



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi



HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

RAPPORT

2025

SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL



HCDS

Haut Conseil du
Dialogue Social

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



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

PRÉSIDENTE DE LA RÉPUBLIQUE



HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue, levier d'une paix sociale durable



RAPPORT 2025

SUR L'ETAT DU DIALOGUE SOCIAL



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



Monsieur Mamadou Lamine DIANTÉ

Président du Haut Conseil du Dialogue social

TABLES DES MATIÈRES

Table des matières	7
Sigles et abréviations	13
Remerciements	16
Introduction	17
Première partie : Contribution des mandants tripartites à l'approfondissement de la démocratie sociale et à la promotion du dialogue social tripartite	19
1.1 Approfondissement de la démocratie sociale interne par les partenaires sociaux travailleurs parties prenantes à la négociation collective	21
1.1.1 <u>Renforcement de la démocratie sociale interne par les acteurs du dialogue social tripartite</u>	21
1.1.1.1 Réorganisation et renouvellement à la tête de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS JAPPO)	22
1.1.1.2 Vingt-cinquième assemblée générale du Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS)	23
1.1.1.3 Poursuite de la dynamique de fusion entre le Conseil national du Patronat (CNP) et la confédération nationale des entreprises du sénégal (CNES)	24
1.1.1.4 Douzième congrès confédéral de la CNTS	25
1.1.1.5 Congrès avorté de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS)	26
1.1.2 <u>Renforcement de la démocratie sociale interne au niveau du dialogue social bipartite dans le secteur public</u>	27
1.1.2.1 Quinzième congrès ordinaire du Syndicat autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES)	27
1.1.2.2 Septième congrès du Syndicat des Enseignants Libres du Sénégal (SELS)	27
1.1.2.3 Huitième congrès du Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES)	28
1.2 Initiatives d'impulsion du dialogue social tripartite par le Gouvernement	29
1.2.1 <u>Tenue de la quatrième conférence sociale sur le thème Emploi et employabilité : défis et perspectives pour un Sénégal souverain, juste et prospère »</u>	29
1.2.2 <u>Signature du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable</u>	34
1.2.3 <u>Lancement du processus d'élaboration de la nouvelle Politique nationale de l'Emploi</u>	36
1.2.4 <u>Processus d'élaboration et de validation technique de la nouvelle Convention nationale État-Employeurs (CNEE) – 2025</u>	37
1.2.5 <u>Concertations nationales sur la gestion des retraites au Sénégal</u>	39

Deuxième partie : Initiatives de promotion du dialogue social menées par l'institution tripartite nationale de dialogue social	41
2.1 Participation du HCDS à l'organisation de plateformes de dialogue avec les mandants tripartites	43
2.1.1 <u>Organisation de plateformes de dialogue avec les mandants tripartites</u>	43
2.1.1.1 <i>Appropriation des politiques publiques et prise en compte des attentes des mandants tripartites dans le cadre de la planification des actions de l'institution</i>	44
2.1.1.2 <i>Contribution du HCDS à l'élaboration du plan d'actions du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS – CID)</i>	44
2.1.1.3 <i>Contribution à l'amélioration du dispositif de promotion du dialogue social par les mandants tripartites</i>	44
2.1.1.4 <i>Coordination des différents mécanismes de dialogue social sectoriels et d'entreprises</i>	46
2.1.2 <u>Participation du HCDS aux travaux du groupe multipartite du Comité national de l'Initiative de Transparence des Industries extractives (CN/ITIE)</u>	47
2.1.3 <u>Participation du HCDS à des plateformes de dialogue social tripartite organisées par l'Équipe technique d'appui/Bureau pays de l'OIT pour le Sénégal, la Gambie et la Guinée</u>	48
2.1.3.1 <i>Mise en œuvre de la phase une ① du projet « Dimension sociale de la Transition écologique (DSTE) au Sénégal »</i>	48
2.1.3.2 <i>Formulation du Programme Pays pour la promotion du Travail décent (PPTD) 2025 – 2029</i>	50
2.2 Contribution du HCDS au renforcement de capacités des mandants tripartites	51
2.2.1 <u>Au niveau de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar</u>	52
2.2.2 <u>Au niveau de l'entreprise SEN'EAU</u>	52
2.2.3 <u>Au niveau du secteur de la microfinance</u>	53
2.2.4 <u>Au niveau du secteur de l'enseignement supérieur public</u>	53
2.2.5 <u>Dans le cadre de la vulgarisation du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS-CID)</u>	54
2.3 Contribution du HCDS en matière de médiation et de facilitation entre les acteurs sociaux	54
2.3.1 <u>Dans la Fonction publique</u>	55
2.3.1.1 <i>Au niveau du secteur public de la santé et de l'hygiène publique</i>	55
A- Séance avec le Collectif des travailleurs de l'hôpital général Idrissa POUYE (ex CTO)	55
B- Séance avec le Syndicat des Agents contractuels de la Santé et de l'Action sociale du Sénégal (SACSASS)	55

C-	Facilitation entre les partenaires sociaux de l'hôpital Albert ROYER de dakar	56
D-	Médiation entre les partenaires sociaux du centre de santé Baye Talla DIOP ex Dominique	56
E-	Séance avec des partenaires sociaux de l'Agence de Réglementation pharmaceutique (ARP)	58
F-	Séance avec l'alliance des Syndicats autonomes de la Santé (ASAS) AND GUEUSSEUM	59
2.3.1.2	<i>Au niveau du secteur public de l'éducation et de la formation</i>	60
A-	Au niveau national	60
B-	Facilitation au sein de l'Union nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal (UNAPEES)	61
C-	Séance avec le collectif des chefs d'établissements du sénégal	62
D-	Séance avec l'Association nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal (ANAPEES)	62
E-	Séance avec l'Amicale des Médiateurs pédagogiques du Sénégal (AMPS) du Sénégal	62
F-	Séance avec le collectif des Professeurs de l'Enseignement moyen (PEM) du Sénégal	63
G-	Séance de travail avec OSMOSE Audit et Conseils et le Conseil des Acteurs et Partenaires de l'Enseignement privé (CAPEP)	63
2.3.1.3	<i>Au niveau du secteur de l'enseignement supérieur public</i>	64
A-	Médiation et facilitation à l'Université Iba Der THIAM de Thiès (UIDT)	64
B-	Séance avec l'intersyndicale des Personnels administratif, technique et de service (PATs) des établissements publics d'enseignement supérieur et des centres des œuvres universitaires du Sénégal	65
C-	Médiation au niveau de l'Université Alioune DIOP de Bambey (UADB)	66
D-	Séance avec le Rassemblement des Enseignants vacataires des universités du Sénégal (REVUS)	67
E-	Séance avec le Cadre unitaire des Collectifs de Vacataires (COLEV) et du Réseau des Docteurs et Doctorants Agents de l'État et du Moyen-Secondaire (DOCAGEMS) de l'Enseignement supérieur	67
F-	Séance avec les Enseignants de l'École nationale de Développement sanitaire et social (ENDSS)	68
G-	Séance avec le Collectif des Médecins, Pharmaciens et Chirurgiens-dentistes en spécialisation (COMES)	69
2.3.1.4	<i>Au niveau du secteur de la justice</i>	69
2.3.1.5	<i>Au niveau des autres secteurs de l'administration</i>	70

A-	Séance avec l'Intersyndicale des Agents de l'Administration sénégalaise (I2AS)	70
B-	Séance avec le Syndicat autonome de la Recherche agricole et agroalimentaire (SARAA) regroupant les chercheurs et assimilés de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA)	71
C-	Séance avec les Docteurs vétérinaires occupant les fonctions de Conservateurs des Parcs nationaux au Ministère de l'Environnement et de la Transition écologique (METE)	72
D-	Séance avec le Syndicat national des Agents de l'Administration publique et parapublique (SNAAP)	72
2.3.2	<u>Dans le secteur privé</u>	72
2.3.2.1	<i>Facilitation entre le Gouvernement et les centrales syndicales de travailleurs</i>	72
2.3.2.2	<i>Médiation dans la crise post – congrès à l'UNSAS</i>	73
2.3.2.3	<i>Facilitation au sein de MEDIS Sénégal</i>	74
2.3.2.4	<i>Séance de travail avec des délégués du personnel de l'hôtel King Fahd Palace (KFP)</i>	74
2.3.2.5	<i>Facilitation au profit des ex-travailleurs de TRANSPLAST</i>	75
2.3.2.6	<i>Facilitation au profit des ex-travailleurs temporaires de la Régie des Chemins de fer du Sénégal</i>	76
2.3.2.7	<i>Médiation à SIVOP/Sénégal</i>	76
2.3.2.8	<i>Facilitation au profit des agents de la SONAGED</i>	77
2.3.2.9	<i>Facilitation au profit des travailleurs du SYTAS</i>	78
2.3.2.10	<i>Facilitation à l'hôtel RADISSON Diamniadio</i>	78
2.3.2.11	<i>Médiation à PATISEN</i>	79
2.3.2.12	<i>Séance de travail avec le collectif des enseignants du privé diplômés du Certificat d'Aptitude professionnelle (CAP) et âgés de plus de trente-cinq (35) ans</i>	80
2.3.2.13	<i>Séance de travail avec le collectif des secrétaires, chauffeurs et femmes de ménage des Commissions électorales départementales autonomes (CEDA)</i>	80
2.3.2.14	<i>Séance de travail avec l'Amicale des personnes handicapées de Dakar Dem Dikk (DDD)</i>	81
2.3.2.15	<i>Facilitation dans l'application des dispositions de la convention collective off shore</i>	82
2.3.3	<u>Dans le secteur informel</u>	83
2.3.3.1	<i>Séance avec le cadre permanent de Concertation des Prestataires de transfert d'argent (CPCP)</i>	83
2.3.3.2	<i>Séance avec l'Association des Artisans de l'Ancienne Piste (3AP)</i>	84
2.3.3.3	<i>Séance avec les transporteurs de Véhicules de Tourisme avec Chauffeur (VTC) au Sénégal</i>	84
2.3.4	Des saisines d'acteurs hors du champ des relations professionnelles	85

2.3.4.1	Séance avec le Conseil national des Aînés du Sénégal	85
2.3.4.2	Séance avec le collectif de défense des intérêts de la Patte d'Oie	86
2.3.4.3	Médiation entre les autorités de l'Institut de Technologie alimentaire (ITA) et le collectif des sportifs et riverains du Stade municipal de la Commune de Hann Bel-Air	86
2.3.4.4	Séance avec le collectif des Populations affectées par le Projet (PAP) de construction de l'Aéroport international Blaise Diagne (AIBD)	87
2.3.4.5	Séance avec le mouvement des commerçants du quai de Thiaroye	88
2.4	Contribution du HCDS dans la mise en place et l'encadrement des mécanismes adaptés de promotion du dialogue social	89
2.4.1	<u>Dans le secteur public</u>	89
2.4.1.1	Le Comité de dialogue social du secteur public de l'Éducation et de la Formation (CDS/SEF)	89
2.4.1.2	Les initiatives développées suite aux directives présidentielles prises lors des Conseils des Ministres du 4 juin et du 15 octobre 2025, pour la mise en place de CDS dans les ministères et structures publiques	91
2.4.1.3	Situation des comités universitaires de dialogue social	92
A-	Le Comité de dialogue social de l'Université Cheikh Anta DIOP (CDS-UCAD) de Dakar	92
B-	Le Comité de dialogue social de l'Université Iba Der THIAM de Thiès (CDS-UIDT)	94
C-	Le Comité de dialogue social de l'Université Gaston BERGER (CDS-UGB) de Saint Louis	94
D-	Le Comité de dialogue social de l'Université numérique Cheikh Amidou KANE de Diamniadio (CDS-UNCHK)	95
2.4.2	<u>Dans le secteur privé</u>	96
2.4.2.1	Le Comité de dialogue social du secteur de la Microfinance (CDS/MF)	97
2.4.2.2	Le Comité de dialogue social de la SONATEL	98
2.4.2.3	Le Comité de dialogue social de La Banque agricole (LBA)	99
2.4.2.4	Le Comité de dialogue social d'Africa Global Logistics Sénégal (AGL) ex Bolloré	100
2.4.2.5	Le Comité de dialogue social de la SEN'EAU	100
2.4.2.6	Le Comité de dialogue social d'Auchan Retail Sénégal	101
2.4.2.7	Le Comité de dialogue social de l'hôtel King Fahd Palace	102
2.4.2.8	Le réseau des Journalistes en Dialogue social (REJDIS)	102
2.5	Missions à l'étranger et coopération	103
2.5.1	<u>Participation à la Conférence internationale du Travail et coopération entre le HCDS et le Bureau International du Travail</u>	103
2.5.1.1	Cent-treizième (113 ^{ème}) session de la Conférence internationale du Travail	103
2.5.1.2	Coopération entre le HCDS et le BIT	104

2.5.2	<u>Atelier sur la promotion des investissements et des pratiques d'entreprises durables et responsables pour la réalisation du travail décent au sein des membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)</u>	106
2.5.3	<u>Réunion des commissions, conseils et comités de paix des états membres de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)</u>	107
2.5.4	<u>Atelier régional marquant les deux décennies de partenariat entre la CEDEAO et les Organisations de la Société civile (OSC) pour l'alerte précoce et la prévention de l'insécurité humaine.</u>	107
2.5.5	<u>Seizième Assemblée générale du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'UEMOA</u>	108
2.5.6	<u>Visite d'amitié et de travail du Conseil national du Dialogue social de la République de Guinée</u>	108
Troisième partie : Enjeux et défis liés à la promotion de la stabilité sociale, de la création d'emplois et de la résilience économique et sociale		111
3.1	<i>De la nécessité de mieux encadrer l'exercice du droit de grève dans le secteur public</i>	113
3.1.1	<u>Cadre juridique national du droit de grève dans la fonction publique</u>	115
3.1.2	<u>Quelques pratiques non conformes à la réglementation et non propices à la stabilité sociale</u>	116
3.2	<i>De l'urgence d'impulser la dynamique de création d'emplois et d'accroître la résilience économique et sociale</i>	120
3.2.1	<u>Dans le cadre de la promotion de l'Emploi</u>	121
3.2.2	<u>Dans le cadre de la promotion de l'Économie sociale et solidaire</u>	122
Quatrième partie : Leçons apprises et synthèse des recommandations		125
4.1	<i>Niveau de mise en œuvre des recommandations formulées dans le Rapport 2023 - 2024 sur l'état du dialogue social</i>	127
4.2	<i>Synthèse des recommandations au titre de l'année 2025</i>	131
Conclusion		137
Annexes		141

SIGLES ET ABREVIATIONS

AIBD	: Aéroport international Blaise DIAGNE ;
AICS	: Agence italienne de Coopération au Sénégal ;
AICS	: Agence nationale des Affaire Maritimes ;
ANSD	: Agence nationale de la Statistique et de la Démographie ;
AMPS	: Amicale des Médiateurs pédagogiques du Sénégal ;
ANAPEES	: Association nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal ;
APSFD	: Association des Professionnels du Système financier décentralisé ;
ARP	: Agence de Réglementation pharmaceutique ;
ASC	: Agent de Santé Communautaire ;
BOM	: Bureau Organisation et Méthodes ;
BIT	: Bureau international du Travail ;
CAES	: Certificat d'Aptitude à l'Enseignement secondaire ;
CEDA	: Commission électorale départementale autonome ;
CEDEAO	: Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest ;
CENA	: Commission électorale nationale autonome ;
CDS	: Comité de Dialogue social ;
CTDS	: Conseil du Travail et du Dialogue social ;
CNDS	: Comité national du Dialogue social ;
CIT	: Conférence internationale du Travail ;
CCNI	: Convention collective nationale interprofessionnelle ;
CNAS	: Conseil national des Aînés du Sénégal ;
CNEE	: Convention nationale État-Employeurs ;
CNES	: Confédération nationale des Employeurs du Sénégal ;
CNP	: Conseil national du Patronat ;
CNTS	: Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal ;
CNTS/FC	: Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement ;
COMES	: Collectif des Médecins, Pharmaciens et Chirurgiens-dentistes en Spécialisation ;
COUD	: Centre des Œuvres universitaires de Dakar ;
CROUS	: Centre régional des Œuvres universitaires et sociales ;
CSA	: Confédération des Syndicats autonomes ;
D/EMN	: Déclaration de Principes tripartite de l'OIT concernant les Entreprises multinationales et la Politique sociale ;
DER/FJ	: Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des jeunes ;

DSTE	: Dimension sociale de la Transition écologique ;
ENDSS	: École nationale de Développement sanitaire et social ;
EPS	: Établissement public de Santé ;
ESS	: Économie sociale et solidaire ;
ERSSEF	: Élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation ;
FNR	: Fonds national de Retraite ;
HCDS	: Haut Conseil du Dialogue social ;
HIMO	: Haute intensité de Main d'œuvre ;
IPRES	: Institution nationale de Prévoyance Retraite du Sénégal ;
ISRA	: Institut sénégalais de Recherches agricoles ;
ITA	: Institut de Technologie alimentaire ;
ITIE	: Initiative de Transparence des Industries extractives ;
LONASE	: Loterie nationale sénégalaise ;
MEDS	: Mouvement des Entreprises du Sénégal ;
MEN	: Ministère de l'Éducation nationale ;
MESRI	: Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ;
METE	: Ministère de l'Environnement et de la Transition écologique ;
ODD	: Objectif de Développement durable ;
OIT	: Organisation internationale du Travail ;
ONG	: Organisation non Gouvernementale ;
OSC	: Organisations de la Société civile ;
PATS	: Personnels Administratif, Technique et de Service ;
PEM	: Professeur d'Enseignement moyen ;
PES	: Professeur d'Enseignement secondaire ;
PER	: Personnel Enseignant et de Recherche ;
PNE	: Politique nationale de l'Emploi ;
PNSS-CID	: Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable ;
PPTD	: Programme Pays de promotion du Travail décent ;
RBSA	: Regular Budget Supplementary Account ;
REJDIS	: Réseau des Journalistes en Dialogue social ;
REVUS	: Rassemblement des Enseignants vacataires des universités du Sénégal ;
SACSASS	: Syndicat des Agents contractuels de la Santé et de l'Action sociale du Sénégal ;
SAES	: Syndicat autonome de l'Enseignement Supérieur ;

SAMES	: Syndicat autonome des Médecins du Sénégal ;
SELS	: Syndicat des Enseignants Libres du Sénégal ;
SFD	: Systèmes financiers décentralisés ;
SNAAP	: Syndicat national des Agents de l'Administration publique ;
SNTPT	: Syndicat national des Travailleurs des Postes et Télécommunications ;
SOGIP SA	: Société de Gestion des Infrastructures publiques dans les Pôles urbains de Diamniadio et du Lac Rose ;
SONAGED	: Société nationale de Gestion des Déchets ;
STESU	: Syndicat des Travailleurs des Établissements scolaires et universitaires ;
SUTELEC	: Syndicat unique des Travailleurs de l'Électricité ;
SUTSAS	: Syndicat unique des Travailleurs de la Santé et de l'Action sociale ;
SYTAS	: Syndicat des Travailleurs des Aéroports du Sénégal ;
SYTJUST	: Syndicat des Travailleurs de la Justice ;
UADB	: Université Alioune DIOP de Bambey ;
UCAD	: Université Cheikh Anta DIOP ;
UDEN	: Union démocratique des Enseignantes et Enseignants du Sénégal ;
UDTS	: Union démocratique des Travailleurs du Sénégal ;
UGB	: Université Gaston BERGER ;
UIDT	: Université Iba Der THIAM ;
UEMOA	: Union économique et monétaire Ouest africaine ;
UNACOIS/ JAPPO	: Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal ;
UN – CHK	: Université numérique Cheikh Hamidou KANE ;
UNAPEES	: Union nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal ;
UNSAS	: Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal ;
UNTJ	: Union nationale des Travailleurs de la Justice ;
VTC	: Véhicule de Tourisme avec Chauffeur ;
ZLECAF	: Zone de libre - échange continentale africaine.

REMERCIEMENTS

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

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

INTRODUCTION

En application des articles 2 et 14 du décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 le créant et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement, le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) a, parmi ses missions, l'obligation de soumettre au Président de la République, à la fin de chaque exercice annuel, un rapport sur l'état du dialogue social.

L'élaboration du présent Rapport s'inscrit dans ce cadre et couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

À travers la présentation de ce rapport, le HCDS consolide l'option des mandants tripartites qui le composent d'inscrire leurs actions dans une culture de redevabilité et de reddition des comptes, pour une évaluation permanente de la mission de promotion du dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle qui leur est confiée.

En effet, depuis sa mise en place en 2015, le HCDS s'est évertué à présenter régulièrement ses rapports annuels sur l'état du dialogue social au Président de la République et le présent rapport de l'année 2025, le sixième (6^{ème}) du genre, vient ainsi s'ajouter à ceux déjà produits, respectivement, en 2015, en 2016 et pour les périodes 2017-2019, 2020-2022 et 2023-2024.

Il y a lieu de souligner que la production du présent rapport intervient dans un contexte assez particulier caractérisé par des relations professionnelles marquées par plusieurs événements majeurs à l'échelle nationale, mais également dans la vie interne du HCDS, en plus d'une certaine recrudescence des tensions sociales, notamment, dans le secteur public. Ainsi, l'année 2025 a été marqué par :

- le début de mise en œuvre de la Stratégie nationale de Développement 2025-2029, qui constitue le plan quinquennal du nouveau référentiel des Politiques publiques, l'Agenda national de Transformation : Vision Sénégal 2050 ;
- la tenue de la quatrième (4^{ème}) conférence sociale sur l'emploi et l'employabilité, les 24 et 25 avril 2025 ;
- la consolidation de la tradition de dialogue dans le champ des relations professionnelles avec la signature, le 1^{er} mai 2025, du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable ;
- le renouvellement des organes internes du HCDS, après la nomination de nouveaux membres par décret n° 2025-1222 du 23 juillet 2025 et leur installation, le 07 août 2025 ;
- le processus de réforme du décret portant création du HCDS et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement, sur instruction de Monsieur le Président de la République, en vue d'adapter les missions et actions des mandants tripartites aux impératifs de développement économique et de stabilité sociale.

Le contexte de ce rapport a aussi été caractérisé par la reprise des perturbations et des mouvements sociaux, principalement, dans la fonction publique, avec plusieurs semaines voire mois de grèves notées, notamment, dans les secteurs stratégiques de la Justice, de l'Éducation nationale, de la Santé et de l'Enseignement supérieur, malgré l'option maintes fois réaffirmée par le Gouvernement de consolider la paix et la stabilité sociale pour réduire les facteurs de risque de non réalisation des objectifs de productivité et de relance économique de la Stratégie nationale de Développement 2025 – 2029.

Néanmoins, le levier du dialogue social, qui demeure une des valeurs intrinsèques de notre pays, notamment en milieu professionnel entre les mandants tripartites nationaux, a continué à jouer son rôle, avec la contribution active et permanente du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), pour aplanir les différends et apaiser le climat social. Les résultats obtenus dans ce cadre ont été répertoriés dans le présent rapport.

À ce titre, le système sénégalais de dialogue social est suffisamment éprouvé et s'appuie, en toutes circonstances, sur ses différents mécanismes pour permettre aux mandants tripartites de surmonter leurs divergences conjoncturelles et de trouver des consensus forts sur des sujets d'intérêt commun, afin d'atteindre leurs objectifs respectifs.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de médiation sociale et de facilitation, le HCDS a été particulièrement sollicité, durant la période de référence de ce rapport, par les acteurs sociaux de tous bords et de toutes obédiences, sur plusieurs préoccupations sociales qui sortent parfois du cadre des relations professionnelles et ne relevant pas des missions statutaires de l'Institution. Sur ces différentes sollicitations reçues, le HCDS a tenté d'y apporter les réponses appropriées en référant, généralement, les concernés vers les autorités habilitées.

La production du présent rapport s'est ainsi inscrite dans la perspective de retracer toutes les initiatives développées au niveau national et par le HCDS pour pacifier les relations sociales et promouvoir le dialogue social. Il vise également à formuler à l'endroit du Président de la République, du Gouvernement et des partenaires sociaux des recommandations pertinentes pouvant concourir à l'amélioration des relations professionnelles, à la consolidation d'un partenariat social apaisé et soucieux de prendre en charge les préoccupations et aspirations légitimes de toutes les parties prenantes, dans le cadre d'un dialogue social inclusif et productif.

Le présent rapport se décline ainsi en quatre (4) parties abordant différentes thématiques, ci-après, liées à l'animation des relations professionnelles et à la promotion du dialogue social au Sénégal :

- la première partie est consacrée à la contribution des mandants tripartites à l'approfondissement de la démocratie sociale et à la promotion du dialogue social tripartite ;
- la deuxième partie aborde les initiatives de promotion du dialogue social menées par l'Institution tripartite nationale de dialogue social ;
- la troisième partie porte sur les enjeux et défis liés à la promotion de la stabilité sociale, de la création d'emplois et de la résilience économique et sociale ;
- la quatrième partie est consacrée aux leçons apprises durant la période de référence du présent rapport et à la synthèse des recommandations formulées par les mandants tripartites du HCDS.

PREMIÈRE PARTIE

CONTRIBUTION DES MANDANTS TRIPARTITES À L'APPROFONDISSEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET À LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

Il existe une congruence entre les objectifs des politiques publiques de développement économique et social et les résultats stratégiques liés aux quatre piliers du Travail décent¹.

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

À cet effet, pour améliorer leur représentation et mieux faire entendre leurs préoccupations, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs doivent s'inscrire dans une dynamique constante d'approfondissement de la démocratie sociale.

En effet, au-delà de leur capacité analytique et de plaider, ces organisations ne pourront influencer efficacement sur les politiques publiques qu'en veillant à renouveler régulièrement leurs instances de direction.

Le Gouvernement doit aussi impliquer ces partenaires sociaux dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des politiques publiques dans la perspective de les rendre plus efficaces et plus inclusives en accordant un intérêt particulier aux priorités nationales.

Dans cette partie du présent rapport, l'attention sera portée :

- d'une part, sur le renouvellement des instances des centrales syndicales de travailleurs, des confédérations d'employeurs ainsi que des organisations syndicales de travailleurs du secteur public ;
- d'autre part, sur les initiatives d'impulsion des politiques publiques ayant recouru au dialogue social tripartite menées par le Gouvernement qui se sont matérialisées en 2025.

1.1 APPROFONDISSEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE INTERNE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX TRAVAILLEURS PARTIES PRENANTES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Durant la période de référence du présent rapport, des organisations syndicales ont réaffirmé leur attachement à l'approfondissement de la démocratie sociale en décidant de procéder au renouvellement des organes 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 (2) confédérations d'employeurs et de deux (2) centrales syndicales de travailleurs parmi celles les plus représentatives ainsi que de certaines organisations syndicales dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation, de l'Enseignement supérieur et de la Santé.

1.1.1 RENFORCEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE INTERNE PAR LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE

En 2025, l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (Unacois JAPPO) et le Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS) ont procédé au renouvellement de leurs organes.

1. Les quatre piliers du travail décent : Promouvoir l'emploi et l'entreprise - Garantir les droits au travail - Étendre la protection sociale - Encourager le dialogue social

La Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) en a fait de même. Toutefois, les travaux du troisième Congrès ordinaire de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) n'ont pas pu aboutir à l'élection d'un nouveau Bureau.

La dynamique de fusion entre le Conseil national du Patronat (CNP) et la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) s'est également poursuivie.

1.1.1.1 Réorganisation et renouvellement à la tête de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS JAPPO)



Monsieur Moustapha LO, Président de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS JAPPO)

L'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS JAPPO) a été créée en 1989 dans un contexte marqué :

- d'une part, par l'émergence d'une vague de nouveaux commerçants sénégalais à la suite des événements ayant opposé le Sénégal et la Mauritanie ;
- d'autre part, par la nécessité de doter ces nouveaux acteurs d'un cadre pouvant prendre en charge leurs préoccupations.

Les adhésions de ces acteurs ont permis à l'UNACOIS JAPPO de rallier à sa cause des membres au niveau notamment de l'import-export, de la distribution, de l'agro-alimentaire, de la pêche, de la transformation des produits halieutiques, du textile, de l'habillement, du transport, du tourisme et de l'industrialisation.

Cet élan de massification leur a permis de contribuer en 1994 à la matérialisation de l'une de leurs attentes qui était la libéralisation du commerce.

L'Assemblée générale de l'UNACOIS JAPPO s'est tenue le 19 juin 2025 et a procédé au renouvellement de ses instances et particulièrement à l'élection d'un nouveau Président, Monsieur Moustapha LO qui succède à Monsieur Idy THIAM qui a reçu un vibrant hommage pour les progrès réalisés pour le compte de l'organisation.

Des mutations ont été opérées au niveau de l'organisation avec l'installation d'un conseil d'administration en lieu et place du comité directeur et d'un bureau en lieu et place du bureau exécutif.

1.1.1.2 Vingt-cinquième Assemblée générale du Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS)



Monsieur Mbagnick DIOP, Président du Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS)

Le MEDS a tenu le 12 juillet 2025 sa vingt-cinquième Assemblée générale qui a abouti à l'élection d'un nouveau Bureau, sous la présidence renouvelée de Monsieur Mbagnick DIOP.

Cette régularité dans le renouvellement de ses instances a notamment permis au MEDS de jouer pleinement sa partition dans l'œuvre de consolidation d'une économie plus résiliente et émergente à travers la promotion de l'emploi des jeunes, de l'entrepreneuriat et des leaders d'entreprises.

La matérialisation de cette ambition s'est poursuivie en 2025 par l'organisation de la vingtième édition des Cauris d'Or qui a consacré la nomination de personnalités du secteur privé, de la société civile, du monde médical, de la technologie et de la bonne gouvernance.

La vingt-quatrième édition du Forum du Premier Emploi s'est également, tenue du 28 au 29 janvier 2025. Ce forum a permis le renforcement de capacités de jeunes diplômés à la recherche du 1^{er} emploi sous forme de coaching et leur mise en relation avec des chefs d'entreprise et des experts en ressources humaines.

1.1.1.3 Poursuite de la dynamique de fusion entre le Conseil national du Patronat (CNP) et la Confédération nationale des Entreprises du Sénégal (CNES)



Monsieur Baïdy AGNE, Président du Conseil national du Patronat (CNP), Président des organisations patronales d'Afrique -Business Africa

Dans la perspective de l'amélioration de la qualité de la représentation du Patronat dans un contexte marqué par la diversité et la complexité des défis auxquels font face les entreprises, la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) et le Conseil national du Patronat (CNP) se sont inscrits dans la matérialisation de leur ambition commune de fusion de leurs organisations sanctionnée par le protocole d'accord signé depuis le 1^{er} octobre 2024.

À cet effet, l'installation du bureau de la délégation du « Pôle Nord » basé à la Chambre de Commerce, d'Industrie, et d'Agriculture de Saint-Louis a marqué le démarrage de la mise en place de leurs antennes décentralisées.

Ce bureau a été constitué en tenant compte de la configuration de l'économie formelle du territoire « pôle nord » autour de représentants des secteurs de l'agro-industrie, du tourisme, de l'énergie, du riz, de la santé, du numérique, de l'enseignement privé et de la pêche.

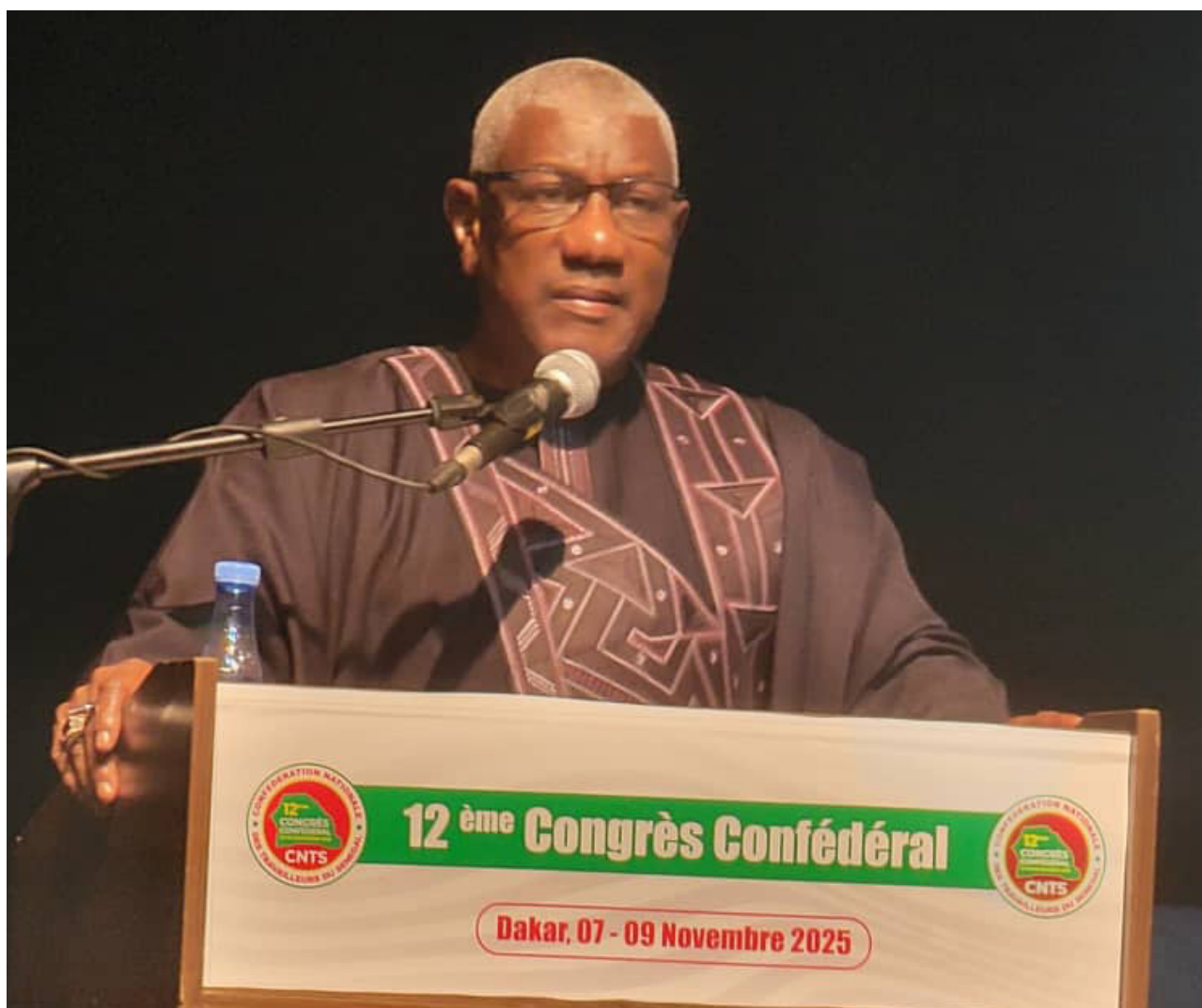
Les Assises de l'Entreprise du CNP se sont aussi tenues du 16 au 17 Octobre 2025 sur le thème Majeur : « Croissance Plus, Économie, Compétitivité, Souveraineté et Emplois durables ».

Au niveau continental, Monsieur Baidy AGNE, Président du CNP, a été élu le 10 juin 2025 à la tête de la Confédération des organisations patronales d'Afrique dénommée « Business Africa », à l'issue de l'Assemblée générale tenue à Genève en marge de la cent treizième session (113^{ème}) de la Conférence internationale du Travail.

Business Africa regroupe quarante et une organisations patronales nationales représentatives de l'ensemble du continent.

Elle est reconnue par plusieurs institutions internationales telles que l'Union africaine, les Nations Unies, l'Union européenne, le G20² ou encore le B20³.

1.1.1.4 Douzième Congrès confédéral de la CNTS



Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)

La Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), fondée en 1969 et centrale syndicale de travailleurs la plus représentative, a tenu du 8 au 9 novembre 2025 son douzième congrès confédéral.

2. Le Groupe des Vingt (G20) est un forum de coopération économique regroupant 19 pays, l'Union européenne et l'Union africaine et jouant un rôle important dans l'amélioration de la gouvernance mondiale sur toutes les questions économiques internationales.

3. Le B20 sert de plateforme de dialogue entre les décideurs politiques, la société civile et les entreprises à un niveau international. Actuellement, le B20 compte 706 membres provenant de 39 pays.

Ce congrès a été l'occasion pour les congressistes de discuter sur :

- « Les Défis du travail décent et la migration de main d'œuvre » ;
- « Les enjeux de l'implication des organisations de travailleurs dans la mise en œuvre de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAF) ».

En prélude à ce congrès et dans la perspective de contribuer à la réduction des inégalités dont souffrent les jeunes et les femmes en matière d'accès à un travail décent, le Comité national des jeunes travailleurs et le Comité des femmes ont tenu des activités de réflexion.

Les responsables jeunes de la centrale ont planché sur le thème général « De l'émigration irrégulière à la migration circulaire, quelles stratégies pour l'employabilité des jeunes au Sénégal ? » qui a été abordé sous deux angles :

- « Quels dispositifs d'encadrement et de suivi chez les jeunes pour tirer pleinement des opportunités du programme de migration circulaire ? »
- « Vers une professionnalisation des secteurs porteurs à travers une formation professionnelle adaptée aux besoins du marché, quelles réformes pour une politique de l'emploi axée sur une croissance économique portée par des emplois décents et de qualité ? ».

Les responsables femmes se sont penchées sur le thème général « Impact des nouvelles technologies sur l'emploi des femmes : opportunités et défis pour un travail décent » en l'examinant dans deux approches :

- « Comprendre les enjeux du numérique et de l'intelligence artificielle pour les femmes » ;
- « Valorisation des bonnes pratiques et expériences réussies d'intégration des TIC par les femmes ».

À l'issue du Congrès, Monsieur Mody GUIRO a été reconduit à la tête de la centrale.

1.1.1.5 Congrès avorté de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS)

Prévus pour se tenir du 24 au 25 octobre 2025 sur le thème « Repenser l'autonomie syndicale dans l'unité et la solidarité », les travaux du troisième congrès de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) n'ont pas pu aboutir au renouvellement des instances.

L'UNSAS a été constituée en avril 1991 au bout d'un processus de dix ans de regroupement de cinq (5) syndicats autonomes : le Syndicat autonome de l'Enseignement Supérieur (SAES), le Syndicat national des Travailleurs des Postes et Télécommunications (SNTPT), le Syndicat unique des Travailleurs de l'Électricité (SUTELEC), le Syndicat unique des Travailleurs de la Santé et de l'Action sociale (SUTSAS) et l'Union démocratique des Enseignant-e-s du Sénégal (UDEN).

Présentement, elle regroupe plus de soixante (60) syndicats professionnels et des sections autonomes.

Feu Mademba SOCK a été le premier Secrétaire général de l'UNSAS.

Madame Marie Yvette KEITA DIOP assure présentement l'intérim à la tête de cette confédération qui a consolidé sa deuxième place à l'issue des dernières élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs qui se sont tenues le 12 décembre 2023.

1.1.2 RENFORCEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE INTERNE AU NIVEAU DU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE DANS LE SECTEUR PUBLIC

En 2025, le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES), le Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS) et le Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES) ont renouvelé leurs organes.

1.1.2.1 Quinzième Congrès ordinaire du Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES)

Le SAES, syndicat affilié à l'UNSAS, a tenu son quinzième (15^{ème}) Congrès ordinaire du vendredi 8 août au dimanche 10 août 2025.

La tenue de ce congrès, quarante ans après la création du SAES en 1985, illustre l'attachement de ses membres à l'approfondissement de la démocratie sociale interne.

Durant les travaux du congrès, les membres ont partagé leurs préoccupations autour du thème qui portait sur « La santé des enseignants-chercheurs et chercheuses au prisme des conditions de travail dans les universités ». Ils ont aussi exprimé leurs attentes, notamment, celles relatives à l'adoption du décret portant allocations spéciales aux familles des enseignants et chercheurs décédés, au recrutement massif d'enseignants et à l'achèvement des chantiers dans les universités.

Monsieur David Célestin Faye a également été réélu à l'unanimité, pour un second et dernier mandat de trois (3) ans à la tête du SAES.

1.1.2.2 Septième Congrès du Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS)

Le SELS, syndicat affilié à la CNTS, a tenu, le samedi 13 septembre 2025, son septième (7^{ème}) congrès sur le thème : « Rôle et responsabilité du SELS dans le processus de refondation du système éducatif ».

Porté notamment sur les fonts baptismaux en août 2000 par d'anciens volontaires de l'éducation et de maîtres contractuels, le SELS a pu bénéficier, à l'issue des deuxième élections de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Éducation et de la Formation (ERSSEF) tenues du 6 mars 2023 à 8 heures au 13 mars 2023 à 10 heures, de la confiance de neuf mille huit cent quatre-vingt-treize (9893) enseignants.

Son ancrage au niveau des personnels du préscolaire et de l'élémentaire a été confirmée par les neuf mille six cent soixante (9660) suffrages exprimés dans ce collège qui constituent un pourcentage de 26,3% (voir pages 79 à 86 du Rapport 2023 – 2024 sur l'état du dialogue social).

À l'issue du Congrès, Monsieur Amidou DIEDHIOU a été reconduit à la tête du SELS pour un mandat de quatre (4) ans.

Par ailleurs, pour maintenir cette force et faire face aux défis qui se posent au système éducatif, le SELS, entres autres actions, rassemble tous les ans ses militants à l'occasion de la Journée Internationale du volontaire (JIV) afin de communier, de mutualiser les expériences et les bonnes pratiques et de célébrer la philosophie du volontariat.

La vingt-troisième (23^{ème}) édition de cette JIV qui s'est tenue cette année à Thiès sous la présidence du Président du HCDS, a été l'occasion d'offrir aux militants du SELS une plateforme d'informations animée par la Direction de la Solde du ministère des Finances et du Budget, la Direction des Ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale, la Division des enseignants du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public et d'autres structures bancaires et d'accompagnement à l'entrepreneuriat comme l'Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ).



Monsieur Amidou DIEDHIOU, Secrétaire général du Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS)

1.1.2.3 Huitième Congrès du Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES)

Le SAMES, syndicat affilié à la CNTS, a tenu son huitième (8^{ème}) Congrès ordinaire le samedi 20 décembre 2025.

Ce syndicat mis en place en 1992 est composé de médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes évoluant dans le secteur public de la santé.

Les réflexions menées à l'occasion de ce congrès ont porté sur le thème : « Recrutement, motivation et rétention des médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes : quelles réponses syndicales durables ? ».

À cette occasion, les congressistes ont exprimé leurs préoccupations par rapport à la nécessité d'améliorer la densité médicale ainsi que les conditions de travail au niveau des structures publiques de santé.

À l'issue du congrès, Docteur Diabel DRAME a été élu nouveau Secrétaire général du SAMES pour un mandat de trois (3) ans, succédant ainsi au Docteur Mamadou Demba NDOUR.

1.2 INITIATIVES D'IMPULSION DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE PAR LE GOUVERNEMENT

Toutes les nations font face à des défis que les pouvoirs publics doivent relever après les avoir bien appréhendés.

Érigés au rang de priorités nationales, les voies et moyens par lesquels il est possible de relever ces défis peuvent être examinés par les membres du Gouvernement en Conseil des Ministres et transcrits sous formes de décisions. Dès lors, capitalisant les vertus du dialogue social tripartite, ces décisions prises en Conseil des Ministres peuvent transformer ces priorités nationales en politiques publiques.

Dans ce registre, l'année 2025 a été une année prospère dans les domaines :

- de la consolidation de la stabilité sociale à travers la signature du Pacte national de Stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable (PNSS – CID) (cf. annexe 1) ;
- de la promotion de l'emploi des jeunes à travers la tenue de la quatrième Conférence sociale sur le thème « Emploi et employabilité : défis et perspectives pour un Sénégal souverain, juste, et prospère », du lancement du processus d'élaboration d'une nouvelle politique nationale de l'emploi ainsi que de celui d'élaboration et de validation technique de la nouvelle convention nationale État – Employeurs (CNEE) – 2025 ;
- de l'amélioration du système national de protection sociale des travailleurs à travers des concertations nationales sur la gestion des retraites au Sénégal.

1.2.1 TENUE DE LA QUATRIÈME CONFÉRENCE SOCIALE SUR LE THÈME « EMPLOI ET EMPLOYABILITE : DEFIS ET PERSPECTIVES POUR UN SENEGAL SOUVERAIN, JUSTE, ET PROSPERE »

Lors du Conseil des Ministres du 24 avril 2024, le Chef de l'État avait appelé à la tenue après le 1^{er} mai, d'une Conférence sociale autour d'un thème portant sur « l'employabilité et l'emploi des jeunes ». En application de cette directive présidentielle, la quatrième (4^{ème}) édition de la Conférence sociale s'est tenue, les 24 et 25 avril 2025, au Centre international de Conférences Abdou Diouf (CICAD), sur le thème « Emploi et employabilité : défis et perspectives pour un Sénégal souverain, juste, et prospère », sous la présidence effective de Son Excellence Monsieur Bassirou Diomaye Diakhar FAYE, Président de la République.

Le choix de ce thème traduit la volonté politique des nouvelles autorités de s'inscrire dans une dynamique de prise en charge des préoccupations des populations et pour faire face aux défis majeurs en matière d'emploi et d'employabilité induits, notamment, par la croissance démographique rapide, les transformations économiques et les avancées technologiques.

L'objectif général de cette quatrième Conférence sociale consistait à élaborer une Feuille de route consensuelle pour un agenda national de réformes concertées afin de promouvoir l'emploi et l'employabilité au Sénégal.

Cet important cadre de dialogue social, désormais ancré dans l'agenda du monde du travail sénégalais, a regroupé environ cinq cents (500) participants issus de l'Administration publique, du patronat du secteur privé, des centrales syndicales de travailleurs, de l'Université et des



**Cérémonie officielle d'ouverture de la quatrième Conférence sociale
(24 au 25 avril 2025)**

partenaires techniques et financiers, qui ont discuté autour de six (6) tables rondes organisées et portant sur différentes thématiques majeures déclinées, à l'issue des discussions, sous forme de constats et de recommandations formulées, autour des sept (7) axes stratégiques suivants :

- Promotion de l'emploi et de l'employabilité au Sénégal ;
- Renforcement des stratégies de territorialisation des politiques publiques d'emploi ;
- Renforcement des stratégies d'appui à l'entrepreneuriat et à l'innovation au Sénégal ;
- Amélioration de la gouvernance de la migration de travail ;
- Renforcement du rôle du secteur privé dans la création d'emplois ;
- Amélioration de la gouvernance de l'emploi ;
- Optimisation du financement de l'emploi.

Au titre de la promotion de l'emploi et de l'employabilité au Sénégal, il a été préconisé :

- d'adopter un cadre juridique propice à la création et à la sauvegarde de l'emploi et à la montée en compétences ;
- de prendre en compte l'emploi dans les politiques d'investissement, notamment via l'agro-industrie, les services à forte valeur ajoutée et l'innovation digitale ;
- de renforcer le cadre de dialogue permanent Public Privé Partenaires au développement

dans la gouvernance et la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation

- d'accompagner la transition juste vers une économie verte et numérique en vue de favoriser la création d'emplois dans ces secteurs ;
- de développer des outils de veille, d'anticipation des compétences et des études prospectives sur les métiers d'avenir ;
- de renforcer les dispositifs de financement et d'appui à l'orientation et à l'insertion ;
- de renforcer les capacités d'auto emploi des jeunes ;
- de remobiliser les entreprises autour de la Convention nationale État-employeurs et ses grandes composantes notamment le stage, l'apprentissage, le parrainage et le financement des ressources humaines des PME-PMI ;
- de renforcer le dispositif d'accès à la formation duale école-entreprise ;
- d'évaluer l'efficacité interne et externe des programmes de formation et, au besoin de les mettre à jour.

Concernant le renforcement des stratégies de territorialisation des politiques publiques d'emploi, les recommandations ci-après ont été proposées :

- développer des contrats-plans entre l'État et les collectivités territoriales sur les questions d'emploi ;
- adosser la formation professionnelle aux potentialités et priorités des territoires ;
- mettre en place une approche GPEC pour le développement de nouveaux métiers au sein des territoires et la mise en place d'une offre de parcours entrepreneuriaux ;
- développer des observatoires régionaux de l'emploi pour collecter des données fiables ;
- soutenir l'entrepreneuriat local par des dispositifs de financement décentralisés ;
- impliquer les entreprises locales dans la définition des besoins en compétences et la délivrance de formations adaptées ;
- mettre en place des mécanismes d'évaluation des résultats au niveau local, avec des indicateurs adaptés aux contextes spécifiques ;
- renforcer les moyens d'action des pôles emplois.

Relativement au renforcement des stratégies d'appui à l'entrepreneuriat et à l'innovation au Sénégal, la Conférence a fortement recommandé :

- de mettre en place des mécanismes de promotion de l'innovation y compris dans l'administration publique ;
- de mettre en place un cadre juridique harmonisé et flexible et simplifier les procédures administratives pour la valorisation de l'innovation ;
- de faire de l'innovation un levier de croissance en investissant dans les infrastructures numériques et les technologies émergentes, en renforçant la connectivité numérique et en encourageant les approches durables ;

- de prioriser les secteurs émergents tels que l'économie de la donnée locale, les infrastructures numériques légères et la création numérique à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) ;
- de renforcer l'éducation et la formation en intégrant des modules d'entrepreneuriat dans les curricula ;
- d'améliorer l'accès des entrepreneurs et des startups aux financements en restructurant et en renforçant l'assistance technique au financement ;
- de soutenir les entrepreneurs et les startups à travers le renforcement de moyens et de capacités des incubateurs notamment dans les universités ;
- de développer des outils de mesure d'impact permettant d'évaluer la performance des mécanismes de financement sur la croissance des start-ups, la création d'emplois et le développement économique local.

S'agissant de l'amélioration de la gouvernance de la migration de travail, il a été formulé les recommandations suivantes :

- encadrer la migration circulaire, à travers la signature d'accords et mettre en place des dispositifs de suivi des parcours des travailleurs migrants ;
- adapter le système de protection sociale à travers l'extension de l'offre de couverture sociale au profit notamment des migrants et aux membres de leurs familles restées au pays ;
- promouvoir la signature de conventions bilatérales de sécurité sociale avec les pays à forte densité de main d'œuvre sénégalaise ;
- encadrer les activités des agences de placement privées de main d'œuvre afin d'améliorer les pratiques éthiques en matière d'embauche et de protection de la main-d'œuvre migrante, conformément aux lignes directrices sur le recrutement équitable ;
- renforcer la gouvernance effective et la réglementation des migrations et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique, avec la participation d'acteurs clés notamment les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les travailleurs migrants, les organisations internationales, les ONG et la société civile ;
- ratifier les conventions n°97 et n°143 de l'OIT.

Au titre du renforcement du rôle du secteur privé dans la création d'emploi, il a été préconisé :

- de faciliter l'accès à la terre pour le secteur privé local afin de favoriser le développement du secteur agricole ;
- de faciliter l'accès des PME/PMI à la commande publique, au financement et à l'accompagnement technique ;
- de promouvoir l'approche des chaînes de valeurs pour susciter de nouveaux métiers et professionnaliser les filières ;
- de créer des institutions de financement gérées par les entrepreneurs ruraux et leurs organisations ;
- d'élaborer et de procéder au lancement de la stratégie nationale d'industrialisation ;

- de mettre en place un organe national « État-Secteur privé » pour coordonner, suivre et évaluer la Politique Nationale de l'Emploi ;
- de mettre en avant le système des coopératives, notamment agricoles pour résoudre le problème d'emploi des jeunes ;
- de revoir la collaboration de la DER/ FJ avec les coordonnateurs des pôles emploi dans les régions ;
- de redynamiser l'industrie textile au vu de la production de qualité du pays en coton ;
- d'adopter une démarche inclusive dans les centres et instituts de formation professionnelle au profit des personnes vivant avec un handicap ;
- de valoriser les compétences et capacités des personnes vivant avec un handicap.

Pour l'amélioration de la gouvernance de l'emploi, il est proposé en termes de recommandations :

- de promouvoir une gouvernance territoriale via les pôles de développement ;
- d'établir un mécanisme de coordination des Partenaires au développement ;
- d'intégrer les collectivités territoriales et les acteurs non étatiques (le patronat, les organisations de travailleurs et la société civile) dans la planification et l'évaluation des politiques ;
- de mettre en place un système d'information intégré sur le marché de l'emploi ;
- de mettre en place un observatoire national sur l'emploi ;
- de prévoir dans le cadre des rapports statistiques, des données brutes permettant d'approfondir les études et d'avoir une vue globale sur la situation de la main d'œuvre.

S'agissant de l'optimisation du financement de l'emploi, il est proposé :

- d'ajuster le budget alloué au Ministère en charge de l'emploi à la hauteur des exigences de l'emploi ;
- d'inciter les banques à accompagner le financement des jeunes à travers la politique RSE ;
- de mettre en place un guichet unique national pour l'emploi des jeunes ;
- de décentraliser les financements vers les collectivités territoriales et les rediriger vers la formation et l'apprentissage ;
- d'instaurer des plateformes numériques de gestion et de traçabilité des bénéficiaires de financement ;
- d'intégrer les politiques de financement dans les priorités sectorielles (agriculture, numérique, économie sociale et solidaire...) ;
- de mettre en place un fonds souverain comme levier de développement adossé aux revenus pétroliers, accompagné d'un fonds d'amorçage ;
- de revoir à la hausse la taxe sur le tabac et l'alcool... pour renforcer le financement de l'emploi particulièrement la Convention nationale État-Employeurs privés ;
- de promouvoir une gouvernance participative incluant les jeunes.

1.2.2 SIGNATURE DU PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE



Cérémonie officielle de signature du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS – CID)

La dynamique de redynamisation de la négociation collective, enclenchée depuis une décennie au Sénégal, s'est poursuivie, grâce à l'action du ministère en charge du Travail dont la mission est d'assurer la régulation des relations professionnelles et d'accompagner les partenaires sociaux nationaux, sectoriels et d'entreprise, notamment, en matière de négociation collective.

À ce titre, même si en 2025, de nouvelles conventions collectives sectorielles n'ont pas été conclues, les mandants tripartites nationaux, avec la participation active des organisations syndicales sectorielles de travailleurs, se sont évertués, sous l'impulsion de Son Excellence Monsieur le Président de la République, la supervision de Monsieur Ousmane SONKO, Premier Ministre et la conduite de Monsieur Abass FALL, Ministre en charge du Travail, à mener des négociations inclusives ayant conduit à la signature, le 1^{er} mai 2025, d'un nouveau Pacte social dénommé « Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS-CID) ».

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

Articulés autour des objectifs de la Stratégie nationale de Développement 2025-2029, le PNSS – CID constitue aussi une contribution commune des mandants tripartites au développement économique et social à travers leurs engagements respectifs. L'approche participative de ce nouvel instrument conventionnel de gouvernance des relations professionnelles devrait

accroître ainsi de manière sensible les possibilités de réalisation des objectifs de croissance du Gouvernement, notamment, à travers l'engagement commun relatif à l'instauration d'une trêve sociale de trois (3) ans.

Le PNSS-CID s'est ainsi fixé comme objectif général de « contribuer à l'instauration d'une stabilité sociale propice à une économie compétitive, à la promotion du travail décent productif et à l'équité sociale ». À cet effet, les mandants tripartites se sont fixés comme objectifs spécifiques de/d' :

- promouvoir des mécanismes de dialogue social et de négociation collective ;
- favoriser une gouvernance participative et inclusive ;
- garantir les droits et libertés des travailleurs ;
- favoriser une croissance économique inclusive ;
- promouvoir la création d'emplois décents et durables ;
- renforcer et étendre la protection sociale des travailleurs y compris ceux de l'économie informelle ;
- renforcer le partenariat public-privé ;
- améliorer l'environnement des affaires ;
- améliorer la qualité des services sociaux de base (éducation, santé etc.).

Les dates clé de l'élaboration et de l'adoption du PNSS – CID sont :

- 27 février 2025 : grande rencontre tripartite Gouvernement-Employeurs-Syndicats ;
- 28 mars 2025 : recueil des attentes des parties prenantes ;
- 07–10 avril 2025 : travaux de concertation et élaboration du projet du PNSS – CID ;
- 23 avril 2025 : stabilisation dudit projet par un comité technique tripartite ;
- 1^{er} mai 2025 : signature solennelle du Pacte ;
- 26-28 mai 2025 : élaboration du Plan d'Actions du Pacte ;
- 24 juin 2025 : relecture et finalisation du Plan d'actions avec les partenaires sociaux ;
- 08 juillet 2025 : transmission du Plan d'actions au Premier Ministre ;
- 26 Septembre 2025 : Instruction du Premier Ministre aux ministres pour la budgétisation des activités du Pacte.

Un examen des engagements pris par les mandants tripartites dans le cadre de ce Pacte permet d'identifier :

- 13 engagements communs ;
- 10 engagements du Gouvernement en faveur d'un environnement favorable à l'investissement ;
- 15 engagements du Gouvernement en faveur des politiques économiques et sociales ;
- 16 mesures du Gouvernement pour stabiliser le secteur social ;
- 46 mesures spécifiques du Gouvernement aux niveaux sectoriels ;

- 6 engagements spécifiques des employeurs ;
- 7 engagements spécifiques des travailleurs.

Le Plan d'Actions du PNSS – CID comporte les dix (10) produits ci - dessous déclinés en activités avec des indicateurs, un échéancier de mise en œuvre et une matrice de responsabilité impliquant une dizaine de ministères, le HCDS et les partenaires sociaux :

- Les mécanismes de dialogue social et de négociation collective sont renforcés et modernisés ;
- Le cadre juridique du travail décent est amélioré ;
- La protection sociale des travailleurs est renforcée et étendue y compris dans l'économie informelle ;
- Les partenaires sociaux se sont appropriés le PNSS-CID dans tous les secteurs ;
- Le règlement du contentieux lié aux licenciements en cours par le dialogue social est facilité ;
- La qualité des services sociaux de base est améliorée ;
- Le suivi des accords signés entre le Gouvernement et les syndicats sectoriels est assuré ;
- L'environnement des affaires est amélioré ;
- La création d'emplois décents et durables est facilitée ;
- Une gouvernance participative et inclusive est renforcée.

1.2.3 LANCEMENT DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DE LA NOUVELLE POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

En 2025, le Sénégal s'est engagé dans une dynamique de réforme et de planification stratégique pour faire face aux défis persistants du chômage, du sous-emploi, de la précarité de l'emploi et de l'inadéquation formation-emploi. Dans cette perspective, lors du Conseil des Ministres du 30 avril 2024, le Chef de l'État a insisté sur l'urgence de finaliser, en collaboration avec le secteur privé national, la « Nouvelle Politique nationale de l'Emploi » assortie de plans d'actions adaptés dont le déploiement pragmatique doit être conforme aux objectifs sectoriels de l'Agenda national de Transformation.

Le ministère en charge du Travail et de l'Emploi a lancé le processus d'élaboration d'une nouvelle Politique Nationale de l'Emploi (PNE) inclusive et alignée aux priorités nationales, aux besoins actuels du marché, aux enjeux démographiques, aux exigences du développement durable et aux engagements internationaux du pays, conformément à la convention 122 de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Ainsi, le premier acte de ce processus a été la création, par arrêté ministériel n° 003514 du 21 février 2025, du Comité de Pilotage chargé de superviser le processus d'élaboration de la Politique nationale de l'Emploi (PNE), par une coordination rigoureuse et la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes. Dans cette perspective, la première activité tenue, les 15, 16 et 17 mai 2025, marquera le début de ce processus participatif et inclusif visant à doter le Sénégal d'un cadre stratégique cohérent pour la promotion de l'emploi décent et durable.

Cette activité avait pour objectif de renforcer les capacités des membres du Comité de pilotage de la PNE et de définir une feuille de route claire et partagée pour une coordination efficace du processus d'élaboration de ladite Politique.

Un processus inclusif de consultation nationale et de recueil des préoccupations des populations, a ensuite été engagé sur l'ensemble du territoire national, à travers des tournées de sensibilisation organisées par le ministère en charge du Travail, dans l'ensemble des capitales régionales du Sénégal, pour assurer à la nouvelle PNE une appropriation par les populations et une prise en compte des attentes et particularités locales et régionales, en matière d'emploi et d'employabilité.

Ces activités de consultation se sont déroulées durant tout le deuxième trimestre de l'année 2025, avant la tenue d'un nouvel Atelier national élargi au Comité de Pilotage, en février 2026, consacré à la validation du diagnostic du marché du travail et au cadrage stratégique et institutionnel de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE).

La dernière étape de ce processus inclusif et participatif a été la phase de validation technique de la nouvelle Politique nationale de l'Emploi, le jeudi 26 mars 2026, avec la participation de toutes les parties prenantes sous la présidence de Monsieur Amadou Moustapha Ndieck SARRE, Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique.

Il appartient désormais au Gouvernement, sous l'impulsion de Monsieur le Président de la République de procéder, en Conseil des Ministres, à la validation politique et institutionnelle de ce document, afin de doter enfin le Sénégal, d'une nouvelle Politique nationale de l'Emploi, conformément à la Convention n° 122 de l'OIT.

1.2.4 PROCESSUS D'ÉLABORATION ET DE VALIDATION TECHNIQUE DE LA NOUVELLE CONVENTION NATIONALE ÉTAT-EMPLOYEURS (CNEE) - 2025

La Convention « État – Employeurs » constitue un mécanisme approprié de lutte contre le chômage des jeunes à travers l'amélioration de leurs capacités professionnelles et la facilité de leur insertion dans le monde du travail.

Dans cette perspective, le Gouvernement et les employeurs doivent s'investir pour offrir aux jeunes diplômés l'opportunité de bénéficier de stages et de séjours en entreprise pour adapter leurs profils aux besoins du marché du travail et augmenter ainsi leurs possibilités d'embauche.

Pour adapter ce dispositif aux réalités du moment, il convient donc de réactualiser régulièrement la Convention État – Employeurs qui constitue une action stratégique définie par les pouvoirs publics en matière de promotion de l'emploi en collaboration avec les employeurs. C'est à cet effet que, lors du Conseil des Ministres du 24 avril 2024, le Chef de l'État avait demandé au Premier Ministre « de réviser, avec l'implication des parties prenantes, les objectifs de la Convention nationale État- Employeurs (CNEE) ».

Dans le cadre de cette réforme, le ministère en charge du Travail et de l'Emploi, à travers son service technique, la Direction de l'Emploi, en collaboration avec le Bureau international du Travail (BIT) et l'Agence italienne de Coopération au Sénégal (AICS) a engagé, en 2025, le processus, d'élaboration et de validation de la nouvelle CNEE avec tous les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux nationaux impliqués, y compris le HCDS qui a également été associé à tous

les travaux de co-construction de cet instrument essentiel dans la politique gouvernementale de promotion de l'emploi, de l'employabilité et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le marché du travail.

C'est ainsi qu'une série d'activités a été tenue, aux mois d'avril, juin et août 2025 entre les différentes parties prenantes en vue de finaliser le nouveau projet de Convention nationale État-employeurs qui, à terme, abrogera et remplacera celle en vigueur depuis le 25 avril 2000.

La première activité de co-construction de la nouvelle CNEE s'est, en effet, tenue les 29 et 30 avril 2025, sous la présidence effective de Monsieur Abass FALL, Ministre en charge du Travail et de l'Emploi. Cette session a été l'occasion pour les acteurs concernés, avec le consultant choisi, de procéder à l'identification des nouvelles préoccupations qui ont été identifiées à l'épreuve de la mise en œuvre de la CNEE en vigueur depuis l'an 2000.

Cette dernière a également fait l'objet, antérieurement, d'une évaluation dont les résultats ont été partagés, dans le cadre de ce processus de co-construction de la nouvelle Convention État-employeurs.

La deuxième activité a été consacrée au partage des résultats de la nouvelle version actualisée de la Convention Nationale État-Employeurs pour l'emploi des jeunes, suivi de sessions de concertations, successivement, avec les acteurs institutionnels, le 23 juin 2025 et les partenaires sociaux employeurs et travailleurs, le 24 juin 2025. Ces échanges ont permis de présenter les résultats de l'évaluation d'impact de la CNEE actuelle, d'identifier ses forces, ses faiblesses et les leviers d'amélioration pour chaque composante de la convention, avant d'élaborer collectivement les grandes orientations, les engagements et les modalités opérationnelles de la nouvelle CNEE.

À l'issue de ces deux premières activités, il a été mis en place un Comité restreint chargé de finaliser la version consolidée du projet de convention. Les travaux de ce Comité restreint ont permis de stabiliser le nouveau projet de Convention État-employeurs, soumis à la validation technique des différentes parties prenantes.

C'est ainsi que la dernière activité du processus de co-construction, tenue les 22 et 23 août 2025, a été consacrée à la validation technique, avec toutes les parties prenantes du projet de nouvelle Convention nationale État-Employeurs privés (CNEE) pour la promotion de l'emploi, qui ambitionne de promouvoir l'emploi, d'encourager l'entrepreneuriat et de renforcer l'employabilité des jeunes, en lien avec les priorités de l'Agenda national de Transformation Sénégal 2050.

Les participants ont également mis l'accent sur la simplification du texte, la clarification des engagements et la mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation.

Au terme des échanges, les participants ont procédé à la validation technique de la Convention nationale État-Employeurs privés pour la promotion de l'Emploi, dénommée en wolof « And Yombal Xey », le 23 août 2025.

Le document sera ensuite soumis à l'approbation du Gouvernement, en vue de sa signature prochaine avec les organisations d'employeurs du Sénégal.

1.2.5 CONCERTATIONS NATIONALES SUR LA GESTION DES RETRAITES AU SÉNÉGAL

Dans la dynamique d'amélioration du système national de protection sociale des travailleurs, dans le contexte de mise en œuvre des actions prioritaires de la Stratégie nationale de Développement 2025-2029, Monsieur le Président de la République a, lors du Conseil des Ministres du 9 octobre 2024, instruit le Gouvernement d'engager une réflexion approfondie sur la gestion du système des retraites au Sénégal.

À cet effet, une série de trois (3) sessions de concertations tripartites a été organisée sur la gestion des retraites au Sénégal, entre les mois de décembre 2024 et juillet 2025, sous la conduite du ministère en charge du Travail, avec la participation des représentants de l'Administration publique, du HCDS, des centrales syndicales et autres organisations sectorielles de travailleurs de l'administration, des organisations d'employeurs, des Institutions de Prévoyance sociale et des associations de retraités.

L'objectif principal de ces rencontres était de définir une nouvelle feuille de route pour la mise en œuvre de solutions consensuelles et viables en vue d'améliorer la gestion des retraites et de garantir une protection sociale adéquate aux personnes âgées.

Les discussions ont globalement porté sur des thèmes essentiels tels que la revalorisation des pensions, la viabilité financière des régimes, la prise en charge médicale des retraités, la gouvernance et la transparence des institutions, ainsi que l'amélioration des prestations offertes aux bénéficiaires etc. Il est ressorti de la dernière session des concertations tripartites, tenue le 22 juillet 2025, les aspects ci-après :

- Sur le relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans : il a été recommandé de mener, au préalable, des études actuarielles pour en évaluer la faisabilité, même si des réserves ont été exprimées par certains acteurs sur les impacts de cette mesure sur les dynamiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail. ;
- Concernant les délais de mise en œuvre des mesures proposées : la matrice prévoyait la définition d'un délai d'exécution pour chaque objectif, décliné dans la feuille de route stabilisée lors de dernière session des concertations tripartites et à finaliser par les services compétents ;
- S'agissant de la date de dépôt et de prise en charge de la retraite : des préoccupations ont été exprimées concernant les procédures au sein de l'IPRES consistant à liquider la pension uniquement après dépôt d'une demande complète et à fixer le point de départ du paiement à la date de dépôt du dossier. Cette procédure est jugée injuste et constitutive d'une rupture d'égalité entre les régimes, en comparaison avec le FNR où les paiements sont rétroactifs quelle que soit la date de dépôt.

En réponse à cette dernière plainte, les précisions apportées par l'IPRES ont permis de noter que les assurés ont la possibilité d'ouvrir un compte CIP afin de percevoir provisoirement leur pension en attendant de compléter leur dossier. Cette règle vise à éviter que certains allocataires ne retardent volontairement leur demande pendant plusieurs années, ce qui

pourrait entraîner des paiements lourds et non provisionnés. En effet, le rôle de l'IPRES n'est pas de constituer une épargne différée, mais de verser les pensions dans un cadre régulé et prévisible.

- Concernant le nombre d'enfants à prendre en charge dans le cadre de l'allocation de réversion : il a été suggéré de revoir à la hausse le nombre d'enfants pris en compte dans le cadre de l'allocation de réversion, afin d'adapter les dispositions en vigueur aux réalités socio démographiques nationales. A ce sujet, l'IPRES s'est dite ouverte au débat ;
- Relativement à la gestion du régime des travailleurs indépendants : des préoccupations ont été exprimées concernant les modalités de gestion de ce régime. Il a ainsi été rappelé que le régime des travailleurs indépendants est l'une des réformes majeures prévues par le projet de nouveau Code de la Sécurité sociale, qui rendra obligatoire l'affiliation de ces travailleurs à un régime de retraite géré par l'IPRES ;
- Sur la gouvernance des Institutions de Prévoyance Sociale (IPS) : la problématique majeure du non-renouvellement des instances délibérantes a été déplorée et devrait être traitée en priorité. Cette situation porte atteinte à la crédibilité, voire à la légalité des décisions prises au sein de ces organes de gouvernance ;
- S'agissant de la situation des décisionnaires et des professeurs et maîtres contractuels : sa prise en charge urgente est unanimement considérée comme un dossier prioritaire. En ce qui concerne les professeurs et maîtres contractuels, les échanges ont révélé des difficultés liées à la reconstitution de leurs carrières. Pour y remédier, il a été recommandé de transmettre à l'IPRES une liste nominative détaillée des agents concernés, afin de permettre une déclaration précise et conforme des périodes d'activités.

À l'issue des concertations tripartites, ponctuées par des échanges fructueux, un consensus a été dégagé sur une feuille de route à finaliser, détaillant les grandes orientations et le calendrier de mise en œuvre des réformes. Ces efforts traduisent une volonté partagée par toutes les parties prenantes d'instaurer un système de retraite plus équitable, durable et inclusif.

DEUXIÈME PARTIE

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

Au titre de l'année 2025, le HCDS a réalisé plusieurs activités et contributions en matière de promotion du dialogue social au Sénégal, dans le cadre de ses missions statutaires définies à l'article 2 du décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 le créant et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement.

Le HCDS a été aussi associé à la mise en œuvre d'autres initiatives nationales de promotion du dialogue social.

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

Il s'agit de plateformes de dialogue social organisées par le HCDS dans le cadre de ses activités statutaires ou auxquelles il a été associé.

2.1.1 ORGANISATION DE PLATEFORMES DE DIALOGUE AVEC LES MANDANTS TRIPARTITES

Durant la période de référence du présent rapport, le HCDS a tenu quatre (4) Assemblées plénières statutaires autour des thématiques suivantes :

- 38^{ème} Assemblée plénière : « L'Économie sociale et solidaire : un levier de promotion de la résilience sociale et de création d'emplois durables » tenue du 20 au 22 mars 2025 ;
- 39^{ème} Assemblée plénière : « Contribution du Haut Conseil du Dialogue Social à la vulgarisation du Pacte national de Stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable (PNSS - CID) » tenue du 22 au 24 mai 2025 ;
- 40^{ème} Assemblée plénière : « Pour une meilleure efficacité de la promotion du dialogue social par les mandants tripartites du Haut Conseil du Dialogue social » tenue du 22 au 24 septembre 2025 ;
- 41^{ème} Assemblée plénière : « Revue du climat social en perspective de l'élaboration du Rapport 2025 sur l'état du dialogue social » tenue du 16 au 18 décembre 2025 ;

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

- à inscrire ses actions dans le sens des orientations des politiques publiques ;
- à la vulgarisation et à la mise en œuvre du PNSS - CID ;
- à l'amélioration du dispositif de promotion du dialogue social tripartite ;
- à la mise en place d'un dispositif de collecte d'informations plus exhaustives sur le climat social.

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

L'économie sociale et solidaire occupe une place de choix dans le référentiel des politiques publiques, la vision Sénégal 2050 et la Stratégie nationale de Développement 2025 – 2029.

Fort de ce constat, le HCDS s'est engagé dans son cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027, à mettre en œuvre des initiatives concourant à la promotion de l'économie sociale et solidaire. La trente huitième Assemblée plénière ayant porté sur le thème « L'économie sociale et solidaire : un levier de promotion de la résilience sociale et de création d'emplois durables » s'inscrit dans ce cadre. Elle a été organisée avec le soutien technique du Ministère de la Microfinance et de l'Économie sociale et solidaire. À l'issue des travaux, les mandants tripartites du HCDS ont formulé certaines recommandations (cf. troisième partie du Rapport).

2.1.1.2 Contribution du HCDS à l'élaboration du Plan d'Actions du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS – CID)

Les mandants tripartites du HCDS ont signé, le 1^{er} mai 2025, le PNSS – CID.

Dans la perspective d'une bonne appropriation dudit Pacte et en application du « Produit 2.1 : Des instruments et outils pratiques pour la mise en œuvre du dialogue social sont développés » de son Cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027, le HCDS a consacré sa trente neuvième (39^{ème}) Assemblée plénière au thème : « Contribution du HCDS à la vulgarisation du Pacte national de Stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable (PNSS – CID) ».

Au-delà de la vulgarisation du PNSS – CID, cette Assemblée plénière a donné l'opportunité aux membres de formuler des modalités de mise en œuvre des engagements des mandants tripartites, notamment ceux qui impliquent une contribution du HCDS. Certaines de ces propositions ont été intégrées dans le Plan d'Actions dudit Pacte.

2.1.1.3 Contribution à l'amélioration du dispositif de promotion du dialogue social par les mandants tripartites

Le HCDS a été créé par le décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014, qui fixe également ses règles d'organisation et de fonctionnement. Depuis sa mise en place et après l'installation officielle de ses membres, le 27 mars 2015, l'Institution s'est inscrite dans une dynamique constante de promouvoir le dialogue social à l'échelle nationale, au niveau sectoriel et au sein de certaines grandes entreprises d'envergure nationale, à travers les différentes missions qui lui sont dévolues.

Réaffirmant son attachement à la promotion du dialogue social, le Chef de l'Etat a prescrit au Président et aux membres du HCDS de s'engager dans un processus d'évaluation de leurs actions et de réforme du cadre juridique et institutionnel régissant l'Institution, en vue de

mieux adapter ses règles d'organisation et de fonctionnement au regard :

- d'une part, du niveau de prise en charge des missions qui leur sont dévolues et de contraintes auxquelles ils ont été confrontés dans la cadre de la tenue des activités ;
- d'autre part, des évolutions constantes du monde du travail, des exigences inhérentes à la promotion d'un dialogue social inclusif ainsi que des nouvelles orientations des pouvoirs publics relatives à une meilleure appropriation de ses mécanismes au niveau des secteurs, des régions et des territoires.

Après dix (10) années de fonctionnement, cette réadaptation du cadre juridique et institutionnel régissant l'Institution se justifiait aussi à la suite de l'adoption, par ses membres, d'un Cadre stratégique d'intervention, pour la période 2025 – 2027 et après l'installation des nouveaux membres nommés par le Décret n° 2025 – 1222 du 23 juillet 2025 portant nomination des membres du HCDS (cf. annexe 2). La directive présidentielle prise lors du Conseil des Ministres du 15 octobre 2025 demandant « au Ministre chargé du Travail et au Président du HCDS, de proposer, avant la fin du mois de décembre 2025, un nouveau dispositif relatif aux missions, à l'organisation et au fonctionnement du HCDS » vient rappeler au HCDS l'exigence de cette approche prospective.



Cérémonie d'installation des nouveaux membres du Haut Conseil du Dialogue social

Cette directive a été exécutée en capitalisant les résultats de la quarantième Assemblée plénière qui s'est tenue du 22 au 24 septembre 2024 et qui a porté sur le thème : « Pour une meilleure efficacité de la promotion du dialogue social par les mandants tripartites du Haut Conseil du Dialogue social ». Un projet de nouveau texte régissant les règles d'organisation et de fonctionnement du HCDS a été stabilisé avec l'intégration des amendements du Ministre en charge du Travail et du Bureau Organisation et Méthodes (BOM) avant d'être transmis au Président de la République.

En guise de reconnaissance pour leur œuvre au service de la promotion du dialogue social, le HCDS a organisé, le 26 novembre 2025, une cérémonie de SARGAL en l'intention de ses membres sortants et de ceux qui ont été rappelés à DIEU.



Cérémonie de Sargal en reconnaissance pour les anciens membres

2.1.1.4 Coordination des différents mécanismes de dialogue social sectoriels et d'entreprises

En vertu de sa mission de promotion du dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle, le HCDS a, parmi ses attributions, la responsabilité de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle et d'établir le rapport annuel sur l'état du dialogue social, à soumettre au Président de la République.

Dans son Cadre stratégique d'interventions 2025 – 2027, le HCDS a retenu de mettre en œuvre des activités concourant à la réalisation du Produit 1.3 « Un dispositif de suivi évaluation est mis en place et est fonctionnel » qui intègre le recueil des initiatives développées en matière de promotion du dialogue social et des attentes des différentes parties prenantes dans les rapports annuels sur l'état du dialogue social.

Une telle démarche vise à rendre plus exhaustifs ces rapports. C'est dans ce cadre qu'ont été conviés à cette quarante et unième Assemblée plénière les Présidents des Comités de Dialogue social (CDS) :

- du secteur public de l'Éducation et de la Formation et du secteur de la Microfinance;
- des entreprises SONATEL, Loterie nationale sénégalaise (LONASE), La Banque agricole, SEN'EAU, Auchan Retail Sénégal, AGL ex Bolloré et Hôtel King Fahd Palace;
- des Universités Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD), Gaston BERGER de Saint Louis (UGB), numérique Cheikh Amidou KANE (UN - CHK) de Diamniadio et Iba Der THIAM de Thiès (UIDT).

Cette Assemblée qui s'est tenue du 16 au 18 décembre 2025 et qui a porté sur le thème : « Revue du climat social en perspective de l'élaboration du Rapport 2025 sur l'état du dialogue social » a aussi été mise à profit par les participants pour échanger et procéder à une revue du climat social national, avec les représentants des mandants tripartites au HCDS et des activités menées par l'Institution, durant le dernier trimestre 2025.



2.1.2 PARTICIPATION DU HCDS AUX TRAVAUX DU GROUPE MULTIPARTITE DU COMITÉ NATIONAL DE L'INITIATIVE DE TRANSPARENCE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES (CN/ITIE)

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

Monsieur Thialy FAYE a été nommé, le 22 janvier 2025, Président du Comité national ITIE du Sénégal, succédant à Madame Oulimata SARR.

Le CN/ITIE produit chaque année un rapport portant sur l'exercice fiscal 2024.

Les résultats du Rapport 2024 ont fait l'objet d'une présentation exhaustive tenue à l'occasion de la cérémonie de lancement officiel, le 23 décembre 2025, en présence de plusieurs parties prenantes.

Ce rapport révèle une contribution totale de près de 5% du secteur extractif dans le Produit intérieur brut soit environ 455 milliards de FCFA.

On peut noter que cette contribution a doublé en moins de cinq ans.

Le sous-secteur des hydrocarbures a enregistré une progression remarquable : 77,7 milliards de FCFA, contre 30,65 milliards en 2023. Cette hausse des revenus du secteur des hydrocarbures a été portée essentiellement par l'entrée en production du champ pétrolier offshore Sangomar, qui a marqué le début de l'exploitation nationale du pétrole qui a généré d'importants flux nouveaux grâce aux premières exportations, aux redevances et aux parts de production.

Dans le secteur minier, l'or occupe la première place en contribuant à hauteur de 44,10% aux exportations du secteur extractif, évalué à 501,95 milliards FCFA. L'acide phosphorique le suit de près, représentant 25,26% des exportations pour un montant de 287,52 milliards FCFA.

L'année 2024 révèle aussi la montée en puissance des fournisseurs locaux, dont le volume de transactions — plus de 1 110 milliards de FCFA — dépasse pour la première fois celui des fournisseurs étrangers (1 025 milliards de FCFA). Cette évolution rassurante confirme la pertinence et l'impact des politiques de contenu local. En effet, le Comité national de suivi du Contenu local dans les secteurs des hydrocarbures et des mines a pris un arrêté n°000008 du 3 janvier 2024 fixant la liste et les proportions à réserver aux entreprises locales pour la fourniture de biens et services, s'appliquant aux titulaires de titres miniers ainsi qu'à leurs sous-traitants et aux personnes morales fournissant des biens et services aux entreprises minières et à leurs sous-traitants.

L'année 2025 a été aussi marquée par la préparation du processus de validation. Après ceux de 2018 et 2021, le Sénégal a entamé depuis 2024, le troisième cycle de la validation au titre de la Norme ITIE 2023.

À l'issue de cette évaluation, notre pays a obtenu la note remarquable de 89/100, confirmant ainsi son leadership et sa position de pays modèle en matière de bonne gouvernance dans le secteur extractif malgré la complexité liée à nouvelle Norme ITIE 2023.

2.1.3 PARTICIPATION DU HCDS À DES PLATEFORMES DE DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE ORGANISÉES PAR L'EQUIPE TECHNIQUE D'APPUI/BUREAU PAYS DE L'OIT POUR LE SÉNÉGAL, LA GAMBIE ET LA GUINÉE

Le Bureau international du Travail (BIT) ne s'en tient pas uniquement au contrôle de l'application des conventions ratifiées. Il fournit également une assistance technique sous diverses formes dont des projets et programmes qui accompagnent les pays membres dans la prise en charge de problématiques particulières.

La première phase du Projet « La Dimension sociale de la Transition écologique (DSTE) » au Sénégal et le Programme Pays pour la Promotion du Travail décent 2025 – 2029 entrent dans ce cadre.

2.1.3.1 Mise en oeuvre de la phase une (1) du Projet « Dimension sociale de la Transition écologique (DSTE) au Sénégal »

Le Sénégal a été choisi, avec la Côte d'Ivoire et le Nigeria, pour servir de pays pilotes en Afrique de l'Ouest, dans la mise en oeuvre de la première phase du projet « La Dimension sociale de la Transition écologique (DSTE) ».

La première phase de ce projet DSTE a été mise en oeuvre entre octobre 2020 et décembre 2025 avec la coordination du Bureau international du Travail (BIT) et l'appui financier du Gouvernement français. Il visait à promouvoir une approche de transition juste intégrant les dimensions sociales, économiques et de l'emploi dans les politiques climatiques et de

développement durable en Afrique de l'Ouest, en cohérence avec l'Agenda 2030, l'Accord de Paris, les Objectifs de développement durable (ODD), en particulier les ODD 8 (travail décent et croissance économique) et 13 (lutte contre le changement climatique) et le mandat normatif de l'OIT.

Au Sénégal, la signature, en 2023, d'une Déclaration tripartite sur la transition juste (cf. annexe 3) constitue un jalon inédit dans la région. Elle formalise l'engagement conjoint du Gouvernement, des partenaires sociaux employeurs et travailleurs à intégrer le travail décent et le dialogue social dans l'action climatique, en parfaite cohérence avec les normes internationales du travail de l'OIT. Les principaux acteurs du projet DSTE sont ainsi constitués des ministères en charge du Travail, de l'Emploi et de l'Environnement, du HCDS, des centrales syndicales de travailleurs, des confédérations d'employeurs, en tant qu'acteurs centraux de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi des politiques publiques liées à la transition juste.

La collaboration entre le projet et les ministères de tutelle s'est appuyée sur des mécanismes de gouvernance formalisés, notamment à travers la mise en place d'un Comité national de Pilotage tripartite qui a joué un rôle central dans l'orientation stratégique du projet, la validation des plans de travail annuels et le suivi de la mise en œuvre. Les mandants tripartites (Gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs) ont ainsi été activement impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des activités, en particulier dans les actions liées au dialogue social, à la formulation de politiques et à la sensibilisation sur la transition juste.

Les consultations tripartites menées ont directement alimenté les documents de politiques nationales initiés sur la question (Contribution déterminée au niveau national, rôle des Institutions bénéficiaires dans la pérennisation des résultats). Ainsi, l'implication du ministère de l'Environnement et de la Transition écologique dans l'actualisation de la stratégie nationale de promotion des emplois verts, avec l'appui du BIT, illustre un ancrage institutionnel favorable à la durabilité. Toutefois, la pérennisation effective des résultats reste conditionnée à la disponibilité de ressources nationales et à la continuité de la coordination interinstitutionnelle, après la clôture du projet.

En conclusion, l'évaluation finale de la Phase 1 du projet « La dimension sociale de la transition écologique » met en évidence une intervention globalement pertinente, cohérente et efficace, ayant apporté une contribution structurante à l'intégration des dimensions sociales, de l'emploi et du dialogue social dans les politiques climatiques au Sénégal. Les résultats observés s'inscrivent de manière claire dans le mandat normatif et opérationnel de l'OIT, ainsi que dans les priorités des ODD, en particulier les ODD 8 et 13.

Il ressort ainsi du rapport d'évaluation publié en décembre 2025, sanctionnant cette première phase du projet, plusieurs recommandations dont certaines visent à consolider les acquis du projet, à corriger les limites observées et à renforcer l'impact, la durabilité et la mise à l'échelle des approches développées, en cohérence avec le mandat normatif de l'OIT, les ODD 8 et 13 et les cadres nationaux de transition juste.

Ces recommandations consistent à :

- Institutionnaliser formellement les plateformes de dialogue social sur la transition juste au sein des dispositifs nationaux existants, avec des mandats clairs, des ressources dédiées et une articulation explicite avec les processus de planification nationale ;

- Renforcer le leadership ministériel dans l'animation et le suivi des résultats du projet, en intégrant explicitement la transition juste dans les feuilles de route sectorielles des différents ministères impliqués ;
- Assurer la pleine appropriation nationale des modèles développés : Green Jobs Assessment Model (GJAM), Just Transition Assessment Model (JTAM) Modèle d'Évaluation de la Transition Juste et des autres outils d'analyse intégrée, notamment par des formations avancées et continues, l'intégration de ces outils dans les processus réguliers d'analyse des politiques publiques et leur hébergement institutionnel durable (instituts de recherche, bureaux statistiques) ;
- Encourager l'utilisation systématique de ces modèles pour éclairer les révisions des Contribution déterminée au niveau national (CDN), les stratégies de croissance verte et les politiques d'emploi, afin de renforcer la prise de décision fondée sur des données probantes ;
- Passer à une opérationnalisation plus systématique du genre, notamment par la définition d'indicateurs sensibles au genre et aux groupes vulnérables, une documentation plus rigoureuse des résultats différenciés et un ciblage renforcé des femmes et des jeunes dans les projets pilotes, tout en renforçant les synergies et les partenariats pour approfondir l'intégration du genre dans les politiques de transition juste ;
- Renforcer le cadre de suivi-évaluation en affinant les indicateurs de résultats et d'effets, en améliorant la traçabilité des contributions du projet aux changements observés, en systématisant les exercices d'apprentissage et de capitalisation et en utilisant davantage les résultats du suivi-évaluation pour apporter les ajustements stratégiques en cours de mise en œuvre et pour nourrir le plaidoyer politique ;
- Élaborer, en concertation avec les acteurs nationaux et partenaires techniques et financiers, une feuille de route pour la phase II du projet DSTE, en mettant l'accent sur la mise à l'échelle, sur l'intégration budgétaire nationale et sur la mobilisation de financements climatiques, tout en développant, éventuellement, une stratégie de sortie explicitant les responsabilités des acteurs nationaux pour la poursuite des dynamiques engagées.

2.1.3.2 Formulation du Programme Pays pour la Promotion du Travail décent 2025 - 2029

La formulation du Programme Pays pour la promotion du Travail décent (PPTD) de troisième génération (2025-2029) du Sénégal, négocié et élaboré dans un processus inclusif et signé par les mandants tripartites nationaux, le 16 décembre 2025, constitue une étape importante dans la coopération entre le Sénégal et le BIT. Aligné à la Stratégie nationale de Développement 2025-2029, le PPTD 2025-2029 vise ainsi à résorber les déficits de travail décent dûment identifiés.

Il fait suite aux deux premiers PPTD 2012-2015 et 2018-2022 qui avaient pour priorités (i) Promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes (ii) Renforcement et extension de la protection sociale. Il convient de rappeler que, malgré des avancées significatives, les résultats des deux premiers PPTD Sénégal ont été mitigés, notamment, par

la faible mobilisation des ressources, l'insuffisante appropriation nationale et le manque de réalisme de certains résultats attendus.

Conformément à la politique d'évaluation du BIT, une revue du programme a été réalisée avec les acteurs nationaux, afin de tirer les enseignements de sa mise en œuvre et d'ajuster la stratégie d'intervention en vue d'améliorer l'efficacité de la prochaine génération du Programme.

Ainsi, sur la base du diagnostic réalisé et tenant compte des cadres de planification tels que la Stratégie nationale de Développement, l'Agenda du travail décent et le Cadre de Coopération des Nations unies, les mandants tripartites ont convenu d'arrimer les priorités du PPTD à la Vision Sénégal 2050, pour devenir une « Nation Souveraine, Juste et Prospère, ancrée dans des valeurs fortes ».

Ensuite, le Comité de pilotage tripartite institué par arrêté n°002793/MTDSRI/DGTSS/DPS du 09 février 2024, du Ministère en charge du Travail et de la Sécurité sociale, avec l'appui du BIT, a engagé le processus ayant conduit à la mise en place du PPTD, dont le premier draft du document finalisé par l'équipe de rédaction, a été validé techniquement par le Comité de pilotage, avant d'être soumis à la signature des différentes parties prenantes.

Ainsi, le PPTD 2025 – 2029, signé le 16 décembre 2025, s'articule autour de trois (3) priorités :

1. *Accélérer la transformation structurelle de l'économie et assurer la durabilité et l'inclusivité de la croissance économique ;*
2. *Développer le capital humain, renforcer la Protection sociale et assurer le Développement durable ; et*
3. *Consolider la bonne gouvernance, renforcer l'efficacité des institutions et la cohésion sociale.*

Sous ce rapport, la portée du PPTD, tout en s'inscrivant dans la dynamique des objectifs du développement durable auxquels il contribue, comprend, notamment, des aspects relatifs aux différents piliers du travail décent, à savoir : la création d'emplois productifs, l'accès de tous les Sénégalais à la protection sociale, la promotion des normes internationales du travail et le renforcement du dialogue social.

2.2 CONTRIBUTION DU HCDS AU RENFORCEMENT DE CAPACITÉS DES MANDANTS TRIPARTITES

Conformément à l'article 2 du décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 le créant et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement, le HCDS s'est évertué à poursuivre sa mission « d'appuyer les acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux, notamment par le biais de la formation ».

Le cadre stratégique d'intervention 2025 - 2027 du HCDS a ainsi prévu, en matière de formation des acteurs sociaux et des perspectives concernant cette mission statutaire, le déploiement de caravanes de renforcement de capacités, notamment en dialogue social et en négociation collective dans les régions et Pôles territoires (Produit 3.3), mais également des outils (curricula, plaquettes, dépliants...) de formation, de sensibilisation et de veille sociale à l'endroit des acteurs sociaux nationaux et sectoriels (Produit 3.1).

Dans cette perspective, à la faveur de la signature du PNSS-CID, le 1^{er} mai 2025 et suivant les orientations de Monsieur le Président de la République, le HCDS en tant qu'acteur co-responsable de la mise en œuvre des actions de formation des acteurs sociaux, prévues dans le Pacte, a organisé des sessions de formation au profit de certaines structures et secteurs d'activités, en corrélation avec l'accomplissement de sa mission consistant à mettre en place des mécanismes adaptés de promotion du dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle. Il en a été ainsi :

2.2.1 AU NIVEAU DE L'UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR



Atelier de renforcement de capacités des membres du CDS/UCAD

Le HCDS a animé, les 18 et 19 juillet 2025, une session de renforcement de capacités des membres du Comité de Dialogue social (CDS) et autres acteurs clés du dialogue social à l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD), sur les principes et droits fondamentaux au travail, le travail décent et le dialogue social. L'objectif de cette formation, qui a regroupé une trentaine de participants, était de mieux outiller les membres du CDS et autres acteurs de l'UCAD à :

- mettre en œuvre efficacement les principes et mécanismes du dialogue social dans leurs missions quotidiennes ;
- anticiper les conflits potentiels et à les désamorcer après leur survenance ;
- renforcer la confiance entre les différents acteurs de l'UCAD.

2.2.2 AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE SEN'EAU

Le HCDS a animé, le 30 juillet 2025, une session de formation des délégués du personnel de la SEN'EAU, nouvellement élus, en marge de leur installation. Cette activité avait regroupé plus d'une centaine de participants, tous délégués du personnel titulaires et suppléants de

l'entreprise.

Cette session de formation, animée par l'équipe du HCDS, a été l'occasion de revisiter les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, le contenu de la notion de dialogue social, le cadre juridique régissant ses mécanismes, les acteurs qui l'animent dans l'entreprise, ainsi que le statut du délégué du personnel, notamment, sa mission déclinée par rapport à ses différentes attributions, ses moyens d'actions, la protection de son mandat et les conditions de la perte de celui-ci.

À travers cette session de renforcement de capacités des représentants des travailleurs, le HCDS a entendu poursuivre ainsi sa mission d'accompagnement des acteurs de l'entreprise dans la mise en œuvre d'initiatives de promotion des vertus et mécanismes d'un dialogue social productif, pour renforcer les aptitudes des acteurs dans l'œuvre collective de consolidation d'un climat social apaisé au niveau de la SEN'EAU.

2.2.3 AU NIVEAU DU SECTEUR DE LA MICROFINANCE

Le HCDS a animé, les 20 et 21 août 2025, une session de renforcement de capacités des membres du CDS du secteur de la microfinance, en dialogue social et en négociation collective.

Cette session a regroupé une quarantaine de participants qui ont eu à échanger avec l'équipe de formateurs du HCDS, sur des modules portant sur les principes et droits fondamentaux au travail à la lumière des normes internationales du travail, sur les droits et obligations des parties au contrat de travail, sur la mission des délégués du personnel et sur les différents mécanismes de la négociation collective.

À titre de rappel, le secteur de la Microfinance est le premier à mettre en place un Comité de dialogue social (CDS) sectoriel dans le privé et le deuxième au niveau national, après le CDS du secteur public de l'éducation et de la formation. La mise en place du CDS de la Microfinance s'est ainsi inscrite dans une dynamique de renforcement de la productivité des entreprises, d'amélioration des conditions de travail des employés, de la qualité des prestations servies aux clients et de la satisfaction des sociétaires.

Cette dynamique du CDS de promouvoir le dialogue social sectoriel s'est poursuivie en confiant également au Comité une fonction d'organe de conciliation préalable en matière de différends collectifs de travail dans le secteur, en application de l'article 9 de la Charte de Dialogue social du secteur de la Microfinance.

Dans le cadre de cette mission, le CDS de la Microfinance a ainsi contribué à la mise en œuvre du protocole d'accord portant, d'une part, sur l'avenant de modification de la convention collective du secteur des Systèmes financiers décentralisées (SFD) et, d'autre part, sur l'avenant de revalorisation des salaires catégoriels de la branche d'activités signés en mars 2023 ainsi que de l'accord d'établissement.

2.2.4 AU NIVEAU DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PUBLIC

Dans la dynamique de mise en œuvre du PNSS – CID et donnant suite à la directive présidentielle réitérée lors du Conseil des Ministres du 15 octobre 2025 et relative à la généralisation de la mise en place des comités sectoriels et spécialisés de dialogue social, pour asseoir une culture

du dialogue social, le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) s'est engagé dans cette voie en sollicitant l'accompagnement du HCDS pour une session de formation des acteurs du secteur de l'enseignement supérieur public, en vue de la mise en place du CDS sectoriel.

Cette session de formation, qui s'est tenue les 27 et 28 décembre 2025, a regroupé trente-sept (37) participants composés des représentants des différentes familles d'acteurs des Universités publiques du Sénégal (Administration centrale, autorités universitaires, Centres des œuvres universitaires, Personnel d'enseignement et de recherche, Personnel administratif, technique et de service, Amicales d'étudiants, Présidents des comités de dialogue social des universités, médiateurs des universités,, Direction des bourses).

Les thèmes abordés au cours de cette session de formation ont porté sur : le processus d'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal, les différents niveaux, formes et mécanismes de dialogue social, ainsi que les missions, la composition et le fonctionnement d'un Comité de dialogue social sectoriel ou d'entreprise.

2.2.5 DANS LE CADRE DE LA VULGARISATION DU PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

Conformément aux engagements souscrits dans le Pacte, des initiatives de vulgarisation de cet instrument de gouvernance des relations professionnelles pour les trois (3) prochaines années, ont été développées en 2025, par le HCDS, en direction notamment :

- de tous ses membres titulaires et suppléants ;
- des membres du Comité de Dialogue social du Secteur de la Microfinance et du Réseau des Journalistes en Dialogue social (REJDIS) ;
- des responsables du Comité de Dialogue social du secteur public de l'Éducation et de la Formation, de Auchan Retail Sénégal, de la Banque agricole, de la SONATEL, de la SEN'EAU, de Africa Global Logistics Sénégal, de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD), de l'Université Gaston Berger (UGB) de Saint Louis, de l'Université numérique Cheikh Hamidou Kane de Diamniadio et du Conseil national du Dialogue social de la République de Guinée ;
- des parties prenantes du sous – secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Ces actions de vulgarisation du PNSS-CID vont se poursuivre, dans le cadre de la mise en œuvre du Cadre stratégique d'interventions 2025-2027 du HCDS à travers, notamment, les caravanes de formation et de sensibilisation dans les régions et dans les pôles territoires, avec les partenaires sociaux déconcentrés et décentralisés.

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

Le HCDS a été très sollicité durant la période de référence du rapport en matière de médiation et de facilitation. Pas moins de quatre-vingt-cinq (85) séances de travail ont été tenues

avec les partenaires sociaux travailleurs, généralement sur leur demande, pour procéder à des médiations sociales et, plus fréquemment, à des facilitations dans le but d'anticiper et de prévenir d'éventuels différends de travail ou tensions avec les employeurs privés ou le Gouvernement.

2.3.1 DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les médiations et facilitations ont notamment impliqué des partenaires sociaux de la Santé, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Justice.

2.3.1.1 AU NIVEAU DU SECTEUR PUBLIC DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE

Elles ont concerné des travailleurs de l'hôpital général Idrissa POUYE, les responsables du Syndicat des Agents contractuels de la Santé et de l'Action sociale du Sénégal (SACSAS), les partenaires sociaux de l'hôpital Albert Royer, les partenaires sociaux du Centre de Santé Baye Talla DIOP, des partenaires sociaux de l'Agence de Réglementation pharmaceutique, des responsables de l'Alliance des Syndicats autonomes de la Santé (ASAS) AND GUEUSSEUM.

A- Séance avec le Collectif des travailleurs de l'hôpital général Idrissa POUYE (ex CTO)

Le HCDS a reçu, le 08 janvier 2025, une délégation du Collectif des travailleurs de l'hôpital général Idrissa POUYE (ex CTO) qui l'avait sollicité pour une intervention auprès des autorités en vue du versement par l'État du Sénégal, des droits cumulés et avantages dus aux deux cent trente-cinq (235) travailleurs, entre 1996 à 2010 et portant, notamment, sur les heures supplémentaires, les motivations spéciales, les primes de risque et les indemnités de sujétion, pour un montant global qui serait évalué à deux milliards quarante-neuf millions huit cent trente-et-un milles neuf cent soixante (2 049 831 960) FCFA.

Le HCDS avait ainsi transmis les préoccupations des travailleurs aux autorités concernées de l'État, tout en invitant les requérants à fournir des compléments d'informations et des documents à l'appui de leur demande, pour un suivi plus adéquat.

B- Séance avec le Syndicat des Agents contractuels de la Santé et de l'Action sociale du Sénégal (SACSASS)

Le 13 janvier 2025, le HCDS a reçu en audience le Syndicat des Agents contractuels de la Santé et de l'Action sociale du Sénégal (SACSASS), un nouveau syndicat mis en place pour mieux prendre en charge les préoccupations spécifiques des agents contractuels de santé, qui représentent la majeure partie du personnel des établissements publics de santé (EPS) et du ministère de la Santé et de l'Action sociale (MSAS). Le SACSASS considère la mesure privant les agents contractuels de Santé du bénéfice des avantages du protocole d'accord du 10 mai 2022, octroyant aux agents de santé une indemnité de logement et une indemnité spéciale, comme une inégalité de traitement et une injustice, subies par ces travailleurs qui occupent une place centrale dans le fonctionnement de ces structures. Dans le cadre du PNSS – CID, il a été convenu d'élargir le bénéfice de l'indemnité de logement à cette catégorie de travailleurs.

Les autres préoccupations de ces agents contractuels de Santé sont liées à leur problème

de statut dans le secteur, notamment, à cause de la non-application du décret n° 2016-404 du 6 avril 2016, aux contrats à durée déterminée (CDD) des travailleurs renouvelés plusieurs fois en violation de la législation du travail, aux retards de salaires des agents en service dans les administrations des EPS et à l'absence de considération des agents contractuels dans les hôpitaux.

À l'issue de la rencontre, le HCDS a recommandé : l'application effective du décret n° 2016-404 du 6 avril 2016 portant statut du personnel dans les établissements publics de santé, en vue de corriger les inégalités de traitement constatées.

C- Facilitation entre les partenaires sociaux de l'hôpital Albert ROYER de Dakar

Le 10 février 2025, le HCDS a tenu une séance de travail avec une délégation des partenaires sociaux travailleurs de l'hôpital Albert ROYER qui avaient sollicité cette rencontre pour échanger sur la nécessité de consolider le climat social apaisé après une crise ayant prévalu dans la structure sanitaire. À cet effet, ils ont manifesté leur volonté commune d'aller vers la mise en place d'un Comité de dialogue social (CDS) interne, afin de consolider la pacification du climat social au sein de l'hôpital. Cependant, la contrainte majeure, qui est partagée par la majorité des EPS, demeure l'absence de délégués du personnel, qui doivent être membres de droit d'un CDS d'entreprise.

Cette exigence de la réglementation retarde la mise en place des CDS dans les hôpitaux, dont une bonne partie du personnel a un statut d'agents fonctionnaires non éligibles aux élections de délégués du personnel. Dès lors, l'aboutissement de la réforme hospitalière et l'application effective du décret n° 2016-404 du 6 avril 2016 portant statut du personnel dans les établissements publics de santé, permettront de surmonter cette contrainte légale.

Toutefois, en attendant les réformes souhaitées, le HCDS a conseillé aux parties prenantes de l'hôpital Albert ROYER de s'engager dans la recherche de solutions alternatives en interne, notamment, par l'adoption consensuelle d'une Charte interne de dialogue social et d'un règlement intérieur du CDS, en vue de son installation. Le HCDS reste également disposé à accompagner les partenaires sociaux de l'hôpital Albert ROYER et les membres du cadre de dialogue interne, par une formation en dialogue social et en négociation collective et d'autres aspects de la législation sociale, selon les besoins exprimés.

D- Médiation entre les partenaires sociaux du Centre de Santé Baye Talla DIOP ex DOMINIQUE

Le HCDS a été sollicité pour exercer une mission de médiation sociale entre les différentes parties prenantes (Travailleurs - Médecin Chef du District - Comité de Développement sanitaire) d'un différend collectif de travail au Centre de santé Baye Talla DIOP ex Dominique de Pikine, au mois de juillet 2025, au siège de l'Institution. La médiation a été menée, durant la période du 10 au 29 juillet 2025, à la suite d'une saisine des travailleurs, qui avaient soulevé des préoccupations liées au fonctionnement du Centre de Santé, portant sur six (6) points de revendications relatives, notamment :

1. *au non-respect des dispositions du Code du Travail en matière de contrats de travail, d'égalité de traitement en matière de rémunération, de protection sociale des travailleurs*

- et d'élection des délégués du personnel ;*
- 2. à la gestion démocratique du personnel ;*
 - 3. à la gestion transparente des recettes du Centre de Santé (CS) ;*
 - 4. à la sous-utilisation du bloc opératoire à cause d'un déficit de gynécologues ;*
 - 5. à l'externalisation des tâches liées au nettoyage sans respect des droits des travailleurs ; et*
 - 6. aux immobilisations récurrentes des ambulances du centre de santé impactant les évacuations d'urgence des malades.*

Les structures de santé telles que le Centre de santé Baye Talla DIOP ex Dominique de Pikine ont un personnel composé d'agents de l'État qui sont mis à leur disposition par le Ministère en charge de la Santé et les collectivités territoriales, ainsi que d'agents de santé communautaire (ASC) engagés par les comités de développement sanitaire (CDS). Ces structures de santé couvrent leurs dépenses à partir :

- des recettes brutes que génère la vente des tickets de consultation, des autres prestations de service et des paiements de créances telles que définies par l'arrêté n° 031250/MSAS/DPRS du 18 novembre 2022 qui fixe la répartition des dépenses des comités de développement sanitaire ;
- des recettes issues de la vente des médicaments.

Sont déduites des recettes brutes, les charges liées aux personnels et aux intrants des services de laboratoires, d'imagerie médicale et du cabinet dentaire.

Les prestations effectuées par les ASC sont rémunérées sur :

- d'une part, un plafond de 30% des recettes nettes ;
- d'autre part, un plafond de 25% de la marge bénéficiaire résultant de la vente de médicaments.



**Séance de travail avec les partenaires sociaux du Centre de Santé
Baye Talla DIOP**

La modicité des ressources affectées au désintéressement de ces ASC compromet une rémunération à la juste valeur du travail qu'ils effectuent ainsi que la jouissance de pension de retraite.

À l'issue de la séance plénière de médiation tenue le 29 juillet 2025 et regroupant tous les acteurs impliqués, le HCDS a formulé à l'endroit du Médecin Chef de District et du Comité de Développement sanitaire (CDS) qui administrent le Centre de Santé, les recommandations, ci-après :

1. *Organiser des rencontres et échanger avec les travailleurs sur la gestion démocratique du personnel ;*
2. *partager avec la commission représentative des travailleurs les informations sur la gestion du bloc opératoire et des initiatives prises pour améliorer sa fonctionnalité ;*
3. *se conformer à la législation en matière de rémunération, en revalorisant le salaire des travailleurs préposés au nettoyage à hauteur de ceux des autres travailleurs du CDS, dont les salaires perçus sont en deçà du SMIG et prendre toute disposition pour corriger la mesure d'externalisation du service de nettoyage, prise en violation de la législation du travail ;*
4. *organiser les élections des délégués du personnel, avec lesquels il faudra instaurer un dialogue permanent sur le fonctionnement de la structure, notamment sur la question relative à la gestion des ambulances ;*
5. *partager avec les représentants des travailleurs, les informations nécessaires sur les recettes générées et leur répartition entre le personnel, en vue de lever toute suspicion dans ce sens ;*
6. *mettre en place un cadre permanent de concertation entre le CDS, le Médecin Chef de District et les représentants du personnel, pour promouvoir régulièrement le partage d'informations ;*
7. *mettre en place un système de pointage fiable pour corriger les impairs signalés par les travailleurs qui soutiennent avoir subi des retenues sur salaires pour absences injustifiées, à cause d'un système de pointage défaillant.*

E- Séance avec des partenaires sociaux de l'Agence de Réglementation pharmaceutique (ARP)

Le HCDS a également été amené à instruire un dossier portant sur une situation sociale préoccupante à l'Agence de Réglementation pharmaceutique (ARP), depuis quelques mois, à la suite d'une saisine de la section du Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES), qui a eu à observer, à plusieurs reprises, des séries de mouvements de grève de soixante-douze (72) heures perturbant le fonctionnement de cette Agence, avant de solliciter une médiation sociale du HCDS, pour un retour à la stabilité sociale et au respect, par la Direction de cette structure, des droits sociaux des agents.

Dans le cadre du traitement de ce dossier, le HCDS avait eu une séance de travail avec la section SAMES de l'ARP, le 29 octobre 2025 et prévoyait de poursuivre son action de médiation-facilitation, par une autre séance avec la Direction générale de la structure, suivie d'une plénière entre les deux parties, en vue de trouver une solution au différend collectif à l'ARP, mais en vain.

À la suite de la section SAMES, la section AND GUESSEUM de l'ARP a également porté, dans sa plateforme revendicative examinée avec le HCDS lors de la séance du 11 novembre 2025, les mêmes préoccupations liées à la gestion de la structure, caractérisée selon les syndicats, par des mesures de rétrogradation des agents, d'affectations arbitraires, de réduction des salaires sans base légale, en plus des recrutements massifs de nouveaux agents sans aucun profil en rapport avec les missions de l'ARP.

La situation sociale et la gestion au niveau de l'ARP méritent ainsi d'être examinées de plus près par les autorités compétentes, afin de ramener au sein de cette structure un climat apaisé propice à la stabilité sociale et à la réalisation des performances attendues.



Séance de travail avec les partenaires sociaux travailleurs de l'Agence de Régulation pharmaceutique

F- Séance avec l'Alliance des Syndicats autonomes de la Santé (ASAS) AND GUEUSSEUM

À la suite du dépôt d'un préavis de grève par l'Alliance des Syndicats autonomes de la Santé (ASAS) AND GUEUSSEUM, pour la période du 19 novembre 2025 au 20 mai 2026, le HCDS a été invité par Monsieur le Directeur de Cabinet de Monsieur le Président de la République, ayant reçu ampliation dudit préavis, à instruire le dossier et à lui faire une note exhaustive sur la situation des différents points de revendication des travailleurs inscrits dans le préavis de grève de l'Alliance des syndicats autonomes de la Santé.

À cet effet, la séance de travail tenue, le mardi 11 novembre 2025, avec une délégation de cette Alliance des Syndicats autonomes de la Santé a permis de relever que le préavis de grève portait sur dix-sept (17) points de revendications dont les quatre (4) sont partiellement pris en charge par les engagements souscrits dans le Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS – CID) signé le 1^{er} mai 2025.

Les treize (13) autres points sont des revendications résiduelles d'anciens accords ou de nouveaux points inscrits par l'Alliance ASAS-AND GUEUSSEUM, pour la prise en charge des préoccupations des travailleurs de la Santé.

À l'issue de cette rencontre, le HCDS a élaboré une note technique à la Très Haute attention de Monsieur le Président de la République, pour faire le point sur les attentes de l'Alliance par rapport aux différents points de revendications contenus dans le préavis, sur l'état de mise en

œuvre de certains engagements pris par le Gouvernement notamment, ceux souscrits dans le PNSS-CID et sur les diligences à accomplir par les services de l'État pour une prise en charge adéquate des autres revendications formulées par l'Alliance.

Néanmoins, il y a lieu de relever que les points ci-après, qui sont des engagements du PNSS-CID, ont été satisfaits, à travers, notamment :

1. *la signature de l'accord du 10 juillet 2025, entre le Gouvernement et l'intersyndicale des travailleurs des collectivités territoriales, portant sur le paiement des augmentations de salaire de 2022, aux travailleurs ayants droit des collectivités territoriales, mettant ainsi fin à des arrêts de travail prolongés observés depuis 2022;*
2. *la signature du décret n° 2026-67 du 27 janvier 2026 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, qui matérialise le reclassement des techniciens supérieurs de Santé à la hiérarchie A2, avec la prise en compte de l'ancienneté depuis l'obtention du diplôme, ainsi que le maintien du grade et de l'échelon actuellement détenus par les concernés.*

2.3.1.2 AU NIVEAU DU SECTEUR PUBLIC DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

Les séances ont concerné des problématiques soulevées au niveau national par le G7 (regroupement des organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives), le Collectif des Chefs d'établissements du Sénégal, le Collectif des Professeurs de l'Enseignement moyen (PEM) du Sénégal, l'Amicale des Médiateurs pédagogiques du Sénégal (AMPS), l'Association nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal (ANAPEES) et l'Union nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal (UNAPEES).

A- Au niveau national

L'année scolaire 2025-2026, démarrée dans le contexte de mise en œuvre du PNSS-CID signé le 1^{er} mai 2025, a été marquée par une série de revendications des syndicats d'enseignants, alimentées principalement par la demande relative à la prise en charge de la question nodale portant sur le statut des enseignants décisionnaires.

Ainsi, malgré les décisions prises par Monsieur le Premier Ministre lors du Conseil interministériel sur la rentrée scolaire et universitaire du 03 octobre 2025, les syndicats du G7 ont, dès le début de l'année scolaire en ce même d'octobre 2025, lancé des plans d'actions ponctués par des journées de débrayages et de grèves, perturbant ainsi régulièrement le déroulement des enseignements dans le secteur public de l'Éducation nationale, aussi bien dans le préscolaire-élémentaire que dans le moyen-secondaire.

Face à cette situation, le Gouvernement, à travers le ministère en charge de la Fonction publique, a engagé des discussions avec les syndicats d'enseignants du G7 sur les principaux points de leur plateforme revendicative dont une bonne partie est prise en charge dans le cadre du PNSS-CID.

Ainsi, la réunion tenue le jeudi 27 novembre 2025, avait permis au Gouvernement de rappeler les diligences prises pour la matérialisation des engagements souscrits dans le Pacte et

réitérés au cours du Conseil interministériel sur la rentrée, dont la signature des décrets sur la situation des enseignants décisionnaires. Par la suite, deux (2) principaux textes ont finalement été signés, notamment :

- le décret n° 2026-65 du 27 janvier 2026 modifiant le décret n° 77-987 du 14 novembre 1977 portant statut particulier du cadre des fonctionnaires de l'enseignement ;
- le décret n° 2026-66 du 27 janvier 2026 modifiant le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non-fonctionnaires de l'état.

Lors de ces rencontres, il est ressorti des différentes interventions, aussi bien des représentants du Gouvernement, des facilitateurs comme le HCDS que des représentants syndicaux, la nécessité de reprendre les réunions du Comité de suivi des accords signés avec les syndicats d'enseignants, mais également des rencontres sectorielles avec les différents départements ministériels concernés, pour la mise en œuvre des points d'accords à réaliser dans le cadre du PNSS-CID et des protocoles antérieurs.

Toutefois, le Gouvernement a tenu à rappeler à tous les acteurs que, depuis la signature du PNSS-CID le 1^{er} mai 2025, toutes les négociations avec les organisations syndicales de travailleurs se feront dans le cadre du Plan de mise en œuvre dudit Pacte et des engagements qui y sont souscrits par les différentes parties : le Gouvernement, le Patronat et les centrales syndicales de travailleurs.

À cet effet, le suivi des engagements pris au profit des partenaires sociaux sectoriels ainsi que l'examen des préoccupations de ces derniers seront régulièrement suivis au niveau du Comité technique à travers des réunions sectorielles.

B- Facilitation au sein de l'Union nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal (UNAPEES)

Le 16 avril 2025, le HCDS a reçu cette association de parents d'élèves, dont les membres ont rappelé leur mission d'alerte, de veille et de médiation dans les établissements scolaires, tout en déplorant l'absence des associations de parents d'élèves lors des rencontres nationales et sectorielles concernant l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Formation professionnelle.

La délégation de l'UNAPEES a également souligné le conflit interne à l'association lié au problème de renouvellement du mandat du Président sortant qui, après avoir exercé ses deux mandats, a voulu briguer un 3^{ème} mandat qui n'est pas prévu par les statuts, entraînant ainsi une scission de l'Association en deux (2) tendances.

Le HCDS a ainsi invité les deux parties en conflit à privilégier le règlement du différend à l'amiable pour sortir de cette crise et maintenir l'unité de l'association. À défaut, il appartiendra au seul juge de trancher le conflit.

La rencontre avec la deuxième tendance de l'UNAPEES a eu lieu. Mais, la réunion plénière n'a pas pu se tenir.

C- Séance avec le Collectif des Chefs d'établissements du Sénégal

Le HCDS a reçu le 21 mai 2025 à son siège une délégation du Collectif des Chefs d'Établissement du Sénégal. Les membres de ce collectif ont saisi l'occasion pour se féliciter des efforts du Gouvernement après l'octroi d'une indemnité aux enseignants occupant une fonction dirigeante et administrative.

Ils ont relevé certaines de leurs attentes relatives à la tenue de sessions de formation initiale et continue au profit des chefs d'établissement, des intendants, des gestionnaires et des comptables des matières ainsi qu'à la revue à la hausse des montants des budgets de fonctionnement des établissements dans un contexte de baisse du montant des frais d'inscription.

Ils ont aussi plaidé pour :

- la révision du texte sur l'orientation des élèves en classe de sixième pour leur permettre d'avoir la possibilité d'opter pour l'enseignement technique et la formation professionnelle dès après la classe de CM2 ;
- la dotation des collèges et des lycées en matériels et équipements de laboratoire pour booster la fréquentation des filières scientifiques et techniques ;
- le raccordement des établissements à un réseau internet à haut débit pour permettre à l'ensemble des collèges et lycées d'intégrer les plateformes numériques.

D- Séance avec l'Association nationale des Parents d'Élèves et d'Étudiants du Sénégal (ANAPEES)

Le mardi 26 août 2025, le HCDS a reçu une délégation de l'ANAPEES. Lors de cette rencontre, la principale préoccupation de cette structure était la réalisation de l'unité des associations de parents d'élèves et leur pleine implication, notamment en les conviant, aux activités organisées par le ministère de l'Éducation nationale pour le système éducatif.

À cet effet, le HCDS a formulé, à l'endroit du ministère de l'Éducation nationale (MEN), les recommandations ci-après :

- Impliquer, dans un premier temps, toutes les associations de parents d'élèves existantes aux activités du MEN auxquelles elles sont conviées, en attendant de mesurer la représentativité réelle de chacune d'elles, à l'échelle régionale et nationale ;
- Mener, ensuite, des enquêtes de représentativité des différentes associations de parents d'élèves et d'étudiants dans chaque région (avec le concours des autorités administratives déconcentrées et des IA) et au niveau national, en vue de stopper leur prolifération et de rationaliser leur participation aux activités du MEN.

E- Séance avec l'Amicale des Médiateurs pédagogiques du Sénégal (AMPS)

Le HCDS a reçu, le 22 octobre 2025, une délégation de l'Amicale des Médiateurs pédagogiques du Sénégal (AMPS) composée de détenteurs de diplômes délivrés par l'École supérieure d'Économie appliquée (ESEA) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

Cette structure créée en août 2023, a pour objectif de prendre en charge les préoccupations spécifiques des médiateurs pédagogiques relatives, entre autres à la problématique de leur insertion après la formation, aux difficultés des étudiants de soutenir leurs mémoires de fin de formation pour l'obtention du diplôme de médiateur pédagogique (MP), à la reconversion des enseignants ayant subi la formation payante pour devenir MP et qui peinent à être redéployés à des tâches correspondant à leur statut de MP et à l'absence de passerelles professionnelles facilitant l'accès au corps des médiateurs pédagogiques, classés à la hiérarchie A3. Les pistes de solutions suggérées, à l'issue de la rencontre, ont trait, entre autres :

- à la possibilité de création d'un corps transversal de MP, à vocation interministérielle, avec ses incidences financières, en termes de pertes d'indemnités, pour ceux qui quitteront leur corps d'origine ;
- au détachement des enseignants diplômés en médiation pédagogique auprès d'autres ministères qui en formulent la demande et qui ont besoin des profils de MP ;
- à la faculté, pour le ministère de la Fonction publique, d'affecter les enseignants devenus médiateurs pédagogiques, dans d'autres ministères ou structures publiques qui en ont besoin, avec une migration de la domiciliation du salaire, du MEN au ministère ou structure de destination.

F- Séance avec le collectif des Professeurs de l'Enseignement moyen (PEM) du Sénégal

Le HCDS a reçu ce collectif en séance de travail, le 20 novembre 2025. À cette occasion, les représentants des PEM ont émis le souhait d'avoir le HCDS comme un interlocuteur crédible pour la prise en charge de leurs préoccupations portant, principalement sur les problèmes liés aux blocages notés dans la carrière des PEM les privant, sans l'obtention du diplôme de CAES, de :

- l'accès aux postes de principal, de censeur et de proviseur ;
- l'accès aux postes de formateurs et aux corps de contrôle ;
- la mise en position de stage permettant le reclassement des PEM, après l'obtention du CAES, dans le corps des PES avec maintien au moins de 60% de l'ancienneté et l'application des passerelles professionnelles afin d'améliorer considérablement la carrière professionnelle des PEM.

À l'issue de la rencontre, le HCDS a formulé la recommandation suivante au Gouvernement :

- engager la réflexion en vue d'envisager la promotion des PEM à certains postes de responsabilité, notamment, en utilisant le critère d'ancienneté et le levier interne de la gestion démocratique du personnel enseignant.

G. Séance de travail avec OSMOSE Audit et Conseils et le Conseil des Acteurs et Partenaires de l'Enseignement privé (CAPEP)

Le HCDS a reçu, à son siège, le 23 juillet 2025, une délégation conjointe du CAPEP et d'OSMOSE Audit et Conseils. Le CAPEP créé, par circulaire du Ministre de l'Éducation nationale, regroupe l'ensemble des écoles privées du Sénégal et a une mission d'accompagnement des écoles

privées dans la formation et l'apprentissage, pour améliorer la qualité des enseignements. En collaboration avec OSMOSE, le CAPEP vise la formalisation des écoles privées qui fournissent un service public d'éducation et ont besoin d'être éligibles aux subventions de l'État, notamment, pour l'acquisition des manuels scolaires au profit des élèves et cela passe par la formalisation. Les écoles privées sollicitent ainsi un accompagnement pour la régularisation et la formalisation de leurs activités afin d'améliorer la qualité des enseignements.

Dans cette perspective, le projet mis en place entre le CAPEP et OSMOSE Audit et Conseils a pour objectif général d'accompagner les écoles privées dans ce processus de formalisation exigée par les services étatiques, surtout en matière fiscale, afin de permettre aux écoles privées de se régulariser en mettant leurs états financiers aux normes et en se conformant à la législation sociale, concernant leurs travailleurs.

Le HCDS a ainsi salué la démarche et l'initiative innovante du CAPEP et d'OSMOSE, consistant à engager le processus de formalisation des écoles privées sénégalaises. Cette initiative est en phase avec les missions du HCDS, notamment celles relatives à la formation et à la formalisation, confiée à deux de ses commissions spécialisées.

Dans cette perspective, le CAPEP et OSMOSE ont ainsi été invités à être dans l'anticipation, en collectant toutes les informations utiles sur les écoles privées, en vue de disposer des statistiques fiables à mettre à la disposition des autorités, en cas de besoin.

2.3.1.3 AU NIVEAU DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PUBLIC

Les séances de médiation et de facilitation ont concerné des universités, des syndicats, des collectifs, des personnels de certaines écoles de formation.

A- Médiation et Facilitation à l'Université Iba Der THIAM de Thiès (UIDT)

Le HCDS a eu à développer, du 13 au 21 février 2025, des initiatives de facilitation entre les acteurs sociaux aux fins de ramener la quiétude au niveau de l'Université Iba Der THIAM de Thiès (UIDT) suite aux incidents regrettables du 11 février 2025 qui ont occasionné la perte de l'œil d'un étudiant. Les séances de travail tenues, dans ce cadre, avec toutes les parties prenantes (ministère, Direction du CROUS, parents de l'étudiant blessé et Amicales des étudiants), ont permis de prendre les mesures d'urgence pour l'hospitalisation et la prise en charge médicale de l'étudiant blessé, dans une clinique.

Ainsi pour restaurer la paix sociale à l'université, les préoccupations exprimées par la Conférence des Amicales d'étudiants, ont porté sur une prise en charge médicale, sociale et psychosociale de l'étudiant blessé et sur la finalisation des travaux de construction et d'équipement du pavillon de mille (1 000) lits et du restaurant de mille cinq cents (1 500) places. Des mesures ont ainsi été prises pour finaliser, dans les meilleurs délais, les travaux de construction demandés et accompagner l'étudiant blessé sur le plan pédagogique. Il a ensuite été porté à la connaissance des étudiants, la décision prise par le Ministre Abdourahmane DIOUF, après sa rencontre

avec le HCDS, d'octroyer à l'étudiant blessé une bourse entière et son instruction donnée aux autorités du CROUS de l'UIDT de lui affecter également une chambre. Le HCDS a aussi invité l'UIDT à œuvrer pour la mise en place d'un Comité de dialogue social suffisamment inclusif avec l'implication de toutes les parties prenantes pour une meilleure prise en charge de leurs préoccupations respectives notamment, des étudiants.

B- Séance avec l'Intersyndicale des Personnels administratif, technique et de service (PATS) des établissements publics d'enseignement supérieur et des centres des œuvres universitaires du Sénégal

Le HCDS a tenu, le 17 mars 2025, une séance de travail avec une délégation de l'Intersyndicale des Personnels administratif, technique et de service (PATS) des Établissements publics d'Enseignement supérieur et des Centres des œuvres universitaires du Sénégal. Les PATS réclamaient la prise en charge, par les autorités universitaires et le Gouvernement, de leurs doléances portant, entre autres, sur l'application de l'accord conclu entre le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et les syndicats des PATS, dont certains points n'ont pas été respectés par des universités.

Ils demandaient également l'harmonisation du paiement de l'indemnité de transport dans les universités de Ziguinchor, de Bambey et de Thiès, l'application de l'accord signé en mai 2022 dans le secteur de la Santé aux personnels de santé dans les Universités de Dakar, de Thiès et de Bambey, ainsi que le respect de la convention collective nationale de la presse de 2018, à l'Université Iba Der THIAM de Thiès.



Séance de travail avec les membres de l'Intersyndicale des Personnels administratifs, techniques et de service

Les autorités rectORAles de ces universités ont été sensibilisées. À ce jour, suite à l'intervention de la Conférence des recteurs :

- tous les établissements des universités s'acquittent du paiement de l'indemnité de transport à raison de vingt-six mille (26 000) francs CFA par mois, excepté le Centre des Œuvres universitaires et sociales (CROUS) de Diamniadio qui paie encore vingt mille huit cent francs (20.800). Le Centre des Œuvres universitaires de Dakar (COUD) assure le transport de ses employés ;
- les accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales du secteur de la Santé sont totalement appliqués au niveau de tous les centres des œuvres. Ils ne sont pas appliqués par tous les rectorats ;
- la convention collective du secteur de la presse n'est pas encore appliquée à l'UIDT.

C- Médiation au niveau de l'Université Alioune DIOP de Bambey (UADB)

Du 29 au 31 mai 2025, le HCDS a eu à accompagner les parties prenantes de l'Université Alioune DIOP de Bambey (UADB) à la suite d'une réunion tenue le 29 mai 2025 avec certains responsables d'amicales d'étudiants. À titre de rappel, la crise qui a sévi au niveau de cette université faisait suite à des mouvements d'humeur menés par les étudiants pour réclamer la finalisation des travaux de construction d'infrastructures.

En effet, l'insuffisance des infrastructures contraignait parfois les enseignants à répéter trois fois certains modules de cours magistraux et à s'accommoder de l'absence de laboratoires.

Face aux actes de violences et de blocage de la route nationale perpétrés par ces étudiants, le Conseil académique de l'UADB a décidé de la suspension des cours ainsi que des amicales d'étudiants.

Les membres du Conseil académique présents lors de l'audience du vendredi 30 mai 2025 que le Professeur Ibrahima FAYE, Recteur de l'UADB, a accordée au Président du HCDS ont justifié cette décision de suspension par la nécessité de ramener la quiétude en mettant un terme aux agissements des responsables d'amicales plusieurs fois rappelés à l'ordre en vain.

Toutefois, la posture vindicative de ces derniers en riposte aux mesures prises a constitué un obstacle au retour des étudiants à l'Université pour subir les épreuves d'évaluations programmées par les autorités académiques.

Le HCDS a reçu, le 20 octobre 2025, une délégation de ce Cadre unitaire qui avait sollicité cette rencontre pour échanger sur la situation précaire des vacataires, dans les universités publiques alors qu'ils représentent un pourcentage appréciable du personnel qui dispense des enseignements.

En effet, dans le cadre de leur fonctionnement, les universités ont toujours eu recours à des vacataires exerçant cette activité à titre secondaire et par conséquent rétribués à l'heure.

Le tarif horaire qui leur est servi est fixé par l'article 33 du décret 81-1212, du 9 novembre 1981 modifié par le décret 86-1577 du 22 décembre 1986 abrogeant et remplaçant l'article 19 du décret sus-cité.

L'augmentation des effectifs des étudiants et l'insuffisance du personnel enseignant ont conduit les autorités universitaires à recruter, annuellement, sur la base de leurs besoins, un nombre considérable de vacataires.

En 2013 déjà, l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar en avait recruté trois mille deux cent soixante-trois (3263) pour dispenser un volume total d'enseignement de quatre cent quatre-vingt-deux mille cinq cent quarante-neuf (482 549) heures équivalant à un montant de deux milliards quatre cent douze millions sept cent quarante-cinq mille (2 412 745 000) F CFA.

Les autorités académiques ont exposé leurs réticences par rapport au fait que ces derniers ne pouvaient plus se prévaloir de leur qualité de responsables d'amicales suspendues par la décision du Conseil académique.

Finalement, il a été convenu d'une rencontre entre le HCDS, ces étudiants et une partie des autorités académiques.

Cette rencontre qui s'est tenue au siège du HCDS le samedi 31 mai 2025 a permis de créer les conditions du retour des étudiants à l'Université et de la tenue des épreuves d'évaluation.

D- Séance avec le Rassemblement des Enseignants vacataires des universités du Sénégal (REVUS)

Le HCDS a eu une séance de travail, le 30 juin 2025, avec une délégation du REVUS. Cette rencontre sollicitée par le nouveau Bureau du REVUS entre dans le cadre d'initiatives de sensibilisation des autorités de l'État en vue de la prise en charge des préoccupations des enseignants vacataires des universités publiques portant essentiellement sur la mise en place d'un statut à leur profit, leur recrutement dans le corps des personnels enseignants et de recherche (PER) et leur représentation au sein des organes de gouvernance des Établissements publics d'enseignement supérieur (EPES).

À l'issue de cette rencontre, tenant compte, d'une part, de la spécificité des titulaires de doctorats officiant en qualité de vacataires dans les universités publiques sans statut clair et n'exerçant aucune autre activité salariée ou n'étant pas à la retraite et, d'autre part, de l'ambition de ces derniers à devenir personnel enseignant et de recherche, le HCDS a recommandé au Gouvernement :

- de prendre un texte définissant leurs conditions d'emploi et un plan de carrière leur garantissant des passerelles vers un recrutement.

E- Séance avec le Cadre unitaire des Collectifs de Vacataires (COLEV) et du Réseau des Docteurs et Doctorants Agents de l'État et du Moyen-Secondaire (DOCAGEMS) de l'Enseignement supérieur

Le HCDS a reçu, le 20 octobre 2025, une délégation de ce Cadre unitaire qui avait sollicité cette rencontre pour échanger sur la situation précaire des vacataires, dans les universités publiques alors qu'ils représentent soixante-dix pour cent (70%) du corps des personnels enseignants et de recherche (PER) dans certaines universités publiques.

Ils ont relevé, entre autres préoccupations :

- les perturbations du calendrier universitaire en raison du déficit d'enseignants et l'urgence d'un recrutement massif pour corriger le gap dans le ratio d'encadrement des étudiants dans les universités ;

- l'absence de protection sociale et de statut clair pour les enseignants vacataires des universités ;
- la modicité du taux horaire de vacation maintenu à cinq mille (5000) FCFA et les retards persistants et injustifiés du paiement des prestations fournies par les vacataires ; et
- le respect, par les universités, de la circulaire n° 1096 du 12 juillet 2024 du Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) supprimant la conditionnalité de l'âge limite à 45 ans dans les appels à candidatures pour le recrutements internes d'enseignants.

Le HCDS a recommandé ainsi au MESRI et aux instances de décisions des universités d'explorer toutes les possibilités pour assurer une meilleure prise en charge des préoccupations exprimées par les enseignants vacataires des universités publiques, notamment, la régularisation de leur situation, dans le cadre de la mise en œuvre du PNSS – CID qui prévoit le recrutement d'enseignants – chercheurs envisagé par le Gouvernement, dans les trois (3) prochaines années.

F- Séance avec les enseignants de l'École nationale de Développement sanitaire et social (ENDSS)

Le HCDS a eu une séance de travail avec les enseignants de l'ENDSS, le 14 février 2025. Lors cette rencontre, il a été question du rattachement de l'ENDSS à l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD) par le décret n° 2023 – 347 du 21 février 2023, conformément aux recommandations de la Concertation nationale sur l'Avenir de l'Enseignement supérieur (CNAES) et en application de la loi n° 2015 – 26 du 28 décembre 2015 relative aux universités publiques. Ensuite, l'article 71 du décret n° 2021- 1500 du 16 novembre 2021 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'UCAD a été également modifié en conséquence par le décret n° 2023 – 348 du 21 février 2023 pour intégrer l'ENDSS dans les écoles et instituts ayant rang de faculté.

Toutefois, cette réforme n'étant pas totalement parachevée, les enseignants de l'ENDSS éprouvent des difficultés dans la gestion de leur carrière, dans la gouvernance de cette école et sur leur motivation. Ces enseignants souhaitent ainsi, pour l'aboutissement de la réforme, la modification du décret portant création de l'ENDSS, afin de permettre à cette école de mieux assumer ses missions de formation des personnels et de réalisation d'études et de recherches nécessaires au développement de la santé et de l'action sociale.

G- Séance avec le Collectif des Médecins, Pharmaciens et Chirurgiens-dentistes en spécialisation (COMES)

Une délégation de ce collectif a été reçue le 02 juillet 2025, par le HCDS. Lors de cette séance de travail, les membres du COMES sont revenus sur leurs principales revendications ayant trait, entre autres :

- au problème de statut des Docteurs en spécialisation (DES), considérés comme des étudiants dans les hôpitaux où ils effectuent le même travail que les médecins en poste ;
- à l'absence d'un congé de maternité pour les femmes DES en état de grossesse ;
- au défaut d'une prise en charge médicale des DES dans les hôpitaux ;

- au non-respect, par certains établissements publics de Santé, de la mesure prise, en fin 2024, par Monsieur Ibrahima SY, Ministre de la Santé et de l'Action sociale, augmentant la prime de garde des DES, à la suite de leur mouvement d'humeur, suivi de la médiation du HCDS.



Séance de travail avec les membres du Collectif des médecins, pharmaciens et chirurgiens dentistes en spécialisation

Il est ressorti des échanges, les trois (3) recommandations ci-après :

1. *prendre un projet de décret portant statut des Docteurs en spécialisation (DES), sur initiative des deux ministères de tutelle chargés de l'Enseignement supérieur et de la Santé, à soumettre aux autorités supérieures de l'État pour régler définitivement la situation des DES dans les hôpitaux ;*
2. *examiner la possibilité du système de résidanat proposé par le COMES, pour les DES sénégalais en formation dans les établissements publics de santé, dont la gestion sera confiée à un comité interministériel (MESRI-MSAS) logé à la Primature ;*
3. *expérimenter une solution transitoire, dans l'attente du règlement de la question du statut des Docteurs en spécialisation (DES), en appliquant les dispositions de l'article L.76 bis du Code du Travail et du décret n° 2015-777 du 02 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage, pour considérer les DES comme stagiaires durant leur présence dans les hôpitaux avec tous les avantages y afférents, prévus par la réglementation.*

2.3.1.4 AU NIVEAU DU SECTEUR DE LA JUSTICE

Dans le cadre du traitement du différend noté dans le secteur de la Justice, à la suite de la grève des syndicats de la Justice (SYTJUST et UNTJ), entre les mois de juin et août 2025, le HCDS a été pleinement impliqué en jouant sa mission de facilitation sociale, pour mettre fin au différend dont l'origine remonte à 2018 et portait sur la réforme du statut particulier du Cadre des fonctionnaires de la Justice.

Le principal point d'achoppement était relatif à l'exigence du Gouvernement, de faire subir aux

greffiers de la hiérarchie B2 une formation préalable avant tout reclassement à la hiérarchie A2. Ainsi, après avoir reçu les syndicats du secteur, le HCDS a exploré toutes les pistes de solutions, par la facilitation et la médiation entre les différentes parties prenantes en vue trouver un accord amiable pour une sortie de crise.

À ce titre, le principal point de blocage a été, pendant des années, la persistance du refus des greffiers de la hiérarchie B2 de subir une formation complémentaire avant leur reclassement à la hiérarchie A2.

Malgré les efforts de médiation entreprises par le HCDS avec l'appui de Monsieur Ousmane DIAGNE, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, cette situation a conduit toute la corporation des greffiers à observer des arrêts de travail pendant quarante-cinq (45) jours d'affilée privant ainsi les usagers de la jouissance de la plupart des services judiciaires.

Les négociations menées ensuite sous l'égide du ministère de la Fonction publique, avec la participation permanente du HCDS ont abouti à la signature d'un protocole d'accord mettant fin à 45 jours de grève permettant ainsi de trouver une solution à la question de la formation en vue du reclassement des greffiers à la hiérarchie A2. L'accord prévoit ainsi que : « la formation et le reclassement aux différents corps se feront sur demande. À cet effet, il a été convenu d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de formation à l'intention des :

- greffiers de niveau hiérarchique B2 ayant totalisé quinze (15) ans de service effectif pour l'accès au corps des administrateurs des greffes ;
- greffiers de niveau hiérarchique B2 ayant totalisé moins de quinze (15) ans de services effectifs dans le corps des greffiers A2 ;
- agents des hiérarchies B et C en service au ministère de la Justice dans le corps des assistants des greffes et parquets ».

2.3.1.5 AU NIVEAU DES AUTRES SECTEURS DE L'ADMINISTRATION

Les séances ont concerné les responsables de l'Intersyndicale des Agents de l'Administration sénégalaise, du Syndicat autonome de la Recherche agricole et agroalimentaire regroupant les chercheurs et assimilés de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) et du Syndicat national des Agents de l'Administration publique et parapublique et des Docteurs vétérinaires occupant les fonctions de Conservateurs des parcs nationaux.

A- Séance avec l'Intersyndicale des Agents de l'Administration sénégalaise (I2AS)

Le HCDS a reçu, le lundi 03 février 2025, l'Intersyndicale des Agents de l'Administration sénégalaise (I2AS) regroupant les organisations syndicales du secteur primaire (agriculture, élevage et pêche), de la Santé, de la Justice, du Commerce et des chauffeurs de l'administration. Ils ont ainsi fait état des revendications spécifiques à chaque secteur et les points, ci-après, communs à l'intersyndicale :

- la généralisation de l'indemnité de logement à tous les agents de l'administration qui n'en bénéficient pas ;

- la question des décisionnaires notamment ceux en service dans d'autres administrations et qui doivent bénéficier des mesures prises au profit des enseignants décisionnaires ;
- la réactualisation de tous les textes régissant les agents de l'État pour une prise en charge optimale de la carrière des agents de l'État ;
- la modernisation de l'administration pour répondre aux défis actuels, notamment par la création de nouveaux corps pour beaucoup d'agents en fonction et qui n'ont pas encore de corps d'accueil ;
- la généralisation de l'âge de la retraite à 65 ans pour tous les agents de la fonction publique et l'amélioration des pensions de retraite des agents.

La démarche proactive de l'intersyndicale a été saluée par le HCDS, qui a ainsi invité les membres de l'intersyndicale à inscrire leur démarche dans la légalité des arguments à défendre, et au respect des textes régissant les différents points de revendications dont certains ont, ensuite, été pris en charge dans le cadre du PNSS-CID. Ainsi, en plus des décrets concernant les enseignants décisionnaires et les techniciens supérieurs de Santé, a également été signé :

- le décret n° 2026-06 du 07 janvier 2026 portant attribution d'une indemnité représentative de logement aux agents de l'État.

B- Séance avec le Syndicat autonome de la Recherche agricole et agroalimentaire (SARAA) regroupant les chercheurs et assimilés de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA)

Le HCDS a eu des séances de travail avec les représentants du SARAA, respectivement, le 18 août 2025 et le 9 octobre 2025.

Ces séances ont été l'occasion pour ce syndicat d'exprimer ses préoccupations par rapport à des urgences qui peuvent compromettre la stabilité et les performances de l'ISRA.

Ces préoccupations portent sur la revalorisation du statut et de la rémunération des travailleurs, avec un intérêt particulier attendu pour la prise du projet de décret modifiant le décret n° 2012 – 372 du 27 mars 2012 relatif à l'échelle des salaires des agents de l'ISRA et la baisse de la fiscalité sur certaines indemnités et primes.

Ils considèrent qu'un alignement de leur traitement salarial et de leur pension de retraite à ceux dont bénéficie le personnel d'enseignement et de recherche des universités pourrait contribuer à les motiver à rester au niveau de la recherche agricole. L'autre attente porte sur la prise de mesures incitatives pouvant résorber le déficit en personnel de recherche au niveau de l'ISRA et garantir un financement souverain pour la production de semences prébase et la recherche prioritaire, afin de promouvoir et de consolider une souveraineté alimentaire durable.

Pour sa part, le HCDS a matérialisé son engagement à accompagner le SARAA dans le plaidoyer auprès des autorités concernées en transmettant à ces dernières les recommandations y relatives.

C- Séance avec les Docteurs vétérinaires occupant les fonctions de Conservateurs des parcs nationaux au Ministère de l'Environnement et de la Transition écologique (METE)

Le 27 août 2025, le HCDS a reçu un représentant des huit (8) Docteurs vétérinaires occupant les fonctions de Conservateurs des parcs nationaux au Ministère de l'Environnement et de la Transition écologique (METE).

Ce sont des agents qui accomplissent leurs tâches quotidiennes comme Conservateurs des parcs nationaux, mais effectuent régulièrement des activités sanitaires de surveillance épidémiologique des maladies au niveau de la faune sauvage, notamment les zoonoses prioritaires.

Par conséquent, ils estiment avoir le droit de bénéficier de l'indemnité de représentation médicale accordée, par le décret n° 2021-1320 du 1^{er} octobre 2021, aux médecins, pharmaciens, chirurgiens-dentistes, vétérinaires militaires et civils. Les huit (8) Docteurs vétérinaires, Conservateurs des parcs nationaux demandent également le bénéfice de l'application de la réglementation accordant la retraite à 65 ans, aux médecins, pharmaciens, chirurgiens-dentistes, vétérinaires militaires et civils.

À toutes fins utiles, le HCDS a porté à l'attention des autorités compétentes de l'État, les informations fournies et les préoccupations exprimées par les huit (8) Docteurs vétérinaires, Conservateurs des parcs nationaux, pour une prise en charge adéquate.

D- Séance avec le Syndicat national des Agents de l'Administration publique et parapublique (SNAAP)

Le 03 février 2025, le HCDS a reçu le SNAAP, un syndicat composé de 70% d'agents contractuels des ministères et de 30% de fonctionnaires de l'État. Ce syndicat invite les autorités de l'État à mieux prendre en charge la situation précaire des agents contractuels de l'administration en privilégiant la promotion interne en cas de nouveaux recrutements dans la fonction publique, notamment, en régularisant les agents contractuels déjà en service, avant de recruter en externe de nouveaux agents sans expérience. Le SNAAP a également exprimé le souhait d'être accompagné par le HCDS pour une formation de ses membres en dialogue social, tout en encourageant la mise en place des Comités de dialogue social (CDS) et des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) dans l'administration.

2.3.2 DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Elles ont concerné des organisations syndicales et des entreprises.

2.3.2.1 FACILITATION ENTRE LE GOUVERNEMENT ET LES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

Le 22 janvier 2025, le HCDS a reçu une délégation de la Coalition des Centrales syndicales du Sénégal (CCSS) composée des Secrétaires généraux de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), de la Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA), de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) et de l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS).

Lors de cette rencontre, ils ont réaffirmé leur disponibilité à accompagner le Gouvernement pour asseoir un climat social stable afin de jeter les bases d'un développement socio-économique et de répondre aux aspirations des travailleurs à travers, notamment, la signature d'un PNSS-CID.

Ils ont également réitéré leurs préoccupations au Gouvernement, relatives, notamment, au respect des libertés syndicales, à la protection des droits des travailleurs, à la défense de l'emploi et à la sauvegarde de l'outil de travail, au respect des accords signés, à l'amélioration du pouvoir d'achat, à l'apurement du passif social et au renforcement de la sécurité sociale des travailleurs. Ces attentes ont été transmises aux autorités compétentes.

2.3.2.2 MÉDIATION DANS LA CRISE POST - CONGRÈS À L'UNSAS

En application de sa mission de médiation sociale et de facilitation entre les acteurs sociaux, le HCDS a été sollicité par une des parties prenantes du conflit interne ayant éclaté à l'UNSAS, au lendemain de l'ouverture du congrès confédéral inachevé tenu les 24 et 25 octobre 2025.

Dans le cadre cette mission, le HCDS s'est investi pleinement pour arrondir les angles entre les parties en conflit, d'abord, par des rencontres séparées avec chacune des tendances et le Comité des Sages de l'UNSAS, respectivement, les 09, 15 et 19 décembre 2025 et, ensuite, par des séances plénières regroupant toutes les parties, le 14 janvier et le 12 février 2026, en vue de trouver ensemble une solution consensuelle de sortie de crise.

L'action de médiation du HCDS a été principalement motivée par la volonté de trouver une solution heureuse à la crise pour préserver l'unité de l'UNSAS qui est une organisation pionnière du syndicalisme autonome au Sénégal, un patrimoine historique pour le monde du travail et un partenaire social légitimement reconnu dans la défense des droits et intérêts des travailleurs. Tous les membres de cette organisation ont ainsi la responsabilité individuelle et collective de perpétuer ce legs laissé par Feu Mademba SOCK, qui a été un acteur majeur de la promotion de la démocratie sociale au Sénégal.

Les principaux points d'attention de cette crise ont porté sur la durée de l'intérim en vue de la tenue d'un nouveau Congrès pour élire les nouvelles instances de l'Organisation ainsi que l'équipe qui sera amenée à conduire cette période préparatoire du prochain congrès.

Sur ces deux aspects, les deux tendances n'avaient pas les mêmes postions et le rôle du HCDS a été de les exhorter à tout mettre en œuvre pour trouver une solution consensuelle à la situation et éviter, autant que possible, de porter le différend interne au niveau judiciaire, ce qui pourrait compromettre la participation de l'UNSAS aux instances de dialogue et de négociation collective, à l'échelle nationale.

La deuxième séance plénière de médiation sociale, organisée par le HCDS, le 12 janvier 2026, avait pour but de permettre aux deux parties de :

- s'accorder sur la durée d'un intérim à déterminer d'un commun accord pour la tenue d'un nouveau congrès de l'UNSAS ;
- réunir le Conseil syndical national de l'UNSAS qui mettra en place un nouveau Bureau intérimaire consensuel chargé de conduire les affaires courantes et de préparer le prochain congrès.

À l'issue de cette dernière séance plénière, les deux parties ont manifesté leur disponibilité à renouer le fil du dialogue en interne, avec la supervision du HCDS, afin de ramener un climat de confiance et la sérénité entre tous les membres de l'UNSAS, en vue d'aboutir à des solutions consensuelles sur ces deux points.

Appréciant positivement les différentes propositions qui, au-delà des délais pour la tenue d'un nouveau congrès, tendent vers des retrouvailles en vue de décriper la tension par des discussions en interne et de manière inclusive entre toutes les parties prenantes, le HCDS a invité Madame Marie Yvette KEITA, Secrétaire générale par intérim à :

- se mettre au-dessus de la mêlée pour rassembler, autour de l'essentiel, toutes les parties concernées en vue de dégager des solutions de compromis et de consensus pour la préservation de l'unité de l'UNSAS et d'aller vers la tenue d'un nouveau congrès dont tous les préalables matériels, techniques et financiers seront réunis, pour aboutir aux résultats escomptés consistant à l'élection d'un nouveau Secrétaire général et d'un Bureau exécutif, indépendamment des périodes d'intérim proposées par les deux parties.

2.3.2.3 FACILITATION AU SEIN DE MEDIS SÉNÉGAL

Le 15 janvier 2025, le HCDS a reçu les délégués du personnel de l'entreprise MEDIS Sénégal. Ces travailleurs voulaient alerter les autorités de l'État sur la situation préoccupante de l'entreprise qui était pratiquement en arrêt de production pendant plusieurs semaines, se cantonnant à des activités de conditionnement.

Leurs préoccupations étaient liées au risque d'un arrêt total d'activités de l'entreprise, préjudiciable à une centaine de travailleurs, dont quatre-vingt-dix (90) contrats à durée indéterminée, (CDI), quatre (4) contrats à durée déterminée (CDD) et une dizaine (10) de stagiaires.

Conscients de ce risque, ils ont voulu alerter les autorités étatiques, par le biais du HCDS, sur la situation de MEDIS Sénégal pour que les mesures idoines soient prises, avant une aggravation de la situation sociale actuelle.

Le HCDS a salué la démarche proactive des délégués du personnel de MEDIS Sénégal et a pris bonne note des informations reçues qui ont, ensuite été transmises aux autorités concernées pour les mesures urgentes à prendre.

2.3.2.4 SÉANCE DE TRAVAIL AVEC DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DE L'HÔTEL KING FAHD PALACE (KFP)

Le 05 mars 2025, le HCDS a reçu une délégation des délégués du personnel de l'hôtel élus sur la liste du Syndicat national de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et bars du Sénégal affilié à la CNTS. Ils avaient saisi l'institution pour faire part de la situation sociale difficile à l'hôtel King Fahd Palace, consécutive au licenciement pour motif économique de soixante-seize (76) travailleurs en 2021, dans le cadre des réductions de personnel pour faire face aux effets de la pandémie de Covid-19.

Ils ont aussi déploré le management et la gestion actuelle de l'hôtel, avec une dégradation de la qualité de service, en plus du recrutement d'un nouveau personnel sans expérience de

l'hôtellerie, faisant ainsi perdre à l'hôtel KFP la majorité de sa clientèle au profit de la concurrence à Dakar.

Les travailleurs dénoncent aussi le non-respect, par la Direction de KFP, du Pacte national de Stabilité sociale et de Relance du secteur du Tourisme, signé en avril 2021 et qui, en son article 9, fait obligation aux employeurs du secteur « de préserver les emplois existants, de promouvoir de nouveaux et d'ouvrir des négociations dans les entreprises concernées sur le sort des travailleurs déjà licenciés pour motif économique ».

Par ailleurs, le Comité de Dialogue social interne, mis en place en septembre 2023 avec le concours du HCDS, ne joue pas pleinement son rôle, alors qu'il a pour mission de promouvoir le dialogue permanent entre les parties prenantes de l'entreprise pour anticiper sur les problèmes et y trouver des solutions.

À l'issue de la rencontre, le HCDS a formulé les suggestions et recommandations ci-après :

1. *la restauration, par les autorités de l'État, du Comité de contrôle de la gestion de l'hôtel King Fahd Palace ;*
2. *la sollicitation d'une rencontre entre le HCDS et le Président Directeur général de l'hôtel KFP, en vue de recueillir sa version sur la situation sociale décrite par les travailleurs, mais qui ne s'est malheureusement jamais tenue ;*
3. *la tenue régulière des réunions du Comité de Dialogue social interne, conformément à son règlement intérieur, pour renouer le fil du dialogue permanent entre les différentes parties prenantes.*

2.3.2.5 FACILITATION AU PROFIT DES EX-TRAVAILLEURS DE TRANSPLAST

Le HCDS a reçu, le 10 juillet 2025, une délégation des ex travailleurs de TRANSPLAST. Ils sont ainsi revenus sur les péripéties du dossier dont la procédure est vieille de trente-sept (37) ans.

En effet, depuis 1989, les 292 ex travailleurs de TRANSPLAST sont dans une situation de précarité faisant suite à la liquidation de l'entreprise à l'issue de laquelle leurs droits n'ont pas été payés par leur employeur, malgré les décisions de justice favorables aux travailleurs, mais non exécutées.

Depuis lors, toutes les démarches ont été effectuées, sans succès, auprès de l'ancien employeur et de sa famille pour qu'ils s'acquittent des droits dus aux 292 ex travailleurs de TRANSPLAST qui se chiffrent à plus de huit-cents millions (800 000 000) de francs CFA, selon les décisions de Justice rendues.

C'est ainsi que, dans le cadre de sa mission de médiation et de facilitation, le HCDS, après avoir écouté les travailleurs et rendu compte aux autorités de l'État, a également tenté plusieurs fois de prendre contact avec la famille du défunt employeur, afin de trouver enfin une solution heureuse à cette situation sociale difficile, au profit à toutes les parties, en vain.

Ces ex travailleurs de TRANSPLAST ont évolué au sein d'un Collectif composé d'ex travailleurs de dix-huit (18) sociétés publiques, parapubliques et privées victimes de la non-application de décisions définitives de justice ou d'accords entre les parties et de procédures encore pendantes devant les tribunaux portant sur des différends les opposant à leurs ex employeurs.

En 2016⁴, étaient concernés dans les secteurs public et parapublic : AIR AFRIQUE, BCEAO, Communauté urbaine de Dakar, FRIGOCAP, HAMO S.A, SIAS, SOTRAC et TRANSRAIL Dans le secteur privé, sont concernés : AFRISEN, CLUB ALDIANA, ICOTAF, SAPAL, SAVANA SALY, SDV SENEGAL, SOCOSAC, SODEFITEX, SOTEXKA, SOTIBA et TRANSPLAST.

2.3.2.6 FACILITATION AU PROFIT DES EX-TRAVAILLEURS TEMPORAIRES DE LA REGIE DES CHEMINS DE FER DU SENEGAL

L'Entente des ex travailleurs temporaires de la Régie des Chemins de Fer du Sénégal a aussi saisi le HCDS aux fins de facilitation pour la régularisation des pensions des travailleurs permanents et ex temporaires de la Société nationale des Chemins de Fer du Sénégal (SNCS), de TRANSRAIL et de Dakar Bamako Ferroviaires.

L'effectivité de cette régularisation était assujettie :

- d'une part au reversement par l'État du Sénégal des arriérés de cotisations dues par ces entreprises à hauteur de quatre cent soixante-cinq millions (465 000 000) de francs CFA pour la SNCS, quatre milliards dix-huit millions deux cent un mille six cent dix-neuf (4 018 201 619) francs CFA pour TRANSRAIL et quatre milliards huit cent huit millions neuf cent deux mille deux cent quatre-vingt-dix-sept (4 808 902 297) francs CFA pour Dakar Bamako Ferroviaires ;
- d'autre part, à la mise en place d'une provision de cent millions (100 000 000) de francs CFA pour les ex temporaires qui n'avaient pas été déclarés à l'IPRES.

Après avoir reçu les intéressés le 11 septembre 2025, le HCDS a effectué les diligences nécessaires auprès du Chef de l'Etat, du Premier Ministre et des autorités compétentes dont Monsieur Cheikh DIBA, Ministre des Finances et du Budget et Monsieur Yankoba DIEME, Ministre des Transports terrestres et aériens.

Les membres de l'Entente se sont félicités des démarches entreprises par ces autorités ainsi que par Monsieur Malick NDIAYE lorsqu'il occupait les fonctions de Ministre des Infrastructures et des Transports terrestres et aériens.

Dans le Cadre de la deuxième Loi de Finances rectificatives, le Gouvernement la prise en charge cette question relative aux indemnités des cheminots pour un montant de deux (2) milliards de FCFA.

2.3.2.7 MÉDIATION À SIVOP/SENEGAL

Le HCDS a été saisi en septembre 2025 d'un différend collectif de travail opposant les travailleurs à la Direction générale de la SIVOP/SEN, ayant abouti au dépôt d'un préavis de grève par les travailleurs, à la suite d'une tentative de conciliation de l'Inspecteur du Travail du ressort sanctionnée par un procès-verbal (PV) de non-conciliation.

C'est ainsi qu'usant de sa compétence en matière de médiation, à cette étape de la procédure, le HCDS a engagé avec les deux parties des discussions pour trouver une solution heureuse au différend, avant le déclenchement d'une grève.

⁴. Rapport 2016 sur l'état du Dialogue social

À cet effet, l'Institution a reçu le 15 septembre 2025 successivement, d'abord, le collègue des délégués du personnel de la SIVOP/SEN et, ensuite, le Directeur des Ressources humaines de l'entreprise, représentant la Direction générale.

Il est ressorti de ces échanges, une volonté des deux parties de poursuivre les négociations en interne en vue de parvenir à un accord.

Dans cette perspective, le HCDS avait manifesté sa disponibilité à poursuivre sa mission de médiation sociale par une séance plénière qui serait organisée, entre les deux parties, au cas où les discussions reprises en interne n'ont pas abouti aux résultats escomptés, pour arriver à un règlement du différend.

A ce jour, la situation sociale à la SIVOP/SEN est redevenue stable et aucune nouvelle perturbation n'est encore enregistrée, après cet épisode du mois de septembre 2025.

2.3.2.8 FACILITATION AU PROFIT DES AGENTS DE LA SONAGED

Le HCDS a reçu, le 22 octobre 2025, une délégation du collectif des travailleurs de la Société nationale de Gestion intégrée des Déchets (SONAGED), attributaires des parcelles à usage d'habitation à Mbour 4 (Thiès), sur un site qui a, ensuite, été déclaré d'utilité publique par le Gouvernement pour accueillir la « nouvelle ville de Thiès ». Les représentants du collectif des travailleurs de la SONAGED ont rappelé que, le 23 juin 2023, des parcelles de terrains ont été attribuées aux agents du ministère en charge de l'Urbanisme, dont deux cents (200) terrains destinés aux agents de la SONAGED, sur le site de Mbour 4, des extraits de plans ont été remis aux bénéficiaires et certains d'entre eux avaient introduit des demandes de bail auprès des services des domaines pour régulariser les terrains et démarrer les constructions. Par la suite, le Gouvernement a pris une décision ordonnant l'arrêt de toute activité sur le site de Mbour 4 avant d'y initier un vaste projet de réaménagement du plan de lotissement dénommé « Nouvelle-ville de Thiès ». Ils sollicitent ainsi le HCDS pour la restitution, par le Gouvernement, des terrains attribués aux agents de la SONAGED.



Séance de travail avec les partenaires sociaux travailleurs de la SONAGED

Le HCDS, tout en rappelant le caractère d'utilité publique de la décision de l'État d'ériger sur le site concerné un vaste projet de réaménagement du plan de lotissement dénommé « Nouvelle-ville de Thiès », a sollicité une compréhension des autorités étatiques, dans le cadre de ses mesures sociales, afin de permettre à ces travailleurs sénégalais d'accéder à leurs terrains pour avoir un toit décent.

Le collectif des travailleurs concernés a été également invité à poursuivre le plaidoyer, au niveau la Direction générale de la SONAGED et du ministère de tutelle, pour la satisfaction de leurs préoccupations et la rétrocession des deux cents (200) parcelles réclamées.

2.3.2.9 FACILITATION AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DU SYTAS

Le HCDS a reçu, le 12 novembre 2025, une délégation du Syndicat des Travailleurs des Aéroports du Sénégal (SYTAS). Lors de cette rencontre, les principales préoccupations des membres de ce syndicat ont porté, entre autres sur :

- le versement tardif de la subvention pour la fête du 1^{er} mai 2025 ;
- l'harmonisation de la convention collective applicable à tout le personnel de l'AIBD S.A. ;
- l'absence du SYTAS de la liste des syndicats membres du Comité interne mis en place pour le processus d'harmonisation de la convention collective à appliquer au personnel ;
- les problèmes liés à la répartition et à l'attribution des parcelles à usage d'habitation destinées aux travailleurs ;
- les lenteurs dans le processus de délivrance du récépissé de reconnaissance syndicale dont la procédure est en cours au ministère de l'Intérieur, depuis plus de six (6) mois ;
- la tenue de nouvelles élections de délégués du personnel à l'AIBD S.A. pour remédier à l'expiration, depuis 2021, du mandat du collège des délégués du personnel.

Le HCDS a invité le SYTAS à davantage se focaliser sur la finalisation de la procédure de reconnaissance syndicale avant de s'atteler à prendre en charge tous les autres aspects évoqués. Ses membres sont ainsi invités à poursuivre les démarches auprès des autorités concernées en vue de la délivrance du récépissé du syndicat.

2.3.2.10 FACILITATION À L'HÔTEL RADISSON DIAMNIADIO

Au cours du mois de septembre 2025, l'hôtel Radisson Diamniadio a été le cadre de tensions sociales entre les travailleurs et la Direction générale de l'entreprise, conduisant à une grève de la faim des travailleurs, suivi de l'arrêt total des activités et d'un port de brassards rouges.

Le HCDS s'est autosaisi en se déplaçant sur les lieux pour s'enquérir de la situation.

La séance de travail tenue sur place avec les délégués du personnel de l'hôtel Radisson Diamniadio assistés de leur représentant syndical, a permis de constater l'arrêt total des activités au sein de l'établissement et l'absence de la Direction générale et de toute clientèle sur place.

A l'origine de ce différend, il y a lieu de rappeler que l'hôtel Radisson Diamniadio est une propriété de l'État du Sénégal dont la construction et l'exploitation ont été confiées au groupe turc SUMMA, qui l'a mis en service depuis le 6 décembre 2017. La convention d'exploitation qui lie l'État à ce groupe s'étale sur une période déterminée de quinze (15) ans et prévoit le versement de redevances trimestrielles à la Société de Gestion des Infrastructures publiques dans les Pôles Urbains de Diamniadio et du Lac Rose (SOGIP SA), sur les bénéfices.

Par la suite, l'État du Sénégal a autorisé le même groupe SUMMA qui exploite l'hôtel Radisson Diamniadio à construire dans le même périmètre, un autre établissement hôtelier concurrent (Courtyard by Marriott), inauguré le 17 décembre 2024 et appartenant exclusivement au groupe exploitant, qui administre les deux hôtels avec une seule et même Direction générale composée essentiellement de ressortissants turcs.

L'abandon progressif de l'hôtel Radisson Diamniadio au profit de l'hôtel Courtyard by Marriott par les turcs, ainsi que les mesures de rupture des contrats de dix-neuf (19) travailleurs de l'hôtel Radisson, ont été à l'origine du mouvement d'humeur des travailleurs, au début du mois de septembre 2025 qui ont manifesté contre les mesures prises par l'employeur et sa gestion de l'hôtel Radisson Diamniadio.

C'est dans ces conditions que les travailleurs avaient observé une grève de la faim pour alerter les autorités de l'État sur la situation sociale à l'hôtel Radisson Diamniadio et sur le sort qui sera réservé à leurs contrats de travail. Ils invitent donc l'État du Sénégal à rechercher des solutions pouvant consister au besoin à trouver un nouvel exploitant de l'hôtel Radisson dont ils ont contribué à asseoir la bonne réputation pour ses qualités de services, auprès des clients.

Dans le cadre de la poursuite de sa mission de médiation, le HCDS a invité les travailleurs à ne pas reprendre la grève de la faim (qui avait déjà été suspendue sur demande de la centrale syndicale à laquelle est affilié leur syndicat) et à s'abstenir de toute nouvelle action de perturbation, afin de lui permettre de saisir les différentes autorités impliquées, notamment, la SOGIP, le ministère du Tourisme et le ministère en charge du Travail, en vue de trouver une issue heureuse à ce différend.

2.3.2.11 MÉDIATION À PATISEN

Entre les mois d'octobre et décembre 2025, le HCDS a été amené à connaître d'un différend de travail au niveau PATISEN, faisant suite à une saisine du collège des délégués du personnel de l'entreprise.

Lors d'une rencontre, tenue le 31 octobre 2025 avec le HCDS, les délégués du personnel ont fait état des difficultés financières que traverse PATISEN à cause d'une baisse drastique des parts de marchés sur les bouillons, qui constituent le produit phare commercialisé par l'entreprise en raison, entre autres, de la surtaxe de 15% appliquée par le Gouvernement du Sénégal depuis 2021, sur ce produit.

Ils ont également évoqué d'autres préoccupations des travailleurs concernant la participation aux élections de délégués du personnel d'un syndicat de travailleurs ne détenant pas encore son récépissé de reconnaissance légale. Ensuite, la séance de recoupement des informations, tenue par le HCDS, le mercredi 07 janvier 2026, avec la Direction générale de PATISEN, a permis

de confirmer globalement la situation économique et financière que traverse l'entreprise PATISEN depuis 2021, en raison de plusieurs facteurs, notamment, la pandémie de covid 19, la guerre en Ukraine, mais plus particulièrement, la taxe de 15% sur les bouillons introduite par le Gouvernement du Sénégal en 2021.

Néanmoins, PATISEN a maintenu jusqu'ici tous les emplois, qui sont près de trois mille (3000) emplois permanents avec plus de 2800 contrats à durée indéterminée (CDI), en plus des emplois non permanents, malgré la baisse du niveau d'activités de l'entreprise.

À cet effet, la Direction générale de PATISEN sollicite davantage l'attention des autorités de l'État sur la situation économique difficile de l'entreprise, afin que les mesures adéquates soient prises pour relancer les activités et contribuer à préserver les milliers d'emplois. Par ailleurs, sur les autres préoccupations des travailleurs, notamment, l'exigence du récépissé pour la participation des syndicats aux élections de délégués du personnel, le dossier étant pendant devant la justice, la Direction générale de PATISEN attend la décision du Juge sur cette question.

Le HCDS a salué la démarche responsable des délégués du personnel de PATISEN, mais également la posture salubre de la Direction générale de préserver les emplois à PATISEN tout veillant à assurer la pérennité de l'entreprise.

L'Institution marque ainsi sa disponibilité à accompagner les deux parties concernées pour l'atteinte de ces objectifs de préservation des emplois et de l'outil de travail qu'est PATISEN, tout en acceptant la sollicitation de ces acteurs sociaux pour un accompagnement dans la formation en dialogue social.

2.3.2.12 SÉANCE DE TRAVAIL AVEC LE COLLECTIF DES ENSEIGNANTS DU PRIVÉ DIPLÔMÉS DU CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE (CAP) ET ÂGÉS DE PLUS DE TRENTE-CINQ (35) ANS

Le HCDS a été saisi par les membres de ce collectif qui, lors de la séance tenue le 27 janvier 2025, ont fait part de leurs préoccupations à la suite de la décision du Gouvernement de recruter deux mille (2000) enseignants. A cet effet, ce collectif estime que les critères exigés par le ministère de l'Éducation nationale (MEN), notamment, celui portant sur la limite d'âge fixée à trente-cinq (35) ans, pénalise principalement les enseignants diplômés d'un Certificat d'Aptitude professionnelle (CAP) et ayant dépassé la limite d'âge, les obligeant ainsi à ne servir que dans l'enseignement privé.

Les préoccupations exprimées ont ensuite été transmises aux autorités compétentes.

2.3.2.13 SÉANCE DE TRAVAIL AVEC LE COLLECTIF DES SECRÉTAIRES, CHAUFFEURS ET FEMMES DE MÉNAGE DES COMMISSIONS ÉLECTORALES DÉPARTEMENTALES AUTONOMES (CEDA)

Le HCDS a eu une séance de travail, le 26 février 2025, avec des membres de ce collectif de travailleurs recrutés comme secrétaires, chauffeurs et femmes de ménage au niveau des commissions électorales départementales autonomes (CEDA) pour des contrats d'une durée d'un (1) an renouvelable. Toutefois, en raison de la nature des CEDA qui ne fonctionnent qu'en

périodes électorales et pendant celles des révisions des listes électorales, cette situation inhérente à la nature des opérations électorales entraîne régulièrement des arrêts d'activités nécessitant subséquemment la suspension des contrats du personnel. Cette réalité connue mais non formalisée par les autorités de la CENA ou des CEDA, a été à l'origine des revendications des travailleurs portant sur les obligations de l'employeur, en termes de conditions de travail, de protection sociale et autres.

Le HCDS a ainsi invité les autorités de la CENA à régulariser la situation contractuelle de ces travailleurs dont la relation de travail correspond au contrat de travail saisonnier prévu par le Code du Travail et le décret n° 70-180 du 20 février 1970 qui en fixe les conditions particulières d'emploi.

2.3.2.14 SÉANCE DE TRAVAIL AVEC L'AMICALE DES PERSONNES HANDICAPÉES DE DAKAR DEM DIKK (DDD)



Séance de travail avec l'Amicale des personnes handicapées de Dakar Dem Dikk

Le HCDS a reçu, le 02 juillet 2025, une délégation de l'Amicale des personnes handicapées de Dakar Dem Dikk (DDD).

Lors de cette rencontre, les membres cette amicale ont fait part de différentes préoccupations auxquelles sont confrontées les personnes handicapées travaillant à Dakar Dem Dikk (DDD), au nombre de trente-quatre (34) personnes handicapées qui ont toutes été recrutées par DDD en 2017 avant d'être intégrées dans le réseau des bus de transports, principalement comme receveurs.

Ils souhaitent une amélioration de leurs conditions de travail à DDD, notamment, par :

- le redéploiement des travailleurs handicapés à des postes de travail plus adaptés à leur situation de handicap ;
- l'allègement des charges de travail et l'adaptation des postes de travail à leur situation de handicap ;

- l'amélioration de leur prise en charge au niveau du service médical de l'entreprise, le recrutement d'un orthopédiste à DDD pour mieux les suivre ;
- le respect de l'horaire normal de travail, régulièrement dépassé dans les bus DDD ;
- l'amélioration de leur accessibilité pour les personnes handicapées occupant les postes de receveurs et l'allègement de l'horaire de travail des personnes handicapées du réseau de DDD, en particulier pendant la période de l'hivernage.

À l'issue de la rencontre, le HCDS a recommandé à la Direction de DDD :

1. *d'humaniser davantage les relations de travail à DDD en prenant en compte la situation de handicap de certains travailleurs dans les affectations aux postes de travail et dans la prise en charge médicale ;*
2. *d'appliquer la discrimination positive au profit des personnes handicapées, en les redéployant à des postes plus adaptés à leur situation de handicap et en améliorant la qualité du service médical de l'entreprise pour leur prise en charge médicale particulière.*

2.3.2.15 FACILITATION DANS L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE OFF SHORE

Le 18 février 2025, le HCDS a eu une séance de travail avec les membres du Comité national du Dialogue social pêche, aquaculture/hydrocarbures (CNDS/PAH), qui ont fait part à l'Institution de la situation des gens de mer et du retard noté dans l'application de la convention collective offshore, à cause de problèmes de procédures entre le ministère en charge du Travail et l'Agence nationale des Affaires maritimes (ANAM).

Auparavant, en 2023, le syndicat des gens de mer avait soulevé plusieurs difficultés du secteur dont l'absence d'un cadre juridique ou conventionnel adapté dans l'offshore pétrolier.

Les acteurs ayant pris conscience de cette nécessité, ont mené les négociations pour disposer d'une convention collective offshore qui, malgré sa signature par les acteurs depuis le mois de juin 2024, peine à être appliquée par les majors et employeurs du secteur, à cause du non-respect de la procédure légale encadrant la mise en place d'une convention collective susceptible d'extension.

D'autres préoccupations du secteur soulevées par les membres du CNDS/PAH ont trait :

- à l'accompagnement des acteurs pour la transition de la pêche artisanale vers la pêche industrielle;
- à la non-implication du CNDS/PAH aux activités du ministère des Pêches et de l'Économie maritime;
- au déficit de dialogue dans le secteur maritime entre les autorités du ministère et les acteurs sectoriels;
- aux tracasseries subies par les bateaux étrangers et qui impactent les pêcheurs sénégalais;
- à la célérité dans l'application des sanctions infligées aux bateaux étrangers avec des facilités dans les paiements afin de leur permettre de reprendre la mer;
- au déficit de formation des marins sénégalais;

- et à la nécessité d'une mutation des profils des marins pêcheurs industriels et artisanaux sénégalais existants vers les métiers de l'offshore.

Par conséquent, deux (2) recommandations ont été formulées par le HCDS :

1. *afin de faciliter la tâche au ministère en charge du Travail, le HCDS invite les parties prenantes de la convention collective offshore à reprendre les signatures de l'instrument conventionnel en se conformant aux dispositions de la MLC qui ne reconnaît pas aux bureaux de placement le statut d'employeur, mais uniquement la mission de « recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs » et en la matière, les dispositions de la norme internationale priment sur celles de la convention collective offshore signée ;*
2. *S'agissant du CNDS/P.A.H., il a été rappelé à ses membres que cette instance de promotion du dialogue social est sectorielle et bipartite. Sur cette base, le terme « national » de son appellation n'est pas approprié et des corrections doivent y être apportées pour devenir : « Comité de Dialogue social/Pêche, Aquaculture/hydrocarbures ».*

2.3.3 DANS LE SECTEUR INFORMEL

Dans ce secteur, ont été reçus le Cadre permanent de Concertation des Prestataires de transfert d'argent (CPCP), l'Association des Artisans de l'Ancienne Piste (3AP), les transporteurs de Véhicules de Tourisme avec Chauffeur (VTC) au Sénégal ainsi que le Mouvement des Commerçants du quai de Thiaroye.

2.3.3.1 Séance avec le Cadre permanent de Concertation des Prestataires de transfert d'argent (CPCP)

Une délégation du Cadre permanent de Concertation des Prestataires de transfert d'argent (CPCP) a été reçue le 13 mai 2025 par le HCDS.

Ce cadre regroupe le Réseau national des Prestataires de Transfert d'Argent (RENAPTA), l'Association sénégalaise des Acteurs du Transfert d'Argent (ASATA) et la Fédération nationale des Prestataires de Transfert (FNPT).

Le HCDS a exhorté les membres de ce cadre à poursuivre leurs démarches de sensibilisation des autorités sur les enjeux et les défis liés à leurs activités qui portent notamment sur :

- la mise en place d'une autorité indépendante de régulation du secteur de transfert d'argent distincte de la BCEAO avec une compétence spécifique sur les questions liées au transfert d'argent et à la protection des usagers ;
- l'allocation de fonds d'appui aux opérateurs de transfert d'argent et la création d'un fonds de garantie pour sécuriser les investissements réalisés ;
- l'implication du CPCP dans toutes les concertations sur les questions liées aux finances numériques et à l'inclusion financière ;
- la création d'une fintech nationale publique de transfert d'argent contrôlée par l'État favorisant l'autonomisation des acteurs, le renforcement de la souveraineté économique, l'implication du Trésor public, de la Caisse de Dépôt et de Consignation (CDC) et la Banque nationale pour le développement économique (BNDE).

2.3.3.2 Séance avec l'Association des Artisans de l'Ancienne Piste (3AP)

Le 15 septembre 2025, le HCDS a eu une séance de travail avec une délégation de l'Association des Artisans de l'Ancienne Piste (3AP), un groupe d'ouvriers et d'artisans sénégalais qui exerçaient leurs métiers au niveau du site de l'ancienne piste, pendant une vingtaine voire une trentaine d'années jusqu'en 2023.

À cette date, ils ont fait l'objet d'un déguerpissement, par les services de l'État, sans mesure d'accompagnement. Depuis lors, ils peinent à reprendre correctement leur travail et attendent toujours d'être recasés sur d'autres sites, conformément aux engagements pris par les autorités étatiques de l'époque qui avaient retenu de les reloger sur un autre site aménagé à Diamniadio.

Après avoir informé les autorités concernées, le HCDS a invité les membres de 3AP à poursuivre les démarches administratives nécessaires auprès des autorités compétentes pour s'enquérir des raisons de leur non-recasement à Diamniadio et d'inscrire leur action dans une démarche pacifique de dialogue et de concertation avec les différents acteurs impliqués pour une issue appropriée à leurs préoccupations.

2.3.3.3 Séance avec les transporteurs de Véhicules de Tourisme avec Chauffeur (VTC) au Sénégal

Le HCDS a reçu, le 25 septembre 2025, une délégation des Transporteurs de VTC qui ont fait part de leurs préoccupations particulières liées à la nouvelle réalité de leur activité de transport non encore réglementée au Sénégal et dont ils souhaitent un meilleur encadrement légal par les services de l'État.

En effet, le Transport de VTC s'effectue sous forme de partenariat via des plateformes de transport mettant en relation les clients et les chauffeurs pour le transport de personnes et de biens. Ces plateformes travaillent avec des partenaires sénégalais ayant leurs propres entreprises et employant des centaines de jeunes sénégalais. Néanmoins, jusqu'ici, l'activité de transport de VTC n'est pas encore réglementée au Sénégal et est perçue par les chauffeurs de taxis classiques comme une concurrence déloyale.

C'est dans la perspective de remédier à cette situation que les transporteurs de VTC sollicitent du Gouvernement la régularisation de leur activité et un encadrement légal adapté, notamment, par la délivrance d'une licence ou d'une carte de transport de VTC. En contrepartie, ces transporteurs sont disposés à payer des taxes VTC, qui seront définies en concertation avec le ministère en charge des Transports, afin d'être en règle avec les services de l'État et d'être reconnus comme transporteurs de VTC.

Le HCDS recommande ainsi au Gouvernement :

1. *d'initier des concertations inclusives entre le ministère en charge des Transports terrestres, l'association de chauffeurs de taxis (Doolet transport) et les transporteurs sénégalais des plateformes de VTC, afin de lever toutes les incompréhensions entre les différents acteurs, qui doivent prendre pleinement conscience du caractère incontournable de ce nouveau système moderne de transport urbain que constituent les VTC dans le monde ;*

2. d'engager rapidement le processus de réforme du cadre juridique pour encadrer légalement l'activité de transport de VTC au Sénégal, en la formalisant et en régularisant la situation des transporteurs VTC, par la délivrance des licences ou des cartes VTC, afin de préserver des centaines d'emplois créés par les réseaux de partenaires sénégalais des plateformes de transport et de livraison reconnues ;
3. d'explorer les possibilités de matérialiser la proposition des Transporteurs de VTC consistant, pour le Gouvernement, à instaurer une nouvelle taxe VTC, qui serait une niche de rentrées d'argent et une manne financière pour l'État du Sénégal qu'ils sont disposés à payer à la faveur de l'organisation de ce secteur et de leur reconnaissance comme transporteurs de VTC

2.3.4 DES SAISINES D'ACTEURS HORS DU CHAMP DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Elles ont concerné le Conseil national des Aînés du Sénégal (CNAS), le Collectif de défense des intérêts de la Patte d'Oie et le Collectif des sportifs et riverains du Stade municipal de la Commune de Hann Bel-Air.

2.3.4.1 Séance avec le Conseil national des Aînés du Sénégal (CNAS)



Séance de travail avec des membres du Conseil national des Aînés du Sénégal

Le HCDS a reçu le 20 mai 2025 à son siège une délégation du Conseil national des Aînés du Sénégal (CNAS) qui est membre de la Fédération internationale des Associations des Personnes âgées (FIAPA).

Les membres du CNAS se sont réjouis de la tenue, le 26 février 2025, d'un atelier d'examen d'un projet de loi visant à lutter contre toute forme de maltraitance, d'exclusion et de négligence dont peuvent être victimes les personnes âgées.

Les membres du CNAS ont aussi exprimé certaines de leurs préoccupations relatives à une meilleure capitalisation de l'expertise engrangée par les personnes âgées qui peuvent, à leurs avis :

- servir de relais auprès des populations dans le cadre de la vulgarisation et de la mise en œuvre du nouveau référentiel des politiques publiques avec notamment l'érection des pôles territoires ;
- être impliquées dans certaines instances telles que les organes délibérants de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES).

2.3.4.2 Séance avec le Collectif de défense des intérêts de la Patte d'Oie

Le 5 mars 2025, le HCDS a exercé ses bons offices à la suite de la saisine des représentants du collectif de défense des intérêts de la Patte d'Oie qui s'offusquaient du morcellement progressif dont fait l'objet le seul terrain de football utilisé par les populations de quatorze quartiers qui polarisent la zone de Patte d'Oie Builder's.

Ce terrain a été dévolu à la Commune de la Patte d'Oie par arrêté en date du 28 octobre 2014 du préfet du Département de Dakar portant dévolution du patrimoine et redéploiement du personnel de la Ville de Dakar aux Communes du Département de Dakar pris en application du Décret n° 2014 - 926 du 23 juillet 2014 fixant les conditions de dévolution du patrimoine et de redéploiement du personnel des régions et des anciennes villes.

En réponse à la question écrite de l'Honorable député Monsieur Abdoul Kadyr SONKO par Madame Khady DIENE GAYE, Ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Culture avait déjà confirmé :

- d'une part, que le projet de construction du stade municipal de la Patte d'Oie Builder's fait partie des initiatives héritées par le Gouvernement et qui ont été lancées sans être totalement réalisées à ce jour ;
- d'autre part, que le Maire de la Commune, déjà saisi de l'appropriation d'une partie du site par des occupants, devrait prendre les mesures nécessaires pour sécuriser le site et prévenir toute tentative de convoitise.

Il a été suggéré au collectif de saisir à nouveau le Maire de la Commune de Patte d'Oie avec ampliation au Ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Culture, au Directeur général de la Surveillance et du Contrôle de l'Occupation des Sols avec ampliation à la Primature ainsi que le Préfet de Dakar avec ampliation au Ministre de l'Intérieur et de la Sécurité publique et au Ministre de l'Urbanisme, des Collectivités territoriales et de l'Aménagement des Territoires.

2.3.4.3 Médiation entre les autorités de l'Institut de Technologie alimentaire (ITA) et le Collectif des sportifs et riverains du Stade municipal de la Commune de Hann Bel-Air

L'intervention du HCDS a également été sollicitée le 24 mars 2025, dans le cadre de sa mission de médiation, pour trouver une issue heureuse au différend opposant l'Institut de Technologie alimentaire (ITA) au Collectif des sportifs et riverains du Stade municipal de la Commune de Hann Bel-Air, relatif à un projet de construction d'un incubateur, par l'ITA, sur l'espace servant de parking audit stade.

Tout en prenant le soin de rappeler aux parties que les missions de l'Institution sont circonscrites dans les relations professionnelles entre Gouvernement, employeurs et travailleurs, le HCDS a néanmoins tenté de rapprocher les positions, d'abord, en recevant séparément les deux parties pour s'enquérir de la situation, avant d'organiser une séance plénière de facilitation

pour une issue heureuse au litige et pour éviter tout risque de tensions sociales. C'est ainsi que le HCDS s'est évertué à concilier les deux (2) parties et à aplanir les tensions, avant d'informer les autorités compétentes de l'État, seules habilitées à trancher cette question pour surmonter le problème et trouver une solution au litige.

Les deux parties sont invitées à se conformer à la loi et attendre une décision des autorités compétentes, qui seront saisies par le HCDS, pour une issue heureuse à ce différend.



Séance de travail avec le Collectif des sportifs et riverains du Stade municipal de la Commune de Hann Bel-Air et l'Institut de Technologie alimentaire

2.3.4.4 Séance avec le collectif des Populations affectées par le Projet (PAP) de construction de l'Aéroport international Blaise Diagne (AIBD)

Le HCDS a reçu, le 25 septembre 2025, une délégation de ce collectif qui portait, au nom des populations, les préoccupations et doléances portant, principalement, sur :

- l'affectation aux populations des terres restantes du périmètre de l'AIBD à régulariser par des délibérations municipales délivrées aux bénéficiaires ;
- le paiement des impenses dues aux Populations affectées par le Projet (PAP) de l'AIBD, ayant cédé leurs terres agricoles ;
- la confusion notée dans l'attribution des villas sur le site de recasement, qui sont occupées par des non attributaires de titres de propriété sur ledit site ;
- le respect de l'engagement pris pour la clôture des cimetières du village restés dans le périmètre de l'AIBD ;
- l'affectation non effective de 304 hectares aux PAP et exploités par l'entreprise FRUTTA ITALIA moyennant un versement annuel de 40 000 000 FCFA à restituer à la population du village pour l'accès à l'eau et à l'électrification ;
- le non-respect de l'engagement pris par la SENTER d'implanter une gare du TER dans la localité, pour desservir tous les villages traversés par le tronçon Diamniadio-AIBD du tracé du TER.

Ainsi, après la transmission des conclusions de cette séance de travail aux différentes administrations impliquées, le ministère en charge des Finances avait tenu une rencontre technique, en octobre 2025 en présence de l'ensemble des services de l'État concernés, avec la participation du HCDS.

Il est ressorti de ces échanges techniques que toutes les préoccupations exprimées par le collectif et relevant du Gouvernement, ont été totalement réglées par l'État.

Le seul point restant, néanmoins, à régler entre les populations et les Collectivités territoriales, demeure la destination finale du montant des quarante millions (40 000 000) de francs CFA versé annuellement par l'entreprise FRUTTA ITALIA et destiné aux populations des villages impactés.

L'implication du HCDS est sollicitée aux fins de contribuer au raffermissement de la fraternité entre les membres de la Communauté qui a été affectée durant la mise en œuvre du Projet.

2.3.4.5 Séance avec le Mouvement des Commerçants du Quai de Thiaroye



Séance de travail avec des membres du Mouvement des Commerçants du Quai de Thiaroye

Dans le cadre de sa mission de médiation entre les acteurs sociaux, le HCDS a reçu, le 10 décembre 2025, une délégation de membres du Mouvement des Commerçants du Quai de Thiaroye aux fins de prise en charge de leurs préoccupations consécutives à leur déguerpissement des emprises ferroviaires de Thiaroye en 2004.

Elles portent principalement sur :

- le déficit d'informations sur la nature des clauses de la convention liant l'État du Sénégal, représenté par le Centre exécutif des Transports urbains de Dakar (CETUD), au promoteur privé, l'Entreprise de Construction et de Travaux Publics (ECTP) pour le recasement de deux cent deux (202) commerçants au Centre commercial construit dans l'enceinte du Camp militaire de Thiaroye ;

- le supposé non-respect par le promoteur privé de ses engagements initiaux consistant à attribuer aux commerçants concernés des cantines et des tabliers, sous forme de contrats de location-vente qui devraient, à terme, permettre à ces derniers d'être propriétaires.

Le Directeur général du CETUD, le Préfet du Département de Pikine, le Maire de la Ville de Pikine et le promoteur privé ont été informés de la situation dans la perspective de la poursuite de la médiation.

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

Conformément à l'article 2 du décret 2014-1299 le créant et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement, le HCDS est également chargé de mettre en place et de coordonner des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale, sectorielle.

2.4.1 DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le secteur public disposait jusqu'ici d'un seul comité sectoriel de Dialogue social : le Comité de Dialogue social du Secteur de l'Éducation et de la Formation (CDS/SEF).

À la faveur de l'impulsion du Chef de l'État, à travers une directive présidentielle prise lors du Conseil des Ministres du 4 juin 2025 réitérée le 15 octobre 2025, des initiatives ont été développées auprès de certains ministères comme le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

L'engagement du MESRI dans cette œuvre collective de promotion du dialogue social vient consolider les efforts de mise en place de Comités universitaires de dialogue social déjà effective dans certains établissements d'enseignement supérieur publics.

2.4.1.1 Le Comité de dialogue social du secteur public de l'Éducation et de la Formation (CDS/SEF)

Mis en place depuis 2010, le CDS/SEF, est le premier Comité sectoriel de dialogue social au Sénégal, tous secteurs confondus. Il est composé de représentants de l'Administration, des syndicats d'enseignants les plus représentatifs, des associations de parents d'élèves et des organisations de la Société civile (OSC) actives en éducation et formation.

En 2025, le Comité directeur du CDS/SEF a été renouvelé et ses membres ainsi que le nouveau Président, Monsieur Kassa DIAGNE ont été installés le 28 avril 2025 par Monsieur Moustapha Mamba GUIRASSY, Ministre de l'Éducation nationale.

Dans le cadre de la gestion du climat social au niveau du secteur public de l'éducation et de la formation, le CDS/SEF a pris un certain nombre d'initiatives pour promouvoir le dialogue social et maintenir un climat apaisé dans le secteur, notamment, en invitant les acteurs à promouvoir la gestion proactive (anticipation, initiative) et à redoubler d'efforts pour le respect des engagements pris, tout en alertant les autorités gouvernementales sur la nécessité de

reprendre les réunions du Comité de suivi des accords de 2022 signés avec les syndicats d'enseignants.



Séance de travail avec des membres du Comité de Dialogue social du Secteur de l'Éducation et de la Formation

Par ailleurs, le CDS/SEF a mené en 2025, plusieurs actions, notamment :

- le positionnement renforcé du CDS/SEF dans un cadre administratif et partenarial renoué, à travers des prises de contact avec les parties prenantes du dialogue social, des séries d'audiences pour définir les bases et modalités de collaboration, notamment, avec le HCDS, les ministères en charge de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et de la Fonction publique, des syndicats d'enseignants et des OSC actives en éducation ;
- l'animation du dialogue social sectoriel sur des bases d'orientation, de partage de la vision, de l'ambition, des valeurs et de la culture avec une équipe engagée et solidaire, par la définition des axes stratégiques et du périmètre d'intervention, par la clarification des rôles et responsabilités, par l'élaboration d'une feuille de route et la mise en place des commissions thématiques, ainsi que la précision des règles de gestion financière ;
- l'organisation de la session de pré-rentree scolaire 2025-2026 et le développement d'un partenariat inclusif par une participation à l'atelier de vulgarisation du PNSS – CID sous l'égide du HCDS, au dialogue politique national et aux congrès de certains syndicats du G7 (cadre regroupant les organisations syndicales d'enseignants les plus représentatives).

Pour une meilleure efficacité de ses actions le CDS/SEF recommande aux autorités de :

- renforcer le dialogue social par l'implication et la participation effective du CDS/SEF dans les instances de médiation, et de suivi-évaluation ;

- parachever la déconcentration/territorialisation du dialogue social dans une démarche inclusive en poursuivant et en systématisant la dynamique en cours de révision/actualisation du cadre réglementaire du dialogue social ;
- réactiver les mécanismes et les instances de suivi des accords et engagements ;
- rechercher les ressources nécessaires au bon fonctionnement du CDS/SEF.

Par ailleurs, dans le cadre de la coordination des comités sectoriels de dialogue social, le HCDS a eu, auparavant, une séance de travail, le 30 juin 2025, avec une délégation du CDS/SEF conduite par son Président accompagné de quatorze (14) membres du Comité directeur.

Lors de cette séance de travail, une des priorités identifiées a porté sur la nécessité de susciter un engagement de la part de chacune des parties prenantes du CDS/SEF (les représentants des ministères, des syndicats d'enseignants ainsi que de la société civile active dans le secteur de l'Éducation et de la formation) autour de la mission de pacification du système éducatif, afin de contribuer à l'œuvre commune de refondation de l'école de demain impliquant l'inscription du dialogue social comme priorité dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'Éducation et de la Formation.

Dans cette perspective, un intérêt particulier devrait être accordé à :

- la réactualisation du cadre réglementaire du CDS/SEF ;
- la mobilisation des initiatives autour de l'apaisement de l'espace scolaire ;
- l'amélioration des performances du système éducatif ;
- la meilleure prise en compte de la dimension « déconcentration » des activités du CDS/SEF et l'amélioration de sa visibilité ;
- l'approfondissement de la collaboration entre le HCDS et le CDS/SEF dans le contexte de mise en œuvre du PNSS – CID ;
- la reprise de l'organisation des sessions préentrées scolaires suffisamment inclusives sous la coordination du CDS/SEF ;
- l'organisation de plateformes de dialogue entre le CDS/SEF et les ministères en charge de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, auxquelles seront aussi associées les acteurs de l'Enseignement privé.

2.4.1.2 Les initiatives développées suite aux directives présidentielles prises lors des Conseils des Ministres du 4 juin et du 15 octobre 2025, pour la mise en place de CDS dans les ministères et structures publiques

En application de la Directive présidentielle prise à l'issue du Conseil des Ministres du 4 juin 2025 réitérée lors du Conseil des Ministres du 15 octobre 2025, prescrivant tous ministères et structures publiques à mettre en place des Comités de dialogue social, le HCDS a marqué sa disponibilité à accompagner toutes les administrations et structures publiques concernées par la matérialisation de cette directive présidentielle, à travers la mise en place d'instances internes et sectoriels de dialogue social.

Dans cette perspective, les Ministres en charge de l'Enseignement supérieur, de la Santé, de la Justice, de l'Économie, des Infrastructures et de l'Industrie se sont déjà rapprochés du HCDS pour être accompagnés dans la mise en place de ce mécanisme important de promotion du dialogue social et d'anticipation des différends de travail.

A cet effet, le secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a été le premier département à matérialiser pleinement les directives présidentielles en s'engageant dans le processus inclusif de mise en place et d'installation d'un CDS.

C'est ainsi que l'atelier de renforcement de capacités en dialogue social des parties prenantes du sous-secteur, tenu du 27 au 28 décembre 2025, a été mis à profit pour procéder à l'adoption des documents essentiels à la mise en Place du CDS, notamment, le projet de charte de dialogue social sectoriel et le projet de règlement intérieur du CDS.

À cette occasion, les futurs membres devant représenter les différentes familles d'acteurs du secteur au sein du Comité de dialogue social, ont été désignés par les parties prenantes, avant d'être nommés par arrêté ministériel n° 003871 du 19 février 2026.

Le Professeur Lamine GUEYE, Président ainsi que les membres du Comité de Dialogue social du sous-secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (cf. annexes 4, 5 et 6) ont ensuite été officiellement installés le 26 février 2026 par Monsieur Daouda NGOM, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Cette avancée est le résultat d'une appropriation des vertus et mécanismes de dialogue social dans les différents démembrements du secteur. En effet, le HCDS a noté avec satisfaction et a accompagné l'essentiel des universités publiques dans la mise en place des Comités de dialogue social fonctionnels et outillés pour jouer le rôle de prévention, d'anticipation et, au besoin, de résolution des différends entre les acteurs universitaires.

Dans son Cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027, le HCDS a également prévu d'organiser des séances de recensement des activités menées et des attentes des mandants tripartites à intégrer dans ses rapports annuels sur l'état du dialogue social.

Les comités universitaires de dialogue social existants ont été conviés à la quarante et unième Assemblée plénière du HCDS qui s'est tenue du 16 au 18 décembre 2025 et qui portait sur le thème « Revue du climat social en perspective de l'élaboration du Rapport 2025 sur l'état du dialogue social ».

La situation de ces comités universitaires de dialogue social est la suivante.

2.4.1.3 Situation des comités universitaires de dialogue social

Présentement, disposent de comités universitaires de dialogue social, l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar, l'Université Gaston Berger de Saint Louis, l'Université Iba Der Thiam de Thiès et l'Université numérique Cheikh Hamidou KANE de Diamniadio.

A- Le Comité de dialogue social de l'Université Cheikh Anta DIOP (UCAD) de Dakar

Le CDS/UCAD a été mis en place par arrêté n° 0964 du 15 mai 2024 et est composé de vingt-huit (28) membres représentant les différentes familles d'acteurs de l'UCAD (rectorat, directions, personnel d'enseignement et de recherche, personnel administratif technique et de service, amicales d'étudiants, associations des parents d'élèves et d'étudiants). Le CDS/UCAD est présidé par le Professeur Bassirou LO.

Le climat social à l'UCAD en 2025 a été marqué par des tensions structurelles profondes liées, notamment, à la gestion des bourses des étudiants du niveau master et aux conditions socio-académiques. Le CDS engage ainsi des processus de médiation, notamment, lors de crises à l'université, mais leur mise en pratique reste fragile face aux urgences sociales de grande ampleur, aux limites objectives liées aux problèmes structurels de l'UCAD et au manque d'anticipation sur les crises qui surviennent.



Atelier de renforcement de capacités des parties prenantes du sous – secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

En termes d'activités réalisées par le CDS de l'UCAD en 2025, on peut noter, entre autres :

- le partage du PNSS – CID ;
- la validation du plan d'activités du CDS ;
- la formation des membres du CDS sur les principes et droits fondamentaux du travail, le travail décent et le dialogue social, avec l'accompagnement du HCDS ;

Ces actions du CDS, combinées à celles du Médiateur de l'UCAD, ont permis d'avoir des avancées significatives dans la prévention et la résolution des conflits, notamment, en :

- facilitant le dialogue et la concertation entre toutes les parties prenantes de la communauté universitaire ;
- identifiant et anticipant les tensions ou les dysfonctionnements potentiels au sein de l'université et proposer des solutions préventives ;
- assurant un traitement équitable et transparent des questions et des problèmes qui lui sont soumis.

En termes de recommandations, pour l'efficacité de son action, le CDS/UCAD compte :

- anticiper sur les attentes des PER, PATS et étudiants sur les questions liées aux accords, à leur traitement et aux bourses ;

- vulgariser le comité de dialogue social auprès de tous les acteurs de la communauté ;
- encourager la collaboration entre le CDS et les organes de gouvernance de l'UCAD ;
- accroître les moyens du CDS afin de lui permettre de mieux jouer son rôle dans la mise en œuvre de la politique de stabilité de l'UCAD ;
- faire le plaidoyer auprès du MESRI pour une implication du comité dans les négociations avec les étudiants.

B- Le Comité de dialogue social de l'Université Gaston BERGER (UGB) de Saint Louis

Installé le 05 août 2025, le Comité de dialogue social de l'Université Gaston BERGER (UGB) de Saint Louis est composé des différentes familles d'acteurs de l'université. Il est présidé par Docteur Boubacar BA. Depuis sa mise en place, le CDS/UGB a mené plusieurs actions allant de l'anticipation des conflits à la consolidation d'un espace universitaire pacifique au sein et en dehors de l'espace universitaire. Il en est ainsi :

- des rencontres avec la Coordination des Étudiants de Saint Louis (CESL) pour convaincre les délégués d'étudiants de suspendre leur mot d'ordre de grève décrété au mois de juillet 2025 ;
- des discussions directes initiées par le CDS en octobre 2025, entre le MESRI et le STESU, devant un risque élevé de grève des PATS à la suite d'une circulaire du MESRI mettant fin à l'orientation de nouveaux bacheliers hors de la plateforme CAMPUSEN (un accord a ensuite été trouvé avec les PATS, sur la question, permettant ainsi la fin de la grève et la poursuite des cours et des examens) ;
- de la participation, en novembre 2025, à la séance de travail entre le Doyen et le Bureau de la CESL pour rediscuter de deux (2) revendications (notamment Wifi au campus social et reprise des chantiers) et des solutions à y apporter. Les discussions ont abouti à des propositions de solutions formulées par le Recteur pour le Wifi et par le Ministère des Infrastructures, concernant la reprise des chantiers ;
- des rencontres avec le Président de la CESL pour faire le suivi de la situation sociale dans l'espace universitaire, consécutive de la grève portant sur le « rappel des bourses ». En dépit des résultats fructueux et des manifestations violentes des étudiants sur la route nationale, le CDS a invité le Président de la CESL à tout faire pour arrêter les affrontements avec les forces de l'ordre et à privilégier le dialogue ;
- des interventions du Président du CDS-UGB, en décembre 2025 auprès de son collègue du CDS de l'UCAD et du Président du HCDS, en vue d'œuvrer pour l'ouverture d'un dialogue entre le MESRI et les représentants des étudiants, afin de mettre fin à la crise des rappels de bourses et de terminer l'année académique 2024-2025.

C- Le Comité de dialogue social de l'Université Iba Der THIAM de Thiès (UIDT)

Le Comité de dialogue social de l'Université Iba Der THIAM de Thiès (UIDT) est composé de seize (16) membres représentant les différentes familles d'acteurs de l'UIDT sous la présidence du Premier Recteur, devenu Recteur Honoraire de l'Université de Thiès, en l'occurrence, le Professeur Papa Ibra SAMBE. La situation du climat social à l'Université de Thiès (UIDT), à l'instar

des autres Universités, se caractérise par un écosystème complexe avec plusieurs niches à problèmes spécifiques à chaque famille d'acteurs. Ainsi :

- Pour les PER : le seul problème a été lié à l'installation de la sécurité au niveau du portail entraînant les fouilles au niveau des voitures, dénoncées par les enseignants et l'intervention du CDS a permis de régler ce problème ;
- Pour les PATS : la suppression des postes de chefs de bureaux par le Recteur a trouvé une solution dans l'instauration d'indemnités complémentaires ;
- Quant aux étudiants : en dépit des difficultés liées aux infrastructures, la gestion réussie de leurs préoccupations récurrentes constitue la satisfaction de l'Université de Thiès, qui repose sur un modèle intéressant privilégiant la concertation et le dialogue pour solutionner les problèmes.

Quant aux activités menées par le CDS en 2025, elles se résument à des rencontres périodiques avec les différentes composantes et avec les autorités, sur la base de saisine ou d'auto-saisine du CDS consécutives à des crises. Il en résulte que l'UIDT reste une Université relativement stable. En termes de recommandation, le CDS/UIDT compte renforcer l'anticipation sur la survenue de crise, avec comme perspective, l'instauration d'une journée de dialogue social à l'UIDT.

D- Le Comité de Dialogue social de l'Université numérique Cheikh Hamidou KANE de Diamniadio

Mis en place le 22 août 2017 par arrêté, le Comité universitaire du dialogue social (CUDS) à l'Université numérique du Sénégal (UN-CHK) est l'instance de gouvernance du dialogue social jouissant d'une indépendance totale et s'appuyant sur les principes de neutralité et de confidentialité. Composé d'une dizaine de membres représentant les PER et les PATS, à l'exclusion des étudiants, le CDS/UN-CHK a pour missions :

- de veiller à la pacification de l'espace universitaire à travers des actions de prévention des conflits et/ou de gestion et de résolution des conflits entre les différents acteurs sociaux ;
- de promouvoir la culture de la paix au sein de l'université ;
- de contribuer aux équilibres sociaux, culturels et éthiques de la communauté universitaire en mettant en place un dispositif de veille et d'alerte ;
- d'élaborer un rapport d'activités annuel sur l'état du dialogue social en plus des comptes rendus de missions ou de rencontres en ligne.

Le CDS/UN – CHK est présidé par Monsieur Abdoulaye KANE, Chef de Service Formation, Responsable des UE transversales, professionnelles et de la Médiation à la Direction de la Formation et de l'Ingénierie pédagogique (DFIP). En 2025, la situation du climat social à l'UN-CHK a été relativement calme. Les activités menées par le Comité de Dialogue social ont porté sur des rencontres organisées avec chaque catégorie d'acteurs (étudiants, enseignants, personnel administratif, vigiles, techniciens de surface) pour identifier les problèmes et/ou dysfonctionnements en vue de prendre les mesures idoines pour résoudre les problèmes. Les autres actions ont ainsi trait à :

- l'organisation de formations pour les étudiants des BENO (Bureau des étudiants des Espaces numériques Ouverts) en développement personnel et en gestion du temps ;
- la participation aux concours d'innovations technologiques et numérique ;
- l'élaboration et la finalisation de la charte du dialogue social destinée à formaliser les règles et protocoles de gestion des conflits ;
- la plateforme numérique des plaintes, outil d'alerte précoce et de remontée d'informations ;
- des missions de terrain et la possibilité de saisine directe du CUDS pour des plaintes des agents ou sur demande de l'autorité d'une situation source de perturbations.

Le CDS a ainsi formulé les recommandations suivantes, en termes de perspectives pour 2026 :

- déployer une plateforme numérique des plaintes ;
- mettre sur pied une plateforme d'écoute, de conseil et d'accompagnement pour les universités publiques en collaboration avec le HCDS et le MESRI ;
- mettre sur pied un CDS sectoriel au MESRI afin de doter le secteur d'un cadre unitaire de prévention et de règlement des conflits en partenariat avec le HCDS ;
- signer un accord de partenariat entre le HCDS et l'UN-CHK.

Le 11 février 2025, le HCDS a tenu une séance de travail avec une délégation du Comité de Dialogue social (CDS) de l'UN-CHK, lors de laquelle des axes de coopération ont été dégagés, notamment, sur :

- le renforcement de capacités des membres du Comité de dialogue social de l'UN - CHK en matière de prévention et de règlement des conflits ;
- la tenue de l'atelier de finalisation de l'élaboration de la Charte de Dialogue social de l'UN - CHK ;
- l'engagement du Comité de dialogue social de l'UN - CHK à s'investir en synergie avec le HCDS pour contribuer à la mise en place du Comité de dialogue social du secteur de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ;
- la signature d'un cadre de coopération entre l'UN - CHK et le HCDS.

Le HCDS a recommandé l'intégration des étudiants au sein du CDS.

2.4.2 DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Le premier Comité de dialogue social sectoriel dans le privé a été mis en place dans le secteur de la Microfinance, avec l'accompagnement du HCDS, qui a également contribué à l'installation de CDS dans certaines grandes entreprises.

Ces différents CDS ont été aussi conviés à la session de partage et de recueil d'informations, en décembre 2025 lors de la 41^{ème} Assemblée plénière du HCDS, en perspective de l'élaboration du présent rapport sur l'état du dialogue social.

2.4.2.1 Le Comité de dialogue social du secteur de la Microfinance (CDS/MF)



Atelier de renforcement de capacités des membres du Comité de Dialogue social du Secteur de la Microfinance

Le CDS du secteur de la Microfinance (CDS/MF), installé en décembre 2022 sous l'égide de l'Association des Professionnels du Système financier décentralisé (APSFD) du Sénégal et du HCDS, joue un rôle central en tant qu'instance de concertation, de médiation et de prévention entre les employeurs et travailleurs, à travers la mise en œuvre d'un plan d'actions convenu. Le CDS/MF est présidé par Monsieur Mamadou Lamine GUEYE.

Le CDS/MF a ainsi mené plusieurs actions structurantes pour consolider ses acquis, renforcer ses relations institutionnelles et engager une campagne d'information auprès des institutions de microfinance, afin d'encourager la saisine de cette instance en cas de conflits.

Au titre de l'année 2025, le CDS a mené plusieurs activités dont les plus importantes sont répertoriées ci-après :

- une séance de travail, en janvier 2025, avec le HCDS pour faire un bilan des activités réalisées en 2024 et présenter un plan d'actions budgétisé de 2025, avec des actions prévues portant sur l'édition et la vulgarisation de la nouvelle convention collective, l'organisation de sessions de formation des délégués du personnel et l'appui à la mise en place de comités d'entreprises ;
- des visites d'informations et de sensibilisation du bureau du CDS auprès de plusieurs Institutions de microfinance (IMF) (CMS, PAMECAS, ACEP, COFINA, MICROSEN, AMIFA, CAURIE, COOPEC/RESOP), sur l'existence du CDS/MF et sur son rôle en matière de prévention et de gestion des conflits sociaux ;
- la finalisation du processus de rédaction de la convention collective du secteur de la Microfinance avec l'accompagnement du HCDS et sa soumission au Conseil d'Administration de l'APSFD-Sénégal pour validation ;

- l'organisation d'une session de renforcement de capacités en dialogue social et en négociation collective, pour les membres du CDS, les 20 et 21 août 2025 ;
- le plaidoyer et la représentation institutionnelle auprès des autorités, notamment, du ministère de la Microfinance, du ministère du Travail, de la BCEAO et du BIT ;
- la participation à la 38^{ème} Assemblée plénière du HCDS, à l'atelier de partage du rapport sur l'état du dialogue social et à l'atelier de vulgarisation du PNSS-CID.

Les principaux avantages et acquis positifs du CDS/MF dans le secteur ont permis :

- d'offrir un cadre institutionnel de concertation entre les parties prenantes dans le but d'améliorer le fonctionnement du secteur et les relations professionnelles ;
- de favoriser la stabilité sociale à travers des relations professionnelles apaisées ;
- d'améliorer les conditions de travail grâce au dialogue permanent entre les représentants des travailleurs et des employeurs ;
- de renforcer la gouvernance du secteur par la structuration et l'élargissement des mécanismes participatifs dans la régulation et la mise en œuvre des politiques sectorielles ;
- de promouvoir le dialogue social comme outil de développement en instaurant une culture de concertation et de consensus entre partenaires sociaux (travailleurs, employeurs, État) ;
- de renforcer l'inclusion financière et la cohésion sectorielle en contribuant à améliorer la résilience du secteur et son impact socio-économique.

Le HCDS a également accompagné certaines grandes entreprises d'envergure nationale dans la mise en place des mécanismes adaptés de dialogue social et, à l'occasion de la session de l'Assemblée plénière de partage, en prélude à l'élaboration du présent rapport, les CDS d'entreprises, ci-après, ont présenté leurs bilans d'activités pour l'année 2025.

2.4.2.2 Le Comité de dialogue social de la SONATEL

Le Comité de dialogue social de la SONATEL a été installé en 2016, à la suite de l'adoption d'une charte de dialogue social en mars 2014. Depuis lors, le CDS a eu à organiser, au total, une trentaine de séances et plus de sept (7) mois de négociations pour aboutir à la conclusion de trois (3) Protocoles d'Accord. Le CDS de la SONATEL est présidé par Monsieur El Hadji Birahim GUEYE, Directeur du Capital humain. En termes d'activités réalisées, le CDS de la SONATEL a :

- mis en place quatre (4) CDS spéciaux dans l'entreprise ;
- organisé un séminaire sur le nouveau Plan Stratégique et de Transformation, VSC sur la Stratégie relatif au Plan Stratégique et ITN Master Plan et un séminaire des Partenaires sociaux du groupe Sonatel : Sénégal, Mali, Guinée, Guinée Bissau et Sierra Léone ;
- créé un Comité ad hoc sur l'Élection du Représentant du Personnel au Conseil d'Administration (RPCA) et un autre Comité ad hoc sur les nouveaux modes collaboratifs (télétravail et autres formes).

Quant aux acquis sociaux, grâce à l'action du CDS, on peut noter : l'augmentation des congés de maternité à seize (16) semaines, l'augmentation des salaires, l'augmentation du nombre de billets de pèlerinage (musulman et chrétien), l'augmentation du package « actions de bienvenue », la généralisation des bons de cadeaux de Noël, l'amélioration des prêts internes (habitat et véhicule), la formation et le renforcement des compétences sur le rôle du délégué du personnel, sur l'Anglais, sur l'acculturation financière et sur la « co-construction d'un avenir meilleur dans une entreprise toujours plus performante ».

Le CDS de la SONATEL a ainsi formulé les recommandations suivantes :

- créer des cadres de dialogue adaptés dans les différentes zones du groupe ;
- organiser des sessions de formation et de développement des compétences des délégués du personnel et des membres du CDS ;
- mettre en place une stratégie de négociation adaptée après réception d'une plateforme revendicative ;
- renforcer la confiance et l'inclusion fondées sur le professionnalisme, l'éthique, la justice sociale et le respect mutuel.

Enfin, dans les perspectives, le CDS prévoit de mettre en place un Comité de dialogue social pour tout le Groupe Sonatel et des CDS dans tous les pays de présence (Mali, Guinée, Guinée Bissau et Sierra Leone), avant d'organiser le Séminaire des délégués du personnel.

2.4.2.3 Le Comité de dialogue social de La Banque agricole (LBA)

Le Comité de Dialogue Social (CDS) de LBA, mis en place le 18 octobre 2018 avec l'accompagnement du HCDS, est une instance de concertation entre la Direction et les représentants du personnel (les syndicats, les délégués et les amicales du personnel). Il s'est donné pour mission centrale de favoriser le dialogue, prévenir les conflits et négocier des accords collectifs dans l'intérêt des travailleurs et de l'institution, tout en maintenant la qualité du dialogue et de la collaboration avec les différentes organisations syndicales.

Le CDS contribue ainsi à l'amélioration de la situation du climat social dans l'entreprise, marquée en 2025 par la consolidation des acquis sur des points positifs issus des accords précédents et des domaines de coopération effective entre les acteurs, la vigilance sur les sources de tensions et sujets récurrents ou émergents pouvant générer des mécontentements (salaires, charges de travail, conditions de travail, avancement, ...) et d'autres aspects. Le CDS de LBA est présidé par Monsieur Moussa SENE, Directeur du Capital humain et de la Logistique. Au titre de l'année 2025, les activités menées par le CDS ont consisté, notamment :

- à la participation effective aux activités du HCDS portant sur la vulgarisation du PNSS-CID et sur le recueil des informations, lors de sa 41^{ème} Assemblée plénière ;
- aux négociations avec les syndicats, portant sur revalorisation salariale avec effet rétroactif et sur les avantages sociaux (réduction du prix des véhicules réformés, octroi d'enveloppes exceptionnelles, bonification des pécules des pèlerins) ;
- à la gestion des crédits du personnel, à l'amélioration des conditions de travail, à la gestion des carrières et à la mobilité du personnel.

En termes de recommandations, le CDS LBA suggère :

- la pérennisation des acquis par le maintien des mécanismes de négociation salariale et de protection sociale ;
- le renforcement de la transparence en rendant systématique la communication des études salariales et des décisions managériales ;
- l'amélioration de la représentativité en associant davantage les agents aux décisions concernant leur carrière et leurs conditions de travail ;
- la consolidation du suivi des engagements par la mise en place d'un tableau de bord pour le suivi des accords passés ;
- le développement de la formation continue intégrant un volet renforcement des compétences dans les négociations annuelles.

2.4.2.4 Le Comité de dialogue social d'Africa Global Logistics Sénégal (AGL) ex Bolloré

Le Comité de dialogue social (CDS) d'Africa Global Logistics Sénégal (AGL) SA, installé le 08 février 2023 avec l'accompagnement du HCDS, est un cadre institutionnel de concertation entre la Direction et le personnel. Il est composé de quatorze (14) membres représentant la Direction générale et le personnel, auxquels s'ajoutent, cinq (5) autres membres cooptés, en qualité de facilitateurs. Le CDS a ainsi pour missions de favoriser un climat social apaisé, de prévenir les conflits et de promouvoir des relations professionnelles fondées sur la transparence, l'écoute et le respect mutuel. Le CDS de AGL est présidé par Monsieur le Directeur général Pascal GRELLIER.

S'agissant de la situation du climat social dans l'entreprise, elle est globalement, satisfaisante et relativement stable. Les relations entre la Direction et les partenaires sociaux sont marquées par un dialogue social permanent et constructif, une volonté commune de préserver la paix sociale et une bonne circulation de l'information sur les sujets stratégiques et sociaux. Ces points font l'objet d'échanges réguliers dans le cadre du Comité de dialogue social.

Toutefois, au titre de l'année 2025, le Comité de dialogue social avait planifié plusieurs activités importantes. Mais, en raison de plusieurs facteurs, il n'a été procédé qu'à une session de renforcement de capacités destinée au Collège des délégués du personnel. Dans l'objectif d'améliorer cette situation et, afin de renforcer davantage le climat social, le Comité de dialogue social recommande :

- le renforcement du dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise ;
- l'amélioration continue du dialogue sur les sujets majeurs de la Société AGL ;
- la poursuite des efforts en matière de communication interne ;
- la formation des membres du CDS sur les techniques de négociation et de médiation sociale.

2.4.2.5 Le Comité de Dialogue social de la SEN'EAU

Le CDS de la SEN'EAU a été mis en place en juin 2023 à la suite d'un accord d'établissement signé entre la Direction générale et les syndicats de l'entreprise. Il est composé de dix (10) membres dont cinq (5) représentants de la Direction générale et cinq (5) représentants des travailleurs. Le CDS de la SEN'EAU est présidé par Monsieur Adama DIOUF.



Atelier de renforcement de capacités des délégués du personnel de SEN'EAU

Après son installation, la feuille de route déroulée par le CDS a consisté en l'adoption d'un agenda des rencontres avec le Directeur général de la SEN'EAU et l'établissement d'un plan d'actions pour la prise en charge des principales préoccupations des travailleurs. Le CDS a ainsi organisé :

- des tournées de sensibilisation sur l'ensemble du périmètre affermé et la mise en place des comités relais sur l'ensemble des Directions territoriales de la SEN'EAU ;
- un Diisso social, une journée de la paix sociale réunissant l'ensemble des forces vives de l'entreprise, avec l'animation du HCDS, de la DGTSS et des centrales syndicales, pour renforcer la stabilité sociale à la SEN'EAU ;
- une séance de vulgarisation du rapport annuel sur la situation sociale à la SEN'EAU, pour l'année 2023/2024 ;
- une session de formation des délégués du personnel élus, en dialogue social et en négociation collective, animée par le HCDS ;
- des initiatives internes pour le règlement des conflits entre les syndicats de l'entreprise et la Direction générale.

En termes de perspectives, le CDS procédera à l'inauguration de son siège à Pikine, dont la construction a été entièrement financée par la Direction générale de SEN'EAU. Le CDS compte également poursuivre ses activités sur l'ensemble du périmètre de l'entreprise pour la redynamisation des Comités relais au niveau des Directions territoriales afin de permettre à l'ensemble des travailleurs de comprendre la mission d'alerte et de veille du CDS pour prévenir les conflits et préparer le rapport 2024/2025 sur l'état de la situation sociale à la SEN'EAU.

2.4.2.6 Le Comité de dialogue social d'Auchan Retail Sénégal

Le Comité de dialogue social (CDS) de l'entreprise Auchan Retail Sénégal, installé le 14 décembre 2023 avec l'accompagnement du HCDS, est composé de vingt-huit (28) membres dont 14 représentants de la Direction générale et 14 représentants du personnel. Le CDS de Auchan Retail Sénégal a été présidé par Madame Assiétou DRAME, Directrice du Capital humain, qui a été remplacée, en 2026, par Madame Adja NDIAYE, après le renouvellement des membres du CDS, consécutif à l'élection de nouveaux délégués du personnel.

Depuis sa mise en place, le CDS a contribué à l'appropriation des mécanismes du dialogue social et des vertus de la négociation collective par les partenaires sociaux de l'entreprise Auchan Retail Sénégal.

Les activités du CDS, qui a ainsi constitué un cadre fédérateur de la prise en charge des préoccupations des travailleurs de tous les établissements de l'entreprise installés à l'échelle du territoire national, ont abouti à la signature d'un protocole d'accord social, le 07 avril 2025 accordant de nouveaux avantages sociaux aux travailleurs de l'entreprise Auchan Retail Sénégal.

2.4.2.7 Le Comité de Dialogue social de l'hôtel King Fahd Palace

Le Comité de Dialogue social de l'hôtel King Fahd Palace a été mis en place en septembre 2023 avec l'accompagnement du HCDS. Il est composé de vingt (20) membres dont dix (10) représentants de la Direction générale et dix (10) représentants des travailleurs, choisis parmi les délégués du personnel.

La mission du CDS est de promouvoir le dialogue entre les parties prenantes de l'entreprise pour anticiper sur les problèmes récurrents de l'hôtel et y trouver des solutions. Toutefois, depuis son installation, le rôle attendu du CDS reste encore très mitigé, parce que, selon ses membres, l'instance ne s'est jamais réunie et ne joue pas pleinement son rôle d'instance de promotion du dialogue social et de prévention des différends.

2.4.2.8 Le Réseau des Journalistes en Dialogue social (REJDIS)



Séance de travail avec le REJDIS

Reçue le 16 avril 2025, une délégation du Bureau du REJDIS conduite par son Président, Monsieur François Xavier THIAW, a renouvelé sa volonté de repartir sur de nouvelles bases pour une collaboration renforcée avec le HCDS, dans le cadre de la mission de promotion du dialogue social.

En retour, le HCDS s'est engagé à accompagner le REJDIS, à travers des sessions de renforcement de capacités de ses membres en dialogue social et d'initiatives en termes de productions de magazines et de publications sur le dialogue social. Aussi, le HCDS a invité le

REJDIS à coordonner la couverture médiatique des activités organisées par l'Institution, en vue d'une fidèle restitution, par les organes de presse.

2.5 MISSIONS À L'ÉTRANGER ET COOPÉRATION

Durant la période de référence de ce Rapport, des missions du HCDS à l'étranger ont été menées. Elles ont concerné des activités organisées par l'OIT, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et le Conseil du Travail du Dialogue social de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA).

L'expérience du Sénégal en matière de promotion du dialogue social et de renforcement de la démocratie sociale a aussi intéressé les mandants tripartites de la République de Guinée qui ont séjourné à Dakar du 18 au 23 août 2025.

2.5.1 Participation à la Conférence internationale du Travail et coopération entre le HCDS et le Bureau international du Travail



Séance de travail avec Madame Lieve VERBOVEN, Cheffe du Service du dialogue social, Relations du travail et Gouvernance (LABGOV) de l'OIT

Cette cent-treizième session de la CIT s'est tenue du 2 au 13 juin 2025.

La CIT réunit chaque année au mois de juin les États membres de l'OIT. Elle permet aux mandants tripartites :

- d'élaborer et d'adopter des normes internationales du travail sous forme de conventions et de recommandations qui inspirent les États membres dans la définition des lois et règlements pouvant leur permettre de faire avancer la justice sociale et de promouvoir le travail décent ;
- de suivre l'application des normes internationales du travail au niveau national ;
- d'examiner, depuis l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits

fondamentaux au travail (1998), des rapports globaux couvrant successivement les principes et droits fondamentaux portant sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et la garantie d'un milieu de travail sûr et salubre;

- de débattre sur les problématiques liées au travail, qui intéressent le monde entier abordées chaque année par le rapport présenté par le Directeur général de l'OIT;
- d'adopter des résolutions qui contribuent à orienter la politique générale de l'OIT et ses activités futures.



Séance de travail entre le HCDS et Madame Samira DAOUD, Directrice du Bureau de l'OIT pour le Sénégal, le Cap-Vert, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau

À l'issue de la cent-treizième (113^{ème}) session de la CIT, certains instruments ont été notamment adoptés dans le domaine des relations professionnelles :

- la Convention (n° 192) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025 ;
- la Recommandation (n° 209) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025 ;
- des Amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006) ;

Ont été également adoptées,

- la Résolution concernant le deuxième Sommet mondial pour le développement social (2025), la Résolution relative à la discussion générale concernant les moyens de remédier à l'informalité et de promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent, la Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée « Le travail décent dans l'économie des plateformes » ;

- la première discussion de l'action normative pour l'élaboration de nouvelles normes internationales du travail portant sur le travail décent dans l'économie des plateformes. La deuxième discussion en vue de l'adoption de ces instruments, se tiendra lors de la 114^{ème} session de la CIT prévue du 1^{er} au 12 juin 2026, à Genève.

2.5.1.2 Coopération entre le HCDS et le BIT

En marge de la cent-treizième session de la CIT, la délégation du HCDS a eu, le mercredi 11 juin 2025, une séance de travail avec Madame Lieve VERBOVEN, Cheffe du Service du dialogue social, Relations du travail et Gouvernance (LABGOV) de l'OIT. Les échanges ont porté sur certaines attentes du HCDS portant notamment sur un appui dans :

- la mise en œuvre du Cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027 du HCDS ;
- l'élaboration des avant-projets de conventions collectives obsolètes de certaines branches d'activités bénéficiant de l'accompagnement du HCDS, en particulier dans les secteurs des mines et des industries extractives, des professions agricoles et assimilées, de la mécanique générale, des industries textiles, des industries alimentaires, de la santé privée, de l'enseignement supérieur privé ;
- la mise à disposition de ressources documentaires pour animer les plateformes électroniques du HCDS ;
- la préparation de la cinquième Conférence sociale dont le thème portera sur la productivité.

En réponse à ces attentes, rappelant avoir été actrice du processus ayant mené à l'adoption de la Charte nationale sur le dialogue social du Sénégal, Madame la Cheffe s'est félicitée des avancées notées depuis lors, au Sénégal, en matière d'institutionnalisation du dialogue social tripartite. Elle a assuré du soutien du BIT. Dans cette perspective, elle a recommandé de maintenir le contact avec l'Équipe d'appui technique au Travail décent de l'OIT et Bureau Pays pour le Sénégal, le Cap Vert, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau.

En effet, le 11 mars 2025, le HCDS a eu une séance de travail avec une délégation du Bureau pays de l'équipe d'appui technique de l'OIT au Sénégal conduite par Madame la Directrice Samira DAOUD. Au cours de cette séance, les différents axes du Cadre stratégique d'intervention 2025-2027 du HCDS ont été présentés au BIT, qui y a identifié plusieurs points sur lesquels le BIT pourrait accompagner l'institution pour leur réalisation. Il s'agit, entre autres :

- de la formation des formateurs par le Centre international de formation à Turin, tout en allant vers l'élaboration d'un manuel des formateurs ;
- de la reprise du partenariat avec le BIT en prenant en compte les dimensions liées à la transition écologique et technologique, avec un portage, par le HCDS, de la déclaration tripartite de l'OIT sur les EMN et une transition juste vers des économies et sociétés écologiquement durables ;
- des actions portant sur les projets de Charte nationale sur le dialogue social, de Pacte de stabilité sociale, d'installation de Comités de dialogue social sectoriels et d'avant-projets de conventions collectives de branches ;

- de l'exploitation optimale de la cartographie du secteur informel réalisée par le BIT et le HCDS, dans la cadre du 1^{er} Regular Budget Supplementary Account (RBSA) ;
- de l'élaboration d'une cartographie et d'une typologie des conflits au Sénégal, en vue de définir une stratégie d'anticipation, de veille et de prévention des conflits sociaux ;
- de la réalisation d'une étude sur la cartographie et la dynamique salariale au Sénégal pour anticiper sur les conflits, en exploitant notamment le rapport sur le système de rémunération dans la Fonction publique et les annexes de classifications des conventions collectives dans le secteur privé ;
- de la possibilité d'ouvrir de nouvelles fenêtres de partenariat, via le modèle RBSA, pour la mise en œuvre de certaines actions du nouveau Cadre stratégique d'intervention 2025-2027 du HCDS.

Par ailleurs, il a été évoqué le rôle important que pourrait jouer le HCDS dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD, notamment, dans son volet dialogue social.

Le HCDS a également eu une séance de travail, le 14 octobre 2025, avec une délégation du Bureau international du Travail (BIT) conduite par Monsieur Moustapha Kamal GUEYE, Directeur du Programme d'Action Transition juste, qui séjournait au Sénégal pour une série d'ateliers sur le changement climatique, le stress thermique, les impacts du changement climatique sur la santé.

Cette rencontre s'inscrivait ainsi dans le cadre des programmes avec des mandants tripartites nationaux, pour partager avec eux le programme du Directeur général du BIT, en l'occurrence, la Coalition mondiale pour la Justice sociale.

2.5.2 Atelier sur la promotion des investissements et des pratiques d'entreprises durables et responsables pour la réalisation du travail décent au sein des membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)

Madame Mame Khar BASSE, Présidente de la Commission du HCDS chargée de promotion de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (D/EMN), a participé du 5 au 6 mars 2025 à Abidjan en Côte d'Ivoire à un atelier organisé conjointement par le BIT et le Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA.

Cet atelier avait pour objectif de faciliter le partage d'expériences entre les mandants tripartites des pays membres de l'UEMOA sur les politiques et les stratégies d'investissement et la conduite responsable des entreprises pour la réalisation du travail décent.

Pour bien prendre en charge les défis liés à cette question, en plus de se doter de points focaux nationaux pour la promotion de la D/EMN, le HCDS a mis en place une commission dédiée à cette problématique.

2.5.3 Réunion des Commissions, Conseils et Comités de paix des États membres de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

Cette réunion s'est tenue du 28 au 30 avril 2025 à Accra au Ghana, avec la participation de Monsieur le Président du HCDS du Sénégal. L'objectif de cette activité organisée par la Commission de la CEDEAO consistait à renforcer la collaboration, le réseautage et le partenariat en matière de médiation et de paix.

L'engagement des différentes parties prenantes et la promotion de la démocratie sociale ont été identifiés comme essentiels pour permettre à ces structures de s'acquitter de leurs missions.

Le rôle d'impulsion des pouvoirs publics a été aussi mis en exergue avec entre autres le choix porté par Son Excellence Monsieur Bassirou Diomaye Diakhar FAYE, Président de la République, de consacrer la journée du Dialogue national au thème de la réforme et de la modernisation de la Justice.

2.5.4 Atelier régional marquant les deux décennies de partenariat entre la CEDEAO et les Organisations de la Société Civile (OSC) pour l'alerte précoce et la prévention de l'insécurité humaine.



Monsieur le Président du HCDS a pris part, du 17 au 19 septembre 2025, à un atelier régional marquant les deux décennies de partenariat entre la CEDEAO et les Organisations de la Société Civile (OSC) pour l'alerte précoce et la prévention de l'insécurité humaine.

Les initiatives de médiation et de prévention des conflits développées par le HCDS y ont été présentées. Les participants se sont attelés à identifier les modalités d'amélioration des synergies entre la CEDEAO, les États membres et les OSC pouvant permettre de remédier aux déficits de gouvernance et aux inégalités socio-économiques.

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

Le HCDS a pris part aux travaux de la seizième (16^{ème}) session de l'Assemblée générale (AG) du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'UEMOA, qui s'est tenue du 28 au 29 octobre 2025 à Cotonou au Bénin. À l'issue des travaux, deux avis ont été adoptés :

- l'Avis n° 21/2025 sur les politiques salariales dans les États membres de l'UEMOA;
- l'Avis n° 22/2025 sur la problématique de l'emploi dans les États membres de l'UEMOA.

2.5.6 Visite d'amitié et de travail du Conseil national du Dialogue social de la République de Guinée



Séance de travail avec les membres du Conseil national du Dialogue social de la République de Guinée

Le HCDS du Sénégal a eu l'honneur d'accueillir, du 18 au 23 août 2025 à Dakar, le Conseil national du Dialogue social (CNDS) de la République de Guinée.

Faisant suite à une réunion qui s'est tenue entre les deux institutions en marge de la cent treizième (113^{ème}) session de la Conférence internationale du Travail, cette visite d'amitié et de

travail illustre la volonté de raffermir les liens séculaires entre les peuples guinéen et sénégalais et de renforcer la coopération en matière de dialogue social.

La délégation du CNDS de la Guinée était composée de :

- Monsieur Alia CAMARA, Président ;
- Monsieur Amir DIAWARA, représentant du groupe « Gouvernement » ;
- Madame Mariama Dalanda BARRY, représentant du groupe « Travailleurs » ;
- Monsieur Mohamed Benogo CONDE, Représentant du groupe « Employeurs » ;
- Monsieur Mamadou Issa Dilé DIALLO, Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social.

Monsieur Olivier BOUCAL, en sa qualité de Ministre de la Fonction publique et de la Réforme du Service public avait accordé le mardi 19 août 2025 une audience à la délégation du CNDS de la Guinée accompagnée par celle du HCDS conduite par son Président.

Le Ministre a salué l'esprit de fraternité et d'ouverture dont ont fait montre les membres du CNDS de la Guinée en choisissant d'effectuer leur visite de travail au Sénégal.

Cela consolide les orientations stratégiques du Président de la République et du Premier Ministre de la République du Sénégal par rapport à l'intégration africaine.

Il a également souligné l'attention particulière que le Chef de l'État accorde au dialogue social qu'il appelle à ériger en mode de gestion.

La séance de travail entre les deux délégations leur a permis d'échanger :

- d'une part, sur le PNSS-CID du Sénégal ;
- d'autre part, sur le Pacte de Stabilité pour la Croissance et le Progrès social de la Guinée.

Certains défis auxquels font face les mandants tripartites des deux pays ont été aussi abordés. Il s'agit notamment :

- de ceux liés à la mise en œuvre des Pactes sociaux signés ;
- la gestion de la réinsertion de soixante mille (60 000) travailleurs qui ont été employés dans la première phase de construction de chemins de fer liés au projet Simandou qui porte sur l'exploitation d'un important gisement de minerai de fer en Guinée.

Les Secrétaires généraux de centrales syndicales de travailleurs et les Présidents de confédérations d'employeurs les plus représentatives ont également reçu les deux délégations.

La fin de la mission du CNDS de Guinée au Sénégal a été marquée par un point de presse qui a été l'occasion pour les deux institutions de réaffirmer la volonté de renforcer leur coopération bilatérale à travers une résolution commune.

TROISIÈME PARTIE:

**ENJEUX ET DÉFIS LIÉS À LA PROMOTION
DE LA STABILITÉ SOCIALE,
DE LA CRÉATION D'EMPLOIS
ET DE LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE ET
SOCIALE**

Au-delà de la promotion d'une stabilité sociale essentielle pour une croissance économique et une création soutenues de richesses, la vitalité démographique de notre pays constitue aussi un levier sur lequel notre pays peut s'adosser pour réaliser ses objectifs de développement économique et social.

Toutefois, pour capitaliser durablement ce dividende démographique, il convient de développer des initiatives vigoureuses susceptibles de générer suffisamment d'emplois au profit de la moitié de la population qui a moins de dix-neuf (19) ans et aux 75% qui ont moins de trente-cinq (35) ans⁵.

Le diagnostic préliminaire à l'adoption de la Stratégie nationale de Développement (SND) 2025 – 2029 avait aussi décelé que 50% des moins aisés ne détenaient que près de 15% du revenu national avant imposition en 2022 au moment où les 1% et 10% les plus riches se retrouvaient avec 13% et 45,7%.

Aux fins d'offrir davantage d'opportunités à cette tranche de la population moins aisée, il sied de tirer profit des avantages pouvant découler de la promotion de l'économie sociale et solidaire.

Ces éléments justifient un regard, d'une part, introspectif sur les dispositions réglementaires relatives à l'exercice du droit de grève dans le secteur public et d'autre part, prospectif sur la nécessité d'une dynamique de création d'emplois et d'accroissement de la résilience économique et sociale.

3.1 DE LA NÉCESSITÉ DE MIEUX ENCADRER L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le monde du travail est le siège de la manifestation d'intérêts divergents mettant en jeu la compétitivité des entreprises, la recherche de profit des employeurs, les aspirations de progrès social des salariés ainsi que les attentes de promotion d'une croissance inclusive durable et d'un service public de qualité.

Le dialogue social constitue un levier approprié pour concilier ces préoccupations respectives des mandants tripartites dans un climat social apaisé.

Toutefois, dans le cadre de la résolution des différends auxquels ils peuvent être confrontés, les partenaires sociaux travailleurs peuvent recourir à l'exercice du droit de grève, engendrant de ce fait des perturbations du climat social.

Les enjeux liés à la nécessité de minorer les conséquences fâcheuses de cette modalité de résolution des différends ont certainement motivé les acteurs des pouvoirs exécutif et judiciaire à porter leur choix sur le thème « Droit de grève et préservation de l'ordre public » pour l'aborder à l'occasion de la cérémonie solennelle annuelle de rentrée des Cours et Tribunaux 2025.

Cette cérémonie marquant le début officiel de l'année judiciaire qui s'est tenue à la Cour Suprême le 19 juin 2025 a offert l'opportunité à Son Excellence Monsieur Bassirou Diomaye Diakhar FAYE, Président de la République, par ailleurs, Président du Conseil supérieur de la Magistrature, d'exprimer sa vision sur cette problématique liée aux relations professionnelles. À cette occasion, le Chef de l'État a souligné l'importance d'un équilibre entre l'exercice du droit de grève et la sauvegarde de l'ordre public.

5. cinquième Recensement général de la Population et de l'Habitat (RGPH-5)

Sous ce rapport, abordant le droit de grève, il a insisté sur le fait que son exercice doit être conforme aux dispositions de l'article 25 de la Constitution qui interdit toute atteinte à la liberté de travail et aux services publics.

Il a rappelé que ce droit est une composante essentielle de la démocratie, permettant aux travailleurs d'exprimer leurs revendications légitimes, mais sans compromettre la continuité des services publics essentiels, notamment dans les secteurs vitaux comme la santé, l'éducation, la justice et la sécurité publique.

En effet, bien que ne figurant pas de manière explicite dans les conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'exercice du droit de grève se justifie par la nécessité de permettre aux partenaires sociaux travailleurs d'imposer un rapport de force à leurs employeurs peu enclins à la résolution apaisée des différends de travail qui peuvent les opposer.

Cette carence notée dans ces conventions avait du reste amené l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) à contester vigoureusement l'interprétation qu'en a fait la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) qui considère le droit de grève comme un corollaire fondamental de la liberté syndicale, malgré l'absence de mention explicite.

Ce désaccord sur la conception du droit de grève avait conduit les employeurs à bloquer un des processus de contrôle régulier⁶ de l'application des normes internationales du travail lors de la cent-unième (101^{ème}) Conférence internationale du Travail qui s'est tenue du 30 mai au 15 juin 2012.

En la matière, le Comité de liberté syndicale, faisant partie du dispositif particulier de contrôle⁷, a répertorié les cas où une grève pourrait être interdite au niveau de services considérés comme essentiels.

Peuvent être considérés comme services essentiels selon la sixième édition du Rapport du Comité de la liberté syndicale⁸ :

- le secteur hospitalier ;
- les services d'électricité ;
- les services d'approvisionnement en eau ;
- les services téléphoniques ;
- la police et les forces armées ;
- les services de lutte contre les incendies ;
- les services pénitentiaires publics ou privés ;
- la fourniture d'aliments pour les élèves en âge scolaire et de nettoyage des établissements scolaires ;
- le contrôle du trafic aérien.

6. Le contrôle régulier de l'application des normes internationales du travail est assuré par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail.

7. Les trois procédures particulières de contrôle des normes internationales du travail sont celle de réclamation sur l'application des conventions ratifiées, celle de plainte relative à l'application des conventions ratifiées et celle spéciale de plainte concernant la liberté syndicale (Comité de la liberté syndicale).

8. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632961.pdf

Par ailleurs, le caractère de « service essentiel » peut être étendu à des services non essentiels lorsque la durée et l'étendue d'une cessation collective de travail (grève) mettent en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population.

Toujours au niveau international, le droit de grève est consacré notamment par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en son article 8.

Cet article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ce droit par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique. Toutefois, pour être valables, les restrictions au droit de grève de certaines catégories de travailleurs doivent d'une part être prévues par un texte légal et, d'autre part, justifiées par des motifs suffisamment sérieux.

Eu égard au caractère essentiel de ce thème pour la cohésion sociale, il nous a semblé opportun d'aborder, dans le cadre de ce Rapport, le droit de grève dans la fonction publique dans ses aspects théoriques et dans la pratique qu'en ont les partenaires sociaux travailleurs.

3.1.1 CADRE JURIDIQUE NATIONAL DU DROIT DE GRÈVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En son article 25, alinéa 4, la Constitution du Sénégal dispose que « le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas ni porter atteinte à la liberté de travail, ni mettre en péril l'entreprise ».

Ainsi énoncé en théorie, se posera naturellement la question pratique de la limite au-delà de laquelle, l'on ne devrait pas abuser du droit de grève au risque de compromettre la pérennité de l'entreprise ou la continuité du service public.

Se prononçant sur le recours pour excès de pouvoir en date du 27 août 2012 introduit par un Inspecteur des Douanes, à travers sa décision N°2/C/2013 du 18 juillet 2013, la Chambre administrative de la Cour Suprême du Sénégal a considéré que :

« ni la liberté syndicale, ni le droit de grève ne sont absolus ; qu'en disposant qu'ils s'exercent dans le cadre prévu par la loi ; le constituant a entendu affirmer que le droit de grève ainsi que la liberté syndicale ont des limites résultant de la nécessaire conciliation entre la défense des intérêts professionnels dont la grève est un moyen et la préservation de l'intérêt général auquel la grève peut porter atteinte ».

Dans le secteur public, est notamment mise en jeu la garantie de droits humains fondamentaux non limitatifs que les populations tirent de la Constitution, notamment en matière de sécurité (article 7), de santé (article 17) et d'éducation (articles 21 à 23). Par conséquent, l'on ne saurait, dans ce secteur, s'en remettre uniquement au libre arbitre des parties au conflit. Et c'est à cet effet, que la loi prévoit les modalités de conciliation entre l'exercice du droit de grève et la préservation de l'intérêt général. C'est pourquoi, en application de l'article 25, alinéa 4 de la Constitution, la loi n° 61 – 33 du 15 juin 1961 relative au Statut général des fonctionnaires définit les formalités préalables à respecter avant d'user du droit de grève.

Il convient tout d'abord, de relever, que dans notre pays, les fonctionnaires privés du droit de grève sont ceux qui sont exclus du droit syndical. Il s'agit :

- des personnels des eaux, forêts et chasses ;
- des agents du chiffre ;
- du personnel du Service national d'hygiène ;

- des Forces Défense et de Sécurité (Armée, Police nationale, Douanes) ;
- des agents des Parcs nationaux ;
- des Inspecteurs généraux d'État ;
- des Magistrats et des Administrateurs civils.

Quant au préavis, l'alinéa 7 de l'article 7 du Statut général de la Fonction publique indique qu'il doit être nécessairement écrit, énoncer les motifs mais surtout préciser la durée de la grève envisagée.

Il est souvent noté un hiatus entre ces dispositions réglementaires et l'application qui en est faite par les partenaires sociaux du secteur public lorsqu'ils recourent à l'exercice du droit de grève.

3.1.2 QUELQUES PRATIQUES NON CONFORMES À LA RÈGLEMENTATION ET NON PROPICES À LA STABILITÉ SOCIALE

Ces pratiques récurrentes non conformes à la réglementation ainsi que les conséquences liées aux postures de certaines organisations syndicales non représentatives ont toutes pour effet d'affecter négativement la stabilité sociale.

Ces aspects seront abordés sous l'angle, d'une part, de la qualité des organisations syndicales pouvant user du droit de grève et, d'autre part, des formalités préalables avant le recours à ce droit.

❖ Sur les organisations qui peuvent user du droit de grève

Au Sénégal, peuvent engager leurs membres dans des cessations collectives de travail la ou les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires soumis à un statut ne leur interdisant pas le droit de grève.

Ainsi libellée, cette tournure polysémique « la ou les organisations syndicales représentatives » offre l'opportunité à toutes les organisations syndicales, y compris celles ne pouvant se prévaloir d'un certain niveau de représentativité, de s'adonner au rituel du dépôt de préavis et de l'exercice du droit de grève.

Cette lecture peut se justifier lorsqu'aucune disposition n'est prise par les pouvoirs publics pour identifier les organisations syndicales les plus représentatives, qui, le cas échéant, seront les seules habilitées à jouir du droit de négocier.

Tel n'est pas le cas dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation où le Gouvernement organise régulièrement depuis 2017 des élections de représentativité syndicale selon une périodicité de cinq (5) ans.

Les organisations syndicales identifiées comme étant plus représentatives sur la base du seuil de 10% des suffrages exprimés bénéficient exclusivement du droit de négocier.

Ce privilège accordé aux organisations syndicales les plus représentatives est en adéquation avec les normes internationales du Travail, notamment la Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 qui complète la Convention (n° 151) sur

les relations de travail dans la fonction publique, 1978. En effet, en son paragraphe 1, cette Recommandation précise que :

- (1) *Dans les pays qui appliquent des procédures de reconnaissance des organisations d'agents publics en vue de déterminer les organisations qui bénéficieront de façon préférentielle ou exclusive des droits visés dans les parties III, IV ou V^o de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ladite détermination devrait être fondée sur des critères objectifs et préalablement définis relatifs au caractère représentatif des organisations.*
- (2) *Les procédures visées au sous-paragraphe ① ci-dessus devraient être telles qu'elles n'encouragent pas la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents ».*

C'est cette orientation qu'épouse l'article 5 de l'Arrêté n° 17094/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016 qui fixe les règles d'organisation de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Éducation et de la Formation (ERSSEF).

Dès lors, il est ubuesque que les organisations syndicales non représentatives de ce secteur persistent encore à déposer des préavis de grève et à inciter leurs membres à observer des arrêts de travail sans qu'elles n'aient l'opportunité de participer aux processus de négociation. Cette situation peut souvent amener certaines organisations syndicales représentatives à être embarquées dans une dynamique de réchauffement du climat social lorsque des syndicats non représentatifs ou des organisations informelles telles que des collectifs s'inscrivent dans l'observation d'arrêts de travail pour la prise en charge de certaines de leurs attentes particulières.

En tout état de cause, ailleurs, partout à travers le monde, au nom de leur responsabilité, en s'engageant dans des cessations concertées de travail, les organisations syndicales s'acquittent notamment du paiement d'indemnités de grève à leurs membres sur la base :

- soit du relevé de grève transmis par le service où ils sont employés ;
- soit du bulletin de salaire sur lequel est mentionné le retrait de salaire pour fait de grève.

Un aperçu sur la pratique qu'ont certains pays membres de l'UEMOA en matière de détermination des organisations syndicales ayant qualité à user du droit de grève révèle des approches différentes.

Se prononçant sur les organisations qui ont qualité à notifier un préavis de grève, les législateurs, togolais et malien ont exclusivement identifié les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, aux niveaux sectoriels, dans l'entreprise, le service ou l'organisme intéressé.

Les législateurs ivoirien, béninois, nigérien ont préféré laisser la liberté à toutes les organisations syndicales de jouir du droit de grève à condition de respecter les formalités préalables de dépôt et d'observation du préavis.

En revanche, la corrélation entre le niveau de représentativité et le droit de recourir à la grève est adoptée par le législateur français.

9. Partie III (Facilités à accorder aux organisations d'agents publics) – Partie IV (Procédures de détermination des conditions d'emploi – Partie V (Règlements des différends)

Considérant qu'ils sont au service de l'ensemble de la population et fournissent leurs prestations dans l'intérêt général, les législateurs allemand et japonais ont pris l'option de priver les fonctionnaires du droit de grève.

❖ **Sur les formalités préalables avant le recours à l'exercice du droit de grève**

Ces formalités peuvent porter sur la forme du préavis. Elles peuvent aussi être applicables aux salariés ou à l'employeur.

- Formalités applicables liées à la forme du préavis

Ces formalités préalables consistent en la notification d'un préavis de grève à l'autorité compétente, en l'occurrence le Ministre en charge de la Fonction publique.

Ce préavis doit être nécessairement écrit, énoncer les motifs mais surtout préciser la durée de la grève envisagée.

Cette obligation de précision de la durée de la grève qui, du reste, se retrouve dans la presque totalité des réglementations du droit de grève dans le secteur public, constitue une formalité nécessaire pour permettre :

- d'une part, au chef de service, qui a le pouvoir de direction, de ne pas s'en remettre uniquement aux futurs grévistes dans l'organisation du service minimum nécessaire pour garantir la continuité du service public ;
- d'autre part, aux parties en conflit de s'inscrire dans un processus de négociation mais aussi éventuellement de s'engager dans une procédure de médiation.

Au Sénégal, dans la pratique, les fonctionnaires soumis à un statut ne leur interdisant pas le droit de grève ne s'astreignent guère à préciser dans leur préavis la durée de la grève envisagée.

Pour contourner la fastidiosité de devoir déposer un préavis de grève avant chaque arrêt de travail concerté et collectif (définition donnée à la grève), les organisations syndicales qui les représentent excipent de formules induisant un glissement sémantique du genre :

- « se réserve le droit d'aller en grève à tout moment à partir de la fin du préavis » ;
- « se réserve le droit de dérouler des plans d'actions pour exiger du Gouvernement la satisfaction de ses revendications » ;
- « préavis couvrant la période du 25 mars au 26 septembre ».

Ainsi libellées, ces formules contreviennent sur la forme à l'obligation de préciser dans le préavis la durée des grèves envisagées.

Mises en œuvre sur le terrain, elles exposent les parties en conflit, d'une part, à un environnement non propice à une négociation dans la sérénité et, d'autre part, à des contentieux futurs sur la mise en œuvre d'accords obtenus au forceps.

En effet, la notion de préavis de grève qui renvoie à la durée à observer, à compter de ce dépôt avant d'aller en grève, est égale à un mois.

Chaque arrêt de travail devrait en principe être précédé d'un préavis dûment notifié à l'autorité compétente. Et, au cas où on se placerait dans la perspective d'observer plusieurs arrêts de

travail en une seule formalité, l'on devrait le préciser dans le préavis afin que nul n'en ignore, notamment, l'Administration.

Un survol de la pratique en la matière dans la zone UEMOA permettra d'observer que le législateur sénégalais est moins exigeant que ceux béninois, burkinabé, ivoirien, malien, nigérien et togolais qui imposent davantage de précision notamment sur le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Le législateur togolais relève la barre en précisant qu'un nouveau préavis ne peut être déposé par la même organisation syndicale qu'à l'issue du préavis initial et, éventuellement de la grève qui a suivi ce dernier.

La palme en matière de garantie de la continuité des prestations des services publics revient au Bénin. En effet, en plus des formalités de dépôt et d'observation du préavis, les personnels civils de l'État, des collectivités territoriales y compris ceux des établissements publics, semi publics ou privés ne peuvent s'engager dans des arrêts de travail dépassant dix jours (10) au cours d'une même année, sept (7) jours au cours d'un même semestre et deux (2) jours au cours d'un même mois.

Se prononçant sur des recours introduits par des citoyens contre ces restrictions, nonobstant le fait que la Constitution considère le droit de grève comme étant un droit absolu, la Cour constitutionnelle du Bénin, par un revirement en juin 2018, a estimé que la privation des personnels des services de la santé, de la justice, de la défense et de la sécurité du droit de grève est conforme à la loi fondamentale.

- Formalités applicables aux salariés

Certaines réglementations prévoient l'obligation pour le salarié qui a l'intention d'aller en grève d'informer son supérieur hiérarchique pour permettre à ce dernier de mieux organiser le service minimum.

C'est le cas notamment dans le secteur public de l'Éducation en France où l'agent doit informer le chef de service d'une déclaration d'intention, quarante-huit (48) heures avant d'user de son droit de grève, après que le syndicat au niveau duquel il a adhéré ait déposé un préavis de grève.

En Belgique, cette obligation d'informer d'une déclaration d'intention s'impose aux personnels de la Société nationale des Chemins de fer belges (SNCB) et des établissements pénitentiaires.

- Formalités applicables à l'Employeur

Autant l'exercice du droit de grève doit être encadré pour ne pas entraver la jouissance d'autres droits constitutionnels, autant les employeurs se doivent de jouer leur partition dans le cadre de la recherche de solutions aux motifs qui amènent les organisations syndicales de travailleurs à en user.

En effet, la subordination juridique à leur employeur et l'inégalité de pouvoir qui en résultent rendent fastidieuse toute négociation individuelle des salariés visant à améliorer ses conditions de travail.

Sous ce rapport, la négociation collective étant plus susceptible de rendre justice aux travailleurs, l'exercice du droit de grève qui interrompt la continuité du service public constitue un moyen pour forcer l'employeur à ouvrir des négociations.

Cette posture n'étant pas souvent adoptée, il convient de prévoir cette obligation de négocier dans les dispositions légales et réglementaires y relatives de manière spécifique au niveau du secteur public, lorsqu'un préavis de grève est régulièrement déposé.

La loi n° 61 – 33 du 15 juin 1961 relative au Statut général des fonctionnaires n'aborde pas cet aspect essentiel qui lie intimement le droit de grève des travailleurs à l'obligation de négocier des employeurs.

L'article L2512-2 du Code du Travail français en dispose en ces termes « Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier ».

Au surplus, pour sanctuariser l'enseignement préscolaire et élémentaire, le législateur français prescrit des négociations préalables avant le dépôt d'un préavis qui concerne des enseignants d'écoles maternelles ou élémentaires publiques.

Accordant un intérêt particulier à l'exercice du droit de grève dans les services publics, le législateur malien lui a réservé une loi spécifique¹⁰ (cf. annexe7) qui prévoit une phase obligatoire de conciliation préalable après le dépôt d'un préavis de grève et avant que les organisations syndicales ne procèdent à des cessations concertées collectives de travail.

Dès lors, il urge d'engager une réflexion nationale, entre le Gouvernement et les différentes parties prenantes et syndicats de la fonction publique, pour une réforme majeure du droit de grève en adaptant les règles régissant les différends collectifs et l'exercice de ce droit de grève reconnu aux agents de l'État dans une approche qui intègre les exigences de la continuité du service public, les évolutions d'un monde du travail plus centré sur l'humain et la satisfaction des besoins et attentes des citoyens.

3.2 DE L'URGENCE D'IMPULSER LA DYNAMIQUE DE CRÉATION D'EMPLOIS ET D'ACCROÎTRE LA RÉSILIENCE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Les impératifs liés à la promotion de la motivation au travail sont consubstantiels à ceux liés à la nécessité de doter durablement notre pays d'un capital humain qualifié dont les profils doivent correspondre aux défis relatifs à la promotion d'une économie plus résiliente et créatrice d'emplois.

Dans cette perspective, la fin de l'année 2025 a été marquée par la décision du Chef de l'État de rappeler la place qu'il accorde à l'emploi et à l'économie sociale et solidaire au cœur des priorités nationales.

Le caractère opportun de cette proclamation de l'année 2026 comme « année de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire » faite à l'occasion de son Discours du Nouvel an s'apprécie à sa juste valeur au regard des résultats du cinquième Recensement général de la Population et de l'Habitat (RGPH-5) réalisé en 2023.

Ce recensement a été effectué conformément à l'Article 18 (nouveau) de la loi statistique n° 2004-21 du 21 juillet 2004, modifiée et complétée par la loi n° 2012-03 du 3 janvier 2012.

À travers l'institution, par le décret n° 2021- 1198 du 20 septembre 2021, du cinquième Recensement général de la Population et de l'Habitat (RGPH-5) dix ans après le quatrième

10. Loi 87 – 47 / AN-RM du 18 août 1987 fixant l'exercice du droit de grève dans la Fonction publique au Mali

réalisé en 2013, le Gouvernement a ainsi consolidé son option de se doter régulièrement d'informations pouvant lui permettre de formuler, de mettre en œuvre et d'assurer le suivi, de manière adéquate, des objectifs du référentiel des politiques publiques. Après en avoir divulgué les résultats provisoires le 9 juillet 2024, l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) a publié en juillet 2025 le Rapport définitif du RGPH – 5 (2023).

Les données relatives aux projections démographiques¹¹ confortent les orientations déclinées par le Chef de l'État pour optimiser l'impact des politiques publiques respectivement dans les domaines de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

3.2.1 DANS LE CADRE DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

L'emploi constitue un défi majeur auquel sont confrontés la plupart des pays en développement qui partagent la problématique de la gestion d'une démographie forte et soutenue.

Notre pays n'échappe pas à cette règle. En effet, la dernière Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) réalisée durant le quatrième trimestre 2025 estime le taux de chômage à 27,4% chez les jeunes (15 à 34 ans) et à 18,7% chez les adultes (35 ans et plus).

Aux fins d'optimisation du dividende démographique à l'horizon 2029 dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie nationale de développement 2025 – 2029, les mandants tripartites nationaux sont donc interpellés par rapport à la nécessité de faciliter l'insertion dans le marché du travail de deux millions six cent quatre-vingt-dix-huit mille neuf cent quatre-vingt-neuf (2 698 989) demandeurs d'emploi en 2025 dont :

- un million neuf cent soixante-quinze quatre cent dix-huit (1 975 418) personnes âgées entre quinze (15) et trente-cinq (35) ans résultant du taux de chômage de 27,4% appliqué au total de sept millions deux cent neuf mille cinq cent cinquante-trois (7 209 553) individus de cette tranche d'âge recensés par le RGPH – 5 ;
- sept cent vingt-trois mille cinq cent soixante-onze (723 571) personnes âgées entre trente-six (36) et soixante-quatre (64) ans résultant du taux de chômage de 18,7% appliqué aux trois millions huit cent soixante-neuf mille trois cent soixantecinq (3 869 365) individus de cette tranche d'âge recensés par le RGPH – 5.

L'amplitude de cette entrée massive de demandeurs d'emplois dans le marché du travail va se consolider jusqu'en 2029 avec des taux moyens annuels respectifs de 2,8% pour la tranche d'âge 15 – 24 ans, 3,11% pour celle 25 – 35 ans et 3,78% pour celle 36 – 64 ans. Ces hausses sont assez appréciables car elles sont supérieures :

- d'une part, au taux moyen annuel de croissance de la population globale nationale durant la même période qui est de 2,71% ;
- d'autre part, au taux moyen annuel de la population au niveau de la zone UEMOA qui est de 2,69%.

Les initiatives des mandants tripartites nationaux doivent donc être décuplées en termes de relance de l'économie, de soutien aux entreprises, d'accroissement des investissements porteurs d'emplois ainsi que d'amélioration de la productivité du travail.

11. https://www.ansd.sn/sites/default/files/recensements/autres_produits/Projections-demographiques_2023-2073-.pdf

Peuvent entrer dans ce registre, les choix du Chef de l'État d'avoir fait tenir la quatrième Conférence sociale sur le thème « Emploi et Employabilité : Défis et perspectives pour un Sénégal souverain, juste et prospère », et de décider de consacrer la cinquième à la problématique de la productivité du travail.

En effet, au-delà de la promotion de la stabilité sociale, le dialogue social constitue aussi un instrument approprié pour forger des consensus entre les parties prenantes au dialogue social tripartite afin de relever le défi universel et prioritaire de garantir à tous les citoyens un travail décent et durable.

C'est à cet effet que le Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA s'est, entre autres, donné pour ambition dans le cadre de la Vision prospective 2040 « de relever les défis liés aux crises sécuritaires, sociales, sanitaires et alimentaires, au changement climatique, à la gouvernance et à l'emploi des jeunes en vue d'améliorer les conditions de vie des populations ».

3.2.2 DANS LE CADRE DE LA PROMOTION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Pour être en mesure d'endiguer cette forte demande d'emplois, il convient aussi de développer une croissance économique portée par des politiques économiques plus pro – emploi.

À titre illustratif, une étude comparative de l'élasticité emploi – croissance¹² a été réalisée au Sénégal, en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Kenya, au Maroc, au Rwanda, en Afrique du Sud, au Nigéria et en Tanzanie et publiée en septembre 2025 par le Professeur Abou KANE et l'enseignant chercheur Komlan Amen DOGBE du Laboratoire d'Analyse, de Recherche et d'Étude du Développement. Cette étude révèle :

- d'une part, qu'une croissance soutenue ne garantit pas automatiquement une amélioration des conditions d'emploi et de vie des populations ;
- d'autre part, que les retombées de la croissance sur l'emploi demeurent inégalement réparties en défaveur des femmes et des jeunes en particulier et se traduisent par une précarité, un faible accès à l'emploi formel et une exposition accrue au chômage.

Les résultats de cette étude corroborent aussi la nécessité de mettre à profit le dividende démographique dans le cadre de la mise en œuvre de politiques économiques pouvant concilier à la fois la croissance, la transformation structurelle et la justice sociale.

Dans cette perspective, en ce qu'elle est beaucoup plus orientée vers une logique éthique qui place l'homme plutôt que le profit au cœur de ses priorités et de son fonctionnement, l'économie sociale et solidaire (ESS) constitue une opportunité à saisir.

En effet, l'ESS prône davantage la prééminence de la finalité sociale sur le capital en ce qui concerne la répartition et l'utilisation des bénéfices ainsi que des actifs. L'ESS accorde aussi un intérêt particulier à la viabilité et à la durabilité, tout en contribuant à la transition des unités de production informelle vers l'économie formelle.

Elle couvre un champ d'activités assez vaste : action sociale, banque, assurance, enseignement, santé humaine, sport, agriculture, commerce, hébergement, restauration, industrie, arts et spectacles.

¹². <https://revuefreg.fr/index.php/home/article/view/2328/1828>

Elle met à contribution les entreprises sociales, les organisations, les mutuelles, les fondations, les groupes d'entraide et autres entités qui mènent des activités économiques, sociales ou environnementales servant l'intérêt général et/ou un intérêt collectif.

Sous ce rapport, l'ESS se place dans une perspective de promotion de la justice sociale et devrait intéresser les mandants tripartites, en général, et les organisations professionnelles dont les centrales syndicales de travailleurs, en particulier.

En effet, ces organisations partagent avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire les principes de coopération volontaire, d'entraide, de gouvernance démocratique ou participative, d'autonomie et d'indépendance.

Par ailleurs, les entreprises de l'économie sociale et solidaire s'inscrivent en complément des autres voies d'approvisionnement en biens et services.

Ceci inclut la réintégration des groupes vulnérables dans la vie active et l'extension de la protection sociale.

À l'issue de sa 110^{ème} Conférence internationale du Travail qui s'est tenue en 2022, l'OIT a adopté une Résolution qui invite notamment les mandants tripartites internationaux à « tenir compte de l'économie sociale et solidaire dans les stratégies nationales de développement, de relance et d'emploi sur lesquelles peuvent s'appuyer des politiques macroéconomiques, fiscales, industrielles, sociales, environnementales et autres, favorables à l'emploi, de nature à promouvoir des transitions numérique et environnementale justes et à réduire les inégalités ».

Au plan national, l'économie sociale et solidaire occupe une place de choix dans le référentiel des politiques publiques, la vision Sénégal 2050 et la Stratégie nationale de Développement 2025 – 2029.

Au niveau de l'axe 3 de cette stratégie « Aménagement et développement durables », il est retenu de soutenir l'économie sociale et solidaire au profit des populations vulnérables en leur permettant de vivre dans leurs territoires (objectif stratégique 3.9) à travers les effets attendus suivants :

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

Le ministère de la Microfinance, de l'Economie sociale et solidaire s'est doté en 2025 d'une nouvelle lettre de politique sectorielle (LPSD) qui couvre la période 2025-2030.

Le HCDS s'est également inscrit dans cette dynamique en s'engageant, dans son cadre stratégique d'intervention 2025 – 2027, à mettre en œuvre des initiatives concourant à la promotion de l'économie sociale et solidaire.

En effet, l'axe 3 « Formation et sensibilisation des acteurs sociaux » de ce cadre comporte le produit 3.9 qui est ainsi intitulé « La promotion de l'économie sociale et solidaire est réalisée ». À cet effet, il est notamment prévu des activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux sur l'économie sociale et solidaire en :

- vulgarisant les textes sur l'économie sociale et solidaire auprès des mandants tripartites;

- organisant un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites du HCDS sur l'économie sociale et solidaire en marge d'une Assemblée plénière.

La trente-huitième Assemblée plénière qui s'est tenue du 20 au 22 mars 2025 et ayant porté sur le thème « L'économie sociale et solidaire : un levier de promotion de la résilience sociale et de création d'emplois durables », s'est inscrite dans ce cadre. Elle a été organisée avec le soutien technique du ministère de la Microfinance et de l'Économie sociale et solidaire, et a permis aux mandants tripartites du HCDS :

- de mieux se familiariser avec les concepts clés de l'ESS (économie sociale et solidaire, entreprise sociale, lucrativité limitée, responsabilité sociale d'entreprise, société coopérative ou mutualiste) ;
- de mieux appréhender l'ESS comme levier de résilience sociale et de création d'emplois durables

Les recommandations ci-après ont été relevées à l'issue de cette session sur l'ESS :

- la vulgarisation des textes régissant l'ESS, notamment la loi n° 2021-28 du 15 juin 2021 portant loi d'orientation relative à l'Économie sociale et solidaire, son décret d'application n° 2022-1057 du 03 mai 2022 et la lettre de politique sectorielle de développement (qui était en cours d'élaboration), auprès des mandants tripartites en général et des acteurs de l'économie informelle en particulier ;
- l'intégration de cette promotion de l'ESS dans les politiques de décentralisation, d'emplois, d'extension de la protection sociale ;
- l'amélioration de la synergie d'action entre le patronat du privé formel et les acteurs de l'ESS dans le but d'optimiser les activités de promotion de l'ESS ;
- le soutien des acteurs de l'ESS à travers des mesures incitatives de production et d'achat responsable de leurs produits locaux.

QUATRIÈME PARTIE

LEÇONS APPRISES ET SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

Les enseignements tirés du Rapport 2023 – 2024 sur l'état du dialogue social avaient suscité la formulation de recommandations à l'intention des mandants tripartites.

Après en avoir apprécié leur niveau de mise en œuvre, la synthèse des recommandations au titre de l'année 2025 tirées des leçons apprises durant l'exercice des missions dévolues au HCDS sera présentée.

4.1 NIVEAU DE MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS FORMULÉES DANS LE RAPPORT 2023 – 2024 SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL



Cérémonie officielle d'installation du Comité de Pilotage du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS – CID)

Dans le Rapport 2023 – 2024 sur l'état du dialogue social, six (6) recommandations avaient été formulées à l'endroit des mandants tripartites. La totalité de ces recommandations ont fait l'objet d'un début de mise en œuvre par le Gouvernement dans le cadre de ses engagements au titre du PNSS – CID.

La **Recommandation n° 1** consistait à susciter une adhésion inclusive autour du Pacte et à veiller à sa bonne réalisation à travers un fonctionnement adéquat de son dispositif de suivi évaluation.

Le PNSS – CID a été signé le 1^{er} mai 2025 par le Gouvernement, tous les Secrétaires généraux de centrales syndicales de travailleurs et tous les Présidents de confédérations d'employeurs. Au-delà de cette adhésion de tous les mandants tripartites, le PNSS – CID se distingue aussi par sa dimension inclusive dans la mesure où il renferme quarante-six (46) mesures spécifiques à certains secteurs :

- 5 en faveur de l'Éducation et de la Formation ;
- 6 en faveur de l'Enseignement supérieur ;

- 9 pour le secteur de la Santé et de l'Action sociale ;
- 15 pour l'Administration de façon générale ;
- 2 concernant les collectivités territoriales ;
- 3 en faveur de la culture ;
- 1 pour le secteur du transport ;
- 5 sur la retraite.



Monsieur Ousmane SONKO, Premier Ministre, Président du Comité de Pilotage du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS-CID)

Le préalable de la bonne réalisation du PNSS – CID a été aussi réalisé à travers :

- d'une part, la prise de l'arrêté n° 033800 du 15 octobre 2025 portant création et fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des organes du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (annexe 8) qui prévoit un Comité de Pilotage présidé par le Premier Ministre et un Comité technique présidé par le Ministre chargé du Travail ;

Les membres du Comité de Pilotage et du Comité technique ont été respectivement installés le 27 octobre 2025 et le 13 janvier 2026 par Monsieur le Premier Ministre Ousmane SONKO et Monsieur Olivier BOUCAL, Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public.

- d'autre part, l'élaboration consensuelle du Plan d'Actions qui lui est adossé à l'occasion de la première réunion du Comité de Pilotage du PNSS – CID qui s'est tenue le 17 mars 2025.

La **Recommandation n° 2** consistait à impulser la mise en place de comités de dialogue social dans tous les départements ministériels et les secteurs d'activités pour optimiser l'apport des partenaires sociaux dans l'atteinte des résultats escomptés de la mise en œuvre des

politiques publiques dans leurs déclinaisons sectorielles et au niveau des Pôles territoires. Cette recommandation a été réalisée grâce aux diligences renouvelées par les soins du Chef de l'État à travers les directives qu'il a prescrites lors des Conseils des Ministres du 4 juin et du 15 octobre 2025.



Monsieur Olivier BOUCAL, Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public, Président du Comité technique du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS – CID)

Après que le HCDS a réaffirmé sa disponibilité pour accompagner les ministères dans ce sens, ceux en charge de l'Enseignement supérieur, de la Santé, de la Justice, de l'Économie, de l'Industrie et des Infrastructures ont réagi positivement. Des séances de travail se sont tenues entre le HCDS et les autorités des ministères chargés de l'Enseignement supérieur, de la Justice et de l'Économie.

Les initiatives conjointes avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont abouti le 26 février 2026 à l'installation du Président et des membres du Comité de Dialogue social du sous – secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Dans le cadre des processus d'élaboration d'avants – projets des conventions collectives du secteur des mines et des industries extractives ainsi que de celui des professions agricoles et assimilées, des comités de dialogue social seront aussi mis en place.

La **Recommandation n° 3** consistait à consolider la dynamique d'approfondissement de la démocratie sociale.

Dans le cadre du PNSS – CID, le Gouvernement s'est engagé à organiser des élections de représentativité dans le secteur de la Santé.

- Des parties prenantes au dialogue social tripartite ainsi que des organisations syndicales sectorielles se sont conformées à l'obligation de renouveler leurs instances

de direction. Il s'agit notamment de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS JAPPO), du Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS), de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal, du Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES), du Syndicat des Enseignants libres du Sénégal (SELS) et du Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES).

La **Recommandation n° 4** consistait à accroître les pouvoirs et moyens d'intervention des services des ministères en charge du Travail et de la Fonction publique, afin de leur permettre de mieux jouer leurs rôles dans la mise en œuvre des politiques publiques, de fourniture des services essentiels à la population, notamment en veillant à une bonne promotion du dialogue social et de la négociation collective.

À travers trois mesures prévues dans le cadre des engagements spécifiques en faveur de l'investissement et de la stabilité sociale, le Gouvernement s'est engagé au niveau de l'article 15 du PNSS – CID à :

- établir un environnement favorable à l'investissement en veillant au respect de la législation sociale, par le renforcement des moyens juridiques, financiers et logistiques de l'administration du travail, conformément à la Convention n° 81 de l'OIT ratifiée par le Sénégal ;
- prendre des mesures spécifiques concernant l'administration publique en procédant à la signature des projets de décrets favorisant le renforcement des moyens d'intervention de l'Administration du Travail et en renforçant les moyens d'intervention de la Fonction publique.

La **Recommandation n° 5** consistait à assurer une gestion plus systémique des attentes des agents de l'État sur les questions transversales et portant notamment sur les rémunérations, la retraite, la fiscalité sur les salaires et faire jouer pleinement au Gouvernement son rôle de régulation en matière de fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti dans le secteur privé.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PNSS – CID, le Gouvernement a attaché un intérêt particulier à n'aborder les questions liées aux rémunérations, à la retraite et à la fiscalité sur les salaires que dans une approche systémique. Il en a été ainsi lors de toutes les séances d'examen des revendications posées par des partenaires sociaux au niveau sectoriel.

La **Recommandation n° 6** consistait à matérialiser l'ancrage légal du HCDS dans le nouveau Code du Travail et réactualiser les textes qui le régissent en renforçant ses moyens humains, financiers et logistiques d'intervention, pour une meilleure appropriation de ses missions par les populations et un maillage national de la promotion des vertus et mécanismes du dialogue social, notamment, dans les pôles territoires.

Cette recommandation a fait l'objet de suivi par le Chef de l'Etat à travers la directive prise lors du Conseil des Ministres du 15 octobre 2025 demandant au Ministre chargé du Travail et au Président du Haut Conseil du Dialogue social, de lui proposer, avant la fin du mois de décembre 2025, un nouveau dispositif relatif aux missions, à l'organisation et au fonctionnement du HCDS.

À cet effet, un avant – projet de texte amendé par Monsieur le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public et le Bureau Organisation et Méthodes a été transmis au Chef de l'État.

4.2 SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS AU TITRE DE L'ANNÉE 2025

Durant la période de référence de ce Rapport, il a été notamment relevé la nécessité :

- de faire jouer pleinement au PNSS – CID son rôle central dans la gouvernance des relations professionnelles et dans la capitalisation des initiatives de promotion du dialogue social développées par les mandants tripartites ;
- de promouvoir les politiques publiques en matière d'emploi et d'économie sociale et solidaire ;
- de promouvoir le respect des dispositions légales et réglementaires en matière de résolution des différends collectifs et de suivi des accords ;
- de remédier à certaines problématiques récurrentes soulevées par les différentes parties prenantes.

Pour contribuer à l'atteinte de tous les objectifs fixés dans le cadre du PNSS – CID, il convient de/d' :

RECOMMANDATION N° 1

- **Consolider le caractère inclusif du Pacte dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Actions qui lui est adossé en responsabilisant chaque partie prenante et chaque acteur dans la réalisation des engagements qui relèvent de ses missions ou attributions ;**

RECOMMANDATION N° 2

- **Assurer un suivi efficient de la mise en œuvre du Pacte à travers un fonctionnement périodique des organes de suivi dans une approche qui garantisse la disponibilité des informations relatives au niveau de mise en œuvre des engagements de chacune des parties prenantes et consolider sa dimension inclusive à travers la tenue de réunions de comités techniques sectoriels envisagées par le Ministre chargé du Travail, Président du Comité technique ;**

RECOMMANDATION N° 3

- **Vulgariser le Pacte pour en assurer une bonne appropriation par les acteurs des relations professionnelles dans tous les secteurs d'activité.**

Au-delà de la stabilité sociale, la promotion d'une croissance inclusive et durable passe aussi par celle de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

À cet effet,

- dans le domaine de la promotion des politiques publiques en matière d'emploi, il est opportun de :

RECOMMANDATION N° 4

- Développer aux fins d'appropriation par les mandants tripartites des initiatives de vulgarisation des conclusions de la quatrième Conférence sociale, de la nouvelle Politique nationale d'Emploi ainsi que des orientations de la nouvelle Convention nationale État – Employeurs (CNEE) ;
- Dans le domaine de la promotion des politiques publiques en matière d'économie sociale et solidaire, il est opportun de :

RECOMMANDATION N° 5

- Développer aux fins d'appropriation par les mandants tripartites des initiatives de vulgarisation des dispositions de la loi n° 2021-28 du 15 juin 2021 portant loi d'orientation relative à l'Économie sociale et solidaire, du décret n° 2022-1057 du 03 mai 2022 portant application de la loi n° 2021-28 du 15 juin 2021 portant loi d'orientation relative à l'Économie sociale et solidaire et de la Lettre de politique sectorielle (LPSD) 2025-2030 du ministère de la Microfinance et de l'Économie sociale et solidaire.

Le climat social au niveau du secteur public est régulièrement caractérisé par un cycle vicieux de mouvements d'humeurs et de cessations concertées et collectives de travail initiées par des organisations syndicales.

Cette situation dénote à la fois :

- de l'absence de mécanismes permanents de négociation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux travailleurs en temps de paix ;
- d'un déficit d'appropriation par les partenaires sociaux travailleurs des procédures règlementaires en matière de règlement des différends collectifs ;
- de la non tenue systématique de séances d'ouverture de négociation par le Gouvernement après le dépôt de préavis de grève.

Aux fins de remédier à cette situation de perturbations régulières du climat social dans le secteur public, il est judicieux de prévoir dans le Statut général des fonctionnaires toutes les mesures adéquates susceptibles de :

RECOMMANDATION N° 6

- Promouvoir un cycle vertueux de tenue de concertations et de négociations périodiques et sereines entre le Gouvernement et les organisations syndicales.

RECOMMANDATION N° 7

- **Mieux encadrer et faire respecter la procédure de règlement des différends collectifs dans le secteur public dans la perspective de mieux concilier l'exercice et la jouissance de tous les droits constitutionnels.**

La procédure de règlement des différends collectifs peut aboutir à la signature de protocoles d'accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales. Pour jeter les bases d'une accalmie durable, il convient de mettre en place un dispositif de suivi fonctionnel de mise en œuvre de ces accords.

En effet, il peut arriver que les points d'accords retenus soient appropriés dans le contexte dans lequel ils ont été signés et que des années après qu'ils soient désuets par défaut de réactualisation et qu'ils paraissent aux yeux de ceux qui les avaient suscités comme n'ayant pas fait l'objet de mise en œuvre.

Il sied de :

RECOMMANDATION N° 8

- **Veiller à un suivi régulier des protocoles d'accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales en accordant un intérêt particulier au réajustement périodique des modalités de leur mise en œuvre convenues d'accords parties.**

Sur le plan tripartite, ainsi qu'au niveau du secteur public de l'Éducation et de la Formation, la signature de protocole d'accords est exclusivement réservée aux organisations syndicales les plus représentatives.

À la faveur de la tenue des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs (EGR CST) et des élections de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Éducation et de la Formation (ERSSEF), la CNTS, l'UNSAS, la CNTS/FC, la CSA, la FGTS/B, le SELS, l'UDEN, le SAEMSS, le CUSEMS, le CUSEMS/A, le SIENS, le SNELAS/FC disposent du privilège de représentation des travailleurs dans les séances de négociation.

Toutefois, cette dynamique d'approfondissement de la démocratie sociale à travers la mesure de la représentativité des organisations syndicales emporte aussi la promotion de la démocratie interne au sein de ces dernières.

En effet, parmi les causes de l'émiettement des organisations syndicales, figure en bonne place le non-renouvellement régulier de leurs instances et de leurs organes dirigeants.

La plupart des scissions et certaines nouvelles créations de centrales syndicales et d'organisations syndicales sectorielles font suite à des conflits liés à ce non-renouvellement des mandats et des organes internes.

Ces situations de conflits internes placent souvent le Gouvernement dans des situations embarrassantes pouvant remettre en question sa neutralité lorsqu'il prend l'option de

reconnaître des dirigeants d'une organisation syndicale sans l'assentiment des parties elles – mêmes avec ou sans l'assistance de l'autorité judiciaire ou d'un médiateur indépendant.

Au-delà de l'obligation de renouvellement de leurs instances et organes dirigeants consacrée par l'alinéa 9 de l'article L.8 de la Loi 97 – 17 du 1^{er} décembre 1997 modifiée portant Code du Travail, il incombe également aux organisations syndicales de développer des initiatives de renforcement de capacités de leurs membres par le biais de l'éducation ouvrière pour la promotion de laquelle le Code du Travail prévoit la suspension du contrat de travail dans les conditions fixées conformément aux dispositions en vigueur. Les partenaires sociaux doivent donc attacher du prix à :

RECOMMANDATION N° 9

- **Promouvoir la démocratie sociale interne en renouvelant régulièrement les organismes chargés de l'administration et de la direction de leurs organisations syndicales et la formation de leurs membres.**

La Stratégie nationale de Développement 2025 – 2029 prévoit en son objectif stratégique 2.3. « Mettre en place un système de santé performant et accessible à tous », l'Effet attendu 2.3.1. « L'accroissement et la diversification d'une offre de santé de qualité ».

Une offre de santé de qualité passe notamment par le renforcement des établissements sanitaires en personnel médical spécialisé. À cet effet, les internes des hôpitaux et les docteurs en spécialisation constituent un vivier adéquat.

Toutefois, dans le cadre de leur formation, ces derniers, bien que fournissant un apport substantiel dans le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, n'en éprouvent pas moins des difficultés en termes de prise en charge sociale et médicale.

Il est judicieux d' :

RECOMMANDATION N° 10

- **Améliorer la situation des docteurs en spécialisation et des médecins internes en prenant un acte réglementaire portant statut des docteurs en spécialisation et de réactualiser le décret n° 72-642 du 29 mai 1972 qui organise l'internat en médecine des hôpitaux de Dakar en y intégrant des dispositions relatives à la formation, à la prise en charge pendant la formation dans les hôpitaux et à l'intégration des internes dans la fonction publique après la formation.**

Faisant partie des domaines de compétences transférées aux collectivités territoriales, la promotion de la santé interpelle aussi au premier chef les populations en leur qualité de bénéficiaires des prestations servies par les structures de santé. Cette contribution des populations à la promotion de la santé a été très tôt formalisée dans notre pays à travers la loi n° 72- 02 du 1^{er} février 1972 portant réforme de l'administration territoriale et locale, bien avant que les pays membres de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) n'adoptent l'avènement

des soins de santé primaires lors de la Conférence d'Alma Ata en 1978.

Toutefois, les agents de santé communautaires, les matrones, les agents relais communautaires et les bajenu gox souffrent de déficits de travail décent liés au fait que les désintéressements qu'ils perçoivent ne rétribuent pas à leur juste valeur le travail qu'ils effectuent et ne leur garantissent pas de prestations de vieillesse. Pour remédier à cette situation dans un contexte de mise en œuvre de la couverture sanitaire universelle, il convient d' :

RECOMMANDATION N° 11

- **Améliorer la situation des agents de santé communautaire en les dotant d'un statut, en augmentant les ressources dédiées à la promotion de la santé par les collectivités territoriales et en procédant à une répartition plus équitable des dépenses des comités de développement sanitaire (arrêté n° 031250/MSAS/DPRS du 18 novembre 2022 qui fixe la répartition des dépenses des comités de développement sanitaire) à leur profit.**

Les marchés du travail sont le siège de mutations complexes induites par des transitions multiples qui peuvent exacerber les inégalités professionnelles et laisser en rade des travailleurs, sapant ainsi la cohésion sociale. Par ailleurs, la réalisation des objectifs des politiques publiques fixés par le Gouvernement requiert la mise en œuvre de réformes pour la matérialisation desquelles il convient de développer des initiatives permanentes de concertation et de négociation avec les partenaires sociaux.

Aux fins de garantir l'adhésion de ces partenaires à la réalisation de tous les effets attendus de ces politiques, le dialogue social, outil essentiel de régulation pour promouvoir la confiance et la productivité, devrait être considéré comme un investissement durable plutôt qu'un coût. Aussi, les vertus de la stabilité sociale ne pouvant être appréhendés à leur juste valeur qu'en temps de conflits, il urge, dans une approche préventive pour les mandants tripartites en général, pour le Gouvernement, en sa qualité d'Etat employeur et pour les employeurs en particulier d' :

RECOMMANDATION N° 12

- **Allouer suffisamment de ressources humaines, financières et logistiques dédiées à la promotion du dialogue social aux niveaux tripartite, sectoriel, ministériel et des entreprises.**

CONCLUSION

CONCLUSION

L'année 2025, dont les activités de promotion du dialogue social ont été retracées dans le présent rapport, a été particulièrement dynamique en termes d'interventions et d'actions menées, aussi bien par les acteurs institutionnels et sociaux au niveau national, que par les mandants tripartites du HCDS, dans l'exercice de leurs différentes missions statutaires.

En effet, plusieurs initiatives, au niveau national, ont été impulsées par le Chef de l'État et déroulées par les ministères en charge du Travail et de la Fonction publique, ainsi que par d'autres acteurs du monde du travail, pour apaiser les tensions sociales notées, principalement, dans le secteur public, afin de consolider la stabilité sociale dans notre pays.

Dans le même sillage, le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), dans le cadre de ses missions statutaires, poursuit la dynamique d'appropriation des mécanismes et vertus du dialogue social, par les partenaires sociaux, à l'échelle nationale et sectorielle, en contribuant à la consolidation de la paix sociale dans les relations professionnelles.

À ce titre, les principales interventions de l'Institution ont été consacrées à des actions de médiation et de facilitation sociale, de renforcement de capacités des acteurs sociaux et d'accompagnement de ces derniers dans la mise en place des mécanismes adaptés de dialogue social, essentiellement dans la fonction publique, en application de la directive présidentielle des Conseils des Ministres du 04 juin et du 15 octobre 2025 prescrivant la mise en place des Comités de dialogue social dans les ministères et structures publiques.

Au-delà de ses missions statutaires, le HCDS s'est également évertué à donner suite à diverses autres sollicitations des acteurs sociaux, tous secteurs et branches d'activités confondus, portées à son attention, y compris celles portant sur des sujets ne relevant pas de ses missions ou des relations professionnelles, en accompagnant les acteurs concernés dans la prise en charge de leurs préoccupations, par les autorités institutionnelles compétentes.

Par ailleurs, dans le cadre du renforcement de la démocratie sociale, l'année 2025 a aussi été consacrée, par plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, au renouvellement de leurs organes internes de direction, conformément à leurs statuts.

Il ressort de toutes ces considérations qu'en appréciant la situation globale des relations professionnelles et de la promotion du dialogue social au Sénégal durant la période de référence du présent rapport, le principal enseignement à tirer demeure l'urgente nécessité de veiller à une meilleure appropriation des différents mécanismes du dialogue social et de la négociation collective, notamment, dans la fonction publique qui concentre, au fil des années, l'essentiel des tensions sociales et des mouvements de grève enregistrés en milieu professionnel.

Sous ce rapport, tout en réaffirmant l'option résolue du Sénégal de consolider la consécration constitutionnelle et l'encadrement légal du droit de grève, la réforme de l'exercice de ce droit demeure une nécessité absolue, principalement dans les secteurs stratégiques de la fonction publique sénégalaise, afin de concilier les modalités d'exercice de ce droit fondamental, inhérent au droit syndical, avec les exigences incompressibles de la continuité du service public, de la santé, de l'éducation et de la sécurité des populations.

À cet effet, en mettant à profit la mise en œuvre des engagements du Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS-CID) et avec le concours du HCDS qui demeure à la disposition permanente de tous les acteurs, l'accent devrait davantage être

mis sur l'organisation régulière de sessions de formation et de renforcement de capacités des acteurs institutionnels des secteurs public, parapublic et privé, des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs, en dialogue social, afin d'assurer une meilleure appropriation de ses vertus et de consolider la paix et la stabilité sociale, gage de productivité, de compétitivité, de croissance durable et de développement économique, pour un Sénégal souverain, juste et prospère et ancré dans les valeurs fortes.

Au demeurant, les défis à relever par tous les mandants tripartites - Gouvernement, organisations d'employeurs et syndicales de travailleurs - et par leur instance faitière, le HCDS, demeurent nombreux et essentiellement prioritaires pour un monde du travail en constante mutation. Néanmoins, avec le concours de toutes les parties prenantes et une volonté politique maintes fois affirmée, des résultats prometteurs sont à portée de main pour un dialogue social plus productif et inclusif, gage d'une pacification durable des relations professionnelles.

Enfin, les mandants tripartites tiennent à réitérer leur totale disponibilité, leur profonde gratitude et leur reconnaissance à Son Excellence Monsieur Bassirou Diomaye Diakhar FAYE, Président de la République, à Monsieur Malick NDIAYE, Président de l'Assemblée nationale, à Monsieur Ousmane SONKO, Premier Ministre et à l'ensemble du Gouvernement du Sénégal, pour leur accompagnement et leur soutien indispensables à la réussite des actions du HCDS, dans l'accomplissement de sa mission de promotion du dialogue social et sa contribution dans la réalisation des objectifs stratégiques du référentiel des Politiques publiques.

ANNEXES

Annexe 1

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi



DAKAR, LE 1^{ER} MAI 2025

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
PREAMBULE	3
CHAPITRE PREMIER : LES FONDEMENTS ET OBJECTIFS DU PACTE	5
Article premier.- Les fondements axiologiques	5
Article 2.- Les fondements politiques	6
Article 3.- Les fondements économiques	6
Article 4.- Les fondements sociaux	7
Article 5.- Les fondements culturels	7
Article 6.- Objectif général	7
Article 7.- Objectifs spécifiques	7
CHAPITRE II : ATTENTES DES PARTIES PRENANTES	8
SECTION PREMIÈRE : ATTENTES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS	8
Article 8.- Les attentes d'ordre général	8
Article 9.- Les attentes sectorielles	9
SECTION 2 : ATTENTES DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DU GOUVERNEMENT	16
Article 10.- Attentes des organisations d'employeurs	16
Article 11.- Attentes du Gouvernement	18
CHAPITRE III : ENGAGEMENTS DES PARTIES	20
SECTION PREMIÈRE : ENGAGEMENTS COMMUNS	20
Article 12.- Engagements d'ordre général	20
Article 14.- Engagements d'ordre social	21
SECTION 2 : ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DU GOUVERNEMENT	21
Article 15.- Les engagements spécifiques du Gouvernement en faveur de l'investissement et de la stabilité sociale	21
SECTION 3 : ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS	27
Article 16.- Engagements en faveur de la productivité et de la stabilité sociale	27

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

SECTION 4 : ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

..... 27

Article 17.- Engagements en faveur de la protection sociale, du dialogue social et de la formation des
travailleurs 27

CHAPITRE IV : PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI-ÉVALUATION 28

Article 18.- Des organes 28

Article 19.- Modalités de mise en œuvre..... 28

Article 20.- Suivi-évaluation 28

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES 28

Article 21.- Durée 28

Article 22.- Entrée en vigueur 29

Article 23.- Révision 29

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE

PREAMBULE

Considérant l'adoption de l'Agenda national de Transformation "Sénégal 2050" et sa déclinaison quinquennale à travers la Stratégie nationale de développement économique et social (SND 2025-2029) autour de la vision d'une nation souveraine, juste et prospère, ancrée dans des valeurs fortes ;

Considérant le vaste élan de solidarité nationale et internationale suscité par l'Agenda national de Transformation ;

Soucieux de la nécessité de promouvoir un développement endogène et durable, porté par des territoires responsabilisés, viables et compétitifs, et jetant les bases de la souveraineté ;

Conscients de la volonté exprimée par le Gouvernement d'instituer un pacte national fondé, d'une part sur la probité et l'intégrité des détenteurs de l'autorité publique « **Jub, Jubal, Jubbanti** », d'autre part sur le civisme et l'engagement patriotique des acteurs nationaux non étatiques ;

Considérant que l'agenda ci-dessus mentionné promeut un cercle vertueux de création et de partage de la richesse à travers la promotion de l'entreprise, la protection des travailleurs et des systèmes de redistribution et de protection sociale efficace ;

Au regard de la place accordée dans le référentiel des politiques publiques, à la promotion du capital humain, à travers l'Éducation et des Formations qualifiantes adaptées au marché du travail ainsi qu'une santé accessible à tous ;

Prenant en compte la nécessité d'assurer l'engagement continu des agents de l'État, des collectivités territoriales et des travailleurs du secteur privé ;

Considérant les engagements internationaux auquel le Sénégal a souscrit notamment :

- le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies pour un avenir plus inclusif et durable ;

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

- la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'avenir du travail, 2019 ;
- la Coalition mondiale pour la justice sociale pour faire progresser la justice sociale pour tous partout dans le monde, adoptée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) ;
- l'Agenda 2063 de l'Union Africaine « *l'Afrique que nous voulons* » ;
- la vision 2050 de la (CEDEAO) « *La CEDEAO des Peuples : Paix et Prospérité pour tous* » ;
- l'Acte additionnel n°01/2015/CCEG/UEMOA du 19 janvier 2015 instituant un Pacte de convergence, de stabilité, de croissance et de solidarité entre les États membres de l'Union économique et monétaire Ouest-africaine (UEMOA) ;
- l'Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 créant le Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA ;

Engagés à investir dans le dialogue social dans le contexte de transformation rapide et structurelle du monde du travail ;

Considérant l'évaluation tripartite du Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique et de son plan d'action avec l'ensemble des partenaires sociaux, des ministères et structures impliqués dans la mise en œuvre dudit Pacte ;

Considérant les Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ratifiées par le Sénégal, notamment celles n°81 sur l'inspection du travail, n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, n°100 sur l'égalité de rémunération, n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), n°122 sur la politique de l'emploi, n°144 sur les consultations tripartites, n° 155 sur la sécurité et santé des travailleurs, n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail, et leurs recommandations subséquentes ;

Considérant les principes de démocratie, de dialogue social et d'équité contenus dans :

- la Constitution ;
- la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée ;
- la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée ;
- la loi n° 2004-16 du 04 juin 2004 portant loi d'orientation agro-sylvo-pastorale (LOASP) ;
- la loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 06 juillet 2010 relative à la promotion et la protection des droits des personnes handicapées ;

Considérant la nécessité de renforcer l'Etat de droit et les libertés fondamentales ;

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

4

Convaincus que la protection sociale permet de faire progresser la justice sociale et joue un rôle clé dans les solutions stratégiques visant à relever les défis systémiques ;

Considérant l'adoption de la Politique nationale de Sécurité et santé au Travail (2023-2027) ;

Décidés à renforcer le rôle du secteur privé, acteur-clé dans la politique de développement économique et social du Sénégal ;

Se faisant l'écho de l'option du Gouvernement de faire de l'entreprise le moteur de l'économie ;

Engagés à accélérer les actions stratégiques visant à créer des possibilités de travail décent pour les jeunes et à améliorer leur employabilité ;

Considérant la directive du Président de la République lors du Conseil des Ministres du 24 avril 2024 visant la refondation du dialogue social par la conclusion d'un nouveau pacte social ;

Faisant suite aux orientations issues de la Grande Rencontre Tripartite Gouvernement-Syndicats-Patronat présidée par le Premier Ministre le 27 février 2025 ;

Le Gouvernement, les Organisations d'Employeurs et les Organisations de travailleurs, ci-dessous désignés « les parties signataires », conviennent de conclure le présent Pacte national de stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable dont la teneur suit :

CHAPITRE PREMIER : LES FONDEMENTS ET OBJECTIFS DU PACTE

Article premier.- Les fondements axiologiques

Le Pacte national de stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable repose sur les valeurs et les principes ci-après :

- la confiance entre les parties prenantes ;
- le tripartisme ;
- le consensus ;
- l'inclusion ;
- le respect des engagements ;
- la transparence dans la gestion des affaires publiques ;
- le culte du travail, de la compétence et de la performance ;
- la culture de la qualité ;
- la solidarité ;
- la loyauté ;
- l'intégrité ;

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

- l'éthique ;
- la déontologie ;
- la promotion des valeurs civiques et citoyennes ;
- l'équité et l'égalité de genre ;
- la discipline ;
- la bonne gouvernance.

Article 2.- Les fondements politiques

Au plan politique, le Pacte repose sur :

- la souveraineté ;
- le respect des droits et libertés individuels, de l'égalité des chances, de l'équité et de la justice sociale ;
- la réforme du service public y compris la modernisation de l'administration et la digitalisation des procédures ;
- la préservation de la paix et de la cohésion sociale ;
- le respect des règles de transparence ;
- l'indépendance de la Justice, la promotion de la démocratie et l'ajustement de la gouvernance politique aux exigences de la gouvernance économique ;
- le développement d'un environnement des affaires sécurisé et propice aux activités économiques ;
- la promotion de l'assurance qualité à tous les niveaux de l'Éducation et de la Formation.

Article 3.- Les fondements économiques

Au plan économique, le Pacte repose sur :

- une claire conscience de la situation économique et financière de référence du pays ;
- une connaissance des enjeux et défis économiques à court et à moyen termes ;
- un environnement des affaires propice à l'accroissement des investissements productifs ;
- le développement du financement endogène innovant ;
- une productivité et une compétitivité améliorées, pour une meilleure valorisation des potentialités, en vue de favoriser la croissance ;
- la consolidation d'une bonne gouvernance, assurant la traçabilité de l'utilisation des ressources publiques, la transparence dans la gestion de l'entreprise tant vis-à-vis de l'actionnariat que vis-à-vis de l'État et des travailleurs ;
- le soutien proactif à l'entreprise sénégalaise ;
- la promotion de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise ;
- la promotion de la recherche-développement, de l'innovation et des transferts de compétences et de technologies ;

- la valorisation du facteur travail ;
- la territorialisation des politiques publiques ;
- la promotion du contenu local.

Article 4.- Les fondements sociaux

Au plan social, le Pacte repose sur :

- la promotion de l'emploi décent, par le renforcement des moyens techniques, technologiques, fonciers et financiers, l'amélioration des compétences et des qualifications adossées à un système de formation démocratique et accessible à tous ainsi qu'au développement de l'employabilité, l'application de la législation du travail ;
- la protection sociale pour tous, tel qu'énoncé dans le socle de Protection Sociale conformément à la recommandation n° 202 de l'OIT, à travers l'accès aux logements sociaux, à l'eau potable, à l'assainissement, aux services sociaux de base, à la couverture sanitaire universelle et à l'assurance-maladie pour les acteurs de l'économie informelle ;
- l'accès équitable à l'éducation et à la formation de qualité ;
- l'accès à la santé, grâce à la baisse des coûts de traitement des maladies chroniques, la démocratisation de l'accès à la santé, au maillage du territoire en infrastructures sanitaires ;
- la reconnaissance de la revendication comme facteur de progrès social ;
- l'amélioration de l'environnement du travail, de la gestion et motivation des talents, de la formation qualifiante et continue des travailleurs ;
- le respect des dispositions du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale ;
- la mise en place d'une gestion concertée dans les entreprises ;
- la lutte contre la discrimination, sous toutes ses formes.

Article 5.- Les fondements culturels

Au plan culturel, le Pacte repose sur :

- la valorisation du patrimoine culturel matériel et immatériel ;
- la protection des œuvres artistiques ;
- le respect du droit d'auteur et des droits voisins.

Article 6.- Objectif général

L'objectif général du Pacte est de contribuer à l'instauration d'une stabilité sociale propice à une économie compétitive, à la promotion du travail décent productif et à l'équité sociale.

Article 7.- Objectifs spécifiques

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

1. Promouvoir des mécanismes de dialogue social et de négociation collective ;
2. favoriser une gouvernance participative et inclusive ;
3. garantir les droits et libertés des travailleurs ;
4. favoriser une croissance économique inclusive ;
5. redistribuer équitablement les fruits de la croissance ;
6. promouvoir la création d'emplois décents et durables ;
7. renforcer et étendre la protection sociale des travailleurs y compris ceux de l'économie informelle ;
8. renforcer le partenariat public-privé ;
9. améliorer l'environnement des affaires ;
10. améliorer la qualité des services sociaux de base (éducation, santé etc.).

CHAPITRE II : ATTENTES DES PARTIES PRENANTES

SECTION PREMIÈRE : ATTENTES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

Article 8.- Les attentes d'ordre général

De manière générale, les organisations syndicales de travailleurs attendent du Gouvernement et des Employeurs :

1. Au titre du respect des droits et des accords

- le respect des droits et libertés syndicaux ;
- le respect des accords signés entre le Gouvernement et les Syndicats sectoriels ;
- l'accélération du processus de délivrance des récépissés de reconnaissance syndicale.

2. Au titre de la sécurité de l'emploi

- le règlement des droits des travailleurs des entreprises liquidées ;
- la réintégration des travailleurs licenciés dans les ministères et dans le secteur parapublic ;
- la réinsertion ou à défaut l'accompagnement des ex-travailleurs des Éléments français au Sénégal ;

3. Au titre du système de rémunération

- la correction des disparités dans la rémunération des agents de la Fonction publique ;
- le paiement des arriérés de salaires dans le secteur public ;
- la généralisation de l'indemnité de logement à tous les agents de la Fonction publique.

4. Au titre des réformes juridiques et institutionnelles

- la réforme du cadre juridique du travail décent (Code du Travail et Code de Sécurité sociale, textes d'application) ;
- la suppression des équivalences dans la branche professionnelle de l'hôtellerie ;
- la baisse de la fiscalité sur les salaires ;
- la rationalisation des structures et agences d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emplois ;
- l'augmentation de l'allocation de la Convention État-Employeurs pour plus d'enrôlement des jeunes dans les entreprises ;
- des solutions aux lenteurs dans la délivrance des décisions de justice au niveau du tribunal du travail.

5. Au titre du dialogue social

- le renforcement du dialogue social ;
- l'actualisation des conventions collectives ;
- l'octroi de subventions aux centrales syndicales.

6. Au titre de la protection sociale

- le renforcement de la protection sociale des travailleurs y compris ceux de l'économie informelle ;
- la protection sociale des travailleurs journaliers ;
- la généralisation de la retraite à 65 ans dans la Fonction publique ;
- la revalorisation des pensions de retraite des agents de la Fonction publique.

7. Au titre du pouvoir d'achat

- la baisse des tarifs de l'eau, de l'électricité et du carburant.

Article 9.- Les attentes sectorielles

Au plan sectoriel, les travailleurs attendent du Gouvernement et des Employeurs :

1. Dans les secteurs de l'Éducation, de la Formation et de l'Enseignement supérieur

a. Sous-secteur Éducation et Formation

➤ Au titre de la gouvernance administrative et de la digitalisation

- l'opérationnalisation et l'effectivité de la digitalisation des actes et procédures de la Fonction publique, l'interconnexion des plateformes ministérielles pour éliminer les lenteurs administratives ;
- la mise en solde immédiate des enseignants à la sortie des écoles de formation ;
- le parachèvement de l'immatriculation des maîtres contractuels et des professeurs contractuels à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et à la Caisse de Sécurité sociale (CSS) ;
- l'ouverture de passerelles professionnelles aux diplômés ;

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

- l'accès aux imputations budgétaires pour les enseignants (notamment les décisionnaires retraités) ;
- le relèvement du budget du préscolaire à 10% du budget de l'éducation nationale.

➤ **Au titre de la rémunération**

- l'harmonisation des montants des indemnités de sujétion sans tenir compte de la catégorisation des lycées ;
- l'octroi d'indemnités spécifiques (dirigeants, écoles franco-arabes, zones dites déshéritées, classes spéciales, directeurs des cases des tout-petits, chefs de bureau des Inspections d'Académie et des Inspections de l'Éducation et de la Formation etc.) ;
- le relèvement des indemnités d'examen ;
- la révision de la fiscalité sur les rappels ;
- l'apurement des rappels dus et des prêts au logement ;
- le doublement du montant des prêts ;
- le relèvement des indemnités d'examen (CFEE, BFEM, BAC).

➤ **Au titre du statut, de la carrière et de la retraite**

- la révision du statut des enseignants non-fonctionnaires de l'État (décisionnaires) ;
- la revalorisation des pensions des enseignants non-fonctionnaires de l'État (décisionnaires) et leur reversement au Fonds national de Retraites ;
- le relèvement, au choix, de l'âge de départ à la retraite à 65 ans ;
- l'uniformisation des régimes de retraite et l'intégration dans la Fonction publique de divers corps (Maître d'Éducation populaire et sportive (MEPS), Maître de l'Enseignement technique et professionnel (METP), Inspecteur de l'Enseignement moyen-secondaire (IEMS), animateurs polyvalents, etc.) ;
- le reversement dans les corps appropriés (MEPS → PCEMG en EPS ; METP → PCEMG en FP ; IEMS → A spécial).

➤ **Au titre de la formation et du développement professionnel**

- la formation diplômante des maîtres contractuels et professeurs contractuels non encore diplômés ;
- le parachèvement de la formation diplômante pour les enseignants en attente ;
- la formation continue pour les professeurs, les chargés de cours et les maîtres d'arabe ;
- la formation des professeurs d'éducation populaire et sportive recrutés ;
- la réhabilitation et la construction de centres de formation professionnelle modernes ;
- la réunion en une seule cohorte des maîtres d'éducation populaire sportive restants assortie d'une formation diplômante ;

- l'ouverture de passerelles professionnelles pour les instituteurs titulaires de Licence ou de Master.

➤ **Au titre des conditions de travail et des infrastructures**

- la résorption du déficit d'enseignants ;
- la résorption des abris provisoires ;
- l'allocation de budgets de fonctionnement aux écoles préscolaires et élémentaires ;
- la remise de titres de propriété aux syndicats et l'octroi de parcelles aux non-attributaires ;
- la visite médicale d'aptitude préalable à toute activité physique et la prise en charge médicale des élèves blessés lors d'épreuves d'éducation populaire sportive.

➤ **Au titre du dialogue social et de la reconnaissance syndicale**

- l'affectation de permanents pour les syndicats ayant pris part aux élections de représentativité syndicale ;
- l'octroi de subventions aux syndicats d'enseignants les plus représentatifs ;
- l'ouverture de négociations sur les nouvelles questions.

➤ **Au titre des réformes pédagogiques et institutionnelles**

- la réforme des programmes et l'introduction généralisée des langues nationales ;
- la révision des curricula classiques et contenus, notamment en arabe et dans les Daaras modernes ;
- l'introduction de l'éducation religieuse dans le cycle moyen/secondaire ;
- l'ouverture des Facultés de l'enseignement arabo-islamique dans toutes les Universités ;
- la révision des contenus d'enseignement-apprentissages dans les écoles Franco-Arabs (EFA) ;
- l'introduction de l'informatique à l'élémentaire.

➤ **Au titre de l'accès aux postes de responsabilité**

- l'accès des enseignants aux postes de responsabilité dans les Lycées Nation-Armée pour la Qualité et l'Équité (LYNAQUE).

b. Sous-secteur Enseignement supérieur

➤ **Au titre du recrutement et de la gestion des carrières**

- le recrutement de 1500 enseignants-chercheurs ;

- la prise en compte des travailleurs des Instituts supérieurs d'Enseignement professionnel (ISEP) et des agents du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation par le décret n°2023-1694 du 03 Août 2023 fixant le régime spécial applicable aux personnels administratifs techniques et de Services (PATS).

➤ **Au titre des conditions de vie et de travail**

- la finalisation des infrastructures dans les universités publiques, les centres des œuvres universitaires et les Instituts supérieurs d'Enseignement professionnel (ISEP) ;
- l'octroi d'une indemnité de logement à tous les Personnels administratifs techniques et de Services (PATS) ;
- la création de cités universitaires pour les personnels administratifs techniques et de services (PATS) de l'Enseignement supérieur pour chaque campus de chaque région.

➤ **Au titre du dialogue social**

- l'organisation d'élections des délégués du personnel dans les universités et centres des œuvres universitaires.

➤ **Au titre de la protection sociale**

- le reversement des cotisations sociales ;
- la régularisation des pensions de réversions des veuves et veufs des enseignants-chercheurs décédés conformément aux textes en vigueur.

➤ **Au titre de la gouvernance administrative et juridique**

- l'application de la Convention collective de l'Enseignement privé au personnel des universités privées ;
- l'application de la convention collective du secteur de la presse à l'Université Iba Der Thiam de Thiès ;
- la stabilisation du calendrier universitaire ;
- l'effectivité de service des enseignants-chercheurs ;
- l'audit et la conservation du patrimoine foncier des universités publiques.

➤ **Au titre des dotations budgétaires**

- la revalorisation substantielle du budget alloué à l'enseignement supérieur ;
- l'augmentation des budgets des universités et des centres des œuvres universitaires ;
- le financement de la recherche et des équipements des laboratoires de recherche ;
- la revalorisation des salaires des enseignants-chercheurs et chercheurs des universités publiques ;
- l'harmonisation, l'alignement et l'application de l'indemnité de transport pour les personnels administratifs techniques et de services (PATS) ;

- le renouvellement des collections dans les bibliothèques universitaires et de Facultés.

2. Dans le secteur de la Santé et de l'Action sociale

➤ Au titre de la gestion des ressources humaines

- le recrutement spécial dans la Fonction publique pour le secteur de la santé et de l'action sociale pour combler le gap de 18 947 agents sur cinq (5) ans ;
- l'intégration dans la Fonction publique des sortants des écoles publiques de formation en santé sur la base des postes budgétaires libérés par le Ministère des Finances ;
- la revalorisation de la pension de retraite.

➤ Au titre des textes législatifs et réglementaires

- l'accélération du processus de réforme du cadre juridique du secteur de la santé et de l'action sociale ;
- l'application du décret n° 2016-404 du 6 avril 2016 portant Statut du personnel des Établissements publics de Santé ;
- le vote de la loi d'orientation familiale.

➤ Au titre de la gestion des carrières

- la mise en extinction du corps des assistants infirmiers d'État et leur reversement dans le corps des infirmiers d'État ;
- la finalisation du processus de reclassement des infirmiers et sage-femmes d'État, des techniciens supérieurs de santé, des aides sociaux et des auxiliaires d'assainissement.

➤ Au titre de la budgétisation

- le paiement des salaires et des arriérés ainsi que le renouvellement des instances dirigeantes de la Croix-Rouge sénégalaise ;
- l'harmonisation des régimes indemnitaires des nouveaux corps créés sur la base de la hiérarchie dans le secteur de la santé et de l'action sociale ;
- l'augmentation de la subvention aux EPS et autres structures et la définition de critères d'allocations budgétaires ;
- l'augmentation du budget du Ministère de la Santé et de l'Action sociale à hauteur de 15% du budget national (norme Union Africaine) ;
- la généralisation de l'indemnité de logement dans le secteur de la Santé et l'Action sociale.

➤ Au titre de l'habitat

- le respect des engagements liés à l'octroi de terrains à usage d'habitation aux syndicats du secteur de la Santé et de l'Action sociale.

➤ Au titre de la gouvernance

- le renforcement des moyens humains, matériels, financiers, infrastructurels du sous-secteur de l'Action sociale ;
- la création d'une Direction de la Promotion de la Santé ;
- l'application du décret n°2020-30 du 08 octobre 2020 fixant les organigrammes-types ;

- la mise en compétition des postes de direction et la définition de profils de postes ;
- l'implication des syndicats à tous les travaux de réformes ;
- l'intégration du secteur privé dans la carte sanitaire ;
- l'assainissement des secteurs de la pharmacie, de l'odontologie ;
- le renforcement du contrôle dans le secteur privé de la Santé.

3. Dans le secteur des collectivités territoriales

- la mise en œuvre de la fonction publique locale ;
- la généralisation de l'augmentation des salaires ;
- l'acquisition du logiciel de traitement des salaires.

4. Dans les autres secteurs de l'Administration publique

a. Attentes communes à tous les secteurs de l'Administration publique

➤ Au titre des droits au travail

- l'effectivité des Institutions de Prévoyance Maladie (IPM) pour tous les agents contractuels de l'administration conformément au décret n° 2012-832 du 07 août 2012 portant organisation et fonctionnement des IPM d'entreprises et inter-entreprises ;
- l'installation des comités de dialogue social dans tous les ministères pour anticiper et prévenir les conflits et crises ;
- l'instauration de comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail dans les services ;
- l'effectivité du reversement des cotisations aux Institutions de Prévoyance sociale (IPS) ;
- la correction de la discrimination salariale subie par les contractuels de l'administration ;
- l'intégration des contractuels dans la politique sociale.

➤ Au titre de la retraite

- la retraite complémentaire pour les contractuels.

➤ Au titre de la rémunération

- la généralisation de l'indemnité de logement à tous les agents de l'Administration ;
- l'harmonisation de l'indemnité particulière ;
- le relèvement et l'harmonisation des primes de prudence des chauffeurs de l'administration ;
- le paiement régulier de la prime d'habillement des chauffeurs.

➤ Au titre de l'habitat

- la situation sur les 100 000 logements.

➤ **Au titre du recrutement et de la gestion des carrières**

- la formation des chauffeurs de l'administration ;
- le reversement des contractuels dans la Fonction publique ;
- le dépérissement progressif et, à terme, la suppression de la contractualisation ;
- la conservation des 2/3 de l'ancienneté dans la Fonction publique en cas de changement de corps (reclassement) ;
- la signature des habilitations restantes et le reclassement des diplômés.

b. Attentes spécifiques à certaines administrations

➤ **Pour l'Administration du Travail**

- le recrutement conséquent d'inspecteurs et de contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale ;
- le renforcement des moyens d'intervention de l'Administration du Travail et des pouvoirs juridiques de l'Inspecteur du Travail ;
- l'octroi de terrains à usage d'habitation conformément aux accords de 2011 entre le Gouvernement et le Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale ;
- le respect des montants plafonds prévus dans le cadre de la prime de lutte contre l'évasion sociale.

➤ **Pour la Justice**

- l'application de l'échelle indiciaire de la hiérarchie A2 à tous les greffiers sans distinction conformément aux engagements du Gouvernement pris depuis 2018 ;
- la matérialisation de la recommandation des assises de la Justice relative à l'âge de la retraite à 65 ans pour les administrateurs des greffes et les greffiers ;
- la constitution initiale du corps des assistants des greffes et parquets par le reclassement des fonctionnaires et agents non fonctionnaires des hiérarchies B et C ayant totalisé une ancienneté de cinq (05) ans au Ministère de la Justice conformément aux engagements du Gouvernement ;
- l'augmentation à 300.000 FCFA net et la généralisation de l'indemnité de participation à la judicature aux greffiers -interprètes et aux personnels non judiciaires ;
- l'octroi de l'indemnité de logement conformément aux engagements du Gouvernement ;
- l'élargissement de l'assiette du fonds commun des greffes conformément aux engagements du Gouvernement ;
- l'octroi d'une assiette foncière à la Coopérative nationale du Syndicat des Travailleurs de la Justice (CONASYTJUST) ;
- l'équipement des services des greffes, des parquets et des secrétariats de juridictions ;
- le rappel de dix-neuf (19) mois de la prime de participation à la judicature dû aux travailleurs de la Justice.

➤ **Pour le secteur primaire (Agriculture, Élevage, Pêche)**

- la création d'un fonds commun ;
- le reclassement des docteurs vétérinaires à la hiérarchie A spéciale.

➤ **Pour le secteur des Transports**

- la prise en charge des salariés jusqu'à effectivité de la restructuration des Chemins de Fer du Sénégal ;
- la restructuration, réhabilitation, recapitalisation de Dakar Dem Dikk ainsi qu'un appui à la relance de l'exploitation ;
- la levée de l'interdiction de circulation de nuit pour le transport interurbain ;
- la baisse du prix du carburant et la réglementation du secteur du transport ;
- la mise en œuvre des conclusions des États généraux du transport.

➤ **Autres secteurs**

- la restructuration du Groupe SN La Poste et le paiement des salaires en attendant ;
- l'effectivité de l'application de la Convention collective de la Presse ;
- le respect de l'accord d'établissement de la Radiodiffusion Télévision sénégalaise (RTS) ;
- l'application des conclusions des assises des médias ;
- l'implication des partenaires sociaux de la SENELEC dans la réforme du secteur de l'électricité ;
- l'amélioration de la gouvernance de la Société des Droits d'Auteurs et des Droits voisins (SODAV) ;
- l'instauration de la carte d'artiste ;
- la protection sociale des artistes ;
- la promotion de l'habitat social en faveur des artistes.

SECTION 2 : ATTENTES DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DU GOUVERNEMENT

Article 10.- Attentes des organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs attendent du Gouvernement et des Travailleurs :

1. Au titre de l'économie et des finances

- l'élargissement de l'assiette fiscale pour plus de civisme fiscal et d'équité fiscale pour tous les actifs citoyens, toutes les entreprises du secteur formel ainsi que du secteur informel ;
- la prise d'un arrêté interministériel allégeant les charges fiscales dans le cadre des contrats de stage et d'apprentissage ;

- la mise en place au niveau du ministère des Finances d'une « Cellule Technique » d'accompagnement aux entreprises en difficulté, chargée d'examiner les demandes de report d'échéances fiscales et le paiement des créances dues par le trésor public sur la base de plans de restructuration viables et préservant des emplois ;
- le paiement de la dette intérieure tous secteurs confondus ;
- l'institution de concertations régulières entre :
 - le Ministre des Finances et du Budget et le secteur privé sur les échéances d'apurement de la dette intérieure ;
 - les Ministres des départements sectoriels avec le secteur privé ;
 - le Président de la République et le Premier Ministre pour arbitrer les questions transversales impliquant plusieurs départements ministériels ;
- l'intégration des Organisations d'Employeurs les plus représentatives dans le Comité d'Orientation stratégique du Pétrole et du Gaz (COS-PETROGAZ), en tant qu'acteurs majeurs dans la création de richesses et d'emplois durables ;
- l'adoption d'une loi sur le Contenu Local transversale et de portée générale, avec des déclinaisons sectorielles en promouvant des privés nationaux dans les secteurs stratégiques de croissance, et de souveraineté économique ;
- l'exclusivité des appels d'offres des travaux réalisés sur financement du Budget Consolidé d'Investissement (BCI), aux entreprises à capitaux nationaux ;
- l'organisation de rencontres de partage avec le secteur privé national des projets phares de l'Agenda « Sénégal 2050 » ;
- la priorisation des projets et la mise en place des instruments de réalisation et de suivi ;
- la redynamisation au niveau de l'Agence de Promotion des Investissements et des Grands Travaux (APIX) du groupe de travail public/privé sur le programme de réforme de l'environnement des affaires et de la compétitivité ;
- la promotion de la productivité du travail ;
- le soutien aux entreprises à travers les nouvelles politiques publiques, notamment sur la commande publique, le dispositif de financement, le nouveau code des investissements, le dispositif de structuration du secteur informel et des PME ainsi que la mise en œuvre efficace de la loi sur les Petites et Moyennes Entreprises et les startups.

2. Au titre des droits au travail

- le maintien en l'état des dispositions de l'avant-projet de Code du Travail adopté au Conseil consultatif national du Travail et la Sécurité sociale.

3. Au titre de la protection sociale

- l'institution d'un régime spécial allégé de cotisations à la Caisse de Sécurité sociale ;
- l'équilibre entre le renforcement de la protection sociale et la viabilité financière des entreprises.

4. Au titre de l'emploi

- l'évaluation des impacts de la politique sectorielle de chaque département ministériel et de toutes mesures administratives affectant le secteur productif avant adoption, en tenant compte de la transversalité des questions de l'emploi et de la souveraineté économique ;
- l'organisation de concertations sectorielles publiques/privées sur l'emploi des jeunes ;
- l'introduction dans le système de passation des marchés publics et des contrats PPP d'obligations de création d'emplois-jeunes dans les soumissions aux appels d'offres et ententes ;
- la définition d'une politique numérique incitative et l'accompagnement des projets de partenariat public/privé de souveraineté économique et créateurs d'emplois-jeunes massifs (New deal – Intelligence Économique) ;
- la régulation des flux d'importations des produits agro-alimentaires et la prise de mesures plus incitatives pour la production locale et l'emploi durable par rapport aux importations de produits finis ;
- la relance des chantiers d'infrastructures et de promotion immobilière, dans le secteur des Bâtiments et Travaux publics (BTP), la promotion des privés nationaux et l'attribution du 2nd œuvre de la construction aux artisans-professionnels locaux ;
- la mise en place de mesures incitatives d'allègement fiscal sur cinq (5) ans pour promouvoir le recrutement de jeunes travailleurs.

5. Au titre de la sécurité juridique et judiciaire

- l'organisation de concertations tripartites avec le Ministère de la Justice pour améliorer le fonctionnement des Tribunaux du Travail ;
- la réforme du fonctionnement du Tribunal du Travail par l'introduction d'un comité paritaire État – secteur privé – syndicats de travailleurs sur les questions de fonds.

6. Au titre du secteur de la presse

- le respect des dispositions constitutionnelles sur la liberté de création des médias et des entreprises de presse sans autorisation administrative préalable ;
- l'enregistrement des médias et des entreprises de presse conformément à la législation en vigueur (Constitution, Code la presse, Actes uniformes de l'OHADA, etc.).

7. Suivi

- la mise en place de mécanismes de suivi évaluation sous la supervision de l'État.

Article 11.- Attentes du Gouvernement

Globalement, le Gouvernement attend des partenaires sociaux, l'instauration d'une stabilité sociale propice à l'atteinte des objectifs de la Stratégie nationale de

Développement 2025-2029 adossée à l'Agenda national de Transformation « *Sénégal 2050* », en s'accordant sur une trêve sociale de trois (3) ans.

1. A l'endroit des employeurs :

- appliquer les dispositions du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale ainsi que de leurs textes d'application notamment en :
 - respectant les obligations de déclaration de leurs salariés au niveau des services du Travail et des institutions de prévoyance sociale ;
 - respectant les obligations de reversement des cotisations sociales des travailleurs ;
 - procédant au dépôt des bilans sociaux et des Déclarations annuelles sur la Situation de la Main-d'œuvre (DASMO) ;
 - organisant régulièrement les élections des délégués du personnel ;
 - assurant la protection sociale des travailleurs ;
 - assurant la mise en place et le fonctionnement des comités de dialogue social ;
 - promouvant un milieu de travail sûr et salubre.
- promouvoir le dialogue social à tous les niveaux, par une modernisation des relations professionnelles, notamment par le partage des informations avec les travailleurs notamment en :
 - développant la négociation collective d'entreprise ;
 - acceptant la renégociation des salaires catégoriels tous les cinq (5) ans ;
 - respectant les accords signés avec les travailleurs ;
- promouvoir la formation duale et/ou en alternance dans les établissements de formation et en milieu professionnel ;
- favoriser la mise en place et le développement des mécanismes d'épargne salariale ou le renforcement des revenus des travailleurs ;
- respecter le Code général des Impôts, notamment en :
 - reversant les retenues opérées au titre de la Taxe sur la Valeur ajoutée ;
 - reversant les retenues opérées sur les revenus des travailleurs et autres prestataires de services ;
- garantir un environnement du travail favorable à la productivité ;
- investir dans les secteurs créateurs d'emplois ;
- accroître la compétitivité de leurs entreprises ;
- s'engager à moderniser et à simplifier les processus métier en vue de la digitalisation ;
- s'engager dans le domaine de l'innovation et de la Responsabilité sociétale d'Entreprise (RSE).

2. A l'endroit des travailleurs :

- comprendre le contexte de renouveau et de réforme qui exige des sacrifices de la part de tous ;
- prendre en compte la nécessité d'apaiser le climat social pour améliorer l'attractivité de notre pays vis-à-vis des investisseurs locaux et des investisseurs étrangers ;
- prendre en compte la situation des finances publiques et des contraintes budgétaires dans la formulation des revendications ;
- contribuer à une meilleure productivité du travail ;
- privilégier la prévention et le règlement pacifique des conflits ;
- cultiver le professionnalisme dans l'environnement de travail ;
- respecter la continuité des services publics essentiels ;
- respecter le quantum horaire dans les écoles, établissements de formation et universités ;
- respecter scrupuleusement le temps de travail ;
- aider à une meilleure gestion du temps de travail pour optimiser les dépenses du secteur (stabilisation du calendrier universitaire) ;
- participer à l'encadrement et à la rationalisation de quotas de permanents syndicaux dans le secteur de l'Éducation et de la Formation ;
- respecter l'obligation de réserve ;
- respecter les normes de sécurité ;
- respecter les conclusions et recommandations des audits du personnel ;
- respecter l'éthique et la déontologie professionnelle ;
- contribuer à la qualité et à la performance des services ;
- préserver l'outil et l'environnement de travail ;
- participer à l'animation et au fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel ;
- contribuer à l'implémentation des outils de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et Systèmes d'Information sur les Ressources humaines (SIRH) ;
- respecter le règlement intérieur dans les établissements.

CHAPITRE III : ENGAGEMENTS DES PARTIES

SECTION PREMIÈRE : ENGAGEMENTS COMMUNS

Article 12.- Engagements d'ordre général

D'une manière générale, les parties s'engagent à :

- construire une vision commune fondée sur des valeurs et une éthique sociale ;

- assurer le pilotage, l'animation et la vulgarisation du Pacte ;
- respecter une trêve sociale d'une durée de trois (3) ans à compter de la signature du Pacte ;
- contribuer à la mise en œuvre du Pacte.

Article 13.- Engagements d'ordre économique

Au plan économique, les parties s'engagent à :

- œuvrer à la relance de l'économie et développer une croissance soutenue, favorisant la création de richesse ;
- consolider et renforcer les performances économiques créatrices de richesse et d'emplois tout en respectant l'environnement ;
- mettre en place une politique d'emploi efficace ;
- renforcer la confiance entre tous les acteurs économiques et sociaux afin de garantir la paix sociale et promouvoir l'investissement privé ainsi que les politiques publiques à fort impact social.

Article 14.- Engagements d'ordre social

Au plan social, les parties s'engagent à :

- promouvoir l'emploi décent productif et librement choisi en général, l'emploi des jeunes, des femmes et des handicapés en particulier ;
- promouvoir un dialogue social productif, inclusif et propice à la transformation ;
- contribuer au renforcement et à l'extension de la protection sociale, y compris en faveur des travailleurs journaliers et de ceux de l'économie informelle, notamment en renforçant les moyens d'intervention du projet de Régime simplifié du Petit Contribuable (RSPC) ;
- faire du Pacte un instrument de paix sociale et de collaboration entre les acteurs sociaux ;
- saisir l'opportunité de la mise en place du Pacte, pour promouvoir un système de protection sociale pour tous, y compris l'amélioration de la situation des retraités et l'amélioration de la gouvernance des institutions de prévoyance sociale.

SECTION 2 : ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DU GOUVERNEMENT

Article 15.- Les engagements spécifiques du Gouvernement en faveur de l'investissement et de la stabilité sociale

Le Gouvernement s'engage à :

1. Établir un environnement favorable à l'investissement en :

- Impliquant davantage les partenaires sociaux dans le processus de réforme du Code des investissements ;
- ayant une volonté politique affirmée et un engagement fort, vis-à-vis de toute initiative entrepreneuriale, en général, et, de la promotion des politiques publiques à caractère social, en particulier ;
- prenant des mesures en vue d'une meilleure appropriation du nouveau Code des investissements par les partenaires sociaux ;
- améliorant le cadre juridique et institutionnel des relations professionnelles, par une réforme concertée du Code du Travail et de ses textes d'application ;
- révisant prioritairement les textes réglementaires relatifs aux conditions d'emploi des travailleurs temporaires, des dockers et les barèmes de salaires des domestiques et gens de maison ainsi que la suppression des équivalences à la durée légale de travail dans le secteur de l'hôtellerie ;
- veillant au respect de la législation sociale, par le renforcement des moyens juridiques, financiers et logistiques de l'administration du travail, conformément à la Convention n°81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiée par le Sénégal ;
- élaborant et actualisant, de manière systématique, les textes régissant les relations de travail, en particulier les conventions collectives inadaptées ;
- mettant en place les comités de dialogue social de branche ;
- créant un Institut national du Travail et de la Sécurité sociale ;
- ratifiant la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement en milieu professionnel et le Protocole de l'Union Africaine sur la sécurité sociale pour tous de 2022.

2. Définir les politiques économiques et sociales en :

- concevant et mettant en œuvre des politiques publiques appropriées, pour la prise en charge de la demande sociale ;
- contribuant à la redynamisation de la négociation collective ;
- favorisant les investissements à fort impact social ;
- assurant une meilleure répartition des fruits de la croissance ;
- partageant l'information économique et financière, notamment à travers des rencontres avec le secteur privé national consacrées aux projets phares de l'Agenda national « Sénégal 2050 » ;
- veillant à l'allocation des ressources budgétaires, pour couvrir l'incidence financière des accords conclus avec les partenaires sociaux ;
- accordant la préférence nationale aux entreprises agricoles nationales ;
- mettant les filières moteurs de croissance au cœur de l'Agenda national de Transformation, en offrant des « paquets investisseurs » sur les plateformes (adaptation de la fiscalité, charges sociales et régime administratif allégé...), et participant au financement des investissements par le biais de subventions directes et indirectes ;

- assurant l'accès universel à une éducation de qualité, adaptée au marché du travail et ancrée dans les valeurs culturelles, tout en renforçant les systèmes de protection sociale et les infrastructures de santé ;
- mettant à niveau les entreprises (fonds de soutien) ;
- améliorant la résilience des entreprises et faciliter l'ajustement en cas de difficultés ;
- poursuivant les travaux de restructuration des structures du secteur parapublic en difficulté ;
- rationalisant les entités publiques chargées d'accompagner les demandeurs d'emploi ;
- augmentant l'allocation de la Convention État-Employeur pour plus d'enrôlement des jeunes dans les entreprises ;
- mettant en œuvre des politiques efficaces portant sur les facteurs techniques de production, le foncier, les infrastructures, le numérique, la décentralisation, le développement des ressources humaines, la santé, l'agriculture, l'élevage, la pêche et la modernisation de l'administration.

3. Stabiliser le secteur social, en :

- facilitant le règlement du contentieux lié aux licenciements en cours par le dialogue social et instaurer des mécanismes de dialogue social appropriés dans les entités publiques ;
- examiner les voies et moyens d'apporter un soutien aux ex-travailleurs des Éléments français au Sénégal en vue de leur réinsertion ;
- ayant une volonté politique affirmée et un engagement fort, vis-à-vis de toute initiative de développement, en général, et, de la promotion des politiques publiques à caractère social, en particulier ;
- facilitant aux agents de l'État l'accès au logement en explorant la possibilité d'utiliser le prêt de la Direction de la Monnaie et du Crédit (DMC) comme apport dans les projets d'habitat social ;
- renforçant le pouvoir d'achat des ménages par la baisse des coûts de l'électricité, du riz et du pain ;
- assurant le suivi des accords signés avec les partenaires, notamment dans les secteurs de l'Éducation et de la Formation professionnelle, de la Santé et de l'Action sociale, du Transport, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation, de la Justice et des Collectivités territoriales ;
- revalorisant les pensions de retraite des agents fonctionnaires et des salariés du secteur privé notamment par l'application des recommandations de la deuxième conférence sociale sur la réforme des retraites ;
- améliorant la cohérence gouvernementale dans la prise en charge des revendications, notamment celles ayant une incidence financière ;
- garantissant un système de rémunération juste et équitable ;

- simplifiant les procédures de reconnaissance syndicale conformément aux dispositions de la C.87 de l'OIT et tel que préconisé dans la réforme du Code du Travail ;
- faisant respecter les principes de la représentativité syndicale ;
- organisant une rencontre annuelle entre le Président de la République et les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et de rencontres semestrielles entre le Premier ministre et les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives ;
- tenant régulièrement des réunions de suivi avec les organisations syndicales sectorielles ;
- mettant en place un dispositif de pilotage et de suivi de la mise en œuvre du Pacte ;
- organisant, régulièrement, des élections de représentativité et tenant compte des résultats dans les négociations bipartites et tripartites ;
- renforçant l'extension de la protection sociale aux journaliers et aux travailleurs du secteur informel.

4. Prendre les mesures spécifiques ci-après :

a. Concernant le sous-secteur de l'Éducation et de la Formation

- la signature, dans les meilleurs délais, des projets de décrets modifiant le décret n° 74-347 du 12 avril 1974 et n° 2006-392 du 27 avril 2006 sur les enseignants décisionnaires ;
- la digitalisation intégrale des actes et procédures d'administration notamment la gestion des carrières ;
- l'interconnexion des plateformes *GIRAFE- MIRADOR-SOLDE-PENSION* ;
- le reversement des MEPS dans le corps des PCEM-EPS ;
- l'organisation des passerelles professionnelles en fonction des besoins.

b. Concernant le sous-secteur de l'Enseignement supérieur

- le recrutement conséquent d'enseignants-chercheurs et la stabilisation du calendrier universitaire à douze (12) mois ;
- la révision des textes relatifs à l'Enseignement supérieur ;
- la finalisation des infrastructures dans les universités publiques, les centres des œuvres universitaires et les ISEP ;
- l'application des dispositions relatives à l'assurance-qualité du supérieur aux établissements d'enseignement supérieur privé par le renforcement de l'Autorité nationale d'Assurance Qualité de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (ANAQSUP) ;
- la création d'un cadre pour la négociation d'une convention collective pour le sous-secteur de l'Enseignement privé supérieur ;
- l'audit et la conservation du patrimoine foncier des universités publiques.

c. Concernant le secteur de la Santé et de l'Action sociale

PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE ET DURABLE (PNSS-CID)

- le recrutement spécial dans la fonction publique, en fonction des besoins exprimés et des autorisations budgétaires dans les cinq (05) prochaines années;
- l'augmentation de la ligne « autres transferts » des Établissements publics de Santé (EPS) proportionnellement au nombre d'agents supplémentaires à enrôler ;
- l'octroi d'une rallonge budgétaire pour prendre en compte les contractuels du MSAS ne bénéficiant pas de l'indemnité de logement ;
- l'accélération du processus de réforme du cadre juridique du secteur de la Santé et de l'Action sociale, notamment :
 - le projet de Code de la Santé ;
 - le projet de décret portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'École nationale des travailleurs sociaux spécialisés (ENTSS) ;
 - le projet de décret portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Comité de pilotage de la Stratégie nationale de Financement de la Santé (SNFS) pour tendre vers la Couverture sanitaire universelle (CSU) ;
 - le projet de décret portant création et fixant les règles d'organisation du Centre national de Formation des Techniciens en Maintenance hospitalière (CNFTMH) ;
 - le projet de loi relatif à l'exercice de la profession d'infirmière au Sénégal et portant création de l'Ordre des infirmiers ;
 - le projet de décret portant approbation de la nomenclature des actes des professionnels de santé ;
 - le projet de décret portant reclassement des Techniciens supérieurs de santé ;
 - la révision du décret n°79-208 du 03 mars 1979 portant conditions d'attribution pour travaux d'heures supplémentaires ;
 - le projet de décret portant organisation et fonctionnement de l'École nationale de Développement sanitaire social (ENDSS) ;
 - le projet de décret relatif à l'internat en médecine des hôpitaux ;
 - le projet de décret relatif à l'internat en Pharmacie des hôpitaux ;
 - le projet de décret relatif à l'internat en Odontologie des hôpitaux ;
- la mise en compétition des postes de Direction et la définition des profils de poste ;
- l'examen de la possibilité de la création d'une Direction de la Promotion de la Santé dans le cadre du projet de réorganisation du Ministère de la Santé et de l'Action sociale (MSAS) dont le processus est enclenché ;
- l'élaboration d'un plan d'actions pour des supervisions régulières dans les structures privées sur l'étendue du territoire national ;
- la gestion démocratique des ressources humaines ;
- la poursuite du renouvellement des six (06) comités départementaux et accompagnement de la Croix Rouge dans le paiement des arriérés de salaire.

d. Concernant l'Administration publique

- la généralisation de l'indemnité de logement à tous les agents de la Fonction publique ;
- la maîtrise des effectifs de l'Administration publique ;
- la formation continue des agents de Etat ;
- le renforcement des capacités d'intervention de la fonction gestion des Ressources humaines dans l'administration ;
- l'adaptation du cadre législatif et réglementaire ;
- le dépérissement progressif et la suppression de la contractualisation ;
- le reclassement des docteurs vétérinaires à la hiérarchie A spéciale ;
- la mise en place d'un fonds d'intervention du secteur primaire ;
- la signature des projets de décrets favorisant le renforcement des moyens d'intervention de l'Administration du Travail ;
- le renforcement des moyens d'intervention de la Fonction publique ;
- le parachèvement du statut des greffiers, des secrétaires de greffe et autres après la formation ;
- l'effectivité des IPM pour tous les agents contractuels de l'administration conformément au décret n° 2012-832 portant organisation et fonctionnement des Institutions de Prévoyance-maladie (IPM) d'entreprises ou interentreprises ;
- la subvention pour l'IPM interentreprises des travailleurs non permanents ;
- l'installation de comités de dialogue social dans tous les ministères pour anticiper et prévenir les conflits et crises ;
- l'instauration de comités d'Hygiène et de Sécurité au Travail dans les services.

e. Concernant les Collectivités territoriales

- l'effectivité de la mise en place de la Fonction publique locale ;
- l'application de la loi sur la rémunération dans la Fonction publique locale.

f. Concernant les acteurs culturels

- l'évaluation de l'agrément de la Société des Droits d'Auteurs et des Droits voisins (SODAV) avec le Ministère en charge de la Culture ;
- l'amélioration de la protection sociale des artistes ;
- l'effectivité de la copie privée.

g. Concernant le secteur des transports

- la mise en œuvre des conclusions des États généraux des transports publics.

h. Concernant la retraite

- la mise à l'étude de la problématique du relèvement de l'âge d'admission à la retraite des agents de l'État ;
- la revalorisation des pensions de retraite à l'IPRES, d'une part, et au FNR, d'autre part, à travers des réformes paramétriques dans le cadre de la refonte du Code des Pensions ;

- l'étude sur la migration des agents non fonctionnaires de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) vers le Fonds national de Retraite (FNR) ;
- la création de la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires ;
- l'effectivité de la migration des agents fonctionnaires des collectivités territoriales de l'IPRES vers le Fonds national de Retraite (FNR).

SECTION 3 : ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

Article 16.- Engagements en faveur de la productivité et de la stabilité sociale

Les organisations d'employeurs s'engagent à :

- contribuer au renforcement de la souveraineté économique et à la création d'emplois durables dans le cadre de l'Agenda National de Transformation Sénégal 2050 ;
- sensibiliser les entreprises sur les dispositions du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale ;
- promouvoir la santé et sécurité au travail dans les entreprises ;
- promouvoir la mixité professionnelle et l'accès des femmes aux hautes instances de gouvernance dans les entreprises ;
- promouvoir le dialogue social et la négociation collective ;
- promouvoir la Responsabilité sociétale des entreprises et le développement durable.

SECTION 4 : ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

Article 17.- Engagements en faveur de la protection sociale, du dialogue social et de la formation des travailleurs

Les organisations syndicales s'engagent à :

- soutenir les initiatives visant à accompagner les acteurs de l'économie informelle vers la formalisation ;
- contribuer à la formation des travailleurs en matière d'innovation numérique et technologique ;
- former et encadrer les travailleurs en matière de sécurité et santé au travail et en productivité au travail ;
- contribuer à la formation des représentants des travailleurs sur les bonnes pratiques en matière de dialogue social ;
- améliorer la gouvernance des institutions de prévoyance sociale ;
- organiser des séances de sensibilisation sur les questions environnementales ;

- inculquer aux travailleurs et travailleuses les notions de culture d'entreprise et des valeurs civiques et citoyennes.

CHAPITRE IV : PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI-ÉVALUATION

Article 18.- Des organes

La mise en œuvre du Pacte est assurée par :

1. Un comité de pilotage présidé par le Premier Ministre composé des ministres chargés des Finances, du Travail, de la Fonction publique, du Président du Haut Conseil du Dialogue social comme membres permanents, des ministères concernés par les points inscrits à l'ordre du jour, des représentants des centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives et des organisations d'employeurs les plus représentatives. Le secrétariat du comité de pilotage est assuré par le Ministre chargé du Travail ;
2. Un comité technique présidé par le Ministre chargé du Travail et composé du Ministre de la Fonction publique, des ministères concernés par les points inscrits à l'ordre du jour, du Président du Haut Conseil du Dialogue social, des représentants des centrales syndicales de travailleurs et des organisations syndicales sectorielles intéressées et des organisations d'employeurs.

Un arrêté du Premier Ministre fixe les missions et les règles de fonctionnement desdits comités.

Article 19.- Modalités de mise en œuvre

En vue de la mise en œuvre du Pacte, les partenaires sociaux élaborent, dans une démarche tripartite et inclusive, un plan d'action contenant des actions sectorielles précises.

Ledit plan est financé par l'État.

Article 20.- Suivi-évaluation

Le comité technique du Pacte élabore chaque année un rapport d'évaluation adressé au Premier Ministre.

Une évaluation finale indépendante sera réalisée au terme de la durée du Pacte.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 21.- Durée

Le présent Pacte est conclu pour une durée de trois (3) ans.

Article 22.- Entrée en vigueur

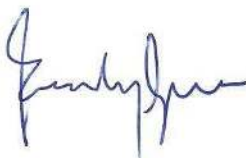
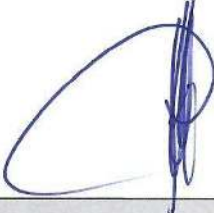
Le présent Pacte prend effet à compter de sa date de signature.

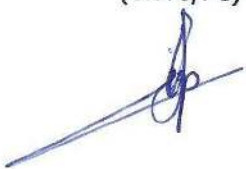
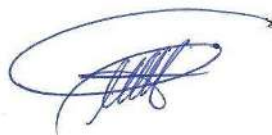
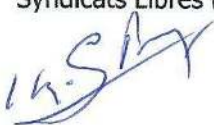
Article 23.- Révision

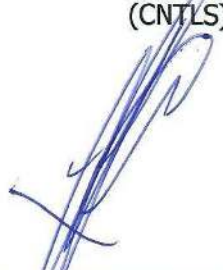
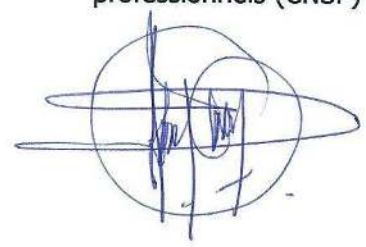
Le Pacte peut être révisé dans certaines de ses dispositions à la demande de l'une quelconque des parties signataires. Dans ce cas, la demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet pour permettre la reprise des négociations.

Fait à Dakar, le 1^{er} mai 2025

ONT SIGNÉ :

POUR LES EMPLOYEURS	
Baïdy AGNE, Président du Conseil national du Patronat du Sénégal (CNPS) 	Adama LAM, Président de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) 
Mbagnick DIOP, Président du Mouvement des Entreprises du Sénégal (MDES) 	Idy THIAM, Président de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS) 
POUR LES TRAVAILLEURS	
Mody GUIRO, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) 	Yvette KEITA, Secrétaire générale de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) 

Cheikh DIOP, Secrétaire général de la Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal / Forces du Changement (CNTS/FC) 	Élimane DIOUF, Secrétaire général de la Confédération des Syndicats autonomes (CSA) 
Mariama DIALLO, Secrétaire général de l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS) 	Bakhaw NDIONGUE, Secrétaire générale de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement-Authentique (CNTS/FC-A) 
Cheikh Alassane SÈNE, Secrétaire général de la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/A (FGTS/A) 	Mamadou Babacar SARR, Secrétaire général de l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal – Force ouvrière (UDTS-FO) 
Ibrahima SARR, Secrétaire général de la Confédération démocratique des Syndicats Libres (CDSL) 	Ismaila GUEYE, Secrétaire général de l'Union nationale des Travailleurs Démocrates (UNTND) 

Abdoulaye WAGUÉ, Secrétaire général de l'Union des Travailleurs Libres du Sénégal/B (UTLS/B) P.O. Papa Nassylka WAGUE 	Sara Camara, Secrétaire général de la Fédération nationale des Travailleurs du Sénégal (FNTS) 
Papa Mamadou KANE, Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs libres du Sénégal (CNTLS) 	Mamadou DRAMÉ, Secrétaire général de l'Union des Syndicats démocratiques du Sénégal (USDS) 
Doudou CISSÉ, Secrétaire général de la Confédération nationale des Syndicats professionnels (CNSP) 	Alioune NDIAYE, Secrétaire général de l'Union des Travailleurs du Sénégal (UTS) 
Mbaye GUEYE, Secrétaire général de la Coordination Démocratique des Syndicats Autonomes (CDSA) P/O Amadou Ndiaye SG Adjoint CDSA 	Mamadou SOUGOU dit TRAORE, Secrétaire général de la Confédération Générale des Syndicats de Cadres et du personnel d'Encadrement (COGES) 

Talla DIA, Secrétaire général du Syndicat des Travailleurs Démocratiques du Sénégal (STDS)  	Malang DABO, Secrétaire général de l'Union des Travailleurs Libres du Sénégal/Tendance A (UTLS/A)  
Ibra DIOUF Niokhobaye, Secrétaire général de la Confédération Démocratique des Travailleurs du Sénégal (CTDS) 	P.O. P.M. DIAKHATÉ, Secrétaire général de la Conférence Générale des Travailleurs Démocratiques du Sénégal (CGTDS)  
Secrétaire général de la Coordination des Forces Sociales (CFS)  Naissa Diene SG	Mamadou GOUDIABY, Secrétaire général de l'Organisation générale des Travailleurs du Sénégal (OGTS)  
Pour le Gouvernement	
Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions   Abass FALL	Le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme du Service public   C. vier BOUCAL

Annexe 2

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

Décret n° 2025-1222

**portant nomination des membres du Haut
Conseil du Dialogue social**

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Vu la Constitution ;

Vu le décret n° 2007-909 du 31 juillet 2007 portant organisation et fonctionnement de la Présidence de la République, modifié ;

Vu le décret n° 2014 - 1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social ;

Vu le décret n° 2024-921 du 02 avril 2024 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 2024-940 du 05 avril 2024 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères ;

Vu le décret n° 2024-958 du 08 avril 2024 relatif aux attributions du Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions ;

Vu le décret n° 2024 -2232 du 02 octobre 2024 portant nomination du Président du Haut Conseil du Dialogue social ;

Vu le décret n° 2024-3326 du 02 décembre 2024 mettant fin aux fonctions de ministres et fixant la composition du Gouvernement ;

Sur le rapport du Ministre du Travail, de l'Emploi et des relations avec les Institutions,

DECRETE :

Article premier.- Sont nommés membres du Haut Conseil du Dialogue social, pour une durée de trois (03) ans :

Pour le compte des employeurs :

• Titulaires :

- Monsieur Meïssa FALL (CNP) ;
- Madame Mame Khar BASSE (CNP) ;
- Monsieur Amadou Massar SARR (CNP) ;
- Monsieur Pape Abdoulaye DJIGAL (CNP) ;
- Monsieur Adama NIANG (CNP) ;
- Monsieur Abdel Kader NDIAYE (CNP) ;
- Monsieur Gora THIAO (CNES) ;
- Monsieur Mamadou CISSE (CNES) ;
- Monsieur Ousmane SY NDIAYE (UNACOIS JAPPO) ;
- Madame Ndeye Awa MBAYE (MDES).

• **Suppléants :**

- Monsieur Alioune BA (CNP) ;
- Monsieur Souleymane SOUMARE (CNP) ;
- Monsieur Abdou BA (CNP) ;
- Monsieur Samba GUEYE (CNP) ;
- Monsieur Assietou DRAME (CNP) ;
- Monsieur Youssoupha DIOP (CNES) ;
- Monsieur Ngagne TOP (CNES) ;
- Monsieur Madina SALL HANE (CNES) ;
- Monsieur Bassirou SAKHO (UNACOIS JAPPO) ;
- Monsieur Balla FALL (MDES).

Pour le compte de travailleurs :

• **Titulaires :**

- Madame Aïssatou Toure (CNTS) ;
- Monsieur Djaraf NDAO (CNTS) ;
- Monsieur Baba NGOM (CNTS) ;
- Monsieur Pape Birama DIALLO (UNSAS) ;
- Madame Anne Cécile COLY (UNSAS) ;
- Madame Ndeye Nar BEYE (UNSAS) ;
- Monsieur Sara KONARE (CNTS/FC) ;
- Monsieur Amary DIOUF (CNTS/FC) ;
- Monsieur Ibrahima GUEYE (CSA) ;
- Monsieur/Madame le représentant de la FGTS/B.

• **Suppléants :**

- Monsieur Malamine BIAYE (CNTS) ;
- Monsieur Abdourahmane KANE (CNTS) ;
- Monsieur Diatta FALL (CNTS) ;
- Mamadou CAMARA (UNSAS) ;
- Monsieur Ibrahima SALL (UNSAS) ;
- Monsieur Omar Moundor NDIANE (UNSAS) ;
- Monsieur Babacar GAYE (CNTS/FC) ;
- Monsieur Cheikh Sadibou GUEYE DIAGNE (CNTS/FC) ;
- Monsieur Mbaye DIAW (CSA) ;
- Monsieur/Madame le représentant de la FGTS/B.

Pour le compte du Gouvernement :

Au titre du Ministère des Finances et du Budget :

- **Titulaire :** Monsieur Babacar DIOUF, Conseiller Technique à la Direction générale du Budget ;
- **Suppléant :** Madame SISOKHO Fatoumata SY, chargée de programmes à la Direction de Programmation Budgétaire.

Au titre du Ministère des Infrastructures et des Transports terrestres et aériens :

- **Titulaire :** Monsieur Mamadou DIEDHIOU, Conseiller technique ;
- **Suppléant :** Madame Maïmouna MBOUP, Conseillère en planification.

Au titre du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation :

- **Titulaire** : Monsieur Babou DIENE, Directeur de l'Enseignement supérieur public ;
- **Suppléant** : Monsieur Serigne Momar SARR, Conseiller technique.

Au titre du Ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions :

Titulaires :

- Madame Ramatoulaye NIAN, Directrice des Relations de Travail et des Organisations professionnelles ;
- Monsieur Alioune FALL, Chef de la Division des Négociations et des Relations professionnelles.

Suppléants :

- Monsieur Enie Joël COLY, Chef de la Division des Relations internationales de Travail ;
- Monsieur Assane NDIAYE, Chef de la Division du Travail.

Au titre du Ministère de l'Urbanisme, des Collectivités territoriales et de l'Aménagement des Territoires :

- **Titulaire** : Monsieur Mouhamed TALLA CISSE, Conseiller technique ;
- **Suppléant** : Monsieur Serigne FAYE, Chef de la Division des Ressources Humaines.

Au titre du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme du Service Public :

- **Titulaire** : Madame Ndeye Awa NDIAYE, Directeur de la Gestion des carrières ;
- **Suppléant** : Monsieur Mamadou Lamine CORREA, Chef de la Cellule du Dialogue social.

Au titre du Ministère de l'Education nationale :

- **Titulaire** : Monsieur Baba THIAM, Directeur des Ressources Humaines ;
- **Suppléant** : Monsieur Souleymane DIALLO, Chef de Cabinet.

Au titre du Ministère de la Santé et de l'Action Sociale :

- **Titulaire** : Monsieur Malick DIALLO, Directeur des Ressources Humaines ;
- **Suppléant** : Monsieur Malick SEYDI, Chef de la Division de la Promotion et des Relations sociales.

Article 2. - Le Ministre du Travail, de l'Emploi et des Relations avec les Institutions est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 23 juillet 2025

Par Le Président de la République
Le Premier Ministre



Ousmane SONKO



Bassirou Diomaye Diakhar FAYE

Annexe 3



REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



DÉCLARATION TRIPARTITE SUR LA TRANSITION JUSTE

Les mandants tripartites du Sénégal ont adopté la présente déclaration, à la suite d'un processus de concertation, pour promouvoir l'action climatique et la justice sociale.

S'APPUYANT sur l'Accord de Paris sur le changement climatique de 2015 faisant spécifiquement mention « des impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national » ;

CONSIDERANT le cadre d'intervention défini par l'OIT en 2015, portant sur les principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous ;

RAPPELANT les conclusions du Sommet des Nations Unies pour l'action sur le climat en 2019, où quarante-six (46) pays, dont le Sénégal, se sont engagés à soutenir une transition écologique en formulant des politiques de transition juste ;

TENANT COMPTE de l'Agenda 2063 de l'Union africaine « L'Afrique que nous voulons » sur le développement durable du continent, notamment dans son aspiration relative à une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et le développement durable ;

INTÉGRANT la Déclaration de Silésie de 2018 sur la solidarité et la transition écologique juste ;

PRENANT EN COMPTE la résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie à Genève en sa 111^e session, 2023 ;

S'ADOSSANT sur la Déclaration d'Abidjan de 2019 vers plus de justice sociale ;

SE RÉFÉRANT au Plan Sénégal Emergent (PSE), ainsi qu'à la Stratégie Nationale de Développement durable ;

SE FONDANT sur la Contribution Déterminée au niveau National (CDN), visant à matérialiser les engagements du Sénégal vis-à-vis de l'Accord de Paris ;

PRÉOCCUPÉS par :

1. L'atteinte des Objectifs de Développement Durable, notamment les ODD 8,12, 13 et 17 ;
2. Les effets néfastes du dérèglement climatique qui sont à l'origine des désagréments socio-économiques dont l'accroissement des tensions sociales sur le marché du travail caractérisé par la faiblesse de l'offre d'emplois comparativement à la demande qui ne cesse d'augmenter ;
3. Les impacts négatifs potentiels des politiques de transition écologique : pertes d'emplois et de revenus, réduction du pouvoir d'achat, augmentation du niveau de la pauvreté, du chômage, de la baisse des ressources fiscales et migrations climatiques ;
4. La reprise économique inclusive et durable post COVID 19 ;

CONSCIENTS de l'irréversibilité du processus de transition écologique, de la nécessité de reconversion de certains emplois, du déficit de protection sociale des travailleurs, du manque d'informations et de formations face aux mutations qui s'imposent, ainsi que de l'urgence de concevoir une stratégie concertée pour une transition juste ;

PERSUADÉS que l'inaction face aux changements environnementaux et climatiques mettra en péril le bien-être humain et toute forme de vie sur terre ;

PERSUADÉS que l'application des mesures d'accompagnement pour une transition juste demeure un facteur de stabilité sociale et que la transition écologique juste nécessite l'implication et l'engagement de tous les acteurs, à tous les niveaux de développement ;

Sûrs que le coût de l'inaction est plus élevé que les investissements à réaliser d'urgence pour parvenir à des économies et des sociétés résilientes, inclusives et écologiquement durables ;

CONVAINCUS qu'il n'y a pas d'emploi sur une planète morte et que les acteurs du monde du travail ont un rôle incontournable à jouer dans la transition écologique juste ;

AFFIRMANT leur engagement pour une transition écologique juste en vue de tirer profit des réelles opportunités d'emplois verts ;

RECONNAISSANT la volonté de l'Etat du Sénégal d'apporter des solutions durables aux problèmes environnementaux et la volonté des mandants tripartites à mettre en place un cadre de dialogue en vue d'une transition juste ;

SALUANT l'initiative « Action climatique pour l'emploi » et le projet « Dimension Sociale de la Transition Ecologique » qui soutiennent les pays engagés dans la transition écologique juste ;

Handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right: a stylized signature, a signature that looks like 'B', the letters 'W' and 'AAW', and a signature that looks like 'MF' with a 'U' below it.

CONSCIENTS des enjeux et défis de la transition écologique juste, notamment la réorientation des politiques publiques, la reconversion des entreprises, la requalification des travailleurs, l'extension de la protection sociale, l'accès aux financements verts et le passage aux énergies propres.

**POUR UNE TRANSITION ECOLOGIQUE JUSTE RÉUSSIE AU SÉNÉGAL, LES ACTEURS
TRIPARTITES :**

DECIDENT de mener d'urgence une action concertée et cohérente à travers un dialogue social effectif, inclusif, participatif et permanent pour parvenir à une transition écologique juste centrée sur l'humain ;

ENCOURAGENT toutes les initiatives allant dans le sens du renforcement des modes de production et de consommation durables ;

ENCOURAGENT le financement des entreprises par des fonds innovants, la mise en œuvre de politiques incitatives au bénéfice de l'emploi décent et le renforcement des capacités des acteurs impactés ;

PROPOSENT l'intégration de la transition écologique juste dans la législation du travail ;

RECOMMANDENT une synergie des politiques et des actions sectorielles en faveur de la transition juste ;

APPUIENT le développement de la recherche, pour mieux promouvoir la transition écologique juste ;

SOUTIENNENT les stratégies qui favorisent une trajectoire de développement propre, particulièrement l'entrepreneuriat vert et la réduction de l'empreinte carbone.

**CONTRE LES IMPACTS NÉGATIFS DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, LES ACTEURS
TRIPARTITES :**

EXHORTENT les mandants tripartites à davantage agir en synergie pour atténuer les impacts négatifs des changements environnementaux et climatiques ;

ENCOURAGENT :

- L'implication effective des partenaires sociaux dans tous les cadres de concertations pour la formulation, la mise en œuvre et le suivi des mesures d'adaptation et d'atténuations afin de garantir un soutien aux revenus pour des pensions sûres ;
- La formation, le renforcement des capacités, la requalification dans les métiers verts et le redéploiement des travailleurs impactés ;
- L'intégration de la dimension sociale dans toutes les politiques de transition écologique notamment par la mise en place d'un fonds de reconversion et de solidarité ;
- La synergie des politiques et actions sectorielles en faveur de la transition écologique juste ;

RECOMMANDENT l'amélioration du dispositif de soutien aux entreprises en difficultés ;



Page 3 of 5

INVITENT les partenaires techniques et financiers (PTF) à soutenir les efforts de l'Etat pour la mise en œuvre des mesures d'adaptation et d'atténuation ;

EXHORTENT les acteurs à privilégier l'échange, la communication et le partage des bonnes pratiques.

LES ACTEURS TRIPARTITES S'ENGAGENT À :

❖ **Pour le Gouvernement :**

- Elaborer de manière participative une stratégie nationale de transition écologique juste ;
- Accompagner les initiatives et actions des employeurs et des travailleurs en faveur de la transition écologique juste ;
- Mettre en place des mécanismes d'information et de renforcement de capacités pour la reconversion des emplois menacés ;
- Faciliter l'accès aux fonds verts.

❖ **Pour les organisations d'employeurs :**

- Œuvrer pour la réussite de la transition juste ;
- Inscrire leurs actions en conformité avec les politiques et programmes publics en matière de transition écologique juste ;
- Mettre à profit les dispositifs de formation professionnelle pour favoriser la reconversion et la requalification des travailleurs pour une transition écologique juste ;
- Promouvoir le partenariat aux niveaux national, communautaire et international pour faciliter l'accès aux financements et la création d'emplois verts ;
- Prendre en compte le volet « Responsabilité Sociétale de l'Entreprise » et le Plan de Gestion Environnementale et Sociale.

❖ **Pour les organisations de travailleurs**

- Accompagner toutes les initiatives de transition écologique juste ;
- Ancrer la dimension sociale de la transition écologique juste dans l'action syndicale ;
- Participer activement aux concertations pour une transition écologique juste ;
- Contribuer à toutes les actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre afin de limiter le réchauffement de la planète ;
- Sensibiliser sur les défis et enjeux de la dimension sociale de la transition écologique juste ;
- Mettre en place des mécanismes d'information et de renforcement de capacités pour la reconversion des emplois menacés ;



- Encourager les initiatives dans le cadre de l'économie sociale et solidaire pour accompagner les travailleurs affectés par la transition écologique juste.

POUR LE SUIVI DE LA DÉCLARATION, LES ACTEURS TRIPARTITES :

DEMANDENT au COPIL de proposer un cadre de mise en œuvre et de suivi de la présente déclaration ;

ENCOURAGENT le BIT à poursuivre l'accompagnement des acteurs tripartites pour la transition juste et l'action climatique ;

RÉITÈRENT leur engagement à soutenir toutes les initiatives visant à bâtir des modes de vie écologiquement durables et économiquement rentables.

Signée à Dakar, le 27 novembre 2023

Pour les employeurs


Le Conseil National du Patronat
CONSEIL NATIONAL
(CNPS)
DU PATRONAT DU SÉNÉGAL (CNP)
7 RUE JEAN MERMOZ - BP: 3537 - DAKAR
Tél: 33 889 65 65 - Fax: 33 822 28 42

La Confédération Nationale des
Employeurs du Sénégal (CNES)



Pour les travailleurs

La Confédération Nationale des
Travailleurs du Sénégal (CNTS)

Union nationale des syndicats
autonomes du Sénégal (UNSAS)

Confédération des syndicats
autonomes du Sénégal (C.S.A.)

La Confédération Nationale des
Travailleurs du Sénégal – Forces du
Changement (CNTS-FC)

Pour le Gouvernement

Ministère du Travail, du Dialogue
social et des Relations avec les
Institutions



Samba SY

Annexe 4

RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

19.02.2026*003869

Arrêté n°

**portant création et fixant les règles
d'organisation et de fonctionnement
du Comité de dialogue social du sous-
secteur de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation**

LE MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION,

- VU la Constitution ;
VU le décret n°2014-1299 du 13 octobre 2014 portant création et fixant les règles
d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social ;
VU le décret n°2024-921 du 02 avril 2024 portant nomination du Premier Ministre ;
VU le décret n° 2024-954 du 8 avril 2024 relatif aux attributions du Ministre de
l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ;
VU le décret n° 2025-1430 du 6 septembre 2025 fixant la composition du
Gouvernement ;
VU le décret n° 2025-1431 du 6 septembre 2025 portant répartition des services de
l'État et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des
sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la
Primature et les ministères ;
VU les conclusions et recommandations issues de l'atelier de renforcement des
capacités en matière de dialogue social des parties prenantes du sous-secteur de
l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, tenu du 26 au 28
décembre 2025 ;
SUR la note de présentation du Directeur général de l'Enseignement supérieur du
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,

A R R E T E :

Article premier. - Il est créé au sein du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la
Recherche et de l'Innovation, un organe consultatif dénommé Comité de Dialogue
social du sous-secteur de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
en abrégé CDS-SESRI.

Le Comité a son siège au Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de
l'Innovation.

Article 2.- Le Comité couvre l'ensemble du sous-secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, notamment :

- l'administration centrale du Ministre chargé de l'Enseignement supérieur ;
- les établissements publics d'enseignement supérieur ;
- les centres des œuvres universitaires ;
- les enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- les personnels administratifs, techniques et de service ;
- les organisations et amicales étudiantes régulièrement reconnues.

Article 3.- Le Comité a pour mission de contribuer, par la concertation et la médiation, à l'amélioration durable du climat social dans le sous-secteur de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

À ce titre, il est chargé notamment de :

- promouvoir le dialogue social et la concertation entre les différentes catégories d'acteurs du sous-secteur ;
- prévenir les conflits sociaux et contribuer à leur règlement pacifique ;
- servir de cadre permanent d'échanges, de médiation et de facilitation sociale ;
- formuler des avis et recommandations sur toute question relative au climat social ;
- appuyer, sans lien hiérarchique, les comités de dialogue social existant au niveau des établissements ;
- élaborer un rapport annuel sur l'état du dialogue social, transmis au Ministre chargé de l'Enseignement supérieur et au Haut Conseil du Dialogue social.

Le Comité exerce ses missions à titre consultatif, sans préjudice des compétences légalement dévolues aux autorités administratives, académiques et aux instances nationales de dialogue social.

Article 4.- Le Comité de dialogue social est composé de dix-huit (18) membres, répartis comme suit :

- trois (03) représentants de l'administration centrale du Ministère chargé de l'Enseignement supérieur ;
- trois (03) représentants des établissements publics d'enseignement supérieur ;
- trois (03) représentants des centres des œuvres universitaires ;
- trois (03) représentants des personnels d'enseignement et de recherche ;
- trois (03) représentants des personnels administratifs, techniques et de service ;
- trois (03) représentants des amicales d'étudiants.

Article 5.- Les membres du Comité sont désignés comme suit :

- les représentants de l'Administration centrale et des établissements publics d'enseignement supérieur sont désignés par arrêté du Ministre chargé de l'Enseignement supérieur ;
- les représentants des centres des œuvres universitaires sont désignés par décision du Directeur compétent ;

- les représentants des personnels d'enseignement et de recherche ainsi que des personnels administratifs, techniques et de service sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives au niveau sectoriel, sur la base d'un consensus ou des résultats des élections professionnelles ;
- les représentants des étudiants sont désignés par les amicales les plus représentatives, sur la base de leur audience attestée par le Ministère.

Chaque entité communique au Ministre chargé de l'Enseignement supérieur les noms des membres titulaires et de leurs suppléants.

Article 6.- Le mandat des membres du Comité est de trois (03) ans, renouvelable une fois.

Il peut être mis fin au mandat d'un membre par décision de l'entité qu'il représente.

Un suppléant est désigné pour chaque membre, dans les mêmes conditions que le titulaire.

Le Comité délibère valablement lorsque le quorum, fixé à la moitié des membres plus un, est atteint.

Article 7.- Le Comité est présidé par une personnalité nommée par arrêté du Ministre en charge de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Article 8.- Le Comité se réunit en session ordinaire au moins une fois par trimestre, sur convocation de son Président.

Il peut se réunir en session extraordinaire en cas de nécessité.

Les avis et recommandations sont adoptés par consensus ; à défaut, ils le sont à la majorité simple des membres présents.

Article 9.- Le secrétariat du Comité est assuré par les services compétents du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Article 10.- Les modalités complémentaires d'organisation et de fonctionnement du Comité sont fixées par un règlement intérieur adopté par les membres du Comité et approuvé par le Ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Article 11.- Le présent arrêté qui prend effet à compter de sa date de signature, sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

**Le Ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation**



Daouda NGOM

Annexe 5

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

19.02.2026*003870

**Arrêté n°
portant nomination du Président du
Comité de dialogue social du sous-
secteur de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation
(CDS-SESRI)**

LE MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION,

VU la Constitution ;
VU le décret n°2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation
et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social ;
VU le décret n°2024-921 du 02 avril 2024 portant nomination du Premier Ministre ;
VU le décret n°2024-954 du 08 avril 2024 relatif aux attributions du Ministre de
l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ;
VU le décret n°2025-1430 du 06 septembre 2025 fixant la composition du
Gouvernement ;
VU le décret n°2025-1431 du 06 septembre 2025 portant répartition des services de
l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des
sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la
Primature et les ministères ;
VU la Charte nationale du Dialogue social signée le 22 novembre 2002 ;
VU le Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable
(PNSS-CID) ;
VU les conclusions et recommandations de l'atelier de renforcement des capacités en
dialogue social des parties prenantes du sous-secteur de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation, tenu du 26 au 28 décembre 2025 ;
Sur la note de présentation du Directeur général de l'Enseignement supérieur, de la
Recherche et de l'Innovation,

ARRETE :

Article premier.- Monsieur Lamine GUEYE, Professeur titulaire de Physiologie, est nommé Président du Comité de Dialogue social du sous-secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (CDS-SESRI).

Article 2.- Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Fait à Dakar, le


Daouda NGOM


Annexe 6

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

19.02.2026*003871

**Arrêté n°
portant nomination des membres du
Comité de dialogue social du sous-
secteur de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation
(CDS-SESRI)**

LE MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION,

VU la Constitution ;
VU le décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social ;
VU le décret n° 2024-921 du 02 avril 2024 portant nomination du Premier Ministre ;
VU le décret n° 2024-954 du 08 avril 2024 relatif aux attributions du Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ;
VU le décret n° 2025-1430 du 06 septembre 2025 fixant la composition du Gouvernement ;
VU le décret n° 2025-1431 du 06 septembre 2025 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;
VU la Charte nationale du Dialogue social signée le 22 novembre 2002 ;
VU le Pacte national de Stabilité sociale pour une Croissance inclusive et durable (PNSS-CID) ;
VU les conclusions et recommandations de l'atelier de renforcement des capacités en dialogue social des parties prenantes du sous-secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, tenu du 26 au 28 décembre 2025 ;
Sur la note de présentation du Directeur général de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,

ARRETE :

Article premier.- Sont nommés membres du Comité de dialogue social du sous-secteur de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (CDS-SESRI), les personnes dont les noms suivent :

Représentants du Ministère en charge de l'Enseignement supérieur :

- Monsieur Abdou SENE, Conseiller technique du Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ;
- Monsieur El Hadji Oumar THIAM, Directeur des Etudes et de la Coopération (DEC) ;
- Monsieur Babou DIENE, Directeur de l'Enseignement supérieur public (DESpub).

Représentants des Etablissements publics d'Enseignement supérieur :

- Madame Aminata DIASSE, Directrice de l'ISEP de Matam ;
- Monsieur Cheikh Oumar SAMB (ENSA) ;
- Madame Ndiémé SOW (UAM).

Représentants des Centres des œuvres universitaires (COUD/CROUS) :

- Monsieur Babacar DIAGNE dit Khalifa (COUD) ;
- Monsieur Serigne Mbacké LO (CROUS Thiès) ;
- Madame Fama DIENG (CROUS Diamniadio)

Représentants du Personnel d'enseignement et de Recherche (PER) :

- Monsieur Serigne Dame DIENG (SAES) ;
- Monsieur Demba Bocar BA (SUDES-ESR) ;
- Monsieur Mamadou Kandia DIAW (SAES).

Représentants du Personnel administratif, technique et de service (PATS) :

- Monsieur Ousmane NDIAYE (STESU) ;
- Madame Julie COLY (SYNTES) ;
- Monsieur Ousseynou BEYE (SATUC).

Représentants des Associations d'étudiants :

- Monsieur Daouda NGOM (UCAD) ;
- Monsieur Ibra SECK (UCAD) ;
- Monsieur Babacar BA (UGB).

Article 2.- La durée de mandat des membres du comité est de trois (3) ans.

Article 3.- Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.



LE MINISTRE
Daouda NGOM

Annexe 7

Loi 87-47 AN RM, Exercice du droit de grève dans les Services publics

Présidence de la République République du Mali
----- Un peuple - Un but – Une foi
Secrétariat général du gouvernement

Loi 87 – 47 / AN-RM
Relative à l'exercice du droit de grève dans les Services publics

L'Assemblée nationale délibéré et adopté en sa séance du 04 juillet 1987 ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Chapitre premier : Champ d'application

Article 1er : Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnels des services publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des organismes personnalisés chargés de la gestion d'un service public.

Article 2 : L'usage du droit de grève par les catégories de personnels visés à l'article 1er de la présente loi doit être précédé d'un préavis.

Le préavis émane de l'organisation syndicale la plus représentative sur le plan national dans la catégorie professionnelle ou dans le service ou l'organisme intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève, le lieu de la grève, l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Le préavis doit parvenir 15 jours avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique de gestion territorialement compétente.

Chapitre 2 : Des conditions d'exercice du droit de grève

Article 3 : Les différends collectifs intervenant entre les personnels et les employeurs visés à l'article 1er de la présente loi font obligatoirement l'objet de négociation entre les parties concernées.

A la suite du dépôt du préavis de grève, le différend est porté devant une commission de conciliation composée de personnalités indépendantes ou étrangères au conflit.

Les membres de la commission de conciliation sont nommés par arrêté du Ministre chargé du travail sur proposition conjointe du Ministre intéressé et de l'organisation syndicale la plus représentative sur le plan national.

Article 4 : La procédure de conciliation est engagée par le président de la Commission de conciliation qui, dans ce cas, invite chaque partie à désigner sans délai deux représentants aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit.

Article 5 : La Commission de conciliation a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des secteurs et de la situation des agents intéressés par le conflit.

Elle peut procéder à toutes enquêtes et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Elle peut recourir aux offices d'experts et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent à la commission de conciliation un mémoire contenant observations.

Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

Article 6 : La Commission convoque les parties qui sont tenues de comparaître devant elle.

Loi 87-47 AN RM, Exercice du droit de grève dans les Services publics

Chaque partie au conflit doit commettre deux représentants dûment mandatés, et ayant pouvoir pour négocier un accord.

Article 7 : A l'issue des réunions de la commission de conciliation, il est établi un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties.

Ce procès verbal qui est aussitôt notifié aux parties précise les points sur lesquels celles-ci se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Article 8 : Les accords qui interviennent sont applicables sauf stipulation contraire à compter du jour qui suit leur signature par les parties.

Article 9 : Les crédits nécessaires au fonctionnement de la Commission de conciliation sont inscrits au budget du Ministère chargé de l'emploi.

Les fonctions de membre de la Commission de conciliation sont gratuites. Leur exercice n'ouvre droit qu'à des remboursements de frais.

Chapitre 3 : Des interdictions

Article 10 : La grève pour des motifs politiques est strictement interdite.

Article 11 : Les personnels qui se mettent en grève doivent évacuer les locaux et ne pas porter atteinte à la liberté du travail.

En cas d'occupation des locaux, il sera fait appel, au concours des forces de l'ordre pour disperser les grévistes.

Article 12 : En cas de cessation concertée de travail des personnels visés par l'article 1er de la présente loi, l'heure de cessation et celle de reprise du travail mentionnées au préavis ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour le pour les divers membres du personnel intéressé.

Article 13 : Des arrêts de travail affectant, par échelonnements successifs ou par roulement concerté, es divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même établissement ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.

Chapitre 4 : De l'institution d'un service minimal

Article 14 : En cas de cessation concertée du travail de la part des personnels visés à l'article 1er de la présente loi l'ordre public, la sécurité personnes et des biens, les liaisons et communications indispensables à l'action du gouvernement, des circonscriptions administratives ainsi que la continuité du service public nécessaires aux besoins essentiels du pays dans les domaines sanitaires, économique et social sont sauvegardés par l'institution du service minimal.

Article 15: Un décret pris en conseil des Ministres fixe, après avis de la Cour suprême, la liste des services, des emplois et les catégories de personnels strictement indispensables à l'exécution de ce service minimal et désigne les autorités administratives responsables de la mise en œuvre de l'article 14 ci-dessus.

Chapitre 5 : Des sanctions

Article 16 Toute personne qui ne défère pas à un ordre d'exécution du service minimal, qui abandonne la tâche à elle assignée ou qui, sciemment, se soustrait ou tente de se soustraire à l'exécution de cette tâche, pourra faire l'objet de sanction en dehors des garanties disciplinaires.

Article 17 : Par suite d'une cessation concertée du travail, l'absence de service fait donne lieu à une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille.

Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence constatées.

Toutefois, quel que soit le mode de rémunération, la cessation du travail pendant une durée

inférieure à une journée de travail donne lieu à une retenue égale à la rémunération afférente à cette journée.

Article 18 : Quiconque a encouragé ou organisé un arrêt de travail en violation des dispositions de la présente loi est responsable du dommage causé aux usagers des services publics concernés.

La juridiction civile de droit commun est seule compétente pour connaître de toute action en responsabilité relative à ces faits.

L'action se prescrit par trois ans à partir de la date de la reprise régulière du service.

Chapitre 6 : Des dispositions finales

Article 19 : Si la grève porte gravement atteinte à l'ordre public, les personnels visés à l'article 1er de la présente loi pourront être requis dans les conditions prévues par la loi.

Bamako, le 10 août 1987

Le Président de la République,

Général Moussa TRAORE

Loi 87-47, Exercice du droit de grève dans les Services publics

Annexe 8



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

15 OCT. 2025 - 03 36 00

**Arrêté n°.....
portant création et fixant les missions et les
règles d'organisation et de fonctionnement
des organes du Pacte national de stabilité
sociale pour une croissance inclusive et
durable « PNSS-CID »**

LE PREMIER MINISTRE,

VU la Constitution ;

VU le décret n° 2024-921 du 02 avril 2024 portant nomination du Premier Ministre ;

VU le décret n°2025-1430 du 06 septembre 2025 fixant la composition du Gouvernement ;

VU le décret n° 2025-1431 du 06 septembre 2025 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

VU le décret n° 2025-1578 du 29 septembre 2025 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public ;

VU le Pacte national de stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable « PNSS-CID » signé entre le Gouvernement, les organisations d'employeurs et les centrales syndicales de travailleurs le 1^{er} mai 2025 ;

SUR la note de présentation du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public,

ARRÊTE :

Article premier.- Les organes de pilotage et de suivi-évaluation du Pacte

Sont créés le comité de pilotage et le comité technique, chargés de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation du Pacte national de stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable (PNSS-CID).

Chapitre premier. - Le Comité de Pilotage

Article 2.- Missions du Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage veille à la mise en œuvre et au suivi des engagements du PNSS-CID.

A ce titre, il a notamment pour missions :

- de définir les orientations stratégiques pour la mise en œuvre du PNSS-CID ;
- de valider le plan d'actions du PNSS-CID ;

- d'examiner les rapports d'avancement périodiques établis par le Comité technique ;
- d'évaluer les résultats et l'impact du PNSS-CID ;
- de proposer, chaque fois que de besoin, des ajustements et des mesures correctives ;
- d'examiner et de valider l'évaluation finale prévue à l'alinéa 2 de l'article 20 du PNSS-CID.

Article 3.- Composition du Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage du PNSS-CID est présidé par le Monsieur le Premier Ministre.

Il est composé ainsi qu'il suit :

1. Pour le Gouvernement :

- le Ministre en charge de la Fonction publique et du Travail ;
- le Ministre en charge des Finances et du Budget ;
- le Président du Haut Conseil du Dialogue social.

2. Pour le Patronat

- le Président du Conseil national du Patronat sénégalais ;
- le Président de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal ;
- le Président du Mouvement des Entreprises du Sénégal ;
- le Président de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal.

3. Pour les travailleurs :

- le Secrétaire général de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal ;
- le Secrétaire général de l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal ;
- le Secrétaire général de la Coordination nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement ;
- le Secrétaire général de la Confédération des Syndicats autonomes.

Le Président du Comité convoque, outre les ministres chargés de la Fonction publique, du Travail, des Finances et du Budget, tout Ministre concerné par les points inscrits à l'ordre du jour.

Le Comité de Pilotage s'adjoit toute personne ou structure dont les compétences ou les missions peuvent être utiles à son fonctionnement et à la mise en œuvre du PNSS-CID.

Article 4.- Fonctionnement du Comité de Pilotage

Le Comité de pilotage se réunit au moins une (1) fois par an sur convocation de son président ou de son représentant.

Chapitre II.- Le Comité technique

Article 5.- Missions du Comité technique

Le Comité technique a notamment pour missions :

- de préparer les réunions du Comité de Pilotage ;
- d'assurer le suivi de la mise en œuvre des orientations du Comité de Pilotage ;
- de collecter et d'analyser les données relatives à la mise en œuvre du PNSS-CID ;
- d'établir les rapports d'activité et d'évaluation ;
- d'assurer la vulgarisation du PNSS-CID.

Article 6.- Composition du Comité technique

Le Comité technique du PNSS-CID est présidé par le Ministre chargé du Travail.

Il est composé ainsi qu'il suit :

1. Pour le Gouvernement :

- le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public ;
- les ministres concernés par les points inscrits à l'ordre du jour ;
- le Président du Haut Conseil du Dialogue social.

2. Pour le Patronat

- le Président du Conseil national du Patronat sénégalais ;
- le Président de la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal ;
- le Président du Mouvement des Entreprises du Sénégal ;
- le Président de l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal.

3. Pour les travailleurs :

- les représentants des centrales syndicales signataires du PNSS-CID ;
- les représentants des organisations syndicales sectorielles concernées par les points inscrits à l'ordre du jour.

Le Comité technique s'adjoit toute personne ou structure dont les compétences ou les missions peuvent être utiles à son fonctionnement et à la mise en œuvre du PNSS-CID.

Article 7.- Fonctionnement du Comité technique

Le Comité technique se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président.

Les ministères et institutions, membres du Comité technique, font parvenir trimestriellement au Président du Comité technique l'état de mise en œuvre des mesures leur incombant au titre du plan d'actions du PNSS-CID.

Le secrétariat du Comité technique est assuré par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale.

Il établit des rapports trimestriels sur l'état de mise en œuvre du PNSS-CID qu'il transmet au Président du Comité technique.

Il assure la coordination du dispositif de suivi-évaluation du PNSS-CID ainsi que la revue annuelle en relation avec les parties prenantes.

Article 8.- Ressources du Comité technique

Les ressources nécessaires au fonctionnement du Comité technique sont supportées par le budget de l'Etat et les contributions des partenaires techniques et financiers.

Article 9.- Dispositions finales

Le Comité de pilotage et le Comité technique du PNSS-CID sont dissouts de plein droit dès la validation du rapport final sur la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du PNSS-CID.

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme du Service public est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, communiqué et publié partout où besoin sera.

Le Premier Ministre



Ousmane SONKO

Annexe 9

LISTE DES MEMBRES DU BUREAU DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

- Monsieur Mamadou Lamine DIANTE, Président du haut Conseil du Dialogue social ;
- Madame Ramatoulaye NIANG, Vice-Président « Gouvernement » ;
- Monsieur Meïssa FALL, Vice-Président « Employeurs » ;
- Monsieur Pape Birama DIALLO, Vice-Président « Travailleurs » ;
- Monsieur Oumar FALL, Secrétaire exécutif ;
- Madame Mame Khar BASSE, Président de la Commission « Promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale » ;
- Monsieur Amadou Massar SARR, Président de la Commission « Médiation sociale » ;
- Monsieur Sara KONARE, Président de la Commission « Communication et Presse » ;
- Monsieur Alioune FALL, Président de la Commission « Formation et Sensibilisation » ;
- Madame Aïssatou TOURE, Présidente de la Commission « Protection sociale » ;
- Madame Ndèye Awa NDIAYE, Présidente de la Commission, « Genre et Relations professionnelles » ;
- Monsieur Ousmane Sy NDIAYE, Président de la Commission « Promotion des transitions écologique juste, technologique et de l'économie informelle vers l'économie formelle ».

Annexe 10

LISTE DU PERSONNEL DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

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

Agents de sécurité de proximité mis à la disposition du HCDS :

- Monsieur Ibrahima SANÉ ;
- Mademoiselle Ndèye Fatou SÈNE.

Maquette et impression :

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



Suivez-nous sur www.hcds.sn



7 Avenue Carde, Immeuble Carde, 5 ème étage, Dakar, Sénégal
Téléphone: (+221) 33 889 18 54