



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 |

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 ; |
| UNASAS | : 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.

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.

I.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.

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'Émergence 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.

► 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'émission syndical liée à la recrudescence de la création d'organisations syndicales enregistrées 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'émission 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,

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 Accéléré (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 Accéléré 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-

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 entrainera :

- 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. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <i>Des formateurs, disposant d'une expertise avérée en matière de dialogue social, sont disponibles.</i> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <i>Des formateurs, disposant d'une expertise avérée en matière de dialogue social, sont disponibles</i> |
| P.2 : la négociation collective est redynamisée au niveau sectoriel. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. | <i>Les récépissés de dépôts au secrétariat du greffe du tribunal du travail.</i> | <i>Les parties prenantes ont la volonté de réactualiser ou de conclure de nouvelles conventions collectives.</i> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>P.3 : les cadres sectoriels et internes de dialogue social sont redynamisés et multipliés.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 : <ul style="list-style-type: none"> . 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. | <p><i>Le rapport de l'atelier.</i></p> <p><i>Les PV d'installation.</i></p> <p><i>Les rapports des sessions de formation</i></p> | <p><i>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.</i></p> |
|--|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>P.4: le cadre normatif et institutionnel du dialogue social est amélioré.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. | <p><i>Promulgation du CT</i></p> <p><i>Promulgation de la loi.</i></p> <p><i>Promulgation du CT.</i></p> <p><i>Publication décret.</i></p> <p><i>Publication arrêté.</i></p> | <p><i>La volonté du Gouvernement à conduire les réformes est toujours de mise.</i></p> |
| <p>P.5 : L'appropriation du dialogue social par l'ensemble des acteurs est effective</p> | <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. | <p><i>Rapports ateliers de renforcement de capacités</i></p> <p><i>Les rapports de mission.</i></p> <p><i>Les rapports des ateliers.</i></p> <p><i>La revue publiée.</i></p> <p><i>Le document signé.</i></p> <p><i>Les documents signés.</i></p> | <p>Les partenaires sociaux restent convaincus des vertus du dialogue social et de la nécessité de s'en approprier.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>P.6 : les moyens d'intervention de l'administration du travail, de la fonction publique et des cadres de dialogue social sont renforcés</p> | <ul style="list-style-type: none"> ❖ A.6.1 Renforcer les moyens juridiques d'intervention de l'administration du Travail ❖ A.6.2 Augmenter les moyens matériels, financiers, logistiques et de motivation de l'administration du Travail ❖ A.6.3 renforcer les moyens humains, matériels, financiers et logistiques du HCDS. ❖ A.6.4 renforcer les moyens humains, matériels, financiers et logistiques de la Fonction publique | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ I.6.2. Des mesures nouvelles sont inscrites dans la LFI de 2022. ▪ I.6.3. Des mesures nouvelles sont inscrites dans la LFI de 2022. ▪ I.6.3. Des mesures nouvelles sont inscrites dans la LFI de 2022. | <p><i>Promulgation du CT</i></p> <p><i>Promulgation LFI</i></p> <p><i>Promulgation LFI.</i></p> <p><i>Promulgation LFI.</i></p> | <p><i>Le Gouvernement renforce les moyens d'interventions de l'administration du travail et des cadres tripartites au profit du dialogue social.</i></p> |
| <p>P.7 : La fonction d'étude et de recherche sur le dialogue social est valorisée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ❖ A.7.1 mettre en place un groupe de recherche multi acteurs ; ❖ A.7.2 Instituer une revue semestrielle consacrée au dialogue social ; ❖ A.7.3 Initier une étude sur le dialogue social et la productivité au travail | <ul style="list-style-type: none"> ▪ I.7.1. le groupe de recherches multi acteurs est mis en place d'ici 2024 ▪ I.7.2. le premier numéro est publié en 2022 ▪ I.7.3. l'étude est disponible en 2022. | <p><i>Document d'installation des comités.</i></p> <p><i>Parution périodique de la revue</i></p> | <p>Le partage de connaissances dans le domaine du dialogue social intéresse les chercheurs et les partenaires sociaux.</p> |
| <p>P.8 : La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est facilitée par le dialogue social</p> | <ul style="list-style-type: none"> ❖ A.8.1. faire la cartographie des secteurs d'activité, des métiers et filières de l'économie informelle. ❖ A.8.2. Renforcer les capacités organisationnelles et managériales des acteurs de l'économie informelle. ❖ A.8.3. former les travailleurs du secteur informel sur différentes thématiques. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ I.8. La cartographie est réalisée au plus tard en 2022. ▪ I.8.2. 20 sessions de formation sont organisées dans 20 secteurs d'activités d'ici 2024. ▪ 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. | <p><i>Le rapport d'étude du consultant.2</i></p> <p><i>Rapports de sessions.</i></p> <p><i>Rapports de sessions.</i></p> | <p>Les organisations professionnelles adhèrent aux valeurs du dialogue social.</p> |

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.

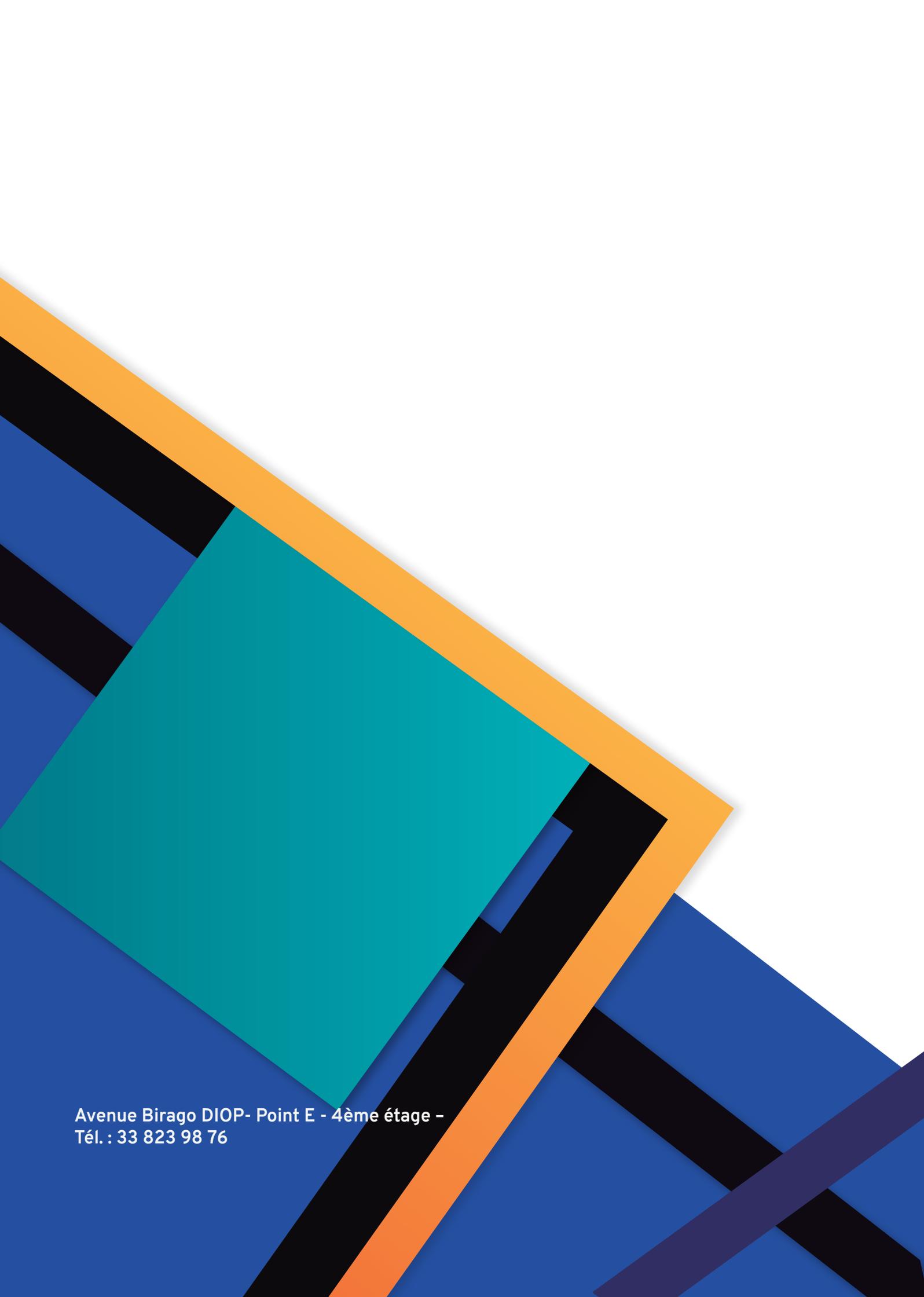
Le secrétariat dudit comité sera assuré conjointement par la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale et le Secrétariat exécutif du Haut Conseil du Dialogue social.

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.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|
| Produit 2 la négociation collective est redynamisée au niveau sectoriel. | 2.1 accompagner les acteurs dans le processus d'élaboration des conventions collectives. | 2.1.1 Former 10 employeurs et 10 travailleurs par branche d'activités, en technique d'élaboration de convention collective d'ici 2024. | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 330 F CFA | A | R | | R | I |
| | 2.2. mettre à jour les conventions collectives | 2.2.1. Réactualiser 15 conventions collectives en 2024. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.3. négocier et conclure des conventions collectives dans les secteurs qui en sont dépourvus. | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | A | R | | R | I |
| Produit 3 les cadres sectoriels et internes de dialogue social sont redynamisés et multipliés. | 3.1. organiser un atelier de sensibilisation interministériel sur les missions et le fonctionnement des comités sectoriels de dialogue social | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | 230 F CFA | A | R | R | R | C |
| | 3.2. mettre en place des comités de dialogue social dans les secteurs et entreprises qui en sont dépourvus | 3.2.1. installer 12 comités sectoriels de dialogue social dans le secteur public : . santé ; . justice ; . enseign. supérieur ; . L'agriculture ; . l'élevage; . hydraulique ; . La pêche ; . les finances . Les collec. Territ. . Pétrole gaz . Transports terrestres . Hôtel. et transports aériens | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | A | I | I | R | I |
| | | 3.2.2. installer 23 comités sectoriels de dialogue social dans le secteur privé. | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | A | I | | R | C |
| | | 3.2.3. installer dans 25% des entreprises assujetties des comités de dialogue social interne. | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | A | R | | C | I |
| | 3.3. organiser des sessions de formation des membres des comités de dialogue social sur les modalités de fonctionnement desdits comités. | 3.3.1. former 25% des membres des comités de dialogue social. | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | A | R | R | R | C |
| P4: le cadre normatif et institutionnel du dialogue social est amélioré. | 4.1. réformer le cadre juridique du HCDS. | 4.2.1. modifier le code du travail. | | | | | | | | X | | | | | | | | | 20 F CFA | A | R | | C | C |
| | 4.2. réformer le cadre juridique du dialogue social dans la fonction publique. | 4.3.1. modifier la loi relative au statut général des fonctionnaires. | | | | | | | | X | | | | | | | | | | I | C | R | C | C |
| | 4.3. rationaliser les instances de dialogue social dans l'entreprise. | 4.4.1. modifier le code du travail | | | | | | | | X | | | | | | | | | | A | R | | C | C |
| | 4.4. mettre en place un dispositif de monitoring des accords dans la fonction publique. | 4.5.1. prendre un décret pour mettre en place le dispositif | | | | | | X | | | | | | | | | | | | R | C | C | C | C |
| | 4.5. mettre en place une commission nationale de traitement et de suivi des cahiers de doléances des centrales syndicales | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | A | R | I | I | C |



Avenue Birago DIOP- Point E - 4ème étage -
Tél. : 33 823 98 76