

CONFERENCE INTERNATIONALE SUR LE THEME :
« Faire du travail décent, un objectif mondial et une réalité nationale »
Düsseldorf, Allemagne 18-20 septembre 2007

Communication de l'ASECNA sur le thème :

*Coopération multinationale pour un travail décent dans les aéroports :
Cas de l'Agence pour la Sécurité de Navigation Aérienne en Afrique
et à Madagascar (ASECNA)*

Par Monsieur Georges T. GNABLOHOU
Chef de Département Administration du Personnel
Direction Générale de l'ASECNA
Dakar, République du Sénégal

PLAN DE PRESENTATION

1. Introduction
 2. Présentation de l'ASECNA
 3. Contribution de l'ASECNA à la promotion du « travail décent »
 4. Conclusion
-

I- INTRODUCTION

Le concept de « travail décent » apparu pour la première fois en 1999, dans le rapport présenté par le Directeur général à la 87^{ième} session de la Conférence internationale, est un concept novateur qui synthétise en deux mots, l'importance et le rôle de l'emploi dans l'évolution des sociétés humaines grâce à l'épanouissement de ceux qui y vivent dans la dignité.

Mais ce concept serait simple utopie s'il ne devient pas progressivement, dans nos pays, à des rythmes propres à chacun d'eux, une réalité concrète, vécue et ressentie par les agents économiques, individuellement ou collectivement.

L'Agence pour la Sécurité de la Navigation Aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA), est le fruit d'une coopération multinationale réussie.

Elle n'a pas pour objet la promotion « du travail décent ». Son objet, c'est la sécurité de la navigation aérienne. Sa participation à la promotion du travail décent ne saurait cependant être démentie.

En effet, à la lecture du rapport présenté à la 87^{ème} session de la Conférence Internationale du Travail par son Directeur Général, le « travail décent » reposerait selon le BIT sur quatre piliers:

- l'emploi,
- la protection sociale,
- les droits des travailleurs,
- le dialogue social.

Aussi, la contribution de nos pays et des entreprises en général et de l'ASECNA en particulier, à la promotion du travail décent, devrait-elle s'apprécier au regard de la situation des quatre piliers ci-dessus dans leurs espaces.

Notre propos portera sur l'apport de l'ASECNA à la promotion du « travail décent ».

Mais avant, nous présenterons brièvement cette Agence africaine et préciseront de manière plus opératoire, les déclinaisons du concept de « travail décent », du moins tel que nous l'appréhendons.

II - PRESENTATION DE L'ASECNA

➤ CREATION – FORME JURIDIQUE

- le 12 décembre 1959 (il y a 48 ans), par la Convention de Saint Louis du Sénégal remplacée par la Convention de Dakar signée le 25 Octobre 1974
- Établissement Public à caractère multinational – **Siège** : Dakar (Sénégal)
- 18 États membres : BENIN – BURKINA FASO – CAMEROUN – CENTRAFRIQUE – CONGO – COMORES – COTE D'IVOIRE – GABON – GUINEE BISSAU – GUINEE EQUATORIALE – FRANCE – MADAGASCAR – MALI – MAURITANIE – NIGER – SENEGAL – TCHAD – TOGO

Deux États ont récemment adhéré à l'Agence: l'Union des Comores en janvier 2004 et la République de Guinée Bissau en janvier 2006.

➤ MISSIONS : L'ASECNA exerce

- **à titre principal** : la sécurité de la navigation aérienne dans un d'un espace aérien de 16. 100 000 km² (1,5 fois la superficie de l'Europe) – activités dites communautaires

A ce titre, elle assure:

- Le contrôle de la circulation aérienne,
- Le guidage des avions;

- La transmission des messages techniques et de trafic, l'information en vol;
 - La prévision et la transmission des informations météorologiques
- à titre subsidiaire**, la gestion des activités dites aéronautiques nationales au bénéfice des États membres, non membres et organismes tiers qui sollicitent l'Agence à cet effet.

Ces activités comprennent :

- Le gestion ou l'entretien de toute exploitation d'utilité aéronautique ou météorologique;
- L'exécution d'études et le contrôle de travaux d'aéroports ou d'installations techniques ainsi que leur maintenance;

Actuellement, 09 Etats ont passé des contrats avec l'ASECNA dans ce cadre.
Ce sont: SENEGAL – GABON – TCHAD – BENIN – CENTRAFRIQUE – BURKINA FASO – GUINEE EQUATORIALE.

➤ ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT:

- L'ASECNA est placée sous la tutelle d'un Comité des Ministres chargés de l'Aviation Civile des Etats signataires, d'un Conseil d'Administration assisté d'un Directeur Général en la personne de Monsieur YOUSOUF MAHAMAT depuis janvier 2005;
- Un Agent Comptable, Un contrôleur Financier et une Commission de Vérification Comptes sont rattachés fonctionnellement au Conseil d'Administration

➤ MOYENS: Les chiffres clés

Effectifs du personnel au 01/01/2007

- Activités communautaires : **5600 emplois permanents**
- Activités aéronautiques nationales: **1600 emplois permanents**

Budget de fonctionnement 2006: 138 milliards FCFA soit plus de 210 millions d'Euros

Plan Intérimaire de services et d'équipements 2007 - 2008: 80 milliards FCFA soit près de 122 millions d'Euros
N.B. : Plan précédent 2000 – 2006 : 173 milliards FCFA soit plus de 263,7 millions d'Euros

➤ CADRE JURIDIQUE DE GESTION DU PERSONNEL : **Unicité des règles applicables**

- Statut Unique du Personnel
- Code de Rémunération Unique pour le personnel relevant des activités dites communautaires
- Protocole d'Accord entre l'ASECNA et son personnel

III - CONTRIBUTION DE L'ASECNA A LA PROMOTION DU « TRAVAIL DECENT »

RAPPEL : le concept de « travail décent » en tant que réalité opératoire interpelle tout employeur (Etat ou non) sous **trois (3) angles principaux** :

1. son apport à l'économie nationale
2. son rapport à la réglementation sociale
3. du point de vue de la politique sociale mise en œuvre au sein de l'entreprise et de son management des relations professionnelles

➤ L'APPORT DE L'ASECNA A L'ECONOMIE NATIONALE DES ETATS MEMBRES

■ Contribution à la création d'emploi au plan régional ou national

Création de plus de plus de 7000 emplois permanents

■ Attractivité du système de rémunération

Le système de rémunération en vigueur à l'ASECNA vise **deux objectifs** :

1. La prise en compte du coût de la vie dans chaque Etat membre
2. Le rapprochement entre les pouvoirs d'achats des travailleurs (indépendamment du pays d'activité)

et repose sur un pilier : la négociation collective

➤ LE RAPPORT DE L'ASECNA A LA REGLEMENTATION SOCIALE

⇒ respect des normes d'hygiène, de santé et de sécurité au travail

- ↗ Mise en place des Comités d'Hygiène et de Sécurité du Travail (CHST) dans tous les Etablissements de l'ASECNA.
- ↗ Création récente au sein de la Direction Générale d'un Bureau Médecine du Travail

- ⇒ respect de la réglementation relative à la sécurité sociale
- ⇒ respect de la liberté syndicale
- ⇒ non ingérence dans le fonctionnement des organisations syndicales

➤ LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ASECNA. Elle pourrait s'apprécier à travers :

- ⇒ Son caractère volontariste
- ⇒ Un dialogue social dynamique
- ⇒ Une place de choix à la négociation collective

☞ **Le volontarisme de la politique sociale**

- Assurance maladie et garantie pour l'évacuation sanitaire en cas de besoin
- Accompagnement des agents pour la réalisation des projets d'habitat
- Retraite complémentaire avec participation de l'employeur
- Projet d'une Assurance maladie pour les retraités de l'ASECNA (Etude en cours)

☞ **Le dynamisme du dialogue social**

- Signature en novembre **1999** du **Premier Protocole d'accord** (Pacte social) entre l'ASECNA et son Personnel pour la **période 2000 – 2004**, soit cinq (5) ans.
- Signature en février **2006** d'un **second Protocole d'Accord relatif à un Projet d'entreprise** pour une durée de cinq (5) ans couvrant la **période : 2006 -2010**

Protocole d'Accord

➤ **Construit sur des Valeurs et des Principes partagés, à savoir :**

- ☞ L'attachement à la mission de sécurité de l'Agence et la primauté à satisfaire aux exigences de sa mise en œuvre
- ☞ la qualité, la régularité et la continuité du service
- ☞ L'attachement permanent, confiant et responsable à la négociation collective et au dialogue social
- ☞ la méthode et la transparence dans la gestion
- ☞ la valorisation des ressources humaines,

↪ l'attachement au respect des équilibres financiers dans tous les domaines de gestion : fonctionnement, investissement, rémunération du personnel

➤ **Portant sur les domaines ci-après :**

↪ Exploitation et Maintenance (critères de performance mesurable)

↪ Rémunération

↪ Prévoyance sociale

↪ Formation et Promotion du Personnel

↪ Dialogue social

↪ Finances et Comptabilité

➤ **Précisant les engagements réciproques des parties**

↪ Ceux de l'Agence vis-à-vis de son Personnel

↪ Ceux du personnel vis-à-vis de l'Agence

➤ **Ayant prévu des mécanismes de suivi de son exécution**

↪ Un Mécanisme de veille et d'alerte : La Commission Permanente de Concertation (CPC)

↪ Mécanisme de suivi et de régulation

Au niveau communautaire : le Comité de Suivi (CS)

Au niveau local : le Comité Local de Concertation et de Suivi (CLCS)

➤ **Et un mécanisme de conciliation :**

La Commission d'Interprétation et de Conciliation (CIC)

☞ **Une place de choix accordée à la négociation Collective** grâce à l'Organe Communautaire de Concertation et de Négociation (OCCN)

IV – CONCLUSION

L'ASECNA un bel exemple d'intégration africaine et de coopération réussi, qui œuvre, sans doute modestement, mais sûrement à la promotion, à l'échelle régionale, du « travail décent ».

Il est souhaitable que des exemples similaires se multiplient, afin que la synergie qui en découle puisse aider plus rapidement à l'amélioration des indicateurs du « travail décent » à travers dans le monde./.