signés le 28 avril 2021.

Madame le Président du HCDS a pris part aux négociations.

Le HCDS est également représenté au sein du comité technique chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre mis en place pour chacun de ces pactes.

II- L'ELABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN NATIONAL DE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL (PNRDS)

Lors du Conseil des Ministres du 5 mai 2021, Son Excellence, Monsieur le Président de la République a demandé au Ministre du Travail, en relation avec le HCDS, de lui faire parvenir avant le 15 juin 2021, un Plan national de renforcement du dialogue social (PNRDS). Cette instruction est survenue après la remise par le HCDS au Chef de l'État du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social, le 30 avril 2021 et la remise des cahiers de doléances des centrales syndicales de travailleurs, le 1^{er} mai 2021.

Faisant suite à cette instruction, un comité technique tripartite a été mis en place pour élaborer un projet de PNRDS qui a fait l'objet d'un atelier de partage tenu les 22 et 23 juin 2021 avec tous les acteurs du monde du travail, issus des secteurs public et privé ainsi que ceux de l'économie informelle.

² Conseil des Ministres du 30 décembre 2020

Ces acteurs ont formulé à cette occasion des amendements. Ainsi le PNRDS constitue l'aboutissement d'un processus participatif et inclusif impliquant toutes les parties prenantes au dialogue social national.

Le PNRDS 2021-2024 est bâti sur une analyse approfondie des contraintes et opportunités du système national de dialogue social. Il définit des lignes d'action identifiées par les partenaires sociaux comme prioritaires pour améliorer le comportement des acteurs, l'efficacité des institutions et la qualité des normes.

Le PNRDS s'est fixé comme objectif général 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.

Les travaux du comité technique tripartite se sont ensuite poursuivis avec l'élaboration du Plan de mise en œuvre du PNRDS en tenant compte des contributions formulées par les membres. Les objectifs spécifiques du PNRDS consistent à :

- renforcer les capacités de tous les acteurs sur les méthodes et techniques en matière de dialogue social et négociation collective ;
- redynamiser la négociation collective ;
- généraliser les cadres sectoriels et internes de dialogue social ;
- renforcer le cadre juridique et institutionnel du dialogue social ;
- accroître les moyens d'intervention de l'Administration du Travail, de la Fonction publique et des cadres de dialogue social ;
- inclure les acteurs de l'économie informelle dans le processus de dialogue social.

La matrice du cadre logique (annexe 1) est déclinée suivant un tableau qui révèle les produits, les activités, les sous activités, le chronogramme, le budget estimatif et l'attribution des responsabilités. Le plan comporte huit produits :

- P.1 : les capacités des acteurs sont renforcées (services d'administration du Travail, employeurs, travailleurs, délégués syndicaux, institution tripartite) au niveau national, régional et sectoriel ;
- P.2 : la négociation collective est redynamisée au niveau sectoriel ;
- P.3 : les cadres sectoriels et internes de dialogue social sont redynamisés et multipliés ;
- P.4 : le cadre normatif et institutionnel du dialogue social est amélioré ;
- P.5 : l'appropriation du dialogue social par l'ensemble des acteurs est effective ;
- P.6 : les moyens d'intervention de l'administration du travail, de la fonction publique et des cadres de dialogue social sont renforcés ;

- P.7 : la fonction d'étude et de recherche sur le dialogue social est valorisée ;
- P.8 : la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est facilitée par le dialogue social.

Le Président de la République a, lors du Conseil des Ministres du 08 septembre 2021, demandé au Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions, en relation avec le HCDS, de vulgariser le PNRDS.

La mise en œuvre de cette instruction du Chef de l'État a démarré en décembre 2021 et le PNRDS est en phase d'exécution depuis le début de l'année 2022.

III- L'ORGANISATION DE LA TROISIEME CONFERENCE SOCIALE



Table ronde n°3 de la troisième Conférence sociale

Sous la présidence effective de Son Excellence, Monsieur Macky SALL, Président de la République, la troisième édition de la Conférence sociale s'est tenue, les 25 et 26 novembre 2021 sur le thème : « *la Protection sociale pour tous : agir vite pour réduire les déficits de travail décent et réussir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle* ».

Cette thématique a été choisie en tenant compte des orientations internationales et nationales relatives à l'universalisation de la protection sociale ainsi que du contexte socioéconomique particulier lié à la pandémie de la COVID -19.

L'objectif général de cette troisième Conférence sociale a été de définir une feuille de route consensuelle pour un programme national de réformes du système de protection sociale afin de garantir une couverture pérenne et plus inclusive de la population.

A l'occasion de la cérémonie d'ouverture de cette importante activité, Son Excellence Monsieur le Président de la République a réaffirmé l'ambition du Gouvernement de consolider le dialogue permanent entre les partenaires sociaux autour des réformes sociales, pour assurer un travail décent à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs. Il a ainsi formulé quelques pertinentes recommandations à l'endroit des acteurs du monde du travail, notamment :

- organiser la fusion entre la Caisse de Sécurité sociale (CSS) et l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) ;
- renforcer les moyens d'intervention de l'administration du travail ;
- mettre en œuvre, dans les délais, la convention État-employeurs ;
- étudier, avant fin 2021, la possibilité de mettre en œuvre une augmentation des cotisations de 10% des pensions de retraite et, si nécessaire, une augmentation des cotisations des partenaires sociaux au niveau de l'IPRES ;
- accélérer le processus d'adoption du Code unique de Sécurité sociale ;
- réfléchir sur les mécanismes originaux de cotisations pour les indépendants et les travailleurs ruraux ;
- veiller à la rentabilité des investissements des Institutions de prévoyance sociale.

Quatre table rondes présidées chacune par une personnalité de haut niveau et animées par quinze (15) communications introductives ont permis d'engager des discussions sur les problématiques suivantes :

- Table ronde n°1 : « *Les dispositifs non – contributifs : état des lieux, limites et recommandations* » ;
- Table ronde n° 2 : « *Le système de sécurité sociale face aux mutations du monde du travail* » ;
- Table ronde n° 3 : « *L'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, aux indépendants et aux travailleurs ruraux* » ;
- Table ronde n° 4 : « *Gouvernance et financement de la protection sociale* ».

Madame le Président du HCDS a présidé la table ronde n° 3.

Les discussions issues des tables rondes thématiques ont permis aux acteurs sociaux de définir cinq (5) nouvelles priorités déclinées dans un plan d'actions assorti de délais, pour un système de sécurité sociale plus performant, résilient et étendu à toutes et à tous. Il s'agira :

- de consolider et de renforcer les dispositifs non contributifs de protection sociale ;
- d'adapter le système de sécurité sociale aux mutations du monde du travail ;
- d'étendre la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs ruraux et aux travailleurs indépendants ;

- de garantir une gouvernance performante du système de protection sociale ;
- d'assurer le financement adéquat de la protection sociale.

IV- LES TRAVAUX DU COMITE DE PILOTAGE DE LA REFORME DU CODE DU TRAVAIL

Le projet d'appui à la rénovation de la législation sociale et de l'administration du travail dénommé « *Projet Ensemble vers la Réforme du Travail* », établi dans le cadre de l'initiative « *Compact with Africa* » lancée en 2017 par le G20, vise l'amélioration des conditions propices à l'investissement privé, afin de générer des emplois et revenus, notamment pour les jeunes. Le commettant de ce projet mis en œuvre par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) est le Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ).

La réforme projetée de la législation du travail se déroule dans un contexte marqué par de substantiels progrès dans le droit social négocié comme le prouve la signature d'une nouvelle convention collective nationale interprofessionnelle et de plusieurs conventions collectives sectorielles.

En outre, aux facteurs ci-dessus, s'ajoutent la pandémie de COVID - 19 et ses impacts sur le marché du travail, comme par exemple le travail à distance, les tensions internes au droit du travail nées de la contrainte de concilier finalité sociale et impératif économique. Pour relever ces défis, il urge de moderniser les instruments juridiques notamment le Code du Travail et ses textes d'application.

Pour mener ce travail de rénovation, le Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions a mis en place, par arrêté n°019783 du 15 juin 2021, un Comité tripartite de pilotage de la réforme de la législation du travail au sein duquel le HCDS est représenté. Ce Comité de pilotage a mis en place un comité technique.

Une évaluation du droit du travail sénégalais a été effectuée en 2020 par le Cabinet Africadis Consult SA et les conclusions ont fait l'objet d'un rapport partagé avec l'ensemble des partenaires sociaux. Cette évaluation a permis de faire un diagnostic de notre corpus juridique et de proposer des pistes d'amélioration sur la base des insuffisances et des contraintes identifiées.

La réforme de la législation du travail devra prendre en charge plusieurs aspects :

- **Modernisation et prise en compte du numérique**
 - l'introduction et l'encadrement du télétravail ;
la dématérialisation de toutes les procédures au niveau de l'administration du travail (dépôt contrat de travail, bilan social et déclaration annuelle sur la situation de la main d'œuvre).
- **Liberté syndicale, dialogue social et négociation collective**
 - la révision des formalités liées au récépissé de reconnaissance syndicale ;
 - la limitation du champ d'application personnel de la réquisition, en cas de grève, à certains emplois ;

- la consécration d'une définition légale de la notion de conflit collectif ;
- la rationalisation des instances de dialogue social dans l'entreprise.
- **Sécurité de l'emploi**
 - la révision du dispositif juridique relatif aux travailleurs journaliers, saisonniers et temporaires ;
 - le toilettage du cadre juridique du contrat à durée déterminée ;
 - le renforcement du cadre juridique sur le chômage technique.
- **Temps de travail**
 - l'organisation du temps de travail à temps partiel ;
 - le toilettage des régimes dérogatoires au principe de 40 heures ;
 - l'adoption d'un dispositif juridique sur le repos compensateur, la réforme du système des équivalences.
- **Aspect genre et principe de non-discrimination au travail**

Pour plus de protection pour la femme et l'enfant :

- la promotion des principes de non-discrimination au travail ;
- la protection de la femme en état de grossesse ;
- la refonte du cadre juridique sur les heures d'allaitement ;
- la consécration de dispositions sur la violence et le harcèlement au travail ;
- l'instauration de crèches d'entreprises ;
- l'encadrement du contrat de travail du mineur ;
- le relèvement de l'âge minimum d'accès à l'emploi.
- **Sécurité et santé au travail**
 - l'amélioration de la réglementation sur les risques chimiques ;
 - la consécration d'une réglementation spécifique aux secteurs du pétrole et du gaz ;
 - la prévention des risques psycho-sociaux.
- **Moyens de contrôle**
 - le renforcement des moyens d'intervention de l'Administration du Travail (pouvoir d'amende, procès-verbal rendant obligatoire l'ouverture de l'action publique etc.).

- **Rupture de la relation de travail**

Le cadre juridique de la rupture de la relation de travail sera un domaine phare de la réforme. En effet, l'objectif est de réadapter la rupture du contrat de travail aux contingences économiques et sociales actuelles. Ainsi, les pistes de réforme porteront sur :

- le réaménagement des modalités de rupture du contrat à durée déterminée ;
- le renforcement du dialogue social en cas de licenciement pour motif économique etc.

- **Règlement des différends**

- la révision du cadre juridique de règlement du différend collectif ;
- le renforcement des moyens juridiques de l'Inspecteur du Travail (amendes, saisine directe du président du tribunal) afin de lui permettre d'obliger les parties à se conformer à la législation en cas de violation grave ;
- la révision du cadre pénal du droit du travail ;
- l'encadrement du pouvoir du juge dans la détermination des dommages et intérêts pour le licenciement abusif.

Enfin, pour parachever la réforme, un travail spécifique sera consacré aux textes d'application du Code du Travail qui jusque-là n'ont pas été pris ; et au besoin, ceux qui sont déjà en vigueur seront réadaptés aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

Les travaux du Comité de pilotage, dirigés par le Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions ont démarré depuis le 29 octobre 2021 et se poursuivent.

V- LES TRAVAUX PORTANT SUR LA REFORME DU FONDS NATIONAL DE RETRAITE

La deuxième Conférence sociale qui s'est tenue du 24 au 25 avril 2017 sur la réforme des retraites au Sénégal, avait préconisé l'amélioration de manière participative du cadre législatif et réglementaire des régimes de retraites pour en assurer la viabilité financière et, partant mieux renforcer la protection sociale des retraités à la lumière des orientations stratégiques définies dans l'axe 2 du Plan Sénégal Emergent.

A cet effet, il a été institué au sein de la Direction des Pensions, un Comité technique, présidé par le Directeur-adjoint des Pensions, chargé de procéder à l'étude sur la réforme du Fonds national de Retraites (FNR), à des évaluations actuarielles et à toutes autres études portant sur les régimes de retraite des fonctionnaires civils et militaires et personnels assimilés.

Par la suite, il a été procédé à la mise en place de la Commission de Concertation sur les Réformes du Fonds national de Retraites (CCRFNR) dans laquelle le HCDS est impliqué et qui a pour missions :

- d'étudier les propositions de réforme des retraites et d'analyser leur impact au plan budgétaire, économique et social, en vue de formuler des recommandations de nature à garantir leur viabilité financière, la qualité des prestations et l'équité du régime ;

- de donner un avis technique, à titre consultatif, sur les conclusions des travaux du comité technique.

Pour rappel, la loi n°81-52 du 10 juillet 1981 portant Code des Pensions civiles et militaires de Retraite modifiée avait mis en place au Sénégal un régime unique de retraite par répartition à cotisations définies.

Elle a fait l'objet de plusieurs modifications, notamment en 2002, compte tenu des mutations de l'environnement politique, économique et social du pays. Force est, toutefois, de constater que malgré toutes ces modifications, le Code comprend de nombreuses dispositions désuètes.

Pour pallier ces manquements et rendre plus intelligible le dispositif juridique, la Direction des Pensions a entrepris un vaste chantier de modification du Code des Pensions civiles et militaires de Retraite.

Aux termes des travaux du Comité technique, d'importantes innovations ont été proposées et traduites en dispositions insérées dans la partie législative du nouveau projet de Code des Pensions civiles et militaires de Retraites.

Les innovations introduites concernent aussi bien la forme que le fond.

Sur la forme :

- disposer d'un Code intégrant les dispositions législatives et réglementaires ;
- introduire la définition des concepts ;
- insérer la loi n° 2018-12 du 30 mars 2018 dans le Code des Pensions (un nouveau livre portant sur les dispositions relatives au régime de retraite complémentaire) ;
- insérer dans la partie réglementaire l'arrêté portant application de la loi sur le régime complémentaire de retraite ;
- supprimer le TITRE V relatif à l'Invalidité au sein du nouveau projet; un nouveau projet de loi relatif aux rentes d'invalidité sera initié ;
- introduire une disposition finale ;
- rendre le Code plus digeste et accessible.

Sur le fond :

- généraliser la notion de conjoint survivant qui remplace la notion de veuve qui impliquait une rupture d'égalité ;
- supprimer la pension d'ancienneté et la pension proportionnelle au profit d'une harmonisation avec l'introduction de la pension de services ;
- assouplir la condition d'antériorité du mariage pour le droit à pension de conjoint survivant en remplacement de la pension de veuve ;
- élargir le droit à majoration pour famille pour les enfants âgés entre 16 et 21 ans ;



- instaurer le cumul de deux pensions de réversion obtenues par un orphelin du chef de ses parents fonctionnaires ;
- étendre le délai exigé avant l'admission à la retraite pour la validation des services précaires ;
- instaurer un différé pour l'entrée en jouissance de la pension de conjoint survivant avec des périodes différentes entre la veuve et le veuf.

Face à ces insuffisances juridiques et institutionnelles liées au statut du FNR et compte tenu des enjeux techniques, financiers et sociaux, la réflexion est menée et des propositions de réformes sont formulées pour une meilleure gouvernance de la gestion des pensions civiles et militaires de retraites.

De ces perspectives de réformes, il est préconisé incessamment la mise en place d'une Caisse autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARF) ayant le statut juridique d'un établissement public administratif et la création d'un troisième pilier de retraite, épargne volontaire, tendant respectivement au renforcement de la gestion des retraites et à l'amélioration du niveau de vie des pensionnés au Sénégal.

En attendant la consécration de ces réformes, les pensions et rentes du régime de base du Fonds national de Retraites ainsi que les pensions militaires d'invalidité sont revalorisées, à compter du 1^{er} juillet 2022, comme suit :

- hiérarchie E : 25 % ;
- hiérarchie D : 15% ;
- hiérarchie C : 15 % ;
- hiérarchie B : 12 % ;
- hiérarchie A : 10 %.

Les taux ci-dessus s'appliquent sur la pension de base et la majoration pour famille.

VI- LES TRAVAUX DU CADRE DE CONCERTATION DE L'INSTITUTION DE COORDINATION DE L'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE (ICAMO)

En vue de réguler et d'améliorer les relations entre les Institutions de Prévoyance Maladie et les Structures et Prestataires de Services de Santé (SPSS), l'Institution de Coordination de l'Assurance Maladie Obligatoire (ICAMO) a mis en place un Cadre de concertation (Comité de pilotage, comité restreint) en y associant le HCDS.

En plus du protocole d'accord conclu le 30 avril 2019 avec l'Ordre des Pharmaciens du Sénégal et le Syndicat des Pharmaciens privés du Sénégal, les vingt (20) réunions tenues en 2018 et 2019 ont permis aux membres de cette instance de dialogue de discuter, d'élaborer et de finaliser durant la période de référence de ce Rapport :

- le projet de convention nationale et cinq (5) autres protocoles d'accord avec les médecins privés, les hôpitaux, les cliniques privées, les laboratoires de biologie et cabinets d'imagerie médicale et les chirurgiens- dentistes ;

- les projets de tableaux détaillés des actes, médicaments et produits de santé exclus de la prise en charge des IPM, du modèle type de convention spécifique, du modèle type de formulaire d'adhésion.

Ces cinq protocoles d'accords engageant l'ICAMO représentant les IPM ont été signés :

- le 18 mars 2021 avec le Syndicat des Médecins Privés du Sénégal ;
- le 06 avril 2021 avec les organisations représentant les Laboratoires de Biologie médicale (Syndicat des Médecins Privés du Sénégal, Syndicat des Pharmaciens privés du Sénégal, Association des Médecins et Pharmaciens Biologistes Privés du Sénégal et l'Association des Radiologues privés du Sénégal).

Les négociations pour la signature du protocole avec la Direction des Etablissements publics hospitaliers de Santé se sont poursuivies en 2021 avec la tenue de deux webinaires.

En 2022, le projet de protocole a été présenté aux Directeurs des Hôpitaux lors de leur réunion de coordination tenue le 27 juillet 2022 mais nombre de ces derniers ne sont pas favorables à la tarification préférentielle à cause de la dette des IPM vis-à-vis des Etablissements publics de Santé. Cependant les négociations devront se poursuivre avec le Bureau de l'Association des Directeurs d'Hôpitaux.

Par la suite, l'ICAMO a organisé deux ateliers de renforcement de capacités des gérants d'IPM, des membres de l'Association professionnelle des Directeurs des Ressources humaines et des inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale.

VII- LES TRAVAUX D'ÉLABORATION ET DE VALIDATION TECHNIQUE DE L'AVANT-PROJET DE NOUVEAU CODE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Sous l'égide du Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions, avec l'accord des partenaires sociaux nationaux, le projet de réforme du cadre juridique de la sécurité sociale a été lancé en 2015, avec la mise en place, par arrêté n°13017 du 25 juin 2015, d'un Comité de pilotage chargé de conduire ladite réforme.

Une équipe-projet chargée de la rédaction de l'avant-projet de nouveau Code de Sécurité sociale a également été instituée par arrêté n° 01389 du 26 janvier 2017.

Composée de représentants du Ministère en charge du Travail, de la Caisse de Sécurité sociale, de l'IPRES et de l'ICAMO, l'équipe-projet a mené ses travaux, entre novembre 2017 et septembre 2019, pour élaborer le premier draft du projet de nouveau Code de sécurité sociale.

Ensuite, le Comité de pilotage élargi à tous les acteurs concernés (départements ministériels impliqués, HCDS, partenaires sociaux employeurs et travailleurs les plus représentatifs, représentants du Barreau, universitaires) a pris le relais pour examiner l'avant-projet de Code.

Cette instance a également, lors de ses travaux tenus entre mars 2020 et février 2022, procédé à une relecture de l'ensemble du projet et a formulé ses observations générales sur l'ensemble du projet de nouveau Code de Sécurité sociale.

Le processus est maintenant entré dans sa phase consultative avec les différents acteurs devant le Conseil consultatif du Travail et de la Sécurité sociale, conformément à la procédure légale prévue par l'article L.205 du Code du Travail.

Cette dernière étape préparatoire sera suivie de la soumission du nouveau projet de Code de Sécurité sociale pour adoption, d'abord, en Conseil des Ministres, ensuite à l'Assemblée nationale.

VIII- LA POURSUITE DE LA REDYNAMISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES SECTEURS D'ACTIVITE

En matière de négociation collective, sous la direction du Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions, la dynamique de redynamisation enclenchée depuis quelques années s'est poursuivie, avec la signature de nouvelles conventions collectives et d'accords collectifs de travail dans des secteurs importants de l'économie nationale.

Durant la période de référence de ce rapport, cette redynamisation s'est manifestée à travers :

- la publication de l'arrêté n° 029129/MTDSRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 6 septembre 2021 portant extension de la nouvelle convention collective nationale interprofessionnelle entrée en vigueur en janvier 2020 ;
- la publication des trois arrêtés d'extension des conventions collectives nationales des secteurs de la Presse, de l'Enseignement privé et de la Sécurité privée ;
- la signature, le 12 octobre 2021, de la convention collective nationale du sous secteur du transport routier d'hydrocarbures par les parties prenantes ;
- la signature, le 28 octobre 2021, d'une nouvelle convention collective du secteur de la boulangerie.

IX- L'ELABORATION DE LA STRATEGIE NATIONALE INTEGREE DE FORMALISATION DE L'ECONOMIE INFORMELLE

Dans le souci d'accélérer la matérialisation des objectifs du Plan Sénégal Emergent relatifs à la transformation structurelle de notre économie, le Chef de l'Etat a érigé, le 1^{er} novembre 2020, au sein du Gouvernement, le Ministère de l'Artisanat et de la Transformation du Secteur informel. Ce département s'est attelé à élaborer la Stratégie nationale intégrée de Formalisation de l'Economie informelle (SNIFEI) 2022 – 2026.

Dans le cadre de l'élaboration de cette stratégie dont les travaux ont été lancés par le Docteur Pape Amadou NDIAYE, Ministre de l'Artisanat et de la Transformation du Secteur informel, les résultats de la cartographie quantitative et qualitative de huit familles d'acteurs de l'économie informelle et du diagnostic de l'économie informelle au Sénégal (HCDS – BIT 2020) ont été capitalisés.

S'appuyant sur des principes tels que la synergie d'actions, le dialogue social, l'engagement de l'Etat, l'égalité de genre et l'intégration de l'innovation technologique, la stratégie a prévu les huit orientations stratégiques suivantes :

- l'accès au financement ;
- la productivité et l'accès aux marchés ;
- les services d'accompagnement des entreprises ;
- la protection sociale ;
- l'enregistrement, la fiscalité et la conformité ;
- le dialogue social ;
- l'égalité des genres, les mesures préventives et coercitives ;
- la coordination, le suivi-évaluation et la communication.

La contribution du HCDS est prévue dans le cadre de l'orientation stratégique « *dialogue social* », plus précisément au niveau de l'objectif spécifique 6.2 (O.S 6.2) ainsi décliné « *Renforcer les organisations du secteur informel dans leur mission d'accompagnement des entreprises informelles vers la formalisation* ».

Il s'agira des actions :

- Action 6.2.1 : Identifier les besoins en renforcement des capacités des organisations faitières du secteur informel et des organisations professionnelles les plus représentatives / Élaborer et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités des organisations faitières et professionnelles du secteur informel ;
- Action 6.2.2 : Renforcer et formaliser les cadres de concertation et de dialogue sectoriel (par secteurs d'activité) entre les organisations professionnelles du secteur informel et leur ministère de tutelle et créer un cadre de dialogue interprofessionnel sur les points communs ;
- Action 6.2.3 : Favoriser le dialogue entre les organisations d'employeurs, les organisations syndicales de travailleurs, les organisations du secteur informel, pour développer des interactions entre elles et faciliter le processus de formalisation du secteur informel ;
- Action 6.2.4 : Mettre en place des plateformes locales de concertation et de dialogue réunissant les acteurs régionaux, pour l'appui et le suivi de la mise en œuvre de la stratégie nationale au niveau local et qui servent aussi de cadre de concertation aux acteurs locaux et à l'administration locale.

X- LES INITIATIVES NATIONALES METTANT A PROFIT LE DIALOGUE SOCIAL

Nous avons choisi d'aborder ici le niveau de matérialisation des engagements de notre pays dans les domaines de la transparence des ressources naturelles, de l'évaluation par les pairs et de la prise en charge des questions de défense et de sécurité.

A- PARTICIPATION DU HCDS AU COMITE NATIONAL DE L'INITIATIVE POUR LA TRANSPARENCE DANS LES INDUSTRIES EXTRACTIVES (CN – ITIE)



Cérémonie officielle de lancement du rapport ITIE 2021

Lancée en 2002 lors du sommet mondial sur le développement durable à Johannesburg, en Afrique du Sud, l'Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives (ITIE) est une norme internationale qui vise à améliorer la transparence dans la gestion des revenus tirés de l'extraction des ressources minières, gazières, pétrolières.

Soumis en juillet 2013, le dossier de candidature de notre pays a été approuvé le 17 octobre 2013 par le Conseil d'Administration de l'ITIE internationale.

Cette adhésion s'est traduite par la mise en place du Comité national de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives (CN – ITIE) ou Groupe Multipartite (GMP) qui est une plateforme nationale multi-acteurs.

Cette structure qui comprend des membres issus du Gouvernement, des entreprises extractives publiques et privées et des organisations de la société civile, a pour mission de mettre en œuvre les principes et critères et de se conformer aux exigences de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries extractives (ITIE).



Les règles d'organisation et de fonctionnement du CN-ITIE ont été modifiées en 2021 par le décret n°2021-1445 du 07 septembre 2021. Cette modification a permis d'intégrer notamment dans le CN – ITIE, le Haut Conseil des Collectivités territoriales, le Conseil économique, social et Environnemental et le HCDS.

Le CN – ITIE est dirigé, depuis le 8 avril 2019, par le Professeur Awa Marie COLL-SECK.

En dehors des réunions statutaires, le CN – ITIE a organisé à l'intention de ses membres un atelier de renforcement de capacités pour mieux appréhender les contours de la modélisation fiscale, financière et économique des projets extractifs.

En termes de résultats, cette formation permettra notamment aux membres du CN – ITIE :

- d'assurer un meilleur suivi des informations financières relatives aux projets pétroliers et gaziers ;
- de faire recours à la modélisation comme outil de prévision des recettes de l'Etat et d'analyse des paiements divulgués par les Rapports ITIE ;
- d'améliorer la gouvernance et la gestion des attentes en réduisant l'asymétrie de l'information et en rendant publique l'analyse financière.

L'événement majeur des travaux du CN – ITIE de cette année, a été la publication simultanée, le 22 décembre 2022, du Rapport ITIE 2021 et du Rapport portant sur le premier semestre 2022.

Cette innovation contribuera certainement à confirmer notre modèle de gouvernance en matière de gestion des ressources extractives³, qui a été consacré par la décision du Conseil d'Administration de l'ITIE internationale de porter leur choix sur notre pays pour abriter en 2023 la Conférence mondiale de l'ITIE.

En termes de perspective d'amélioration, il faut souligner l'adoption de la loi d'orientation de l'économie sociale et solidaire qui prévoit, en son article 32, le principe de libre détermination, par les populations, de leurs priorités dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

En effet, l'ITIE encourage la divulgation d'informations liées à la gestion des revenus et aux dépenses, permettant d'aider les parties prenantes à évaluer dans quelle mesure le secteur extractif permet d'obtenir les résultats et impacts sociaux, économiques et environnementaux souhaités.

A titre de rappel, durant la période de référence de ce rapport, des dispositions légales et réglementaires ont été prises pour améliorer l'impact des retombées économiques et sociales de l'exploitation de nos ressources minières, gazières et pétrolières.

Il s'agit de :

- la loi n° 2022-17 du 23 mai 2022 relative au contenu local dans le secteur des mines ;
- la loi n° 2022-09 du 19 avril 2022 relative à la répartition et à l'encadrement de la gestion des recettes issues de l'exploitation des hydrocarbures ;

³ Score de 93 points (sur 100) obtenu au titre de la validation 2021 dans le cadre de la mise en œuvre de la norme ITIE 2019

- la loi n° 2022-09 du 19 avril 2022 relative à la répartition et à l'encadrement de la gestion des recettes issues de l'exploitation des hydrocarbures ;
- la loi de finances rectificative 2021 qui renforce la divulgation des bénéficiaires effectifs ;
- la loi n° 2020-06 du 07 février 2020 portant Code Gazier du Sénégal ;
- la loi n° 2020-31 du 06 novembre 2020 portant création d'une société nationale dénommée Société des Mines du Sénégal (SOMISEN S.A) ;
- la loi n° 2019-04 du 1^{er} février 2019 relative au contenu local dans le secteur des hydrocarbures.

Les décrets suivants ont été aussi pris :

- le décret n° 2021-249 du 22 février 2021 portant modification du décret 2020-2065 fixant les modalités de participation des investisseurs sénégalais dans les activités pétrolières et gazières ;
- le décret n° 2021-248 du 22 février 2021 fixant les modalités d'alimentation et de fonctionnement du Fonds d'appui au Développement du Contenu local ;
- le décret n° 2020-2065 du 28 octobre 2020 fixant les modalités de participation des entreprises sénégalaises dans les activités pétrolières et gazières ;
- le décret n° 2020-2094 du 28 octobre 2020 modifiant le décret portant organisation et fonctionnement du Comité d'Orientation Stratégique du Pétrole et du Gaz (COS-PETROGAZ) ;
- le décret n° 2020-2061 du 27 octobre 2020 fixant les modalités d'application de la loi n°2019-03 du 1^{er} février 2019 portant Code pétrolier. ;
- le décret n° 2020-2047 du 21 Octobre 2020 portant organisation et fonctionnement du Comité national de suivi du Contenu local dans le secteur des hydrocarbures ;
- le décret n° 2020-1938 du 14 octobre 2020 fixant les modalités de répartition des Fonds d'Appui et de Péréquation aux Collectivités territoriales ;
- le décret n° 2020-1711 du 10 septembre 2020 fixant les modalités d'alimentation Fonds d'appui au secteur minier ;
- le décret n° 2020-791 du 19 mars 2020 relatif au Registre des Bénéficiaires Effectifs.

B- PARTICIPATION DU HCDS A LA COMMISSION NATIONALE DE GOUVERNANCE

Notre pays a matérialisé son engagement au Mécanisme africain d'Evaluation par les Pairs (MAEP) avec l'installation, le 20 novembre 2014, de la Commission nationale de Gouvernance (CNG).

Le MAEP a été institué dans le cadre du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD), par les Chefs d'États africains pour mesurer les performances et les déficiences des pays africains, dans les domaines de la démocratie, des droits humains, de la bonne gouvernance et des bonnes pratiques de développement économique et social.

Les règles d'organisation et de fonctionnement de la CNG ont été modifiées en 2021 par le décret 2020-344 du 17 mars 2021.

Monsieur Mamadou Saliou SOW, Secrétaire d'Etat auprès du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, chargé de la Promotion des Droits humains et de la Bonne gouvernance a installé, le 22 juin 2021, les nouveaux membres de la CNG avec comme Président, le Professeur Ibrahima THIOUB. Par la suite, il a été procédé à l'élection du Bureau, à l'élaboration et à l'adoption du règlement intérieur et du Plan de Travail annuel 2022. Le HCDS est représenté au niveau de l'Assemblée générale qui est l'organe de délibération qui doit se réunir une fois par trimestre.

En dehors des réunions statutaires, deux des activités importantes de renforcement de capacités menées par la CNG à l'intention de ses membres avec l'appui du MAEP continental sont :

- un atelier sur la notation financière internationale et les Principes et lignes directrices africains sur la gouvernance d'entreprise ;
- un atelier de sensibilisation sur l'évaluation ciblée sur les ressources minières.

La tenue de ce dernier atelier a permis à la CNG d'engager la réalisation d'une évaluation sur le thème : « *les ressources minières au cœur de la transformation structurelle de l'économie du Sénégal* ».

La mission d'évaluation envisagée durant le premier trimestre 2023 permettra de formuler des recommandations allant dans le sens de réaliser les ambitions de notre pays en matière de bonne gouvernance et de transformation du secteur minier.

Dans ce registre, des priorités ont été identifiées. Il s'agit notamment, pour ce qui concerne le domaine des relations professionnelles, d'avoir une meilleure compréhension sur :

- les impacts environnementaux et sociaux de l'exploitation minière ;
- l'impact de l'exploitation artisanale sur l'économie ;
- l'intégration du genre dans le secteur minier ;
- l'impact de l'exploitation minière dans le secteur de l'emploi.

C- PARTICIPATION DU HCDS AUX TRAVAUX DU CENTRE DES HAUTES ETUDES DE DEFENSE ET DE SECURITE (CHEDS)

Le HCDS a été impliqué dans la mise en œuvre du Programme « *Collectivités territoriales, Défense, sécurité et paix* » initié par le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS) qui a pour objectif « *de renforcer les capacités des collectivités territoriales en matière de sécurité pour l'édification et le maintien d'environnements sécurisés propices à la cohésion sociale et au développement* ».

Le séminaire de son lancement qui a eu lieu du 15 au 16 juillet 2021 s'est tenu en présence de Madame le Président du HCDS et du Général de Brigade Mbaye CISSE qui assumait les fonctions de Directeur général du CHEDS.

Cette activité s'est tenue dans un contexte marqué au niveau de l'Afrique de l'Ouest et du Sahel par des défis sécuritaires interconnectés et complexes (crime organisé, trafic de drogue, grande délinquance, cybercriminalité, terrorisme, difficultés à concilier la libre circulation des biens et des personnes avec l'impératif sécuritaire).

Pour faire face à ces défis sécuritaires, l'Etat du Sénégal a fait de la prise en charge de la sécurité des personnes et des biens une préoccupation majeure. Dans l'exécution de cette mission, l'Etat s'appuie sur les autorités administratives et judiciaires et sur les Forces de Défense et de Sécurité qui ont montré, ici et ailleurs, leur professionnalisme et leur engagement permanent pour la défense et la protection des personnes et de leurs biens.

A cet effet, le Chef de l'Etat a, notamment, engagé depuis quelques années la modernisation des équipements des Forces de Défense et de Sécurité et le renforcement de leurs effectifs et le maillage du territoire national en casernes de gendarmerie et de sapeurs-pompiers, de commissariats et postes de police et de cantonnements militaires.

Toutefois, il s'avère nécessaire de démocratiser la gouvernance de la sécurité par une approche participative, inclusive et intégrée regroupant outre les autorités administratives et judiciaires et les forces de défense et de sécurité, les Communes et les Départements, la société civile et les citoyens. Le HCDS souscrit à cette démarche inclusive permettant à chacun de jouer sa partition pour relever les défis sécuritaires qui se dressent devant nous. Ce n'est que par une bonne compréhension partagée des enjeux de l'heure et un dialogue sincère sur les défis qu'elle suscite qu'il est possible de prévenir et de résoudre de manière durable les questions de défense, de sécurité et de paix.



Audience accordée au Général de Brigade Mbaye CISSE



TROISIEME PARTIE



INITIATIVES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL MENEES PAR LE HCDS



I- CONTRIBUTION DU HCDS DANS LA RIPOSTE CONTRE LA COVID –19

La crise sanitaire de la COVID-19 intervenue vers la fin de l'année 2019 dans le monde a impacté gravement l'économie mondiale avec des conséquences importantes sur les entreprises et les travailleurs. Face à l'ampleur sanitaire de la pandémie, les Gouvernements ont pris des mesures draconiennes de lutte contre la pandémie. Ces mesures ont occasionné :

- d'une part, la fermeture des entreprises, notamment celles des secteurs de la restauration, de l'hôtellerie, des transports ;
- d'autre part, du fait du contexte d'urgence, des dysfonctionnements dans la conduite des processus de dialogue social.

Dans le cadre de ces mesures, les Gouvernements, comme celui du Sénégal, ont pris en compte la spécificité de leurs économies caractérisées notamment par une prépondérance d'acteurs évoluant dans le secteur informel.

Pour avoir une meilleure appréciation de l'impact de la pandémie, il a été opportun de réaliser des études pour procéder à un état des lieux de l'impact sanitaire, économique et social de la COVID-19 sur les entrepreneurs et les travailleurs de l'économie informelle. Dans le même registre, et en vue de contribuer à la recherche de solutions à certaines de leurs attentes, certains mandants tripartites ont suscité des réflexions autour de problématiques devenues plus actuelles à la faveur de la survenue de la pandémie.

Sous ce rapport, le HCDS a, par ses propres actions ou la participation de ses membres à des activités, contribué à :

- l'évaluation de l'impact de la pandémie de la COVID – 19 en milieu de travail au Sénégal ;
- la réalisation d'une étude comparative sur l'impact de la COVID – 19 au niveau du Bénin, du Mali, du Niger et du Sénégal ;
- l'élaboration du rapport de l'étude de l'impact de la COVID-19 sur les acteurs du secteur informel au Sénégal ;

A- PARTICIPATION DU HCDS A L'EVALUATION DE L'IMPACT DE LA PANDEMIE DE LA COVID – 19 EN MILIEU DE TRAVAIL AU SENEGAL

Après la survenance de la pandémie de la COVID – 19, le Chef de l'Etat s'est préoccupé de la nécessité d'instaurer au niveau des entreprises un climat favorable à l'investissement et à la consolidation de l'emploi.

A ce titre, il a, lors du Conseil des Ministres du 29 juillet 2020, demandé au Ministre en charge du Travail de finaliser, avant le 15 août 2020, avec les partenaires sociaux et le Haut Conseil du Dialogue social, l'évaluation de l'impact de la pandémie de la COVID-19 en milieu du Travail.

Faisant suite à cette directive présidentielle, le HCDS a élaboré et remis ses recommandations lors de la réunion qui s'est tenue, le 21 août 2020, sous la présidence de Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions avec la participation du HCDS, des représentants des Secrétaires généraux de centrales syndicales de travailleurs et des Présidents de Confédérations d'employeurs.

Certaines recommandations portent sur les modalités d'évaluation de l'impact de la pandémie à la fois sur :

- les entreprises et les travailleurs du secteur formel ;
- les unités de l'économie informelle.

D'autres sont relatives à :

- la lutte contre la propagation de la pandémie ;
- la prise de mesures pour améliorer la sécurité sociale des travailleurs du secteur formel et des acteurs de l'économie informelle ;
- la mise en place d'un dispositif d'informations actualisées sur l'emploi et la situation des entreprises ;
- l'amélioration des procédures de concertation et de dialogue en temps de crise.

B- PARTICIPATION DU HCDS A LA REALISATION D'UNE ETUDE COMPARATIVE SUR L'IMPACT DE LA COVID – 19 AU NIVEAU DU BENIN, DU MALI, DU NIGER ET DU SENEGAL

Cette étude a été initiée par la CNV Internationaal qui développe une coopération avec la Confédération des Syndicats indépendantes (COSI) du Bénin, l'Union nationale des Travailleurs du Mali (UNTM), la Confédération syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM), la Confédération nigérienne du Travail (CNT) et l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS).

Face à la situation sanitaire causée par la COVID – 19 et à ses conséquences sur la conduite des processus de promotion du dialogue social, la CNV Internationaal a réadapté et réajusté ses plans d'action 2020 en vue de les rendre plus sensibles au contexte de la pandémie de la COVID-19.

A cet effet et dans l'optique de capitaliser les mesures prises par les Gouvernements du Bénin, du Mali, du Niger et du Sénégal dans le cadre de la riposte contre la COVID - 19, la CNV Internationaal a réalisé l'étude qui a abordé :

- l'impact de la COVID-19 sur le monde du travail et sur le dialogue social ;
- les mesures prises par les gouvernements de ces quatre pays ;
- et les suggestions d'accompagnement des acteurs du monde du travail pour limiter les effets négatifs de la pandémie.

Les experts du HCDS ont participé à la réalisation de cette étude, de laquelle on peut tirer les enseignements suivants :

Le Sénégal est le seul pays à avoir pris l'initiative, avec l'implication du Chef de l'Etat, de mener de larges concertations avec toutes les forces vives de la nation, dont notamment le HCDS, les confédérations d'employeurs et les centrales syndicales les plus représentatives.

La garantie de cette continuité du dialogue entre les mandants tripartites a permis la prise de mesures consensuelles précédemment évoquées aux pages 22 et 23 du présent rapport.

La mise en place d'un fonds de riposte effective au Sénégal a fait l'objet d'une recommandation à l'issue de l'étude en ce sens que ce fonds permet d'appuyer la reprise des activités des entreprises de manière appropriée et durable.

Le HCDS s'est également inscrit dans cette dynamique de garantir la continuité du dialogue social tripartite en tenant, le 22 mai 2020, en mode visioconférence sa 19^{ème} Assemblée plénière : « *Les mandants tripartites face à la COVID – 19 : Contribution et perspectives vers la relance de l'économie* ».

Les autres recommandations portent sur :

- la prise de dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles pour encadrer les modalités de recours au télétravail qui a constitué une forme d'organisation du travail très usitée durant la pandémie ;
- la réalisation d'une étude sur la faisabilité de l'institution d'une branche « *prestations de chômage* » pour indemniser les travailleurs qui ont été mis en chômage technique durant la pandémie ;

Cette recommandation avait déjà été formulée à l'issue de l'atelier d'échanges sur les mécanismes d'accompagnement des entreprises en difficulté organisée du 9 au 10 janvier 2020 par le HCDS et la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES).

A cette occasion, il a été aussi suggéré de mettre en place un fonds de garantie obligatoire permettant aux entreprises de faire face à leurs charges salariales et sociales en période de crise.

- la mise en place d'un fonds de relance des entreprises en difficulté ;

A l'issue du même atelier ci – dessus mentionné, il a été préconisé de mettre en place au niveau du Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération un dispositif de coordination de l'appui aux entreprises en difficulté (guichet unique) qui prenne en charge aussi bien les entreprises publiques et privées ;

- la prise de mesures de suspension de paiements d'impôts ou d'allègements fiscaux temporaires au profit des entreprises les plus affectées par des pandémies similaires, notamment celles évoluant au sein de la chaîne de valeurs du tourisme ;
- la mise à contribution des Institutions tripartites de dialogue social ou, en cas d'absence de celles-ci, la mise en place de cadres permanents appropriés de concertations entre le Gouvernement et le secteur privé pour maintenir la dynamique de dialogue aux fins d'évaluer la situation et de prendre les mesures idoines en fonction des conséquences économiques et sociales ;

- le renforcement des capacités d'intervention de l'Administration du Travail dont les services sont d'un apport décisif dans l'évaluation des conséquences économiques et sociales de telles pandémies sur les entreprises et dans l'identification des mesures et des modalités d'appui de ces dernières ;
- la prise de mesures hardies de formalisation des unités de l'économie informelle dont la proportion et le niveau d'occupation des acteurs pèsent fortement dans les stratégies de lutte contre la propagation de la pandémie prises par les Gouvernements des pays en voie de développement.

En effet, la non prise en compte de la nécessité de garantir, durant de telles pandémies, la poursuite des activités de ces acteurs de l'économie informelle exclus du système formel de sécurité sociale peut être une source de troubles sociaux.

C- PARTICIPATION DU HCDS À L'ÉLABORATION DU RAPPORT DE L'ÉTUDE DE L'IMPACT DE LA COVID-19 SUR LES ACTEURS DU SECTEUR INFORMEL AU SÉNÉGAL

Cette évaluation des effets de la COVID-19 sur les entreprises et travailleurs de l'économie informelle au Sénégal s'inscrit dans le cadre d'un processus d'études et d'échanges portant sur la transition vers l'économie formelle auquel ont pris part dans une synergie d'actions le Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération, le Ministère du Commerce et des Petites et Moyennes Entreprises, le HCDS avec l'appui technique de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) et du BIT.

La réalisation d'une cartographie quantitative et qualitative de huit familles d'acteurs de l'économie informelle et l'organisation de concertations autour de la mise en place d'un mécanisme de suivi et de coordination plus efficace pour la transformation de l'économie informelle au Sénégal⁴ sont à inscrire dans ce registre (voir Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social).

La collecte des données de cette étude s'est faite en trois phases.

Les deux premières phases, réalisées en mai et juin 2020 lorsque les mesures de confinement de l'activité économique étaient plus restrictives, ont impliqué des acteurs institutionnels (les centrales syndicales de travailleurs, les confédérations d'employeurs, des organisations professionnelles sectorielles, des chambres consulaires et des structures publiques ou privées d'encadrement).

Ces phases 1 et 2 de collecte ont permis d'identifier les sept (7) filières les plus impactées par la COVID – 19.

Il s'agit de celles du transport, des soins aux personnes, de la coiffure, du commerce, de la couture/confection, de la restauration, de l'événementiel et des loisirs.

La troisième phase de collecte s'est tenue durant les mois de juin et juillet 2020, période durant laquelle on a assisté à un relâchement progressif des mesures de distanciation physique et de reprise timide des activités économiques.

⁴ Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal (HCDS – BIT 2020)

Cette phase a consisté en une enquête complémentaire auprès de soixante-seize (76) entrepreneurs et de cinquante-quatre (54) travailleurs de ces sept filières les plus impactées par le biais d'un questionnaire administré aux concernés par téléphone ou discussions sur WhatsApp.

Les indications sur la manière dont ces derniers ont vécu la crise sanitaire ont été affinées à l'occasion de discussions sur WhatsApp avec trois cent quarante-sept (347) acteurs dans une approche qui intègre le genre ainsi que les spécificités des zones urbaines et rurales.

Cette troisième phase a permis de déceler les principales contraintes à la reprise des activités et d'identifier les besoins d'assistance en vue de permettre aux acteurs de retrouver leur niveau d'activité antérieur à la crise et de les inscrire dans un processus de transition graduelle vers l'économie formelle.

Des recommandations ont été formulées à l'issue de l'étude. Elles peuvent servir à l'occasion de la survenance de pandémie de nature similaire à la COVID – 19. Certaines sont d'ordre conjoncturel et ont été formulées dans une échéance à court terme tandis que d'autres qui ont une portée structurelle sont envisagées dans le long terme.

1- Mesures conjoncturelles de riposte

A cet effet, il a été suggéré :

- de limiter les risques de contagion ;
- de garantir un complément de revenu aux acteurs les plus vulnérables ;
- de soutenir les activités économiques ;
- de procéder à l'identification des entrepreneurs et des travailleurs de l'économie informelle.

2- Mesures structurelles de relance à moyen et à long terme

Ces mesures devraient contribuer à :

- faciliter la transition vers la formalisation ;
- simplifier et dématérialiser les formalités liées à l'identification des acteurs ;
- instaurer une protection sociale adaptée ;
- augmenter la productivité des unités économiques informelles ;
- mettre en place un dispositif intégré d'accompagnement de la formalisation et un mécanisme inclusif de coordination et de suivi.

Dans cette perspective, l'opérationnalisation du statut de l'entrepreneur⁵, par la prise du décret d'application y relatif, peut constituer un outil approprié pour faciliter la formalisation graduelle des unités économiques informelles.

En plus de cette contribution à une meilleure compréhension de l'impact de la pandémie, le HCDS a contribué à l'effort de lutte contre la pandémie en remettant au Ministère de la Santé et de l'Action sociale un lot de matériels et d'équipements médicaux d'un montant total d'un million cent trente mille francs (1 130 000) CFA.

5 Loi d'orientation n° 2020 – 02 du 7 janvier 2020 relative aux petites et moyennes entreprises

II- CONTRIBUTION DU HCDS A LA MISE EN PLACE DE PLATEFORMES DE DIALOGUE

Durant la période de référence, le HCDS a tenu douze (12) Assemblées plénières statutaires autour des thématiques suivantes :

- 18^{ème} Assemblée plénière : « *Examen et adoption du Programme d'Activités annuel 2020 du HCDS* » du 25 au 27 février 2020 ;
- 19^{ème} Assemblée plénière sur « *les mandants tripartites face à la COVID – 19 : Contribution et perspectives vers la relance de l'économie* » le 22 mai 2020 ;
- 20^{ème} Assemblée plénière : « *Examen et adoption du Programme d'Activités annuel 2020 réactualisé du HCDS* » le 20 octobre 2020 ;
- 21^{ème} Assemblée plénière : « *Promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Sénégal* » du 20 au 23 décembre 2020 ;
- 22^{ème} Assemblée plénière : « *Evaluation du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du Haut Conseil du Dialogue social* » du 27 au 28 avril 2021 ;
- 23^{ème} Assemblée plénière : « *Partage du projet de Plan national de Renforcement du Dialogue social* » du 14 au 16 juillet 2021 ;
- 24^{ème} Assemblée plénière : « *Pour une synergie d'actions autour de la modernisation de la formation professionnelle et la redynamisation de la négociation collective sectorielle* » du 5 au 8 octobre 2021 ;
- 25^{ème} Assemblée plénière : « *Partage des conclusions de la 109^{ème} Conférence Internationale du Travail* », du 29 au 31 mars 2022 ;
- 26^{ème} Assemblée plénière : « *Evaluation du Programme d'activités 2021, élaboration et adoption du projet de Programme d'activités annuel 2022 du Haut Conseil du Dialogue social* », du 17 au 19 mai 2022 ;
- 27^{ème} Assemblée plénière : « *En marche vers la réactualisation de la Charte nationale sur le Dialogue social* », du 4 au 6 juillet 2022 ;
- 28^{ème} Assemblée plénière : « *Poursuite du processus de réactualisation de la Charte nationale sur le Dialogue social* », du 21 au 23 septembre 2022 ;
- 29^{ème} Assemblée plénière : « *Apport du dialogue social pour la promotion d'une transition écologique juste et équitable* », du 27 au 29 décembre 2022.

Ayant tenu régulièrement les réunions de ses 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 de son Règlement intérieur.

Dans ce cadre, les 18^{ème}, 20^{ème}, 22^{ème} et 26^{ème} Assemblées plénières ont été mises à profit pour planifier et procéder au suivi évaluation du Cadre stratégique d'intervention 2020 – 2022 du HCDS (annexe 2) et des Programmes d'activités annuels.

Le HCDS a également contribué à la mise en œuvre de certains produits du Cadre logique du PNRDS qui a fait l'objet de partage et d'amendements par les membres à l'occasion de la 23^{ème} Assemblée plénière.

Les 19^{ème}, 21^{ème}, 24^{ème} et 29^{ème} Assemblées plénières ont constitué des opportunités pour le HCDS d'examiner certaines problématiques intéressant les mandants tripartites comme celles relatives à la pandémie de la COVID – 19, à l'emploi des jeunes, à la rénovation des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles et à la promotion d'une transition écologique juste.



Assemblée plénière du HCDS

Le processus de réactualisation de la Charte nationale sur le dialogue social a été amorcé lors des 27^{ème} et 28^{ème} Assemblées plénières.

Certaines attentes des mandants tripartites ont été aussi examinées à l'occasion d'Assemblées plénières et d'ateliers.

A- INITIATIVE D'AMÉLIORATION DES MÉCANISMES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTE EN PARTENARIAT AVEC LA C.N.E.S

Le cadre stratégique d'intervention 2020 – 2022 du HCDS adopté le 29 octobre 2019 comporte trois sous activités :

- Sous activité 1 : « *promouvoir le dialogue social par la contribution à la rénovation des cadres conventionnels de relations professionnelles* »

- Sous activité 2 : « *promouvoir le dialogue social par la mise en place de plateformes d'échanges avec les partenaires sociaux* »
- Sous activité 3 : « *promouvoir le dialogue social par la formation et la sensibilisation des partenaires et des sociaux* »

Dans le cadre de ses initiatives relatives à la sous activité « *promouvoir le dialogue social par la mise en place de plateformes d'échanges avec les partenaires sociaux* », le HCDS a coorganisé avec la CNES un atelier sur le thème : « *Les mécanismes d'accompagnement des entreprises en difficulté* ».

La tenue de cet atelier, du 9 au 10 janvier 2020, a fait suite à la saisine du HCDS par Feu Mansour CAMA, Président de la CNES aux fins de contribuer à l'amélioration du dispositif de suivi et d'accompagnement des entreprises en difficulté avec l'implication de tous les acteurs.

Dans le cadre de la préparation de cet atelier et dans une approche participative, une commission technique a été mise en place. Elle était composée par des représentants de la CNES, du HCDS, des départements ministériels et des organismes publics impliqués dans le suivi et l'accompagnement des entreprises en difficulté.

En plus de ceux-ci, ont pris part à cet atelier, des chefs d'entreprises, des représentants d'organisations d'employeurs et de centrales syndicales de travailleurs, des partenaires de l'entreprise, de la société civile et des acteurs de l'économie informelle (voir annexe 3).

Les objectifs spécifiques poursuivis à travers cet atelier ont consisté à :

- partager une compréhension commune de la notion d'entreprise en difficulté ;
- recueillir les points de vue des partenaires sociaux sur la situation des entreprises en difficulté ;
- procéder à une revue du cadre juridique et institutionnel mis en place et des mesures mises en œuvre en faveur des entreprises en difficulté ;
- définir les axes d'amélioration du dispositif de suivi et d'accompagnement des entreprises en difficulté avec l'implication de toutes les parties concernées.

A l'issue de cet atelier, les participants ont formulé des recommandations.

Celles élaborées à l'intention du Gouvernement sont les suivantes :

- 1- mettre en place au niveau du Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération un dispositif de coordination de l'appui aux entreprises en difficulté (guichet unique) qui prend en charge aussi bien les entreprises publiques que celles privées ;
- 2- définir des critères d'éligibilité au dispositif d'appui mis en place au profit des entreprises en difficulté ;
- 3- améliorer la gouvernance des entreprises par, notamment, la mise en place d'un système d'audit et de certification des comptes fiables ;



- 4- protéger les entreprises locales contre les importations faiblement taxées et la concurrence déloyale ;
- 5- améliorer la compétitivité des entreprises locales sur le marché international par la réduction des coûts des facteurs de production ;
- 6- simplifier, clarifier et digitaliser les procédures administratives, fiscales, douanières, domaniales et sociales ;
- 7- envisager des exonérations, des amnisties fiscales, douanières et des allègements de charges sociales au profit des entreprises en difficulté ;
- 8- mettre en place un fonds de garantie obligatoire permettant aux entreprises de faire face à leurs charges salariales et sociales en période de crise ;
- 9- accélérer le processus de migration des unités de l'économie informelle vers le formel ;
- 10- mettre en œuvre les décisions présidentielles relatives à la transformation gratuite des permis d'habiter et titres similaires en titres fonciers (Conseil des Ministres du 22 février 2017) ;
- 11- favoriser le système des dettes croisées entre l'État et les entreprises privées en difficulté ;
- 12- mettre en œuvre des mesures pour faire bénéficier les entreprises en difficulté de la commande publique en :
 - a- envisageant des modalités d'octroyer la capacité ponctuelle de réaliser un marché dans des cas où les entreprises ne disposent pas de documents requis ;
 - b- accordant temporairement une dispense de ne pas satisfaire à l'exigence d'avoir réalisé des marchés similaires ;
 - c- examinant la possibilité d'utiliser les marchés qui échappent au contrôle de la Direction centrale des Marchés publics (moins de 250 millions) pour relancer les PME en difficulté ;
 - d- mettant en place une Caisse des marchés publics pour accompagner les petites et moyennes entreprises qui sont en difficulté dans l'exécution des marchés qu'elles ont gagnés avant de revenir payer après.

A l'endroit des partenaires sociaux employeurs et travailleurs, il a été suggéré de :

- 1- Promouvoir le dialogue social, la négociation collective aux niveaux national, sectoriel et des entreprises ;
- 2- Encourager l'actionnariat salarié.

Le rapport de cet atelier a été transmis à Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République à l'occasion des concertations qu'il a initiées après la survenue de la pandémie de la COVID – 19.

B- INITIATIVE DE PROMOTION DE L'EMPLOYABILITE ET DE L'ENTREPRENEURIAT DES JEUNES

Dans le cadre de son Programme d'Activités annuel 2020 réactualisé adopté à l'issue de sa vingtième Assemblée plénière, le HCDS avait planifié la tenue d'une plateforme de dialogue à l'intention des responsables jeunes des centrales syndicales de travailleurs. Au moment d'organiser cette activité, le contexte qui prévalait était marqué par la recrudescence de l'émigration clandestine par la voie océanique.

Dans une démarche participative, les responsables jeunes des centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ont été associés aux travaux de la commission technique préparatoire mise en place à cet effet.

Les deux réunions de cette commission technique ont abouti à l'élaboration des termes de référence de la plateforme de dialogue (voir annexe 4) et à la définition du thème de l'activité qui porte sur « *Promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Sénégal* ».

L'objectif général de cette Assemblée plénière était de permettre aux jeunes des centrales syndicales de travailleurs de bien appréhender les politiques de promotion de l'emploi, de s'imprégner du télétravail et de formuler des recommandations pouvant améliorer la situation de l'emploi. À cet effet, les objectifs spécifiques ont consisté à :

- contribuer à une meilleure connaissance, par les jeunes des centrales syndicales de travailleurs, de la politique de promotion de l'employabilité prévue par le Code du Travail, la Convention nationale État – Employeurs privés (CNEE) et des actions menées par le Fonds de Financement de la Formation professionnelle et technique (3FPT) et l'Office national de la Formation professionnelle (ONFP) ;
- contribuer à une meilleure connaissance, par les jeunes des centrales syndicales de travailleurs, des dispositifs de promotion de l'auto emploi et de l'entrepreneuriat mis en œuvre par la Délégation générale à l'Entrepreneuriat rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ), l'Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) et le Programme des Domaines agricoles communautaires (PRODAC) ;
- contribuer à une meilleure connaissance du télétravail par les jeunes des centrales syndicales de travailleurs ;
- formuler des recommandations susceptibles d'améliorer les politiques de promotion de l'emploi et de l'auto emploi et de favoriser un meilleur encadrement du télétravail;
- susciter une réflexion approfondie sur le phénomène de l'émigration irrégulière.

Cette Assemblée plénière s'est tenue du 20 au 23 décembre 2020 et a été organisée en collaboration avec les ministères et les structures impliqués dans la prise en charge de ces questions, l'Equipe d'appui technique (EATD) de l'OIT pour l'Afrique occidentale et Bureau de pays pour le Sénégal, le Cap Vert, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau et la Mission de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) au Sénégal.

Les départements ministériels et structures associés à cette Assemblée plénière sont le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions, le Ministère de la Jeunesse, le Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion, le Secrétariat d'État auprès du Ministre des Affaires étrangères et des Sénégalais de l'Extérieur, chargé des Sénégalais de l'Extérieur et le Conseil national de la Jeunesse.

Les structures de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes qui ont été impliquées à cette activité sont la DER/FJ, l'ANPEJ, le PRODAC, le 3FPT et l'ONFP.

Outre les membres du HCDS, quarante (40) responsables jeunes issus des quatorze (14) centrales syndicales de travailleurs ayant pris part aux dernières élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ont participé aux travaux de cette Assemblée plénière qui a comporté :

- un volet « *renforcement de capacités* » destiné à quarante (40) jeunes des centrales syndicales de travailleurs ;
- un forum qui a été élargi à des personnes ressources et à des acteurs s'intéressant au phénomène de l'émigration irrégulière.

A l'issue des travaux, trente (30) recommandations ont été formulées par les participants.

➤ **Pour une meilleure efficacité des dispositifs de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat (7) :**

Recommandation n° 1 :

Réactualiser la politique nationale de l'emploi pour capitaliser tous les dispositifs de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes existants ;

Recommandation n° 2 :

Améliorer la synergie entre les différents dispositifs de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes pour accroître l'efficacité de la politique nationale d'emploi ;

Recommandation n° 3 :

Prendre les dispositions pour suivre et anticiper sur les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications requises par la finalisation de la mise en place de l'Observatoire national de l'Emploi et des Qualifications professionnelles ;

Recommandation n° 4 :

Doter les dispositifs de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes de mécanismes et d'indicateurs de suivi évaluation adaptés à leurs activités ;

Recommandation n° 5 :

Impliquer les partenaires sociaux dans la gouvernance des dispositifs de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes y compris dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention Etat – Employeurs privés ;

Recommandation n° 6 :

Recueillir les appréciations des jeunes en les associant à la réflexion autour des modalités d'élaboration et de mise en œuvre des initiatives de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes dans une approche reposant sur l'identification préalable des potentialités territoriales et des opportunités au niveau des différents secteurs et chaînes de valeurs ;

Recommandation n° 7 :

Développer des initiatives de vulgarisation de tous les dispositifs de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes.

➤ **En matière de formation professionnelle (2)**

Recommandation n° 8 :

Adapter les offres de formation professionnelle aux besoins du marché du travail ;

Recommandation n° 9 :

Prendre en charge les attentes et les préoccupations opportunes de renforcement de capacités formulées par les organisations professionnelles de travailleurs et le Haut Conseil du Dialogue social.

➤ **En matière d'incitation au profit des employeurs (1)**

Recommandation n° 10 :

Faire prendre les dispositions pour assurer l'effectivité de l'octroi d'allègements de charge au profit des employeurs qui reçoivent des stagiaires ou des apprentis prévus respectivement par l'article 12 du décret n° 2015 – 777 du 2 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage et de l'alinéa 4 de l'article 73 de la loi n° 97 – 17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail.

➤ **Pour une politique active de création d'emplois dans le secteur de l'Agriculture (9)**

Recommandation n° 11 :

Orienter les jeunes vers les activités et les métiers de l'agriculture en promouvant notamment les leaders dans ces domaines ;

Recommandation n° 12 :

Mieux impliquer les collectivités territoriales et les communautés de base dans l'implantation et le fonctionnement des domaines agricoles communautaires ;

Recommandation n° 13 :

Accorder un intérêt particulier aux opérateurs privés en leur garantissant des conditions propices à la conclusion des cahiers de charge et l'investissement dans le segment de la logistique, de la conservation et de la transformation des productions des Domaines agricoles communautaires ;

**Recommandation n° 14 :**

Relever le défi de la commercialisation des produits des domaines agricoles communautaires en promouvant davantage la mise en place de centrales d'achat ;

Recommandation n° 15 :

Mettre à profit les opportunités offertes par les coopératives dans le cadre du fonctionnement des DAC pour créer un environnement propice à la transformation économique et sociale du monde rural et à la réduction du phénomène d'exode vers les villes ;

Recommandation n° 16 :

Promouvoir les investissements privés pour la mise en place des unités de transport, de conservation et de transformation des productions des DAC ;

Recommandation n° 17 :

Promouvoir la production locale de tous les intrants nécessaires au fonctionnement régulier des DAC ;

Recommandation n° 18 :

Assurer la couverture sociale des travailleurs des DAC ;

Recommandation n° 19 :

Rendre plus visibles les actions réalisées au niveau des DAC.

➤ **Pour un meilleur encadrement du télétravail (1)**

Recommandation n° 20 :

Mener des concertations tripartites et bipartites qui doivent aboutir à la définition des conditions de mise en œuvre du télétravail au niveau des entreprises et des branches d'activités par la conclusion de chartes ou d'accords collectifs.

➤ **Pour mieux lutter contre l'émigration irrégulière (4)**

Recommandation n° 21 :

Adopter une politique nationale migratoire ;

Recommandation n° 22 :

Renforcer le cadre juridique de la migration de main d'œuvre ;

Recommandation n° 23 :

Négocier des accords bilatéraux de main d'œuvre avec les pays à forte demande de main d'œuvre ;

Recommandation n° 24 :

Rendre visibles et accessibles toutes les opportunités offertes dans le cadre des accords de coopération en matière de migration de la main d'œuvre au profit de la jeunesse.

- **Pour mieux tirer profit des potentialités des territoires et de la culture dans les stratégies de création d'emplois (2)**

Recommandation n° 25 :

Promouvoir la création d'emplois par la valorisation des ressources locales dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi d'orientation pour l'Aménagement et le Développement durable des territoires ;

Recommandation n° 26 :

Développer les initiatives culturelles et artistiques porteuses d'emploi.

- **A l'endroit du Haut Conseil du Dialogue social (4)**

Recommandation n° 27 :

Renforcer les capacités des jeunes leaders syndicaux et travailleurs pour plus d'implication et d'efficacité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des politiques et programmes d'emploi ;

Recommandation n° 28 :

Instituer des relations de partenariat entre le HCDS et les autres structures en charge de la promotion de l'emploi et l'employabilité des jeunes ;

Recommandation n° 29 :

Mettre en place un comité de suivi des conclusions et des recommandations des travaux de la 21^{ème} Assemblée plénière du HCDS ;

Recommandation n° 30 :

Contribuer à la réactualisation des conventions collectives sectorielles et à la conclusion de nouvelles, dans les secteurs qui n'en disposent pas.

Le rapport de cette Assemblée plénière a été transmis à Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République à titre de contribution au Conseil Présidentiel sur l'emploi et l'insertion socioéconomique des jeunes qui s'est tenu le 22 avril 2021.

Ce Conseil a abouti à l'adoption d'un Programme d'urgence pour l'Emploi et l'Insertion des Jeunes « *XEYU NDAW ÑI* » (annexe 5).

Auparavant, lors du Conseil des Ministres du 18 novembre 2020, le Chef de l'Etat avait pris la décision de mettre en place un organe stratégique d'impulsion et de suivi évaluation des politiques d'appui à l'emploi des jeunes.

A cet effet, le Décret n° 2021-172 du 27 janvier 2021 portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Conseil national pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes (CNIEJ) a été pris. Il est prévu que deux (2) représentants du HCDS y siègent.

C- INITIATIVE DE CONTRIBUTION A LA RENOVATION DES ANNEXES DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN PARTENARIAT AVEC L'OFFICE NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour contribuer à la mise en œuvre du PNRDS, le HCDS a consacré sa vingt-quatrième Assemblée plénière au thème « *Pour une synergie d'actions autour de la modernisation de la formation professionnelle et de la redynamisation de la négociation sectorielle* » (annexe 6).

A titre de rappel, le produit 2 du Cadre logique du PNRDS est ainsi libellé « *la négociation collective est redynamisée au niveau sectoriel* ».

Cette activité organisée en collaboration avec l'Office national de Formation professionnelle (ONFP) a réuni, outre les membres du HCDS, des partenaires sociaux employeurs et travailleurs de dix-sept branches d'activité (Bâtiments Travaux publics, Industries alimentaires, Marine marchande, Banque et établissements financiers, Pêche, Industries polygraphiques, Transports aériens et routiers, Industries cinématographiques, Télécommunications, Centre d'appels, Energie/Pétrole, Hôtellerie, industries extractives et des mines, Boulangerie/Pâtisserie, Mécanique générale, Commerce, Bois).

Cette plateforme de dialogue a été mise à profit pour :

- partager avec les participants le Répertoire des emplois et titres dans les secteurs économiques et par branche professionnelle au Sénégal ;
- vulgariser le PNRDS ;
- renforcer les capacités des participants en procédure de conclusion des conventions collectives ;
- sensibiliser les participants sur la portée des titres de qualification professionnelle et l'importance des formations professionnelles de niveau intermédiaire dans le monde du travail ;
- définir un cadre de partenariat entre l'ONFP, le HCDS et les acteurs des branches professionnelles pour la mise en œuvre d'actions contribuant à la réactualisation des conventions collectives sectorielles et des annexes de classification des emplois en vue d'atteindre les objectifs du Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré (PAP2A).

Les recommandations majeures formulées à l'issue des travaux sont les suivantes :

- vulgariser les missions de l'ONFP auprès des acteurs des branches professionnelles ;
- mettre davantage à profit les ressources tirées de la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE) pour faire bénéficier les acteurs des branches professionnelles des services offerts par l'ONFP ;
- parfaire le répertoire des emplois et des titres dans les secteurs économiques et par branche professionnelle au Sénégal élaboré par l'ONFP en le rendant plus exhaustif ;

- accorder un intérêt particulier à la mise à jour des annexes de classification des emplois dans le cadre de la réactualisation des conventions collectives sectorielles (annexe 7) ;
- développer l'intérêt des élèves et des familles vers la formation professionnelle.

Pour matérialiser leur volonté commune d'œuvrer pour le renforcement du dialogue social et de la négociation collective, Madame le Président du HCDS et Docteur Souleymane SOUMARE, Directeur général de l'ONFP, ont procédé à la signature, le 26 mars 2021, d'une Convention de partenariat.

Cette convention contribuera à :

- la réalisation d'études, d'enquêtes et d'organisations de plateformes de dialogue ;
- le renforcement de capacités des mandants tripartites ;
- la réactualisation des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles.

D- AMORCE DU PROCESSUS DE REACTUALISATION DE LA CHARTE NATIONALE SUR LE DIALOGUE SOCIAL

La signature, le 22 novembre 2002, de la Charte nationale sur le Dialogue social constitue une date repère dans la dynamique de promotion du dialogue social dans notre pays.

A travers cette Charte, les mandants tripartites ont matérialisé leur commune volonté de tirer profit du dialogue social et de ses mécanismes en s'inspirant notamment des instruments juridiques internationaux adoptés par l'OIT et de ceux nationaux tels que la Constitution, le Code du Travail, le Statut général des Fonctionnaires et la Convention collective nationale interprofessionnelle.

Depuis lors, cet arsenal juridique s'est développé avec la prise en charge de nouvelles problématiques du monde du travail à travers l'adoption de normes internationales du travail et résolutions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ainsi qu'une meilleure intégration des dispositions liées à la liberté syndicale et à la négociation collective par la Constitution, les textes de lois et les règlements.

Les mandants tripartites ont pu aussi développer des initiatives qui ont eu des répercussions positives sur la promotion du dialogue social. Il s'agit, entre autres, de mécanismes et d'actions ayant concouru à l'approfondissement de la démocratie sociale, à l'amélioration et à l'extension de la protection sociale et à la consolidation de la stabilité sociale tant aux niveaux national que sectoriel.

Par ailleurs, de nouveaux défis se posent de manière spécifique aux mandants tripartites nationaux en termes de consolidation de la stabilité sociale, de fortes attentes d'aspiration à un travail décent et de promotion de l'émergence économique des entreprises.

Vingt ans après sa signature, il convient de revisiter les dispositions de la Charte, d'identifier les éventuels points à réactualiser ou à intégrer dans une approche qui prendra en compte les questions et problématiques transversales liées à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre, à l'environnement, à la transition écologique ainsi qu'à l'optimisation de l'installation des entreprises multinationales.



A cet effet, dans le cadre de son Programme annuel d'activités 2022, le HCDS a prévu la réalisation du produit 1 « *Charte nationale sur le dialogue social dans une perspective intégrant le genre, la protection sociale et la promotion de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale réactualisée* ».

Les 27^{ème} et 28^{ème} Assemblées plénières du HCDS ont été tenues dans cette perspective. Au terme des travaux en atelier, les attentes et les préoccupations spécifiques des groupes « *Gouvernement* », « *Travailleurs* » et « *Employeurs* » ont été recueillies. Par la suite, en séance plénière, les membres se sont accordés sur un avant-projet de Charte nationale du Dialogue social qui sera soumis aux parties prenantes au dialogue social tripartite.

E- INITIATIVES DE PROMOTION D'UNE TRANSITION ECOLOGIQUE JUSTE ET EQUITABLE

La problématique de la transition vers une économie verte a occupé une place de choix dans les initiatives développées aux niveaux international et national.

Les enjeux et défis qu'elle suscite ont amené le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUÉ) à lancer en février 2013, le Partenariat pour l'Action en faveur d'une Economie verte (PAGE).

Ce programme mis en œuvre au niveau d'une trentaine de pays s'est appuyé sur l'expertise conjointe de quatre autres agences des Nations Unies : l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l' Organisation des Nations unies pour le Développement industriel (ONUDI), l' Institut des Nations Unies pour la Formation et la Recherche (UNITAR) et le Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD).

Le Sénégal a rejoint le PAGE en mars 2014 et a, depuis lors, bénéficié d'un programme quinquennal (2014 - 2019) avec une phase d'extension (2020 – 2021), ainsi qu'un programme de soutien à une relance économique verte et inclusive, suite à la survenance de la pandémie de la COVID 19.

L'intervention du PAGE au Sénégal s'est articulée d'abord au Plan Sénégal Émergent (PSE) en son axe 1 : Transformation structurelle de l'économie et croissance et son axe 2 : Capital humain, Protection sociale et Développement durable.

C'est ainsi que PAGE a mené des actions contribuant aux objectifs des différents Plans d'Actions prioritaires (PAP) et du PSE vert, pour faire progresser la vision du Sénégal en faveur de l'économie verte et de la transition écologique, favorable à la création d'emplois.

PAGE a travaillé avec le Gouvernement, le secteur privé, les organisations syndicales et la société civile pour faire progresser la vision du Sénégal en faveur d'une voie à faible émission de carbone, efficace en matière de ressources et favorable à l'emploi.

Au terme de huit années d'intervention, un atelier de clôture du PAGE Sénégal s'est tenu du 12 au 14 octobre 2022. Il avait pour objectif de capitaliser les acquis du partenariat entre PAGE et le Gouvernement du Sénégal et de poser les jalons pour leur renforcement, à travers une stratégie de durabilité bien pensée.

Les différentes parties prenantes se sont accordées autour de la pérennisation des acquis et la poursuite d'activités contribuant à la promotion d'une économie verte dans le cadre d'une Plateforme nationale sur l'économie verte dont les instances ont été mises en place.

Le HCDS a été représenté au sein du comité de pilotage de PAGE.

A titre de rappel, le HCDS s'est investi dans la mise en œuvre des initiatives de PAGE en vulgarisant notamment le rapport sur « *Les fonds et les mécanismes de gestion des revenus pétroliers et gaziers à l'appui du développement durable : enseignements tirés des pays et leçons pour le Sénégal* ».

Le partage de ces conclusions a été fait à l'occasion de sa quinzième Assemblée plénière élargie dont le thème a porté sur « *Atelier national de partage sur le développement durable et la meilleure gestion des ressources pétrolières et gazières* » qui s'est tenue du 30 juillet au 1^{er} août 2019 (voir Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social).

Le passage à des économies plus vertes s'accompagne de la suppression, du remplacement, de la redéfinition ou de la création d'emplois. A cet effet, il convient de contribuer à la promotion d'une transition juste pour tous. Une telle transition passe nécessairement par une action climatique ambitieuse qui intègre la création d'emplois et la justice sociale par le biais d'une approche centrée sur l'humain.

Cette approche garantit l'amélioration de la qualité et de la résilience de l'environnement, l'augmentation des emplois et des gains de revenus tout en réduisant les émissions et les impacts environnementaux par les économies et en minimisant et traitant les impacts sociaux négatifs.

La nécessité de prise en compte de cette dimension sociale a conduit les acteurs mondiaux dont l'OIT à accorder un intérêt particulier à la promotion d'une transition juste et d'un avenir durable qui répondent aux impératifs du travail décent, conformément aux « *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* ».

A cet effet, pour l'horizon 2020 – 2024, et sous l'égide de l'Initiative Action climatique pour l'emploi, le projet « *La dimension sociale de la transition écologique* » est en train d'être mis en œuvre en Afrique de l'Ouest au niveau de la Côte d'Ivoire, du Nigeria et du Sénégal. Ce projet porte sur trois axes :

- le renforcement des structures institutionnelles du dialogue social ;
- l'ancrage et le renforcement des capacités de recherche, et de développement de modèles économiques intégrés pour l'évaluation des politiques ;
- le soutien à la formulation et à la mise en œuvre de politiques (transition juste, entreprises, investissement) basées sur le dialogue social inclusif et des modèles d'analyse intégrés.

Pour la mise en œuvre du projet « *DSTE* » un Coordonnateur national a été recruté et un comité de Pilotage (COPIL) mis en place pour orienter l'exécution du projet et en assurer la cohérence et la coordination avec les priorités et activités nationales en lien avec le projet.

Le HCDS est représenté au sein de ce comité.



Dans le cadre de son plan de travail, le COPIL a examiné le rapport final de l'étude menée par le Professeur Malick SANE sur l'analyse situationnelle rapide des liens entre changement climatique, protection de l'environnement et création d'emplois au Sénégal.

Il ressort de cette analyse situationnelle rapide que les changements climatiques continueront d'affecter significativement l'activité économique et donc l'emploi, notamment, dans les secteurs les plus vulnérables.

Afin de favoriser une politique nationale de transition juste au Sénégal, les secteurs clés de l'économie du pays, qui ont été identifiés sont : l'agriculture, l'élevage et la sylviculture, l'énergie durable et l'accès à l'énergie, la pêche et l'aquaculture et le tourisme.

S'appuyant sur cette analyse situationnelle nationale, le COPIL a élaboré la stratégie pays suivant deux types d'interventions : des actions d'atténuation et des actions d'adaptation.

Dans le contexte actuel de la crise sanitaire, économique et sociale causée par la COVID-19, les actions prévues dans le cadre de ce projet contribueront à renforcer la résilience des économies locales à travers des modèles de production endogènes, une diversification économique et un élargissement des opportunités de création d'emplois décents. Les résultats attendus de la mise en œuvre du projet sur la période 2021 – 2022 sont:

- le Sénégal a accru sa capacité en matière de modèles intégrés d'évaluation sociale, économique et environnementale permettant la conception et la mise en œuvre de politiques de transition juste fondées sur des données factuelles ;
- une plateforme de dialogue social est mise en place et a permis d'asseoir les bases d'une transition juste, la résolution des conflits sociaux, environnementaux et économiques ainsi que la formulation de politiques de transition juste ;
- le Gouvernement et les partenaires sociaux ont développé et piloté une politique de transition juste propice à la création d'emplois, le développement des compétences dans les secteurs verts ainsi qu'à l'adoption de mesures de sécurité sociale dans les secteurs impactés par le changement climatique et les politiques de transition écologique.

Le lancement du projet a eu lieu le 11 mars 2022 sous la présidence du Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions et en présence de Madame le Président du HCDS, membre du Conseil d'Administration du Conseil Consultatif International de l'Initiative Action climatique pour l'Emploi (voir pages 102 et 103), des représentants des départements ministériels concernés par le projet, du Directeur du BIT/ Bureau Pays Dakar, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la société civile, et des partenaires au développement.

Cette journée de lancement a été l'occasion de partager avec les participants la stratégie pays et les résultats de l'étude sur l'analyse situationnelle rapide des liens entre changement climatique, protection de l'environnement et création d'emplois au Sénégal. A la fin des discussions, la stratégie pays a été adoptée et le rapport d'analyse validé.

Les prochaines étapes de la mise en œuvre du projet ont été présentées par le Coordonnateur et adoptées.

C'est dans ce cadre que le HCDS, soucieux en permanence de capaciter et de mettre à niveau ses membres sur les problématiques et priorités publiques majeures de notre pays et du monde, a inscrit à l'ordre du jour de sa 29^{ème} Assemblée plénière le thème « *Apport du dialogue social pour la promotion d'une transition écologique juste et équitable* ».

A l'issue des travaux de cette Assemblée plénière, un certain nombre de recommandations ont été formulées en direction des mandants tripartites.

Dans l'optique de renforcer les structures institutionnelles du dialogue social, il a été notamment préconisé de :

- promouvoir la mise en place de structures fonctionnelles de dialogue social dans les secteurs les plus impactés par la transition écologique ;
- développer des programmes de renforcement de capacités des mandants tripartites en matière de transition écologique et de sa dimension sociale ;

Aux fins d'améliorer l'ancrage et le renforcement des capacités de recherche, et de développement de modèles économiques intégrés pour l'évaluation des politiques, il a été suggéré de recueillir et de disséminer les études disponibles sur la problématique de la transition écologique auprès des mandants tripartites ;

Dans la perspective de redynamiser la formation et la mise en œuvre de politiques basées sur le dialogue social inclusif et des modèles d'analyse intégrés, il a été recommandé de veiller à impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques publiques sectorielles de développement et d'investissement.

F- PLAIDOYER DU HCDS POUR LE FINANCEMENT DURABLE DE LA PROTECTION SOCIALE AU SENEGAL

Le HCDS accorde une place de choix à la protection sociale.

L'intérêt de cette question qui a occupé une place plus centrale à la faveur de la survenue de la pandémie de la COVID – 19 s'est traduit par :

- la mise en place d'une commission tripartite spécialisée qui lui est réservée ;
- l'organisation de plusieurs Assemblées plénières et ateliers sur des problématiques qui lui sont liées.

Dans ce cadre, le HCDS a organisé du 22 au 24 novembre 2022, avec l'appui du BIT, un atelier technique de formation et de construction de plaidoyer sur le financement durable de la protection sociale.

Le cadre de référence actuel des politiques publiques en matière de protection sociale est la Stratégie nationale de Protection sociale (SNPS) qui est prévue pour la période 2015 – 2035 (SNPS 2015-2035).

Cette vision large et ambitieuse, bâtie sur le cycle de vie, repose sur une vision de la protection sociale comme levier essentiel de réduction de la pauvreté et des inégalités et comme facteur de croissance inclusive.

L'un des défis liés à la mise en œuvre de cette stratégie est relatif à l'identification des modalités les plus appropriées pour s'assurer de la pérennité du financement des prestations garanties. Pour relever ce défi, et tenant compte du coût supportable par l'Etat, il convient d'estimer le niveau minimum initial de couverture sociale ainsi que ceux pouvant conduire vers l'instauration progressive d'un régime complet de protection sociale.

Une telle approche permet de planifier la mobilisation des ressources financières adéquates par l'allocation d'un espace budgétaire suffisant à court et à long terme sans compromettre d'une part, l'équilibre financier de l'État et, d'autre part, la stabilité de l'économie nationale, garante de la création durable de richesses.

Dans cette perspective, sous l'égide de la Délégation générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN), avec l'appui du BIT et sur financement de l'Union Européenne, d'importants travaux sur le financement durable de la protection sociale et ses impacts ont été réalisés en 2020.

A l'issue des travaux, en fonction du profil économique du Sénégal, les trois options suivantes ont fait l'objet d'approfondissement :

- la réaffectation de dépenses publiques ;
- l'augmentation des recettes fiscales ;
- l'extension de la couverture de sécurité sociale assortie à l'augmentation de la contribution des bénéficiaires.

Pour optimiser l'impact des investissements, l'option du financement s'appuyant sur la réallocation de ressources existantes vers la protection sociale et l'amélioration de l'efficacité budgétaire est considérée comme plus opportune.

En collaboration avec le BIT et dans le cadre du projet « *Consolider la viabilité financière et la couverture en protection sociale* », le HCDS a organisé du 22 au 24 novembre 2022 un atelier de renforcement de capacités de ses membres pour partager les résultats des études sur le financement durable en vue de la tenue d'un dialogue national sur la question et d'un plaidoyer auprès des autorités compétentes.

Les participants à cet atelier ont noté, pour s'en réjouir, les nombreuses et importantes initiatives que le Sénégal a développées dans le domaine de la protection sociale au profit de toutes les couches de la population.

A l'issue de la vingt-neuvième Assemblée plénière du HCDS qui s'est tenue du 27 au 29 décembre 2022, les membres de l'Institution ont adopté un engagement pour développer un plaidoyer pour le financement durable de la protection sociale auprès du Gouvernement, de l'Assemblée nationale, des organisations d'employeurs et syndicales de travailleurs, des partenaires institutionnels et de la société civile (annexe 8).

Dans ce domaine de la protection sociale, il y a lieu de noter les initiatives développées par l'Institut panafricain pour la Citoyenneté, les Consommateurs et le Développement (CICODEV Africa).

Cette structure s'est dotée d'un Plan stratégique de plaidoyer de la société civile pour une politique de protection sociale efficace au Sénégal en partenariat avec la Délégation de l'Union européenne au Sénégal et la Délégation Générale à la protection sociale (DGPSN).

La cérémonie officielle d'ouverture de l'atelier de conception de ce Plan qui s'est tenu du 25 au 27 août 2022 a été présidée par Madame le Président du HCDS.

III- CONTRIBUTION DU HCDS A LA STABILITE SOCIALE

Cette contribution à la stabilité sociale s'est traduite :

- d'une part, par des initiatives de prévention portant sur l'accompagnement des partenaires sociaux dans la mise en place de comités de dialogue social ;
- d'autre part, par des actions de remédiation par la mise en œuvre de médiations et de facilitations sociales et la participation à des négociations dans les secteurs public et privé.

A- ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN PLACE DE COMITES DE DIALOGUE SOCIAL

L'une des nouvelles missions conférées à l'Institution tripartite nationale du dialogue social est de contribuer à la mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle.

1- Mise en place du Comité de Dialogue social de l'Université Iba Der THIAM

Le HCDS a poursuivi ses initiatives pouvant concourir à la mise en œuvre d'un Comité de Dialogue sectoriel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ces initiatives se sont inscrites dans la perspective de l'application :

- de la directive n°3 de la décision présidentielle n°4 du Conseil présidentiel du 14 août 2013 sur l'Enseignement supérieur et la Recherche qui vise à « *Instaurer une culture de la paix au sein des Etablissements publics d'Enseignement supérieur en mettant en place des Comités de Dialogue social et des structures de médiation* » ;
- du Protocole d'accord entre le Gouvernement du Sénégal et le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES) signé le 16 mars 2018 ;
- des conclusions de l'atelier de préparation de la mise en place du Comité de Dialogue social sectoriel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation qui s'est tenu du 13 au 15 décembre 2018.

A cet effet, après avoir été saisi, le 13 mars 2020, par Madame Ramatoulaye DIAGNE MBENGUE, Recteur de l'Université de Thiès, le HCDS a accompagné les acteurs de cet Etablissement public d'Enseignement supérieur dans la mise en place d'un Comité de Dialogue social. Les concertations avec les différentes parties prenantes ont abouti à la mise en place, le 3 février 2021, du Comité de Dialogue social de l'Université de Thiès dénommé entretemps l'Université Iba Der THIAM de Thiès.

2- Mise en place du Comité de dialogue social du Secteur de la Microfinance

Accompagnés par le HCDS, l'Association professionnelle des Systèmes financiers décentralisés du Sénégal (APSFD Sénégal) et le Syndicat national des Travailleurs des Mutuelles d'Epargne, de Crédit et Activités Connexes (SNTMECAC) se sont engagés dans un processus de mise en place d'un comité sectoriel de dialogue social et de réactualisation de leur convention collective.

L'Association professionnelle des Systèmes financiers décentralisés du Sénégal (APSFD Sénégal) regroupe l'ensemble des systèmes financiers décentralisés du Sénégal. Créée le 1^{er} août 1996 dans le but d'œuvrer à la défense des intérêts moraux et matériels de ses membres, l'AP/SFD a pour objectif principal de favoriser les échanges et la collaboration entre les SFD. Elle contribue au renforcement des capacités de ses membres à travers des formations.

En obligeant tous les services financiers décentralisés à adhérer à l'APSFD, la Loi organique n° 2008-47 du 3 septembre 2008 portant réglementation des systèmes financiers décentralisés a fait de cette association l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics ainsi que des partenaires techniques et financiers en matière de financement décentralisé. A ce titre, elle siège dans la plupart des structures qui concourent directement ou indirectement au financement et à la promotion de l'économie nationale.

Monsieur Mamadou CISSE assure la présidence de l'APSFD Sénégal. Monsieur Pape Momar DIEYE est le Secrétaire général du SNTMECAC. Leur option de mise en place d'un mécanisme de dialogue social au niveau du secteur de la Microfinance traduit notamment la volonté de leurs membres :

- d'une part, d'approfondir le dialogue social à tous les niveaux du secteur de la microfinance en renforçant le cadre institutionnel dans lequel il se déroule pour plus d'efficacité ;
- d'autre part, d'accompagner les processus de changements adéquats afin de trouver l'équilibre nécessaire entre le renforcement de la compétitivité des institutions de microfinance, les intérêts des travailleurs et les besoins des clients et membres à travers un dialogue social constructif.

Cette initiative peut être également capitalisée dans le cadre de la mise en œuvre du PNRDS dont le produit 3 est ainsi libellé « *les cadres sectoriels et internes de dialogue social sont redynamisés et multipliés* ».

Les travaux préparatoires de mise en place dudit comité ont permis aux différentes parties prenantes de 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.

Après avoir inspiré les parties prenantes à la Convention collective nationale interprofessionnelle à travers une motivation supplémentaire du salarié lors de son départ à la retraite, les parties prenantes à la convention collective du secteur de la microfinance ont convenu d'instituer pour tout travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite, une prime de départ à la retraite en sus de l'indemnité de départ à la retraite dont le montant équivaut à :

- trois (3) mois de salaire brut pour les cadres ;
- six (6) mois de salaire brut pour les non-cadres.

A titre de rappel, la CCNI adoptée le 30 décembre 2019 garantit au travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite, des dispositions plus favorables que celles prévues pour le travailleur licencié. En effet, le pourcentage par année de service appliqué au salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité octroyé au travailleur admis au départ à la retraite est ainsi fixé :

- 25% pour les cinq premières années ;
- 30% pour la période s'étendant de la sixième à la dixième année ;
- 45% pour la période s'étendant de la onzième à la vingtième année ;
- 50% pour la période s'étendant au-delà.

La cérémonie d'installation des membres du Comité de Dialogue social du secteur de la Microfinance s'est tenue le 30 décembre 2022 sous la présidence de Madame le Président du HCDS. Monsieur Mamadou Lamine GUEYE a été unanimement porté à la tête du Comité de Dialogue social du Secteur de la Microfinance.



Installation des membres du Comité de Dialogue social du secteur de la Microfinance



B- ACTIONS DE MEDIATION ET DE FACILITATION

Ces actions ont concerné aussi bien le secteur privé que le secteur public. Elles portent sur des médiations qui font l'objet de suivi régulier avec les différentes parties prenantes. Entrent également dans ce registre des facilitations et des participations à des négociations.

1- Médiation dans le secteur de l'Electricité

Un différend a opposé la Direction générale de la Société nationale d'Electricité du Sénégal (SENELEC) à six cents (600) prestataires après qu'il ait été mis fin aux relations qui les liaient à l'entreprise (page 45 du Rapport 2015 sur l'état du dialogue social).

Avec la facilitation du HCDS auprès du Directeur général de la SENELEC d'alors et suite à la signature d'un protocole, le 30 mai 2016 entre les deux parties, il a été procédé à la régularisation de quatre cent quatre-vingt-treize (493) prestataires de 2016 à 2018.

Les prestataires non réintégrés suite à des tests non concluants ont régulièrement poursuivi des actions de revendications dans le cadre d'un Collectif des prestataires recalés.

Une médiation entre les deux parties a été menée par le HCDS et le concours de Monsieur Mame Makhtar GUEYE de l'ONG JAMRA en qualité de facilitateur.

A l'issue d'une série de rencontres, un protocole a été signé le 7 août 2020 entre les parties qui se sont accordées sur :

- le recrutement en 2020 de quinze (15) agents du collectif dont dix (10) techniciens et cinq (5) administratifs ;
- l'intégration des membres restants du collectif dans la base de données des sociétés d'intérim en convention avec la SENELEC ;
- le traitement préférentiel des membres restants du collectif qui répondent aux exigences des postes ciblés dans les programmes de recrutement de la SENELEC ;
- l'encadrement et la formation des membres restants du collectif qui le désirent en GIE qui vont conclure des contrats de prestations avec la SENELEC.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce protocole d'accord, vingt-quatre (24) membres du collectif ont finalement été intégrés en 2020, vingt six (26) en 2021 et vingt-quatre (24) en 2022. D'autres membres du collectif ont été recrutés par l'entreprise à l'issue de concours ou par des sociétés d'intérim.

2- Médiation dans le secteur des mines et des industries extractives

La médiation sociale menée par le HCDS à DANGOTE CEMENT SENEGAL, en août et septembre 2021, a été un des grands succès de l'Institution durant la période de référence considérée. En effet, dans le cadre de sa mission de médiation et de facilitation entre les acteurs sociaux, le HCDS a été saisi par la Fédération générale des travailleurs du Sénégal/Tendance B (FGTS/B) aux fins de trouver une solution pacifique au différend ayant opposé les travailleurs de C2K Staffing, une entreprise de travail temporaire qui a mis à la disposition de DANGOTE CEMENT SENEGAL des travailleurs intérimaires.

La principale revendication portait essentiellement sur l'intégration des travailleurs intérimaires dans l'entreprise DANGOTE CEMENT SENEGAL et sur le paiement d'une rémunération conforme à la réglementation.

Il y a lieu de noter que cette demande de médiation du HCDS a été formulée, après l'intervention de l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale de Thiès qui, conformément à ses compétences, a mené sa tentative de conciliation en rappelant aux parties les dispositions réglementaires applicables en matière de travail temporaire. N'ayant pas trouvé d'accord, les parties ont signé, à la date du 26 avril 2021, un procès-verbal de non conciliation.

C'est par la suite que les travailleurs, après avoir déposé un préavis de grève, ont saisi le HCDS pour une médiation sociale qui a été menée, conformément à ses missions prévues par l'article 2 du décret 2014-1499 du 13 octobre 2014. Cette démarche a abouti à la signature d'un protocole d'accord, le 7 septembre 2021, portant recrutement de travailleurs intérimaires à DANGOTE CEMENT SENEGAL.

L'accord matérialise :

- le recrutement par DANGOTE CEMENT SENEGAL de trois cent trente-trois (333) travailleurs intérimaires (qui étaient employés par C2K Staffing) en contrat à durée indéterminée, entre 2021 et juillet 2023 ;
- l'octroi d'une prime de quart de quarante mille (40 000) francs CFA à tous les travailleurs intérimaires éligibles ;
- l'octroi d'une indemnité de transport de vingt mille huit cents (20800) francs CFA à tous les travailleurs intérimaires utilisés à DANGOTE CEMENT SENEGAL ;
- une subvention repas de cinq cent (500) francs CFA aux travailleurs de l'entreprise d'intérim placés à DANGOTE CEMENT SENEGAL.

Dans le but de respecter les dispositions de la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, les parties prenantes et le HCDS ont tenu à ce que l'accord soit élargi aux travailleurs des autres entreprises de travail temporaire liées à l'entreprise utilisatrice DANGOTE CEMENT SENEGAL. Ce qui a finalement porté le nombre de bénéficiaires total à quatre cent vingt-cinq (425).

3- Médiation dans le secteur des Banques et Etablissements financiers

Le HCDS a mené une mission de médiation sociale à la CBAO groupe Attijariwafa bank, entre février et mars 2022, sur demande des parties, suite à un différend collectif de travail survenu dans cette structure en fin 2021.

En effet, le fonctionnement de cette Institution bancaire a été fortement perturbé, à partir de décembre 2021 suite au dépôt d'une plateforme revendicative des travailleurs auprès de la Direction générale de la Banque et auprès de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS).

La tentative de conciliation menée, conformément aux articles L 271 et suivants du Code du Travail sur les conflits collectifs de travail, n'a pas permis aux parties de trouver une solution amiable au différend. Ainsi, sur la base du procès-verbal de non conciliation, les délégués du personnel de la CBAO groupe Attijariwafa bank avaient déposé un préavis de grève conformément à la loi.



Par la suite, les deux parties ont sollicité la médiation du HCDS pour renouer le fil du dialogue qui avait été rompu à cause d'une radicalisation des travailleurs. Ainsi, la procédure de médiation enclenchée par le HCDS a ramené les parties à la table des négociations.

Grâce à la volonté manifestée par les deux parties de mettre fin à la crise qui avait commencé à fortement impacter le fonctionnement de la CBAO avec le début de la grève observée par les travailleurs, un protocole d'accord a été signé, le vendredi 1^{er} avril 2022, entre la Direction générale de la CBAO groupe Attijariwafa bank et le collège des délégués du personnel, avec le HCDS en sa qualité de Médiateur.

L'accord a porté sur la matérialisation de l'ensemble des points de la plateforme revendicative en date du 30 mars 2021, au nombre de deux (2), auxquels s'ajoutent les quinze (15) points de réclamations antérieurs dont cinq (5) points résiduels du protocole d'accord signé par les parties, depuis le 14 Août 2019. Cette issue heureuse au différend de travail a permis de rétablir le fonctionnement normal et la stabilité du climat social au sein de l'entreprise.

4- Médiation dans le secteur de la boulangerie

Le secteur de la Boulangerie a connu en 2021 des perturbations en raison d'un mouvement d'humeur, d'abord, des meuniers et ensuite des boulangers, à cause de la hausse des prix du blé à l'international impactant sur le prix de la farine.

La Fédération nationale des Boulangers du Sénégal (FNBS) avait ainsi été reçue le mardi 28 juillet 2021, par le HCDS. A cette occasion, la FNBS a rappelé le combat que les boulangers mènent depuis plusieurs années pour l'assainissement du secteur de la boulangerie sans recourir à un bras de fer avec le Gouvernement. Toutefois, cette organisation regrette le non-respect de la réglementation régissant la boulangerie et le manque de contrôle par les administrations compétentes.

La FNBS a souligné l'intérêt particulier qu'elle accorde à la mise en œuvre des mesures ci-après pour la régularisation et l'assainissement du secteur de la boulangerie :

- l'application effective de toute la réglementation sur la boulangerie ;
- l'interdiction de la vente de pain dans les boutiques et points non dédiés ;
- le respect du poids exigé du pain par toutes les boulangeries pour lutter contre le dumping.

Conscient de son rôle dans l'apaisement du climat social, la FNBS a saisi le HCDS pour une sensibilisation des autorités, notamment, du Chef de l'Etat afin que les mesures idoines soient prises dans le secteur de la boulangerie.

Le HCDS a ainsi assuré à la FNBS avoir pris bonne note des préoccupations exprimées et prendra les initiatives nécessaires pour porter la bonne information auprès des autorités compétentes afin que les mesures adéquates soient prises.

A la suite de cette rencontre, les membres de la FNBS ont accepté de surseoir à l'arrêt de leurs activités. Toutefois, il est important que les futures négociations dans le secteur de la boulangerie soient élargies à tous les services de l'État concernés en raison du caractère transversal de certaines revendications et préoccupations qui peuvent relever de leurs compétences. Il est donc indispensable que la FNBS diversifie ses interlocuteurs en discutant avec tous les services compétents de l'État pouvant apporter des solutions aux préoccupations du secteur.

Il en est ainsi, notamment, des questions de sécurité et santé au travail qui impactent aussi bien la production que la productivité des travailleurs. A ce titre, le Ministère en charge du Travail, compétent en la matière, devrait être associé pleinement aux négociations entre le Gouvernement et les boulangers.

En effet, les services de ce Département sont chargés de veiller au respect des conditions d'hygiène, de sécurité et de santé dans les boulangeries qui sont des entreprises au sens du Code du Travail. Ils sont aussi compétents concernant certains aspects essentiels prévus par la réglementation applicable au secteur de la boulangerie, notamment en matière de salaires et de couverture sociale. D'autres questions peuvent également relever d'autres administrations qui ne sont pas souvent associées aux négociations et qui devraient pouvoir apporter les solutions urgentes.

5- Facilitation dans le sous-secteur de l'enseignement privé

A l'issue de la réunion du Comité national de gestion des épidémies tenue le 14 mars 2020 sous la présidence de Son Excellence, Monsieur Macky SALL, Président de la République, la décision a été prise de procéder à la fermeture des écoles, universités et crèches à partir du lundi 16 mars 2020. Cette décision a eu des conséquences sur le fonctionnement des établissements d'enseignement privés qui ont été obligés de cesser toutes leurs activités.

L'arrêt des enseignements et apprentissages a eu des répercussions négatives sur la mobilisation des ressources financières de ces établissements. En effet, les charges annuelles salariales, locatives et d'intendance supportées par ces établissements sont essentiellement couvertes par les frais de scolarité payés par les parents d'élèves qui s'en acquittent selon des modalités convenues d'accords parties prenant en compte la périodicité mensuelle de leurs revenus.

L'impact de la pandémie sur les travailleurs des entreprises du secteur formel et les acteurs des unités de l'économie informelle combiné aux réticences développées par certains parents d'élèves à honorer le paiement des frais de scolarité durant l'arrêt des enseignements et apprentissages ont plongé les établissements d'enseignement privés dans des difficultés.

Ces difficultés ont eu des conséquences sur la situation des personnels de ces établissements qui ont peiné à percevoir la rémunération minimale garantie par la circulaire n° 001 – 2020 du 8 avril 2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du COVID – 19.

Dans le cadre de la facilitation entre les partenaires sociaux du sous-secteur de l'Enseignement privé, une série de rencontres a été tenue avec les secrétaires généraux des organisations syndicales de travailleurs et des organisations d'employeurs du sous – secteur de l'enseignement privé qui couvrent le préscolaire, l'élémentaire, le moyen et le secondaire. Ces réunions se sont tenues les 26 juin, 3 juillet et 26 juillet 2020.

Le S.N.E.C.S a été représenté par Madame Yvette KEITA DIOP, Secrétaire général et Monsieur François Xavier SARR, Secrétaire administratif. L'U.D.E.P.L a été représentée par Monsieur Diène Coumba NDIAYE, Secrétaire général et Monsieur Moustapha KASSE, Secrétaire général chargé des Finances.

Pour le compte de ces organisations d'employeurs, ont pris part aux concertations : Monsieur Charles BIAGUI, Président de la F.E.F et Secrétaire général de l'O.N.E.C.S, Monsieur Insa DIALLO, Président de l'U.N.E.P.L.A.S et Monsieur Babacar DIENG, Président du C.N.E.F.A.A.S.

Les échanges avec les partenaires sociaux de ces segments du sous-secteur de l'Enseignement privé ont porté sur :

- l'impact de la pandémie de la COVID – 19 sur le fonctionnement des écoles et la situation des personnels ;
- leurs attentes par rapport au Gouvernement et au HCDS.

Durant les entretiens que le HCDS a eus avec les partenaires sociaux de ce sous-secteur, ces derniers ont salué la bienveillance du Chef de l'Etat qui s'est traduite par l'octroi, en sus de l'appui annuel d'un milliard deux cent quatre-vingt-dix millions de francs CFA, d'une subvention d'un milliard de francs CFA dans le cadre du programme gouvernemental de résilience économique et sociale à la pandémie de la COVID-19.

Suite au plaidoyer du Ministre de l'Education nationale, cette sollicitude à l'endroit des responsables des établissements d'enseignement privés impactés par la pandémie de la COVID – 19 s'est accrue avec l'allocation d'une enveloppe supplémentaire de deux milliards de francs CFA.

Ils ont aussi accordé un intérêt particulier à l'application des dispositions du décret n° 2005-29 du 10 janvier 2005 fixant les conditions d'ouverture et de contrôle des établissements d'enseignement privés.

En effet, le non-respect de ces dispositions par certains employeurs compromet l'atteinte des effets attendus de la décision présidentielle n° 10 prise à l'issue de Assises nationales de l'Education et de la Formation (ANEF) « *Promouvoir un enseignement privé de qualité* » en influant négativement sur :

- la qualité des offres de formation délivrées par les établissements d'enseignement privés ;
- la promotion de conditions de travail décentes au profit des personnels ;
- la stabilité des établissements en règle qui sont exposés à une concurrence déloyale.

Enfin, les partenaires sociaux du sous-secteur de l'enseignement privé ont salué la redynamisation de la concertation et du dialogue avec le Ministère de l'Education nationale à travers la Division de l'Enseignement privé.

Ils ont souhaité que cet élan de dialogue social dans le sous-secteur s'intensifie par :

- la redynamisation du Conseil consultatif de l'Enseignement privé (COCEP) instituée par le Décret n° 2005-27 du 10 janvier 2005 ;

- une meilleure promotion du dialogue social prenant en compte les préoccupations et les attentes des différentes parties prenantes du sous-secteur au sein du Comité du Dialogue du Secteur de l'Education et de la Formation (CDS/SEF) ou par le biais d'un mécanisme spécifique.

Le HCDS s'est engagé à prendre toutes les initiatives, en relation avec les Ministères concernés, pour la promotion d'un dialogue plus fécond entre les différentes parties prenantes du sous-secteur de l'enseignement privé.

A l'issue de ces rencontres, Madame le Président du HCDS a remis à ces différents responsables des lots de matériels médicaux de prévention contre la COVID – 19.

6- Facilitation dans le secteur de l'industrie pharmaceutique

Avant la survenance de la pandémie de COVID – 19, le HCDS a été saisi par correspondance datée du 17 janvier 2020 par les délégués du personnel de MEDIS SENEGAL aux fins de facilitation dans le cadre de la résolution du différend les opposant à leur employeur et consécutif au non-respect de la procédure de chômage technique prévue par l'article L.65 du Code du Travail.

Conformément à la procédure de rigueur, des rencontres séparées ont eu lieu entre le HCDS et les deux parties avant la tenue d'une première plénière et une séance de travail avec Monsieur Lassaad BOUJBEL, fondateur et Président exécutif de MEDIS.

Madame le Président du HCDS a saisi l'opportunité des concertations menées par le Chef de l'Etat du 24 au 27 mars 2020 pour lui soumettre la situation qui prévaut au niveau de l'entreprise.

Durant la procédure de facilitation, faisant leur les instructions présidentielles⁶, les délégués du personnel ont fait part de leurs préoccupations en perspective de la reprise des activités de leur entreprise. Ces préoccupations ont porté essentiellement sur :

- la reprise du travail des cent vingt (120) travailleurs permanents ;
- le paiement des salaires de mi-janvier, février et mars 2020 ;
- la prise de dispositions pour que les travailleurs puissent bénéficier de la couverture maladie.

A ces revendications, s'ajoutent le paiement des indemnités de départ à la retraite de deux travailleurs, la régularisation des cotisations sociales au niveau de la Caisse de Sécurité sociale et de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal ainsi que la libération des sommes versées au niveau de la Caisse de solidarité et qui figurent présentement dans les comptes de l'entreprise.

Faisant écho aux aspirations de souveraineté pharmaceutique suscitées par la pandémie de la COVID – 19, les délégués n'ont pas manqué d'émettre leur réticence par rapport à l'option envisagée de l'entreprise qui se ferait au détriment des médicaments qu'ils considèrent comme étant à faible marge mais qui sont essentiels compte tenu de leur caractère social (paracétamol, chloroquine, gardéna, doliprane).

Les attentes formulées par les délégués du personnel ont été consignées dans un rapport et transmises aux autorités compétentes.

⁶ « ne ménager aucun effort pour la reprise de la production de certains médicaments requis pour les malades pris en charge et suivis en relation avec les ministères et entreprises concernés » (Extrait du Communiqué du Conseil des Ministres du 1er avril 2020).

La mise en œuvre de plusieurs mesures dont l'entrée de l'Etat dans le capital de l'entreprise par le biais du Fonds souverain d'Investissements stratégiques (FONSIS) à hauteur de 5,5 milliards de francs CFA a permis la reprise des activités, le 3 janvier 2022. L'objectif attendu à travers cette restructuration est d'arriver à satisfaire 50% des besoins nationaux en médicaments à l'horizon 2035.

7- Facilitation dans le secteur de l'hôtellerie

La pandémie de la COVID -19 a fortement affecté les établissements du secteur de l'hôtellerie, des bars et de la restauration. Dans l'optique de formuler des solutions, la Direction de King Fahd Palace Hôtel a organisé du 22 au 23 octobre 2020 un séminaire sur les impacts de la crise de la COVID – 19, le dialogue social en période de crise et les stratégies pour une relance des activités du secteur de l'hôtellerie. La cérémonie officielle d'ouverture a été présidée par Madame le Président du HCDS en présence de :

- Monsieur Ismaila DIONE, Directeur de la Réglementation touristique, représentant le Ministre chargé du Tourisme ;
- Monsieur Moussa SOW, Chef de la Division des Négociations et des Relations professionnelles, représentant le Ministre chargé du Travail ;
- Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) et des représentants de centrales syndicales de travailleurs notamment la CNTS et l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) ;
- Monsieur Moustapha KANE, représentant de la Fédération des Organisations patronales de l'Industrie de l'Hôtellerie et du Tourisme au Sénégal (FOPITS) et des membres du Syndicat patronal des Industries hôtelières du Sénégal (SPIHS).

Les communications qui ont été présentées ont porté sur :

- l'impact de la Covid-19 au niveau du secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration ;
- le rôle des travailleurs dans le cadre de la pandémie de la Covid-19 ;
- le dialogue social en période de crise ;
- les grandes lignes du plan de relance économique dans lequel le tourisme occupe une place importante.

A l'issue des échanges, les participants ont adopté les recommandations suivantes :

a- Pour le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration:

- renforcer le soutien des établissements affectés par la crise par des mesures d'accompagnement spécifiques au profit des acteurs dudit secteur ;
- mettre en place un système d'informations fiables (statistiques) pour aider à la prise de décision ;
- promouvoir le partage de l'information économique et financière pour faciliter la négociation collective au sein du secteur ;

- redynamiser le Conseil sénégalais du Tourisme ;
- installer un comité sectoriel de dialogue social ;
- finaliser le processus d'adoption du Code du Tourisme ;
- diversifier l'offre touristique et baisser les tarifs hôteliers pour améliorer l'attractivité des réceptifs hôteliers ;
- impliquer l'ensemble des acteurs concernés y compris les travailleurs dans la réflexion globale sur l'avenir du secteur touristique.

b- Pour King Fahd Place Hôtel :

- rétablir la confiance et le dialogue entre les partenaires sociaux ;
- encourager le respect mutuel et promouvoir un partenariat social privilégiant le règlement amiable des différends en interne ;
- promouvoir le partage de l'information avec les délégués du personnel ;
- éviter d'exposer les problèmes de l'hôtel dans les médias ;
- renforcer les capacités des partenaires sociaux.

8- Facilitation dans le secteur des industries alimentaires

Dans le cadre de la résolution du différend de travail ayant opposé la Direction générale de la Société générale de Produits Alimentaires (SOGEPAL) au collège des délégués du personnel de l'entreprise, entre décembre 2021 et février 2022, le HCDS a été sollicité par les parties pour une solution apaisée au climat social très tendu dans l'entreprise.

En effet, depuis 2020, à cause des effets de la pandémie de la COVID - 19, des tensions sociales récurrentes sont notées à la SOGEPAL entre la Direction générale et le Collège des délégués du personnel.

C'est ainsi qu'en décembre 2021, les travailleurs ont à nouveau déclenché des mouvements d'humeur en arrêtant le travail pour exiger l'observation de la pause, alors que celle-ci est toujours rémunérée, conformément à un accord interne signé, à cet effet, qui a entretemps été renouvelé.

Ce mouvement d'humeur fait suite à la décision de la Direction générale de la SOGEPAL qui, usant de son pouvoir d'organisation, a décidé de modifier les horaires de travail, passant de trois (3) quarts de 8 heures à quatre (4) quarts de 6 heures par jour.

Les travailleurs se sont opposés à cette nouvelle organisation de l'horaire de travail en observant des arrêts de travail sans respect de la procédure légale.

C'est ainsi que l'employeur a engagé des procédures d'autorisation de licenciement contre les délégués du personnel et a pris des mesures de sanctions disciplinaires contre les autres travailleurs impliqués.



Néanmoins, grâce à l'implication du HCDS qui a rencontré les deux parties, les délégués du personnel avaient accepté avec les travailleurs de reprendre totalement les activités de la SOGEPAL pour favoriser le retour à la normale. Cette reprise a été effective à partir du 27 janvier 2021.

Le HCDS avait également rappelé à la Direction générale de la SOGEPAL les dispositions conventionnelles régissant la pause des travailleurs dans les entreprises à feu continu. Ladite pause, qui est accordée aux ouvriers, vise à leur assurer un repos. Elle doit donc être observée et rémunérée comme temps de travail. Dès lors, l'employeur a l'obligation de se conformer à cette prescription légale.

Malheureusement, la Direction générale de l'entreprise est allée au bout de sa volonté d'infliger des sanctions disciplinaires aux travailleurs en mouvement, malgré la volonté d'apaisement exprimée.

La principale leçon à tirer de ce différend collectif de travail c'est la nécessité d'assurer en permanence la formation des travailleurs et employeurs et, particulièrement, des délégués du personnel élus pour mieux les imprégner sur leur mission, ainsi que sur leurs droits et obligations contractuelles.

A ce titre, le HCDS a manifesté sa disponibilité, en accord avec les acteurs de l'entreprise, pour assurer cette formation des travailleurs de la SOGEPAL.

9- Facilitation dans le secteur des Postes et Télécommunications

Le HCDS a initié une série de rencontres pour contribuer à la résolution des différends qui ont opposé les partenaires sociaux travailleurs et employeurs de la Société nationale la Poste et de l'entreprise EXPRESSO SENEGAL.

a- Facilitation entre les partenaires sociaux de la Société nationale La Poste

Suite aux dernières perturbations sociales survenues en 2021 à la Société nationale La Poste, le HCDS a été sollicité par les différents syndicats de travailleurs présents dans la société, pour une intervention auprès des autorités publiques compétentes, en vue de trouver une issue heureuse à la situation difficile que traverse cette société nationale.

A cet effet, une première rencontre s'est tenue le jeudi 1^{er} juillet 2021 avec le Cadre unitaire des cinq (5) organisations syndicales de la Poste regroupant les syndicats : Syndicat national des Travailleurs de la Poste (SYTPOSTE), Syndicat national de la Poste (SYNAPOSTE), Syndicat libre des Travailleurs du Groupe La Poste (SLGP), Syndicat national des Agents de la Poste (SYNAP), Syndicat national des Travailleurs de la Poste (SNTPT).

Une seconde rencontre a eu lieu, le mardi 13 juillet 2021 avec une délégation du Syndicat national des Travailleurs de la Poste et des Télécommunications (SNTPT).

Lors de ces rencontres, il a été essentiellement question de la situation économique et sociale à la SN La Poste et de la nécessité d'apaiser le climat social dans l'entreprise.

Le but de ces rencontres était de recueillir les préoccupations des travailleurs, avant de rencontrer la Direction générale de la Société nationale et de mener, éventuellement, une médiation pour apaiser le climat social tendu dans la structure.

Le HCDS avait salué cette démarche des syndicats de travailleurs de SN La Poste qui avaient pris l'option de rechercher pacifiquement des solutions structurelles aux problèmes de leur entreprise.

Par la suite, une demande de rencontre a été adressée, à l'époque, à la Direction générale de SN La Poste, accompagnée des comptes rendus de réunions avec les travailleurs, pour partager les informations reçues des travailleurs et recueillir les éléments d'informations de l'employeur, avant d'envisager une éventuelle facilitation qui pouvait permettre d'aller vers un apaisement de la tension sociale latente.

Suite à sa nomination à la tête de la Direction générale, Monsieur Mohamadou DIAITE a matérialisé sa disponibilité à bénéficier de l'accompagnement du HCDS dans la perspective de recherche et de mise en œuvre des meilleures solutions d'apaisement du climat social au niveau de l'entreprise à travers notamment la mise en place d'un comité de dialogue social.



Médiation entre les partenaires sociaux de EXPRESSO SENEGAL

b- Facilitation entre les partenaires sociaux de EXPRESSO SENEGAL

Cette facilitation a fait suite à la saisine du HCDS par les représentants des travailleurs de EXPRESSO SENEGAL par lettre en date du 28 octobre 2022, après la clôture des travaux de la Commission mise en place par le Ministère de la Communication, des Télécommunications et de l'Economie numérique pour trouver une solution au différend qui les oppose.

Les négociations entre les parties au niveau de ladite Commission ont achoppé sur le montant du bonus à payer aux travailleurs licenciés pour motif économique en plus des droits légaux prévus par le Code du Travail. Sur cette question, les représentants des travailleurs avaient rejeté la proposition portant sur un montant de bonus égal à sept mois de salaire.

Lors de la rencontre préliminaire tenue avec les représentants de la Direction générale de EXPRESSO SENEGAL, Madame le Président du HCDS a recommandé l'amélioration de cette proposition en mobilisant un montant supplémentaire pouvant permettre de prendre en compte l'ancienneté des travailleurs pour la fixation du bonus.

Un tel effort, conforme aux principes d'équité déjà pris en compte dans le calcul des droits légaux, traduirait mieux l'attachement de l'employeur à compenser à sa juste valeur la fidélité des travailleurs qui ont eu à plus servir l'entreprise.

La rencontre plénière avec les parties s'est tenue en présence de :

- Monsieur RADI Abdalla et Madame Marème Blondin DIOP, respectivement Directeur général de EXPRESSO et Directrice des Relations institutionnelles de l'entreprise ;
- Messieurs Ahmed DIENG et Babacar Sidy BA, respectivement Secrétaire général de la section syndicale du Syndicat national des Travailleurs des Postes et des Télécommunications (SNTPT) et Coordonnateur des délégués du personnel de EXPRESSO SENEGAL.

Faisant suite à sa promesse d'amélioration du montant du bonus dans le sens de l'équité, Monsieur le Directeur général de EXPRESSO SENEGAL a proposé un bonus supplémentaire :

- d'un demi mois pour les travailleurs ayant capitalisé une ancienneté supérieure à cinq ans et inférieure à dix ans ;
- d'un mois pour les travailleurs ayant servi l'entreprise durant une période de dix ans.

Les travailleurs ayant finalement manifesté leur volonté d'accepter les dernières propositions de la Direction générale, le HCDS a invité les deux parties à se conformer à la législation en finalisant le processus enclenché, qui est une alternative au licenciement pour motif économique, par la signature de protocoles d'accords individuels avec chaque travailleur concerné, devant la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale.

10- Facilitation entre le Gouvernement et le personnel d'enseignement et de recherche de l'enseignement supérieur et les personnels administratifs, techniques et de services (PATS) des Universités et Établissements publics d'enseignement supérieur

Des mouvements d'humeur ont concerné le personnel d'enseignement et de recherche de l'enseignement supérieur et les personnels administratifs, techniques et de services (PATS) des Universités et Établissements publics d'enseignement supérieur qui n'ont pas bénéficié des mesures de revalorisation généralisée des salaires prises par le Gouvernement au profit des agents de l'État.

Dans le cadre de sa mission de facilitation, le HCDS a reçu :

- une délégation du Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES) conduite son Secrétaire général, Monsieur David Célestin FAYE,
- une délégation de l'intersyndicale des personnels administratifs, techniques et de services (PATS) des Universités et Établissements publics d'enseignement supérieur, conduite par Monsieur Souleymane GAYE, Secrétaire général du Syndicat autonome des Travailleurs des Universités et Centres universitaires (SATUC) et Vice-Président de l'intersyndicale.

Les négociations entre le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le SAES et l'intersyndicale des PATS des Universités et Établissements publics d'enseignement supérieur ont abouti à la signature d'accords.

11- Plaidoyer au profit des administrations contribuant à la promotion du travail décent et à la sauvegarde du pouvoir d'achat

Ce plaidoyer fait suite à la saisine du HCDS par le Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale (SICTRASS) et le Syndicat national des Agents de l'Administration de Commerce (SYNACOM).

a- Rencontre avec une délégation du Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale

Le vendredi 18 juin 2021, le HCDS a reçu une délégation du Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale (SICTRASS) conduite par son Secrétaire général, Monsieur Tène GAYE.

Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre d'une sensibilisation des autorités étatiques en vue de la matérialisation des directives du Chef de l'Etat, lors du Conseil des Ministres du 5 mai 2021, demandant l'amélioration de la situation de l'administration du travail en moyens et en motivation.

A cet effet, le SICTRASS s'est rapproché de toutes les personnalités autorisées pour contribuer à la matérialisation de cette directive à travers un plaidoyer pour une revalorisation de la prime spéciale de lutte contre l'évasion sociale accordée aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale.

Lors de la rencontre, Madame le Président du HCDS a marqué son engagement à développer un plaidoyer auprès des autorités compétentes, dont le Ministre en charge du Travail.

Les directives présidentielles ont été matérialisées à partir du 1^{er} janvier 2022 par une revalorisation de LA prime spéciale de lutte contre l'évasion sociale accordée aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale.

b- Rencontre avec une délégation du Syndicat National des Agents de l'Administration de Commerce (SYNACOM)

Le jeudi 7 juillet 2022, une délégation du Syndicat national des Agents de l'Administration du Commerce (SYNACOM) conduite par son Secrétaire général, Monsieur Adama Mohamed MBAYE a été reçue par le HCDS.

A cette occasion, la délégation syndicale du SYNACOM a rappelé les attentes de leurs membres qui portent sur :

- l'amélioration des traitements et salaires des agents de l'Administration du Commerce ;
- la régularisation de la situation d'agents temporaires de l'Administration du Commerce ;
- l'amélioration des services et des moyens d'intervention logistiques de l'Administration du Commerce.



Dans le cadre de la recherche de solutions à l'amélioration de la rémunération des agents de l'Administration du Commerce, les membres du syndicat se sont investis dans la réflexion, avec les responsables du Ministère du Commerce et des petites et moyennes Entreprises, dans le but de rédiger de manière consensuelle trois avant-projets de textes y relatifs.

Les membres de la délégation syndicale ont plaidé pour la prise de telles mesures d'amélioration de la rémunération par les hautes autorités compte tenu des efforts de stabilisation et de maîtrise de la flambée des prix des denrées de première nécessité consentis par les agents de l'Administration du Commerce.

Au-delà de ces questions relatives à la motivation des agents, la mobilité de ces derniers, qui est nécessaire à l'exercice convenable de leurs missions de contrôle, constitue aussi, à leurs yeux, une priorité pour maintenir ces efforts dont les effets sont perceptibles.

Il en est de même de la rénovation de l'ensemble des services régionaux et départementaux de l'Administration du Commerce.

Les membres de la délégation syndicale ont également relevé l'opportunité de recruter les agents temporaires qui jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'Administration du Commerce en qualité de chauffeurs, agents administratifs et d'agents contractuels. Ils ont également souligné leur attachement constant à la préservation du pouvoir d'achat des ménages sénégalais.

Réagissant aux préoccupations exprimées par les membres de la délégation syndicale du SYNACOM, Madame le Président du HCDS a salué leur posture de formulation de propositions de solutions aux problèmes qu'ils rencontrent.

Elle leur a aussi recommandé de poursuivre dans cette démarche en fédérant leurs initiatives à celles des autres associations regroupant les membres de leur corporation, notamment les Amicales, et en privilégiant le dialogue avec leur Ministre de tutelle, le Ministre de la Fonction publique et du Renouveau du Service public et le Ministre des Finances et du Budget.

12- Plaidoyer pour l'amélioration de la situation des enseignants décisionnaires

Pour une meilleure prise en charge de la situation administrative des enseignants décisionnaires et non fonctionnaires de l'éducation nationale, le Syndicat des Enseignants Libres du Sénégal (SELS) a sollicité l'intervention du HCDS en vue d'un meilleur traitement de cette préoccupation par le Gouvernement.

Ainsi, Madame le Président du HCDS a reçu, le lundi 21 février 2022, une délégation du SELS en compagnie de représentants du Collectif des Enseignants décisionnaires du Sénégal (CEDS) et du Collectif des Enseignants non fonctionnaires de l'État (CENFE).

Sur la même question, le jeudi 17 juin 2021, une délégation du Collectif des Enseignants décisionnaires du Sénégal (CEDS) qui avait posé ces différentes préoccupations avait été reçue.

Une rencontre s'est également tenue le vendredi 25 juin 2021 entre le Ministère de la Fonction publique et du Renouveau du Service public et les syndicats d'enseignants les plus représentatifs (G7) du secteur public de l'Education et de la Formation.

Au cours de cette rencontre, le SELS a souligné son engagement constant pour l'amélioration de la situation administrative des enseignants décisionnaires de l'enseignement qui sont régis jusqu'ici par les notes 4 et 24 et, incidemment, par la circulaire n° 9 de 1967.

Pour rappel, il ressort des avis techniques exprimés que la circulaire n° 9 de 1967 a été prise dans un contexte économique particulier et concernait par définition les agents contractuels et décisionnaires qui, administrativement, sont dans une situation précaire et révocable. Leurs liens contractuels pouvaient ainsi être rompus à tout moment par l'administration.

Ce contexte a aujourd'hui beaucoup changé et il faut aller vers la réactualisation de ces textes pour une meilleure prise en charge de cette question sensible qui préoccupe les acteurs de l'éducation nationale.

Il est unanimement admis que l'application de ces actes administratifs n'a pas permis jusqu'ici de prendre correctement en charge la situation administrative précaire des enseignants décisionnaires. En effet, il est ressorti de l'analyse que, dans la pratique, la note 24 ne soulevait pas de difficultés particulières d'application.

Par contre, la note 4 qui découle du décret n° 2006-392 du 27 avril 2006, permettait à tous les enseignants contractuels ou décisionnaires ayant obtenu leurs diplômes avant l'âge de 35 ans, d'avoir la possibilité d'être titularisés dans la fonction publique. Toutefois, cette possibilité n'était ouverte que pendant deux (2) ans, soit de 2006 à 2008.

Ce qui excluait le reclassement de tous les enseignants contractuels diplômés avant 2006 et ceux diplômés après l'âge de 35 ans révolus, à cause des lenteurs administratives. Ces deux catégories de décisionnaires se retrouvent, ainsi dans une position administrative précaire permanente.

Il est donc urgent d'engager le processus de réactualisation des textes réglementaires en vigueur notamment, la note 4 et la circulaire n° 9 de 1967, pour corriger ces inégalités de traitement préjudiciables aux enseignants décisionnaires qui exercent les mêmes fonctions que leurs pairs fonctionnaires tout en demeurant bloqués dans leur carrière.

La mesure prise en 2015, (note 4), qui avait permis d'assurer la validation des cas de certains agents non fonctionnaires, présentait beaucoup de limites et ne prenait pas suffisamment en charge les préoccupations des enseignants décisionnaires.

Pour garantir une meilleure prise en charge de cette question, le HCDS a recommandé aux membres du CEDS de se rapprocher des syndicats d'enseignants les plus représentatifs qui ont la prérogative de négocier avec le Gouvernement. Le HCDS a aussi matérialisé son engagement de développer un plaidoyer auprès des autorités compétentes en transmettant à ces dernières les comptes rendus des rencontres avec le SELS et avec le CEDS ainsi que le mémorandum élaboré par le Syndicat unique des Enseignants du Sénégal (SUDES) sur la question.

13- Autres facilitations menées par le HCDS

Du 28 au 30 novembre 2020, des concertations se sont tenues aux fins d'optimiser les opérations et de renforcer la compétitivité du Port autonome de Dakar (PAD).

Ces concertations organisées par les autorités du PAD ont abouti à un pacte dénommé Pacte du 30 novembre 2020 qui entérine cinquante huit (58) points d'accords qui lient l'ensemble de la communauté des acteurs portuaires.

Madame le Président du HCDS a été impliquée dans ces concertations.

Dans le cadre de sa mission de facilitation, Madame le Président du HCDS a reçu des partenaires sociaux. Suite à ces rencontres, des comptes rendus ont été transmis aux autorités compétentes pour une prise en charge de leurs préoccupations.

Ces rencontres ont notamment concerné le Collectif national des chargés de cours en éducation physique et sportive (EPS), le Collectif des agents de l'Administration, le Collectif des agents de l'Administration du secteur primaire (agriculture, élevage, pêches). D'autres rencontres ont été mises à profit pour formuler des conseils aux requérants.

Cela a notamment été le cas avec les Grands Moulins de Dakar, l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES), DAKARNAVE, la Radiodiffusion Télévision du Sénégal (RTS), l'Agence de Presse sénégalaise (APS), SANOFI Sénégal, la SENEAU, Dakar DEM DIKK, TWYFORD et IKAGEL.

Par ailleurs, diverses personnalités et acteurs sociaux ont été reçus par le Président du HCDS, notamment :

- une délégation de l'Académie nationale des Sciences et Techniques du Sénégal (ANSTS) conduite par son Président, Docteur Mactar TOURE avec laquelle il est envisagé de développer un partenariat qui s'est déjà matérialisé par un échange de documentations ;
- une délégation de l'Ecole Supérieure Polytechnique de Dakar (ESP), conduite par Professeur Francis SIMEN NANA, Chef du Département de Gestion ;
- Monsieur Yves NZALE, Président du Regroupement des Diplômés sans emploi du Sénégal (RDSES).

C- PARTICIPATIONS A DES NEGOCIATIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Durant la période de référence du présent rapport, le HCDS a pris part aux négociations entre le Gouvernement et les partenaires sociaux travailleurs du secteur public, notamment de la justice, de l'éducation et de la formation, de la santé et des transports.

1- Négociations entre le Gouvernement et le Syndicat des Travailleurs de la Justice

En 2020, les membres du Syndicat des Travailleurs de la Justice (SYTJUST) ont eu, à un certain moment, des difficultés à rencontrer leur Ministre de tutelle dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord signé avec le Gouvernement le 17 octobre 2018 portant notamment sur l'organisation des formations préalables et le reclassement des travailleurs de la justice dans leurs nouveaux corps et hiérarchies.

Ces difficultés faisaient suite à leur refus d'accomplir les formalités de demande d'audience auprès du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice.

Pour remédier à cette situation, Madame le Président du HCDS a sollicité une rencontre auprès de Maître Malick SALL, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice d'alors, en intégrant dans sa délégation les membres du SYTJUST.

La rencontre qui s'est tenue le 20 juillet 2020 sous la présidence du Ministre en présence du Président du HCDS, de Monsieur Mademba SOCK, Secrétaire général de l'UNSAS et de Maître El Hadji Aya Boun Malick DIOP, Secrétaire général du SYTJUST, a permis d'arriver à un dégel de la situation, à la suspension du mot d'ordre de grève et à un consensus sur le calendrier de négociations. Le HCDS a été représenté lors de toutes les séances de négociations.

2- Négociations entre le Gouvernement et le Cadre unitaire des Syndicats des Transports routiers du Sénégal (CUSTRS)

Au début du mois de décembre 2021, le secteur des transports routiers a connu des perturbations suite à l'immobilisation des véhicules décrétée, le 1^{er} décembre 2021, par le Cadre unitaire des Syndicats des Transports routiers du Sénégal (CUSTRS).

Les membres de ce cadre protestaient, entre autres, contre les tracasseries routières, le transport clandestin et le nombre élevé de points de contrôle.

Le respect de cette décision d'immobilisation des véhicules avait beaucoup impacté les services de transports et, incidemment, le fonctionnement de l'économie nationale.

Cette situation a été amplifiée par le fait que les services et unités économiques de Dakar sont desservis par des opérateurs privés de transport qui ont massivement suivi ce mouvement d'humeur.

Face à cette situation, le Gouvernement a entamé, d'urgence, des négociations avec les syndicats de transporteurs pour trouver un accord devant mettre fin au mouvement d'humeur.

Le HCDS a également été mis à contribution, à travers son Président, pour participer activement à ces négociations en compagnie des membres du Gouvernement impliqués : les Ministères en charge des Transports, de l'Intérieur, du Travail, des Collectivités territoriales.

Après deux jours de longues négociations entre le Gouvernement et les Transporteurs et, avec l'implication saluée du HCDS qui s'est investi pour ramener les opérateurs à la table des négociations, un accord a été trouvé, suite à certaines mesures urgentes prises par le Gouvernement, notamment, la signature du décret n° 2021-1600 du 03 décembre 2021 relatif au point de contrôle sur les corridors routiers.

Le transport des usagers du transport routier a repris son cours normal après la levée de la mesure d'immobilisation des véhicules prise par les transporteurs, le vendredi 3 décembre 2021.

Plusieurs initiatives de promotion de la sécurité routière ont été développées par différentes parties prenantes avec l'implication du HCDS. Cela a été notamment le cas à l'occasion de la cérémonie de remise de certificats dans le cadre du programme d'éducation globale de formation des motos taxis et du programme de sécurité routière VIA.

Cette activité organisée le 3 juin 2021 sous l'égide du Ministère des Infrastructures, des Transports terrestres et du Désenclavement s'inscrivait dans le cadre de la Décennie d'actions en faveur de la sécurité routière des Nations unies. Ont pris part à cette manifestation Madame le Président du HCDS en qualité d'invitée d'honneur ainsi que Amend, Laser International et la Fondation Total.

3- Négociations entre le Gouvernement et les agents des secteurs publics de l'Education, de la Santé et du Secteur primaire (Agriculture, Elevage, Pêches).

Ces négociations ont fait suite à la décision du Gouvernement de procéder en 2022 à une revalorisation généralisée des rémunérations des agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat. L'option de négociation de manière séquentielle aux niveaux des secteurs a été privilégiée durant ces négociations entre le Gouvernement et les représentants des travailleurs du secteur public.

a- Négociations avec les syndicats du Secteur public de l'Education et de la Formation



Négociations entre le Gouvernement et les syndicats d'enseignants

Dans le secteur public de l'Education et de la Formation, comme à l'accoutumée depuis la tenue des premières élections de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation, seuls les syndicats d'enseignants les plus représentatifs ont pris part à ces négociations. Cette rationalisation de la table de négociations a facilité la signature d'un accord.

Par des rencontres régulières avec les membres du Gouvernement, les responsables des sept (7) syndicats les plus représentatifs de l'Education et de la Formation, des représentants des associations parentales ainsi que ceux de la Société civile, le HCDS a contribué à l'harmonisation des positions pour une solution consensuelle quant à la prise en charge de la revendication relative à l'augmentation des salaires.

Les difficultés liées à la diversité des enseignants (élémentaire, moyen, secondaire, corps de contrôle) ont été surmontées grâce à des ajustements opérés par le Gouvernement sur les indemnités et primes spécifiques qui leur sont accordées.

Par ailleurs, en sus de l'augmentation de ces indemnités et primes qui existaient, le point indiciaire a été revalorisé de cinq points, le faisant ainsi passer de 51,43 à 56,43 francs CFA au profit de tous les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat.

Compte tenu de sa place dans le dispositif de gestion des crises scolaires, le HCDS est membre du comité de suivi de la mise en œuvre des accords signés le 26 février 2022 entre le Gouvernement et les syndicats de l'enseignement.

Toujours, dans le cadre de la promotion du dialogue social dans ce secteur stratégique, le Ministère de l'Education nationale (MEN) en collaboration avec le (HCDS) a organisé le séminaire de rentrée 2020/2021. La cérémonie d'ouverture a été présidée par Monsieur Mamadou TALLA, Ministre de l'Education nationale d'alors.

Toutes les parties prenantes ont pris part à cette rencontre dont le thème a porté sur « *une gouvernance efficace et efficiente pour un système éducatif inclusif, résilient et performant* ». La session a ainsi permis de faire le point sur la priorité n°1 du MEN pour le quinquennat 2019-2023 « *apaisement du climat* » avec des recommandations spécifiques à l'endroit du HCDS notamment pour le suivi de la mise en œuvre des accords signés entre le Gouvernement du Sénégal et les syndicats de l'enseignement.

Dans la même dynamique, le Ministère de l'Education nationale a impliqué le HCDS au séminaire de rentrée de l'année scolaire 2021-2022 qui s'est tenu les 29 et 30 septembre 2022 et dont la cérémonie d'ouverture a été présidée par le Ministre Mamadou TALLA. A cette occasion, le point de vue de l'Institution sur le thème « *La restauration de l'éducation aux valeurs et à la citoyenneté à l'école : quelles stratégies ?* » a été présenté par un membre du HCDS. A l'issue de ce séminaire, une feuille de route pour une année scolaire apaisée a été adoptée.

Le même exercice auquel le HCDS a pris part s'est tenu à la veille de la rentrée scolaire 2022/2023 sur le thème « *Management des établissements d'enseignement et amélioration des performances scolaires : quelles stratégies ?* ». La cérémonie d'ouverture a été présidée par Monsieur Cheikh Oumar HANNE, Ministre de l'Education nationale.

A travers son Président, le HCDS a réitéré son engagement à ne ménager aucun effort pour l'instauration de la paix dans le secteur, premier jalon vers l'atteinte des performances scolaires.

Après sa nomination le 17 septembre 2022, le Premier Ministre Amadou BA a présidé le 30 septembre 2022 un Conseil interministériel consacré à la rentrée des classes 2022/2023. L'objectif a été de prendre des mesures fortes pour permettre aux élèves et enseignants de reprendre le chemin de l'école sans difficultés majeures.

Ont notamment pris part à ce conseil les ministres impliqués dans la bonne tenue des enseignements et apprentissages, le Président du HCDS, les Secrétaires généraux des organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives, les Présidents d'Associations de parents d'élèves et d'Associations de la société civile actives dans le secteur de l'Education.

**b- Négociations avec les syndicats du Secteur public de la Santé et de l'Action sociale**

Dans le secteur de la santé, la même démarche a été de mise. Toutefois, du fait de l'absence d'une mesure de la représentativité des partenaires sociaux travailleurs dans ce secteur, tous les syndicats ont participé aux séances de négociations. Celles-ci ont abouti à la revalorisation des indemnités et primes existantes et à l'octroi de nouvelles indemnités (indemnité de fonction, indemnité de logement allouée uniquement aux agents du cadre de la Santé publique et de l'Action sociale).

Malgré ces importants efforts budgétaires consentis par le Gouvernement, des mouvements d'humeur sous forme notamment de grèves et de rétention des informations sanitaires, sociales et statistiques ont été initiées par la « méga coalition » Intersyndicale des travailleurs des collectivités territoriales du Sénégal – AND GUEUSSEUM.

Les causes de ces mouvements d'humeur sont liées :

- d'une part, à l'exclusion des personnels administratifs et techniques , des chauffeurs et autres catégories d'agents du Ministère de la Santé et de l'Action sociale du bénéfice de l'indemnité de logement ;
- d'autre part, à la non effectivité de l'application de l'article 29 de la loi n° 2011 – 08 du 30 mars 2011 relative au Statut général des fonctionnaires des collectivités territoriales qui prévoit que toute revalorisation de rémunération des fonctionnaires de l'Etat s'applique d'office aux fonctionnaires des collectivités territoriales.

La coalition AND GUEUSSEUM est composée du Syndicat unique des travailleurs de la santé et de l'action sociale (SUTSAS), du Syndicat Unique et Démocratique des Travailleurs Municipaux Section Santé (SUDTM/FGTS), du Syndicat Autonome des travailleurs de la Santé/Démocratiques (SAT Santé/D), de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Santé (CNTS/SANTE) et du Syndicat Autonome des Travailleurs de la Santé/Confédération des Syndicats Autonome du Sénégal (SAT-SANTE/CSAS).

c- Négociations avec l'Intersyndicale des travailleurs du secteur primaire de l'Administration sénégalaise

Des mouvements d'humeur ont été aussi observés dans le secteur primaire (agriculture, élevage, pêches) après la décision des pouvoirs publics visant à supprimer une prime de motivation qui leur a été accordée depuis le mois de janvier 2022.

En effet, après la revalorisation du régime indemnitaire et de primes des agents des secteurs de l'éducation, de la santé, des forces de défense et de sécurité et d'autres agents publics non constitués en syndicats, qui a pris effet à compter du 1^{er} mai 2022, des indemnités spéciales complémentaires comprises entre 80 000 FCFA et 300 000 FCFA ont été accordées à compter de fin juillet 2022 aux agents restants en fonction de leur hiérarchie.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette dernière mesure, à travers la lettre circulaire du Ministre des Finances et du Budget, il a été envisagé de supprimer la prime de motivation qui avait été accordée aux agents du secteur primaire (Agriculture, Elevage, Pêches).

Les syndicats dans ce secteur sont le Syndicat national des Travailleurs de l'Elevage (SNTE), le Syndicat des Travailleurs et Techniciens de l'Agriculture du Sénégal (SYNTTAS), le Syndicat des Travailleurs des Pêches et de l'Aquaculture du Sénégal (SYNTRAPAS).

Ces syndicats se sont regroupés en Intersyndicale des travailleurs du secteur primaire de l'Administration sénégalaise dirigée par Monsieur Omar DRAME.

Une délégation de cette intersyndicale a été reçue le 4 octobre 2022 au HCDS et compte rendu a été fait au Chef de l'Etat et aux ministres concernés.

Après l'ouverture des négociations, le 18 octobre 2022, sous la présidence de Monsieur Gallo BA, Ministre de la Fonction Publique et de la Transformation du Secteur public et en présence des Ministres des secteurs concernés et de ceux chargés du Budget et du Travail, un comité technique au sein duquel est représenté le HCDS, a été mis en place pour étudier les questions soulevées. Après deux séances de discussions du comité technique, une réunion plénière s'est tenue le 1^{er} décembre 2022 à l'issue de laquelle un accord a été convenu entre le Gouvernement et les syndicats du secteur primaire.

Sur le régime indemnitaire, une indemnité d'intervention d'un montant forfaitaire mensuel net d'impôts est octroyée aux agents fonctionnaires et non fonctionnaires du secteur primaire (Agriculture, Elevage, Pêches) en remplacement des diverses indemnités préexistantes et conformément au tableau contenu dans l'accord annexé au présent rapport.

Le Gouvernement s'est engagé à verser cette indemnité d'intervention à compter du :

- 1^{er} septembre 2022 pour le secteur des pêches ;
- 1^{er} août 2022 pour le secteur de l'agriculture ;
- 1^{er} mai 2022 pour le secteur de l'élevage.

Il a été aussi décidé de la création d'un comité technique chargé d'étudier la possibilité de mettre en place un fonds commun du secteur primaire. Le HCDS est membre dudit comité.

Dans ce dossier, l'action d'anticipation du HCDS qui a permis le lancement des négociations et le dénouement de la crise, a été saluée par tous les acteurs et par les autorités gouvernementales.

Tenant compte de l'implication de l'Institution par l'exercice de sa mission de veille, de prévention et de facilitation effectuée durant les négociations, le HCDS a été signataire des accords (annexes 9, 10 et 11) entre le Gouvernement et les partenaires sociaux du Secteur public de l'Education et de la Formation, du Secteur public de la Santé et du Secteur primaire de l'Administration.

En effet, le HCDS a eu à tenir avec les partenaires sociaux travailleurs de ces secteurs des séances de travail dont les comptes rendus ont fait l'objet de transmission aux autorités compétentes (Présidence de la République, Primature, Ministères concernés).



IV- CONTRIBUTION DU HCDS A LA FORMATION DES ACTEURS

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

Pour contribuer à l'atteinte de cet objectif, le HCDS a intensifié ses initiatives de formation des acteurs des relations professionnelles pour parfaire leurs aptitudes à la négociation, à la prévention et à la résolution des conflits pouvant les opposer. Le HCDS a aussi mis à profit ses Assemblées plénières statutaires pour améliorer la maîtrise par les mandants tripartites de certaines problématiques qui impactent les relations professionnelles.

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

A- RENFORCEMENT DE CAPACITES DES MEMBRES DU HCDS EN MEDIATION

Le cadre stratégique d'intervention 2020 – 2022 du HCDS avait prévu en son produit 15 de contribuer au renforcement de capacités des membres du HCDS.

Aux fins d'améliorer l'exercice de ses missions de prévention, de médiation et de gestion des conflits sociaux, un atelier de renforcement de capacités des membres a été organisé du 17 au 19 novembre 2020.

A cette occasion, les membres ont été notamment familiarisés avec différents modes de règlement des conflits à travers les communications suivantes :

- Brainstorming sur les acteurs des relations professionnelles et les secteurs les plus conflictogènes et définition des concepts ;
- la dynamique des conflits, les enjeux de la médiation sociale et l'expérience du HCDS ;
- le règlement des différends collectifs de travail dans le secteur privé ;
- le règlement des différends collectifs de travail dans le secteur public ;
- l'expérience du Centre d'arbitrage de la Chambre de Commerce de l'Industrie et de l'Agriculture de Dakar (CCIAD);
- la médiation financière exercée par l'Observatoire de la Qualité des Services financiers (OQSF) ;
- l'expérience du Médiateur de la République en matière de médiation ;
- les principes directeurs de la médiation et de la conciliation;
- la médiation judiciaire : expérience des maisons de justice.

A l'issue des travaux, les participants ont formulé des recommandations.

1- Sur le plan institutionnel

- assurer une réelle coordination des structures chargées de médiation, par la création d'un cadre approprié permettant de définir les lignes de convergences et des pistes d'actions ;
- redynamiser les cadres de dialogue social notamment les comités locaux de dialogue social et les organes consultatifs de l'Etat ;

2- Sur le plan juridique :

- renforcer les moyens d'intervention de l'Administration du Travail en général et des pouvoirs juridiques des Inspecteurs et Contrôleurs du travail et de la Sécurité pour un règlement efficace des conflits juridiques en matière de travail;
- affiner le cadre juridique relatif à la médiation en finalisant, entre autres, l'adoption de la Charte africaine du Médiateur.

3- Sur le plan professionnel :

- renforcer les capacités des acteurs de la médiation afin de mieux les outiller pour un traitement efficace des problématiques examinées ;
- mener des activités de vulgarisation des normes pertinentes en matière de médiation en vue d'une meilleure appropriation du cadre juridique régissant la mission de médiation : accès à l'information juridique ;
- capitaliser les bonnes pratiques en matière de médiation en multipliant ce genre d'atelier.

Dans le cadre de ses visites de courtoisie aux différentes institutions et acteurs sociaux, Monsieur Demba KANDJI, Médiateur de la République accompagné de ses collaborateurs a eu une séance de travail avec Madame le Président et des membres du HCDS.



Séance de travail avec le Monsieur Demba KANDJI, Médiateur de la République

Cette séance qui s'est tenue le 17 mars 2022 a été l'occasion pour les deux délégations d'aborder les contours des missions de la Médiature de la République et du HCDS et d'apprécier l'impact des mouvements de grève observés par les agents de l'Etat sur la qualité du service public.

Des perspectives de collaboration sont envisagées pour mieux conscientiser les partenaires sociaux travailleurs sur la nécessité d'intégrer les droits des usagers du service public dans le cadre de l'exercice de leurs droits syndicaux.

Auparavant, il a été convenu de développer des initiatives de préservation des acquis démocratiques et sociaux à l'issue de la séance de travail qui s'était tenue le 27 août 2021 entre Madame le Président du HCDS et une délégation de la Cellule de Veille sur les Acquis démocratiques en Afrique (CVADA) conduite par son Président, Monsieur Moustapha DIEYE.

Des perspectives de collaboration sont aussi envisagées avec « *Prosperity Global and Peace Initiative* » cette organisation a convié, le 18 septembre 2021, Madame le Président du HCDS à la cérémonie de nomination en qualité d'Ambassadeur pour la Paix de Monsieur Pape FAYE, artiste dramatique, metteur en scène et auteur.



Nomination de Monsieur Pape FAYE en qualité d'Ambassadeur pour la Paix

Des délégations d'acteurs sociaux s'investissant dans le domaine de la médiation ont été aussi reçues par Madame le Président du HCDS. Il s'agit notamment de :

- la délégation de l'Association des Imams et Oulémas du Sénégal conduite par son Président Monsieur Mactar NDIAYE ;
- la délégation de l'Association des Imams et Oulémas de Bargny conduite par Imam Makhtar KEBE.

B- RENFORCEMENT DE CAPACITES DES PARTENAIRES SOCIAUX DU SECTEUR DE LA SANTE

En 2021, l'Équipe d'appui technique de l'OIT pour l'Afrique occidentale et Bureau de pays pour le Sénégal, le Cap Vert, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau et le HCDS ont convenu d'un accord de coopération pour la mise en œuvre du Projet RBSA « *Renforcer les capacités des mandants tripartites de l'OIT, dans le cadre du dialogue social, pour promouvoir des mesures de relance dans l'économie de soins, fortement impactée par la pandémie de la COVID-19* ».

Ledit projet visait à accroître la résilience des partenaires sociaux du secteur de la Santé dans une optique de renforcement de leurs capacités en dialogue social et en négociation collective et de leur accompagnement dans la mise en place de comités de dialogue social au niveau de leurs lieux de travail.

Il a connu un début d'exécution avec la tenue, du 25 au 27 mai 2021, d'une première activité nationale de renforcement de capacités des différentes parties prenantes en matière de promotion du dialogue social, de la sécurité et de la santé au travail. Les activités prévues dans ce projet, qui concernent aussi bien des établissements publics de santé que les structures privées impliquaient, initialement :

- l'accompagnement de quinze (15) structures de santé publiques ou privées dans la mise en place de comités de dialogue social fonctionnels et mobilisés sur les questions de genre et de non-discrimination ;
- l'accompagnement de ces comités de dialogue social dans l'adoption de chartes sectorielles en matière de sécurité et santé au travail.

Toutefois, à l'épreuve des faits, il a été noté peu d'enthousiasme des partenaires sociaux employeurs et travailleurs des structures de santé publiques pour la tenue des élections de délégués du personnel.

Cette situation s'explique par le fait que le personnel des services de santé publics est composé, en majorité, de fonctionnaires, de contractuels, d'intérimaires, de vacataires, de prestataires, d'universitaires, de communautaires, de militaires et de paramilitaires et d'agents communautaires régis par différents statuts.

Par conséquent, la faiblesse des effectifs de personnel relevant du Code du Travail ne milite pas en faveur d'une bonne représentativité d'un collège des délégués du personnel, dans la mesure où les autres catégories d'agents, notamment les fonctionnaires ne sont pas éligibles et ne peuvent participer aux élections de délégués du personnel.

En effet, le 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, en son article premier alinéa 3, exclut de son champ d'application, en particulier, des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre d'une administration publique.

Finalement, face au blocage pour la tenue des élections de délégués du personnel au niveau des structures de santé publiques et privées ciblées, l'ensemble du budget de ce projet a été consacré au renforcement de capacités en dialogue social.

Au total, ont été tenus : une session résidentielle de formation d'une trentaine (30) de partenaires sociaux de la santé et six (6) ateliers non résidentiels de formation au profit de cent-quatre-vingt (180) membres desdites structures de santé.

Les ressources du projet ont aussi permis d'élaborer et de publier « *le guide sur les bonnes pratiques du dialogue social au Sénégal* » qui compile diverses initiatives de promotion du dialogue social et de la négociation collective mises en œuvre par les mandants tripartites nationaux.

Une cérémonie de vulgarisation dudit guide a été organisée le mardi 24 mai 2022 sous la présidence de Madame le Président du HCDS. Ont pris part à cette activité les représentants de ministères, de centrales syndicales de travailleurs et de confédérations d'employeurs.

C- RENFORCEMENT DES CAPACITES DES PARTENAIRES SOCIAUX DU GROUPE BOLLORE

Le HCDS a été sollicité par l'Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS) pour animer une session de renforcement de capacités organisée le 20 octobre 2021, par le Syndicat autonome des Travailleurs du Groupe Bolloré au Sénégal (SATGBS), en collaboration avec la Direction générale du Groupe Bolloré, au bénéfice de ses employés d'où le thème retenu : « *Quel dialogue social porteur de progrès social pour les travailleurs et de performances économiques pour le Groupe BOLLORE ?* ».

L'objectif de cet atelier était de renforcer la paix et la cohésion sociale entre les différents acteurs sur l'avenir du dialogue social constructif pour faire face aux conséquences de la crise de la Covid-19, dans une perspective du développement socioéconomique inclusif et durable du Groupe Bolloré.

Au cours de cet atelier, deux formateurs du HCDS ont présenté des modules portant sur le Comité de dialogue social et sur les conditions et les modalités d'installation du Comité d'entreprise de dialogue social. A l'issue de cette session, les participants se sont engagés à mettre en place des comités de dialogue social au niveau des entreprises du Groupe BOLLORE.

D- CARAVANE REGIONALE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE



Caravane régionale de promotion du dialogue social et de la négociation collective

Le 30 avril 2021, le HCDS remettait au Chef de l'Etat son Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social. A l'occasion de cette cérémonie, suivie de celle du 1^{er} mai 2021 sur la remise des cahiers de doléances des centrales syndicales de travailleurs, le Chef de l'État avait salué les initiatives du HCDS en matière de promotion du dialogue social et son rôle dans l'apaisement du climat social national.

Lors du Conseil des Ministres qui a suivi ces deux cérémonies, tenu le 5 mai 2021, le Chef de l'Etat avait donné instruction à Ministère en charge du Travail, en relation avec le HCDS, de lui soumettre un PNRDS.

L'adoption du PNRDS en juillet 2021 a été suivie d'une nouvelle directive présidentielle, prise à l'occasion du Conseil des Ministres du 8 septembre 2021, demandant au Ministère en charge du Travail en rapport avec le HCDS, de mettre en application et de vulgariser ledit Plan à l'échelle nationale. En application de cette directive, le HCDS a mis à profit certaines de ses activités prévues dans le cadre de son Plan de Travail annuel 2021 pour vulgariser le PNRDS.

C'est dans ce cadre que l'Institution a initié l'organisation des caravanes de formation et de sensibilisation au profit des délégués du personnel, des responsables syndicaux et des responsables d'entreprises et de services dans l'ensemble des régions du Sénégal. La première série de ces caravanes a été organisée au mois de décembre 2021 dans les régions de Thiès (6 et 7 décembre), Diourbel (8 et 9 décembre) et Fatick (10 et 11 décembre 2021).

Durant chaque étape régionale des caravanes, quatre-vingt-dix (90) partenaires sociaux employeurs et travailleurs ont bénéficié des sessions de renforcement de capacités en dialogue social et négociation collective. Ainsi, à l'issue de cette première étape, deux cent soixante-dix (270) acteurs sociaux ont été formés dans les régions de Thiès, Diourbel et Fatick. Ces caravanes devraient se poursuivre dans les autres régions du Sénégal, suivant une programmation annuelle du HCDS.

E- RENFORCEMENT DE CAPACITES DES PARTENAIRES SOCIAUX DES SECTEURS DES INDUSTRIES CHIMIQUES, DE LA MECANIQUE GENERALE ET DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES

Conformément à sa mission de promotion du dialogue social à l'échelle nationale dont la négociation collective en constitue une composante essentielle, le HCDS s'est doté d'un cadre stratégique d'intervention 2020 – 2022 qui alimente les programmes d'activités annuels élaborés durant cette période.

Ce cadre stratégique comporte un volet qui prévoit le renforcement de capacités et l'accompagnement des partenaires sociaux de certains secteurs dans la perspective de la réactualisation de leurs conventions collectives sectorielles.

Parmi les branches d'activités ciblées, l'Institution avait retenu les partenaires sociaux des secteurs de l'agriculture, de la santé privée, des technologies de l'information et de la communication, des mines et industries extractives, du commerce, de la mécanique générale, des industries alimentaires et des auxiliaires de transport.

Après la levée des contraintes liées aux mesures de lutte contre la pandémie qui ont prévalu en 2020 et 2021, le Programme d'activités annuel 2022 du HCDS a pris en charge des initiatives dans ce sens.

Trente (30) partenaires sociaux travailleurs et employeurs de chacun des secteurs de la mécanique générale, des industries chimiques et des industries alimentaires ont ainsi bénéficié de sessions de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective, respectivement, du 6 au 8 janvier 2022, du 11 au 13 janvier 2022 et du 18 au 20 octobre 2022.

Lors des prochaines étapes, des consultants seront commis pour accompagner les partenaires sociaux de ces secteurs dans la rédaction d'avant-projets de conventions collectives.

A la fin de cet accompagnement des acteurs par le HCDS, ces avant-projets de conventions collectives seront soumis, à la diligence de l'une des parties concernées, au Ministère en charge du Travail pour le déclenchement et l'encadrement de la procédure légale des négociations en vue de la signature d'une nouvelle convention collective de branche.

F- PARTICIPATION DU HCDS AU FORUM DE L'UDTS SUR L'ÉTAT DES LIEUX SUR LE FONCTIONNEMENT, LA GESTION ET LES RÉSULTATS DES ORGANES ET INSTITUTIONS TRIPARTITES ET BIPARTITES DE DIALOGUE SOCIAL

Le HCDS a également été convié par l'UDTS pour animer une session de formation de ses membres, lors d'un forum sur « *l'état des lieux sur le fonctionnement, la gestion et les résultats des organes et institutions tripartites et bipartites de dialogue social* », organisé du 21 au 22 juin 2022, à son siège à Pikine.

La cérémonie d'ouverture des travaux de ce forum a été présidée par Monsieur le Secrétaire exécutif du HCDS, suivi de l'animation, par un Expert de l'Institution, d'une session de formation sur « *le fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social : défis, enjeux et perspectives* ». A cette occasion, les aspects ci-après ont été essentiellement abordés :

- le contexte de mise en place du HCDS ;
- les missions qui lui sont assignées et ses organes ;
- les résultats obtenus contribuant à la performance économique des entreprises et au progrès social des travailleurs ;
- les défis, enjeux et perspectives de la promotion du dialogue social.

A l'issue de cette session qui entre dans le cadre du programme TUCP « *Dialogue@Work 2021 – 2025* », une délégation de l'UDTS conduite par sa Secrétaire générale Madame Mariama DIALLO a été reçue par Madame le Président du HCDS pour partager les résultats et les recommandations du Forum.

G- RENFORCEMENT DES CAPACITES DES PARTENAIRES SOCIAUX DU SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE

Le HCDS a été convié par la Direction des Ressources humaines (DRH) du Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS) en collaboration avec le projet de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) « *Bâtir un système de santé résilient* », pour animer une session de renforcement de capacités en dialogue social, organisée du 28 au 30 septembre 2022 à Thiès.

L'objectif de l'atelier est de renforcer les capacités des partenaires sociaux sur les instruments du dialogue social et de négociation collective en vue de la mise en place du comité de dialogue social dans le secteur de la santé. La session a été animée par les Experts du HCDS et les modules de formation ont porté essentiellement sur :

- le travail décent, le dialogue social et les missions du HCDS ;
- les normes internationales du travail et le dialogue social ;

- le cadre réglementaire des comités de dialogue social : composition et missions ;
- la mission, les attributions et la protection des délégués du personnel.

Une session a également été consacrée aux conditions de mise en place d'un Comité de dialogue social dans le secteur de la Santé et de l'Action sociale : ses principes, sa composition et ses modalités d'installation.

Au total, durant la période de référence de ce Rapport, les activités de renforcement de capacités des partenaires sociaux exclusivement organisées par le HCDS ont concerné quatre cent quatre-vingt (480) partenaires sociaux.

A titre de rappel de 2017 à 2019, l'objectif de formation de trois cents (300) partenaires sociaux assigné aux mandants tripartites avait été réalisé par le HCDS (pages 238 et 239 du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social).

Ces efforts de renforcement de renforcement de capacités doivent être amplifiés dans une approche qui autonomise les capacités d'intervention des mandants tripartites en la matière.

A cet effet, le HCDS avait prévu au niveau du produit 18 de son Cadre stratégique d'intervention 2020 – 2022 d'« élaborer et de mettre en œuvre un plan de formation de cent (100) formateurs en dialogue social et en négociation collective ».

Le PNRDS initié par le Chef de l'Etat a capitalisé ce produit dans son Plan de mise en œuvre.

Mettant à profit la première visite que le Directeur général de l'OIT a effectuée sur le continent africain, en terre sénégalaise, Madame le Président du HCDS a sollicité l'accompagnement du BIT et du CIF/OIT pour réaliser ce produit.

V- CONTRIBUTION DU HCDS A LA PROMOTION DU GENRE DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Fidèle à son attachement aux idéaux de paix, de stabilité du pays, d'équité et d'égalité entre citoyennes et citoyens, le HCDS a pris part à diverses activités y relatives aussi bien avec les partenaires tripartites qu'avec les autres entités de la société civile.

A- IMPLICATION DU HCDS PAR LE GOUVERNEMENT

Le HCDS a participé aux cérémonies de lancement des travaux de l'évaluation à mi-parcours de la Stratégie nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (SNEEG II) et du Projet de Renforcement de l'Institutionnalisation de l'Equité et de l'Egalité de Genre (PRIEEG).

1- Accompagnement du HCDS dans l'organisation des éditions 2021 et 2022 du concours miss- maths /miss- sciences organisées par l'Inspection d'académie de Ziguinchor ;

Initié par le Ministère de l'Education nationale depuis l'année scolaire 2010-2011, le concours Miss maths/Miss sciences a été institué pour promouvoir l'accès, le maintien et la réussite des filles dans les filières scientifiques et techniques. Il promeut également le leadership féminin.

Ainsi, comme dans toutes les Inspections d'académie (IA) du pays, l'IA de Ziguinchor organise chaque année son concours régional Miss maths/Miss sciences en perspective de celui du Ministère de l'Education nationale. A cet effet, l'IA a porté son choix sur le HCDS en la personne de son Président pour l'accompagner dans la bonne organisation de cette activité.

C'est ainsi que Madame le Président du HCDS a été choisie comme marraine des concours Miss maths/Miss sciences des années 2021 et 2022.

Ceci entre, pour le HCDS, dans le cadre de la promotion du genre et du leadership féminin qui est un point essentiel dans les activités de l'Institution.

2- Implication du HCDS par le Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection des enfants

Dans le cadre de la commémoration des 25 ans de BEIJING, un membre du HCDS a également pris part au Forum « *Génération Egalité* » organisé le 24 juin 2021 par le Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection des Enfants sur le thème : « *Le Sénégal engagé pour la cause des femmes et des filles* ».

Cette activité a été mise à profit pour explorer les pistes d'amélioration des conditions économiques et sociales des femmes et des filles et permettre aux participantes et participants de formuler les recommandations ci-après à l'endroit du Gouvernement :

- assurer la participation des jeunes dans toutes les activités liées à l'autonomisation des filles et des femmes ;
- promouvoir la masculinité positive dans la lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes ;
- conscientiser les hommes, les garçons, les chefs coutumiers et religieux ainsi que les leaders communautaires sur la question du genre afin qu'ils servent de relais dans la lutte contre les violences basées sur le genre ;
- accroître le leadership et l'entrepreneuriat des femmes par des financements innovants et inclusifs en proposant des avantages fiscaux pour les entreprises fondées par les femmes tous secteurs d'activités confondus ;
- promouvoir l'égal accès des femmes à l'exploitation des ressources naturelles que sont les mines, le pétrole et le gaz ;

- mettre en place une plateforme numérique d'alphabétisation en langues nationales et officielle ainsi qu'un programme d'initiation et de renforcement aux Technologies de l'information et de la communication (TIC).

3- Implication du HCDS par le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS)

Le Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS) a été créé pour satisfaire les besoins de l'Etat en connaissance et expertise (savoir, savoir-faire, savoir-être, savoir-faire faire) sur des questions d'ordre stratégique liées à la sécurité, notamment dans le domaine de la protection des individus et des biens, à la politique étrangère, à la science, à la technologie et aux phénomènes économiques et sociaux.

Dans le cadre de sa collaboration avec le CHEDS, le HCDS a participé aux activités du programme « *Femmes, leadership, défense, sécurité et paix (PFLDSP)* ». Cette implication a permis au HCDS de s'approprier les dispositions de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU) relative aux Femmes, à la Paix et à la Sécurité.

Cette résolution adoptée le 31 octobre 2000, par la communauté internationale, à travers le Conseil de Sécurité de l'ONU, reconnaît l'importance du rôle des femmes dans la prévention, la résolution des conflits et la construction de la paix dans le monde.

Elle préconise aussi la prise de mesures visant à offrir aux femmes l'opportunité d'assumer des responsabilités et de participer pleinement aux décisions à tous les niveaux notamment en élaborant des Plans d'Action Nationaux (PAN) de mise en œuvre de la Résolution 1325 à cet effet.

L'État du Sénégal, s'est doté d'instruments juridiques et institutionnels qui démontrent que le respect des droits de l'homme en général et des droits des femmes en particulier sont au cœur de ses préoccupations.

B- IMPLICATION DU HCDS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Sur invitation de l'Organisation régionale Africaine de la Confédération Syndicale Afrique (CSI Afrique), en collaboration avec We Social Movements (WSM) et l'ACV-CSC International, un membre du HCDS a pris part à l'atelier de validation de l'étude sur le genre et la protection sociale qui s'est tenu le 17 août 2022 à la Bourse du Travail de la CNTS.

Les résultats de cette étude multi site ont permis de mieux appréhender les normes internationales et dispositifs légaux nationaux relatifs à la protection sociale afin de contribuer, dans le cadre de leur mise en œuvre, à les rendre plus sensibles au genre. Elle a été réalisée dans six pays d'Afrique de l'Ouest francophone à savoir le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Niger, le Sénégal et le Togo.

C- IMPLICATION DU HCDS PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie de la COVID – 19, le HCDS s'est impliqué dans la mise en œuvre des initiatives développées par le groupe de riposte des organisations féminines de la société civile contre COVID-19 (Groupe Riposte OSC/F COVID-19).

Mis en place le 19 mars 2020, ce groupe a pu créer une synergie d'action de soixante-cinq (65) organisations féminines de la société civile sénégalaise et autres associations, groupements et mouvements de femmes et de jeunes et de soixante (60) adhésions individuelles.

Madame le Président du HCDS a présidé le lancement de cette activité.

Dans le même sillage, un membre du HCDS a pris part à la journée d'échanges avec les parties prenantes organisée, le 29 juin 2021 à la Place du Souvenir Africain, par le projet Voix et Leadership des Femmes (VLF /CECI) en collaboration avec ONU FEMME. La journée a débouché sur le tableau de bord suivant :

- faciliter le travail en synergie des femmes et mettre le focus sur l'éducation et la formation des femmes ;
- mettre en place un dispositif de suivi-évaluation du travail des 3 coalitions d'actions sur lesquelles le Sénégal s'est engagé (violences basées sur le genre, droits et justice économique, technologies et innovation au service de l'égalité entre les femmes et les hommes).

Dans le cadre du partenariat avec l'ONG Partners West Africa- Sénégal, le HCDS a été impliqué dans l'organisation de plusieurs activités du programme "Promouvoir une police centrée sur les survivants des VBG en Afrique de l'Ouest".

Ledit programme est mis en œuvre par le réseau Partners network, Partners West Africa Sénégal et Partners West Africa Nigeria avec l'appui de la Fondation FORD et a pour principal objectif de « *réduire drastiquement les cas de violences sexuelles et sexistes afin d'améliorer la prévention et les réponses aux Violences basées sur le genre (VBG) au Sénégal et au Nigéria* ».

Le lancement du programme, le 8 novembre 2021 a été une opportunité pour le HCDS de partager sa vision sur le thème d'un des panels : « *Problématique des violences basées sur le genre dans le contexte sénégalais : l'exemple du monde du travail* ».

Un atelier tenu en janvier 2022 dans le cadre de ce programme a permis de partager les résultats d'une étude sur les violences faites aux femmes et aux enfants, réalisée avec l'implication de toutes les parties prenantes au niveau de Dakar, Kaolack, Thiès, Louga, Kolda, Tambacounda et Ziguinchor.

Les travaux permettront de faire l'état des lieux et de proposer des solutions et recommandations efficaces pour une meilleure prise en compte des mécanismes de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants au Sénégal.

Une étude sur les mêmes cibles, réalisée par Partners West Africa, a fait l'objet de restitution le 31 août 2022. L'étude montre que les types de violences varient selon le contexte local mais les sept régions cibles partagent les problèmes suivants : violences sexuelles, violences conjugales, violences psychologiques, violences morales, violences économiques, violences physiques, exploitation sexuelle et économique des femmes et des enfants.



Au Sénégal, pour remédier à ces situations, plusieurs mesures ont été prises pour la protection et la défense des femmes et des enfants contre les violences : la ratification de conventions internationales, la mise en place de programmes et de plans, de structures d'accueil et de prise en charge et des forces de défenses et de sécurité sensibles à la cause.

Le HCDS a aussi été impliqué dans les travaux de validation méthodologique de l'indice de genre WIM organisés le 19 octobre 2022 par Women in Mining Sénégal (WIM/Sénégal). WIM/Sénégal est une association de femmes du secteur minier et pétrolier du Sénégal qui s'investit pour la promotion de l'engagement des femmes dans le secteur extractif.

En effet, avec les bouleversements majeurs qu'a connus le secteur extractif au Sénégal résultant de la découverte de pétrole et de gaz dans le pays, la problématique de la meilleure prise en charge des conditions des femmes dans ce secteur devient une priorité.

Toutefois, l'Association WIM/Sénégal a constaté que le secteur reste encore très « *fermé* » aux femmes. Ainsi, elle a décidé de porter le plaidoyer pour une meilleure représentation des femmes et en cela, elle s'est fait accompagner par le HCDS.

Représenté au sein du Comité de validation, le HCDS a accompagné WIM/Sénégal dans le processus qui a conduit à la production du rapport de l'étude de faisabilité pour la mise en place d'un indice de genre dans le secteur entre 2020 et 2021.

L'étude a fait ressortir les rapports sociaux basés sur le sexe dans les sites d'orpaillages à Kédougou et a permis de définir un diagnostic institutionnel de l'intégration du genre dans le secteur de l'extraction minière.

A terme, il est attendu la mise en œuvre d'un modèle de calcul d'un indice genre alimenté à partir des informations collectées sur le terrain dans le secteur minier à Kédougou.

D- AUTRES INITIATIVES DE PROMOTION DU GENRE

Le HCDS a été convié à l'atelier de validation technique de la stratégie genre et au panel sur : « *la promotion de l'accès à l'emploi de la lutte contre la non -discrimination au travail et de la protection sociale des femmes* », organisés par la Cellule genre du Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions.

Le HCDS a aussi pris part à :

- la célébration des différentes éditions de la journée internationale des droits des femmes organisées par la Cellule genre du Ministère en charge du Travail ;
- la cérémonie de lancement officiel du Chapitre Sénégal du Réseau des Femmes Leaders Africaines ;
- la soirée de gala marquant le lancement de la première édition des Prix IMPACT ' ELLES organisée par le Réussir Business Groupe ;

- la manifestation Master Class « *Master No Fear* » (MNF 2021) pour femmes dirigeantes ;
- l'activité organisée par l'Association des Professionnels des Ressources humaines (ASPRH) sur le thème « *Leadership féminin et gestion des ressources humaines dans les entreprises* ».

L'engagement de l'Institution dans la promotion du dialogue social en général et du genre dans les relations professionnelles en particulier a été primé, à travers la remise à Madame le Président du HCDS, du Prix Ragnée pour le leadership féminin et du Trophée de l'Association sénégalaise des Professionnels des Ressources humaines (ASPRH).

Une délégation du Projet de Renforcement de l'Institutionnalisation de l'Equité et de l'Egalité de Genre (PRIEEG), de l'Ecole nationale d'Administration publique du Canada conduite par Madame Pascale BUIST et Monsieur Socé SENE respectivement Cheffe du Projet et Coordonnateur de la Programmation a été reçue le 11 mars 2022 par le HCDS.

A l'issue de cette rencontre, il a été retenu la conclusion d'un partenariat entre le HCDS et le PRIEEG.

A cet effet, la vingt-cinquième Assemblée plénière du HCDS a été mise à profit pour imprégner les membres sur ledit projet et partager la vision et les attentes de l'Institution.

Le HCDS a reçu, le 29 avril 2022, une délégation du Réseau national des Femmes Travailleuses du Sénégal (RENAFES), conduite par sa Présidente Madame Fatoumata Bintou YAGA.



QUATRIEME PARTIE



REPRESENTATION INTERNATIONALE DU HCDS ET COOPERATION BILATERALE

La pandémie de la COVID - 19 a affecté la tenue des sessions de la Conférence internationale du Travail (CIT), des réunions d'organisations d'envergure internationale ou sous régionale ainsi que le déroulement en présentiel des formations délivrées par le Centre international de Formation de l'OIT (CIF/OIT).

Durant cette période de référence, le HCDS a été convié à des événements de dimension internationale ou régionale. Il a aussi accueilli et mené des missions d'échanges et de coopération avec des institutions sœurs.

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

La CIT réunit chaque année au mois de juin les mandants tripartites des États Membres de l'OIT. Le HCDS a pris part aux 109^{ème} et 110^{ème} sessions de la CIT.

Le 25 mars 2021, le Conseil d'Administration de l'OIT, composé de 56 représentants des Gouvernements, des travailleurs et des employeurs a élu Monsieur Gilbert HOUNGBO à la tête de la plus ancienne agence spécialisée des Nations Unies. Cet ancien Premier ministre de la République Togolaise devient ainsi le onzième Directeur général de l'OIT et le premier africain à occuper ce poste.



Avec Monsieur Gilbert HOUNGBO, Directeur général de l'OIT

A- RÉSULTATS DES TRAVAUX DE LA 109^{ème} SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Après une pause observée en 2020 du fait de la pandémie de la COVID – 19, les travaux de la CIT ont repris en 2021 en mode virtuel et en deux segments. 4 900 délégués représentant des Gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs et observateurs accrédités, dont 157 Ministres et Vice-Ministres et représentants de haut niveau des travailleurs et des employeurs, provenant de 181 États Membres de l'OIT, ont pris part aux travaux.



Le premier segment s'est déroulé du 20 mai au 19 juin 2021. Il a notamment été marqué par la tenue d'un sommet de haut niveau de deux jours sur le monde du travail, au cours duquel les délégués ont adopté l'Appel mondial à l'action, qui décrit les mesures visant à créer un redressement centré sur l'humain après la pandémie.

A cette occasion, Son Excellence, Monsieur Macky SALL, Président de la République du Sénégal a eu à prononcer une allocution.

En marge des travaux de la CIT, il a été procédé au renouvellement du Conseil d'Administration. A l'issue de ces élections qui se sont tenues les 13, 14, 16 et 18 juin 2021, les membres « *Gouvernement* », « *Travailleurs* » et « *Employeurs* » de notre pays ont été reconduits au sein du Conseil d'administration de l'OIT pour la période 2021-2024, au titre des mandants tripartites de cette organisation avec :

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

Le second segment de cette 109^{ème} session de la CIT s'est tenu du 25 novembre au 11 décembre 2021 et a abouti à l'adoption par les mandants tripartites de :

- la Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise de la COVID-19 ;
- la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) ;
- la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail ;
- la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ;
- la Résolution sur le principe d'égalité entre les États Membres de l'OIT et la représentation équitable de toutes les régions dans la gouvernance tripartite de l'OIT.

B- RÉSULTATS DES TRAVAUX DE LA 110^{ème} SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Cette 110^{ème} session de la CIT, la première tenue en présentiel depuis la survenance de la pandémie, s'est tenue du 27 mai au 11 juin 2022.

Le rapport du Directeur général de l'OIT a porté sur le thème « *Les pays moins avancés : crise, transformation structurelle et avenir du travail* ».

Cette 110^{ème} session de la CIT a permis d'enregistrer des progrès dans la réalisation de l'objectif de protéger « *le droit de toute personne d'évoluer dans un monde exempt de violence* » et avant tout « *les femmes et les filles, touchées de manière disproportionnée par le harcèlement* » avec l'adoption de :

- la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ;
- la Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire ;
- la Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée « *Apprentissages* » ;
- la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi.

La prise de la loi d'orientation n° 2021 – 28 du 15 juin 2021 (annexe 12) relative à l'économie sociale et solidaire par notre pays a été saluée à l'occasion des discussions sur la Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire.

Durant la période de référence de ce Rapport, le Secrétaire général des Nations Unies a lancé en septembre 2021 l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale et des transitions justes.

Il s'agit là d'une initiative qui a pour objectif d'aider les pays à faire face aux crises multiples, à accélérer la reprise économique tout en investissant dans le développement social et la transition écologique, et à se préparer aux défis actuels et de demain (formalisation, emploi des jeunes, égalité du genre, transition écologique, économie numérique, emploi des jeunes, égalité des genres, etc.).

Cette initiative multipartite coordonnée par l'OIT constitue aussi une opportunité pour mieux coordonner et rendre plus efficace la coopération multilatérale en s'appuyant notamment sur le système des Nations Unies, le Groupe des 7 (G7)⁷, le Groupe des vingt (G20)⁸, le Fonds des Nations Unies pour les Objectifs de Développement durable (ODDs), des Etats membres des Nations Unies et des banques publiques de développement.

Madame le Président du HCDS a eu des séances de travail avec des responsables impliqués dans la mise en œuvre de cette initiative dont Madame Valérie SCHMITT, Directrice adjointe du Département de la Protection Sociale du Bureau international du Travail à Genève.

C- CONTRIBUTION DU BIT AU BUDGET DU HCDS

La participation du HCDS aux travaux de la CIT a permis de renforcer la coopération entre l'Institution et le Bureau international du Travail et de permettre à l'Institution de disposer de ressources additionnelles de cinquante-quatre millions cinq cent quarante-trois mille quatre cent soixante-dix (54 543 470) de francs CFA (annexe 13) en sus des transferts courants annuels de cinq cents millions de francs CFA régulièrement inscrits dans le budget du Programme « *Gouvernance du marché du travail* ».

Durant la période de référence de ce rapport, cette coopération s'est poursuivie avec la mise en œuvre du Projet RBSA « *Renforcer les capacités des mandants tripartites de l'OIT, dans le cadre du dialogue social pour promouvoir des mesures de relance dans l'économie de soins, fortement impactée par la pandémie de la COVID 19* ».

⁷ Le Groupe des 7 (G7) est un forum informel des chefs d'État et de Gouvernement des sept grandes puissances industrielles : l'Allemagne, la France, l'Italie, le Japon, le Canada, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord et les États-Unis d'Amérique.

⁸ Le Groupe des Vingt (G20) comprend 19 pays (Afrique du Sud, Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Brésil, Canada, Chine, États-Unis, France, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Mexique, République de Corée, Royaume-Uni et Russie) et l'Union européenne.



La mise en œuvre de ce Projet a été assurée grâce à la signature de deux accords d'exécution entre le BIT et le HCDS :

- l'accord d'exécution n 40337437/ 0 ;
- l'accord d'exécution n 40359994/ 0.

Par ailleurs, le BIT a mobilisé les ressources nécessaires pour l'organisation de l'atelier technique de formation et de construction de plaidoyer sur le financement durable de la protection sociale au profit des membres du HCDS ainsi que pour la publication des rapports de :

- l'atelier sur les mécanismes d'accompagnement des entreprises en difficulté ;
- la vingt et unième Assemblée plénière du Haut Conseil du Dialogue social portant sur le thème «*Promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Sénégal* ».

En retour, au niveau national, le BIT a eu à solliciter le HCDS dans la réalisation d'études telles que celles-ci :

- « *Sélection et analyse de chaînes de valeur agroécologiques afin de créer des opportunités d'emplois décents pour les jeunes entrepreneurs de la zone périurbaine de Dakar* » ;
- Élaboration d'une stratégie et d'un plan de communication pour le projet « *Consolider la viabilité financière et la couverture du système de protection sociale au Sénégal* »;
- Élaboration d'une stratégie et d'un plan de communication sociale pour accompagner la mise en œuvre du Régime simplifié pour les Petits Contribuables (RSPC).

II- PARTICIPATIONS DU HCDS DANS LA GOUVERNANCE D'INSTANCES ET L'ORGANISATION D'ÉVÈNEMENTS DE DIMENSION INTERNATIONALE OU RÉGIONALE INITIÉES PAR L'OIT

Les actions développées par le HCDS lui ont valu d'être reconnu à travers l'implication de son Président au niveau de la gouvernance d'instances internationales et dans l'organisation d'événements initiées par l'OIT.

A- PARTICIPATION DU HCDS AU CONSEIL CONSULTATIF INTERNATIONAL DE L'INITIATIVE ACTION POUR LE CLIMAT AU SERVICE DE L'EMPLOI.

La transition juste vers le développement durable constitue une problématique de plus en plus actuelle qui occupe une place de choix au cœur des attentes et préoccupations des mandants tripartites, notamment des travailleurs et employeurs. En effet, il convient de veiller à ce que l'inéluctable transition écologique se fasse dans une approche qui promeuve le travail décent tout en n'accroissant pas les inégalités.

Dans cette perspective, et à l'issue du Sommet Action Climat de septembre 2019, les pays ont pris des engagements et l'OIT a été chargée de diriger la mise en œuvre d'une initiative appropriée.

C'est dans ce cadre que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU), António GUTERRES, et le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, ont lancé, avec des chefs de Gouvernements et des dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, l'Initiative Action pour le climat au service de l'emploi à la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques qui s'est tenue à Madrid en décembre 2019.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette initiative, une structure de gouvernance composée d'un Conseil consultatif international, d'un Groupe des donateurs, d'un Groupe technique international, de Comités directeurs nationaux et d'un Secrétariat a été mise en place.

Tenant compte de l'engagement de notre pays dans le domaine de la transition juste vers le développement durable et en matière de promotion du dialogue social, le Directeur général de l'OIT a porté son choix sur Madame le Président du HCDS pour représenter l'Afrique francophone au sein du Conseil consultatif international de l'Initiative Action pour le climat au service de l'emploi.

Cette désignation fait aussi suite à l'implication du HCDS par le BIT dans l'organisation de la troisième Conférence ministérielle de Partnership Action for Green Economy (PAGE) qui s'est tenue du 10 au 11 janvier 2019 en Afrique du Sud sur le thème « *Promouvoir des économies inclusives et durables* ».

B- PARTICIPATION DU HCDS DE LA DECLARATION DE PRINCIPE TRIPARTITE DE L'OIT SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE

Le Sénégal s'est très tôt engagé dans la promotion de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (D/EMN).

En effet, le Sénégal est le deuxième pays, après la Portugal, à désigner ses points focaux nationaux pour la promotion de la D/EMN.

Cette désignation qui s'est faite le 22 décembre 2017, a aussi fait suite à la mise en place, le 3 novembre 2017, au sein du HCDS, d'une Commission spécialisée dédiée à cette problématique. Ce qui vaut à notre pays de disposer de quatre points focaux nationaux : un pour le Gouvernement, un pour les employeurs, un pour les travailleurs et un pour le HCDS.

C'est tenant compte de cet engagement que le HCDS a été convié par le BIT à participer à l'organisation d'un webinaire à l'intention des mandants de l'OIT et des institutions de dialogue social des Etats membres de l'UEMOA.

A l'occasion de ce webinaire qui s'est tenu du 15 novembre au 3 décembre 2021, le HCDS a fait une communication portant sur « *L'engagement du Haut Conseil du Dialogue social du Sénégal dans la promotion de la D/EMN* ».

Les participants au webinaire ont été édifiés sur :

- les raisons qui ont poussé le HCDS à mettre en place une commission de promotion de la D/EMN ;
- le mode de fonctionnement de cette commission et les réalisations du HCDS en matière de promotion de la D/EMN.

L'Institution a, entre autres, mené des activités de renforcement de capacités en D/EMN au profit de membres du HCDS, de membres de comités de dialogue social et de partenaires sociaux d'entreprises dont des multinationales dans les secteurs des télécommunications, des industries extractives.

C- PARTICIPATION DU HCDS AU LANCEMENT DES ACTIONS MENÉES DANS LE CADRE DE L'INITIATIVE ACTION POUR LE CLIMAT AU SERVICE DE L'EMPLOI.

L'une des premières activités mises en œuvre dans le cadre de l'Initiative Action pour le climat au service de l'emploi est le lancement du 29 novembre au 4 décembre 2021 à Grand-Bassam, en Côte d'Ivoire :

- *du pôle régional de formation du Réseau des institutions d'évaluation des emplois verts (Green Jobs Assessment Institutions Network - GAIN) pour l'Afrique francophone ;*

Ce pôle régional de formation mis en place par le BIT, a fait appel à l'expertise nationale à travers l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar qui y a été associée avec l'Université Nangui Abrogoua d'Abidjan.

L'approche méthodologique et le guide de formation développés par Green Jobs Assessment Institutions Network (GAIN), qui a été lancé en 2013, permettent d'analyser les implications du passage à une économie verte sur le marché du travail.

Cette analyse prend en compte, d'une part, la quantification des emplois verts existants, et d'autre part, l'estimation des potentiels d'emplois verts et les emplois perdus dans le cadre de diverses politiques et scénarios d'investissement.

- *de la première session de formation pour les pays francophones d'Afrique.*

Cette activité, financée par le projet «la dimension sociale de la transition écologique» du partenariat France-BIT vient répondre à une demande exprimée par les pays francophones d'Afrique, depuis la tenue de première session anglophone à l'Université de Pretoria en 2019.

Cette première session de formation a permis de renforcer la capacité des participants à modéliser et à mesurer les impacts sur l'emploi des mesures climatiques et environnementales nationales. Madame le Président du HCDS a pris part au panel d'ouverture de la première session de ce Pôle régional de formation.

D- PARTICIPATION DU HCDS À L'ORGANISATION DES ACADEMIES SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le HCDS a aussi contribué à l'organisation, par le Centre international de Formation de l'OIT, des Académies sur le dialogue social et les relations professionnelles qui se sont tenues du 9 novembre au 11 décembre 2020, du 8 novembre 2021 au 10 décembre 2021 et du 7 novembre au 9 décembre 2022.

En qualité de personne ressource, Madame le Président du HCDS a eu, à chacune de ces académies, à entretenir la cinquantaine de participants provenant d'une vingtaine de pays sur « *Le tripartisme et le rôle des institutions nationales tripartites de dialogue social* ». Des membres du HCDS ont suivi les formations certifiées délivrées lors des différentes sessions de ces académies.

Les membres de l'équipe de formation et les participants se sont félicités :

- du processus inclusif d'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal;
- de l'engagement du Gouvernement, des centrales syndicales de travailleurs et des organisations patronales à promouvoir le dialogue social ;
- de l'élaboration de cadres stratégiques triennaux d'intervention par le HCDS ;
- des résultats atteints en matière de renforcement des capacités des partenaires sociaux, de mise en place de mécanismes de dialogue social adaptés dans les secteurs et de médiation sociale.

E- PARTICIPATION DU HCDS A LA REUNION DE HAUT NIVEAU SUR LE THEME « *DIALOGUE SOCIAL AVEC ET POUR LES JEUNES* »



Avec Madame Vera Paquete PERDIGAO, Directrice du Département de la Gouvernance et du Tripartisme (GOUVERNANCE) et Monsieur Sangheon LEE, Directeur du Département des politiques de l'emploi (EMPLOI)

Le HCDS a été aussi impliqué dans l'organisation par le BIT d'une réunion de haut niveau portant sur le thème « *Dialogue social avec et pour les jeunes* » qui s'est tenu du 29 au 30 novembre 2022.

Dans ce cadre, quatre panels ont été animés par des mandants tripartites des différents pays :

- Panel 1 : « *Emploi des jeunes et dialogue social : expériences des pays* » ;
- Panel 2 : « *Jeunesse et dialogue social inclusif : défis et opportunités* » ;
- Panel 3 : « *Solutions pour promouvoir le travail décent des jeunes par le dialogue social* » ;
- Panel 4 : « *Le multilatéralisme et la cohérence des politiques pour la promotion du dialogue social avec et pour les jeunes* »

En intervenant sur le panel 4, Madame le Président du HCDS a mis en exergue certains enjeux et défis communs pour des pays, ayant le même profil socioéconomique comme le Sénégal, de mettre à profit le bonus démographique. Elle a également abordé le contexte planétaire marqué d'une part par les transitions numérique (automatisation, numérisation), énergétique, écologique et verte et d'autre part par l'ouverture du marché économique, l'extension des chaînes mondiales d'approvisionnement et l'implantation des multinationales.

Sur les rôles du multilatéralisme dans la promotion du dialogue social avec et pour les jeunes, elle a identifié les opportunités :

- d'information des jeunes sur les dispositifs de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat mis en place à leur profit ;
- de sensibilisation des jeunes sur les secteurs porteurs (orientation vers les chantiers prioritaires, meilleure prise en compte de la dimension sociale des transitions énergétique, écologique, verte et numérique auxquelles fait face la communauté internationale) ;
- de mise en œuvre de la multilatéralité au service de la cohérence des politiques publiques économiques sous régionales et nationales.

III- LA PARTICIPATION DU HCDS AUX ACTIVITES DU GROUPE DE TRAVAIL DES NATIONS UNIES SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Sur invitation du BIT, Madame le Président du HCDS a pris part au 9^{ème} Forum sur les entreprises et les droits de l'homme qui s'est tenu du 16 au 18 novembre 2020 en mode visioconférence sur le thème général « *Prévenir les abus des droits de l'homme liés aux entreprises : Les clés pour bâtir un avenir durable pour les personnes et la planète* ».

Cette activité a été organisée par le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (également connu sous le nom de Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises) qui a été mis en place par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2011 par la résolution 17/4.

La session à laquelle a pris part Madame le Président du HCDS portait sur le thème « *Informalité : comment aborder "l'éléphant dans la salle"* ».

Le sujet avait pour prétexte de rappeler que, jusqu'à ce jour, les grandes entreprises de l'économie formelle et leurs chaînes d'approvisionnement ont été le principal centre d'intérêt des initiatives visant à mettre en œuvre certains principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Selon ces principes, toutes les entreprises commerciales, quelle que soit leur nature en termes de taille, de secteur, de localisation, de propriété et de structure, y compris celles qui évoluent au sein de l'économie informelle, ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme.

L'intervention du Président du HCDS a porté sur la situation des activités des unités et des acteurs des familles de l'économie informelle (des micros et petites entreprises, des entreprises familiales, des travailleurs informels travaillant pour des entreprises informelles et formelles) qui constituent une part importante de l'économie mondiale, en particulier dans les pays en développement à l'image du Sénégal.

Les participants ont été informés sur le fait que l'informalité au Sénégal concerne au moins 90% de l'emploi et 97% des entreprises avec un indice de parité en faveur des femmes qui sont également plus présentes dans les segments les plus vulnérables et les activités les moins rémunératrices. Les déficits de travail décent qui y sont relevés sont très prononcés, notamment en termes de manque d'accès à un emploi rémunérateur, aux protections liées à l'emploi (sécurité sociale, sécurité et santé au travail), aux droits ainsi qu'à la représentation et à la possibilité de défendre ses intérêts.

Face à ce constat, le Gouvernement du Sénégal s'est engagé à faire de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle l'une de ses priorités.

En effet, le Plan Sénégal Emergent (PSE) reconnaît le rôle crucial des petites et moyennes entreprises (PME) dans l'économie sénégalaise et souligne la nécessité pour les politiques publiques de les accompagner. Dans ce cadre, une nouvelle loi d'orientation relative à la promotion et au développement des PME, visant à actualiser le cadre juridique et à le mettre en conformité avec la réforme du droit OHADA sur le statut de l'entrepreneur, a été adoptée.

Sur la protection sociale, le Ministère en charge du Travail a entrepris depuis 2013, en collaboration avec le BIT, l'examen de la faisabilité d'un régime de protection sociale adapté s'adressant aux entrepreneurs et salariés de l'informel et aux entreprises assujetties au régime fiscal de la Contribution Globale Unique appelé Régime simplifié pour les Petits contribuables (RSPC).

La phase pilote de la mise en œuvre du RSPC a démarré, sous le leadership du Ministère en charge du Travail, en coordination avec l'Agence de la Couverture Maladie Universelle (ANCMU) et le Ministère de l'Artisanat et de la Transformation du Secteur informel (MATSI), par la mise en place d'une mutuelle sociale des artisans, à Thiès.

Durant cette phase pilote, il est prévu l'expérimentation, au profit de cette famille d'acteurs de l'économie informelle, de la couverture sociale de deux branches prioritaires identifiées : la branche Santé et soins médicaux et la branche Vieillesse.

Dans un deuxième temps, il s'agira de capitaliser les résultats obtenus dans cette phase pilote du RSPC, en vue de l'extension progressive de la couverture aux autres branches de sécurité sociale.

Sur le plan institutionnel, avec la priorité donnée à la promotion des activités entrepreneuriales au sein du PSE, des structures ont été créées et sont autonomes ou rattachées à différentes Institutions dont

la Présidence de la République, le Ministère du Commerce et des Petites et Moyennes Entreprises, le Ministère en charge de la Formation professionnelle et le Ministère de Finances et du Budget.

Le HCDS s'est inscrit dans cette dynamique avec les Ministères en charge de l'Emploi, du Travail, de la Jeunesse, des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie et l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), en entamant avec l'appui technique du BIT, une collaboration visant à sensibiliser, informer et accompagner le processus de formalisation en s'inspirant de la Recommandation n°204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

En décembre 2019, le HCDS, avec l'appui du BIT, a organisé un forum sur « *la transformation de l'économie informelle au Sénégal : vers un mécanisme de suivi et de coordination efficace* » visant à contribuer à la mise en place d'un mécanisme de suivi et de coordination efficace des interventions des acteurs pour la transformation de l'économie informelle au Sénégal (pages 64 à 67 du Rapport sur l'état du dialogue social).

Également, le Gouvernement, en collaboration avec le HCDS et le BIT, a mené une étude sur l'impact de la COVID - 19 sur les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle. Celle-ci a démontré que la COVID - 19 a renforcé les vulnérabilités existantes des entrepreneurs et des travailleurs de l'économie informelle et a mis en évidence les avantages associés à la formalisation.

IV- LA PARTICIPATION DU HCDS À LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'AFRIQUE FRANCOPHONE

Durant cette période de référence, le HCDS a été convié aux travaux du quatrième séminaire régional de l'Internationale francophone du Dialogue social (IFDS). Ce séminaire s'est tenu du 20 au 21 décembre 2021 en mode visioconférence sur le thème « *Dialogue social face à la crise générée par la pandémie de la COVID-19 : Le rôle des institutions du dialogue social dans la gestion de la crise en Afrique Francophone* ».

La présidence de l'IFDS est présentement assurée par Madame le Président du HCDS.

L'objectif général du séminaire régional de l'IFDS est de mener une réflexion prospective sur la contribution des institutions et organismes de dialogue social à l'atténuation des impacts négatifs de la pandémie de la COVID – 19 et à la relance de l'économie dans les pays membres dans une approche prenant en compte la nécessité d'éradiquer la lutte contre le travail des enfants.

Ont pris part à ces travaux les mandants tripartites des dix-huit pays membres (Bénin, Burkina-Faso, Burundi, Congo, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Guinée Bissau, Mali, Mauritanie, Madagascar, Niger, République Centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie).

Les objectifs spécifiques ont consisté à :

- améliorer les capacités des membres à mieux appréhender les conséquences de la pandémie de la COVID – 19 sur le monde du travail et le dialogue social ;
- identifier les initiatives pouvant être développées par les institutions de dialogue social des pays membres dans le cadre de la riposte contre la COVID – 19 et de la relance du développement économique et social ;

- s'appuyer sur la Déclaration d'Abidjan pour amorcer la relance des activités économiques africaines ;
- identifier les stratégies à mettre en œuvre pour atténuer le recours au travail des enfants dans le contexte particulier de crise sanitaire de la pandémie de la COVID – 19.

Les participants ont identifié certaines conséquences de la COVID – 19 sur le fonctionnement du dialogue social dont l'affaiblissement de la dynamique du dialogue social tripartite, la suspension de la négociation collective et des processus collectifs de conciliation, la contribution faible, voire nulle, des structures ad hoc mises en place et le manque de couverture des groupes vulnérables qui sont principalement dans l'économie informelle.

Ces constats s'expliquent par la situation d'urgence, les mesures de prévention et de protection (distanciation sociale) ainsi que le déficit de culture de dialogue social. Pour remédier à cet état de fait, les structures de dialogue social devraient dorénavant s'atteler, en cas de survenance de telles crises :

- d'abord à créer les conditions minimales de fonctionnement dans l'urgence pour après mettre en place des dispositifs institutionnels et technologiques nécessaires à la conduite du dialogue ;
- par la suite, à mettre en place et faire fonctionner des comités ou cellules de crise, élaborer et mettre à la disposition des mandants des notes techniques ou des documents d'orientation esquissant quelques approches ou mettant en exergue quelques bonnes pratiques.

Pour contribuer à une meilleure efficacité des interventions des structures de dialogue social, les participants ont été imprégnés sur la Méthode d'Auto-évaluation des Institutions de Dialogue Social (MA-IDS) qui est un guide d'évaluation mis à la disposition des mandants tripartites depuis le 15 novembre 2021.

Cette méthode comporte six étapes : la décision de l'autoévaluation, la compréhension du contexte de l'Institution du dialogue social, l'évaluation de l'inclusivité, l'évaluation de l'efficacité, l'adoption d'un plan d'actions et la mise en œuvre du plan d'actions.

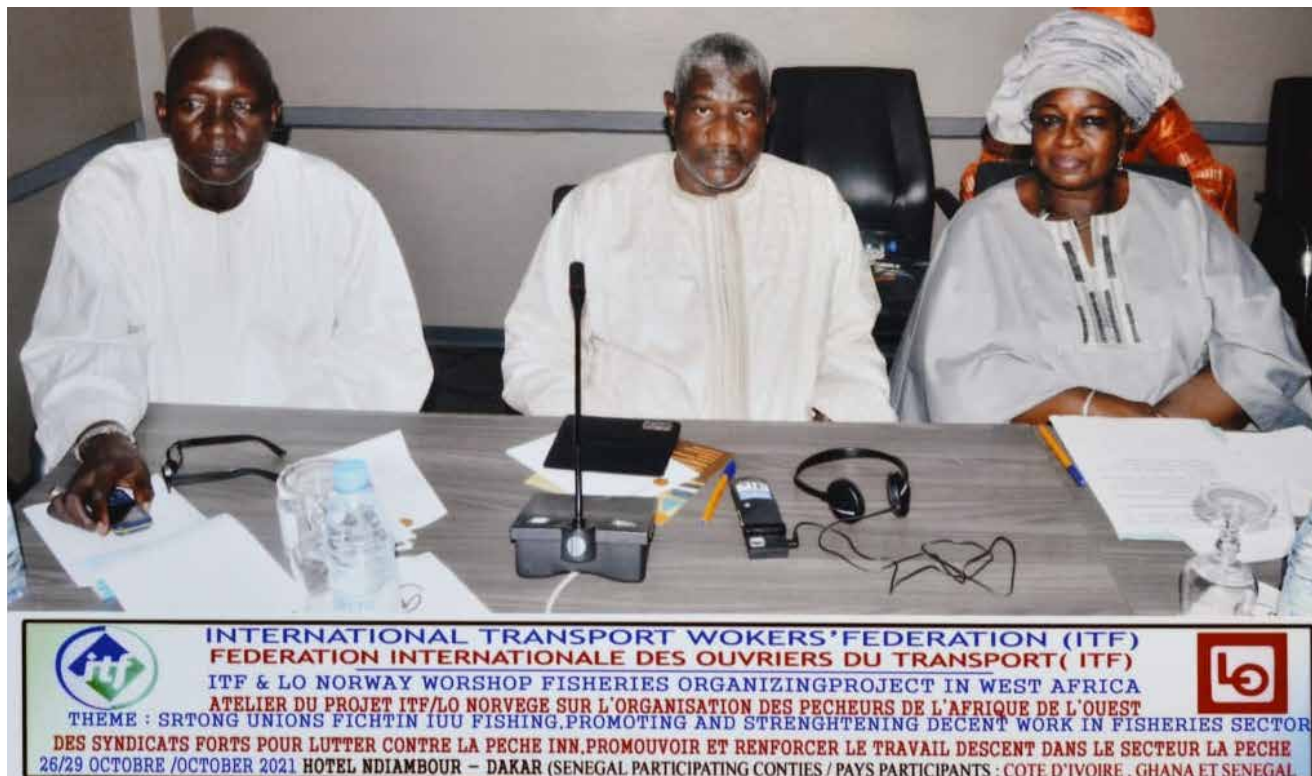
Les participants se sont accordés sur la nécessaire implication des organisations professionnelles dans la recherche de solutions de sortie de crise et de l'opportunité de désigner de représentants des parties prenantes suffisamment compétents au sein des cadres de dialogue social.

Pour réaliser des résultats plus probants en matière de lutte contre le travail des enfants, il a été recommandé aux Gouvernements d'investir davantage dans le secteur public de l'éducation et de la formation pour garantir l'accès et le maintien des enfants dans les écoles.

Dans le secteur des transports, Madame le Président du HCDS a présidé les cérémonies d'ouverture de :

- l'atelier de la Fédération Internationale des ouvriers du transport (ITF) qui s'est tenu du 6 au 8 décembre 2020 sur le thème : « *Transport aérien en Afrique Francophone – Défis syndicaux majeurs dans un contexte post covid-19* » ;

- l'atelier de renforcement des capacités de la Fédération Internationale des ouvriers du transport (ITF) qui s'est tenu du 26 au 29 octobre 2021 sur le thème : « *Des syndicats forts pour combattre la pêche INN (illégal, non déclarée et non réglementée, promouvoir et renforcer le travail décent dans le secteur de la pêche* ».



A l'occasion de l'atelier de l'ITF sur le thème « *Des syndicats forts pour combattre la pêche INN (illégal, non déclarée et non réglementée), promouvoir et renforcer le travail décent dans le secteur de la pêche* »

V- LA RECONNAISSANCE DU HCDS AU NIVEAU DE L'ESPACE UEMOA



13^{ème} Assemblée générale du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) de l'Union économique et monétaire Ouest Africaine (UEMOA)



Mme le Président du HCDS reçue par Monsieur Abdoulaye DIOP, Président de la Commission de l'UEMOA en marge de la 12^{ème} Assemblée générale du CTDS

Le HCDS a pris une part active aux travaux des onzième, douzième et treizième Assemblées générales du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) de l'Union économique et monétaire Ouest Africaine (UEMOA) qui se sont tenues respectivement du 10 au 11 novembre 2020 (en visioconférence à cause de la pandémie de COVID – 19), du 14 au 15 décembre 2021 à Ouagadougou et du 15 au 16 novembre 2022 à Dakar.

Durant ces Assemblées, cet Organe consultatif créé par l'acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 par la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union a eu à formuler des avis et une résolution sur les questions suivantes :

- l'Avis n°011/2020 sur le dialogue social dans les fonctions publiques des Etats membres de l'UEMOA ;
- la Résolution spéciale sur les suites réservées aux avis formulés par le CTDS et transmis à la Commission de l'UEMOA ;
- l'Avis n° 013/2021 sur la sur la problématique des personnes handicapées dans le monde du travail dans les Etats membres de l'UEMOA ;
- l'Avis n° 014/2021 sur la mise en œuvre des formes alternatives d'organisation du travail dans les contextes de crise dans les Etats membres de l'UEMOA ;
- l'Avis n° 015/2022 sur l'intégration de l'économie informelle et l'économie rurale dans le dialogue social au sein des Etats membres de l'UEMOA.

La treizième Assemblée plénière du CTDS qui n'a pas pu se tenir à Ouagadougou pour des raisons sécuritaires s'est déroulée à Dakar.

A cette occasion, lors de la cérémonie officielle d'ouverture, Madame le Président du HCDS s'est exprimée au nom des Présidents d'institutions nationales de dialogue social.

A l'issue de cette Assemblée plénière, Monsieur Karim CISSE, Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale du Sénégal a été élu Président du CTDS de l'UEMOA.

VI- CONTRIBUTION DU HCDS AU SALON DE PREVENTICA INTERNATIONAL DAKAR

Dans le but de consolider leur rôle dans la promotion d'une culture de la prévention des risques au niveau de l'Afrique de l'Ouest, Preventica International et la Caisse de Sécurité sociale ont organisé du 8 au 10 novembre 2022 le troisième Forum international pour la maîtrise des risques en Afrique.

4076 participants ont pris part à cette activité qui a abrité 99 conférences et ateliers.

Comme à l'occasion des précédentes éditions 2017 et 2019 (voir pages 73 et 74 du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social), le HCDS a été associé dans l'organisation de celle de 2022.

Le thème de la conférence introduite le 9 novembre 2022 par un membre du HCDS a porté sur « Dialogue Social en entreprise : clé de réussite des stratégies de sécurité et santé au travail ».

Ont été notamment abordés lors de cette conférence, les missions du HCDS, les différents cadres de dialogue social existant au niveau de l'entreprise dont le comité d'hygiène et de sécurité du travail (CHST) ainsi que les perspectives de réforme du Décret 94 – 244 du 7 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des CHST.

VII-VISITES DE TRAVAIL ET MISSIONS DE COOPERATION BILATERALES

Une délégation de l'Union européenne conduite par Madame Irène MINGASSON, Ambassadrice, Cheffe de la délégation de l'Union européenne en République du Sénégal. a eu une séance de travail le 15 janvier 2021 avec Madame le Président et des membres du HCDS.

Cette séance a porté sur la crise de la COVID – 19, son impact sur le secteur de la pêche ainsi que sur la gouvernance du secteur de la pêche.



Madame Irène MINGASSON, Ambassadrice, Chef de la délégation de l'Union européenne en République du Sénégal en visite au HCDS



Séance de travail avec Monsieur Déo HAKIZIMANA, Président du Centre indépendant de Recherches et d'Initiatives pour le Dialogue (CIRID)

Monsieur Déo HAKIZIMANA, Président du Centre indépendant de Recherches et d'Initiatives pour le Dialogue (CIRID), a eu, le 27 juin 2022, une séance de travail avec Madame le Président du HCDS.

Cette séance a notamment porté sur les modalités les plus appropriées pour promouvoir une culture de paix et de dialogue.

Madame Mama Ngina KENYATTA, ancienne première Dame du Kenya, a officiellement reçu, le 11 décembre 2020 des mains du Chef de l'Etat, sa distinction en qualité de récipiendaire de l'édition 2020 du Prix Macky SALL pour le dialogue en Afrique.



Madame Mama Ngina KENYATTA, ancienne première Dame du Kenya

Des délégations gouvernementales de la République Centrafricaine, de la République islamique de Mauritanie, de la République Togolaise et de la République de Guinée ont séjourné dans notre pays pour s'imprégner de notre expérience en matière de mesure de la représentativité syndicale, d'institutionnalisation du dialogue social et de gestion de la retraite des travailleurs.

Le séjour de la délégation de la République Centrafricaine a fait suite à une séance de travail que Madame Annie Michelle MOUANGA, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Protection sociale et de la Formation professionnelle a eue à Bangui avec Monsieur Mankeur NDIAYE en qualité de Représentant Spécial du Secrétaire général des Nations Unies, Chef de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation en Centrafrique (MINUSCA), de la République centrafricaine.

La délégation de la République Centrafricaine conduite par Madame le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Protection sociale et de la Formation professionnelle a été reçue le 19 novembre 2021.

La délégation de la République islamique de Mauritanie, reçue le 18 mars 2022, a été conduite par Monsieur Mouhamed Saloum CAMARA, Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration de la République Islamique de Mauritanie en compagnie de Monsieur Hamoud Ould T'FEIL, Directeur général du Travail au Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration et de Monsieur Amadou Tidiane BA, Inspecteur chargé du Travail.

Cette visite a été précédée de celle effectuée du 2 au 5 novembre 2021 par une délégation du Conseil national du Dialogue social de la République islamique de Mauritanie composée du Président, Monsieur Moussa Demba SOW, de Monsieur Babacar KHALED, Conseiller juridique du Ministre, de Monsieur Hamoud Ould T'FEIL, Directeur général du Travail au Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration et de Monsieur Amadou Tidiane BA, Inspecteur chargé du Travail.

A l'issue de cette visite, la volonté de poursuite de la coopération entre le HCDS et le CNDS de la République islamique de Mauritanie a été sanctionnée par la signature d'un contrat de partenariat.

Ces deux visites ont conduit à l'implication du HCDS dans l'organisation de l'atelier de renforcement de capacités des membres du CNDS de la République islamique de Mauritanie qui s'est tenu le 28 avril 2022.



A l'occasion de la visite de la délégation de la République islamique de Mauritanie

Après un premier séjour en novembre 2017 (page 106 du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social), une deuxième délégation togolaise a été reçue le 9 septembre 2022.

Cette délégation a été conduite par Monsieur Makre SKPANE, Secrétaire général adjoint du Gouvernement accompagné de Madame Akouavi Homayo AHLOU, Directrice de la Gestion Informatique du Personnel de l'Etat, de Monsieur Yao Ignéza DIAPENA et de Monsieur Komlavi Efanam SOGBO, Directeur des Etudes et de la Planification du Ministère de la fonction publique, du Travail et du Dialogue social de la République Togolaise, le 9 septembre 2022 ;

Suite à cette visite, le Forum national sur le dialogue social au Togo s'est tenu du jeudi 10 au vendredi 11 novembre 2022.

Invitée par le Ministre de la Fonction publique, du Travail et du Dialogue social du Togo, une délégation du HCDS conduite par Madame le Président y a pris part.

A cette occasion, l'expérience des bonnes pratiques sénégalaises en matière de dialogue social, de libertés syndicales et d'exercice du droit de grève a été partagée.

Cette contribution du Sénégal a été appréciée et dans l'élaboration de la feuille de route du forum qu'ils ont adoptée, les partenaires sociaux togolais se sont inspirés de ces bonnes pratiques.

La délégation guinéenne reçue le 21 décembre 2022, a été conduite par Monsieur Julien YOMBOUNO, Ministre du Travail et de la Fonction publique de la République de Guinée à la tête d'une délégation composée de Monsieur Aly Badara KEITA, Directeur national du Travail, de l'Emploi et des Lois sociales et de Mamadou Aliou DIALLO, Inspecteur général du Travail, le 21 décembre 2022.



Madame Annie Michelle MOUANGA, de la délégation de la République Centrafricaine avec la Présidente du HCDS, Madame Innocence NTAP NDIAYE



Visite du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration de la République Islamique de Mauritanie



A l'occasion de la visite de la délégation de la République Togolaise



A l'occasion de la visite de la délégation gouvernementale de la République de Guinée



CINQUIEME PARTIE



LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS

Les recommandations tirées des leçons apprises durant la période de référence de ce Rapport s'inscrivent dans la double perspective :

- d'une part, de consolider les performances accomplies par les mandants tripartites qui optimisent l'apport du dialogue social dans le développement durable ;
- d'autre part, de prendre en compte les orientations du Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023 du Plan Sénégal Emergent (PSE) dans le cadre de leur mise en œuvre.

 **Il y a deux décennies, les mandants tripartites nationaux s'étaient engagés dans une dynamique partenariale privilégiant le dialogue social dans la gouvernance des relations professionnelles.**

Cette option s'est d'abord traduite par la signature, le 22 novembre 2002, de la Charte nationale sur le dialogue social et la mise en place, le 1^{er} juillet 2003, du Comité national du Dialogue social (CNDS). Par la suite, tirant profit de l'attachement du Chef de l'Etat à promouvoir le dialogue sous toutes ses formes, ces mandants ont pu parfaire l'institutionnalisation du dialogue social tripartite en relevant le CNDS au rang de Haut Conseil du Dialogue social (HCDS).

La volonté d'ériger le dialogue social en instrument de gouvernance des politiques publiques a aussi amené le Chef de l'Etat à faire élaborer de manière consensuelle par les parties prenantes au dialogue social tripartite le Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS) 2021 - 2024.

Le Plan de mise en œuvre de ce PNRDS prévoit un ensemble de mesures structurelles dont la mise en œuvre contribuera à améliorer de manière appréciable la stabilité sociale dans tous les secteurs.

Sur instruction du Chef de l'Etat, ce Plan de mise en œuvre bénéficie d'allocations budgétaires depuis le début de l'année 2022 et est en phase d'exécution.

Toutefois, à un an de l'échéance 2024, au-delà de la mobilisation des ressources nécessaires, il convient de poursuivre la dynamique partenariale des mandants tripartites en procédant à la mise en place des organes de pilotage et de suivi évaluation au sein desquels il est prévu qu'ils soient impliqués.

Une telle approche permettra aux différentes parties prenantes :

- d'une part, d'avoir une meilleure lisibilité sur le niveau de mise en œuvre du PNRDS ;
- d'autre part, de garantir une synergie dans la mise en œuvre de leurs initiatives respectives de promotion du dialogue social.

En effet, les principes d'inclusion, d'appropriation et de responsabilité confèrent la durabilité aux objectifs de toute œuvre de planification.

RECOMMANDATION N° 1

Mobiliser les ressources humaines et financières suffisantes pour la mise en œuvre, dans les délais prévus, de tous les produits du Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS).

RECOMMANDATION N° 2

Mettre en place et veiller au bon fonctionnement du comité tripartite de pilotage du Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS).



Un tel investissement dans la gouvernance des relations professionnelles contribuera à optimiser l'élan commun nécessaire pour permettre aux personnes actives d'être plus résilientes et rendre notre économie plus robuste face à certains chocs tels que celui auquel le monde a été confronté durant la pandémie de la COVID – 19.

Sous l'impulsion du Chef de l'Etat, à travers les concertations qu'il a initiées, la continuité des processus de dialogue social a pu être assurée et les mandants tripartites nationaux se sont accordés sur des mesures qui ont permis d'amortir les conséquences des pertes de revenus des travailleurs du secteur formel causées par l'arrêt ou la baisse de la productivité des entreprises.

Dans la sous-région, les entreprises formelles les plus impactées sont celles évoluant dans l'hôtellerie (80%), la restauration (82%), et le tourisme (70%). Face à cette situation, les partenaires sociaux nationaux de ces secteurs ont conclu deux Pactes sectoriels de relance et de stabilité sociale, dont l'un pour le secteur du Tourisme et l'autre pour le Secteur des Transports aériens.

Ces instruments de promotion de la stabilité sociale devraient être pérennisés. A cet effet, un suivi périodique des engagements consentis par les parties prenantes devrait être de mise pour éviter des crises qui peuvent compromettre l'atteinte des objectifs liés à la mise en œuvre des sept (07) initiatives dont six (06) du secteur du Tourisme et une (1) relative aux Transports aériens déclinées par le Plan d'Actions Prioritaires Ajusté Accéléré (PAP 2A) tiré du Plan Sénégal Emergent.

Une attention similaire doit également être accordée au respect des différents accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales des différents secteurs d'activités.

RECOMMANDATION N° 3**Veiller au suivi périodique :**

- des **Pactes de relance et stabilité sociale des secteurs du Tourisme et des Transports aériens ;**
- des **Accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales des différents secteurs d'activité.**

 **Au même titre que les entreprises et les travailleurs évoluant dans le secteur formel, les unités de production et les familles d'acteurs de l'économie informelle ont été aussi fortement affectées par la pandémie de la COVID – 19.**

La prépondérance de ces unités dans notre économie a du reste influé sur les stratégies de lutte contre la propagation de la pandémie. En effet, ces stratégies ont intégré les risques de soubresauts pouvant être générés par les acteurs de l'économie informelle qui se retrouvaient privés de leurs revenus gagnés quotidiennement.

La situation sociale de ces acteurs s'est également détériorée du fait de leur non prise en compte dans le mécanisme de soutien auquel ont bénéficié les travailleurs du secteur formel (ordonnance qui a garanti à ces derniers une rémunération supérieure ou égale à 70 % de leur salaire moyen net des trois derniers mois d'activité).

Par ailleurs, du fait des difficultés liées à leur manque d'organisation, le Gouvernement n'a pas pu fournir dans les meilleures conditions à toutes ces familles d'acteurs des appuis adéquats pour permettre à leurs unités de production de faire face à la crise.

Pour remédier à cette situation, il convient, par un recours aux mécanismes du dialogue social, d'organiser et de sensibiliser les familles d'acteurs de l'économie informelle afin d'accroître leur niveau d'adhésion aux politiques publiques qui leur sont réservées. A cet effet, une meilleure prise en compte de leurs attentes en matière d'amélioration de la productivité de leurs unités et une mise en œuvre d'efforts de minoration de l'attractivité de l'informalité sont appropriées.

Au demeurant, la construction d'un consensus national sur le processus graduel de formalisation des unités de l'économie informelle peut garantir une optimisation de la mobilisation des ressources prévues à cet effet dans le budget national.

Sous ce rapport, le choix pourrait être prioritairement porté sur les familles d'acteurs de l'économie informelle évoluant dans les chaînes de valeurs les plus pertinentes en adéquation avec les orientations de l'axe I du Plan Sénégal Emergent.

RECOMMANDATION N° 4

Promouvoir l'organisation et le renforcement des capacités des différentes familles d'acteurs de l'économie informelle dans la perspective de leur accompagnement vers la formalisation.

RECOMMANDATION N° 5

Mobiliser les ressources financières et techniques disponibles autour de la formalisation des familles d'acteurs de l'économie informelle évoluant dans les chaînes de valeurs les plus porteuses de croissance endogène.



Des pans importants de travailleurs du secteur des transports terrestres font partie des familles d'acteurs de l'économie informelle.

Ces travailleurs ne bénéficient pas de couverture sociale. Ils éprouvent ainsi, notamment, des difficultés à faire face à des dépenses de santé qui rendent encore plus précaires leur statut et celui de leurs familles.

Cette précarité de leurs conditions de travail, qui constitue un facteur non négligeable dans la survenance des accidents routiers, est liée au caractère informel structurel de ce secteur qui influe négativement sur le respect de leurs droits de salarié par les personnes morales ou physiques propriétaires de véhicules qui les emploient.

Pourtant, dans le cadre de l'extension de la protection sociale qui constitue un des quatre piliers du travail décent, la phase pilote d'une initiative de mise en place d'un système de protection sociale dans le secteur des transports routiers avait été lancée le 5 mai 2008 sous forme d'une mutuelle sociale : la mutuelle sociale TRANSVIE.

Cette initiative avait vu le jour par les soins du Comité national du Dialogue social (CNDS) en collaboration avec le programme mondial STEP du Département de la Sécurité sociale du BIT (BIT/STEP) et avec l'appui des ministères concernés dont le Ministère en charge du Travail et le Ministère en charge de la Santé.

Entretemps, en 2016, la mutuelle a obtenu la capacité d'intervenir comme une IPM pour couvrir des entreprises du secteur formel. Malheureusement, à ce jour, les travailleurs du secteur des transports terrestres ne sont pas encore parvenus à opérer le saut qualitatif vers la formalisation.

Pourtant, l'Etat a régulièrement facilité l'accès des entreprises de transports terrestres à des crédits pour renouveler leurs parcs automobiles. Le Fonds de Développement des Transports terrestres (FDTT), lancé le 30 septembre 2021, poursuit cette mission de service public.

Les pouvoirs publics gagneraient à mettre en œuvre cette dynamique d'amélioration des systèmes de transport public dans une approche plus empreinte de progrès social en obligeant les bénéficiaires que sont les entreprises de transport à régulariser progressivement la situation sociale de leurs employés.

A cet effet, le Conseil exécutif des Transports urbains durables (CETUD) a un rôle essentiel à jouer. En effet, il a, notamment, pour mission « *la rédaction des cahiers de charge, termes de référence et dossiers d'appel d'offres, la passation des conventions avec les transporteurs agréés et le contrôle de l'exécution des contrats* ».

RECOMMANDATION N° 6

Assurer la durabilité des processus de formalisation des familles d'acteurs de l'économie informelle dans une approche intégrée mettant en synergie les différents dispositifs d'appui mis en œuvre par les ministères et structures dédiées telle que prévue par la Stratégie nationale intégrée de la formalisation de l'Economie informelle.



La réalisation de résultats probants dans le processus de formalisation de l'économie informelle contribuera à l'extension de la couverture de sécurité sociale et de ses bénéficiaires pris en charge par les Institutions de Prévoyance sociale et incidemment au financement durable de la protection sociale et de la qualité des prestations y afférentes.

La garantie de ces prestations, notamment celles de soins, est tributaire en partie de la stabilité du climat social au niveau du secteur de la santé en général et des établissements publics de santé (EPS) en particulier.

Le Rapport public 2016 de l'Inspection générale d'Etat sur l'état de la gouvernance et de la reddition des comptes présente la situation du climat social dans les EPS à la page 59 en ces termes :

- « - *de nombreux conflits sociaux et de leadership sur fond de revendications de hausses de salaires, de primes et d'avantages en nature émaillant la continuité, la stabilité voire l'offre de soins aux populations ;*
- *l'inexistence d'un dialogue social par le biais de contributions positives, mutuellement profitables, entre les acteurs du secteur de la santé* ».

Cette situation est imputable à l'hétérogénéité des statuts des personnels des EPS.

Le décret n° 2016 – 404 du 6 avril 2016 portant statut du personnel des établissements publics de santé a certes été pris pour rationaliser et unifier les règles d'administration et de gestion.

Mais, la dimension « *gestion des relations professionnelles* » n'y est pas suffisamment prise en charge avec l'article 48 du décret n° 2016 – 404 qui dispose qu'à la date d'application du statut à l'établissement, l'agent fonctionnaire est en détachement auprès de l'établissement public de santé.

Le chapitre VIII du même décret consacré à « *Représentation du personnel et activités syndicales* », notamment en son article 36, ne prévoit comme modalité de désignation des représentants du personnel que par l'élection des délégués du personnel.

Or, toutes les personnes collaborant à la marche de l'établissement et, en particulier, des personnes occupant un emploi permanent dans un cadre d'une administration publique, dont les fonctionnaires, sont exclues 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.

Tenant compte du nombre de fonctionnaires dans les EPS, l'application, en l'état, de cette modalité de désignation risque d'y biaiser la qualité de la représentation du personnel et d'y compromettre la bonne conduite des processus de dialogue social et de négociation collective.

RECOMMANDATION N° 7

Réviser l'article 1er alinéa 3 du décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 pour permettre à cette catégorie d'agents, s'ils sont détachés dans des établissements et autres structures publics soumis au Code du Travail de pouvoir participer aux élections des délégués du personnel ;

Contribuer au renforcement de la stabilité sociale dans le Secteur public de la santé en prenant les mesures propices à la mise en place :

- **de mécanismes inclusifs de dialogue et de négociation collective au niveau de chaque Etablissement public de Santé ;**
- **d'un Comité de dialogue social dans le Secteur public de la Santé.**

 **Le Rapport VI soumis à la 110^{ème} session de la Conférence internationale du Travail portant sur le thème « *Le travail décent et l'économie sociale et solidaire* » relève que notre pays fait partie des vingt (20) pays qui, depuis les années deux mille, se sont dotés de lois sur l'économie sociale et solidaire.**

Cette option qui s'est aussi traduite par la mise en place d'un ministère dédié à cette problématique⁷ s'inscrit :

- d'une part, dans le sillage de l'érection de l'économie sociale et solidaire en deuxième initiative nationale dans le cadre du Plan d'Actions prioritaires ajusté et accéléré (PAP2A) du Plan Sénégal Émergent ;
- d'autre part, de la volonté exprimée par les acteurs du secteur.

⁷ Ministère de la Microfinance et de l'Economie sociale et solidaire

En s'organisant sous forme de sociétés coopératives ou mutualistes, les centrales syndicales de travailleurs pourront bénéficier des différentes mesures d'accompagnement et de promotion de l'économie sociale et solidaire prévues par la loi n° 2021-28 du 15 juin 2021, portant loi d'orientation relative à l'Economie sociale et solidaire et du décret en portant application.

Une telle initiative leur permettra de matérialiser l'une de leurs vieilles doléances qui porte sur la mise en place de centrales d'achat qui pourraient contribuer à la commercialisation et à la transformation des produits et spéculations nationaux et locaux (riz, oignons, pomme de terre, produits halieutiques, fruits...).

Cet engagement des centrales syndicales de travailleurs viendra également en complément des initiatives vigoureuses déjà prises par le Gouvernement dans la lutte pour sauvegarder le pouvoir d'achat des populations dans un contexte de crise sanitaire post pandémie COVID – 19 et de crise économique liée à la situation en Ukraine qui oblige les pays africains à repenser leurs modèles de développement économique.

Par ailleurs, cet engagement leur offre une opportunité pour intensifier leurs actions visant l'amélioration des conditions des acteurs de l'économie informelle.

RECOMMANDATION N° 8

Inciter les centrales syndicales de travailleurs à mieux s'impliquer dans la mise en œuvre de la Loi d'orientation relative à l'Economie sociale et solidaire en :

- **s'organisant sous forme de sociétés coopératives ou mutualistes ;**
- **développant des initiatives de soutien aux travailleurs de l'économie informelle.**

 **La loi n° 2021-28 du 15 juin 2021, portant loi d'orientation relative à l'Économie sociale et solidaire aborde également des dispositions encadrant la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) aux fins de rendre son impact plus considérable sur la population.**

Ladite loi définit la RSE comme les « *actions d'un organisme pour assumer la responsabilité de l'impact des ses actions sur la société et l'environnement pour autant que ces actions soient cohérentes avec les intérêts de la société et du développement durable et fondées sur un comportement éthique et le respect de la loi en vigueur* ».

La garantie de la cohérence de ces actions au profit de la population implique la mise en œuvre du principe d'inclusion en associant cette dernière à l'identification de ses priorités en adéquation avec les orientations de la territorialisation des politiques publiques.

C'est dans cette perspective que s'inscrit la loi n° 2021-28 du 15 juin 2021 en son article 32 :

« Toute activité de Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) vise des besoins et des aspirations définies de façon libre par les bénéficiaires et selon des modalités inclusives et démocratiques ».



A ce titre, l'Autorité administrative déconcentrée compétente, en rapport avec les Collectivités territoriales concernées, supervise le processus de libre détermination, par les populations concernées, de leurs priorités ».

L'appropriation de ces dispositions par les entreprises et les populations contribuera à améliorer :

- d'une part, les conditions de vie des populations, y compris des travailleurs des zones d'implantation de ces entreprises ;
- d'autre part, promouvoir des conditions propices à la mise en œuvre du contenu local dans les différents secteurs et plus particulièrement de ceux des mines et des hydrocarbures.

Au surplus, cette démarche participative, caractérisant le dialogue social, permettra de contribuer à la matérialisation de l'alinéa premier de l'article 25.1 de la Constitution « *Les ressources naturelles appartiennent au peuple. Elles sont utilisées pour l'amélioration de ses conditions de vie* ».

Elle concourra aussi à l'instauration et à la consolidation de la stabilité sociale au niveau des entreprises et de leurs zones d'exploitation.

RECOMMANDATION N° 9

Développer des initiatives pour que les entreprises et les populations s'approprient les dispositions de la loi n° 2021-28 du 15 juin 2021 portant loi d'orientation relative à l'Economie sociale et solidaire qui leur offrent des mécanismes de dialogue inclusif qui garantissent la cohérence des actions de responsabilité sociale d'entreprise.



CONCLUSION





Au terme de ces trois années de consolidation des acquis de la promotion du dialogue social au Sénégal, les mandants tripartites du HCDS notent avec satisfaction une réelle appropriation des mécanismes du dialogue social et de la négociation collective, par les différents acteurs sociaux, dans les différents secteurs, public, privé y compris l'économie informelle, en dépit du fait que la période de référence du présent rapport a été fortement perturbé par des crises mondiales sur les plans sanitaire (COVID – 19), économique et politique (Guerre Russie-Ukraine).

A ce titre, dans le cadre de la mise en œuvre de son plan d'actions stratégique triennal (2020-2022), le HCDS s'est évertué à décliner un ensemble de programmes et d'actions diversifiés ayant permis aux acteurs de différentes branches d'activités de s'imprégner davantage des vertus du dialogue social.

Le renforcement de la démocratie sociale et de la redynamisation de négociation collective se sont poursuivis dans notre pays, notamment, avec le renouvellement de plusieurs instances dirigeantes des organisations syndicales et l'adoption de nouveaux instruments conventionnels des relations professionnelles.

Par ailleurs, la dynamique de formalisation de l'économie informelle et de l'extension de la protection sociale au profit des acteurs sociaux non encore couverts, demeure un objectif prioritaire du Gouvernement et des partenaires sociaux nationaux à consolider, pour atteindre les objectifs de travail décent.

Il en est également ainsi du volet formation et renforcement de capacités des partenaires sociaux qui demeure une exigence prioritaire dans les diverses initiatives de promotion du dialogue social et dans les programmes d'activités du HCDS.

A ce titre, il y a lieu de se réjouir d'une prise de conscience des partenaires sociaux, aussi bien nationaux, sectoriels qu'en entreprise, sur la nécessité d'intensifier ces sessions de formations auprès des acteurs sociaux, pour mieux les imprégner sur leurs droits et obligations professionnelles, mais également sur les mécanismes du dialogue social.

Cette prise de conscience des acteurs s'est aussi sentie et renforcée durant les caravanes régionales de formation et à l'occasion de médiations sociales à succès, menées par le HCDS, conformément à l'une de ses missions principales, pour apaiser le climat social dans certaines grandes entreprises de la place. Des résultats inédits ont été obtenus par l'Institution durant cette période de référence du présent rapport.

Au demeurant, ces résultats forts appréciables réalisés en matière de dialogue social et de négociation collective, appellent de nouveaux défis plus prometteurs à relever par les acteurs sociaux, soutendus par une réelle volonté politique, maintes fois réaffirmée par la plus haute autorité de l'État, d'instaurer les vertus du dialogue social à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'activités, principalement dans le secteur public.

Ainsi, le Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS) a été adopté, de manière inclusive et consensuelle, en juin 2021, sous l'impulsion de son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République, qui a toujours manifesté son soutien au HCDS et son intérêt sans cesse renouvelés de faire du dialogue social un instrument privilégié de gouvernance des relations professionnelles au Sénégal.



Une mise en œuvre efficiente de cet important Plan, qui s'inscrit dans une logique de mieux étendre et de décentraliser les dynamiques de promotion du dialogue social à l'échelle nationale et auprès de toutes les branches professionnelles, permettrait sûrement d'atteindre ces objectifs nationaux de renforcement du dialogue social.

Toutefois, l'approche partenariale et l'inclusivité dans les actions prévues pour la mise en œuvre de ce PNRDS, demeurent indispensables pour atteindre les objectifs visés et atteindre les résultats attendus, sur une base consensuelle durable entre les différentes parties prenantes au dialogue social tripartite national.

Enfin, les mandants tripartites du HCDS tiennent à exprimer leur reconnaissance au Chef de l'Etat pour son soutien constant et son engagement à accompagner les acteurs sociaux pour promouvoir les vertus du dialogue social au Sénégal, en vue de réaliser les objectifs et orientations des Plans d'Actions prioritaires successifs déclinés dans le Plan Sénégal Émergent (PSE).



ANNEXES

- Annexe 1** : Stratégie et cadre logique du Plan national de Renforcement du Dialogue social
- Annexe 2** : Cadre stratégique d'intervention du Haut Conseil du Dialogue social
- Annexe 3** : Termes de référence de l'atelier sur le thème : « *Les mécanismes d'accompagnement des entreprises en difficulté* »
- Annexe 4** : Termes de référence de la vingt et unième Assemblée plénière du HCDS sur le thème « *Promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Sénégal* ». Fiche de synthèse de la cartographie de l'économie informelle au Sénégal
- Annexe 5** : Programme d'urgence pour l'Emploi et l'Insertion des Jeunes « *XËYU NDAW ÑI* ».
- Annexe 6** : Termes de référence de la vingt-quatrième Assemblée plénière au thème « *Pour une synergie d'actions autour de la modernisation de la formation professionnelle et de la redynamisation de la négociation sectorielle* ».
- Annexe 7** : Tableau des conventions collectives susceptibles d'extension en vigueur
- Annexe 8** : Note d'engagement du Haut Conseil du Dialogue social pour le financement durable de la protection sociale
- Annexe 9** : Accord du 26 février 2022 entre le Gouvernement du Sénégal et les syndicats d'enseignants représentatifs
- Annexe 10** : Accord du 10 mai 2022 entre le Gouvernement du Sénégal et les syndicats du secteur public de la santé et de l'action sociale
- Annexe 11** : Accord du 1^{er} décembre 2022 entre le Gouvernement du Sénégal et les syndicats du secteur primaire
- Annexe 12** : Loi d'orientation 2021 – 28 du 15 juin 2021 relative à l'économie sociale et solidaire
- Annexe 13** : Appui financier du Bureau international du Travail au Haut Conseil du Dialogue social
- Annexe 14** : Photos des membres du Haut Conseil du Dialogue social
- Annexe 15** : Quelques activités de communications menées par le Haut Conseil du Dialogue social



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi.
Ministère du Travail, du Dialogue Social
et des Relations avec les Institutions

Direction générale du Travail
et de la Sécurité Sociale

Haut Conseil du Dialogue social

PLAN NATIONAL DE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL 2021-2024



Organisation
internationale
du Travail



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
I. CHAPITRE PRELIMINAIRE	7
I.1. : Contexte et justification	7
I.2. : Présentation du système sénégalais de dialogue social	8
I.2.1. : Cadre normatif	8
I.2.2. : Cadre institutionnel	9
CHAPITRE II : ANALYSE DU SYSTÈME NATIONAL DE DIALOGUE SOCIAL	11
II.1. : Avantages comparatifs	11
II.2. : Limites	13
II.3. : Opportunités, enjeux et défis	14
CHAPITRE III : STRATÉGIE ET CADRE LOGIQUE	17
III.1 : Description de la stratégie	17
III.2. : Cadre logique	17
III.2.1. : Objectif général	17
III.2.2. : Objectifs spécifiques	17
III.2.3. : Matrice cadre logique	17
CHAPITRE IV : DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE SUIVI-EVALUATION	27
IV.1. : Pilotage	27
IV.2. : Suivi et évaluation	27
ANNEXE: Plan de mise en œuvre	28

*Plan national de Renforcement du Dialogue social***SIGLES ET ABRÉVIATIONS**

BIT	: Bureau international du Travail ;
CCNI	: Convention Collective Nationale Interprofessionnelle ;
CHST	: Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail ;
CMP	: Commission Mixte Paritaire ;
CNES	: Confédération nationale des Employeurs du Sénégal ;
CNDS	: Comité national du Dialogue social ;
CNP	: Conseil national du Patronat ;
CNTS	: Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal ;
CNTS/FC	: Confédération 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 et du Secondaire ;
DGTSS	: Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale ;
HCDS	: Haut Conseil du Dialogue social ;
MDES	: Mouvement des Entreprises du Sénégal ;
MEN	: Ministère de l'Education nationale ;
MTDSRI	: Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions ;
ODD	: Objectifs de développement durable ;
OIT	: Organisation internationale du Travail ;
PAP2A	: Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré ;
PNRDS	: Plan national de Renforcement du Dialogue social ;
PNSSEE	: Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique ;
PPTD	: Programme pays pour le Travail décent ;
PSE	: Plan Sénégal émergent ;
SAEMSS	: Syndicat autonome des Enseignants du Moyen Secondaire du Sénégal ;
SIENS	: Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education Nationale du Sénégal ;
SELS	: Syndicat des Enseignants libres du Sénégal ;
SELS/A	: Syndicat des Enseignants libres du Sénégal/ authentique ;
SNELAS/FC	: Syndicat National des Enseignants en Langue arabe du Sénégal/ Force du changement ;
SMIG	: Salaire minimum interprofessionnel garanti ;
SMAG	: Salaire minimum agricole garanti ;
UEMOA	: économique monétaire ouest africaine ;
UDEN	: Union démocratique des Enseignants ;
UNACOIS	: Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal ;
UNSAS	: Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal.

INTRODUCTION

La promotion du travail décent pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs reste le défi majeur d'un monde en pleine mutation.

Partout dans le monde, l'insécurité de l'emploi, l'émergence de nouvelles formes de travail, la faible participation au marché du travail et l'exclusion de nombreux travailleurs des systèmes de protection sociale rendent pertinente la définition d'un nouveau contrat social.

Déjà, en 2019, la communauté internationale, à travers la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail et la Déclaration d'Abidjan, réaffirmait unanimement la nécessité de réaliser le potentiel d'un avenir du travail fondé sur la justice sociale.

Contre toute attente, les défis sont devenus plus complexes et plus pressants du fait des conséquences négatives de la pandémie de Covid-19 sur le marché du travail.

En réponse à cette crise sanitaire, qui a engendré des fermetures d'entreprises et des millions de pertes d'emplois, les gouvernements ont défini des stratégies pour renforcer la résilience du monde du travail.

Au Sénégal, les partenaires sociaux, fidèles à l'esprit du tripartisme et du dialogue social, ont, dans un bel élan d'unité, mis en œuvre des solutions appropriées pour consolider les acquis sociaux et surtout atténuer les effets pervers de la crise. Entrent dans ce cadre :

- le Programme de résilience économique et sociale (PRES) ;
- l'Ordonnance N°001 du 8 avril 2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique ;
- le Plan d'intervention de l'Administration du Travail contre la Covid-19.

Face à ce contexte qui remet en question nos certitudes, il urge de mettre l'accent sur des politiques sociales plus inclusives, s'appuyant en particulier sur un système de dialogue social ambitieux, novateur et dynamique qui ne laisse aucun travailleur de côté.

En effet, il est évident que l'atteinte de nos objectifs de développement économique et social reste tributaire d'une paix sociale durable favorisant la saine compétitivité de nos entreprises et un accroissement continu de la productivité au travail.

A ce propos, le Sénégal dispose d'institutions du marché du travail fonctionnelles et d'un système normatif approprié animés par des acteurs dotés d'une appréciable expertise.

Le Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS), demandé par le Président de la République, conforte, d'une part, la pertinence du dialogue social comme moteur d'un changement qualitatif, et se présente, d'autre part, comme une opportunité pour réussir la mise en œuvre des cadres stratégiques nationaux, notamment :

- le Plan Sénégal émergent ;
- la lettre de Politique du secteur Travail (2018-2022) qui vise un travail décent pour tous les travailleurs, facteur de stabilité sociale et d'émergence économique ;
- la Lettre de politique sectorielle du Ministère de la Fonction publique et du Renouveau du Service public ;
- le Programme pays pour le Travail décent, deuxième génération (2018-2022) ;
- le Programme Gouvernance du marché du travail (2021) dont l'un des objectifs est relatif à la promotion du dialogue social et de la négociation collective ;
- le Cadre stratégique d'intervention 2019 – 2023 du HCDS.

Le PNRDS 2021-2024 est bâti sur une analyse approfondie des contraintes et opportunités du système national de dialogue social. Il définit des lignes d'action identifiées par les partenaires sociaux comme prioritaires pour améliorer le comportement des acteurs, l'efficacité des institutions et la qualité des normes.

Plan national de Renforcement du Dialogue social

Son aboutissement est le fruit d'un processus inclusif impliquant toutes les forces sociales du monde du travail, issues du secteur privé comme du secteur public.

Il se fixe comme objectif général 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.

L'atelier tripartite tenu les 22 et 23 juin 2021 a été l'occasion pour les départements ministériels, et les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris les moins représentatives et celle de l'économie informelle, de valider ledit plan structuré autour :

- du contexte et de la justification ;
- de la présentation et de l'analyse du système national de dialogue social ;
- des opportunités, enjeux et défis ;
- de la stratégie et du cadre logique ;
- du dispositif de pilotage et de suivi évaluation.

Un plan de mise en œuvre annexé audit plan déroule les modalités de mise en œuvre des huit (08) produits validés par les partenaires sociaux et de leurs activités respectives, et précise la distribution des responsabilités et le calendrier y afférent.

1

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

I.1. : CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Au sens de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le dialogue social est un instrument clef pour la réussite de tout progrès économique et de toute initiative concourant au maintien de la cohésion sociale. Cette institution du système des Nations unies promeut le respect des principes de dialogue social tripartite incluant l'Etat, les employeurs et les travailleurs dans le cadre de la gestion des relations de travail à travers la mise sur pied d'instruments qui concourent à la préservation d'un consensus et d'une stabilité au niveau national, au sein des entreprises publiques et privées.

Ainsi, le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs suivant des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun.

Fort d'un arsenal juridique assez étoffé et d'un ancrage solide aux principes et instruments de l'O.I.T, le Sénégal a su instaurer un ensemble d'organes et de stratégies en matière de dialogue social dont les indicateurs de mesure de la performance affichent une situation reluisante.

Cependant, malgré les multiples avancées notées au plan de la préservation d'un climat social apaisé, gage d'un développement économique et social viable, le dialogue social, à l'instar de plusieurs leviers de développement a été négativement impacté par des chocs endogènes et exogènes notamment la crise socio-économique consécutive à la pandémie du Covid-19.

Cette situation est accentuée par la recrudescence des mouvements de grève dans la Fonction publique, notamment dans les secteurs de l'Education, de la Santé, de la Justice et de l'Enseignement supérieur.

Au niveau du secteur privé, malgré la signature du Pacte national de Stabilité sociale et d'émergence économique (PNSSEE), on note toujours des conflits dans certains secteurs.

Pour en réduire les impacts sur les entreprises et les travailleurs, un ensemble de mesures d'accompagnement a été initié par les autorités compétentes dans le but de soulager les principaux acteurs sociaux.

Les conséquences néfastes qui peuvent découler de la persistance de cette situation n'ont pas laissé indifférents les acteurs clés de notre économie. En effet, elles peuvent compromettre l'atteinte des objectifs de développement du Plan d'Action prioritaire ajusté et accéléré (PAP2A 2021-2023) visant un développement économique harmonieux dans la cohésion sociale, ainsi que ceux de l'Agenda 2030 des Nations unies, en particulier l'Objectif 8 du Développement durable (ODD) destiné à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

C'est en réponse à cette situation décrite plus haut, que lors du Conseil des ministres du 5 mai 2021, le Président de la République a instruit le Ministre chargé du Travail, en relation avec le Haut Conseil du Dialogue social, d'élaborer un plan national de renforcement du dialogue social.

En effet, après la remise du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du Dialogue social, le 30 avril 2021, et des cahiers de doléances des centrales syndicales de travailleurs, le 1er mai 2021, Son Excellence, Monsieur le Président de la République a réaffirmé, à l'endroit du Gouvernement, son option de faire du dialogue social une méthode de travail. Il a aussi souligné l'impératif de faire du travail une valeur essentielle dans notre marche vers l'émergence en accentuant les efforts autour de l'amélioration de la productivité et du développement industriel du pays, mais également de la préservation des emplois, du travail décent et des droits des travailleurs.

Dans le même registre, le Président de la République a précisé qu'un intérêt particulier devrait être accordé à l'urgence de renforcer le dialogue social dans la fonction publique, notamment dans les secteurs de l'Education, de la Santé et de l'Enseignement supérieur.

La mise en œuvre du Plan national de Renforcement du Dialogue social devra permettre aux mandants tripartites d'être mieux outillés en dialogue social et en négociation collective et de s'accorder sur le cadre juridique le plus approprié de promotion du dialogue social.

I.2. : PRÉSENTATION DU SYSTÈME SÉNÉGALAIS DE DIALOGUE SOCIAL

Le système national de dialogue social repose sur un cadre normatif et institutionnel de référence, fruit d'une culture solide du tripartisme et d'un consensus dynamique ayant permis d'engranger des avancées notables dans le domaine de la préservation d'un climat social apaisé.

I.2.1. : CADRE NORMATIF

Il s'appuie sur un dispositif juridique important conçu à trois niveaux : international, national et professionnel.

Au niveau international :

L'action normative s'appuie sur les instruments essentiels suivants :

- la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au Travail (PDFT) qui consacre le respect, la promotion et la réalisation des principes relatifs aux droits fondamentaux ;
- la convention n°81 sur l'Inspection du Travail adoptée en 1947 et ratifiée le 22 octobre 1962 ;
- la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical adoptée le 09 juillet 1948 et ratifiée par le Sénégal le 04 novembre 1960 ;
- la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective adoptée le 1er juillet 1949 et ratifiée par le Sénégal le 28 juillet 1961 ;
- la convention n°122 sur la Politique d'emploi adoptée en 1964 et ratifiée par le Sénégal le 25 avril 1966 ;
- la convention n° 135 sur les représentants des travailleurs adoptée en 1971 et ratifiée par le Sénégal le 24 août 1976 qui définit la notion de représentant des travailleurs tout en posant la nécessité de sa protection ;
- la convention n°144 sur les consultations tripartites adoptée en 1976 et ratifiée par le Sénégal le 1er novembre 2005.

Par ailleurs, le Sénégal adhère également à plusieurs autres instruments internationaux et communautaires qui prônent le dialogue social. Il s'agit de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme (DUDH) de 1948, de l'Agenda 2063 de l'Union africaine, de la Charte africaine des Droits de l'homme et des peuples de 1982, du traité révisé de la CE-DEAO de 1993. Le Sénégal est aussi membre du Conseil du Travail et du Dialogue social

(CTDS) de l'UEMOA créé par l'acte additionnel n°2/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 par la Conférence des Chefs d'Etats et de Gouvernement de l'UEMOA.

Au niveau national

Il s'agit du cadre législatif et réglementaire avec principalement :

- la Constitution du 22 janvier 2001 consacrant des droits et libertés comme les libertés syndicales, les libertés d'association et de manifestation, la non-discrimination, le droit d'expression directe et collective et le droit de grève à travers les articles 8, 12 et 25 ;
- le Code du Travail et ses textes d'application rendant opérationnels les grands principes énoncés par notre Constitution notamment la protection du représentant du personnel, la liberté syndicale, la prévention et le règlement des différends de travail, la mesure de la représentativité, la conclusion de conventions collectives et d'accords collectifs de travail etc. ;
- le Statut général des fonctionnaires et le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat qui reconnaissent les mêmes droits et libertés à la majorité des agents de l'Etat.

Au niveau professionnel

- les conventions interprofessionnelle, de branche, d'entreprise et d'établissement qui sont des mamelles professionnelles et voies privilégiées de manifestation du dialogue social à travers la négociation collective.

1.2.2. : CADRE INSTITUTIONNEL

A) LES ACTEURS :

► L'ÉTAT

L'Etat est le garant des libertés fondamentales au sens des articles 8 et 25 de la Constitution notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective. A ce titre, il met en place un cadre idéal pour un dialogue social productif.

Sous l'autorité du Président de la République, les ministres chargés du Travail et de la Fonction publique, de par leurs attributions, veillent à la promotion du dialogue social dans les secteurs privé et public.

► LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

Elles participent directement au processus de dialogue social à tous les niveaux. Toutefois, du fait des exigences des mécanismes de la négociation collective, elles sont représentées dans les instances par leurs organisations les plus représentatives. A la suite des dernières élections, les centrales syndicales les plus représentatives sont la CNTS, l'UNSAS, la CSA et la CNTS/FC.

Par ailleurs, dans le secteur public de l'éducation, les élections de représentativité ont permis de déterminer les sept organisations syndicales les plus représentatives en l'occurrence : le SAEMS, le CUSEMS, le SIENS, le SELS, le SELS/A, l'UDEN, et le SNELAS/FC.

► LE PATRONAT

Au même titre que l'Etat et les organisations syndicales de travailleurs, le patronat est un élément important du cadre tripartite des concertations. Ses prérogatives managériales lui confèrent des facultés de décision, de négociation et de régulation sur toutes les questions d'ordre économique et social de l'entreprise.

Plan national de Renforcement du Dialogue social

Au Sénégal, les organisations patronales les plus représentatives sont le CNP et la CNES. Toutefois, le MDES et l'UNACOIS sont impliqués dans le processus de dialogue.

B) LES INSTANCES NATIONALES ET SECTORIELLES

Le dialogue social est promu au sein de plusieurs instances tripartites ou bipartites comme :

- le Haut Conseil du Dialogue social ;
- les Institutions de Prévoyance sociale que sont l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal, la Caisse de Sécurité sociale et les Institutions de Prévoyance Maladie ;
- le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale ;
- le Comité technique consultatif chargé des questions d'Hygiène et de Sécurité au Travail ;
- les Commissions mixtes paritaires ;
- le Conseil supérieur de la Fonction publique ;
- le Conseil supérieur de la Fonction publique locale ;
- les Commissions administratives paritaires de la Fonction publique ;
- les Comités de dialogue social sectoriels.

C) AU SEIN DE L'ENTREPRISE

A ce niveau, plusieurs instances de dialogue social existent :

- l'institution des délégués du personnel ;
- le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail ;
- le Comité de dialogue social d'entreprise.

2

ANALYSE DU SYSTÈME
NATIONAL DE DIALOGUE
SOCIAL

II.1. : AVANTAGES COMPARATIFS

Le Dialogue social est une véritable tradition au Sénégal. La présentation du cadre normatif et institutionnel laisse apparaître que les instruments du dialogue social existent et couvrent tous les domaines de la vie économique et sociale de la Nation. Certains d'ailleurs ont accumulé, bien avant l'avènement du Code du Travail d'Outre-mer, une somme d'expériences qui a permis au Sénégal indépendant d'élaborer sans difficultés sa propre législation sociale. Cette attitude est dictée par la volonté d'asseoir un climat social propice au développement des activités productives et à la satisfaction des besoins essentiels de la Nation.

Ce système s'appuie essentiellement sur la mise en place de mécanismes de gestion et de prévention des conflits avec l'organisation d'un cadre diversifié de dialogue social.

Ainsi, l'évolution du dialogue social a été marquée au cours de ces dernières années par des avancées majeures. En effet, en 2019, les résultats éloquentes enregistrés en matière de dialogue social, notamment la revalorisation du SMIG, du SMAG et des salaires dans le secteur privé, ont permis de consolider et de renforcer les acquis dans la perspective de l'émergence économique et du progrès social.

Cette évolution peut être appréciée à travers la redynamisation de la négociation collective, la conclusion de pactes sociaux comme approche de gouvernance apaisée des relations professionnelles et le modèle des conférences sociales, véritable cadre de réflexion sur les problématiques majeures du monde du travail. A cela s'ajoute un dispositif institutionnel robuste et éprouvé.

► **La redynamisation de la négociation collective**

En ce qui concerne la redynamisation de la négociation collective, cinq nouvelles conventions collectives de branche ont été adoptées : celles du Nettoyement en 2015, de l'Enseignement privé et de la Presse en 2018, de la Sécurité privée et du Pétrole et du Gaz en 2019. En sus, il a été conclu, le 30 décembre 2019, une nouvelle convention collective nationale interprofessionnelle qui remplace celle en vigueur depuis 1982.

Ces résultats sont le fruit d'un engagement résolu des partenaires sociaux soutenus par le Ministère en charge du Travail, le Bureau international du Travail et le Haut Conseil du Dialogue social.

► **L'apport des pactes sociaux :**

Instruments innovants de gestion des relations professionnelles, les pactes sociaux ont été conclus par les acteurs, notamment le Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) et les Pactes de stabilité sociale au niveau des secteurs du Tourisme, des Transports aériens et du Pétrole et du Gaz pour consacrer des progrès significatifs dans la vie des travailleurs.

Plan national de Renforcement du Dialogue social**► L'anticipation des conflits sociaux**

Enfin, plusieurs rencontres ont été instituées en vue d'apaiser davantage le climat social dans des secteurs stratégiques tels que l'Education, la Santé, le Pétrole et le Gaz. Pour le cas spécifique du secteur de l'Education, il a été mis sur pied un système de monitoring des accords signés avec les syndicats d'enseignants après la signature du Protocole d'accord du 30 avril 2018.

Le climat social national a été marqué par une certaine accalmie en dépit de quelques foyers de tensions sociales latentes notés principalement dans les secteurs bancaire, de la Micro finance, des Télécommunications, du Pétrole et du Gaz, de l'Education et de la Santé.

Cette stabilité du climat social national résulte des immenses efforts consentis par l'État et les partenaires sociaux qui privilégient la résolution inclusive et concertée des différends qui surviennent dans les relations professionnelles en investissant profondément les cadres de dialogue social institués.

De même, pour prévenir les conflits, des dispositifs de veille ont été mis en place dans le secteur public de l'Education et de la Formation avec la tenue de cinq sessions pré-rentrées scolaires depuis 2015 grâce à l'accompagnement du Haut Conseil du Dialogue social.

► Le modèle des conférences sociales

Dans la même dynamique, un nouveau pas important a été posé avec la première Conférence sociale tenue les 14 et 15 avril 2014 autour du thème général : « Dialogue social, travail décent et compétitivité ». Cette grande innovation a été sanctionnée par la signature d'un Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) assortie d'une Feuille de Route sociale et par la suite d'un Plan d'Actions triennal.

En vue de raffermir davantage les grands acquis consolidés de cette première expérience de dialogue social inclusif, le Sénégal a organisé une deuxième conférence sociale les 24 et 25 avril 2017 sur la thématique : « La réforme des retraites au Sénégal : vers des régimes viables et inclusifs » afin de répondre aux besoins essentiels de sécurité sociale des agents des secteurs public et privé.

A titre d'exemple, l'instauration d'une pension minimale égale à 98% du SMIG à l'IPRES et d'un régime complémentaire au profit des fonctionnaires civils et militaires gérés par le Fonds national de Retraite sont des résultats générés par cette rencontre scientifique de haut niveau.

► Un dispositif institutionnel éprouvé en matière de dialogue social

L'organisation du cadre formel du dialogue social est diversifiée avec la mise en place de structures chargées d'en faire la promotion à tous les niveaux (national, sectoriel, entreprise, etc.) dans le secteur public comme privé.

Les conflits de travail dans le secteur privé sont gérés par les services de l'Administration du Travail organisés en directions et inspections régionales, départementale et zonales. Ces services, placés sous l'autorité du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale, sont animés par des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail dotés de compétences spécifiques en gestion des conflits individuels et collectifs de travail.

Par ailleurs, la mise en place du Haut Conseil du Dialogue social qui s'est substitué, en 2014, au Comité national du Dialogue social (CNDS) a constitué une étape décisive dans l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal.

► La mesure de la représentativité syndicale

L'approfondissement de la démocratie sociale a contribué à refréner la tendance à l'émiettement syndical liée à la recrudescence de la création d'organisations syndicales enregistrée dans notre pays qui compte le plus grand nombre de centrales syndicales au niveau de la zone UEMOA.

Pour remédier à cette situation délicate, le Sénégal, sous la direction du Ministère en charge du Travail, a organisé plusieurs élections de représentativité syndicale :

- en 2011, la première élection de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ;
- en 2017, la deuxième élection de représentativité des centrales syndicales de travailleurs et la première élection de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation.

II.2. : LIMITES

Les limites de notre système national de dialogue social peuvent être appréciées sous plusieurs angles :

- aux plans institutionnel et juridique, l'absence de procédures de médiation et d'arbitrage dans le règlement des différends collectifs de travail constitue un facteur limitant de la gestion du climat social, surtout dans le secteur public.

A cela s'ajoute, le défaut d'ancrage du cadre juridique du Haut Conseil du Dialogue social dans le Code du Travail, à l'instar de la Côte d'Ivoire et du Togo qui se sont engagés bien après notre pays dans la promotion du dialogue social.

Cette situation est accentuée par la faiblesse des moyens matériels des institutions chargées de la promotion du dialogue social notamment les ministères en charge du Travail et de la Fonction publique et le Haut Conseil du Dialogue social.

- en ce qui concerne les capacités des acteurs, les aptitudes d'anticipation et de contribution des partenaires sociaux à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques restent faibles.

Par ailleurs, les limites du système national peuvent aussi être abordées selon le secteur (public ou privé).

Dans le secteur public, on peut noter :

- l'émiettement syndical illustré par la floraison de syndicats du même secteur au sein des centrales syndicales, sans que ne soit saisie l'opportunité de s'organiser en fédérations offerte par la législation du travail depuis la réforme de 2003 ;
- l'absence de mécanisme obligatoire de régulation avant l'exercice du droit de déposer un préavis de grève. En effet, la procédure de règlement des différends collectifs entre l'Etat Employeur et les organisations syndicales du secteur public n'offre pas aux parties suffisamment de temps pour négocier dans un climat serein. A cela s'ajoutent l'imprécision, le manque de consensus autour des procédures légales de règlement des différends collectifs de travail, d'exercice du droit de grève et du pouvoir de réquisition dans la fonction publique qui ne militent pas pour une gestion efficace des conflits.

Au niveau du secteur privé, il a été relevé :

- l'inertie notée dans la dimension bipartite de notre dialogue social. En effet, sur les vingt-huit (28) conventions collectives qui régissent présentement les relations professionnelles dans le secteur privé, dix (10) datent d'avant les indépendances,

Plan national de Renforcement du Dialogue social

huit (8) des années soixante, deux (2) des années soixante-dix et huit (8) à partir de l'année 2010. Cette situation est imputable, d'une part, à la non identification des parties prenantes à la négociation collective et à l'inexistence de cadres sectoriels de dialogue social, d'autre part, à la non soumission au Ministre chargé du Travail de projets de conventions collectives par les parties conformément à la loi ;

- le défaut d'appropriation des instruments et mécanismes de dialogue social et de négociation collective par les entreprises nonobstant la consécration par la législation sociale des normes en matière de liberté syndicale et de négociation collective. En effet, les travailleurs et les organisations syndicales peinent souvent à bénéficier des dispositions du décret n°67-1360 du 09 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leurs missions qui prescrivent la tenue d'élections de délégués du personnel dans tous les établissements comptant plus de dix travailleurs.
- la faiblesse des moyens d'intervention (logistiques, humains et juridiques) de l'Administration du Travail et du Haut Conseil du Dialogue social.

Par ailleurs, au niveau de l'économie informelle, malgré les avancées notées dans la maîtrise de la configuration des unités de l'économie informelle, et les initiatives prises en faveur d'un socle de protection sociale, les acteurs du secteur sont faiblement impliqués dans les cadres de dialogue social.

II.3. : OPPORTUNITÉS, ENJEUX ET DÉFIS

Après l'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal, il est devenu nécessaire que les acteurs du monde du travail s'approprient cet outil stratégique pour favoriser leur pleine participation au processus de développement socio-économique du pays. Dans cet ordre d'idées, le dialogue social doit se positionner en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable. Il doit être un atout majeur dans notre ambition commune de réaliser les objectifs du Plan d'actions prioritaires Ajusté et Accélééré (PAP 2A) qui fait de la valorisation du capital humain une priorité.

La mise en œuvre des directives des Conseils des Ministres du 30 décembre 2020 et du 5 mai 2021 peut contribuer de manière décisive aux résultats attendus de la mise en œuvre dudit Plan. Sous ce rapport, les cadres stratégiques nationaux ainsi que les réformes envisagées constituent de réelles opportunités.

- Le Sénégal a adopté un Plan d'actions prioritaires Ajusté et Accélééré basé sur une aspiration à un mieux-être déclinée à travers la vision d'« un Sénégal émergent en 2035 avec une société solidaire dans un État de droit ». L'atteinte des objectifs de ce plan reste tributaire d'une stabilité sociale garantie par une entière adhésion des partenaires sociaux.
- La réforme envisagée du Code du Travail sera menée dans le respect des principes du dialogue social et du tripartisme. Elle offre un cadre idéal pour opérer les changements souhaités dans la gouvernance des relations professionnelles, en général et dans la gestion des différends collectifs de travail, en particulier.
- L'instauration d'un nouveau Droit de la Fonction publique préconisé par le Forum national de l'Administration doit être mise à profit pour améliorer les cadres juridique et institutionnel de promotion du dialogue social dans le secteur public.
- Le Programme d'Appui au Droit et à l'Administration du Travail qui lie le Ministère en charge du Travail et la Coopération allemande vise l'amélioration du cadre juridique et institutionnel pour le travail décent au Sénégal. Il prévoit déjà des mesures importantes de renforcement des moyens d'intervention des acteurs. La mise en œuvre du PNDRS y trouve un levier important de modernisation du système national de dialogue social.
- L'élaboration de ce plan coïncide avec un contexte dans lequel s'opère dans le monde du travail une mutation profonde, qui pose des défis majeurs, mais offre également de nouvelles possibilités de promouvoir le dialogue social et le tripar-

Analyse du système national de Dialogue social

tisme afin de faciliter la transition vers un monde du travail équitable et durable. Le dialogue social, à l'ère de la stratégie nationale de protection sociale et du Programme pays pour le Travail décent 2018-2022 doit aider à faire face aux défis persistants que sont la pauvreté, le recul de la part du travail, l'informalité, et les déficits de travail décent.

L'enjeu est aussi la capitalisation des expériences importantes en termes de dialogue social multifonctionnel telles que : la Concertation nationale sur l'avenir de l'enseignement supérieur, les conférences sociales, les pactes sociaux, les Assises de l'éducation et de la Formation, etc.

Le consensus doit être bâti autour des réponses aux revendications syndicales récurrentes, ainsi qu'à la matérialisation des accords signés avec les syndicats notamment le nouveau système de rémunération des agents de la fonction publique. D'où la nécessité d'impulser une dynamique qui puisse fédérer les actions autour d'un nouveau contrat social sur les grandes questions liées à l'emploi des jeunes, à l'équité sociale, aussi bien pour la sauvegarde, le renforcement que pour l'élargissement des acquis sociaux.

- Et dans un contexte où la transition vers la formalité est devenue un des défis majeurs des pays en voie de développement, le dialogue social est présenté par les acteurs comme l'instrument le plus efficace pour y parvenir. Ainsi, notre système national doit être réadapté conformément à la Recommandation n°204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015.
- L'alignement du PNRDS à l'accélération de la formalisation de l'économie pourra améliorer l'accès de ces acteurs aux financements qui sera facilité par la mise en œuvre de la loi d'orientation 2020 – 02 du 07 janvier 2020 relative aux Petites et moyennes entreprises (PME) et la loi d'orientation relative à l'économie sociale et solidaire.

Ainsi, en termes de défis, il est essentiel de :

- renforcer les structures et institutions de dialogue social ;
- renforcer le cadre juridique de l'Institution tripartite nationale de dialogue social ;
- systématiser le dialogue social comme valeur essentielle du vivre ensemble ;
- promouvoir une culture du dialogue ;
- construire la volonté commune autour des initiatives structurantes : pactes, chartes ;
- former les acteurs pour un nouveau leadership ;
- mettre à jour les conventions collectives de branche et conclure des conventions dans les secteurs qui n'en disposent pas ;
- mettre en place des cadres appropriés de dialogue pour les acteurs du secteur informel afin de faciliter leur formalisation.

3 STRATÉGIE ET CADRE LOGIQUE

III.1 : DESCRIPTION DE LA STRATÉGIE

Le plan national de renforcement du dialogue social vise à réaliser les conditions d'un dialogue social productif et inclusif favorisant une paix sociale durable dans les secteurs public et privé et l'atteinte des objectifs d'émergence économique. Avec l'engagement des parties prenantes et le soutien des partenaires techniques et financiers, sa mise en œuvre entraînera :

- des changements au plan institutionnel et des mécanismes pour améliorer l'efficacité du système de dialogue social ;
- l'amélioration des compétences, des connaissances et des attitudes des acteurs ;
- un impact sur la vie des populations en général, et des travailleurs en particulier.

III.2. : CADRE LOGIQUE

III.2.1. : OBJECTIF GÉNÉRAL

L'objectif général du Plan national de Renforcement du Dialogue social est 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.

III.2.2. : OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Le plan se fixe comme objectifs spécifiques de :

- renforcer les capacités de tous les acteurs sur les méthodes et techniques en matière de dialogue social et négociation collective ;
- redynamiser la négociation collective ;
- généraliser les cadres sectoriels et internes de dialogue social ;
- renforcer le cadre juridique et institutionnel du dialogue social ;
- accroître les moyens d'intervention de l'Administration du Travail, de la Fonction publique et des cadres de dialogue social ;
- inclure les acteurs de l'économie informelle dans le processus de dialogue social.

III.2.3. : MATRICE CADRE LOGIQUE

Elle est déclinée suivant le tableau ci-dessous.

PRODUITS	ACTIVITÉS	INDICATEURS	MOYENS DE VÉRIFICATION	HYPOTHESE
P.1 : les capacités des acteurs sont renforcées (services d'administration du Travail, employeurs, travailleurs, délégués syndicaux, institution tripartite) au niveau national, régional et sectoriel.	❖ Former 60 formateurs issus du MTDSRI, du HCDS, Org. Employeurs et Org. Travailleurs à travers 3 sessions. ❖ A.1.1 Organiser des sessions de formation sur les méthodes et technique en matière de dialogue social, négociation collective et de prévention des conflits en faveur de tous les acteurs.	▪ 60 formateurs sont formés à travers 3 sessions en 2022. ▪ I.1.1 A) au moins 200 inspecteurs et contrôleurs du travail et autres agents de l'administration du travail sont formés à travers 12 sessions d'ici 2024. ▪ I.1.1 B) au moins 100 représentants syndicaux, dont au moins 10% de femmes, issus de chacun des 24 secteurs branches d'activité sont formés d'ici à travers 60 sessions d'ici 2024. ▪ I.1.1 C) au moins 2000 délégués du personnel, dont au moins 10% de femmes, issus des régions sont formés à travers 40 sessions d'ici 2024. ▪ I.1.1 D) au moins 500 employeurs, dont au moins 5% de femmes, sont formés à travers 10 sessions d'ici 2024. ▪ I.1.1 E) au moins 300 agents de l'administration publique sont formés à travers 6 sessions d'ici 2024.	Rapports des sessions de formation	Des formateurs, disposant d'une expertise avérée en matière de dialogue social, sont disponibles.
	❖ A.1.2 Organiser des sessions de formation sur les normes internationales de travail en matière de dialogue social en faveur de tous les acteurs.	▪ I.1.2 A) 50 représentants de centrales syndicales d'employeurs et de travailleurs sont formés à travers 3 sessions d'ici 2024. ▪ I.1.2 B) 10 députés, 10 membres CESE, 10 HCCT, 05 membres de la CNDT et 10 élus locaux sont formés à travers 3 sessions d'ici 2024. ▪ I.1.2 C) 20 agents de l'administration du travail sont formés à travers 3 sessions d'ici 2024. ▪ I.1.2 D) 20 agents de l'administration publique sont formés à travers 3 sessions d'ici 2024.	Rapports des sessions de formation	Des formateurs, disposant d'une expertise avérée en matière de dialogue social, sont disponibles
P.2 : la négociation collective est redynamisée au niveau sectoriel.	❖ A.2.1 accompagner les acteurs dans le processus d'élaboration des conventions collectives. ❖ A.2.2 mettre à jour les conventions collectives ❖ A.2.3 négocier et conclure des conventions collectives dans les secteurs qui en sont dépourvus.	▪ 10 employeurs et 10 travailleurs par branche d'activités, sont formés en technique d'élaboration de convention collective d'ici 2024. ▪ I.2.1. 15 conventions collectives sont réactualisées d'ici 2024. ▪ I.2.2. tous les secteurs qui en sont dépourvus ont une convention collective d'ici 2024.	Les récépissés de dépôts au secrétariat du greffe du tribunal du travail.	Les parties prenantes ont la volonté de réactualiser ou de conclure de nouvelles conventions collectives.

P.3 : les cadres sectoriels et internes de dialogue social sont redynamisés et multipliés.	❖ A.3.1. organiser un atelier de sensibilisation interministériel sur les missions et le fonctionnement des comités sectoriels de dialogue social. ❖ A.3.2. mettre en place des comités de dialogue social dans les secteurs qui en sont dépourvus ❖ A.3.3. organiser des sessions de formation des membres des comités de dialogue social sur les modalités de fonctionnement desdits comités.	▪ I.3.1. les départements ministériels s'engagent à mettre en place des comités de dialogue social sectoriels. ▪ I.3.2. a) 12 comités sectoriels de dialogue social sont installés dans le secteur public : . La santé ; . la justice ; . L'enseignement supérieur ; . L'agriculture ; . l'élevage; . hydraulique ; . La pêche ; . les finances . Les collectivités territoriales . Pétrole gaz . Transports terrestres . Hôtellerie et transports aériens ▪ I.3.2. b) 23 comités sectoriels de dialogue social sont installés dans le secteur privé d'ici 2024. ▪ I.3.2. c) 25% des entreprises assujetties ont mis en place des comités de dialogue social interne d'ici 2024. ▪ I.3.3 25% des membres des comités de dialogue social sont formés.	Le rapport de l'atelier. Les PV d'installation. Les rapports des sessions de formation	les moyens nécessaires sont mis à la disposition de l'Administration du Travail et du HCDS et les départements ministériels ont la volonté d'instituer lesdits cadres.
--	--	--	---	---

P.4: le cadre normatif et institutionnel du dialogue social est amélioré.	❖ A.4.1. réformer le cadre juridique du HCDS. ❖ A.4.2. réformer le cadre juridique du dialogue social dans la fonction publique. ❖ A.4.3. rationaliser les instances de dialogue social dans l'entreprise. ❖ A.4.4. mettre en place un dispositif de monitoring des accords dans la fonction publique. ❖ A.4.5. mettre en place une commission nationale de traitement et de suivi des cahiers de doléances des centrales syndicales.	▪ I.4.1. le HCDS est pris en compte par de nouvelles dispositions du Code du Travail au plus tard en fin 2022. ▪ I.4.2. De nouvelles dispositions du statut général des fonctionnaires encadrent la gestion des conflits collectifs au plus tard en fin 2024. ▪ I.4.3. De nouvelles dispositions du CT instituent un cadre unifié du dialogue social dans l'entreprise au plus tard en fin 2022. ▪ I.4.4. Le dispositif est mis en place par un décret au plus tard en janvier 2022. ▪ I.4.5. La commission est mise en place par un arrêté du Ministre chargé du Travail au plus tard au premier trimestre de 2022.	<i>Promulgation du CT</i> <i>Promulgation de la loi.</i> <i>Promulgation du CT.</i> <i>Publication décret.</i> <i>Publication arrêté.</i>	<i>La volonté du Gouvernement à conduire les réformes est toujours de mise.</i>
	❖ A.5.1. renforcer les aptitudes des partenaires sociaux à mieux s'impliquer dans la mise en œuvre des politiques publiques ❖ A.5.2. organiser des caravanes de sensibilisation sur les enjeux du dialogue social ❖ A.5.3. organiser des ateliers de vulgarisation des nouvelles conventions collectives ❖ A.5.4. instituer une revue trimestrielle consacrée au dialogue social. ❖ A.5.5. négocier et conclure le deuxième PNSSEE. ❖ A.5.6. négocier et conclure des pactes sectoriels	▪ I.5.1. Les partenaires sociaux, incluant les acteurs de l'EI, s'approprient le PAP2A, le PREAC, PPTD et la PNSST au plus tard en 2022. ▪ I.5.2. 14 caravanes sont organisées dans les différentes régions du Sénégal au plus tard d'ici 2024. ▪ I.5.3. 15 ateliers de vulgarisation, à l'intention de 750 travailleurs et employeurs, dont 10% de femmes, sont organisés d'ici 2024. ▪ I.5.4. Le premier numéro de la revue est publié au deuxième trimestre de 2022. ▪ I.5.5. Le PNSSEE2 est signé par les parties prenantes au plus tard en fin 2022. ▪ I.5.6. des pactes sociaux sont signés dans les secteurs de l'Education, de la Santé et de la Justice au plus tard en fin 2022.	<i>Rapports ateliers de renforcement de capacités</i> <i>Les rapports de mission.</i> <i>Les rapports des ateliers.</i> <i>La revue publiée.</i> <i>Le document signé.</i> <i>Les documents signés.</i>	

P.6 : les moyens d'intervention de l'administration du travail, de la fonction publique et des cadres de dialogue social sont renforcés	❖ A.6.1 Renforcer les moyens juridiques d'intervention de l'administration du Travail	I.6.1. De nouvelles dispositions du CT renforcent les moyens juridiques d'intervention de l'Administration du Travail en matière de gestion des différends individuels et collectifs de travail.	Promulgation du CT	Le Gouvernement renforce les moyens d'interventions de l'administration du travail et des cadres tripartites au profit du dialogue social.
	❖ A.6.2 Augmenter les moyens matériels, financiers, logistiques et de motivation de l'administration du Travail	I.6.2. Des mesures nouvelles sont inscrites dans la LFI de 2022.	Promulgation LFI	
	❖ A.6.3 renforcer les moyens humains, matériels, financiers et logistiques du HCDS.	I.6.3. Des mesures nouvelles sont inscrites dans la LFI de 2022.	Promulgation LFI.	
	❖ A.6.4 renforcer les moyens humains, matériels, financiers et logistiques de la Fonction publique	I.6.3. Des mesures nouvelles sont inscrites dans la LFI de 2022.	Promulgation LFI.	
P.7 : La fonction d'étude et de recherche sur le dialogue social est valorisée.	❖ A.7.1 mettre en place un groupe de recherche multi acteurs ;	I.7.1. le groupe de recherches multi acteurs est mis en place d'ici 2024	Document d'installation des comités.	Le partage de connaissances dans le domaine du dialogue social intéresse les chercheurs et les partenaires sociaux.
	❖ A.7.2 Instituer une revue semestrielle consacrée au dialogue social ;	I.7.2. le premier numéro est publié en 2022	Parution périodique de la revue	
	❖ A.7.3 Initier une étude sur le dialogue social et la productivité au travail	I.7.3. l'étude est disponible en 2022.		
P.8 : La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est facilitée par le dialogue social	❖ A.8.1. faire la cartographie des secteurs d'activité, des métiers et filières de l'économie informelle.	I.8. La cartographie est réalisée au plus tard en 2022.	Le rapport d'étude du consultant.2	Les organisations professionnelles adhèrent aux valeurs du dialogue social.
	❖ A.8.2. Renforcer les capacités organisationnelles et managériales des acteurs de l'économie informelle.	I.8.2. 20 sessions de formation sont organisées dans 20 secteurs d'activités d'ici 2024.	Rapports de sessions.	
	❖ A.8.3. former les travailleurs du secteur informel sur différentes thématiques.	I.8.3. 3000 travailleurs issus des filières professionnelles sont formés en législation du travail, dialogue social, fiscalité, protection sociale et SST d'ici 2024.	Rapports de sessions.	

4

DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE SUIVI

IV.1. : PILOTAGE

Pour la gestion du Plan, il sera mis sur place un comité tripartite de pilotage présidé par le Ministre chargé du Travail comprenant le Président du Haut Conseil du Dialogue social ainsi que les représentants du Patronat et des centrales syndicales.

Le secrétariat dudit comité sera assuré conjointement par la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale et le Secrétariat exécutif du Haut Conseil du Dialogue social.

IV.2. : SUIVI ET ÉVALUATION

Le suivi et évaluation du Plan sera assuré par le Comité de pilotage. Pour le suivi, il est prévu des réunions trimestrielles dudit comité. Le secrétariat élabore des rapports trimestriels et annuels sur l'état de mise en œuvre du plan qui seront soumis au comité de pilotage.

Trois évaluations sont prévues : deux évaluations annuelles du plan de mise en œuvre et une évaluation finale indépendante.

ANNEXE : PLAN DE MISE EN OEUVRE ET BUDGET

Produit	Activités	Sous activités	Calendrier												Budget estimatif en million de F CFA	Matrice des responsabilités¹								
			2021				2022				2023				2024				MTDSRI	DGTSS	MFPRE	HCDS	OP²	
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4						
Produit 1 les capacités des acteurs sont renforcées (services d'administration du Travail, employeurs, travailleurs, délégués syndicaux, institution tripartite) au niveau national, régional et sectoriel.	1.1. Organiser des sessions de formation sur les méthodes et techniques en matière de dialogue social et de négociation collective et de prévention des conflits en faveur de tous les acteurs.	1.1.1. Former 60 formateurs issus du MTDSRI, du HCDS, Org. Employeurs et Org. Travailleurs à travers 3 sessions				X													A	R	I	R	I	
		1.1.2. Former au moins 200 inspecteurs et contrôleurs du travail et autres agents de l'administration du travail à travers 12 sessions.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	A	R		I	I
		1.1.3. Former au moins 100 représentants syndicaux, dont au moins 10% de femmes, issus chacun des 24 secteurs d'activité à travers 6 sessions				X		X				X				X				A	I		I	R
		1.1.4. Former au moins 2000 délégués du personnel, dont au moins 10% de femmes, issus des régions à travers 40 sessions.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	A	R		I	C
		1.1.5. Former au moins 500 employeurs, dont au moins 10% de femmes, à travers 10 sessions.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	A	I		I	R
	1.2. Organiser des sessions de formation sur les normes internationales de travail en matière de dialogue social en faveur de tous les acteurs.	1.2.1. former 50 représentants de centrales syndicales d'employeurs et de travailleurs à travers 3 sessions.							X										A	I		I	R	
		1.2.2. former 10 députés, 10 membres CESE, 10 HCCT, 10 membres du CNDT et 10 membres de la Médiation à travers 3 sessions d'ici.				X	X	X											A	I		R	I	
		1.2.3. former 20 agents de l'administration du travail à travers 3 sessions.				X	X	X											A	R			I	
		1.2.4. former 100 agents de l'administration publique à travers 3 sessions.				X	X	X											A	I	R	I	I	

1 R.A.C.I. R = responsable ; A = autorité ; C = consulté ; I = informé.
2 OP = Organisations professionnelles

3

154



REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi

HAUT CONSEIL
DU DIALOGUE SOCIAL

PRODUITS DE L'ACTIVITE
« PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL PAR LES
MANDANTS TRIPARTITES»
A REALISER PAR LE HAUT CONSEIL DU DIALOGUE
SOCIAL
DE 2020 A 2022

ADOPTES LE 29 OCTOBRE 2019
(17^{ème} Assemblée plénière)

**SOUS ACTIVITE 1 : PROMOUVOIR LE DIALOGUE
SOCIAL
PAR LA CONTRIBUTION A LA RENOVATION DES
CADRES CONVENTIONNELS DE RELATIONS
PROFESSIONNELLES**

**PRODUIT 1 : RENFORCER LES CAPACITES DES
PARTENAIRES SOCIAUX ET ELABORER DES AVANT
PROJETS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS 8
SECTEURS**

Renforcement de capacités de 40 partenaires de chacun des secteurs de l'Agriculture, de la Santé privée, des Technologies de l'Information et de la Communication, des Mines et Industries extractives, du Commerce, de la Mécanique générale, des Industries alimentaires et des Auxiliaires de transport en techniques de négociation collective

**PRODUIT 2 : ELABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN
PLAN DE MISE EN PLACE DE 10 COMITES DE DIALOGUE
SOCIAL**

Elaboration et mise en œuvre d'un plan de mise en place de 10 comités de dialogue social (Santé, Justice, Collectivités locales, Secteur ferroviaire, Hôtellerie, BTP, Nettoyement, Transport, Energie, Banques)

**PRODUIT 3 : EVALUER ET REVISER LA CHARTE
NATIONALE SUR LE DIALOGUE SOCIAL SELON UNE
PERSPECTIVE GENRE**

**SOUS ACTIVITE 2 : PROMOUVOIR LE DIALOGUE
SOCIAL PAR LA MISE EN PLACE DE
PLATEFORMES D'ECHANGES
AVEC LES PARTENAIRES ET ACTEURS SOCIAUX**

PRODUIT 4 : ORGANISER DES REUNIONS DE HAUT NIVEAU, DE PLANIFICATION ET DE SUIVI EVALUATION DES ACTIVITES DU HCDS

Organisation des réunions statutaires des organes du HCDS (quatre Assemblées plénières, réunions de Bureau et de commissions spécialisées)

PRODUIT 5 : CONTRIBUER A L'EVALUATION DE BEIJING + 25

PRODUIT 6 : RENFORCER LES CAPACITES DES MEMBRES DU REJDIS ET ORGANISER DE PLATEFORMES D'ECHANGES AVEC LA PRESSE

Poursuivre le renforcement des capacités des membres du Réseau des Journalistes en Dialogue social et en négociation collective et tenir des réunions d'échanges régulières avec les organes de presse

PRODUIT 7 : ORGANISER DES PLATEFORMES DE DIALOGUE AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Tenir des rencontres régulières avec les responsables des parties prenantes au dialogue social tripartites (Gouvernement, organisations professionnelles).

**SOUS ACTIVITE 3 : PROMOUVOIR LE DIALOGUE
SOCIAL
PAR LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION
DES PARTENAIRES ET DES ACTEURS SOCIAUX**

PRODUIT 8 : ELABORER ET PUBLIER LA REVUE TRIMESTRIELLE DU DIALOGUE SOCIAL

PRODUIT 9 : MOBILISER UNE CARAVANE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES REGIONS

Déterminer le plan de passage de la caravane à travers cinq axes (regroupant des régions du Sénégal (Matam, Saint Louis, Louga/Tambacounda, Kédougou/ Ziguinchor, Kolda, Sédhiou/, Kaolack, Fatick, Kaffrine/, Diourbel, Thiès, Dakar) en collaboration avec les exécutifs régionaux et les unions régionales des organisations professionnelles

PRODUIT 10 : MENER DES ACTIVITES DE SUPPORT DE PROMOTION DE LA D/EMN

Mener des activités de promotion de la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale

PRODUIT 11 : ELABORER ET METTRE EN OEUVRE D'UN PLAN DE FORMATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SIEGEANT AU NIVEAU DES I.P.S EN COLLABORATION AVEC LES I.P.S

Elaborer et mettre en œuvre un plan de formation en gouvernance des partenaires sociaux membres des organes délibérants des institutions de prévoyance sociale

PRODUIT 12 : CONTRIBUER A LA MITIGATION DES RISQUES LIES A LA GESTION DU SYSTEME DE RETRAITE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Organiser un Atelier entre Trésor public /IPRES / Exécutifs locaux et CPS/HCDS pour une concertation sur la mitigation des risques inhérents au système actuel de gestion de la retraite des agents des collectivités territoriales

PRODUIT 13 : CONTRIBUER AU RELEVEMENT DU NIVEAU DES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE SECTEUR DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Réaliser, restituer et valider une étude sur les bonnes pratiques en matière de retraite complémentaire

PRODUIT 14 : ORGANISER DES PLATEFORMES DE SENSIBILISATION DES ACTEURS DES FAMILLES DE L'ECONOMIE INFORMELLE SUR LES DISPOSITIFS D'APPUI QUI LEUR SONT DEDIES**PRODUIT 15 : CONTRIBUER AU RENFORCEMENT DE CAPACITES DES MEMBRES DU HCDS****PRODUIT 16 : ELABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE FORMATION DE 100 FORMATEURS EN DIALOGUE SOCIAL ET NEGOCIATION COLLECTIVE**



TERMES DE REFERENCE DE L'ATELIER D'ECHANGES SUR LES MECANISMES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTE

Le présent document a pour but de définir les termes de référence d'un atelier d'échanges qui a pour objectif de contribuer à l'amélioration du dispositif de suivi et d'accompagnement des entreprises en difficulté avec l'implication de tous les acteurs.

I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La problématique des entreprises en difficulté constitue un centre d'intérêt commun aux mandants tripartites.

Régulièrement inscrite dans les cahiers de doléances des centrales syndicales de travailleurs, elle est aussi une préoccupation exprimée par les organisations patronales à l'occasion des plateformes de dialogue qu'elles partagent avec le Gouvernement.

Les entreprises en difficulté évoluent aussi bien dans les secteurs public, parapublic que privé. Dans le dernier cas, il s'agit de petites et moyennes entreprises.

D'après les enquêtes mensuelles de suivi de la conjoncture auprès des entreprises du secteur formel¹, les difficultés auxquelles les entreprises font face découlent très souvent de l'ouverture incontrôlée des marchés, de la concurrence exacerbée par la fraude, des difficultés de recouvrement des créances ainsi que de l'inadaptation des infrastructures.

Du fait de l'inadaptation de plan de relance, ces contraintes condamnent nombre d'entreprises à la survie et plus le souvent à la liquidation.

¹ Direction de la Prévision et des Etudes Economiques (www.dpee.sn) - Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération



Dans un contexte marqué par la mise en œuvre de la phase II du Plan d'actions prioritaires du Plan Sénégal Emergent qui place l'entreprise au cœur de la stratégie, les acquis réalisés en matière de promotion d'un réseau d'entreprises compétitives, durables et créatrices d'emplois décents devraient être amplifiés afin de garantir une croissance économique soutenue et un progrès social fort appréciable et profitable à tous.

Par conséquent, au-delà d'un appui plus soutenu au secteur privé national, il convient de consolider la mise en œuvre de mesures d'accompagnement et de relance des entreprises à fort potentiel et viables qui rencontrent des difficultés ou qui sont susceptibles d'en rencontrer toutes choses égales par ailleurs.

A cet effet, un cadre juridique et institutionnel existe déjà avec notamment :

- au niveau de l'ex Primature, le Comité interministériel de Restructuration des Entreprises publiques et parapubliques (CIREP) ;
- au niveau du Ministère en charge de l'Economie et des Finances, la Direction du Secteur parapublic agissant dans le cadre de la restructuration des entreprises publiques et la Direction du Développement du Secteur privé (ex Direction de l'Appui au Secteur privé) intervenant pour les grandes entreprises du secteur privé ;
- au niveau de l'Agence de Développement et d'Encadrement des petites et moyennes Entreprises (ADEPME), la Cellule « Entreprises en difficulté » créée en 2004 par arrêté primatorial et compétente pour les entreprises du secteur privé avec un chiffre d'affaires inférieur à 5 milliards.

Au demeurant, les initiatives développées par les pouvoirs publics au profit de certaines entreprises en difficulté suscitent même des fois auprès de l'opinion des appréciations diverses quant à l'opportunité et l'ampleur des mesures de protection et d'exonérations qui leur sont octroyées.

Dans la perspective de contribuer à la promotion d'une politique rationnelle d'accompagnement des entreprises en difficulté, il convient, dans une approche inclusive :



- d'une part, de s'accorder sur l'ordre de priorité des entreprises en difficulté devant bénéficier d'un accompagnement ;
- d'autre part, de définir un dispositif coordonné qui rendrait plus efficace les interventions de tous les acteurs et structures concernés par le suivi et l'accompagnement des entreprises en difficulté.

Par ailleurs, l'efficacité d'un tel dispositif devrait aussi impliquer les partenaires de ces entreprises (fournisseurs, institutions sociales, régies financières, banques, travailleurs).

C'est dans cette optique que la Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal et le Haut Conseil du Dialogue Social ont pris l'initiative conjointe d'organiser un Atelier sur le thème suivant : « Les mécanismes d'accompagnement des entreprises en difficulté ».

Cet atelier se tiendra du 9 au 10 janvier 2020 à l'Hôtel Ndiambour – Dakar.

II- OBJECTIF GÉNÉRAL

L'atelier a pour objectif de contribuer à l'amélioration du dispositif de suivi et d'accompagnement des entreprises en difficulté.

III- OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les objectifs spécifiques poursuivis consistent à :

- partager une compréhension commune de la notion d'entreprise en difficulté ;
- recueillir les points de vue des partenaires sociaux sur la situation des entreprises en difficulté ;
- procéder à une revue du cadre juridique et institutionnel mis en place et des mesures mises en œuvre en faveur des entreprises en difficulté ;
- définir les axes d'amélioration du dispositif de suivi et d'accompagnement des entreprises en difficulté avec l'implication de toutes les parties concernées.



IV- RÉSULTATS ATTENDUS

Les résultats attendus de l'Atelier sont les suivants :

- La notion d'entreprise en difficulté est bien cernée par les participants ;
- Les participants ont recueilli les attentes et préoccupations des partenaires sociaux sur la situation des entreprises en difficulté ;
- Les participants ont une bonne connaissance du cadre juridique et institutionnel ainsi que des mesures prises en faveur des entreprises en difficulté ;
- Les participants ont formulé des recommandations pour l'amélioration du dispositif de suivi et d'accompagnement des entreprises en difficulté.

V- METHODOLOGIE

Les travaux de l'atelier se dérouleront en séances plénières et comporteront **des sessions d'échanges axés sur l'identification des signes et des causes des difficultés des entreprises et la présentation du dispositif d'accompagnement mis en place par l'Etat.**

Les participants définiront par la suite les contours et les recommandations pouvant contribuer à l'amélioration du dispositif de suivi et d'accompagnement des entreprises en difficulté avec l'implication de toutes les parties concernées.

Au terme de l'atelier, il est attendu l'élaboration d'un mémorandum retraçant les contraintes des entreprises en difficulté et les mécanismes identifiés déclinés en plan d'actions dont la mise en œuvre sera appuyée par les parties prenantes.

VI- AGENDA

HORAIRE	ACTIVITE	RESPONSABLE
Jour 1		
8H30-9H	Accueil et mise en place	CNES/HCDS
9h-9h 30 mn	Séance d'ouverture	
09H30-09H45	Pause-Café	
09H45-10H	Présentation des TDR et des participants	



10h-11h	Essai de définition " Entreprise en difficulté" - ADEPME Présentation des Caractéristiques (signes et des causes) des entreprises en difficulté - Patronat - Travailleurs - Témoignages de deux entreprises	Plénière
11h-13h	Débats	
13h-14h 30	Déjeuner	
14h 30mn-15h30	Présentation du dispositif d'accompagnement mis en place pour l'accompagnement des entreprises en difficulté - Direction de Développement du Secteur Privé - ADEPME - DGID - DGD	Plénière
15h30 -16h30	Débats	
16h30-17h	Synthèse des travaux et fin de la journée	
Jour 2		
9h-10h15	Suite de la présentation du dispositif d'accompagnement mis en place pour l'accompagnement des entreprises en difficulté - CSS - IPRES - Ministère en charge du Travail	Plénière
10h15-10h30	Pause-Café	
10h30mn-11h15	Poursuite des travaux - APBEF - FONGIP - OHADA	
11h15 -13h	Débats	
13h-15h	Prière -Déjeuner	
15h-16h30	Synthèse des travaux et lecture des recommandations	
16h30-17h	Cérémonie de clôture de l'atelier	

REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi

HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

**TERMES DE REFERENCE
DE LA VINGT ET UNIEME ASSEMBLEE PLENIERE
DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL
« PROMOUVOIR L'EMPLOYABILITE
ET L'ENTREPRENEURIAT DES JEUNES AU SENEGAL »**

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATIONS

La promotion de l'emploi des jeunes est un défi planétaire qui préoccupe tous les acteurs politiques, économiques et sociaux eu égard à l'importance de l'impact qu'elle peut avoir sur l'avenir du développement des peuples et des nations.

En Afrique subsaharienne, plus de 200 millions de jeunes sont encore au chômage malgré la volonté affichée par les décideurs politiques à créer un environnement politique et réglementaire propice à attirer les investissements nécessaires pour impulser la croissance économique et générer des emplois massifs.

Au Sénégal, en 2016, l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), estimait qu'environ 200 000 nouveaux demandeurs d'emploi arrivaient chaque année sur le marché du travail, alors que l'offre était estimée à environ 30 000 nouveaux emplois.

La dernière enquête nationale sur l'emploi au Sénégal menée par l'ANSD estime le taux de chômage au Sénégal à 16,9% au 4^{ème} trimestre de l'année 2019.

Cette situation est en partie imputable à la faiblesse de l'enrôlement (14%) des élèves provenant du cycle fondamental dans l'enseignement technique et professionnel qui met en relief la problématique de l'employabilité et de l'adéquation emploi- formation.

Diverses initiatives ont été développées par les pouvoirs publics avec notamment :

- la mise en œuvre de la Convention nationale Etat – Employeurs ;
- la mise en place du stage comme mécanisme juridique d'insertion des jeunes diplômés dans le monde du travail ;
- le renforcement des moyens alloués aux dispositifs d'appui à la formation professionnelle tels que le Fonds de Financement de la Formation professionnelle et Technique (3FPT) et l'Office national de Formation professionnelle (ONFP).

La promotion de tels dispositifs est préconisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) à travers notamment :

- la Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- la Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

Cette recommandation incite les membres à « promouvoir, avec la participation des partenaires sociaux, l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble ».

A cet effet, au-delà de leur vulgarisation, il convient de recueillir les appréciations des jeunes travailleurs sur ces dispositifs existants d'amélioration de l'employabilité.

Des actions de sensibilisation doivent aussi porter sur certaines structures de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes.

L'Agence nationale de la promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) est l'agence mise en place par le Gouvernement en vue d'assurer la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi des jeunes.

Dans le secteur de l'agriculture retenu parmi les cinq priorités du Plan d'Actions prioritaires ajusté et accéléré (PAP2A), l'insertion des jeunes diplômés et des non diplômés constitue l'une des missions du Programme des Domaines agricoles communautaires (PRODAC).

La Délégation générale à l'Entreprenariat rapide des femmes et des jeunes (DER/FJ) a aussi pour mission de contribuer à la résorption du chômage, du sous-emploi, de la pauvreté et de la précarité.

Dans le cadre de la riposte contre la COVID – 19, la DER/FJ a intensifié ses activités en mettant en œuvre un certain nombre de facilités au profit d'entrepreneurs et de startups.

Ces facilités inscrites dans le cadre du Programme de résilience économique et sociale (PRES) ont été prises par les pouvoirs publics pour atténuer les conséquences économiques et sociales liées à la pandémie qui a occasionné :

- une détérioration de la situation de l'emploi au niveau notamment de certains secteurs d'activités comme le tourisme, les transports, l'hôtellerie, le commerce ;
- un impact négatif sur les travailleurs occupant des emplois précaires ou évoluant dans l'économie informelle qui ont payé un lourd tribut à cette crise en perdant leurs emplois et leurs moyens de subsistance du fait des mesures de restriction de la circulation prises dans le cadre de la lutte contre la pandémie.

Pourtant, les Recommandations 202 et 204 de l'OIT portant respectivement sur les socles de protection sociale et sur la formalisation de l'économie informelle préconisent des mécanismes de transition des unités de l'économie vers le formel intégrant une couverture sociale au profit des acteurs qui y évoluent.

Au-delà de ces effets néfastes, la pandémie a aussi ouvert les prémices d'un monde du travail post COVID – 19 en favorisant l'émergence de nouvelles formes de travail comme le télétravail.

Un recours plus accentué à la numérisation et au travail à distance a été noté, augurant certes d'un avenir prometteur avec l'émergence potentielle de startups, qu'il convient toutefois d'encadrer sur le plan juridique pour éviter des durées de travail excessives et des conditions de travail précaires pouvant être exacerbées par l'utilisation de plateformes comme intermédiaires.

Cette situation de l'emploi, en particulier de celui des jeunes a été replacée au cœur de l'actualité à la faveur de la recrudescence notée récemment du phénomène de l'émigration clandestine ou irrégulière selon les écoles de pensées.

Pour permettre aux responsables jeunes des centrales syndicales de travailleurs de bien cerner toutes ces problématiques et de formuler leurs attentes et préoccupations y relatives, le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) offre une plateforme de dialogue à tous les acteurs concernés.

Cette plateforme sous forme d'Assemblée plénière entre dans le cadre de son Programme de Travail annuel 2020 réactualisé.

Cette Assemblée plénière du HCDS se tiendra du 20 au 23 décembre 2020 à l'Hôtel Royal Saly aura pour thème : « Promouvoir l'emploi des jeunes au Sénégal » et est organisée en collaboration avec l'Equipe d'appui technique de l'OIT pour l'Afrique occidentale et Bureau de pays pour le Sénégal, le Cap Vert, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau, l'Organisation Internationale pour les Migrations, les Ministères ainsi que les structures impliqués dans la prise en charge de ces questions.

Cette Assemblée plénière comporte :

- un volet « renforcement de capacités » destiné à quarante (40) jeunes des centrales syndicales de travailleurs ;
- un forum qui sera élargi à d'autres jeunes, à des personnes ressources et à des acteurs s'intéressant au phénomène de l'émigration.

II- OBJECTIF GENERAL :

L'objectif général de cette Assemblée plénière est de permettre aux jeunes des centrales syndicales de travailleurs de bien appréhender les politiques de promotion de l'emploi, de s'imprégner du télétravail et de formuler des recommandations pouvant améliorer la situation de l'emploi.

III- OBJECTIFS SPECIFIQUES :

- Contribuer à une meilleure connaissance de la politique de promotion de d'employabilité prévue par le Code du Travail, la Convention nationale Etat - Employeurs et celles mises en œuvre par 3FPT, l'ONFP par les jeunes des centrales syndicales de travailleurs ;
- Contribuer à une meilleure connaissance des dispositifs de promotion de l'auto emploi et de l'entrepreneuriat mis en œuvre par l'ANPEJ, le PRODAC et la DER/FJ par les jeunes des centrales syndicales de travailleurs ;
- Contribuer à une meilleure connaissance du télétravail par les jeunes des centrales syndicales de travailleurs ;
- Formuler des recommandations susceptibles d'améliorer les politiques de promotion de l'emploi et de l'auto emploi et de favoriser un meilleur encadrement du télétravail ;
- Susciter une réflexion approfondie sur le phénomène de l'émigration/

IV- PARTICIPANTS: (82)

- Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions (1) ;
- Ministère de la Jeunesse (1) ;
- Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (1) ;
- Secrétariat d'Etat auprès du Ministre des Affaires étrangères et des Sénégalais de l'Extérieur, chargé des Sénégalais de l'Extérieur (1) ;
- Haut Conseil du Dialogue social (30) ;
- Conseil national de la Jeunesse du Sénégal (1).
- Equipe d'Appui technique au Travail Décent, Bureau Pays Dakar (1) ;
- Délégation générale à l'Entrepreneuriat rapide des Femmes et des Jeunes (1) ;
- Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (1) ;
- Programme des Domaines agricoles communautaires (1) ;
- Fonds de Financement de la Formation professionnelle et technique (1) ;
- Office national de la Formation professionnelle (1) ;
- Jeunes des centrales syndicales de travailleurs (39).
- Personnel d'appui du HCDS (2).

V- AGENDA

HORAIRES	ACTIVITES	INTERVENANTS
DIMANCHE 20 DECEMBRE 2020		
09 h 00 - 09 h 15	Accueil des participants	
09 h 15 - 09 h 45	Cérémonie officielle d'ouverture	
10 h 00 - 11 h 00	Présentation des normes internationales du travail qui promeuvent l'emploi	Personne ressource du Bureau international du Travail
11 h 00 - 11 h 30	Pause-café	
11 h 30 - 13 h 00	Présentation des dispositions légales et réglementaires relatives au stage des jeunes diplômés dans le monde du travail	Personne ressource du Ministère en charge du Travail
	Pause-déjeuner	
15 h 00 - 16 h 30	Communication sur le télétravail	Personne ressource du Ministère en charge du Travail
LUNDI 21 DÉCEMBRE 2020		
09 h 00 - 10 h 30	Présentation des missions, des objectifs, des cibles, des secteurs et des modalités d'intervention du 3FPT	Personne ressource du 3FPT
10 h 30 - 11 h 00	Pause-café	
11 h 00 - 12 h 30	Présentation des missions, des objectifs, des cibles, des secteurs et des modalités d'intervention de l'ONFP	Personne ressource de l'ONFP
	Pause-déjeuner	
15 h 00 - 16 h 30	Présentation des missions, des objectifs, des cibles, des secteurs et des modalités d'intervention de l'ANPEJ	Personne ressource de l'ANPEJ
16 h 30 - 18 h 00	Présentation des missions, des objectifs, des cibles, des secteurs et des modalités d'intervention de la DER	Personne ressource de la DER

MARDI 22 DECEMBRE 2020		
09 h 00 – 09 h 30	Message de Monsieur Dame DIOP, Ministre de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion	
09 h 30 – 11 h 00	Présentation des missions, des objectifs, des cibles, des secteurs et des modalités d'intervention du PRODAC	Personne ressource du PRODAC
11 h 00 – 11 h 30	Pause-café	
11 h 30 – 13 h 00	Présentation des dispositions de la Convention nationale Etat – Employeur	Personne ressource du Ministère en charge de l'Emploi
	Pause déjeuner	
15 h 00 – 18 h 00	Travaux de groupes de formulation de recommandations	Participants
MERCREDI 23 DECEMBRE 2020		
09 h 00 – 11 h 00	Regards croisés sur le phénomène de l'émigration clandestine sénégalaise	Assemblée plénière
	Pause-café	
11 h 30 – 13 h 00	Regards croisés sur le phénomène de l'émigration clandestine sénégalaise	Assemblée plénière
	Pause déjeuner	
15 h 00 – 18 h 00	Examen des recommandations de l'Assemblée plénière	Assemblée plénière

République du Sénégal
Un Peuple – Un But – Une Foi



**Conseil présidentiel sur l'emploi et
l'insertion socio-économique des jeunes**

Discours de clôture de SEM le Président Macky Sall

Les Mesures de SEM le Président Macky SALL

CICAD, jeudi 22 avril 2021

En tenant compte de nos échanges durant cette journée et des inputs reçus auparavant, j'approuve les conclusions suivantes comme décisions du Conseil présidentiel :

- 1.** Je valide le **Programme d'Urgence pour l'Emploi et l'Insertion socio-économique des jeunes, XËYU NDAW Ñi**, sous réserve de l'intégration des observations pertinentes soulevées par les participants. J'instruis à cet égard le Gouvernement à finaliser ledit Programme avant le 30 avril 2021.
- 2.** Le Gouvernement prendra les dispositions nécessaires pour le recrutement de **65 000** jeunes à partir du mois de mai, en veillant aux exigences d'inclusion et d'équité territoriale. L'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie sera mise à contribution en tenant dûment compte des spécificités et des potentialités de chaque terroir.
- 3.** Le Ministre Chargé de la Formation professionnelle poursuivra, en relation avec les Ministres chargés des Finances et de l'Economie, le projet de construction des Centres de Formation professionnelle à l'échelle départementale.
- 4.** Le budget de la Convention Etat-Employeur sera porté d'un milliard de FCFA à **15 milliards** de FCFA par an. Les Ministres chargés des Finances et de l'Emploi prendront les dispositions nécessaires à cet effet.

Les Ministres en charge de la Jeunesse, de l'Emploi, du Commerce et de l'Economie, en relation avec les Gouverneurs de région, proposeront, dans les meilleurs délais, les modalités de mise en place des **Pôles-Emploi et Entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes** au niveau de chaque Département.

Ces pôles serviront de guichet unique, comme cadre d'accueil, de conseil, de financement et de suivi des porteurs de projets.

La DER/FJ, l'ANPEJ, le 3 FPT et le FONGIP, selon le cas, seront représentés dans chaque guichet. Les **Espaces Sénégal Services**, du Programme Smart Sénégal dans son volet **Smart**

territoires, seront mis à contribution ; de même que l'APIX, au besoin, à travers ses guichets fixes et mobiles.

Le Ministre chargé de l'Economie, en relation avec les Ministères et services de l'Etat concernés, mettra en place un identifiant et une base de données uniques des bénéficiaires pour une meilleure traçabilité et une optimisation des interventions.

5. Le Ministre de la Jeunesse diligentera la mise en place des Maisons de la Jeunesse et de la Citoyenneté et le renforcement des capacités d'action à la base du Service Civique national. La subvention annuellement accordée au Conseil national de la jeunesse passera de 15 millions de fcfa à 50 millions.
6. Les Ministres en charge de l'Economie, de l'Emploi et de la Jeunesse en relation avec le Secrétaire général de la Présidence de la République me soumettront, d'ici le 30 avril 2021, une proposition de cadre de gouvernance et de pilotage innovant et opérationnel du Programme d'Urgence pour l'Emploi et l'Insertion socio-économique des Jeunes.
7. Le Gouvernement devra accélérer la mise en œuvre des projets à fort potentiel de création d'emplois, notamment ceux financés sur ressources extérieures, par un suivi régulier et rigoureux des plans d'actions identifiés pour lever les contraintes liées au décaissement.
8. Le Ministre chargé de l'Economie, en relation avec le Ministre chargé des Finances, prendra les dispositions nécessaires pour l'opérationnalisation diligente des mécanismes de financement innovants du PAP 2A en vue d'une relance rapide de l'économie.
9. Enfin, les Ministres chargés des Finances et de l'Economie proposeront des projets de contrats de performance que l'Etat signera avec les structures impliquées dans l'exécution du Programme d'Urgence, selon une gestion axée sur les résultats. Les performances de chaque structure détermineront la mobilisation des ressources qui lui sont affectées au titre du Programme.

Les mesures que voilà devront être mises en œuvre suivant le mode *fast track*, parce qu'elles concernent un programme d'urgence prioritaire. **Il n'y a pas de temps à perdre.**



**VINGT QUATRIEME ASSEMBLEE PLENIERE
DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL**

**« POUR UNE SYNERGIE D’ACTIONS AUTOUR
DE LA MODERNISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DE LA REDYNAMISATION
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE SECTORIELLE »**

I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La vision d’un Sénégal Emergent est actée dans le Plan Sénégal Emergent (PSE) validé pour servir de cadre de référence à l’action de l’Etat et des partenaires au développement.

Le PSE s’articule autour de trois axes à savoir la transformation structurelle de l’économie pour atteindre une croissance forte et durable (7 à 8% par an), le développement humain et la protection sociale, la gouvernance renforcée, la paix et la sécurité.

Cette croissance doit être tirée en grande partie par le secteur privé notamment les entreprises qui ont besoin d’être davantage compétitives dans leurs secteurs d’activité respectifs.

A cet effet, depuis sa création par la **Loi n°86-44 du 11 Août 1986**, l’Office national de Formation professionnelle (ONFP) a, parmi les missions que l’Etat lui a confiées celle de « coordonner les interventions par branches professionnelles, par actions prioritaires en s’appuyant sur les structures existantes ou à créer ».

Cela suppose l’accompagnement des entreprises dans l’amélioration de leur productivité par la qualification professionnelle notamment par la prise en charge de la formation continue de leurs partenaires sociaux afin de moderniser les relations professionnelles et d’impacter positivement sur la performance économique que l’Etat attend d’elles.

Aujourd’hui, avec le contexte difficile marqué par la crise du Covid-19 que traverse le pays à l’instar des autres pays du monde, le Gouvernement sénégalais est en train de mettre en œuvre le Plan d’Actions Prioritaires ajusté et accéléré (PAP2A) sur la période 2021-2023.



Ce plan s'est appuyé sur les effets du Programme de résilience économique et sociale (PRES) mis en place pour soutenir les entreprises fortement impactées par cette crise dans l'espoir de soutenir un taux de croissance minimal d'ici 2022.

Cette crise n'a pas seulement frappé les entreprises mais elle a aussi malencontreusement créé une situation tendue entre employeurs et travailleurs due aux pertes d'emplois qu'elle a occasionnées dans tous les secteurs d'activité de la vie économique du Sénégal.

Dans le cadre de la prévention et de la résolution à l'amiable de ces différends, le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), Institution tripartite nationale de dialogue social, mène des actions de facilitations et de médiations sociales entre ces partenaires sociaux. Les missions du HCDS portent aussi sur :

- le renforcement de capacités des mandants tripartites en dialogue social et en négociation collective ;
- la contribution à la rénovation des cadres conventionnels de relations professionnelles.

Dans ces deux domaines, le HCDS et l'ONFP ont conclu une convention de partenariat dans l'optique de favoriser un environnement professionnel propice à la croissance économique et au partage des richesses entre les partenaires sociaux.

Cette convention intègre également la réalisation d'études et d'enquêtes portant sur des problématiques actuelles et futures d'intérêt commun pour les mandants tripartites.

La vingt quatrième (24^{ème}) Assemblée plénière du HCDS entre dans le cadre de la mise en œuvre de cette convention.

Elle se tient suite aux récentes initiatives présidentielles en matière de promotion du dialogue social, à travers notamment les dix (10) recommandations formulées par le Chef de l'Etat à l'occasion de la remise par le HCDS du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social et le Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS).

Ce Plan prévoit une redynamisation de la négociation collective sectorielle.



Cette Assemblée plénière du HCDS sera aussi mise à profit pour présenter les opportunités de formation continue que l'ONFP met en œuvre au service de l'entreprise ainsi que pour partager le Répertoire des emplois et titres dans les secteurs économiques et par branche professionnelle au Sénégal qu'il a réalisé.

Les participants à cette Assemblée plénière conjointement organisée par le HCDS et l'ONFP seront aussi imprégnés du projet de modernisation de la formation professionnelle mis en œuvre par l'Agence de Coopération Internationale allemande pour le développement (GIZ) qui a contribué à la bonne tenue de cette activité.

II- OBJECTIFS

2.1- Objectif général

Construire une synergie agissante entre les différentes parties prenantes à la formation professionnelle et au dialogue social autour de la stabilité et la compétitivité comme contribution à l'atteinte des objectifs définis dans le Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré (PAP2A).

2.2- Objectifs spécifiques

- ✓ Informer les participants sur les missions et les actions de l'ONFP, de la GIZ et du HCDS ;
- ✓ Partager avec les participants le Répertoire des emplois et titres dans les secteurs économiques et par branche professionnelle au Sénégal ;
- ✓ Vulgariser le Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS) ;
- ✓ Renforcer les capacités des participants en procédure de conclusion des conventions collectives ;
- ✓ Sensibiliser les participants sur la portée des titres de qualification professionnelle et l'importance des formations professionnelles de niveau intermédiaire dans le monde du travail ;
- ✓ Définir un cadre de partenariat entre l'ONFP, le HCDS et les acteurs des branches professionnelles pour la mise en œuvre d'actions contribuant à la réactualisation des conventions collectives et des annexes de classification des emplois en vue d'atteindre les objectifs du Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré (PAP2A).



III- RÉSULTATS ATTENDUS

- ✓ Les participants sont mieux imprégnés des missions et des actions de l'ONFP, de la GIZ et du HCDS ;
- ✓ Les participants se sont familiarisés avec le Répertoire des emplois et titres dans les secteurs économiques et par branche professionnelle au Sénégal;
- ✓ Les participants sont sensibilisés sur le Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS) ;
- ✓ Les participants se sont familiarisés avec la procédure de conclusion des conventions collectives ;
- ✓ Les participants sont sensibilisés sur la portée des titres de qualification professionnelle et l'importance des formations professionnelles de niveau intermédiaire dans le monde du travail ;
- ✓ Les différentes parties prenantes à la formation professionnelle et au dialogue social se sont accordés sur un agenda de réactualisation des conventions collectives et des annexes de classification des emplois en vue d'atteindre les objectifs du Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré (PAP2A).

IV- DATE ET LIEU

L'activité se tiendra du 5 au 8 octobre 2021 à Royal Saly (Mbour).

Un dispositif de prévention sanitaire essentiellement composé de solution alcoogel et de masques sera mis en place par l'ONFP.

V- PARTICIPANTS: (96)

- Haut Conseil du Dialogue social (34) ;
- Office national de la Formation professionnelle (17) ;
- Agence de Coopération Internationale allemande pour le développement (GIZ) (2) ;
- Représentants du Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle de l'Apprentissage et de l'Insertion (3) ;
- Représentant du Ministère des Mines et de la Géologie (1) ;
- Représentant du Ministre du Pétrole et des Energies (1) ;
- Représentant du Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions (1) ;
- Représentants des travailleurs des branches professionnelles (18) ;
- Représentants des employeurs des branches professionnelles (18) ;
- Représentant de l'ASPRH (1).



VI- CHRONOGRAMME PREVISIONNEL DE L'ACTIVITE

L'activité se tiendra du mardi 5 octobre 2021 au vendredi 8 octobre 2021.

HORAIRES	ACTIVITÉS	RESPONSABLES
MARDI 5 OCTOBRE 2021		
08H00 – 08H30	Accueil et mise en place des participants	HCDS – ONFP
09H30 – 10H15	Cérémonie officielle d'ouverture	HCDS – ONFP
<i>Pause- café</i>		
10H45 - 11H00	Présentation des termes de référence de l'activité	HCDS
11H00 - 11H30	Présentation des missions et des actions de l'ONFP	ONFP
11H30 – 12H00	Présentation des missions et des actions de la GIZ	GIZ
12H00 – 12H30	Présentation des missions et des actions du HCDS	HCDS
12H30– 13 H30	Echanges sur les présentations de l'ONFP, de la GIZ et du HCDS	Plénière
<i>Pause déjeuner</i>		
15H30– 17H00	Présentation sur le Répertoire des emplois et titres dans les secteurs économiques et par branche professionnelle au Sénégal suivie de discussions	ONFP
MERCREDI 6 OCTOBRE 2021		
09H00 - 11H00	Présentation du Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS) suivie de discussions	HCDS
Pause café		



11H15-13H00	Présentation sur la procédure de conclusion ou de réactualisation des conventions collectives suivie de discussions	HCDS
Pause déjeuner		
JEUDI 7 OCTOBRE 2021		
09H00 -11H00	Présentation sur la portée des titres de qualification professionnelle et l'importance des formations professionnelles de niveau intermédiaire dans le monde du travail	ONFP
Pause-café		
11H15- 12H30	Dialogue autour de la mise en œuvre d'actions contribuant à la réactualisation des conventions collectives et des annexes de classification des emplois en vue d'atteindre les objectifs du Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré (PAP2A).	Plénière
Pause déjeuner		
VENDREDI 8 OCTOBRE 2021		
09H00-11H00	Réunion statutaire de l'Assemblée plénière du HCDS	HCDS
Pause-café		
11H15- 13H00	Réunion statutaire de l'Assemblée plénière du HCDS Clôture de l'Assemblée plénière	HCDS
Pause Déjeuner		

Tableau des conventions collectives susceptibles d'extension en vigueur au Sénégal

CONVENTIONS COLLECTIVES	ANNEES DE SIGNATURE
Assurance	1977
Auxiliaires de transport	1957
Bâtiments et Travaux Publics	1956
Banques et établissements financiers	1958 – 2012
Commerce	1956
Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI)	1982 – 2019
Enseignement privé	1958 – 2000 – 2018
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
Nettoiemment	2014
Officiers et marins de la Marine marchande	1976
Personnel des Assemblées consulaires	1964
Pétrole et gaz	2019
Presse	1973 – 1992 - 2018
Sécurité privée	2019
Systèmes financiers décentralisés (SFD)	2010
Transports aériens	1965
Transports publics routiers	1959
Travailleurs des boulangeries	1960 – 2021
Transport routier d'hydrocarbures	2021



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

NOTE D'ENGAGEMENT DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL (HCDS) POUR LE FINANCEMENT DURABLE DE LA PROTECTION SOCIALE

Le Sénégal a pris l'option de faire de la protection sociale un mécanisme essentiel de réduction de la pauvreté et des inégalités, de résilience face aux chocs et un facteur de croissance inclusive valorisant le capital humain conformément à l'axe 2 du Plan Sénégal Emergent. Il s'agit de mettre en place un système national de protection sociale inclusif, accessible à tous.

Dans le domaine de la protection sociale, le Sénégal est confronté à un triple défi :

- la couverture sociale adéquate des travailleurs ;
- l'extension aux populations non couvertes ;
- le financement durable de la protection sociale.

C'est ainsi qu'en 2015, la stratégie nationale de Protection sociale (SNPS) a été adoptée, avec une vision de protection sociale universelle à l'horizon 2035. Toutefois, se pose encore, la problématique du financement durable des politiques et programmes mis en place pour atteindre cet objectif d'une protection sociale universelle, en raison notamment, de la difficulté de mobilisation des ressources financières adéquates.

En effet, les régimes formels de sécurité sociale assurant jusqu'ici la couverture sociale des travailleurs, ainsi que les différents programmes et politiques développés par le Gouvernement pour une couverture sociale universelle, ne couvrent pas encore toutes les couches de la population.

Le Haut Conseil du Dialogue social, conformément à sa mission nationale de promotion du dialogue social, s'est inscrit dans la dynamique de contribuer, par le dialogue social, à la réalisation de l'objectif d'une protection sociale universelle. Ainsi :

Conscients de la nécessité de participer à la réalisation de cet objectif et de la priorité que constitue la protection sociale qui est un droit humain universel ;

Soucieux de l'urgence de répondre au triple défi d'une couverture sociale adéquate, de l'extension et du financement durable du système de protection sociale ;

Les mandants tripartites du HCDS, s'engagent à :

- ***participer à la mobilisation sociale autour de l'objectif du financement de la protection sociale ;***
- ***mener le plaidoyer auprès du Gouvernement, de l'Assemblée nationale, des organisations d'employeurs et syndicales de travailleurs, des partenaires institutionnels et de la société civile, pour un financement durable de la protection sociale ;***
- ***organiser les concertations nécessaires avec tous les acteurs sociaux, en vue de l'atteinte de l'objectif d'un financement durable de la protection sociale ;***

Enfin, les mandants tripartites du HCDS recommandent :

- ***l'organisation d'un forum national sur le financement durable de la protection sociale.***

**Adoptée par la 29^{ème} Assemblée plénière du HCDS,
le 27 décembre 2022.**

République du Sénégal

Un Peuple – Un But – Une Foi

**-----
ACCORD ENTRE LE GOUVERNEMENT
ET LES SYNDICATS D'ENSEIGNANTS REPRESENTATIFS**

L'an deux mille vingt-deux et le samedi vingt-six février, sous la présidence de Madame Mariama SARR, Ministre de la Fonction publique et du Renouveau du Service public, s'est tenue une réunion plénière relative à l'examen des points suivants inscrits à l'ordre du jour :

- 1) les propositions de relèvement de la rémunération des personnels de l'Education et de la Formation ;
- 2) l'examen de la question relative à la demande de création de corps d'administrateurs scolaires ;
- 3) les perspectives.

[Signature] Le Gouvernement est représenté par :

- Monsieur Abdoulaye Daouda DIALLO, Ministre des Finances et du Budget ;
- Madame Mariama SARR, Ministre de la Fonction publique et du Renouveau du Service public ;
- Monsieur Mamadou TALLA, Ministre de l'Education nationale ;
- Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions ;
- Monsieur Dame DIOP, Ministre de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion ;
- Monsieur Paul DIONNE, Secrétaire général du Ministère des Sports, représentant le Ministre des Sports.

[Signature] Les syndicats du secteur de l'Education et de la Formation représentatifs (CUSEMS, SAEMSS, SELS, SELS/A, SIENS, SNELAS/FC et UDEN) sont représentés par les secrétaires généraux désignés, ci-dessous :

- Monsieur Abdoulaye NDOYE, Secrétaire général du Cadre unitaire syndical des Enseignants du Moyen Secondaire (CUSEMS) ;
- Monsieur Saourou SENE, Secrétaire général du Syndicat autonome des Enseignants du Moyen Secondaire du Sénégal (SAEMSS) ;
- Monsieur Amidou DIEDHIOU, Secrétaire général du Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS) ;
- Monsieur Abdou FATY, Secrétaire général du Syndicat des Enseignants libres du Sénégal / Authentique (SELS/A) ;
- Monsieur El Cantara SARR, Secrétaire général du Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs de l'Education nationale du Sénégal (SIENS) ;
- Monsieur Moustapha SEGNANE, Secrétaire général du Syndicat national des Enseignants en Langue arabe du Sénégal / Forces du Changement (SNELAS/FC) ;
- Monsieur Abdourahmane GUEYE, Secrétaire général de l'Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal (UDEN).

[Signature] Ont également pris part à cette rencontre :

- Monsieur Assane DIOP, Ministre Conseiller à la Présidence de la République ;
- Monsieur Boubacar Siguiné SY, Ministre Conseiller à la Présidence de la République ;
- Madame Innocence NTAP NDIAYE, Présidente du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) ;

Accord Gouvernement et G7

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

- Monsieur Baba Ousseynou LY, Président du Comité du Dialogue social/Secteur Education et Formation (CDS/SEF) ;
- les représentants des organisations de la société civile évoluant dans le secteur de l'Education et de la Formation, en l'occurrence, Monsieur Cheikh MBOW de la COSYDEP, Monsieur Bakary BADIANE de la FENAPES représenté par Monsieur Ibrahima TOP, Monsieur Abdoulaye FANE de l'UNAPEES, Monsieur Silèye Gorbali SY de la CN-EPT et de Monsieur Seydi Ababacar Sy NDIAYE de la CN-EPT/IDAY.

Dans le cadre de la mise en œuvre des points du protocole d'accord du 30 avril 2018, les deux parties conviennent de ce qui suit :

I. Sur le relèvement de la rémunération des personnels de l'Education et de la Formation

1.1. La revalorisation de la prime scolaire

Afin d'améliorer le revenu des instituteurs, instituteurs adjoints, maîtres d'enseignement technique et professionnel et maîtres contractuels, la prime scolaire est revalorisée à hauteur de **220%**. Elle passe ainsi de 25 000 FCFA à **80 000 FCFA**.

La mise en œuvre de cette augmentation de 55 000 FCFA se fera sur un échancier de trois (3) ans comme suit :

- 20 000 FCFA à compter du 1^{er} mai 2022 ;
- 25 000 FCFA à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- 10 000 FCA à compter du 1^{er} janvier 2024.

1.2. La revalorisation de l'indemnité spéciale d'enseignement

L'indemnité spéciale d'enseignement représente 50% de la solde indiciaire sur la base de laquelle elle est calculée.

Cette indemnité passe de 50 à **60% de la solde indiciaire** à compter du **1^{er} mai 2022**.

1.3. La revalorisation de l'indemnité de contrôle et d'encadrement pédagogique

L'indemnité de contrôle et d'encadrement pédagogique dont le montant actuel est de 150 000 FCFA est revalorisée au taux de **100%**. Elle est ainsi doublée et portée à **300 000 FCFA** selon un échancier de deux (02) ans, soit :

- 75 000 FCFA à compter du 1^{er} mai 2022 ;
- 75 000 FCFA à compter du 1^{er} janvier 2023.

1.4. La revalorisation de l'indemnité de recherche documentaire et de surcharge horaire

Pour cette indemnité, il est retenu, selon la catégorie, une revalorisation à 114% comme suit :

- augmentation de 70 000 FCFA à **150 000 FCFA** pour les professeurs de l'enseignement secondaire (PES), professeurs contractuels et assimilés ;
- augmentation de 65 000 FCFA à **140 000 FCFA** pour les professeurs de l'enseignement moyen (PEM), professeurs contractuels et assimilés ;
- augmentation de 60 000 FCFA à **130 000 FCFA** pour les professeurs de collège d'enseignement moyen général (PEMG), professeurs contractuels et assimilés.

Cette mesure sera mise en œuvre sur un échancier de deux (2) ans :

Accord Gouvernement et G7

- 43,75% à compter du 1^{er} mai 2022 ;
- 56,25% à compter du 1^{er} janvier 2023.

1.5. La revalorisation du point indiciaire de 5 points

Le Gouvernement s'engage à augmenter la valeur du point indiciaire de 5 points se traduisant par une évolution **de 51,43 FCFA à 56,43 FCFA**.

1.6. Sur l'indemnité représentative de logement

Le Gouvernement s'engage à défiscaliser l'indemnité représentative de logement allouée aux enseignants à compter du 1^{er} mai 2022.

II. Sur la revalorisation du régime indemnitaire des fonctions dirigeantes et administratives

Concernant ce point, les deux parties se sont entendues sur la proposition du Gouvernement d'adopter une approche fonctionnelle, en lieu et place de la création de corps des administrateurs scolaires. A cet effet, un dispositif opérationnel de renforcement de capacités sera mis en place.

Par ailleurs, il est retenu de revaloriser l'indemnité versée aux enseignants occupant une fonction dirigeante et administrative.

Les montants retenus sont répertoriés dans le tableau joint en annexe qui fait partie intégrante du présent accord.

III. Perspectives

Les ministères en charge de la Fonction publique et de l'Education nationale s'engagent à rechercher, avec la partie syndicale, des solutions aux questions suivantes :

- l'examen des points relatifs aux textes portant sur les examens du CFEE et du BFEM notamment le décret n°2017-1403 du 05 juillet 2017, aux classes spéciales et aux écoles franco-arabes (EFA). Cette rencontre est prévue au MEN le 03 mars 2022 ;
- l'examen du point relatif aux enseignants décisionnaires, le 04 mars 2022 au MFPRSP ;
- l'interconnexion des plateformes des ministères en charge de la Fonction publique et de l'Education nationale prévue au plus tard le 31 décembre 2022.

Par ailleurs, les parties réaffirment leur engagement en faveur des cinq priorités du Ministère de l'Education nationale, à savoir :

- promouvoir un climat social apaisé dans l'espace scolaire;
- renforcer l'efficacité et l'efficacé du système ;
- renforcer les capacités des acteurs pour un meilleur pilotage de la qualité ;
- assurer à tous un accès à une éducation de base de qualité ;
- systématiser l'éducation aux valeurs.

IV. Dispositif de suivi de l'accord

Il est mis en place, à compter de la date de signature du présent accord, un comité de suivi chargé de veiller à la mise en œuvre correcte dudit accord. Il est composé de représentants de la Présidence de la République, du Gouvernement, des organisations syndicales représentatives, du HCDS, du CDS/SEF et des organisations de la société civile actives dans le secteur de l'Education et de la Formation (COSYDEP, FENAPES, UNAPEES, CN-EPT et CN-EPT/IDAY).

Fait à Dakar, le 26 février 2022

Accord Gouvernement et G7

3

POUR LE GOUVERNEMENT,**Le Ministre des Finances et du Budget****Le Ministre de la Fonction publique
et du Renouveau du Service public**

Monsieur Abdoulaye Daouda DIALLO

Madame Mariama SARR

Le Ministre de l'Éducation nationale**Le Ministre du Travail, du Dialogue
social et des Relations avec les
Institutions**

Monsieur Mamadou TALLA

Monsieur Samba SY

**Le Ministre de l'Emploi, de la
Formation professionnelle, de
l'Apprentissage et de l'Insertion****Le Ministre des Sports et PO**

Monsieur Dame DIOP

Monsieur Paul DIONNE

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES,**Le Cadre unitaire syndical des
Enseignants du Moyen Secondaire
(CUSEMS)****Le Syndicat autonome des Enseignants
du Moyen Secondaire du Sénégal
(SAEMSS)**

Monsieur Abdoulaye NDOYE

Monsieur Saourou SENE

**Le Syndicat des Enseignants libres
du Sénégal (SELS)****Le Syndicat des Enseignants libres du
Sénégal / Authentique (SELS/A)**

Monsieur Amidou DIEDHIOU

Monsieur Abdou FATY

**Le Syndicat des Inspectrices et
Inspecteurs de l'Éducation nationale
du Sénégal (SIENS)****Le Syndicat national des Enseignants
en Langue arabe du Sénégal / Forces
du Changement (SNELAS/FC)**Syndicat des Inspectrices et Inspecteurs
de l'Éducation Nationale du Sénégal
Le Secrétaire Général National
EL CANTARA SARR

Monsieur El Cantara SARR

Moustapha SEGANE
SNELAS/FC

Monsieur Moustapha SEGANE

Accord Gouvernement et G7

**L'Union démocratique des
Enseignantes et Enseignants du
Sénégal (UDEN)**


Monsieur Abdourahmane GUEYE

EN PRESENCE DU :

Haut Conseil du Dialogue social


Madame Innocence NTAP NDIAYE

Accord Gouvernement et G7

Annexe à l'accord du 26 février 2022

Fonction	Catégorie	Montant actuel	Montant retenu	Augmentation
Inspecteurs d'Académie		76 000,00	250 000,00	174 000,00
Secrétaire général d'Inspection d'Académie		57 000,00	200 000,00	143 000,00
Inspecteur de l'Education et de la Formation (IEF)		57 000,00	200 000,00	143 000,00
Secrétaire général d'IEF		-	150 000,00	150 000,00
Directeur de Centre régional de Formation des Personnels de l'Education (CRFPE)		68 400,00	200 000,00	131 600,00
Directeur des Etudes de CRFPE		47 000,00	150 000,00	103 000,00
Directeur de Centre académique d'Orientation scolaire et professionnelle (CAOSP)		66 500,00	150 000,00	83 500,00
Proviseur/ Directeur de Centre de Formation professionnelle (CFP)			150 000,00	150 000,00
	catégorie 7	76 500,00	150 000,00	73 500,00
	catégorie 6	72 200,00	145 700,00	73 500,00
	catégorie 5	70 300,00	140 000,00	69 700,00
	catégorie 4	68 400,00	135 000,00	66 600,00
	catégorie 3	66 500,00	130 000,00	63 500,00
	catégorie 2	62 700,00	125 000,00	62 300,00
	catégorie 1	58 900,00	120 000,00	61 100,00
Censeur/ Directeur des Etudes de lycée technique	catégorie 7	60 800,00	100 000,00	39 200,00
	catégorie 6	58 900,00	97 000,00	38 100,00
	catégorie 5	55 100,00	94 000,00	38 900,00
	catégorie 4	53 200,00	90 000,00	36 800,00
	catégorie 3	49 400,00	86 000,00	36 600,00
	catégorie 2	43 700,00	84 000,00	40 300,00
	catégorie 1	39 900,00	80 000,00	40 100,00
Principal		47 500,00	100 000,00	52 500,00
Chef des Travaux	catégorie 1	33 250	41 250	8 000
	catégorie 2	38 000	46 000	8 000
	catégorie 3	39 900	47 900	8 000
	catégorie 4	42 700	50 700	8 000
	catégorie 5	44 650	52 650	8 000
	catégorie 6	46 550	54 550	8 000
	catégorie 7	47 500	55 500	8 000
Surveillant général		38 000,00	60 000,00	22 000,00
Intendant	catégorie 7	60 800,00	100 000,00	39 200,00
	catégorie 6	58 900,00	97 000,00	38 100,00
	catégorie 5	55 100,00	94 000,00	38 900,00
	catégorie 4	53 200,00	90 000,00	36 800,00
	catégorie 3	49 400,00	86 000,00	36 600,00
	catégorie 2	43 700,00	84 000,00	40 300,00
	catégorie 1	39 900,00	80 000,00	40 100,00
Directeur d'Ecole	12 et +	38 000,00	60 000,00	22 000,00
	9 à 11 classes	33 250,00	55 250,00	22 000,00
	6 à 8 classes	28 500,00	50 500,00	22 000,00
	3 à 5 classes	23 750,00	45 750,00	22 000,00

Accord Gouvernement et G7

6

République du Sénégal

Un Peuple – Un But – Une Foi

**ACCORD ENTRE LE GOUVERNEMENT ET LES SYNDICATS
DU SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE**

L'an deux mille vingt-deux et le mardi dix mai, à la salle de conférence du Ministère des Finances et du Budget, sous la présidence de Monsieur Abdoulaye Daouda DIALLO, Ministre des Finances et du Budget, s'est tenue une réunion plénière relative à l'examen des plateformes revendicatives des syndicats et coalitions syndicales du secteur de la Santé et de l'Action sociale.

Le Gouvernement est représenté par :

- Monsieur Abdoulaye Daouda DIALLO, Ministre des Finances et du Budget ;
- Madame Mariama SARR, Ministre de la Fonction publique et du Renouveau du Service public ;
- Monsieur Abdoulaye Diouf SARR, Ministre de la Santé et de l'Action sociale ;
- Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions.

Les syndicats et coalitions de syndicats concernés sont représentés par :

- Monsieur Amadou Yéri CAMARA, Secrétaire général du Syndicat autonome des Médecins, Pharmaciens et Chirurgiens-Dentistes du Sénégal (SAMÉS) et ses collaborateurs ;
- Monsieur Mballo Dia THIAM, Président de l'Alliance des Syndicats autonomes de la Santé (ASAS) «And Gueusseum» composée du SUTSAS, du SUDTM, du SAT-Santé/D, de la CNTS/Santé et du SAT-CL, en compagnie des représentants desdits syndicats ;
- Monsieur Souleymane Joseph MANE, Coordonnateur de la Fédération des Syndicats de la Santé (F2S) composée du SYNTRAS, du SAT-Santé, du SUTRACOL-Santé, du SYNCOAS, du SDT-3S et du SAS, en compagnie des représentants desdits syndicats ;
- Monsieur Farba Dit Ibrahima NDIAYE, Secrétaire général du Syndicat autonome des Techniciens supérieurs de la Santé (SATSUS) et ses collaborateurs.

Ont également pris part à la rencontre :

- Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) ;
- Monsieur Assane DIOP, Ministre Conseiller à la Présidence de la République ;
- Professeur Mamadou BA, Conseiller spécial en Santé du Président de la République.

Au terme des échanges, les deux parties ont convenu de ce qui suit :

I. Régime indemnitaire des personnels du cadre de la Santé publique et de l'Action sociale ainsi que de celui du Travail social**1.1. Sur l'indemnité de logement**

Il est alloué aux agents de l'Etat du cadre de la Santé publique et de l'Action sociale ainsi que de celui du Travail social une indemnité mensuelle de logement, non imposable, de cent mille (100.000) francs CFA, échelonnée comme suit :

- **50.000 FCFA** à compter du **1^{er} mai 2022** ;
- **75.000 FCFA** à compter du **1^{er} janvier 2023** ;
- **100.000 FCFA** à compter du **1^{er} janvier 2024**.

1.2. Sur l'indemnité de risque

L'indemnité de risque octroyée aux agents de l'Etat du secteur public de la Santé et de l'Action sociale est revalorisée à hauteur de 50% et intégrée dans l'assiette de calcul de la cotisation pour la retraite. Elle passe ainsi de **50.000 FCFA** à **75.000 FCFA** à compter du 1^{er} mai 2022.

Accord Gouvernement et syndicats de la santé_05.22

1.3. Sur l'indemnité de fonction

Une indemnité mensuelle de fonction est attribuée aux agents occupant l'une des fonctions de responsabilité, selon les modalités précisées dans le tableau joint en annexe 1 qui fait partie intégrante du présent accord.

1.4. Sur l'indemnité d'itinérance

L'indemnité d'itinérance est revalorisée à hauteur de 100%. Elle passe ainsi de **15.000 à 30.000 FCFA**, à compter du **1^{er} mai 2022**.

1.5. Sur l'indemnité de représentation médicale et paramédicale

L'indemnité de représentation médicale est revalorisée, pour les médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes de **200.000 à 250.000 FCFA**, à compter du **1^{er} janvier 2023**. Il est octroyé, à compter du **1^{er} janvier 2023**, une **indemnité de représentation au personnel paramédical** comme suit :

- personnel paramédical de la hiérarchie A : **35.000 FCFA** ;
- personnel paramédical de la hiérarchie B : **25.000 FCFA** ;
- personnel paramédical des autres hiérarchies : **15.000 FCFA**.

1.6. Sur la prime de prudence des chauffeurs du secteur public de la santé et de l'Action sociale

La prime de prudence versée aux chauffeurs du secteur de la Santé publique et de l'Action sociale est revalorisée à 100%, passant de **5.000 à 10.000 FCFA par mois**, soit **120.000F par an**, à compter du **1^{er} mai 2022**.

II. Autres points d'accord**2.1. Sur la dette de la CMU**

Un montant de **20 milliards 36 millions** est prévu dans le budget de l'exercice en cours. Le ministère en charge du Développement communautaire sera saisi par le Ministère des Finances et du Budget pour diligenter la procédure d'engagement y afférente.

2.2. Sur la situation des ex-travailleurs de l'ex-CTO admis à la retraite

Le Gouvernement s'engage à résorber le gap de **99 millions** évoqué par la partie syndicale pour régulariser la situation des pensions de retraite des ex-travailleurs de l'ex-CTO.

2.3. Sur les prêts DMC

Le Gouvernement a informé la partie syndicale de l'externalisation du mécanisme des prêts DMC au niveau des banques. A cet effet, une convention-cadre a été signée le 19 novembre 2021 avec l'Association professionnelle des Banques et Etablissements financiers du Sénégal (APBEFS) et des conventions sont déjà signées avec quatre (4) banques de la place.

2.4. Sur le recrutement de personnels de santé

Le gouvernement a rappelé les efforts importants consentis pour renforcer les ressources humaines du secteur notamment par le recrutement dans la Fonction publique de :

- 1800 agents dans le cadre du programme triennal (2018-2020) ;
- 1500 agents dans le cadre du programme spécial de recrutement (2019-2020) ;
- 905 agents recrutés dans le cadre du projet Investir dans la Santé de la Mère, de l'Enfant et de l'Adolescent (ISMEA).

Dans ces différents programmes, une part importante a été réservée aux agents de santé communautaire dont 466 ont été intégrés dans la Fonction publique.

2.5. Sur la situation des physiciens médicaux

Le projet de décret modifiant le décret n°77-887 du 12 octobre 1977 portant statut particulier du cadre des fonctionnaires de la Santé publique et de l'Action sociale créant le corps des physiciens médicaux a été adopté en Conseil des Ministres.

2.6. Sur la situation des techniciens supérieurs de santé

Le décret n°96-634 du 18 juillet 1996 abrogeant et remplaçant le décret n°92-1400 du 7 octobre 1992 portant création et organisation de l'Ecole nationale de Développement

sanitaire et social, modifié, notamment par le décret n°2021-667 du 25 mai 2021 prévoit, pour les techniciens supérieurs de santé (niveau hiérarchique B2) une formation de deux ans pour l'obtention du :

- diplôme d'Etat d'administrateur des soins, pour les options de soins spécialisés ;
- diplôme d'Etat d'administrateur des services de santé pour l'option « enseignement et administration » ;
- diplôme d'Etat d'ingénieur en biologie médicale pour l'option « biologie ».

Ce n'est qu'après la formation et l'obtention du diplôme requis que les techniciens supérieurs pourront, sur leur demande, être reclassés dans l'un des corps de niveau hiérarchique A2.

Le Ministère en charge de la Fonction publique a déjà préparé le projet de décret modifiant le décret portant statut particulier du cadre des fonctionnaires de la Santé publique et de l'Action sociale prévoyant le reclassement, dans l'un des corps de niveau hiérarchique A2, des techniciens supérieurs de santé ayant suivi et satisfait aux exigences de la formation.

2.7. Sur le parachèvement de la Fonction publique locale

La Fonction publique locale est parachevée et effective ; tous les textes législatifs et réglementaires ont été pris.

Pour rappel, l'article 29 du statut général des fonctionnaires des collectivités territoriales prévoit que toute revalorisation de rémunération des fonctionnaires de l'Etat s'applique d'office aux fonctionnaires des collectivités territoriales.

III. Perspectives

Il est retenu ce qui suit sur les points suivants :

- sur l'organisation régulière des concours d'entrée à l'ENDSS pour certaines spécialités, le Ministère des Finances et du Budget va examiner dans quelle mesure accompagner le Ministère en charge de l'Enseignement supérieur auquel est désormais rattachée l'ENDSS et le Ministère de la Santé et de l'Action sociale ;
- sur le paiement de la prime COVID aux agents des Collectivités territoriales, le Ministère des Finances et du Budget souligne que l'audit des Fonds COVID est actuellement bouclé ;
- sur le régime indemnitaire du personnel exerçant des fonctions d'enseignement dans les structures de formation rattachées au Ministère de la Santé et de l'Action sociale, le Gouvernement s'engage à examiner cette question, en relation avec le Ministère de la Santé et de l'Action sociale, le Ministère des Finances et du Budget et le Ministère en charge de la Fonction publique ;
- sur la situation du cadre des fonctionnaires du travail social, une commission constituée des représentants des ministères en charge des Finances, de la Santé et de la Fonction publique va élaborer un projet de décret portant revalorisation de leur régime indemnitaire.

IV. Mise en place d'un dispositif de stabilisation durable du secteur de la santé et de l'Action sociale et de suivi de l'accord

Les deux parties s'engagent à promouvoir et renforcer le dialogue social en vue d'asseoir une stabilité durable dans le secteur public de la Santé et de l'Action sociale.

Par ailleurs, il est mis en place, à compter de la date de signature du présent accord, un comité de suivi chargé de veiller à sa mise en œuvre. Il est composé de représentants de la Présidence de la République, du Gouvernement, du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) et des organisations syndicales signataires.

Fait à Dakar, le 10 mai 2022

Accord Gouvernement et syndicats de la santé 05.22

POUR LE GOUVERNEMENT,**Le Ministre des Finances et du Budget****Le Ministre de la Fonction publique
et du Renouveau du Service public**

Monsieur Abdoulaye Daouda DIALLO

Madame Mariama SARR

**Le Ministre de la Santé
et de l'Action sociale****Le Ministre du Travail, du Dialogue
social et des Relations avec les
Institutions**

Monsieur Abdoulaye Diouf SARR

Monsieur Samba SY

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES,**Le Syndicat autonome des Médecins,
Pharmaciens et Chirurgiens-
Dentistes du Sénégal (SAMES)****Le Syndicat autonome des Techniciens
supérieurs de la Santé (SATSUS)**

Monsieur Amadou Yéri CAMARA

Monsieur Farba Ditt Ibrahim NDIAYE

**L'Alliance des Syndicats autonomes de
la Santé/And Gueusseum****La Fédération des Syndicats
de la Santé (F2S)**

SUTSAS : M. Moallio Dia THIAM

SYNTRAS : M. Souleymane Joseph MANE

SUDTM : M. Sidya NDIAYE

SAT-Santé : M. Arona DIOP

SAT-Santé/D : Mme Yountou DIAKHATTE

SUTRACOL-Santé : M. Mamadou Bamba DIOP

CNTS/Santé : M. Papa Nguéba DIEYE

SYNCOAS : M. Ndiouma FAYE, inscription est des
Techniciens Supérieurs de la Santé du Sénégal

SAT-CL : M. Mandioba SECK

SDT-3S : M. Cheikh SECK

SAS : M. Ngoma NIANG

**En présence du :
Haut Conseil du Dialogue social**

Madame Innocence NTAP NDIAYE

Accord Gouvernement et syndicats de la santé_05.22

ANNEXE 1 : Bénéficiaires de l'indemnité de fonction

Fonctions	Montants en FCFA et échéances		Montant total en FCFA
	A partir du 1 ^{er} mai 2022	Augmentation à partir du 1 ^{er} janvier 2023	
Médecins Chefs de région	35.000	15.000	50.000
Médecins Chefs de district	35.000	15.000	50.000
Chefs des services départementaux de l'Action sociale	35.000	15.000	50.000
Directeurs des centres nationaux de Réinsertion sociale	35.000	15.000	50.000
Directeurs des structures de formation en santé	35.000	15.000	50.000
Chefs des services régionaux de l'Action sociale	35.000	15.000	50.000
Coordonnatrice de la Santé de Reproduction/Superviseur des Soins de Santé primaire de région	35.000	15.000	50.000
Directeurs des Etudes/Chefs de Départements des structures de formation en santé	25.000		
Surveillants généraux des structures de formation en santé	25.000		
Directeurs des centres de Promotion et de Réinsertion sociale	25.000		
Infirmiers/Sages-Femmes Chefs de poste	25.000		
Maîtresse Sage-femme de poste ou de centre de santé	25.000		
Coordonnatrice de la Santé de Reproduction/Superviseur des Soins de Santé primaire de district	25.000		
Responsable du Bureau régional/de district de l'Education pour la Santé	25.000		
Responsable du PEV	25.000		

Accord Gouvernement et syndicats de la santé_05.22



ACCORD ENTRE LE GOUVERNEMENT ET DES SYNDICATS DU SECTEUR PRIMAIRE (Agriculture, Elevage, Pêches)

L'an deux mille vingt-deux et le jeudi premier décembre, sous la présidence de Monsieur Gallo BA, Ministre de la Fonction publique et de la Transformation du Secteur public, s'est tenue une réunion plénière portant sur l'examen des revendications indemnitaires de syndicats du secteur primaire.

Le Gouvernement est représenté par :

- Monsieur Mamadou Moustapha BA, Ministre des Finances et du Budget ;
- Monsieur Aly Ngouille NDIAYE, Ministre de l'Agriculture, de l'Équipement rural et de la Souveraineté alimentaire ;
- Monsieur Papa Sagna MBAYE, Ministre des Pêches et de l'Économie maritime ;
- Monsieur Gallo BA, Ministre de la Fonction publique et de la Transformation du Secteur public ;
- Monsieur Aly Saleh DIOP, Ministre de l'Élevage et des Productions animales ;
- Monsieur Samba SY, Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions.

Les syndicats du secteur primaire sont représentés par leurs secrétaires généraux désignés, ci-dessous :

- Monsieur Amadou Lamine KARE, Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs de l'Élevage (SNTE) ;
- Monsieur Mor DIOUF, Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs et Techniciens de l'Agriculture du Sénégal (SYNTTAS) ;
- Monsieur Abdoulaye Roger DIENG, Secrétaire général du Syndicat des Travailleurs des Pêches et de l'Aquaculture du Sénégal (SYTRAPAS).

A également pris part à la rencontre :

- Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS).

Au terme des échanges, les deux parties ont convenu de ce qui suit :

I. Sur le régime indemnitaire

En remplacement de l'indemnité de prise en charge agricole, de la prime de motivation du secteur des pêches, de l'indemnité d'intervention du secteur de l'élevage, l'octroi aux agents fonctionnaires et agents non-fonctionnaires de l'Etat du secteur primaire (Agriculture, Elevage, Pêches) d'une indemnité d'intervention d'un montant forfaitaire mensuel net d'impôt, fixée conformément au tableau ci-dessous :

Hiérarchie	Montant en F CFA
A	180 000
B	150 000
C	90 000
D	60 000

Accord Gouvernement et syndicats du secteur primaire 01.12.2022

Le Gouvernement s'engage à verser l'indemnité d'intervention à compter du :

- 1^{er} septembre 2022 pour le ministère en charge des Pêches ;
- 1^{er} août 2022 pour le ministère en charge de l'Agriculture ;
- 1^{er} mai 2022 pour le ministère en charge de l'Elevage.

II. Perspectives

Il est mis en place, à compter de la signature du présent protocole d'accord, un comité technique chargé d'étudier la possibilité de mettre en place un fonds commun du secteur primaire.

Le comité technique est composé ainsi qu'il suit :

- le Directeur général de la Fonction publique, Président ;
- le Directeur de la Gestion des Carrières, Rapporteur ;
- le Directeur des Etudes, de la Législation et du Contentieux ;
- le Directeur de la Gestion prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences ;
- un représentant du Ministre des Finances et du Budget ;
- un représentant du Ministre de l'Agriculture, de l'Équipement rural et de la Souveraineté alimentaire ;
- un représentant du Ministre des Pêches et de l'Économie maritime ;
- un représentant du Ministre de l'Élevage et des Productions animales ;
- un représentant du Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions ;
- un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord ;
- un représentant du Haut Conseil du Dialogue social ;
- et toute personne ressource dont la compétence est jugée utile.

Fait à Dakar, le 1^{er} décembre 2022

POUR LE GOUVERNEMENT

Le Ministre des Finances et du Budget

Mamadou Moustapha BA

**Le Ministre de l'Agriculture, de
l'Équipement rural et de la Sécurité
alimentaire**

Aly Ngouille NDIAYE

**Le Ministre de la Fonction publique et
de la Transformation du Secteur public**

Monsieur Gallo BA

**Le Ministre des Pêches et de
l'Économie maritime**

Papa Sagna MBAYE

Accord Gouvernement et syndicats du secteur primaire 01.12.2022

2

**Le Ministre de l'Élevage et des
Productions animales**


 Aly Saleh DIOP

**Le Ministre du Travail, du Dialogue
social et des Relations avec les
Institutions**


 Samba SY

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

**Secrétaire général du Syndicat
national des Travailleurs de
l'Élevage (SNTE)**


 Amadou Lamine KARE

**Secrétaire général du Syndicat
national des Travailleurs et
Techniciens de l'Agriculture du Sénégal
(SYNTTAS)**


 Mor DIOUF

**Secrétaire général du Syndicat des
Travailleurs des Pêches et de
l'Aquaculture du Sénégal
(SYTRAPAS)**


 Abdoulaye Roger DIENG

EN PRESENCE DU :

Haut Conseil du Dialogue social


 Madame Innocence NTAP NDIAYE

Accord Gouvernement et syndicats du secteur primaire 01.12.2022

3

REPUBLIQUE DU SENEGAL*Un Peuple - Un But - Une Foi***Ministère de la Microfinance et de
l'Economie sociale et solidaire****loi d'orientation relative à l'Economie
sociale et solidaire****EXPOSE DES MOTIFS**

Dans le cadre de la transformation structurelle de l'économie, le Plan Sénégal émergent (PSE) s'est beaucoup appuyé sur le secteur de l'Economie sociale et solidaire (E.S.S) qui constitue un important levier d'inclusion sociale et de création d'emplois.

Ainsi, la forte implication de ce secteur a permis, au Sénégal, d'amorcer, depuis 2015, une phase de forte croissance, qu'il convient de maintenir et de consolider.

Toutefois, afin de permettre à l'Economie sociale et solidaire de mieux jouer son rôle, les contraintes identifiées, notamment l'absence de cadre juridique, doivent être levées.

En effet, si au niveau international l'Economie sociale et solidaire continue de s'intégrer progressivement dans les politiques publiques, à travers des lois et des règlements, au plan national, en revanche, le dispositif juridique en la matière est encore épars.

Ainsi, considérant que l'Economie sociale et solidaire est érigée en deuxième initiative nationale dans le cadre du Plan d'Actions prioritaires (PAP) II du Plan Sénégal Emergent (PSE), et tenant compte de la volonté unanime exprimée par les acteurs du secteur, il est apparu nécessaire d'élaborer une loi d'orientation relative à l'Economie sociale et solidaire, afin de mettre en place, au Sénégal, un cadre juridique homogène et adapté, y relatif.

La présente loi d'orientation vise donc à produire sur la société sénégalaise un effet bénéfique, à assurer une fonction émancipatrice et à renforcer la résilience de notre économie.

A cet effet, des sous-secteurs d'activités, telle que l'économie populaire, qui étaient jusqu'ici exclus du marché, se verront mieux intégrés dans le dispositif économique.

Dans la même lancée, les entrepreneurs sociaux seront mieux libérés des inégalités créées par le système d'économie de marché.

Par la vulgarisation d'une production responsable visant la souveraineté économique, l'Economie sociale et solidaire va rendre notre économie plus résiliente face à des chocs exogènes.

Le présent projet de loi introduit les innovations majeures suivantes :

- la définition des termes en usage dans le secteur de l'E.S.S ;
- l'identification de la typologie des acteurs et parties prenantes de l'E.S.S, particulièrement l'entreprise sociale qui est un concept nouveau dans notre dispositif juridique ;
- la création de mesures fiscales et douanières au profit des acteurs E.S.S ;
- l'encadrement de l'économie populaire ;
- l'encadrement de la Responsabilité sociale d'Entreprise (R.S.E), pour son impact considérable sur la population ;
- l'implication des Autorités administratives déconcentrées dans la mise en œuvre de la politique, dans la délivrance des agréments et dans le cadre du suivi et de l'évaluation ;
- la délivrance d'un agrément E.S.S pour avoir la qualité d'acteur de l'E.S.S ;
- la création d'un Conseil national de l'E.S.S et d'un Cadre de Concertation de l'E.S.S.

Le présent projet de loi comprend sept (07) chapitres :

- le chapitre premier énonce des dispositions générales ;
- le chapitre II traite des principes de l'Economie sociale et solidaire ;
- le chapitre III rappelle le cadre institutionnel ;
- le chapitre IV est consacré aux mesures d'accompagnement et de promotion de l'E.S.S ;
- le chapitre V est relatif aux obligations des acteurs de l'E.S.S ;
- le chapitre VI est consacré à l'organisation de la représentation des acteurs de l'E.S.S ;
- le chapitre VII traite des dispositions diverses, transitoires et finales.

Telle est l'économie du présent projet de loi.

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple-Un But-Une Foi

Loi n° 2021-28
d'orientation relative à
l'Economie sociale et
solidaire

L'Assemblée nationale a adopté en sa séance du vendredi 04 juin 2021 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Chapitre premier. - Dispositions générales

Article premier. - La présente loi fixe le cadre général de la politique de développement de l'Economie sociale et solidaire.

Article 2.- Au sens de la présente loi, on entend par :

acteur de l'économie populaire: personne ou groupe de personnes physiques qui entreprend une activité économique sans avoir l'un des statuts juridiques prévus par la loi ;

activité d'innovation sociale et d'intérêt général : activité d'un ou de plusieurs acteurs de l'Economie sociale et solidaire consistant à offrir des produits ou des services présentant l'une des caractéristiques suivantes :

- répondre à des besoins sociaux non satisfaits dans les conditions actuelles du marché ;
- répondre à des besoins sociaux par un processus innovant de production de biens ou de services comportant un niveau élevé d'incertitude sur les résultats attendus ;

association entreprenante et responsable : association constituée conformément aux dispositions du Code des Obligations civiles et commerciales et qui entreprend une activité économique d'innovation sociale et d'intérêt général ;

économie populaire : ensemble des activités économiques et des pratiques sociales développées par les groupes populaires en vue de garantir, par l'utilisation de leur propre force de travail et par leurs stratégies collectives dans la sphère domestique et publique, la satisfaction des besoins de base, autant matériels qu'immatériels ;

économie sociale et solidaire (E.S.S) : activités économiques menées avec une approche centrée sur la personne humaine visant une finalité sociale ou environnementale et réalisées par des coopératives ou mutuelles, des associations entreprenantes, des entreprises sociales ou par des acteurs de l'économie populaire ;

entreprise : société commerciale ou Groupement d'Intérêt économique (G.I.E), tels que définis par l'Acte uniforme de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA), relatif aux sociétés commerciales et au G.I.E, entreprise individuelle ou un entreprenant, tel que défini par l'Acte uniforme révisé relatif au Droit commercial général ;

entreprise sociale : entreprise dont l'objectif principal est d'avoir une incidence sociale plutôt que de générer du profit pour ses propriétaires ou ses partenaires ; elle opère sur le marché en fournissant des biens et/ou des services de façon entrepreneuriale et utilise ses excédents (gains) principalement à des fins sociales ; elle est soumise à une gestion responsable et transparente, notamment en associant ses employés, ses clients et les parties prenantes concernées par ses activités économiques ;

finalité sociale ou environnementale : recherche de la satisfaction d'un besoin social produisant un impact positif et durable sur la personne humaine, la société et/ou l'environnement, au niveau local ou national ;

lucrativité limitée : ressources générées par les acteurs sont majoritairement consacrées à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité économique. Il s'agit de s'assurer que la majorité des bénéfices sont réinvestis pour le développement ou le maintien de l'activité en vue de limiter la spéculation sur le capital et les parts sociales et d'assurer la finalité sociale ou environnementale de l'entreprise ;

partenaire de l'Economie sociale et solidaire : personne physique ou morale qui contribue à la promotion, au développement ou au financement de l'Economie sociale et solidaire ;

responsabilité sociale des entreprises (R.S.E) : actions d'un organisme pour assumer la responsabilité de l'impact de ses actions sur la société et l'environnement pour autant que ces actions soient cohérentes avec les intérêts de la société et du développement durable et fondées sur un comportement éthique et le respect de la loi en vigueur ;

société coopérative ou mutualiste : groupement autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs.

Article 3. - La présente loi s'applique aux catégories d'acteurs suivantes :

- les sociétés coopératives ou mutualistes ;
- les associations entreprenantes et responsables ;
- les entreprises sociales ;
- les acteurs de l'Economie populaire.

Article 4. - Les sociétés coopératives ou mutualistes qui ont pour objet l'exercice d'activités bancaires ou financières demeurent soumises aux dispositions juridiques en vigueur relatives à l'exercice de ces activités, nonobstant les dispositions de la présente loi.

Chapitre II. - Principes de l'Économie sociale et solidaire.

Article 5. - Tout acteur de l'Economie sociale et solidaire, bénéficiaire de l'agrément E.S.S prévu à l'article 17 de la présente loi, reconnaît et accepte les principes coopératifs universels repris par l'Acte uniforme de l'OHADA, relatif aux sociétés coopératives, ci-après rappelés :

- l'adhésion volontaire et ouverte à tous ;
- le pouvoir démocratique exercé par les coopérateurs ;
- la participation économique des coopérateurs ;
- l'autonomie et l'indépendance ;
- l'éducation, la formation et l'information ;
- la coopération entre organisations à caractère coopératif ;
- l'engagement volontaire envers la communauté.

Article 6. - En plus des principes coopératifs évoqués à l'article 5 de la présente loi, les acteurs de l'Economie sociale et solidaire agréés reconnaissent comme principes d'action :

- la répartition des fruits de la production en fonction de l'apport en valeur travail ;
- l'engagement à promouvoir des activités économiques visant la transformation sociale et/ou environnementale dans le respect des lois et règlements en vigueur ;
- la publication régulière des informations sur les activités et les résultats ;
- les ressources générées par les acteurs sont essentiellement un moyen à leur disposition et non la finalité de leur action ;
- la présentation régulière et à bonne date du bilan des mandataires à la validation de leurs mandants ;
- la valorisation du travail sur le capital ;
- la recherche de l'équilibre social à travers les liens créés entre les membres de l'entité, par l'activité économique.

Chapitre III. – Cadre institutionnel

Article 7. - Le Ministre chargé de l'Economie solidaire et sociale assure la mise en œuvre de la politique nationale de promotion et de développement de l'Economie sociale et solidaire.

Il prépare la stratégie nationale de promotion et de développement du secteur.

Article 8. - En rapport avec le Ministère en charge de l'E.S.S, chaque département ministériel assure la promotion et le développement de l'Economie sociale et solidaire pour les acteurs relevant de son secteur, en se référant à la stratégie nationale.

Article 9. - Le Ministère en charge de l'Économie sociale et solidaire promeut le commerce solidaire entre les acteurs de l'Economie sociale et solidaire, en relation avec les Ministères concernés et les Collectivités territoriales.

Il promeut et facilite la constitution de chaînes de valeur entre, d'une part, les acteurs de l'Economie sociale et solidaire et, d'autre part, ces derniers et les autres catégories d'entreprises.

Article 10. -Chaque Autorité administrative déconcentrée veille, au niveau de sa circonscription, au suivi de la politique sectorielle de l'Économie sociale et solidaire, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 11. -Chaque Collectivité territoriale prévoit, dans son document de planification, un programme de développement de l'Economie sociale et solidaire en cohérence avec la stratégie nationale.

Article 12. -Les Collectivités territoriales, en rapport avec les Autorités administratives déconcentrées, opérationnalisent à leur niveau la stratégie nationale à travers le programme de développement de l'Economie sociale et solidaire inscrit dans leur document de planification.

Article 13. -Il est créé une instance dénommée « Conseil national de l'Économie sociale et solidaire ».

Article 14. -Le Conseil national de l'Économie sociale et solidaire est présidé par le Président de la République.

Le Ministre chargé de l'Economie sociale et solidaire assure le secrétariat des réunions du Conseil national de l'Économie sociale et solidaire. A ce titre, il élabore et présente au Conseil le rapport sur la situation nationale de l'Economie sociale et solidaire.

Article 15. -Le Conseil a pour mission d'impulser et d'orienter la mise en œuvre de la politique de développement de l'Economie sociale et solidaire.

A ce titre, il est chargé notamment de :

- fixer les grandes orientations pour le développement de l'Economie sociale et solidaire ;
- valider la programmation proposée pour la mise en œuvre de la politique de développement de l'Economie sociale et solidaire ;
- valider l'évaluation de la mise en œuvre de la politique de développement de l'Economie sociale et solidaire.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil national de l'Economie sociale et solidaire sont fixés par décret.

Article 16. -Il est créé un Cadre de Concertation de l'Economie sociale et solidaire, présidé par le Ministre chargé de l'Economie sociale et solidaire.

Le Cadre de concertation est chargé d'examiner et d'adopter le rapport sur la situation nationale du secteur. A ce titre, il assure le suivi de la mise en œuvre des orientations définies par le Conseil national de l'Economie sociale et solidaire.

Ce cadre est également chargé :

- de veiller à la conformité des pratiques des acteurs de l'E.S.S aux principes et normes édictés par la loi, afin de formuler toute recommandation visant à l'améliorer ;
- d'informer le public sur l'E.S.S à travers des publications périodiques ;
- d'élaborer et de vulgariser des guides sur la pratique de l'E.S.S.

La composition et le fonctionnement du Cadre de Concertation de l'Economie sociale et solidaire sont fixés par arrêté du Ministre chargé de l'Economie sociale et solidaire.

Chapitre IV. - Mesures d'accompagnement et de promotion de l'E.S.S.

Article 17. -L'agrément « **Economie sociale et solidaire** » (E.S.S.) est délivré par le Ministre chargé de l'Economie sociale et solidaire.

Article 18. -Les acteurs de l'Economie sociale et solidaire peuvent obtenir l'agrément E.S.S, à condition de se conformer aux exigences et principes édictés par la loi.

Article 19. -Toute entreprise, souhaitant obtenir l'agrément E.S.S., doit satisfaire, à titre principal, à l'une des conditions caractérisant l'entreprise sociale, ci-après énumérées :

- soit apporter, à travers son activité, un soutien à des personnes en situation de fragilité du fait de leur situation économique ou sociale. Ces personnes peuvent être des salariés, des usagers, des clients, des membres ou des bénéficiaires de cette entreprise ;
- soit contribuer à la lutte contre les exclusions et les inégalités sanitaires, sociales, économiques, à l'éducation à la citoyenneté ou au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale ;
- soit concourir au développement durable dans ses dimensions économique, sociale, environnementale et participative.

Toute association qui souhaite obtenir l'agrément E.S.S. se conforme aux exigences d'une association entreprenante et responsable.

Toute société coopérative qui souhaite obtenir l'agrément E.S.S. en formule la demande.

Les acteurs de l'Economie populaire, qui acquièrent un statut légal, peuvent obtenir l'agrément E.S.S.

Le Ministère chargé de l'Économie sociale et solidaire met en place un dispositif d'accompagnement des acteurs de l'Économie populaire pour l'acquisition d'un statut légal.

Article 20. - Pour recenser les acteurs de l'Économie sociale et solidaire, il est créé :

- un Fichier national de l'Économie sociale et solidaire ;
- un Registre de l'Économie sociale et solidaire au niveau de chaque circonscription administrative.

Le Fichier national de l'Économie sociale et solidaire est géré par le Ministre chargé de l'Économie sociale et solidaire.

Les Registres de l'Économie sociale et solidaire sont gérés par les Autorités administratives déconcentrées.

Les conditions d'enregistrement et de radiation des acteurs dans le Fichier national et dans les Registres de l'Économie sociale et solidaire sont fixées par décret.

Article 21. - L'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) élabore un compte satellite du secteur pour collecter les informations. Ces informations seront disponibles dans toutes les publications nationales de présentation de statistiques.

Article 22. - Les acteurs de l'Économie sociale et solidaire ayant obtenu l'agrément E.S.S. bénéficient du régime fiscal applicable aux sociétés coopératives.

L'État peut prendre les dispositions pour octroyer aux acteurs de l'Économie sociale et solidaire d'autres avantages fiscaux pouvant renforcer leur développement.

L'État peut prendre les dispositions pour faire bénéficier aux acteurs de l'Économie sociale et solidaire les régimes économiques et douaniers les plus favorables, en application du Code des Douanes.

Article 23. - Les acteurs ayant obtenu l'agrément E.S.S., conformément aux dispositions de la loi, reçoivent le soutien de l'État pour accéder aux institutions de prévoyance sociale dans des conditions allégées à convenir avec les institutions concernées. A ce titre, en relation avec le Ministre chargé de la Protection sociale, le Ministre chargé de la Santé et de l'Action sociale et le Ministre chargé des Finances et du Budget, le Ministre chargé de l'Économie sociale et solidaire facilite les négociations entre les institutions concernées et les structures fédérales nationales des acteurs de l'Économie sociale et solidaire.

Article 24. - A l'issue des négociations entre les institutions de prévoyance sociale et les structures fédérales nationales des acteurs de l'Économie sociale et solidaire, le Ministre chargé de la Protection sociale, en relation avec le Ministre chargé des Finances et du Budget et le Ministre chargé de l'Économie sociale et solidaire, met en place un régime simplifié adapté aux acteurs de l'Économie sociale et solidaire.

Article 25. -L'État renforce les capacités techniques et financières des mutuelles ou coopératives d'épargne et de crédit ayant obtenu l'agrément E.S.S.

A ce titre, le Ministère en charge de la Microfinance développe des formes alternatives et innovantes de financement, notamment la finance inclusive et éthique, la finance islamique, pour faciliter l'accès des acteurs de l'Economie sociale et solidaire à des financements participatifs.

Il contribue à la promotion de l'inclusion financière, à travers notamment la bancarisation de masse, en particulier, celle des faibles revenus.

Article 26. -L'État accompagne les Collectivités territoriales dans le cadre de la mise en œuvre des plans de développement qui prennent en compte la promotion de l'Economie sociale et solidaire.

Article 27. -Conformément à la réglementation en vigueur, l'Etat peut accorder la reconnaissance d'utilité publique à tout organisme privé qui, pendant deux années consécutives, œuvre exclusivement pour le développement de l'Economie solidaire et sociale.

Article 28. - Conformément à la réglementation en vigueur, l'Etat peut accorder la reconnaissance d'utilité publique à tout organisme privé qui, pendant deux années consécutives, œuvre exclusivement pour le financement de l'Economie sociale et solidaire.

Article 29. -Les organismes publics chargés d'octroyer la garantie de l'État prévoient des mécanismes spécifiques de garantie destinés aux acteurs agréés de l'Economie sociale et solidaire.

Article 30. -Les Sociétés nationales, les Etablissements publics, les Agences d'exécution et les structures assimilées concernés par le développement sectoriel de l'économie nationale, intègrent, dans leurs stratégies d'intervention, des mesures destinées au développement de l'Economie sociale et solidaire.

Article 31. -Les Sociétés nationales, les Etablissements publics, les Agences d'exécution et les structures assimilées ayant pour mission de financer les acteurs de l'Economie intègrent, dans leurs stratégies d'intervention, des mesures spécifiques destinées aux acteurs de l'Economie sociale et solidaire.

Article 32. -Toute activité de Responsabilité sociale d'Entreprise (RSE) vise des besoins et des aspirations définies de façon libre par les bénéficiaires et selon des modalités inclusives et démocratiques.

A ce titre, l'Autorité administrative déconcentrée compétente, en rapport avec les Collectivités territoriales concernées, supervise le processus de libre détermination, par les populations concernées, de leurs priorités.

Article 33. - Le Ministère en charge de l'Economie sociale et solidaire élabore et met en œuvre une stratégie nationale d'encouragement à la R.S.E, en rapport avec les Ministères concernés.

Article 34. - Sur la base de la stratégie nationale d'encouragement à la R.S.E, chaque Ministère élabore et met en œuvre, en relation avec les Collectivités territoriales, une stratégie sectorielle.

Chapitre V. – Obligations des acteurs de l'E.S.S.

Article 35. - Les acteurs de l'Economie sociale et solidaire ayant obtenu l'agrément E.S.S sont tenus de :

- respecter les principes de l'Economie sociale et solidaire ;
- procéder régulièrement à une reddition des comptes ;
- respecter les dispositions statutaires qui les régissent ;
- procéder régulièrement à la tenue de leurs assemblées générales annuelles ;
- soumettre leur rapport d'activité à la validation desdites assemblées ;
- mentionner leurs sources de financement.

Article 36. - Les acteurs de l'Economie sociale et solidaire agréés doivent veiller à inscrire leur stratégie dans les axes définis par la stratégie nationale de développement de l'Economie sociale et solidaire.

Article 37. - Les acteurs de l'Economie sociale et solidaire agréés ont l'obligation de répartir une partie de leur bénéfice net d'impôt selon une clé de répartition fixée par décret.

Article 38. - Le non-respect des obligations prévues aux articles 35, 36 et 37 de la présente loi entraîne, après mise en demeure, la suspension de l'agrément E.S.S.

La suspension intervient deux mois après la réception de la mise en demeure restée sans suite.

Les procédures de suspension et de retrait définitif de l'agrément sont fixées par décret.

Chapitre VI. – Organisation de la représentation des acteurs de l'E.S.S.

Article 39. - L'État accompagne la structuration des organisations représentant les acteurs de l'Economie sociale et solidaire.

Article 40. - Au niveau national, les acteurs de l'Economie sociale et solidaire peuvent se regrouper librement selon les secteurs d'activités.

Toute organisation nationale est tenue de fédérer un certain nombre d'organisations régionales à fixer par décret. Ces organisations fédérées doivent être issues de régions différentes.

Article 41. -Au niveau régional, les acteurs de l'Economie sociale et solidaire peuvent se regrouper, librement, en organisation, soit sur une base géographique, soit sur une base professionnelle.

Toute organisation régionale est tenue de fédérer un certain nombre d'organisations départementales à fixer par décret. Ces organisations fédérées sont issues de départements différents.

Article 42. -Au niveau départemental, les acteurs de l'Economie sociale et solidaire peuvent se regrouper, librement, en organisation, soit sur une base géographique, soit sur une base professionnelle.

Toute organisation départementale est tenue de fédérer un certain nombre d'organisations locales à fixer par décret. Ces organisations fédérées sont issues d'arrondissements différents.

Article 43. -Au niveau de l'arrondissement, les acteurs de l'Economie sociale et solidaire peuvent se regrouper, librement, en organisation, soit sur une base géographique, soit sur une base professionnelle.

Toute organisation locale est tenue de fédérer un certain nombre d'organisations communales à fixer par décret. Ces organisations fédérées sont issues de communes différentes.

Chapitre VII. – Dispositions diverses, transitoires et finales

Article 44. -Les avantages prévus dans la présente loi ne sont pas cumulables avec ceux accordés aux petites et moyennes entreprises (PME) par la loi d'orientation sur le développement des PME en vigueur.

Article 45. -Sous réserve de la législation en vigueur, en cas de dissolution volontaire de l'entreprise sociale, une partie de ses actifs, déterminée par décret, est reversée, après règlement des dettes et des dépenses, à l'Etat, selon des modalités fixées par décret.

La dissolution est volontaire lorsqu'elle survient dans les conditions fixées aux points 1 à 4 et au point 7 de l'article 200 de l'Acte uniforme de l'OHADA, relatif au Droit des Sociétés commerciales et du Groupement d'Intérêt économique.

Article 46. -Le droit d'accès aux mesures de promotion prévues par la présente loi n'est applicable, pour les entreprises sociales, qu'après la modification de leurs statuts dans les conditions et modalités fixées par décret, après avis conforme du Ministre chargé de l'Economie sociale et solidaire.

Article 47.- Le régime fiscal prévu pour les acteurs de l'Economie sociale et solidaire n'est applicable qu'après la modification de leurs statuts dans les conditions et modalités fixées par décret, après avis conforme du Ministre chargé de l'Economie sociale et solidaire.

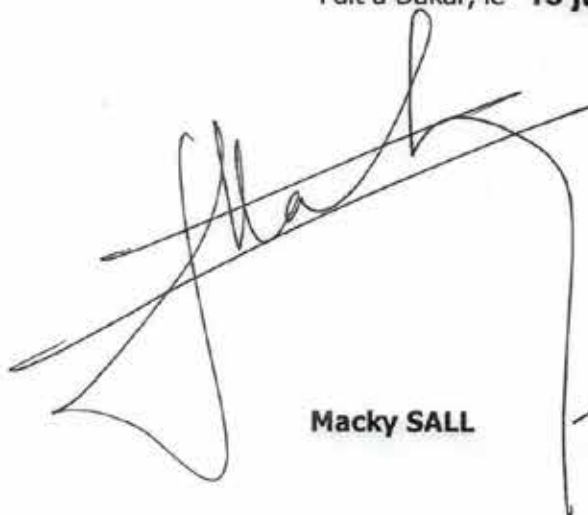
Article 48.- Toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi dans les matières régies par elle sont abrogées, notamment les articles 2 et 3 du décret n°2016-1600 du 13 octobre 2016 portant désignation de l'Autorité administrative chargée de la tenue du Registre des sociétés coopératives et organisation de la tutelle des sociétés coopératives.

Article 49.- Après son entrée en vigueur, les lois régissant les secteurs d'activités des acteurs de l'Economie sociale et solidaire seront adaptées aux dispositions de la présente loi dans les matières régies par elle, notamment l'article 9 de la loi n°2020-01 du 06 janvier 2020 relative à la création et à la promotion de la startup au Sénégal.

Article 50.- Les modalités d'application de la présente loi sont fixées par décret.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Dakar, le **15 juin 2021**



Macky SALL

ANNEXE 13 :**APPUI FINANCIER DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
AU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL DE 2020 A 2022**

IMPRESSION DU RAPPORT GÉNÉRAL DE LA VINGT ET UNIÈME ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL PORTANT SUR : « PROMOUVOIR L'EMPLOYABILITÉ ET L'ENTREPRENEURIAT DES JEUNES AU SÉNÉGAL » ET DU FORUM SUR : « LE PHÉNOMÈNE DE L'ÉMIGRATION IRRÉGULIÈRE	
MONTANT	2.500.000 FCFA
IMPRESSION DU RAPPORT DE L'ATELIER D'ÉCHANGES SUR LES MÉCANISMES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ	
MONTANT	2.500.000 FCFA
EXECUTION DU PROJET RBSA « RENFORCER LES CAPACITÉS DES MANDANTS TRIPARTITES DE L'OIT, DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL, POUR PROMOUVOIR DES MESURES DE RELANCE DANS L'ÉCONOMIE DE SOINS FORTEMENT IMPACTÉE PAR LA PANDÉMIE DE LA COVID-19	
MONTANT DE L'ACCORD 40337437/0	21.131.955 FCFA
MONTANT DE L'ACCORD 4035994/0	19.164.000 FCFA
COÛT DE L'ORGANISATION DE L'ATELIER TECHNIQUE DE FORMATION ET DE CONSTRUCTION DE PLAIDOYER SUR LE FINANCEMENT DURABLE DE LA PROTECTION SOCIALE AU PROFIT DES MEMBRES DU HCDS	
MONTANT	9. 247. 515 FCFA
TOTAL GLOBAL	54.543.470 FCFA



Innocence Ndiaye
Présidente



Sara Konaré



Maimouna
MBOUP DIOP



Karim Cisse



Marie Siby Faye



Chérif Daba BA



Moustapha SARR



Mbaye DIAW



Stéphanie Ange
Pélagie DIOUF



Assane DIOP



Ousmane SY
NDIAYE



Fatou Bintou
YAFA



Papa Abdoulaye
DJIGAL



Pape Birama
DIALLO



Moussa CISSOKHO
GUEYE



Ramatoulaye
Niang FALL



Baba NGOM



Mamadou
Cisse



Amadou Massar
SARR



Charles FAYE



Gora THIAO



Awa MBAYE



Kader NDIAYE



Ndiaye Coumba
THIAM



Mame Khar
BASSE



Awa WADE



Abdou FATY



Fassar NDOUR



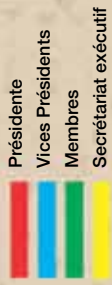
Ndiaye Awa
NDIAYE



Amary DIOUF



Attoumane
DIAW



Présidente

Vices Présidents

Membres

Secrétariat exécutif



ANNEXE 15 :

QUELQUES ACTIVITÉS DE COMMUNICATION MENÉES PAR LE HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

- 1- Vulgarisation du Rapport 2017 – 2018 – 2019 sur l'état du dialogue social ;
- 2- Vulgarisation du Rapport général de l'atelier sur les mécanismes d'accompagnement des entreprises en difficulté ;
- 3- Vulgarisation du Rapport général de la vingt et unième Assemblée plénière du Haut Conseil du Dialogue social portant sur le thème « *Promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Sénégal* » ;
- 4- Vulgarisation du Guide sur les bonnes pratiques du dialogue social au Sénégal ;
- 5- Publications dans des revues ou des magazines
 - Interview dans le magazine « *Entreprendre plus* » de juin 2020 publié par le Conseil national du Patronat (CNP) ;
 - Interview dans le magazine « *Tam Tam de l'Emergence* » n°8 du mois de décembre 2020 ;
 - Interview accordée à une délégation de Réussir Business Groupe en perspective du lancement du concept « *IMPACT'ELLES* » et de la célébration des 15 ans du Magazine Réussir Business de feu Baye Dame WADE ;
 - Article dans la revue « *Armée – Nation* » dans le cadre des festivités de la Fête de l'Indépendance du 4 avril 2022 publiée par la Direction de l'information et des Relations publiques des Armées (DIRPA) ;
 - Interview dans le magazine « *ECHOS des territoires* » n°001 du mois de mai 2022 publié par la Commission nationale du Dialogue des Territoires (CNDT) ;
- 6- Participations à des films
 - Participation au film institutionnel des Grands Moulins de Dakar
 - Participation au film du BIT sur la violence et le harcèlement
 - Participation au film sur la journée internationale de la paix du Centre des Hautes Etudes de Défense et de Sécurité (CHEDS)
 - Participation aux films de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) en hommage à feus Monsieur Mansour KAMA et Monsieur Mor Talla KANE.

HCDS (Haut Conseil du Dialogue social)
7, Avenue Carde, 5^{ème} étage immeuble Carde
Tél. : (+ 221) 33 889 18 54 - Email : infos@hcds.sn
Site Web : www.hcds.sn



Haut Conseil du
Dialogue Social

HCDS

