

**Service du dialogue social, de la législation du travail
et de l'administration du travail**

**Le dialogue social dans l'administration publique
des pays Membres de l'Union économique
et monétaire ouest-africaine (UEMOA)**

Moussa OUMAROU

Bureau international du Travail – Genève

Janvier 2007

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007
Première édition (2007)

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Moussa Oumarou

Le dialogue social dans l'administration publique des pays Membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)

Genève, Bureau international du Travail, 2007

ISBN 978-92-2-219688-3 (print)
978-92-2-219689-0 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Imprimé en Suisse

TABLE DES MATIERES

Avant-propos.....	1
Introduction.....	2
I Aperçu général sur l’administration publique des pays de l’UEMOA.....	4
1.1 Organisation.....	4
1.2 Réformes.....	6
1.3 Emploi dans le secteur public.....	7
II Statut juridique des agents publics.....	10
2.1 Le personnel régi par le statut général de la fonction publique.....	10
2.2 Le personnel régi par les statuts autonomes.....	12
2.3 Statut du personnel des collectivités territoriales.....	13
2.4 Statut des agents contractuels.....	13
2.5 Incidences du statut juridique sur la négociation.....	14
2.6 Droits fondamentaux au travail dans les services publics.....	15
III Syndicalisation et représentation du personnel dans l’administration publique.....	22
3.1 Cadre juridique de base.....	23
3.2 Types d'organisations syndicales existantes.....	23
3.3 Modes de représentation.....	24
3.4 Portée de l'implication du personnel.....	25
3.5 Niveau de représentation.....	26
IV Etat - Employeur.....	26
4.1 Politique de gestion des ressources humaines.....	26
4.2 Représentation de l'Etat en tant qu'employeur.....	28
4.3 Recrutement.....	29
4.4 Détermination des conditions d'emploi.....	31
4.5 Détermination des salaires.....	31
4.6 Mise en œuvre des dispositions statutaires relatives aux conditions de travail et à la protection des agents publics.....	32
V Dialogue social dans l’administration publique des pays de l’UEMOA.....	34
5.1 Consultations formelles.....	34
5.2 Consultations informelles.....	37
VI Négociation collective dans l’administration publique.....	37
VII Règlement des conflits de travail.....	40
7.1 Droit de grève.....	40
7.2 Mécanismes et procédures de règlement des conflits.....	44

VIII Conclusion: défis et opportunités.....	45
TABLEAUX RECAPITULATIFS	48
1. Champ couvert par la notion d'agents publics.....	49
2. Structures de dialogue social dans l'administration publique des pays l'UEMOA	50
ANNEXES	52
Annexe 1 : Tableaux des ratifications des conventions de l'OIT (au 01-09-06).....	53
Annexe 2 : Pacte de solidarité pour la croissance et le développement, Mali, 14.08.01.....	54
Annexe 3 : Charte nationale sur le dialogue social (Sénégal).....	61
Annexe 4 :	67
Annexe 5 :	70
BIBLIOGRAPHIE	71
1. Ouvrages, rapports et études.....	71
2. Textes législatifs et réglementaires	71

Avant-propos

«Favoriser les possibilités, pour les hommes et les femmes, d’obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d’égalité, de sécurité et de dignité humaine», tel est le but fondamental de l’Organisation internationale du Travail (OIT) qui fait du tripartisme et du dialogue social des composantes de l’agenda du travail décent et des instruments essentiels pour sa réalisation.

Il faut considérer, par ailleurs, que le dialogue social est aussi un élément fondamental de la bonne gouvernance qui se caractérise notamment par l’existence d’institutions qui facilitent la participation effective et efficace des différents acteurs dans l’élaboration, la mise en œuvre et l’évaluation des politiques socio-économiques. De ce fait, les partenaires sociaux deviennent des acteurs clés, des partenaires incontournables pour tout pouvoir public attaché à la démocratie participative, à la transparence, à la stabilité sociopolitique, au développement économique et à la paix. Comme le dit la Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée par la Conférence Internationale du Travail de 2002, le tripartisme et le dialogue social, sont des procédés modernes et dynamiques qui ont une capacité inégalée et de grandes possibilités de contribuer au progrès dans beaucoup de situations et sur beaucoup de points difficiles et stimulants, y compris en ce qui concerne l’intégration régionale, la transition et la mondialisation.

Le dialogue social dans l’administration publique est au centre des recherches du Service du dialogue social, de la législation du travail et de l’administration du travail du BIT qui a notamment dans ses attributions la promotion de la convention n° 150 sur l’administration du travail de 1978, la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique de 1978 et la convention n° 154 sur la négociation collective de 1981.

La présente étude fait partie d’une série de travaux menés par le BIT sur l’administration publique et qui a permis de mettre en exergue les spécificités de ce secteur en matière de dialogue social. Moussa Oumarou, spécialiste en administration du travail, a réalisé ce document qui analyse le dialogue social dans l’administration publique des pays Membres de l’Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Les pays de l’espace l’UEMOA, faut-il le rappeler, exception faite de la Guinée Bissau, partagent avec les autres pays d’Afrique francophone, le même héritage législatif qui a notablement influé sur la mise en place des cadres juridiques et des structures administratives post-indépendances. De ce fait, les situations observées ici et là, les pratiques relevées dans les pays dans cette sous région africaine peuvent être valables pour les autres pays d’Afrique francophone.

Ce travail, qui exclut de son champ d’analyse les entreprises publiques, fait une présentation succincte des administrations publiques de l’UEMOA, dresse le diagnostic des mécanismes statutaires de dialogue social et s’intéresse aux nouvelles voies prospectées par plusieurs pays pour asseoir un véritable dialogue social entre l’Etat et les agents publics. En se focalisant sur l’administration publique, ce document vient ainsi approfondir les études nationales sur le dialogue social menées dans le cadre du programme du BIT de promotion du dialogue social en Afrique francophone (BIT/PRODI AF).

Enfin, ce travail se veut utile aux efforts des mandants du BIT de la sous-région, appuyés par le programme BIT/PRODI AF depuis 1999, pour la mise en place d’une structure tripartite de dialogue social au sein de l’UEMOA.

Giuseppe CASALE
Chef, Service du dialogue social,
de la législation du travail et de l’administration du travail

Introduction

1. Au lendemain de leur accession à l'indépendance, les Etats Membres de l'Union économique monétaire ouest-africaine (UEMOA)¹ devaient faire face à de multiples défis: (i) exercer la souveraineté fraîchement acquise en assurant la sécurité, la justice et la défense; (ii) satisfaire une demande énorme de services sociaux et (iii) promouvoir le développement économique en édifiant les infrastructures nécessaires dans un environnement marqué par l'absence d'un véritable secteur privé national.

Étendre le secteur public en mettant en place les structures administratives appropriées était alors, apparu comme la manière logique de répondre aux aspirations des populations

2. La réduction drastique des revenus, dans les années 80, résultant de la détérioration continue des termes de l'échange aggravé par une gouvernance discutable, est venue freiner considérablement l'élan d'expansion de l'administration publique. Cette institution est alors apparue comme étant le principal accapareur des ressources publiques disponibles, le facteur majeur à maîtriser pour rétablir les équilibres macro-économiques de ces pays. Ou encore, comme l'a dit le Vice-président de la Banque mondiale pour la région Afrique au cours d'une conférence sur le développement du potentiel institutionnel organisée en mai 1993 sous l'égide de l'Institut africain-américain, l'administration publique apparaît comme «le chaînon manquant du développement».

3. Cette situation a servi de justification à la mise en œuvre de nombreuses réformes embrassant pour l'essentiel, trois axes principaux: (i) le désengagement de l'Etat des activités économiques marchandes; (ii) la réforme de l'administration et (iii) la réforme de la fonction publique, l'objectif général poursuivi étant d'améliorer l'efficacité du secteur public et d'accroître les capacités de ce dernier à promouvoir le développement national.

4. Le mouvement de désengagement progressif des états de l'UEMOA de l'économie au profit du secteur privé s'est traduit par la mise en œuvre d'importants programmes de restructuration et de privatisation des entreprises publiques des principaux secteurs économiques et le renforcement des capacités du secteur privé à travers des dispositifs spécifiques, d'appui, du genre «Programme national pour la promotion du secteur privé». Ainsi, dans le cadre de ces programmes, certaines entreprises publiques jugées stratégiques ont été restructurées et maintenues au portefeuille de l'Etat (électricité, hydrocarbures...), d'autres, mises en concession (entretien routier...), d'autres, privatisées (télécommunications, transport...), d'autres enfin ont été liquidées (Banque de développement...).

5. Ces réformes économiques et financières, visant non seulement à reformer l'Etat mais surtout à rétablir les équilibres macro-économiques, sont intervenues dans un contexte de naissance et de développement, dans certains pays, du pluralisme politique et syndical. De ce fait, l'Etat, qui jusqu'à là édictait tout à sa guise, s'est retrouvé en face d'acteurs économiques et sociaux désormais déterminés à défendre leurs intérêts matériels et moraux, à changer la gouvernance. Comme à l'époque des luttes pour les indépendances, le mouvement syndical jouera un rôle de force principale, voire dirigeante dans certains cas, dans l'avènement de la démocratie dans les différents pays.

¹ Le lecteur remarquera le peu d'informations sur la Guinée Bissau du fait des difficultés rencontrées pour les obtenir.

6. Les exigences de l'Etat de droit et le souci de mener à bon port les réformes économiques et financières, engagées dans le cadre des accords conclus avec les institutions financières internationales, conduiront les différents gouvernements à s'inscrire dans la dynamique du dialogue social, y compris dans l'administration publique.

7. Il est important de le noter, la présente étude exclut de son champ les entreprises publiques mais s'intéresse aux nouvelles catégories d'agents publics dont les effectifs vont croissants: les agents contractuels des secteurs de l'enseignement et de la santé, les agents des collectivités territoriale.

L'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)

L'UEMOA a été créée par le Traité de Dakar, le 10 janvier 1994, les chefs d'Etat et de gouvernement du Bénin, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, du Mali, du Niger, du Sénégal et du Togo. La Guinée Bissau rejoindra l'UEMOA en mai 1997.

Les objectifs de l'UEMOA sont: (i) renforcer la compétitivité des activités économiques et financières des Etats Membres dans le cadre d'un marché ouvert et concurrentiel et d'un environnement juridique rationalisé et harmonisé; (ii) assurer la convergence des performances et des politiques des Etats Membres par l'institution d'une procédure de surveillance multilatérale; (iii) créer entre Etats Membres un marché commun basé sur la libre circulation des personnes, des biens, des capitaux et le droit d'établissement des personnes exerçant une activité indépendante ou salariée, ainsi que sur un tarif extérieur commun et une politique commerciale; (iv) instituer une coordination des politiques sectorielles nationales par la mise en œuvre d'actions communes, et éventuellement, de politiques communes notamment dans les domaines suivants: ressources humaines, aménagement du territoire, agriculture, énergie, industrie, mines, transports, infrastructures et télécommunication; (v) harmoniser, dans la mesure nécessaire au bon fonctionnement du marché commun, les législations des Etats Membres et particulièrement le régime de la fiscalité.

L'UEMOA, avec une superficie de 3 509 610 km², est forte d'une population estimée à 74 millions d'habitants. Les principaux indicateurs de l'Union sont:

<i>- Taux d'inflation moyen annuel:</i>	<i>2,9%</i>
<i>- Taux de croissance réelle du PIB:</i>	<i>1,6%</i>
<i>- Taux de croissance démographique:</i>	<i>2,8%</i>
<i>- PIB nominal (en milliards de FCFA):</i>	<i>20 711,8</i>

Source: UEMOA

8. Enfin, il n'est pas inutile de le préciser, cette étude qui passe en revue les textes et les pratiques en matière de dialogue social entre l'Etat et ses employés, sera menée sous l'éclairage des Conventions de l'OIT, notamment:

- la convention n° 150 sur l'administration du travail de 1978 qui traite des relations professionnelles au nombre des fonctions dévolues au système national d'administration du travail;
- la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978;
- la convention n° 154 sur la négociation collective, 1981 dont le champ d'application couvre le secteur public.

Article 7 de la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique:

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prise pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

Article 1 de la convention n° 154 sur les négociations collectives:

- 1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.*
- 2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales.*
- 3. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales.*

I Aperçu général sur l'administration publique des pays de l'UEMOA

Le processus de réforme de l'administration, engagé depuis les années 60, pour la majorité des pays, a connu une avancée significative et s'est traduit dans l'espace UEMOA par la mise en place:

- d'un nouveau cadre juridique de la réforme administrative par l'adoption d'une législation: (i) déterminant l'organisation générale de l'administration civile de l'Etat; (ii) portant création des circonscriptions administratives et des collectivités territoriales; (iii) déterminant les principes fondamentaux de la libre administration des entités décentralisées; (iv) portant transfert des compétences aux structures décentralisées, notamment les communes.
- des organes dirigeants élus des différentes collectivités territoriales: 1980 pour la Côte d'Ivoire, 1997 pour le **Mali**, 1998 pour le **Burkina Faso** et le **Togo**, 2000 pour le **Bénin** et 2004 pour le **Niger**. Sur cette question, le **Sénégal**, qui disposait déjà en 1960 de 24 communes créées sous le régime colonial, a conforté cette situation par des réformes successives dont les dernières et les plus significatives sont contenues dans les lois de 1996, portant notamment code des collectivités territoriales et transfert des de compétences aux régions, aux communes et aux communautés rurales.

Ce cadre juridique semblable pour la grande majorité des pays étudiés a aussi le mérite de définir l'administration civile de ces Etats et de déterminer sa structure générale.

Ainsi, d'une manière générale, dans l'espace UEMOA, l'administration civile de l'Etat peut être définie comme étant «toute institution du domaine public investie officiellement d'une mission par l'Etat et dotée de ressources nécessaires à la réalisation de cette mission, à l'exception de l'Assemblée nationale, des Cours et Tribunaux, des Forces de défense et de sécurité».

Les administrations assurant la supervision de ces institutions font cependant partie intégrante de l'administration civile de l'Etat.

1.1 Organisation

L'administration civile de l'Etat dans les pays Membres de l'UEMOA est structurée en trois paliers:

- ❑ **les services centraux** sont constitués: (i) des services administratifs des institutions supérieures de l'Etat (services administratifs de la Présidence de la République, de l'Assemblée nationale, du Cabinet du Premier ministre, de la Cour constitutionnelle, du Conseil économique et social...); (ii) des administrations centrales des ministères; (iii) des organes consultatifs; (iv) des organes d'inspection, de contrôle et d'évaluation; (v) des programmes et projets publics, lorsque, dans le cadre des actions de développement économique, social et culturel, l'Etat décide d'ériger sous cette forme, une ou plusieurs activités.
- ❑ **les services déconcentrés** comprennent les services rattachés et les services extérieurs. Les services rattachés assurent en général des fonctions dans un secteur d'activités particulières; ils sont dotés, en raison des exigences et de la technicité de leur mission, d'une organisation et d'un régime de fonctionnement qui leur sont propres. Les services extérieurs assurent, dans le ressort territorial d'une circonscription administrative ou à l'extérieur du territoire national, l'exécution

des directives des administrations centrales des ministères dont ils relèvent techniquement.

Les personnels des services centraux et des services déconcentrés constituent les effectifs de la fonction publique d'Etat.

- **les services décentralisés:** ils sont constitués des collectivités territoriales et des entreprises et établissements publics. Pour les pays couverts par la présente étude, les instruments législatifs qui encadrent la décentralisation sont:
 - la loi n° 97-028 du 15 janvier 1999, organisant la République du **Bénin** en départements subdivisés en communes lesquelles sont érigées en collectivités territoriales;
 - la loi n° 049-2003/AN du 6 août 2003 portant modification de la loi n° 041/98/AN du 6 août 1998, portant organisation de l'administration du territoire du Burkina Faso qui organise le **Burkina Faso** en provinces subdivisée en départements, eux-mêmes subdivisés en communes;
 - la loi n° 2001-476 du 9 août 2001 portant orientation sur l'organisation générale de l'administration territoriale de **Côte d'Ivoire** qui fait des régions, des départements, des districts, des villes et des communes, des collectivités territoriales;
 - Le processus de décentralisation a débuté en **Guinée Bissau** en 1994 et la loi y relative entra en vigueur en 1997. Ce pays est divisé en trois provinces, huit régions, trente sept secteurs et le secteur autonome de Bissau;
 - l'ordonnance n° 91-039/P-CTSP du 8 août 1991 déterminant les circonscriptions administratives et les collectivités territoriales du Mali organise la République du **Mali** en régions subdivisées en cercles, eux-mêmes subdivisés en districts, les districts subdivisés en communes;
 - la loi n° 2001-23 du 10 août 2001 organisant la République du **Niger** en régions subdivisées en départements, eux-mêmes subdivisés en arrondissements, les arrondissements en communes;
 - la loi n° 96-06 du 22 mars 1996 portant Code des collectivités territoriales du **Sénégal**, qui érige les la région, la commune et la communauté rurale en collectivités territoriales;
 - la loi n° 98-006 du 11 février 1998 portant décentralisation au **Togo** érige la région et la commune en collectivités territoriales.

Les collectivités territoriales, les entreprises publiques ainsi que les établissements publics jouissent de la personnalité morale et de l'autonomie financière et disposent chacun, d'un personnel propre, distinct de celui de la fonction publique. Ce qui ne leur empêche pas de recourir, en cas de besoin, à un personnel fonctionnaire par le biais de mise à disposition par l'Etat, de détachement ou de disponibilité, pour y occuper certains postes de direction ou d'encadrement. Par exemple:

- au **Sénégal:** le ministère chargé des collectivités locales met à la disposition des collectivités les fonctionnaires et les agents dont elles ont besoin mais sans que cela entame leur pouvoir de recrutement et de gestion d'un personnel local régit par une loi spécifique.

-
- en **Côte d'Ivoire**: le personnel des communes, estimé à quelques vingt mille, est composé de fonctionnaires régis par le statut général de la fonction publique et d'employés régis par le Code du travail.

Notons au passage, dans ces deux pays, la législation interdit à une collectivité locale d'accorder à son personnel, à niveau égal, un traitement supérieur à celui accordé par l'Etat à ses fonctionnaires.

Enfin, on conclura sur ce point, en notant que très peu de données existent sur les effectifs des agents, fonctionnaires en détachement ou recrutés locaux, des collectivités locales.

1.2 Réformes

Dans le domaine de l'administration publique, l'on peut dire que l'essentiel des réformes mises en œuvre dans les pays étudiés s'inscrit dans le cadre des programmes économiques et financiers des gouvernements, appuyés par les institutions financières internationales. A ce niveau, un paradoxe mérite d'être relevé: malgré le constat unanime de la faible capacité de l'administration publique à remplir ses fonctions et responsabilités essentielles, très peu de mesures de réformes ont débouché sur le renforcement de cette institution. Pis, certaines de ces réformes ont même contribué à l'affaiblissement de l'administration, l'objectif général qui leur est assigné étant de réduire la taille de la fonction publique et de réduire les charges du personnel pour les contenir dans des proportions jugées compatibles avec le niveau des ressources fiscales mobilisables.

Ces actions de réformes, menées ici ou là, comprennent:

- la limitation des recrutements à la fonction publique à travers l'abandon du recrutement automatique des diplômés formés par l'Etat et la généralisation du concours comme modalité obligatoire d'accès à un emploi de fonctionnaire;
- l'élimination des fonctionnaires fictifs à travers la mise en œuvre d'opérations de recensement des effectifs, de contrôles physiques des effectifs, de paiement de salaires par «billettage»;
- l'institution du départ volontaire des fonctionnaires;
- le blocage des incidences financières des avancements et reclassements;
- la restructuration ou la rationalisation du régime indemnitaire;
- la réforme des conditions de départ à la retraite;
- la réforme du système d'avancement des fonctionnaires en privilégiant plus le mérite que l'ancienneté afin de récompenser les fonctionnaires performants. Ce type de réforme n'a été introduite que dans certains pays et les résultats dont on dispose aujourd'hui sont plutôt mitigés;
- l'abandon progressif du recrutement de personnels fonctionnaires pour occuper des emplois permanents dans l'enseignement ou la santé, au profit du recours à un personnel contractuel. Recrutés sur la base d'un contrat de travail, les «contractuels» sont, selon les pays et en fonction des secteurs, à la charge de l'Etat ou des collectivités auprès desquelles ils exercent leurs fonctions; celles-ci reçoivent à cet effet et selon les pays une subvention de l'Etat. A l'issue d'un processus d'évaluation du mérite de l'agent, il peut être mis fin au contrat à tout

moment. Il s'agit là, d'un début de remise en cause du principe sacro-saint de stabilité qui a toujours caractérisé l'emploi au sein du secteur public. A titre indicatif, notons qu'en 2006, au **Niger** les enseignants contractuels représentent plus de 68 pour cent des effectifs du personnel enseignant; dans le domaine de la santé, ils constituent 20 pour cent des effectifs.

La mise en œuvre de réformes de telle ampleur, touchant à la fois à la taille de l'administration, aux effectifs et à la politique de gestion des ressources humaines de la fonction publique ne peut qu'affecter l'emploi au sein du secteur public.

1.3 Emploi dans le secteur public

Dans sept pays de l'UEMOA, les emplois des fonctionnaires sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement en quatre catégories désignées, dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A, B, C et D. Pour la Guinée Bissau, la hiérarchisation des catégories se fait selon un système différent: A à 1 pour les catégories élevées et 1 à 2 pour les catégories subalternes.

Bénin

La répartition des effectifs de la fonction publique se présente comme suit, par catégorie et par sexe:

Tableau 1. Effectifs des agents de l'Etat du Bénin

Agents permanents										Agents contractuels	
A		B		C		D		Autres cat.		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
6524	1475	10193	4281	3370	1467	1882	1102	1426	295		
7 999		14 474		4 837		2 984		1 721		8 501	
										32 015	
										8 501	

Source: tableau de bord sur les agents de l'Etat, mars 2006. Légende: H = hommes, F = femmes; A, B, C, D = catégories

En pourcentage, la répartition des effectifs des agents permanents par catégorie et par sexe est la suivante:

Tableau 2. Répartition des effectifs des agents de l'Etat du Bénin

A		B		C		D		Autres cat.		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
81 %	19 %	70 %	30 %	69 %	31 %	63 %	37 %	82 %	18 %	73 %	27 %
24%		46%		15%		10%		5%		100%	

Burkina Faso

La répartition des effectifs de la fonction publique se présente comme suit, par catégorie et par sexe:

Tableau 3. Effectifs des agents de l'Etat du Burkina Faso

A		B		C		D		Autres cat.		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
10654	2426	16335	5454	7643	2113	4780	2401	16171	7102	55583	19496
13 080		21 789		9 757		7 181				75 080	
										23 273	

Source: tableau de bord sur les agents de l'Etat

En pourcentage, la répartition des effectifs par catégorie et par sexe est la suivante:

Tableau 4. Répartition des effectifs des agents de l'Etat du Burkina Faso

A		B		C		D		Autres cat.		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
81%	19%	74%	26%	78%	22%	66%	34%	69%	31%	74%	26%
17%		29%		12%		9%		30%		100%	

Côte d'Ivoire

La répartition des effectifs de la fonction publique se présente comme suit, par catégorie et par sexe:

Tableau 5. Effectifs fonctionnaires de Côte d'Ivoire

A		B		C		D		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
26 626	5 681	44 601	15 290	9 673	4 432	4 907	2 724	85 807	28 127
32 307		59 891		14 105		7 631		113 934	

Source: Direction de l'Informatique

En pourcentage, la répartition des effectifs par catégorie et par sexe est la suivante:

Tableau 6. Répartition des effectifs des fonctionnaires de Côte d'Ivoire

A		B		C		D		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
82%	18%	74%	26%	68%	32%	64%	36%	75%	25%
28%		53%		12%		7%		100%	

Guinée Bissau

Les données sont rares et approximatives en ce qui concerne les effectifs de l'administration publique Bissau guinéenne. Les estimations de plusieurs sources vont varier les agents de l'Etat entre 12 000 et 15 000 personnes et 11 pour cent de ces fonctionnaires appartiennent aux catégories supérieures.

Mali

La répartition des effectifs de la fonction publique se présente comme suit, par catégorie et par sexe:

Tableau 7. Effectifs des agents de l'Etat du Mali

A		B2		B1		C		Autres personnels		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
7 555	806	13 928	4 084	2 732	1 399	3 540	1 895	8 788	1 584	36 343	9 768
8 161		18 012		4 131		5 435		10 372		46 111	

Source: DNFP

En pourcentage, la répartition des effectifs par catégorie et par sexe est la suivante:

Tableau 8. Répartition des effectifs des agents de l'Etat du Mali

A		B2		B1		C		Autres personnels		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
90	10	77	23	66	34	65	35	84	16	79	19
18%		39%		9,0%		12%		22%		100%	

Niger

La répartition des effectifs de la fonction publique se présente comme suit, par catégorie et par sexe:

Tableau 9. Effectifs des agents de l'Etat du Niger

A		B		C		D		Auxiliaires		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
6801	1656	6228	2816	5495	3038	828	1036	4719	1372	24071	9918
8457		9044		8533		1864		6091		33 989	
27 898											

Source: tableau de bord du MFP/T

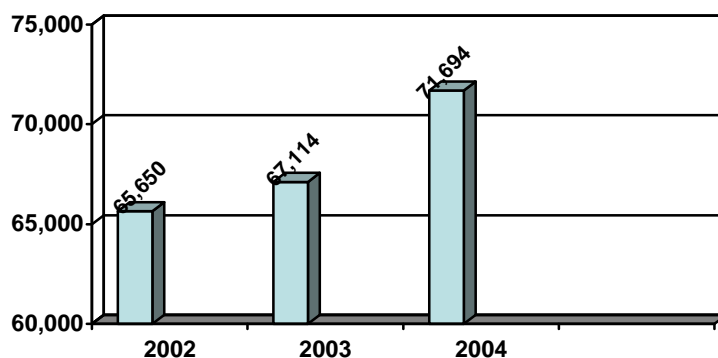
En pourcentage, la répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie et par sexe est la suivante:

Tableau 10. Répartition des effectifs des agents de l'Etat du Niger

A		B		C		D		Auxiliaires		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
80 %	20 %	68 %	32 %	64 %	36 %	44 %	56 %	77 %	23 %	70 %	30 %
24 %		27 %		26 %		5 %		18 %		100 %	
82 %											

Sénégal

Selon le document «la situation économique et sociale du Sénégal», publié en 2004 par la direction de la Prévision et des Statistiques, l'effectif de la fonction publique, fonctionnaires et contractuels, étaient de 71 694 agents sur une population active estimée à 3 699 859.

Graphique 1 : Effectif des fonctionnaires de la fonction publique

Source: Direction de la Prévision et des Statistiques

En examinant la situation des non-fonctionnaires ou des contractuels, on obtient le tableau suivant:

Tableau 11. Répartition des agents non-fonctionnaires

Structuration des effectifs des agents non-fonctionnaires					
Par sexe		Par âge		Par hiérarchie	
Hommes	53 %	45-55 ans	36 %	A	9 %
Femmes	47 %	35-45 ans	42 %	B	17 %
		18-3 ans	22 %	C	26 %
				D	29 %
				E	15 %
				Autre (solde globale)	4 %

Source: Direction de la Prévision et des Statistiques

Togo

Le tableau statistique des agents publics du Togo est composé de fonctionnaires, d'agents permanents, d'agents décisionnaires, d'agents contractuels, de gardiens de préfecture, de sapeurs pompiers, des enseignants confessionnels, d'assistants techniques, de magistrats et de policiers.

Tableau 12. Effectifs agents de l'Etat du Togo

A		B		C		D		Autres		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
3 521	691	4 925	1 533	1 732	611	1 612	566	4 562	1 357	16 352	4 758
4 212		6 458		2 343		2 178		5 919		21 110	

Source: tableau de bord du MFP/T/E

En pourcentage, la répartition des effectifs par catégorie et par sexe est la suivante:

Tableau 13. Répartition des effectifs des agents de l'Etat du Togo

A		B		C		D		Autres		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
83%	17%	76%	24%	73%	27%	74%	26%	77%	23%	77%	23%
20%		30%		11%		10%		29%		100%	
71%						29%				100%	

En résumé, l'examen de ces statistiques montre en particulier:

- une faible participation féminine dans l'emploi au sein de la fonction publique, et ce, quels que soient le pays et la catégorie d'emploi;
- à peine un emploi supérieur sur cinq est occupé par des agents de sexe féminin;
- les femmes sont plus présentes dans les catégories moyennes et subalternes et dans les métiers abusivement dits «féminins» tels que l'éducation, la santé, les métiers de bureau.

II Statut juridique des agents publics

Quoique ayant la qualité d'agents publics, les personnels de l'administration civile de l'Etat ne relèvent pas tous d'un même statut juridique. Selon les catégories de personnels et les pays, on distingue:

- le personnel fonctionnaire, régi par le statut général de la fonction publique;
- le personnel auxiliaire de la fonction publique, régi par le Code du travail et la Convention collective interprofessionnelle;
- le personnel relevant des statuts autonomes;
- les agents contractuels.

2.1 Le personnel régi par le statut général de la fonction publique

Le statut général de la fonction publique, texte applicable aux fonctionnaires au **Bénin**, au **Burkina Faso**, en **Côte d'Ivoire**, au **Mali**, au **Niger**, au **Sénégal** et au **Togo** ne définit pas à proprement parler la notion de fonctionnaire. L'on peut simplement en

déduire qu'ont effectivement la qualité de fonctionnaires, les agents auxquels il s'applique, c'est-à-dire:

- «les personnes qui nommées à un emploi permanent, sont titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations et services de l'Etat et des collectivités, des sociétés d'Etat, des sociétés d'économie mixte, des établissements publics à caractère industriel et commercial ou à caractère social et des offices» (art. 1^{er} de la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat au **Bénin**).
- «l'ensemble des personnes physiques recrutées pour assurer, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public au sein des services centraux ou déconcentrés des administrations et institutions publiques, à l'exception des militaires et des magistrats» (art. 7 et 8 de la loi n° 019-2005/AN portant modification de la loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique **Burkina Faso**).
- «les personnes qui nommées à titre permanent pour occuper un emploi dans l'administration centrale de l'Etat, les services extérieurs qui en dépendent et les établissements publics de l'Etat, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative» (art. 1^{er} de la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de fonction publique de **Côte d'Ivoire**).
- «les personnels titulaires qui ont vocation exclusive à occuper, au sein des services publics de l'Etat, les emplois administratifs permanents d'un niveau hiérarchique correspondant» (art. 1^{er} de la loi 02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires de la République du **Mali**).
- «les personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales de l'Etat, des services extérieurs en dépendant et des établissements publics de l'Etat» (art. 1^{er} de l'ordonnance n° 89-18 du 8 décembre 1989 portant statut général de la fonction publique du **Niger**).
- Les «personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des corps de l'administration» (art. 1^{er} de la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires du **Sénégal**).
- «toute personne qui, nommée dans un emploi permanent, a été titularisée dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales, des services extérieurs en dépendant ou des établissements publics administratifs de l'Etat» (art. 1^{er} de l'ordonnance n° 1 du 4 janvier 1968 portant statut général des fonctionnaires de la **République togolaise**).

Le champ couvert par le statut général varie sensiblement d'un pays à un autre; c'est ainsi qu'au:

- **Bénin:** le statut général de la fonction publique couvre tous les personnels civils occupant des emplois permanents de l'administration civile de l'Etat.
- **Burkina Faso, Côte d'Ivoire:** le statut général concerne tous les personnels civils de l'Etat occupant des emplois permanents de l'administration civile en dehors des magistrats.

-
- **Mali et Niger:** le statut général ne s'applique pas, outre les forces de défense et de sécurité, ni au personnel engagé sous le régime contractuel, ni aux magistrats de l'ordre judiciaire, ni aux personnels des collectivités territoriales et des organismes publics personnalisés, ni au personnel enseignant de l'enseignement supérieur, ni aux chercheurs.
 - **Sénégal et Togo:** le statut ne s'applique ni aux magistrats, ni au personnel militaire.

Par contre, au niveau de tous ces pays, les modalités de mise en oeuvre du statut général font l'objet de textes spécifiques d'application desdits statuts particuliers, destinés à rassembler certaines dispositions réglementaires propres à un groupe de fonctionnaires relevant de la même filière professionnelle. Ces textes complètent le cadre juridique applicable aux fonctionnaires en fixant de façon plus précise que le statut général, les droits, les obligations et d'une manière générale, les conditions d'emploi des personnels concernés.

2.2 Le personnel régi par les statuts autonomes

Dans les pays de l'UEMOA, le statut autonome, dit aussi statut spécial, est un régime juridique distinct du statut général et applicable à certaines catégories d'agents publics.

D'une manière générale, sont régis par des statuts autonomes, les magistrats, les forces de défense et de sécurité et les personnels des collectivités territoriales. Mais selon le pays, d'autres corps que ceux cités plus hauts peuvent être régis par un statut autonome. Par exemple, au **Mali** et au **Niger**, le bénéfice du statut autonome est étendu aux personnels de l'Enseignement supérieur et de la Douane.

En outre, on retiendra que, tant dans leur structuration que dans leur contenu, les statuts autonomes s'inspirent des statuts généraux des fonctions publiques ou même s'y réfèrent à titre supplétif. Ils prédéterminent, suivant la même logique que pour les fonctionnaires, les conditions d'emploi et l'organisation de la carrière de l'agent qui ne peut en définitive que s'y conformer.

La formule type employée, dès l'entame du texte portant statut autonome, est révélatrice de cet état de fait: «*le présent statut fixe les règles générales et particulières applicables au personnel du cadre de...*».

Conséquemment, au même titre que les statuts généraux, les statuts autonomes ne laissent pas de place à la négociation par l'agent, de ses conditions d'emploi.

L'appartenance à un statut spécial sert, toutefois, de fondement pour apporter des dérogations souvent favorables pour les agents, au régime commun prévu par le statut général.

Exemple: Au **Niger**, alors que les fonctionnaires sont admis à la retraite après avoir acquis une ancienneté de service de 30 ans ou atteint l'âge limite de 55 ans, l'admission à la retraite des personnels du cadre de la douane se fait respectivement à l'âge de 58 ans pour les inspecteurs principaux, 56 ans pour les inspecteurs et 55 ans pour les agents de surveillance; cette limite d'âge est de 58 ans pour les ingénieurs des eaux et forêts, 56 ans pour les techniciens supérieurs et 53 ans pour les préposés.

Il arrive aussi que le statut autonome introduise des restrictions à l'exercice de certains droits généralement reconnus au reste des agents publics.

Exemple: Au **Bénin** et au **Niger**, le statut du personnel de la Douane dispose qu'aucun agent du cadre des douanes ne peut se déplacer en dehors de sa circonscription administrative d'affectation que pour l'accomplissement d'une mission ou avec l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique.

2.3 Statut du personnel des collectivités territoriales

A l'image du statut général de la fonction publique et répondant à la même construction (le système de carrière), les différentes législations déterminent, entre autres dispositions le(s): (i) conditions d'accès à l'emploi de fonctionnaire territorial; (ii) modalités de classification aux différentes catégories; (iii) droits et obligations; (iv) régime de rémunération ainsi que celui relatif à la protection sociale. Par exemple, au:

- **Bénin**: les agents des collectivités territoriales sont régis par la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail.
- **Burkina Faso**: c'est la loi n° 47/96/ADP du 21 novembre 1996 qui définit le régime juridique applicable aux agents des collectivités territoriales.
- **Côte d'Ivoire**: c'est le Code du travail qui régit les agents directement recrutés par les communes.
- **Mali**: les agents des collectivités territoriales sont régis par la loi n° 95-022/AN-RM du 20 mars 1995.
- **Niger**: le personnel des collectivités territoriales est régi par les dispositions de l'ordonnance n° 99-52 du 22 novembre 1999 portant statut général des fonctionnaires des collectivités territoriales.
- **Sénégal**: le ministère chargé des collectivités locales met à la disposition des collectivités territoriales les fonctionnaires et les autres agents dont elles ont besoin. Ces fonctionnaires en détachement continue à être régis par le statut de leur corps d'origine alors que les autres agents des collectivités locales sont régis par le Code du travail.

2.4 Statut des agents contractuels

Le cadre juridique régissant les agents contractuels de l'administration publique est un statut hybride qui tente de combiner, pour en faire un texte spécifique, des dispositions du Code du travail et celles inspirées du statut général de la fonction publique. On retiendra pour le:

- **Bénin**: c'est le décret n° 2005-108 du 9 mars 2005 qui régit les agents contractuels.
- **Burkina Faso**: c'est la loi n° 019-2005/AN portant modification de la loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique qui en même temps, définit les dispositions spécifiques régissant les agents contractuels de la fonction publique.
- **Mali**: on peut citer les décrets n° 05-434/P-RM, n° 05-435/P-RM et n° 05-436/P-RM, tous pris le 13 octobre 2005, qui fixent respectivement: (i) les conditions de travail du personnel enseignant contractuel de l'Etat, (ii) les conditions de travail du personnel enseignant contractuel des collectivités territoriales, (iii) les

modalités de hiérarchisation des emplois du personnel enseignant contractuel de l'enseignement secondaire.

- **Niger:** les agents contractuels sont régis respectivement par le décret n° 2003-234 du 26 septembre 2003 pour les enseignants contractuels et par le décret n° 2005-108 du 22 avril 2005 pour les agents contractuels de la santé.
- **Sénégal:** les conditions générales d'emploi et de rémunération des professeurs contractuels sont régies par le décret n° 2002-78 tandis que le décret 99-908 du 13 septembre 1999, modifié par le décret 2004-1650 du 30 décembre 2004, fixe les conditions générales d'emploi et de rémunération des maîtres contractuels. Il faut préciser ici que personnel de l'Etat, régit par le Code du travail, se voit appliquer les dispositions du décret 74-347 du 12 avril 1974, modifié par les décrets 80-700 et 87-204, fixant le régime spécial applicable aux agents non-fonctionnaires.

Ainsi, au niveau de tous ces pays, l'on constate que le texte régissant les agents contractuels prédétermine de façon assez précise, à l'image du statut général de la fonction publique et suivant la même logique d'organisation de la carrière que celui-ci:

- la classification catégorielle des agents contractuels, selon leur niveau de qualification;
- les conditions et modalités de leur recrutement;
- leur régime de positions administratives;
- le régime de rémunération et la grille de salaire applicable;
- le mécanisme d'évaluation et de promotion de l'agent contractuel;
- les droits (dans certains pays, y compris le droit syndical et le droit de grève) et les obligations ainsi que le régime disciplinaire.

D'un autre côté, le même texte définit souvent, en conformité cette fois avec les dispositions du Code du travail: (i) les modalités de conclusion du contrat de travail; (ii) l'affiliation au régime de la sécurité sociale; (iii) la durée de la période d'essai; (iv) les conditions de renouvellement, de suspension et de résiliation du contrat de travail des agents contractuels de l'Etat.

On peut donc en déduire que si les agents contractuels ne participent pas véritablement à la détermination de leurs conditions d'emploi, ils bénéficient par contre, du moins sur un plan formel, de l'éventail de garanties et autres protections reconnues par le Code du travail. Ces garanties portent notamment sur conditions du travail, de sécurité et de santé au travail, de liberté syndicale, de liberté d'organisation et de règlement de différends.

2.5 Incidences du statut juridique sur la négociation

L'objet de tous les statuts est de définir la situation juridique de l'agent public, de tracer par avance, le cadre dans lequel la personne, une fois recrutée, doit évoluer. Les règles qui lui sont applicables, ses droits et ses obligations sont ainsi déterminés de façon quasi exhaustive.

Cette particularité liée au statut juridique de l'agent public n'est pas sans conséquence sur les relations professionnelles et la négociation au sein de la fonction publique.

En effet, à la différence de l'employé de l'entreprise privée qui lui, peut négocier librement ses conditions d'emploi, l'agent public ne peut qu'adhérer à l'ordre préétabli. Cet état de faits est fort bien traduit dans les statuts généraux des fonctions publiques de l'espace UEMOA, voire de l'Afrique francophone, à travers la formule: «*le fonctionnaire est vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire*».

2.6 Droits fondamentaux au travail dans les services publics

Il convient de souligner qu'au niveau de chacun des pays, la Constitution reconnaît et garantit aux citoyens en général et aux agents publics en particulier, un ensemble de droits, notamment:

- l'égalité devant la loi sans distinction de sexe, d'origine sociale, raciale, ethnique ou religieuse;
- la liberté d'association, d'exercice d'activités syndicales et de manifestations;
- et tous les droits fondamentaux au travail objet des principales Conventions de l'OIT, à savoir: la convention n° 29 sur le travail forcé ou obligatoire, la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, la convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, la convention n° 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, la convention n° 138 sur l'âge minimum et la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants.

Article 4 de la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique: Les agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Article 9 de la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique: Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

Ayant une autorité supérieure à celle des lois, ces conventions – ratifiées en totalité par la majorité des pays de l'UEMOA – s'imposent dès lors dans l'ordonnement juridique national des Etats considérés.²

Malgré cela, le niveau de prise en compte de ces droits par les différents statuts d'agents publics et les pratiques développées indiquent que leur effectivité dans la réalité des relations professionnelles n'est pas toujours garantie.

Liberté d'association, droit d'organisation, reconnaissance effective du droit de négociation collective, liberté syndicale et protection du droit syndical

Dans les pays étudiés, le statut général de la fonction publique et les différents autres statuts reconnaissent à l'agent public le droit d'appartenir à l'organisation syndicale de son choix, d'exercer des activités syndicales y compris le droit de grève. On notera que dans certains pays (**Côte d'Ivoire, Togo**), le statut général de la fonction publique précise utilement que les syndicats de fonctionnaires sont régis par le Code du travail et qu'ils peuvent ester en justice. Les organisations professionnelles des fonctionnaires peuvent, notamment se pourvoir contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

² Cf. en annexes les tableaux de ratification

(art. 7 de la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires du **Sénégal**, modifiée par la loi n° 83-53 du 18 février 1983).

Ainsi, au niveau des pays de l'UEMOA, les organisations syndicales des agents publics se constituent librement, sous la seule condition d'effectuer, dans un certain délai après leur création, le dépôt de leurs statuts et de la liste de leurs administrateurs auprès de l'autorité hiérarchique dont dépendent les agents appelés à en faire partie.

Concernant plus particulièrement les agents publics non soumis au statut général de la fonction publique, la liberté syndicale est encadrée comme suit:

- au **Bénin**, le décret n° 2005-108 du 09 mars 2005 portant régime juridique d'emploi des agents de l'Etat reconnaît en son article 69 le droit syndical aux agents contractuels de l'Etat.
- au **Burkina Faso**, la loi n° 47/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales confirme la liberté d'association et la liberté syndicale reconnues à cette catégorie d'agents.
- au **Mali**, l'article 3 des décrets n° 05-434/P-RM et n° 05-435/P-RM du 13 octobre 2005 précise que l'exercice du droit syndical est garanti au personnel contractuel des collectivités territoriales dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Outre la reconnaissance formelle de ces droits fondamentaux, diverses mesures sont souvent prises pour aider à rendre leur jouissance effective.

Dans certains cas comme au **Bénin**, l'Etat a même le devoir «d'assurer les conditions matérielles d'exercice du droit d'association et de manifestations» reconnu aux agents publics (art. 49 du statut général des agents permanents).

Au **Niger**, les membres dirigeants (bureau exécutif) des syndicats d'agents publics font l'objet d'un acte officiel de mise à disposition, arrangement administratif qui permet à ces responsables syndicaux de se mettre entièrement au service de leur organisation syndicale, tout en continuant à bénéficier, à la charge de l'employeur, de leur rémunération, de leurs avancements et de leurs droits à la retraite.

Par ailleurs, certaines organisations syndicales d'agents publics bénéficient d'une subvention du budget de l'Etat. Au **Niger**, le montant de la subvention est fixé par arrêté du ministre des Finances; au **Burkina Faso**, la gestion de cet appui est assurée par un comité dirigé par un bureau de trois membres comprenant deux représentants gouvernementaux et un représentant des organisations syndicales (arrêté n° 2005-015/MTEJ/MFB/SG/DAF du 1^{er} août 2005).

Sur un plan protocolaire, les cérémonies d'ouverture et de clôture des congrès des syndicats sont souvent placées sous la présidence du ministre de tutelle ou de son représentant, tant dans la capitale qu'aux niveaux régional et local.

Enfin, les organisations syndicales bénéficient, au même titre que les autres groupes organisés, d'un accès libre aux médias d'Etat, dans les conditions définies par l'organe national de régulation en matière de communication.

Malgré ces avancées, les expériences vécues montrent qu'il reste encore du chemin pour assurer le respect effectif des différents droits reconnus. Ainsi:

- La neutralité des autorités de tutelle à l'égard de toutes les organisations syndicales en présence est très souvent mise en cause. Par exemple, à l'occasion des élections

des membres dirigeants des syndicats, on dénonce quelques fois le parti pris ou l'ingérence des autorités de tutelle dans les compétitions syndicales.

- Dans d'autres cas, ce sont les affectations de responsables syndicaux dans des localités jugées non favorables au plein accomplissement de leur mandat syndical qui sont décriées comme étant des entraves à l'exercice du droit syndical.
- Tout aussi fréquentes sont les accusations portées à l'endroit de certaines autorités, d'instiguer la création sur mesure, d'organisations syndicales parallèles voire rivales dans tel ou tel secteur, dans le seul but de faire obstacle à un syndicat jugé moins disposé à la collaboration ou tout au moins, en vue d'amoindrir son ardeur.
- Il faut aussi dire que les organisations syndicales elles-mêmes ne sont pas innocentes dans cette situation. Souvent incapables d'assurer par leurs propres moyens la tenue de leurs congrès, elles donnent aux autorités de tutelle l'occasion de s'ingérer dans les compétitions syndicales en sollicitant de ces dernières, l'appui financier nécessaire. En l'absence de moyens propres et dans l'impossibilité d'obtenir ce genre d'appui, c'est le renouvellement des instances dirigeantes des organisations syndicales qui est compromis; ce qui met celles-ci en situation irrégulière vis-à-vis de leurs propres statuts et règlements. Ce constat pose le problème de la capacité même de certaines organisations syndicales à assumer toute la plénitude de l'autonomie et de l'indépendance que leur confère la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Tout comme le droit d'organisation et le droit syndical, la situation du respect du droit de grève est assez mitigée. En effet, malgré sa reconnaissance formelle à la fois par la Constitution, le statut général de la fonction publique et la plupart des statuts autonomes, le plein exercice du droit de grève, comme nous le verrons plus loin, n'est pas toujours effectif.

Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Les textes en vigueur ne font pas, en tant que tel, obstacle à l'élimination du travail forcé ou obligatoire dans le secteur public. En effet, outre le fait que la décision de postuler à un emploi public soit un acte relevant du libre-arbitre de chaque citoyen, la réglementation existante dans les pays de l'UEMOA, offre aux agents publics une gamme assez variée de possibilités de cessation de fonctions. Si tel est son souhait, l'agent public, peut bénéficier de: (i) la disponibilité pour activités privées lucratives; (ii) la disponibilité pour convenance personnelle; (iii) le départ volontaire, la démission, le départ à la retraite anticipée.

La liberté d'accès à l'emploi public se manifeste dans la procédure de recrutement à la fonction publique (basée essentiellement sur le concours) et l'exigence faite aux candidats, qui doivent être âgés d'au moins 18 ans, de soumettre entre autres pièces constitutives de leur dossier de candidature, une demande manuscrite datée et signée du postulant, marquant ainsi sa volonté sans équivoque d'exercer un métier d'agent public.

Par contre, on peut dire que certaines contraintes introduites dans la procédure en vigueur en matière de démission s'opposent à l'expression de la liberté de travail reconnue aux agents publics.

En effet, dans les pays de l'espace UEMOA, le statut stipule que la démission n'a d'effet que pour autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette autorité dispose d'un délai variable, selon le pays, pour se prononcer. C'est également à ladite autorité qu'il revient de fixer la date d'effet de la démission, une fois celle-ci acceptée.

On en déduit que cette autorité peut donc refuser la démission. Or, la réglementation en vigueur dispose que le fonctionnaire qui cesse ses fonctions avant cette date peut faire l'objet d'une sanction, dont la nature varie selon le pays considéré. Ainsi, la sanction prévue est au:

- **Burkina Faso:** licenciement pour abandon de poste (art. 159 de la loi n° 019-2005/AN portant modification de la loi n° 13/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique).
- **Mali:** révocation assortie, le cas échéant de la suppression des droits à la pension et le remboursement des frais occasionnés pour sa formation, sans préjudice de dommages intérêts éventuels. (art. 117 de la loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires).
- **Niger:** sanction disciplinaire ou retenue sur les premiers versements de la pension, à concurrence d'un cinquième du montant de ces versements (art. 153 du décret n° 91-110 du 26 juin 1991).
- **Sénégal:** licenciement du fonctionnaire et s'il a droit à une pension, retenue sur les premiers versements qui lui sont faits à ce titre, à concurrence d'un cinquième du montant de ces versements. (art. 90 de la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 modifiée par la loi n° 83-53 du 18 février 1983).

De telles mesures constituent des menaces suffisantes pour dissuader l'agent public de quitter et le contraindre ainsi à poursuivre sa carrière au service de l'administration, contre son gré.

Abolition effective du travail des enfants

Au sein des pays de l'UEMOA, la réglementation déterminant les modalités d'organisation des concours ainsi que celle relative à la gestion des emplois au sein de la fonction publique fixent l'âge minimum d'admission à l'emploi public à 18 ans. A l'occasion de chaque concours de recrutement ou sélection de candidatures, les services du personnel procèdent au contrôle des pièces d'état civil des candidats afin de s'assurer du respect de cette condition, ce qui fait que le problème de l'âge minimum de travail ne se pose pas dans le secteur public.

Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Il convient d'abord de rappeler que la non-discrimination entre les citoyens est un des principes fondamentaux contenus dans la Constitution de tous les pays de l'UEMOA.

Ainsi, selon la loi fondamentale de ces pays, l'Etat reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent la jouissance de ce droit effective. Par ailleurs, il garantit au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production. L'Etat assure, à tous, l'égalité devant la loi, sans discrimination de sexe, d'origine sociale, raciale, ethnique ou religieuse.

Outre ces dispositions d'ordre constitutionnel, divers textes existent pour le cas spécifique des agents publics. Lesdits textes donnent, avec plus ou moins de réussite, un contenu précis au principe d'égalité affirmé par la Constitution, en particulier en matière de: (i) accès à l'emploi public; (ii) accès à la formation professionnelle; (iii) conditions d'emploi, de salaires et d'avantages.

Mais, la discrimination la plus redoutée dans la fonction publique est celle fondée sur des raisons politiques. En effet, avec l'avènement du pluralisme politique, il est fait cas de qu'on appelle l'exclusion politique, consistant à ne placer à certains postes de l'Etat que les

partisans politiques et ce, en violation des textes qui déterminent les emplois de l'Etat et fixent les conditions de nomination de leurs titulaires.

Il est utile, ici, de mentionner l'article 17 du statut général des fonctionnaires du **Mali**, qui prévient de la discrimination pour des considérations politiques et qui dispose: «la carrière des fonctionnaires candidats à un mandat électif ou titulaire d'un tel mandat ne peut, en aucune manière, être affectée par les votes et les opinions émis par les intéressés au cours de leur campagne électorale ou de leur mandat».

Accès à l'emploi

Les conditions d'accès aux emplois publics sont, pour chaque catégorie d'agents publics, déterminées par le régime juridique qui lui est applicable; ces conditions sont en règle générale les suivantes:

- avoir la nationalité;
- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité;
- remplir les conditions d'aptitude physique requise pour l'exercice de la fonction;
- être reconnu soit indemne de toute affection grave soit définitivement guéri (**Bénin, Niger, Sénégal, Togo**);
- avoir atteint l'âge de 18 ans et n'avoir pas dépassé un certain âge (de 35 ans à 40 ans selon le pays);
- justifier du niveau de qualification requis;
- se trouver en position régulière au regard des lois sur le recrutement de l'Armée;
- avoir subi avec succès les épreuves d'un concours de recrutement ou avoir été sélectionné sur la base du dossier constitué à cet effet.

Les cadres juridiques des pays de l'UEMOA précisent que pour l'application de ces dispositions, aucune distinction ne peut être faite entre les candidats des deux sexes.

L'on constate donc que les cadres juridiques existants, en prévoyant que l'accès à l'emploi public se fasse sur la base de la qualification, du mérite du candidat et sans aucune discrimination fondée sur le sexe, sont conformes à l'esprit de la convention sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Par contre, il convient de mentionner une restriction importante apportée par les cadres juridiques de certains pays en ce qui concerne les personnes handicapées ou porteuses de certaines maladies. En effet, comme on le sait, il est difficile de guérir définitivement de certaines maladies comme le VIH/SIDA voire même la tuberculose et prétendre ensuite se présenter à un concours de recrutement. Par conséquent, cette restriction constitue une discrimination en matière d'accès à l'emploi public, fondée sur l'état de santé des candidats.³

³ Cf. le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA.

Accès à la formation professionnelle et à la promotion

Sur un plan formel, il n'y a en principe pas de discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle dans la mesure où le statut général dispose que les statuts particuliers de chaque corps doivent assurer à tous les fonctionnaires ayant les aptitudes nécessaires des facilités de formation et d'accès aux catégories supérieures.

Nonobstant ces dispositions, on peut constater qu'en raison de certaines pesanteurs sociales et culturelles dont sont victimes les femmes dans ces pays, celles-ci n'ont pas, dans la réalité, les mêmes chances d'accès à une formation professionnelle et à la promotion que les agents de sexe masculin. Les femmes, chargées par ailleurs d'assurer la garde des enfants, sont souvent obligées de renoncer à la formation en raison du bas âge de l'enfant; dans d'autres cas, c'est l'état de grossesse qui les y contraint.

Tableau 14. Répartition du personnel de la fonction publique Malienne formé selon le sexe - 2002

Formation	Homme	Femme	Total
Effectifs fonction publique (fonctionnaires et contractuels)	36 343	9 768	46 111
Nombre de formés	455	82	537
Taux de formation	1,3	0,8	1,2

Source: DNFPP

D'autres facteurs de discrimination à l'encontre des femmes résident dans certains critères comme la ponctualité et l'assiduité retenus par le statut général pour l'appréciation du mérite et la notation des agents en vue de leur avancement. Pour des raisons diverses liées au rôle traditionnellement dévolu à la femme dans la famille africaine (allaitement des enfants, garde des enfants malades voire des autres membres de la famille, travaux domestiques, etc.), il est souvent difficile d'attendre des agents de sexe féminin, les mêmes performances sur ce plan, que leurs collègues hommes.

Égalité de rémunération

Dans les fonctions publiques des pays Membres de l'UEMOA, le mécanisme de détermination du salaire prévu par le statut général et le régime juridique applicable aux autres agents publics est en principe peu propice à la discrimination en matière de rémunération.

En effet, pour les agents fonctionnaires, le niveau du traitement ou salaire de base est fonction de la catégorie, du grade et de l'indice auxquels appartient chaque agent, la catégorie étant elle-même fonction du niveau de qualification acquis par celui-ci.

Chaque catégorie comprend plusieurs grades, chaque grade comporte plusieurs échelons et à chaque échelon correspond un indice. La valeur du point d'indice est fixée par décret. Ainsi, quelles que soient les fonctions exercées, l'agent perçoit le traitement afférent à l'indice dont sont affectés le grade et l'échelon dont il est titulaire.

La progression d'une catégorie à une autre s'effectue nécessairement par l'envoi du fonctionnaire en formation. En cas de succès, celui-ci est reclassé à la catégorie supérieure correspondant à sa nouvelle qualification. La désignation des candidats à la formation se fait généralement sur concours, mais peut intervenir sur titre, selon les critères académiques de l'établissement de formation.

L'avancement au sein du grade a lieu d'échelon à échelon, de manière automatique, tous les deux ans.

Le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur s'effectue au mérite, apprécié par une commission paritaire administration/représentants des fonctionnaires, sur la base d'un bulletin de notes rempli à cet effet par le ministre employeur de l'agent.

Les indemnités quant à elles sont fixées par des textes législatifs (Mali) ou réglementaires qui déterminent aussi les conditions de leur octroi.

La caractéristique commune de toutes ces indemnités est d'être octroyées sur la base du seul critère lié à la nature des fonctions exercées par l'agent, à l'exclusion de toutes autres considérations.

Pour ce qui est des agents contractuels, le niveau des salaires est fixé par le texte portant régime statutaire qui leur est applicable, en fonction de la catégorie de classement de chaque agent, elle-même déterminée suivant le niveau de qualification professionnelle de celui-ci. Dans certains cas, les salaires sont déterminés dans une grille salariale annexée au statut.

A conditions de qualification et d'ancienneté égales, les agents contractuels bénéficient d'un même montant de salaire de base.

A la lumière de ce qui précède, on peut dire qu'il n'existe pas à proprement parler, de discrimination en matière de détermination de rémunération au niveau du secteur public.

Par contre, il peut arriver que pour des raisons diverses, les agents de sexe féminin voient leur carrière professionnelle (donc les perspectives d'évolution de leur salaire) évoluer beaucoup plus lentement que celle de leurs collègues hommes.

Entre autres raisons, on peut mentionner:

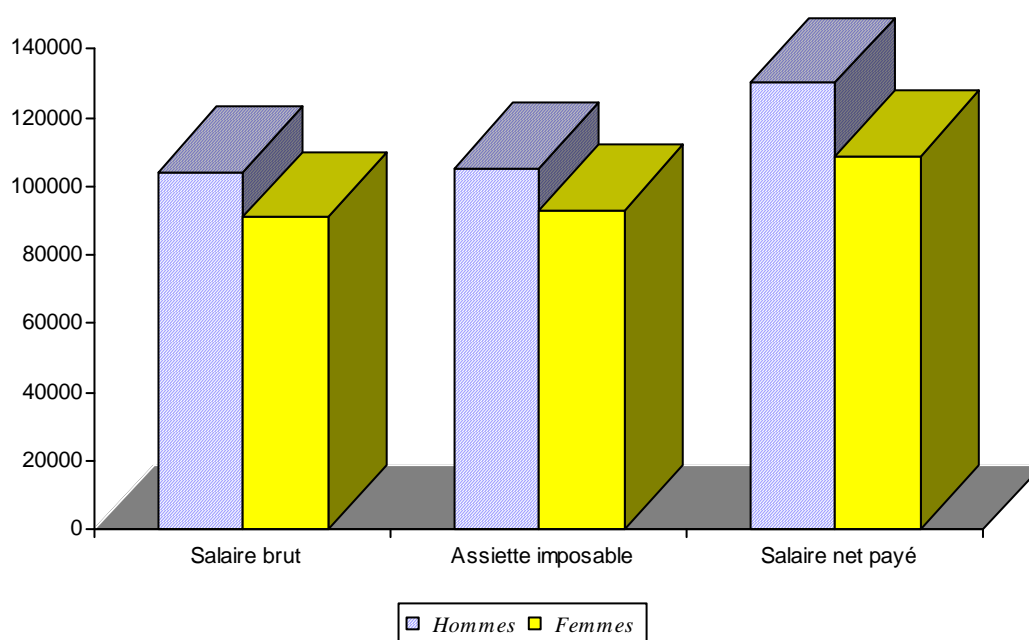
- le fait que les femmes, qui se marient et ont des enfants en général plus tôt que les hommes, interrompent plus précocement leurs études et sont moins disposées à les poursuivre plus tard, dans leur vie professionnelle;
- la tendance observée dans certains cas à ne pas vouloir confier de responsabilités à la femme, considérée à tort, comme peu productive, comparativement à la gent masculine. A ce propos, la loi n° 2000-08 du 7 juin 2000 du **Niger** mérite d'être mentionnée. Ladite loi institue un système de quota dans les fonctions électives (au moins 10 pour cent de l'un ou l'autre sexe), au gouvernement et dans l'administration (au moins 25 pour cent pour l'un ou l'autre sexe);
- les pratiques administratives, souvent empreintes de considérations socioculturelles, peuvent pénaliser les fonctionnaires femmes dans l'attribution de certaines primes et indemnités. Par exemple, au **Niger**, alors que les statuts particuliers des différents ordres d'enseignement attribuent aux enseignants, indépendamment de leur sexe, une indemnité de logement, le Service solde du ministère des Finances exige des enseignantes la preuve de leur célibat ou veuvage pour un droit donné à tous ceux qui appartiennent aux corps de l'enseignement.

Autre exemple: une étude commandée en 2001 par Déclaration au **Mali**⁴, estime que la discrimination salariale ne pourrait venir que de la différence de primes pour les fonctionnaires au même indice. De ce point de vue, il y aurait une pénalisation salariale si les femmes étaient davantage employées dans des postes où les taux de prime seraient plus bas. L'étude citée supra faite ressortir au ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

⁴ Dominique Meurs: Egalité de rémunération au Mali, BIT/Déclaration, 2001.

du Mali, en moyenne, que les rémunérations annuelles s'élèvent à 1 630 515 FCFA pour les fonctionnaires masculins et à 1 128 995 FCFA pour les fonctionnaires féminines, soit un écart de 31 pour cent en faveur des hommes.

Graphique 2. Rémunération dans la fonction publique Malienne selon le sexe



Source: Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF)

III Syndicalisation et représentation du personnel dans l'administration publique

Les pays Membres de l'UEMOA – à l'exception de la Guinée Bissau, ancienne colonie portugaise qui a accédé à la souveraineté internationale en 1974 – partagent une même histoire sociopolitique pour avoir appartenu à l'Afrique occidentale française (AOF). C'est dans cet espace, à partir de l'entrée en vigueur de la loi du 15 décembre 1952 portant Code du travail d'Outre-mer, que se développera le syndicalisme. On rappellera utilement qu'en 1957, engagés dans la lutte pour l'indépendance des pays africains, les syndicats de l'ex-AOF s'émanciperont de la tutelle idéologique et organisationnelle des centrales de la Métropole, en créant, à Cotonou, l'Union générale des travailleurs d'Afrique noire (UGTAN). Ce sont les sections nationales de l'UGTAN qui seront érigées, aux indépendances, en centrales nationales.

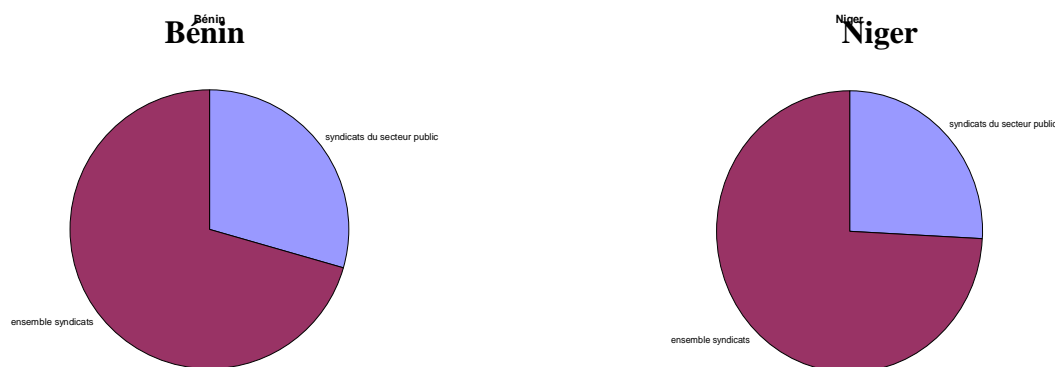
Il faut aussi noter, dans l'espace UEMOA, le syndicalisme a toujours été plus développé et mieux organisé dans le secteur public que dans le secteur privé, l'Etat demeurant, aujourd'hui encore, un important employeur.

Ainsi, une enquête menée sur l'emploi, le chômage et les conditions d'activités dans les principales agglomérations des sept Etats Membres de UEMOA, révèle que malgré un faible taux moyen de syndicalisation dans ces pays (12,8 pour cent), les syndicats sont plus

répandus dans le secteur public: 36 pour cent des salariés en sont adhérents contre 20 pour cent dans le secteur privé formel et 2 pour cent dans le secteur informel.⁵

Enfin, sans doute en raison des données historiques et socioéconomiques effleurées ci-haut, on retiendra que les centrales syndicales ont un caractère hybride, avec des affiliations et des actions qui couvrent le public et le privé.

Graphique 3. Exemples de syndicalisation dans la fonction publique



Légende:

■ Ensemble syndicats ■ Syndicats du secteur public

3.1 Cadre juridique de base

Au niveau des pays de l’UEMOA, les dispositions régissant les syndicats dans le secteur public sont généralement celles prévues par le Code du travail, texte qui prévoit notamment:

- la possibilité pour les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l’établissement de produits déterminés même profession libérale, de constituer librement un syndicat professionnel;
- le dépôt des statuts et des noms des personnes chargées de l’administration du syndicat;
- la possibilité aux syndicats de se constituer en union sous quelque forme que ce soit;
- la représentation du personnel au sein de l’entreprise par les délégués du personnel et les délégués syndicaux.

3.2 Types d’organisations syndicales existantes

Selon les pays, il existe plusieurs types d’organisations syndicales au sein du secteur public cohabitant généralement avec d’autres corporations du public mais aussi du privé.

⁵A.Billeau, F Roubard et C. Torelli: L’emploi, le chômage et les conditions d’activités dans les principales agglomérations de sept Etats Membres de l’UEMOA, septembre 2004.

D'une manière générale, les organisations syndicales de travailleurs du secteur public sont structurées en syndicats de base, fédérations syndicales et centrales ou confédérations syndicales. On soulignera au passage, l'existence au **Bénin** du décret n° 97-617 du 18 décembre 1997 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité.

Syndicats de base

- syndicats regroupant les personnels d'un même corps, c'est-à-dire les agents de mêmes qualifications professionnelles, soumis aux mêmes conditions de recrutement et ayant vocation à occuper les mêmes emplois, par exemple, syndicat autonome des magistrats;
- syndicats regroupant les personnels d'un même cadre c'est-à-dire, les agents relevant de la même filière professionnelle, par exemple, syndicat unique du personnel des ressources animales;
- syndicats regroupant des personnels de plusieurs cadres relevant de plusieurs départements ministériels, par exemple, syndicat national des enseignants;
- syndicats constitués de l'ensemble du personnel relevant d'une même structure administrative (département ministériel, établissement, service), par exemple, syndicat du personnel des magasins sous douane; syndicat national du personnel du ministère du plan...

Parmi ces syndicats, certains sont affiliés à une centrale syndicale tandis que d'autres ont le statut de syndicats non affiliés.

Regroupements de syndicats

- centrales syndicales regroupant plusieurs syndicats de base, dotées d'instances dirigeantes propres (notamment un congrès, un bureau exécutif national). On dénombre, à ce jour, sept centrales au **Bénin**, sept au **Burkina Faso**, trois en **Côte d'Ivoire**, deux au **Mali**, deux en **Guinée Bissau**, cinq au **Niger**, dix-huit au **Sénégal** et six au **Togo**.
- la coordination des syndicats non affiliés, regroupement à travers lequel, ces derniers, tout en gardant chacun son autonomie et sa liberté d'action, peuvent se concerter et prendre une position commune ou se faire représenter en cas de besoin.

3.3 Modes de représentation

Outre la reconnaissance formelle de la vocation traditionnelle des syndicats de défendre les intérêts des travailleurs, les statuts généraux des fonctions publiques des pays de l'UEMOA prévoient la consultation des personnels dans la gestion de certaines questions qui les concernent. Cette consultation se pratique à travers divers organes consultatifs dont les principaux sont: la commission de titularisation, la commission d'avancement, le conseil de discipline, le jury de concours (pour la mise en formation des agents de l'Etat), le comité technique paritaire et le comité consultatif de la fonction publique (dénommé Conseil supérieur de la fonction publique au **Mali**, au **Sénégal** et au **Togo**).

De composition paritaire, ces organes consultatifs offrent aux représentants du personnel l'occasion d'émettre des avis sur: (i) des mesures individuelles (discipline,

avancement, concours); (ii) ou à caractère général (révision des règles statutaires) concernant les agents publics; (iii) ou encore sur la marche générale de leur service (comité technique paritaire).

La compétence, la composition, l'organisation et le fonctionnement de ces organes consultatifs sont précisés par des textes réglementaires.

Malgré son intérêt, ce mode de représentation du personnel comporte des limites. En effet, le choix des représentants du personnel aux différents organes repose sur des critères d'appartenance au grade, au corps ou au cadre, au détriment des critères de désignation habituellement retenus par les organisations syndicales, à savoir l'engagement syndical, la capacité en matière de négociation et le mandat syndical. Par exemple, au **Niger**, le statut prévoit qu'il faut:

- relever du même cadre et être d'un grade au moins égal à celui de l'agent concerné, pour être représentant du personnel à la commission de titularisation, à la commission d'avancement ou au conseil de discipline;
- appartenir au corps auquel le concours donne accès, pour être représentant du personnel au jury de concours pour la mise en formation des agents.

Le recours à de tels critères, de façon prédéterminée, limite la marge de manœuvre des organisations syndicales qui ne peuvent pas être sûres, à tout moment et en toutes circonstances, de disposer de représentants valables, susceptibles de réunir les deux catégories de critères.

Dans la réalité, arguant du souci de célérité dans le fonctionnement de ces organes, il peut arriver que se soit l'administration qui, en définitive, identifie les agents susceptibles de représenter le personnel et procède à leur nomination sur la base des seuls critères administratifs.

3.4 Portée de l'implication du personnel

L'une des caractéristiques principales de tous ces organes c'est d'être des instances consultatives, appelées à émettre un avis à l'intention de l'autorité investie du pouvoir de décision, selon le pays, c'est-à-dire: (i) le ministre chargé de la Fonction publique pour la commission de titularisation, la commission d'avancement, le jury du concours; (ii) le chef de l'Etat ou le ministre chargé de la Fonction publique pour le conseil de discipline; (iii) le gouvernement ou le ministre chargé de la Fonction publique pour le comité consultatif de la Fonction publique; (iv) le ministre technique pour le comité technique paritaire.

Il arrive ainsi que l'avis des représentants du personnel n'emporte pas la majorité au sein de l'organe consulté ou que l'autorité administrative passe outre les observations et autres réserves formulées par le personnel.

Toutefois, malgré son caractère consultatif, l'avis émis ne demeure pas moins important. En effet, il a l'avantage de conseiller et d'éclairer l'autorité administrative et politique sur la décision qu'elle envisage de prendre, notamment sur ses implications sociales et les chances de son acceptation par les partenaires sociaux.

Par exemple: en 2000 au **Niger**, la commission des affaires sociales et culturelles de l'Assemblée nationale a dû ajourner l'examen d'un projet de loi introduit par le gouvernement, tendant à réformer le mécanisme d'avancement au mérite des fonctionnaires, en raison des réserves portées sur ce texte par les représentants du personnel au sein du comité consultatif de la Fonction publique.

Dans certains cas, la consultation préalable du personnel revêt un caractère obligatoire et le non-respect de cette formalité constitue un vice grave de procédure à même de justifier l'annulation par le tribunal administratif, du texte pris.

Au **Burkina Faso**, par exemple, le comité consultatif de la Fonction publique est obligatoirement saisi pour avis de tout projet de texte tendant à modifier les règles de gestion des fonctionnaires ou les orientations en matière de politique de formation professionnelle.

Au **Togo**, lorsque l'autorité investie du pouvoir disciplinaire prononce une sanction contrairement à l'avis exprimé par le conseil de discipline, le fonctionnaire peut saisir le conseil supérieur de la Fonction publique qui statue après avis motivé du conseil de discipline.

3.5 Niveau de représentation

Ainsi qu'il a été rappelé précédemment, la participation des agents publics à la gestion de certaines questions les concernant s'effectue aussi bien à travers les syndicats auxquels ils sont affiliés qu'au sein de divers organes consultatifs créés à cet effet.

L'examen des modalités régissant le fonctionnement des syndicats des agents publics et des organes consultatifs révèle que:

- les membres du bureau exécutif national de la totalité des organisations syndicales résident dans la capitale du pays;
- hormis le cas du comité technique paritaire (au **Burkina Faso**) dont l'implantation dans tous les services, y compris aux échelons régionaux et provinciaux, offre la possibilité d'une plus large implication du personnel, tous les organes consultatifs mis en place (commission de titularisation, commission d'avancement, conseil de discipline, comité consultatif de la Fonction publique) siègent dans la capitale, par ailleurs ville de résidence des membres desdits organes;
- un tel centralisme dans le fonctionnement ne favorise donc pas l'implication effective et directe des représentants des agents publics relevant des démembrements régionaux et locaux de l'administration, dans le traitement des questions qui les concernent.

Au rang des raisons expliquant cette situation, on peut mentionner:

- la centralisation encore assez forte de l'administration malgré les actions de déconcentration conduites dans tous les pays de l'UEMOA;
- le souci de minimisation des charges liées à la participation des représentants du personnel;
- l'insuffisante implantation géographique de certains syndicats.

IV Etat - Employeur

4.1 Politique de gestion des ressources humaines

Dans l'espace UEMOA, comme déjà évoqué, le secteur public a connu d'importantes réformes ces dernières années, certaines s'attaquant aux problèmes d'organisation (rationalisation, déconcentration, décentralisation) d'autres, aux programmes d'ajustement

structurel visant à réduire les dépenses et à accroître l'efficacité de l'administration publique.

Ces réformes ont considérablement affecté la politique de gestion des ressources humaines dans le secteur public. D'abord parce que la qualité du service rendu par les agents publics ne cessait de se dégrader et ensuite, l'objectif de réduction des dépenses concernait aussi bien les effectifs que la masse salariale.

Parmi les changements touchant à la politique de gestion des ressources humaines, on peut mentionner:

- des évaluations fonctionnelles pour connaître les tâches effectuées et déceler les éventuels doubles emplois (**Niger** 1986 - 1988);
- la rationalisation de la gestion des emplois publics (**Burkina Faso** 1998);
- le transfert progressif des services sociaux, en particulier la santé et l'éducation, aux autorités régionales et locales à la faveur du mouvement de décentralisation (**Mali, Burkina Faso, Niger, Sénégal**);
- le changement de statut de certains établissements comme les hôpitaux et les écoles pour accroître leur autonomie financière et de gestion;
- la flexibilité de l'emploi avec comme corollaire pour le secteur public, le recours de plus en plus massif à des personnels contractuels pour occuper des emplois traditionnellement dévolus à des agents permanents (contractuels de l'enseignement et/ou contractuels de la santé au **Niger**, au **Mali**, au **Sénégal** et au **Togo**; agents contractuels au **Burkina Faso** et au **Bénin**).

Tableau 15. Évolution des effectifs de recrutement au Bénin de 1997 à 2005

Cat.	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total
A.P.	651	668	313	497	553	737	945	558	823	5745
A.C.	3363	1992	1097	1055	1170	187	620	157	68	9149

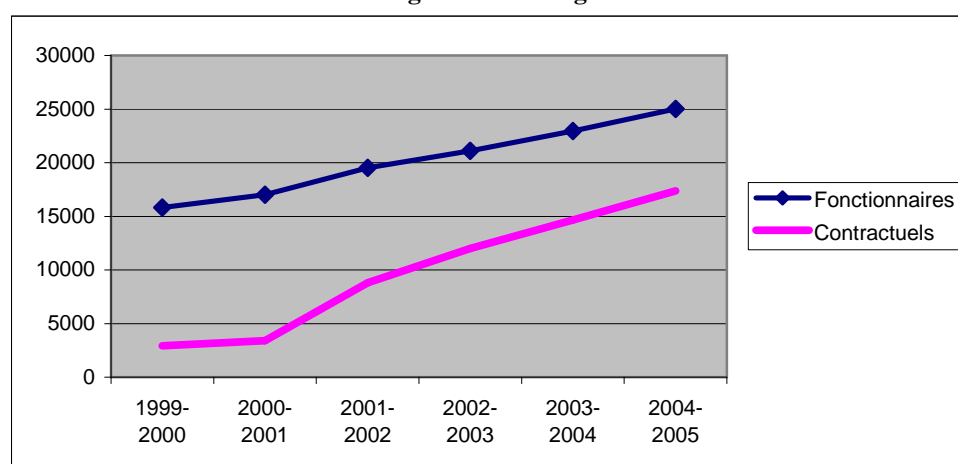
A.P. = agents permanents, A.C. = agents contractuels

Tableau 16. Évolution des effectifs de la fonction publique au Mali de 1991 à 2002

Statut	1996	1999	2000	2001	2002	Taux d'évolution 1996-2002
Fonctionnaires	33 305	33 904	34 719	35 800	35 739	7%
Contractuels	3 574	9 351	9 470	10 083	10 372	190%
Total	36 879	43 255	44 189	45 883	46 111	25%

Source: DNFPP

Graphique 4. Évolution des effectifs dans l'enseignement au Niger



- la mise en œuvre de mesures de réduction des effectifs du secteur public (contrôle physique, recensement des agents et contrôle physique en vue de l'élimination des agents «fantômes», gel des recrutements, départs volontaires, l'abaissement de l'âge de la retraite, etc.). Par exemple, au **Burkina Faso**, les effectifs de la fonction publique ne représentent aujourd'hui que 24 pour cent du secteur moderne alors qu'ils représentaient 54 pour cent en 1975 et 33 pour cent en 1985;
- le blocage des incidences financières des avancements (**Bénin, Mali, Niger**);
- la réduction du salaire nominal (**Niger**, 1997);
- la mise en œuvre de stratégies visant l'amélioration de la productivité à travers notamment l'introduction de cercles de qualité, les projets de service, la recherche d'une meilleure participation de chaque agent (**Burkina Faso**), l'institution d'un mécanisme d'avancement lié au mérite (**Burkina Faso, Bénin, Sénégal**).

La caractéristique majeure des réformes mises en œuvre dans le secteur public, y compris celles affectant les conditions de travail des agents, est que très souvent, elles ne résultent pas d'un processus de négociations entre l'Etat et les représentants du personnel, notamment avec les organisations syndicales des agents publics.

Elles sont, en règle générale, adoptées par voie législative, voire par ordonnance dans le cadre d'une loi d'habilitation, pour répondre à des engagements pris dans le cadre des programmes économiques et financiers appuyés par les partenaires financiers.

Par exemple, c'est en vertu d'une loi d'habilitation que le gouvernement du **Niger** a adopté en 1997 et 1998, les ordonnances modifiant la grille indiciaire et les conditions de départ à la retraite des fonctionnaires.

4.2 Représentation de l'Etat en tant qu'employeur

Les pays étudiés ont en commun l'existence d'un ministère chargé de la Fonction publique qui a comme attributions l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation de la politique nationale en matière de fonction publique. A ce titre, le département de la fonction publique, qui est souvent couplé à celui du travail (**Bénin, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Mali, Niger, Sénégal**), a notamment la charge de représenter l'Etat dans ses relations avec ses employés.

Les mécanismes de représentation de l'Etat dans ses relations professionnelles avec ses employés sont nombreux; ils dépendent à la fois du pays, de la matière en jeu et varient selon qu'il s'agisse de négociations ou de simples consultations.

Au niveau des organes consultatifs (commission de titularisation, commission d'avancement, conseil de discipline, comité technique paritaire, conseil consultatif de la Fonction publique), la représentation de l'Etat, se fait à travers des agents désignés à cet effet par l'autorité administrative concernée, généralement en raison des fonctions qu'ils occupent et des liens que celles-ci ont avec la matière objet de la consultation.

Par exemple:

- le directeur des affaires administratives ou chef du personnel pour les questions de titularisation, d'avancement, de discipline (**Niger**);
- les chefs de différents services techniques pour le comité technique paritaire (**Burkina Faso**);
- les représentants de la direction du budget et de la direction de la fonction publique, pour le conseil consultatif de la fonction publique (**Bénin, Burkina Faso, Niger**).

Le pouvoir de décision appartient en définitive à l'autorité administrative: (i) le ministre sectoriel concerné lorsqu'il s'agit du comité technique paritaire; (ii) le ministre en charge de la Fonction publique pour ce qui est de la titularisation et de l'avancement; (iii) selon le pays, le chef de l'Etat ou le ministre chargé de la Fonction publique pour les sanctions disciplinaires proposées par le conseil de discipline et (iv) le gouvernement ou le ministre chargé de la Fonction publique pour les questions soumises au conseil consultatif de la Fonction publique (comme par exemple, celles portant modification des règles statutaires applicables).

La représentation de l'Etat en matière de négociations varie d'un pays à un autre et se présente comme suit:

- Sur le plan sectoriel, les négociations avec le personnel s'effectuent dans le cadre de comités paritaires ad hoc ou spécialement créés à cet effet (exemple, comité paritaire syndicat national des enseignants du Niger/gouvernement). L'Etat est représenté dans ces comités par des fonctionnaires des différentes administrations directement intéressées par la question objet de négociations avec les représentants du syndicat ou des syndicats concernés.
- Au niveau national, lorsque les questions à l'ordre du jour concernent uniquement l'Etat et ses employés et revêtent un caractère intersectoriel, l'Etat est représenté dans les négociations avec les partenaires par un comité interministériel chargé de négocier au nom du gouvernement avec les partenaires sociaux. Composé des principaux ministres et des représentants des ministères habituellement concernés par les questions de syndicats (fonction publique, finances, privatisation...) et souvent placé sous la présidence du ministre chargé de la Fonction publique, ce comité est habilité à conclure des accords avec les centrales.

4.3 Recrutement

Le recrutement des **fonctionnaires** (agents permanents de l'Etat) s'effectue en règle générale sur concours mais il peut aussi intervenir sur titre, après sélection des dossiers. Mais quel que soit le mode de recrutement retenu, certaines conditions prédéterminées par le régime juridique applicable, doivent être remplies par les candidats à l'emploi public. Ces conditions sont relatives à la nationalité, à l'âge, à la jouissance des droits civiques, à l'aptitude physique et à la qualification professionnelle du postulant.

Les postes à pourvoir ainsi que le niveau de qualification requis sont déterminés par le ministre en charge de la Fonction publique, sur la base des besoins exprimés par les différents ministères et dans la limite des prévisions budgétaires.

En cas d'admission ou de sélection, le candidat est classé à la catégorie pour laquelle il a été autorisé à postuler.

Pour l'agent **contractuel**, bien que le recrutement soit matérialisé par un contrat de travail, le niveau de classification de même que les autres conditions d'emploi sont prédéterminées par un texte spécifique; ce qui n'offre aucune possibilité à l'agent de négocier ses conditions d'emploi. Dans l'espace UEMOA, la réglementation en la matière est la suivante:

- **Bénin:** décret n° 2005-108 du 9 mars 2005 portant régime juridique d'emploi des agents contractuels de l'Etat.

- **Burkina Faso**: loi n° 019-2005/AN portant modification de la loi n° 013-98-AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique.
- **Mali**: décrets n° 05-434/P-RM, n° 05-435/P-RM et n° 05-436/P-RM, tous pris le 13 octobre 2005, qui fixent respectivement: (i) les conditions de travail du personnel enseignant contractuel de l'Etat; (ii) les conditions de travail du personnel enseignant contractuel des collectivités territoriales; (iii) les modalités de hiérarchisation des emplois du personnel enseignant contractuel de l'enseignement secondaire.
- **Niger**: décret n° 2003-234 du 26 septembre 2003 fixant les règles statutaires applicables aux enseignants contractuels et le décret n° 2005-108 du 22 avril 2005 fixant les règles statutaires applicables aux agents contractuels de la santé.
- **Sénégal**: décret n° 74-347 du 30 décembre 2004 fixant le régime spécial applicable aux agents non-fonctionnaires, le décret n° 2002-78 du 29 janvier 2002 fixant les conditions générales d'emploi et de rémunération des professeurs contractuels de l'enseignement et le décret n° 2004-1650 modifiant et complétant le décret n° 99-908 du 13 septembre 1999 fixant les conditions générales d'emploi et de rémunération des maîtres contractuels.

En définitive, les relations professionnelles entre l'Etat et l'agent contractuel revêtent davantage la forme d'un «contrat d'adhésion» puisque les clauses du contrat signé, qui ne peuvent être négociées, ne font en fait que traduire ou reprendre les dispositions d'un statut préétabli.

L'article 19 du décret n° 2005-108 du 9 mars 2005 portant régime juridique d'emploi des agents contractuels de l'Etat au **Bénin**, illustre bien cet état de fait: *«nul ne peut être recruté en qualité d'agent contractuel s'il n'a manifesté par écrit son accord aux clauses du contrat»*.

Il faut en outre, souligner qu'en matière de recrutement comme dans bien d'autres aspects de la gestion du personnel, l'autorité de l'Etat est souvent assez limitée car étant tenu de respecter d'autres engagements pris avec ses divers partenaires.

Par exemple, du fait de leur appartenance à l'Union économique et monétaire ouest-africaine, le **Bénin**, le **Burkina Faso**, la **Côte d'Ivoire**, la **Guinée Bissau**, le **Mali**, le **Niger**, le **Sénégal** et le **Togo** sont tenus, dans le cadre de leur politique d'intégration sous régionale et en vertu d'un critère de convergence sur la masse salariale, de limiter le niveau des dépenses du personnel de leur fonction publique respective à 40 pour cent au maximum de leurs recettes fiscales.

Au plan interne, chacun de ces pays doit en outre satisfaire aux exigences liées à la mise en œuvre de certains programmes et politiques sectoriels appuyés par les institutions financières internationales. Par exemple, au **Niger**, le Programme décennal de développement de l'éducation (PDDE) financé notamment par la Banque mondiale et l'Union européenne, retient comme stratégie en matière de recrutement, *«le recours massif, au moins 3 000 par an, à un personnel alternatif à moindres coûts (les enseignants contractuels) en lieu et place d'enseignants fonctionnaires»*.

Par conséquent, les exigences de la politique d'intégration ainsi que celles liées à certaines politiques sectorielles limitent considérablement la marge de manœuvre de l'Etat tant en ce qui concerne la détermination des effectifs que pour ce qui est de la qualité ou du statut des agents à recruter.

Dans un tel contexte, on ne peut s'attendre à ce que la procédure de recrutement aux emplois publics laisse peu de place à de véritables négociations entre l'Etat et son employé sur le niveau de classification de ce dernier, même lorsque celui-ci a la qualité d'agent contractuel.

4.4 Détermination des conditions d'emploi

Une des caractéristiques fondamentales de la fonction publique dans les pays de l'UEMOA, est de reposer sur un système préétabli de carrière organisée dans un statut.

Une fois retenu ou sélectionné, le candidat fait l'objet d'une nomination, c'est-à-dire un acte unilatéral de l'administration consacrant en quelque sorte, à la différence de l'agent recruté sur contrat, son adhésion automatique au cadre juridique établi ainsi qu'aux conditions que celui-ci prévoit. C'est pourquoi le statut général de la fonction publique de tous ces pays précise que «*le fonctionnaire est dans une situation statutaire et réglementaire*».

Les conditions d'emploi des **fonctionnaires** sont donc prévues et déterminées par le statut général de la fonction publique qui constitue le cadre juridique applicable à cette catégorie de personnel ou par les différents textes pris en application dudit statut.

Ainsi, ces textes déterminent: (i) les conditions de nomination à un emploi de fonctionnaire; (ii) les niveaux ainsi que les modalités de classification catégorielle; (iii) les modalités d'évolution de la carrière; (iv) les obligations et les droits y compris le niveau et les modalités de la rémunération; (v) le régime de prestations familiales et de protection sociale du fonctionnaire.

Quant aux agents **contractuels**, leurs salaires de base sont déterminés suivant la même logique que pour les fonctionnaires, c'est-à-dire: (i) en fonction des catégories et échelles de classement de l'agent (**Bénin, Burkina Faso, Mali, Sénégal**); (ii) selon que les agents contractuels soient en service dans l'enseignement primaire ou dans l'enseignement secondaire; (iii) suivant leur niveau de qualification professionnelle, pour les agents contractuels de la santé (**Niger, Sénégal**).

4.5 Détermination des salaires

Les conditions de rémunération des agents publics sont déterminées par le texte portant régime juridique applicable à chaque catégorie de personnel.

Pour les agents **fonctionnaires** (agents permanents), le traitement soumis à retenue pour pension ou salaire de base est défini par un coefficient dénommé indice de traitement affecté à chaque grade et échelon de la hiérarchie du corps auquel appartient l'agent. Autrement dit, quelles que soient les fonctions exercées, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à l'indice affecté le grade et l'échelon dont il est titulaire.

Le nombre de points d'indice par grade et par échelon ainsi que la valeur du point d'indice sont fixés par voie législative ou réglementaire.

Les salaires catégoriels applicables aux agents **contractuels** sont quant à eux fixés par le texte régissant ces derniers:

- en fonction des catégories et échelles de classement de l'agent (**Bénin, Burkina Faso, Mali, Sénégal**);

-
- selon que les agents contractuels soient en service dans l'enseignement primaire ou dans l'enseignement secondaire ou suivant leur niveau de qualification professionnelle, pour les agents contractuels de la santé (**Niger, Sénégal**).

La politique de rémunération de l'Etat et en particulier la fixation du montant du salaire sont fonction de(s): (i) la politique de gestion des ressources humaines appliquée, (ii) contraintes budgétaires de chaque pays, (iii) exigences liées à la politique d'intégration dans le cadre de l'UEMOA (précisément le critère de convergence sur la masse salariale), (iv) engagements pris en rapport avec les partenaires au développement (politique de scolarisation universelle par exemple).

Sur ce dernier point, on relèvera avec intérêt, l'écart de revenu, à niveau égal de qualification et d'ancienneté, entre l'agent fonctionnaire (agent permanent) et l'agent contractuel. Par exemple, au **Niger**, l'instituteur ayant le statut de fonctionnaire, en début de carrière, gagne mensuellement 85 316 francs CFA contre 42 000 francs CFA pour son collègue recruté comme contractuel. Pour l'enseignement secondaire, le professeur certifié (Bac +5), fonctionnaire en début de carrière, résidant dans la capitale, gagne par mois 151 512 francs CFA contre 60 000 francs CFA pour le professeur certifié contractuel.

En conclusion, jusqu'au début des années 90, on peut dire qu'hormis les circonstances où un projet de textes est soumis à l'avis du comité consultatif de la Fonction publique, le niveau de rémunération des agents publics est déterminé de manière discrétionnaire par l'Etat, en dehors de tout processus de négociation entre l'employeur et ses employés.

Mais ces dernières années, cette situation a qualitativement évolué comme nous le verrons plus loin. En effet, dans les différents pays de l'UEMOA, à la faveur de la naissance et du renforcement de la dynamique de dialogue social, la pratique des négociations collectives dans l'administration publique s'impose de plus en plus aux acteurs.

4.6 Mise en œuvre des dispositions statutaires relatives aux conditions de travail et à la protection des agents publics

Les dispositions statutaires relatives aux conditions de travail mettent en jeu divers aspects de la qualité de l'emploi public et se rapportent notamment: (i) aux revenus qu'il procure, (ii) à la charge horaire, (iii) à la régularité ou à la permanence de l'emploi, (iv) à l'existence de prestations sociales et de toutes les autres formes de protection de l'agent, (v) à l'existence de mécanisme de promotion et de formation professionnelle, (vi) au niveau de syndicalisation.

La mise en œuvre de ces dispositions incombe à divers intervenants, suivant la répartition générale des compétences en matière de gestion du personnel de l'Etat.

Le chef de l'Etat et le Conseil des ministres

Au niveau des pays Membres de l'UEMOA, la Constitution fait du chef de l'Etat, le chef suprême de l'administration et dans certains pays, le statut général quant à lui, dispose que le Président de la République est le chef de la Fonction publique; «il peut déléguer ses pouvoirs au ministre chargé de la Fonction publique».

Par ailleurs, le Conseil des ministres est appelé à intervenir directement dans la gestion des agents publics, dans un certain nombre de domaines: (i) la nomination aux emplois supérieurs, (ii) la détermination de la rémunération (exemple la fixation par décret de la valeur du point indiciaire, le taux et les conditions d'attributions des indemnités...), (iii) le régime de prestations familiales et sociales et le régime des pensions.

Le ministre chargé de la Fonction publique

La responsabilité première en matière de mise en œuvre des dispositions des règles statutaires incombe au ministre en charge de la Fonction publique. Délégué direct du chef de l'Etat, il se doit de veiller de manière principale, à l'application du statut général.

A ce titre, il est chargé de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de fonction publique avec pour compétences: (i) tous les actes fondamentaux qui relèvent de la politique générale des personnels et dont les effets budgétaires et sur les carrières sont importants, (ii) les actes qui visent à établir l'équité entre tous les agents publics.

On notera au passage qu'en Guinée Bissau, le ministre chargé de la Fonction publique ne centralise pas la gestion du personnel qui incombe également aux autres départements ministériels.

Le ministre chargé des Finances

Outre ses compétences en qualité de ministre utilisateur de certains agents, il intervient directement dans la mise en œuvre des dispositions statutaires à travers: (i) la détermination des effectifs autorisés lors de l'élaboration du budget, (ii) le visa de certains actes administratifs de gestion du personnel comportant des incidences financières pour en assurer la validité, (iii) la liquidation et le paiement des rémunérations et, (iv) la liquidation et le paiement des pensions des agents retraités, sauf comme au **Burkina Faso**, quand ces tâches sont effectuées par une caisse autonome de retraite).

C'est également le ministre chargé des Finances qui conduit le processus de négociations des différents programmes économiques et financiers que le gouvernement conclut avec les institutions financières internationales et qui, comme on l'a vu, déterminent le contenu de la politique de gestion des agents publics ainsi que leurs conditions de travail.

Les ministres employeurs

Ils ont la responsabilité des actes qui visent à assurer le bon emploi du personnel et des tâches courantes de gestion, sans incidence directe sur les carrières: affectations ou mutations internes, congés, notations... Ils jouent aussi le rôle de structure d'appui et de relais au ministre en charge de la Fonction publique.

Le rôle limité dévolu aux gestionnaires de proximité que devraient constituer les ministères employeurs, reflète donc la conception centralisée de la gestion qui caractérise le fonctionnement des administrations au niveau des différents pays. Cette conception éloigne davantage la décision de son lieu d'application.

Les juridictions

Elles sont appelées à jouer un rôle indirect dans la gestion des agents publics, lorsque: (i) le processus disciplinaire est accompagné de poursuites pénales, le déroulement de la carrière étant suspendu jusqu'à l'intervention de la décision judiciaire définitive; (ii) l'agent s'estimant lésé dans ses droits introduit un recours contentieux auprès de la juridiction administrative.

Il faut souligner que l'effectivité de cette forme de protection offerte au personnel de l'Etat est, dans la réalité, assez limitée, la plupart des agents publics préférant se résigner plutôt que d'intenter de longs procès contre la puissance publique qu'est l'Etat. Pour d'autres agents, c'est la qualité de la défense qui laisse souvent à désirer, les intéressés n'ayant pas les moyens de s'attacher les services d'un conseil techniquement compétent.

Les organisations syndicales des agents publics

La présence syndicale dans le secteur public joue un rôle réel sur les conditions de travail. En effet, tout comme les juridictions, les organisations syndicales jouent un rôle indirect, celui d'assurer la défense des intérêts de leurs adhérents, à travers le suivi quotidien ou des relances adressées aux autorités administratives chargées de la gestion de certains dossiers du personnel.

Par exemple: au **Niger**, possibilité est offerte aux organisations syndicales des secteurs à gros effectifs (éducation, santé) d'avoir des représentants permanents au Service de la Solde chargé de liquider les salaires des agents de l'Etat, afin de suivre les dossiers des agents relevant de leur secteur et de veiller à l'exécution des incidences financières de certains actes de gestion intervenus.

V Dialogue social dans l'administration publique des pays de l'UEMOA

L'OIT définit le dialogue social comme un ensemble de procédures visant à mettre en place des mécanismes de concertation, de consultation, de médiation et de gestion de conflits dans lesquels les intérêts de chaque partie sont préservés. Il recouvre par conséquent toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs sur des questions d'intérêt mutuel liées à la politique économique et sociale.

Dans l'administration publique, le dialogue social présente un certain nombre de particularités qu'il est utile de préciser ici: (i) l'employeur qu'est l'Etat, est la puissance publique à qui il incombe de garantir et de préserver l'intérêt général; (ii) l'employeur, c'est-à-dire l'Etat, fixe de manière unilatérale les conditions d'emploi, les droits et devoirs de ses employés; (iii) le fonctionnaire n'est pas un employé ordinaire du fait du régime juridique dont il relève.

Cette situation influe bien entendu sur l'implantation et la conduite du dialogue social dans l'administration publique. Comment, dans ces conditions, le dialogue social se pratique-t-il? Sur quelle base juridique et sur quelles structures s'appuie-t-il? Au sein de quelles structures? Quelles procédures utilise-t-il? C'est ce à ces questions que les chapitres qui suivent s'intéressent.

5.1 Consultations formelles

L'examen de la procédure en vigueur dans les pays de l'UEMOA, en matière de consultation des agents de l'administration publique, montre qu'elle revêt deux formes: d'abord celle effectuée dans un cadre formel, à travers des organes consultatifs créés à cet effet, et celle de plus en plus courante, instituée de manière plutôt informelle pour répondre à certains impératifs du moment.

Elle a lieu à travers un certain nombre d'organes consultatifs d'ordre tantôt constitutionnel, tantôt statutaire ou tout simplement créés pour améliorer la qualité de la gouvernance et renforcer le dialogue social.

Au rang des organes consultatifs d'ordre constitutionnel, on peut mentionner à titre d'exemple le Conseil économique et social dont se sont dotés les pays Membres de l'UEMOA.

Composé de représentants de toutes les organisations sociales, économiques et politiques, dont ceux des syndicats des travailleurs, cet organe est appelé à donner un avis

sur tout projet de réforme à caractère social et économique. C'est donc un cadre assez propice pour l'information des représentants des agents publics et la prise en compte éventuelle de leurs avis, de leurs préoccupations et de leurs attentes dès la phase critique de conception de la réforme.

Mais l'essentiel des actions de consultation des fonctionnaires sont celles qui s'effectuent dans le cadre des organes consultatifs prévus par le statut général de la fonction publique, à savoir:

Le comité consultatif de la Fonction publique (conseil supérieur de la Fonction publique): organe paritaire, il permet d'associer les agents de l'Etat à la conception de la réglementation et de la politique des personnels et à leur gestion, à travers leurs représentants émanant des organisations syndicales. Ceci est important pour une amélioration des conditions d'emploi, des règles et des méthodes de gestion afin de prendre en considération les besoins des agents et de faire mieux comprendre aux intéressés les contraintes et les objectifs de gestion des personnels publics.

Les commissions administratives paritaires: Elles jouent un rôle essentiel dans la gestion des agents publics en orientant, à travers leur avis, les décisions du ministre en charge de la Fonction publique lorsqu'il doit apprécier le mérite de l'agent à la titularisation ou à l'avancement ou l'importance de la faute commise et de la sanction disciplinaire à appliquer.

Les comités techniques paritaires: associant les agents eux-mêmes à l'aménagement du fonctionnement, de l'organisation et de l'environnement de leurs services, ces comités sont chargés de contribuer à une amélioration concrète des conditions de travail.

Tous ces organes précités, sont destinés à recueillir l'avis consultatif des représentants du personnel sur les questions dont ils ont été saisis, avis qui, pour important qu'il soit, n'engage en rien l'autorité administrative investie du pouvoir de décision.

Autrement dit, dans la réalité, les organes consultatifs sont réduits à ne traiter que les projets de textes législatifs et réglementaires que le gouvernement leur soumet à l'exception du **Bénin** où le comité paritaire de la Fonction publique a notamment une mission de médiation lors des conflits, entre les agents de l'Etat et l'administration ou entre les agents de l'Etat et le gouvernement. (Cf. encadré ci-dessous).

C'est pour améliorer cette situation que l'on voit, de plus en plus dans les différents pays, les autorités politiques, suivant les nécessités, mettre en place d'autres cadres de concertation ayant pour objectif d'améliorer la qualité du partenariat et du dialogue social..

A ce propos, on peut faire cas des exemples du **Burkina Faso**, du **Mali**, du **Niger** et du **Sénégal**, qui ont mis en place de nouvelles formes de structures de promotion du dialogue social et dont le champ couvre le secteur public:

- **Burkina Faso:** création en avril 2003 d'un comité technique de suivi des résultats des travaux des rencontres de concertations gouvernement/syndicats. Ce comité paritaire est composé de trois représentants de l'administration et de trois représentants des organisations syndicales.
- **Mali:** création du secrétariat permanent du dialogue social qui est chargé d'assurer le secrétariat du Cadre stratégique de prévention des conflits collectifs de travail avec pour attributions: (i) susciter, entretenir et développer l'esprit du dialogue social, (ii) faciliter le dialogue social entre les partenaires à travers toutes informations susceptibles de le promouvoir, (iii) entreprendre toute action de sensibilisation, de formation des employeurs, des travailleurs, des agents de l'administration en vue de

la promotion du dialogue social, (iv) suivre les actions visant à la consolidation du dialogue entre les parties aux plans national, sous-régional et international.

- **Niger:** mise en place en 2000 de la Commission nationale de dialogue sociale (CNDS), organe quadripartite d'instauration effective du dialogue social, de prévention, gestion des conflits et de facilitation dans leur règlement et du Conseil national du travail (CNT) en 2005. Ce dernier organe, présidé par le chef de gouvernement, est composé de représentants des employeurs et des travailleurs avec comme mission de faire des recommandations relatives aux conditions de travail et d'emploi, dans les secteurs publics, parapublic et privé.
- **Sénégal:** création du Comité national du dialogue social (CNDS), organe tripartite dont le champ d'application s'applique au secteur public, parapublic et privé. Le Comité national du dialogue social est notamment chargé de: (i) promouvoir la prévention des conflits en mettant en œuvre le mécanisme d'alerte que constitue la négociation préventive; (ii) veiller au respect de la Charte nationale sur le dialogue social conclu en 2002 par la mise en œuvre des procédures de négociation collective, de médiation ou d'arbitrage; (iii) examiner tous les litiges nés de l'application de la Charte; (iv) examiner les conditions générales de travail dans lesquelles les salaires, la productivité du travail, la protection sociale pourraient être modifiés par rapport aux indicateurs économiques-types.

On peut aussi citer d'autres mécanismes de consultation mis en place, dans certains pays, au niveau du parlement, dans le cadre du contrôle qu'exerce cette institution sur l'action du gouvernement.

Par exemple: au **Niger**, la Commission des affaires sociales et culturelles et la Commission des affaires juridiques et institutionnelles de l'Assemblée nationale, une fois saisies d'un projet de loi touchant la politique de gestion des ressources humaines de la fonction publique ou aux conditions de travail des fonctionnaires, consultent systématiquement les principales organisations syndicales concernées afin de recueillir leur opinion, avant de formuler des propositions à la plénière de l'Assemblée nationale.

Décret n° 2002-571 du 31 décembre 2002 du Bénin portant création, organisation et fonctionnement du Comité Consultatif paritaire de la Fonction publique.

...Article 2: Le Comité consultatif paritaire de la Fonction publique a pour mission de connaître des questions d'ordre général dont il est saisi, concernant la Fonction publique ou les agents publics.

Article 3: Le Comité consultatif paritaire de la Fonction publique est nécessairement saisi pour avis sur:

- le projet de texte relatif au Statut général ainsi que les projets de statut particuliers des différents corps de la Fonction publique;
- les projets de textes portant modalités communes d'application des principes fondamentaux de gestion des emplois et des agents de la Fonction publique;
- les projets de textes portant modalités communes des règles de gestion applicables aux agents permanents de l'Etat et aux agents contractuels de la Fonction publique;
- les projets de textes portant organisation des emplois de fonctionnaires ou de contractuels, de même que leurs modifications;

Il donne également son avis sur les grandes orientations en matière de politique de formation professionnelle des agents publics de l'Etat.

Il émet son avis sur les propositions de récompenses à attribuer aux agents permanents de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 151 du statut général des agents permanents de l'Etat...

Article 4: Le Comité consultatif paritaire de la Fonction publique rédige annuellement, à l'attention du ministre chargé de la Fonction publique, un rapport sur l'état général de la Fonction publique.

Il peut, dans ce cadre, formuler des suggestions et propositions relatives aux services et aux agents publics. A cet effet, le Comité consultatif paritaire de la Fonction publique peut demander ampliation des comptes rendus, procès-verbaux et conclusions des travaux de tous les organes consultatifs et/ou d'administration existant dans l'Administration publique.

Article 5: Le Comité consultatif paritaire de la Fonction publique joue le rôle d'organe de médiation lors des conflits entre les agents de l'Etat et l'administration ou entre les agents de l'Etat et le gouvernement...

5.2 Consultations informelles

Plusieurs pratiques de ce type de consultations sont notées ici et là. Il peut s'agir, par exemple, de la saisine directe, généralement par écrit, des organisations syndicales, sur un problème donné, ou pour les informer d'une situation donnée, d'une décision intervenue, ou alors pour requérir leurs observations sur un projet ou un dossier.

Par exemple, suite à la conclusion en 2003 d'un accord portant sur l'abattement du niveau de fiscalité applicable sur les salaires et traitements avec une centrale syndicale (la Confédération nigérienne du travail) le gouvernement du **Niger**, avant la signature dudit accord, en avait saisi par écrit, à titre d'information, les deux autres centrales syndicales qui faisaient également de cette question, un de leurs points de revendication. Cette procédure lui avait permis d'éviter d'ouvrir de nouvelles négociations sur une même question.

Il est évident que malgré son intérêt, une réponse écrite ne peut jamais remplacer, dans une dynamique de dialogue social, des échanges directs d'informations que permet une séance de travail regroupant les partenaires autour de la même table.

D'autres consultations s'effectuent aux moyens de réunions auxquelles sont conviés soit l'ensemble du personnel d'un ministère ou d'un service donné, soit des représentants du personnel, soit encore une délégation des organisations syndicales concernées par la question à l'ordre du jour.

Ces réunions, convoquées à l'initiative des pouvoirs publics, peuvent consister en de simples rencontres d'information. Elles peuvent aussi revêtir un caractère plus solennel et être placées sous la présidence des plus hautes autorités du pays.

*Circulaire n° 0001/PM-RM du 30 janvier 2004 du Premier ministre du Mali
relative à la communication gouvernementale (Extrait)*

...4. Communication en direction des partenaires sociaux:

La démarche du Gouvernement reposera sur le partage de l'information, la transparence et un meilleur suivi des engagements pris conformément au Pacte de solidarité pour la croissance et le développement. A cet effet:

4.1. Au sein de chaque département ministériel, il est institué une rencontre trimestrielle avec les syndicats nationaux relevant du domaine des compétences des ministères. Cette rencontre permettra au chef du département de s'enquérir des problèmes rencontrés par les travailleurs de son secteur et de rechercher avec les délégués syndicaux, les solutions adéquates. Les problèmes identifiés dont les solutions impliquent plusieurs Départements seront soumis à mon Cabinet.

4.2. Dans les directions des services centraux et des organismes personnalisés, il est organisé, à l'initiative du Directeur, des rencontres trimestrielles avec les comités syndicaux autour des questions relatives aux conditions de travail et au fonctionnement des services et des organismes.

4.3. Au niveau de toutes les structures, il est organisé des assemblées générales ponctuelles d'information, en vue de susciter une large adhésion des travailleurs à certaines grandes décisions gouvernementales.

4.5. Enfin, en vue d'assurer un meilleur suivi des engagements pris par le Gouvernement lors des négociations avec les partenaires sociaux, les départements ministériels concernés veilleront particulièrement à responsabiliser leurs cadres dans le suivi régulier des accords conclus.

VI Négociation collective dans l'administration publique

Dans l'espace UEMOA, la situation des ratifications des conventions se rapportant à la négociation collective dans la fonction publique est la suivante⁶:

⁶ Cf. tableaux des ratifications en annexes.

-
- la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique n'a été ratifiée que par le Mali, en 1995.
 - la convention n° 154 sur la négociation collective n'a été ratifiée que par le Niger, en 1985.

La volonté politique de promouvoir la négociation collective comme moyen pour résoudre les problèmes inhérents à la détermination des conditions d'emploi, dans les différents pays, est donc très peu concrétisée par la ratification des instruments internationaux et dans les divers textes nationaux.

En effet, il est intéressant de noter que ni le statut général de la fonction publique, ni les décrets pris en application dudit statut, ni les décrets définissant les règles statutaires applicables aux contractuels ne prévoient de procédures de négociations entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics. Seuls des mécanismes de consultation sont prévus, à travers divers organes consultatifs.

En définitive, le cadre juridique existant, en particulier celui qui s'applique aux agents publics, aborde très peu la question de l'organisation des négociations collectives. Il est notamment muet en ce qui concerne la procédure à suivre, les organes compétents pour négocier, les systèmes de règlement de différends à même d'inspirer la confiance des partenaires.

Par contre, les différentes législations en matière d'exercice de droit grève des agents de l'Etat prévoient la négociation, la rendant même obligatoire, ainsi au :

- **Bénin:** l'article 12 de la loi n° 2002-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève dispose qu'«en cas de désaccord total ou partiel entraînant le dépôt d'un préavis de grève, l'arbitrage du Conseil national de la fonction publique ou d'un médiateur désigné d'accord parties est obligatoire pour la fonction publique pour tenter de réconcilier les parties dès l'acceptation de la médiation lorsque la grève excède deux jours».
- **Côte d'Ivoire:** l'article 2 de la loi n° 92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics prescrit que «les différends qui pourraient naître entre le personnel et les collectivités, les entreprises, organismes et établissements visés à l'article premier de la présente loi font obligatoirement l'objet d'une tentative de conciliation entre le service ou l'organisme employeur et les agents en liaison avec les services compétents du ministère de l'Emploi et de la Fonction publique». En cas de non-conciliation, la loi prévoit que le litige soit porté dans un premier temps devant le ministre technique concerné, puis devant le ministre chargé de la Fonction publique. Enfin, si le litige persiste toujours, il est porté devant le chef du gouvernement. Le préavis de grève ne peut intervenir qu'après épuisement de cette procédure.
- **Mali:** l'article 3 de la loi n° 87-47 du 10 août 1987 relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics prévoit, «à la suite du dépôt du préavis de grève, le différend est porté devant une commission de conciliation composée de personnalités indépendantes et étrangères au conflit. Les membres de la commission sont nommés par arrêté du ministre chargé du Travail sur proposition conjointe de l'organisation syndicale la plus représentative au plan national».
- **Niger:** l'article 6 de l'ordonnance n° 96-009 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales prévoit expressément «l'ouverture immédiate des négociations entre les parties en conflit, en présence des représentants de toute autre administration compétente, dès le déclenchement de la grève».

Pour remédier aux insuffisances évoquées aux paragraphes ci-dessus, diverses pratiques sont développées ici et là, tendant à faire de la négociation collective une réalité quotidienne des relations professionnelles entre l'Etat et ses agents.

Sur le plan opérationnel, ces pratiques consistent généralement en la mise en place de structures ad hoc ou permanentes (comités, commissions...), interministérielles ou sectorielles, chargées d'abriter les négociations avec les agents de l'administration civile.

Par exemple, au **Mali**, depuis la conclusion du Pacte social en 1992, des négociations régulières ont eu lieu entre le gouvernement et l'Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM) dans le cadre de la commission ad hoc gouvernement-UNTM instituée par le Pacte social, qui deviendra en 2001 le Pacte de solidarité pour la croissance et le développement.⁷

Ces négociations ont permis de conclure quatre protocoles d'accord: le 10 mars 1994, le 20 mars 1997, le 26 avril 1998, et 14 août 1999. Lesdits protocoles d'accord ont notamment permis:

- des augmentations de 10 pour cent en avril, 5 pour cent en octobre 1994, 5 pour cent en janvier 1997, 5 pour cent en juillet 1998 et 7 pour cent en septembre 1999;
- des nouvelles grilles salariales pour les agents de l'Etat régis par le statut général et ceux relevant des statuts particuliers et autonomes;
- la constatation et la mise en œuvre des effets financiers des avancements qui étaient bloqués depuis 1986;
- la compensation des arriérés d'avancements cumulés depuis 1986;
- le financement par le gouvernement d'une centrale d'achats pour les travailleurs.

Autre exemple, au **Niger** c'est un Comité interministériel qui est chargé de négocier, au nom du gouvernement, avec les partenaires sociaux. Ce comité, composé des ministres de la Fonction publique, des Finances, de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de base, de la Santé, du ministre porte-parole du gouvernement et de cadres représentants de certains services techniques, négocie avec les centrales syndicales. Ce Comité, a pour missions de: (i) assurer l'information régulière des partenaires sociaux sur les actions du gouvernement afin de favoriser leur adhésion et de prévenir et de régler les conflits; (ii) négocier ou conclure des accords avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs revendications; (iii) assurer le suivi des termes des accords signés avec les partenaires sociaux; (iv) veiller au respect des engagements pris par les parties.

Les négociations au sein de ce comité ont abouti à de nombreux accords matérialisés dans des protocoles d'accord:

- baisse de l'impôt unique sur les traitements et salaires à travers un abattement de 5 pour cent pendant 3 ans et le dé plafonnement des parts familiales (2002);
- revalorisation du point indiciaire de 10 pour cent, du SMIG de 50 pour cent et du salaire catégoriel de 10 pour cent (2006);
- l'abrogation de l'ordonnance sur la retraite anticipée à 30 ans de service (2006);

⁷ Cf. annexes.

- révision des textes sur les prestations sociales (2006);
- paiement des arriérés des salaires, des incidences financières liées aux avancements et aux reclassements (2000);

Enfin, pour les questions intéressant à la fois l'Etat, en sa qualité d'employeur, les organisations syndicales d'employeurs et des travailleurs, les négociations se déroulent au sein du Conseil national du travail (CNT), organe tripartite présidé par le chef du gouvernement et comprenant des représentants des différentes parties. Le Conseil national du travail est chargé de: (i) privilégier la concertation en amont pour prévenir les conflits; (ii) promouvoir dans la sérénité, la recherche du consensus autour des questions d'intérêt national notamment la fiscalité, les négociations salariales, les questions d'emploi et de travail, les rapports avec les institutions internationales, toute autre question d'intérêt national à la demande de l'une des parties; (iii) contribuer au renforcement des activités économiques par une amélioration sensible de l'environnement économique.

Les premières négociations abordées par le Conseil national du travail en 2005 ont abouti à un accord de principe pour une augmentation des salaires. C'est sur cette base que le comité chargé au nom du gouvernement de négocier avec les partenaires sociaux a ouvert des négociations qui ont abouti, entre autres, au relèvement des salaires à partir de janvier 2006.

VII Règlement des conflits de travail

7.1 Droit de grève

Outre la ratification par les gouvernements des différents pays de la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical⁸, il est important de souligner que les Constitutions des pays de l'UEMOA proclament l'attachement de ces derniers aux droits de l'homme tels que définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981.

Ces Constitutions disposent par ailleurs que l'Etat reconnaît et garantit le droit syndical et le droit de grève, ces droits devant toutefois s'exercer dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 8 de la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique:

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou une par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

Sur un plan plus opérationnel, chacun de ces pays s'est doté d'un cadre juridique propre, destiné à réglementer l'exercice du droit de grève.

Au **Bénin**, c'est la loi n° 2002-09 du 21 juin 2002 qui régit l'exercice du droit de grève.

Ce texte prévoit, outre la procédure à suivre en matière de négociations lors des conflits collectifs: (i) le dépôt d'un préavis d'au moins trois jours, précisant les motifs, le

⁸ Cf. tableaux des ratifications en annexes.

lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée; (ii) la poursuite des négociations même durant la grève et en cas de désaccord; (iii) l'arbitrage d'un Conseil national de la fonction publique ou d'un médiateur désigné d'accord parties pour tenter une conciliation; (iv) la mise en place d'un service minimum par les agents dont la cessation totale de travail porterait de graves préjudices à la sécurité et à la santé de la population, à savoir la santé, la sécurité, l'énergie, l'eau, les transports aériens et les télécommunications; (v) la réquisition des travailleurs en cas de non-observation du service minimum, sans que l'effectif des agents réquisitionnés ne puisse excéder 20 pour cent de l'effectif du service; (vi) la possibilité de sanctions disciplinaires pour les agents en cas de refus d'exécuter l'ordre de réquisition; (vii) réduction proportionnelle du traitement ou du salaire et des accessoires, sauf en cas de grève motivée par la violation des libertés fondamentales et des droits syndicaux reconnus ou le non-paiement des droits acquis par les travailleurs.

Au **Burkina Faso**, l'exercice du droit de grève est régi par les dispositions de la loi n° 45-60/AN du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et agents de l'Etat. Cette loi: (i) offre la possibilité pour certains statuts particuliers, d'interdire la grève aux fonctionnaires qu'ils régissent; (ii) précise les conditions de notification et de délais qui doivent être observés pour déclencher une grève, sous peine d'interdiction légale; (iii) prévoit que pour assurer la permanence de l'administration et la sécurité des personnes et des biens, les fonctionnaires et agents peuvent être obligés d'assurer leurs fonctions; (iv) précise enfin les modalités de la réquisition notamment la possibilité de sanctions disciplinaire en cas de refus de déférer à la réquisition.

En **Côte d'Ivoire**, c'est la loi n° 92-571 du 11 septembre 1992 et le décret n° 95-690 du 11 septembre 1995 portant modalités particulières du service minimum en cas de grève dans les services publics qui régissent le droit de grève dans les services publics. Outre la procédure de négociation en cas de différends collectifs, la loi prévoit un service minimum dans certains secteurs d'activités précisés par le décret d'application.

En cas de grève, le service minimum est assuré dans les secteurs suivants: transports, transit, communications, santé, trésor, impôts, douanes, solde, énergie, eau, ramassage des ordures, pompes funèbres.

Au **Mali**, l'exercice du droit de grève dans les services publics est régi par les dispositions de la loi n° 87-47/AN-RM du 4 juillet 1987. Ce texte prévoit que: (i) toute grève doit être précédée d'un préavis émanant de l'organisation syndicale la plus représentative et précisant les motifs, le lieu, la date, l'heure du début et la durée de la grève; (ii) l'interdiction des grèves surprises; (iii) l'obligation d'assurer un service minimum; (iv) toute grève entraîne la perte d'une partie de la rémunération correspondant à la période d'interruption du travail (en application de la règle du «trentième indivisible» selon laquelle un arrêt du travail pendant une partie de la journée seulement entraîne la perte du salaire d'une journée entière); (v) les agents participant à une grève illicite peuvent être sanctionnés sans observation de la procédure disciplinaire normale.

Au **Niger**, le cadre juridique organisant l'exercice du droit de grève dans l'administration publique est constitué d'un ensemble de trois textes: (i) l'ordonnance n° 96-09 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales; (ii) l'ordonnance n° 96-010 du 21 mars 1996 déterminant la liste des services essentiels et/ou stratégiques de l'Etat; (iii) décret n° 96-92 du 16 avril 1996 portant modalités d'application de l'ordonnance n° 96-09 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales.

Ces textes prévoient notamment: (i) l'observation d'un délai de préavis et l'indication dans le préavis du motif, du lieu, de l'heure de début et de la durée de la grève et le cas échéant, l'heure du début, la durée l'itinéraire exact de la marche ou du lieu de meeting, en

cas de grève appuyée par ce genre de manifestations; (ii) l'ouverture immédiate des négociations pendant la période du préavis, en présence des représentants de toute autre administration compétente; (iii) la signature d'un protocole d'accord en cas d'accord et, en l'absence d'accord, l'élaboration par les parties en conflit d'un rapport sur l'état du différend à adresser au ministre de la Fonction publique; (iv) l'établissement d'un commun accord, d'une liste des emplois relevant de certains services de l'Etat jugés stratégiques ou vitaux où un service minimum doit être assuré; (v) la possibilité de réquisition de tout agent, dans des cas exceptionnels liés à la nécessité de préserver l'intérêt général; (vi) la possibilité de sanctions disciplinaires pour l'agent en cas de refus de respecter le service minimum; (vii) et, sauf décision contraire du tribunal compétent, perte du bénéfice du traitement correspondant aux jours pendant lesquels l'agent en grève n'aura pas travaillé.

Les pratiques relevées au niveau des différents pays indiquent que beaucoup de problèmes se posent dans l'application des dispositions des textes régissant l'exercice du droit de grève.

Un premier niveau de difficultés réside dans les modalités pratiques d'exercice de ce droit, telles qu'elles sont définies par les pouvoirs publics; ceux-ci semblent en effet accorder la primauté aux questions de continuité du service public, de satisfaction de l'intérêt général, au détriment de celles jugées plus corporatistes voire individuelles, tendant au respect des droits reconnus aux agents publics en tant qu'employés.

Se fondant sur les responsabilités dont ils s'estiment être investis de satisfaire en permanence l'intérêt général de leurs populations, les pouvoirs publics ont cherché à apporter des restrictions plus ou moins importantes aux conditions d'exercice du droit de grève.

Ces restrictions consistent dans certains cas, en l'interdiction pure et simple du droit de grève en tant que cessation collective et concertée du travail pour appuyer une revendication. Par exemple au:

- **Bénin:** «les personnels de la Police nationale ne peuvent exercer le droit de grève»; ils ne peuvent que «faire partie des groupements constitués pour soutenir des revendications d'ordre professionnel» (art. 8 de la loi n° 93-010 du 4 août 1993 portant statut spécial des personnels de la Police nationale); de même, c'est seulement à travers les «délégués élus du personnel» que la représentation et la défense des intérêts professionnels des agents concernés doivent être assurée (art. 9 dudit statut).
- **Burkina Faso:** la loi n° 47/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales interdit aux agents stagiaires le droit de grève.
- **Niger:** les personnels de la Police nationale ne peuvent qu'exercer la grève de zèle.
- **Sénégal:** les articles 7 et 99 de loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires prévoient l'interdiction du droit de grève pour certaines catégories de fonctionnaires. Ainsi, les statuts particuliers interdisent le recours à la grève aux agents des parcs nationaux, du Chiffre, de la Police, des Douanes, des administrateurs civils, des magistrats, les inspecteurs généraux.

Dans d'autres cas, ce sont des procédures particulières, destinées à garantir la continuité du service public malgré le déroulement de la grève, qui ont été mises en place.

Par exemple: au **Niger**, les autorités ont arrêté de façon unilatérale, une liste de services jugés vitaux et/ou stratégiques et dans lesquels il est prévu qu'un service minimum soit assuré pendant la grève. Bien que le texte prévienne que la liste des emplois rentrant dans le cadre du

service minimum soit arrêtée d'un commun accord entre les autorités et les organisations syndicales, cette disposition est toujours contestée par les syndicats des travailleurs. De même, le texte prévoit que dans des cas exceptionnels exigés par la nécessité de préserver l'intérêt général, tout agent de l'Etat ou des collectivités territoriales peut faire l'objet d'une réquisition.

... Pour le Comité de la liberté syndicale et pour la Commission d'Experts, les fonctionnaires, s'ils ne jouissent pas du droit de grève, doivent bénéficier de garanties appropriées pour la défense de leurs intérêts, telles que des procédures de conciliation et d'arbitrage impartiales et rapides auxquelles ils soient associés à toutes les étapes et qui débouchent sur des décisions obligatoires pour les deux parties et destinées à être appliquées entièrement et sans délai...

... Pour la Commission d'Experts et pour le Comité de la liberté syndicale, seuls peuvent être éventuellement privés du droit de grève « les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité ».

B.Gernigon, A.Odero, H. Guido: Les principes de l'OIT sur le droit de grève

- **Burkina Faso:** la loi n° 45-60 du 25 juillet 1960 prévoit que pour assurer la permanence de l'administration et la sécurité des personnes et des biens, les fonctionnaires et agents des administrations, établissements publics et collectivités territoriales peuvent faire l'objet de réquisition individuelle ou collective.
- **Côte d'Ivoire:** le décret n° 95-690 du 11 septembre 1995 portant modalités particulières d'exécution du service minimum en cas de grève dans les services publics fixe le service minimum, par exemple, à: (i) 40 pour cent du trafic normal dans les transports urbains; (ii) 50 pour cent du personnel pour les agents du Trésor; (iii) un dispositif au moins égal au dispositif habituel en vigueur pendant les jours fériés pour le secteur de la santé.

...Le service minimum serait approprié dans les situations où une limitation importante ou une interruption totale de la grève n'apparaît pas justifiée et où, sans remettre en cause le droit de grève de la plus grande partie des travailleurs, il serait envisagé d'assurer la satisfaction des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations.

B.Gernigon, A.Odero, H. Guido: Les principes de l'OIT sur le droit de grève.

D'autres problèmes sont nés du non-respect par certains syndicats de la procédure prévue pour déclencher une grève. En effet, il arrive que certaines grèves soient déclenchées sans que soient remplies les conditions d'exercice de ce droit jugées acceptables par le Comité de la liberté syndicale.

Ailleurs, ce sont des intimidations et autres menaces dont les agents font l'objet qui sont dénoncées comme étant des entraves tantôt à l'exercice effectif du droit de grève, tantôt à la liberté de travail des agents non-grévistes.

En outre, les réquisitions du personnel, lorsqu'elles sont effectuées, donnent toujours lieu à de vives polémiques entre les responsables administratifs et les syndicats. Les premiers fondent leur décision sur le caractère légal de la mesure car autorisée par un texte de loi; ils estiment par ailleurs insuffisant le service minimum consenti par les travailleurs. Les seconds trouvent abusives les réquisitions opérées, celles-ci paraissant à leurs yeux, comme des manœuvres pour briser le mouvement de grève.

... Le comité estime que la portée de cette disposition devrait être circonscrite aux seuls cas où un arrêt de travail peut provoquer une situation de crise nationale aiguë ainsi que pour les services essentiels au sens strict du terme. La réquisition des grévistes, en dehors des services essentiels ou dans des circonstances de la plus haute gravité, constitue une grave violation de la liberté syndicale...

Comité de la Liberté syndicale (Niger – cas n°1921/29-3-1997).

Au niveau du **Burkina Faso**, les articles 1 et 6 de la loi n° 45-60 relatifs à la réquisition ont fait l'objet à maintes reprises des commentaires de la Commission d'experts

pour l'application des conventions et recommandations (CEAR) visant à les rendre conformes à l'esprit de la convention n° 87 de l'OIT.

Enfin, les organisations syndicales ne semblent pas toutes admettre le bien fondé des retenues systématiques sur salaire pour fait de grève opérées par les pouvoirs publics.

Ainsi, au **Niger** par exemple, nombreux sont les syndicats qui trouvent non justifiées les coupures faites sur les salaires de leurs adhérents suite à une grève dont l'objet est de réclamer le paiement des arriérés de salaires. Conséquemment, l'exigence du remboursement de ces retenues devient leur nouveau point de revendication.

7.2 Mécanismes et procédures de règlement des conflits

Divers mécanismes et procédures sont utilisés pour le règlement des conflits entre l'Etat et ses employés; ils varient selon que les différends concernent les relations professionnelles du niveau sectoriel (département ministériel, collectivité...) ou du niveau national.

Il y a lieu de rappeler, comme nous l'avons déjà souligné, pour ce qui concerne les agents de l'Etat, en dehors des procédures de négociations dans le cadre de la grève, les statuts et autres textes applicables n'indiquent pas de façon précise, les mécanismes et voies à suivre en vue du règlement des conflits.

Ainsi, au Bénin, on constate que la loi n° 2002-09 du 21 juin 2002 pose le principe de négociations directes avec le ministre de la Fonction publique, ou le ministre de Tutelle ou l'Autorité régionale concernés; cette loi offre par ailleurs la possibilité d'avoir recours, en cas de désaccord, à l'arbitrage du Conseil national de la Fonction publique ou d'un médiateur désigné d'accord parties pour tenter une conciliation.

En Côte d'Ivoire, la loi n° 95-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics prévoit si un litige, opposant le personnel aux collectivités, organismes, entreprises et établissements, ne trouve pas de solution, qu'il soit porté dans un premier temps devant le ministre technique concerné, puis devant le ministre chargé de la Fonction publique. Enfin, si le litige persiste toujours, il est porté devant le chef du gouvernement.

Au Mali, la loi n° 87-47/AN-RM relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics prévoit que, suite au dépôt d'un préavis de grève, le différend est porté devant une commission de conciliation composée de personnalités indépendantes au conflit. La procédure de conciliation est engagée par le président de la commission. La loi fait cas des pouvoirs de la commission et décrit la procédure de conciliation. A l'issue des réunions, la commission de conciliation constate l'accord ou le désaccord des parties.

Au Niger, la procédure de règlement des conflits collectifs combine plusieurs formules selon que le différend soit de caractère sectoriel ou national.

Lorsque le conflit est d'ordre sectoriel, les négociations se déroulent dans le cadre d'un comité paritaire de négociations mis en place à cet effet. Présidé par le ministre concerné ou son représentant, il comprend, outre les représentants des syndicats, ceux des autres administrations concernées. En cas d'accord, un procès verbal est signé par les parties.

Mais les limites de ce cadre de négociations apparaissent en cas de désaccord car aucune instance supérieure n'est formellement prévue au sein de laquelle les négociations

pourront se poursuivre. Conséquemment, c'est souvent le rapport de forces en présence qui détermine l'issue finale du conflit.

Il arrive cependant, en cas de blocage ou de rupture des négociations dans certains secteurs sensibles comme la santé, l'enseignement, que des institutions ou associations partenaires, jouent un rôle d'intermédiation afin d'amener les parties à reprendre les négociations voire de les aider à trouver un compromis.

Exemple: la commission nationale de dialogue social lors des négociations entre le ministère de la Santé et le syndicat des médecins; commission nationale des droits de l'homme et des libertés fondamentales lors d'un conflit entre le personnel de l'hôpital national de Niamey et le ministère de la Santé; association des parents d'élèves lors des conflits entre les syndicats des enseignants et le ministère de l'Education nationale.

Lorsque le conflit revêt un caractère national, les négociations ont lieu entre la ou les centrales syndicales concernées et le comité interministériel de négociations. Chargé de négocier avec les partenaires sociaux au nom du gouvernement, ce comité est présidé par le ministre de la Fonction publique et comprend d'autres membres du gouvernement et les représentants des principales administrations concernées.

A ce niveau aussi, des blocages peuvent survenir lorsque les problèmes posés ne trouvent pas de solutions. Le processus tombe dans l'impasse dès lors que le comité, qui rend compte régulièrement du déroulement de ses travaux au chef du gouvernement, voire au chef de l'Etat chef suprême de l'administration, n'a plus d'autres solutions à proposer. En cas de rupture de négociations, la commission nationale de dialogue social intervient souvent pour amener les parties à reprendre le processus, voire à assouplir leurs positions respectives afin de parvenir à un compromis acceptable.

Exemple: négociations entre le gouvernement et la confédération nigérienne du travail relativement à la réduction de l'impôt sur les traitements et salaires.

Qu'il s'agisse de conflits sectoriels ou à caractère national, les décisions prises n'ont aucune force exécutoire, ce qui limite considérablement l'intérêt et la portée des négociations. En fait, la difficulté majeure au niveau du secteur public réside dans l'essence même du partenaire: l'Etat étant à la fois employeur et puissance publique, les marges de manœuvre dans les négociations sont tout aussi variées que complexes.

VIII Conclusion: défis et opportunités

L'examen de la situation du dialogue social et de la négociation collective dans l'administration publique soulève de nouveau, la question de l'interdépendance entre le respect des principes et droits fondamentaux au travail et la qualité des services publics.

1. Répondant à une logique propre au système de fonction publique fermée (fonction publique de carrière) que les pays de l'UEMOA ont hérité de la colonisation, les relations professionnelles avec les agents publics reposent sur un ensemble de règles préétablies. Ces règles laissent très peu de place à la négociation par le personnel, de ses conditions d'emploi. Elles sont, à bien des égards, destinées à rappeler la prééminence de l'Etat en tant que puissance publique dans tous ses rapports avec les autres agents économiques nationaux; elles visent surtout à sauvegarder l'intérêt général et en particulier, à permettre à l'Etat d'exercer de manière aussi permanente que possible, une de ses missions essentielles, celle d'assurer la délivrance du service public pour répondre aux besoins des populations.

2. Par ailleurs, la qualité des relations professionnelles subit l'influence des politiques publiques mises en oeuvre dans ces pays, avec l'appui des institutions financières

internationales. La logique de réduction des coûts qui sous-tend généralement ces politiques est en effet la dimension la plus marquée des réformes sociales conduites depuis quelque temps. Cette démarche restreint considérablement le pouvoir souverain des Etats et limite leurs capacités à mener de véritables négociations tant avec leurs partenaires au développement que vis-à-vis de leurs propres employés.

3. Pourtant, le degré de participation du personnel dans la définition des politiques le concernant détermine l'acceptation par ce dernier de ses conditions d'emploi et, conséquemment, est le gage de l'instauration du climat social apaisé. L'Etat et ses partenaires au développement ont besoin de paix sociale pour mettre en œuvre efficacement les actions nécessaires à l'épanouissement des populations. De même, la qualité des prestations et l'efficacité des interventions ne peuvent être obtenues que si les conditions d'emploi des agents chargés de les assurer sont satisfaisantes. La récurrence des revendications des travailleurs portant sur cette question et la dégradation de la qualité du service public observée ces dernières années, montrent à quel point cette condition est aujourd'hui loin d'être remplie dans les administrations publiques des pays de l'UEMOA.

4. Cette situation traduit un besoin d'une plus grande démocratisation des relations professionnelles au sein de l'administration publique et d'une redéfinition du statut de l'agent public. Celui-ci ne doit plus seulement paraître comme un agent au service d'une puissance publique, mais aussi et surtout être un partenaire capable de participer au processus de définition et de mise en place de la réforme ou du cadre juridique approprié. C'est à cette condition que l'on pourra être à même de concilier les intérêts à la fois de l'Etat, des agents publics et des populations en général.

5. L'un des éléments notables du processus de cette démocratisation est la tendance à la création dans tous les pays, de mécanismes de consultation des fonctionnaires tantôt sur les projets de textes portant révision des règles statutaires qui leur sont applicables, tantôt sur le fonctionnement et l'organisation de leurs services ou encore de véritables organes de négociations.

Mais cette dynamique doit être appuyée par une réelle volonté de communication et d'ouverture de la part des pouvoirs publics. Cette ouverture préconisée pourrait se traduire par la prise en compte dans les textes législatifs et réglementaires de la dimension dialogue sociale. Par exemple, le statut général de la fonction publique, les statuts particuliers et spéciaux pourraient reconnaître aux organisations syndicales la qualité pour mener les négociations portant sur les salaires, le régime indemnitaire, l'hygiène et la sécurité au travail, l'organisation et la durée du travail.

6. Mais, les réformes statutaires et l'efficacité des mécanismes mis en place dépendent véritablement de la capacité de leurs membres (particulièrement ceux représentant le personnel) à accéder à des informations pertinentes et à cerner les contours des réformes dont ils sont saisis.

Sur ce plan malheureusement, force est de reconnaître que d'importants efforts sont encore nécessaires au niveau des pouvoirs publics pour promouvoir la communication dans la conduite des politiques publiques et rendre effectif le partage de l'information entre tous les partenaires. Pour remédier à cette situation, les personnels des catégories supérieures, souvent appelées à représenter l'Etat en tant qu'employeur, doivent bénéficier d'un renforcement des capacités de négociations avec les partenaires sociaux.

7. Les représentants du personnel de leur côté, en raison sans doute du faible niveau de formation de la majorité d'entre eux (très peu de cadres supérieurs s'intéressant aux activités syndicales) n'ont pas toujours la capacité requise pour appréhender les défis ainsi que les enjeux inhérents à certains dossiers au sujet desquels ils sont consultés.

8. Par ailleurs, les expériences de concertations syndicales sous-régionales autour de certaines réformes importantes tendent à se développer. Cette dynamique ne manque pas d'intérêt car elle se révèle être une stratégie probante de partage d'informations et de renforcement des capacités réciproques des parties prenantes. La concertation entre organisations professionnelles pourra bientôt se renforcer dans le cadre sous régional avec la mise en place d'une structure de dialogue social des pays Membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)⁹.

9. L'autre défi qui se pose en matière de dialogue social au sein de l'administration publique est celui de l'affirmation et du respect, au quotidien, de l'Etat de droit dans les relations entre les partenaires sociaux. En effet, au-delà de la mise en place formelle de cadres propices à la négociation, la viabilité du dialogue social réside aussi et surtout dans la volonté des différents acteurs à respecter les textes en vigueur ainsi que les engagements auxquels ils ont souscrit. Cette situation, ajoutée à de nombreux autres dysfonctionnements qui caractérisent les négociations collectives au sein du secteur public (manque de transparence, absence de dispositif institutionnel éprouvé de contrainte sur l'Etat, etc.) rend encore plus crucial le besoin d'amélioration de la crédibilité du partenaire étatique, comme condition sine qua non de réussite du dialogue social.

10. A l'opposé de tous ces facteurs négatifs, il convient cependant de noter certains changements importants intervenus dans l'espace UEMOA et qui affectent positivement, la qualité des relations professionnelles.

Au nombre de ces changements figure la généralisation des concepts fondamentaux de bonne gouvernance, de transparence, de participation et de démocratie. Ces évolutions positives, quoique ayant du mal à s'incruster dans la mentalité, ne manquent pas d'influer sur les conditions de gestion des affaires publiques et la conception que les pouvoirs publics ont eue jusque-là du partenariat avec les autres acteurs de la vie nationale, notamment avec les organisations syndicales des travailleurs.

11. Sur tout un autre plan, la démocratisation en cours dans tous ces pays a favorisé le développement sans précédent de la syndicalisation du secteur public qui participe de plus en plus aux côtés des autres secteurs associatifs à la promotion et au renforcement de la bonne gouvernance. Dans le même temps, l'idée de la détermination des organisations syndicales les plus représentatives fait son chemin afin de favoriser l'émergence de partenaires investis de la légitimité requise pour négocier et conclure.

12. Aux mécanismes révélateurs de la vitalité de la société civile dans tous ces pays, il convient d'ajouter enfin des dispositifs d'ordre constitutionnel qui participent tout aussi efficacement à la promotion du dialogue social en servant de cadre pour une large implication des différentes couches sociales à la vie publique. Par exemple, le Conseil économique et social est un cadre pour la recherche d'un large consensus autour de certaines réformes importantes, notamment celles touchant aux droits fondamentaux des agents publics.

13. En définitive, on peut dire, malgré des insuffisances, il existe une réelle volonté au niveau de tous les pays de l'UEMOA de promouvoir le dialogue social au sein des services publics. Cette volonté politique devrait d'abord se traduire, se concrétiser, par la ratification des Conventions de l'OIT relatives au dialogue social, notamment les conventions n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique et n° 154 sur les négociations collectives.

⁹ Cf. annexe.

TABLEAUX RECAPITULATIFS

- 1. Champ couvert par la notion d'agents publics**
- 2. Structures de dialogue social dans l'administration publique des pays de l'UEMOA**

1. Champ couvert par la notion d'agents publics

PAYS	CADRE JURIDIQUE	CONTENU
Bénin	Loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat	Personnes nommées à un emploi permanent, titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations et services de l'Etat et des collectivités territoriales, des sociétés d'Etat, sociétés d'économie mixte, établissements publics à caractère industriel et commercial ou à caractère social et des offices (art. 1 ^{er}).
Burkina Faso	Loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique	Ensemble des personnes physiques recrutées pour assurer, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public au sein des services centraux ou déconcentrés des administrations et institutions publiques, à l'exception des militaires et des magistrats (art. 7 et 8).
Côte d'Ivoire	Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992, portant statut général de la fonction publique	Personnes qui nommées à titre permanent pour occuper un emploi dans l'administration central de l'Etat, les services extérieurs qui en dépendent et les établissements publics de l'Etat, titularisée et dans un grade de la hiérarchie administrative. Ne s'applique pas aux magistrats de l'ordre judiciaire, au personnel militaire et au personnel de la Sûreté nationale. (art. 1 ^{er})
Mali	Loi n° 94-009 du 22 mars 1994 portant principes fondamentaux de la création, de l'organisation, de la gestion et du contrôle des services publics; loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires	Personnels des services de l'administration centrale, des services régionaux et sub-régionaux, des services rattachés, des services extérieurs.
Niger	Ordonnance n° 89-18 du 8 décembre 1989 portant statut général de la fonction publique	Personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales de l'Etat, des services extérieurs en dépendant et des établissements publics de l'Etat (art. 1 ^{er}).
Sénégal	Loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires	Personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des corps de l'administration. Ne s'applique ni aux magistrats, ni au personnel militaire, ni aux fonctionnaires dont le statut est fixé par des lois spéciales. (art. 1 ^{er})
Togo	Ordonnance n° 1 du 4 janvier 1968 portant statut général des fonctionnaires de la République togolaise	Toute personne qui, nommée dans un emploi permanent, a été titularisée dans un grade de la hiérarchie des administrations centrales de l'Etat, des services extérieurs en dépendant ou des établissements publics administratifs de l'Etat. Ne s'applique ni aux magistrats de l'ordre judiciaire ni aux personnels militaires. (art. 1 ^{er})

2. Structures de dialogue social dans l'administration publique des pays l'UEMOA

Pays	Cadre juridique	structures	Observations
Bénin	Loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents Permanents de l'Etat	Comité consultatif paritaire de la fonction publique Comités paritaires	Consultation
	Décret n° 2002-571 du 31 décembre 2002 portant création du Comité consultatif paritaire de la fonction publique	Comité consultatif paritaire de la fonction publique	Consultation Consultation, médiation
	Constitution	Conseil économique et social	Consultation
Burkina Faso	Loi modifiée n° 019-2005/AN modifiant la loi n° 013-98/AN du 28 avril 1998	Conseil consultatif de la fonction publique, Commissions paritaires	Consultation
	Arrêté n° 2003-0015-METJ-SG	Comité de suivi des accords gouvernement-syndicats	Consultation
	Constitution	Conseil économique et social	Consultation
Côte d'Ivoire	Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique	Conseil Supérieur de la fonction publique	Consultation
		Commissions paritaires	Consultation
Mali	Loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires	Conseil supérieur de la fonction publique Commissions paritaires	Consultation Consultation
	Décret	Secrétariat permanent du dialogue social	Consultation
	Constitution	Conseil économique et social	Consultation

Pays	Cadre juridique	Structures	Observations
Niger	<p>Ordonnance n° 89-18 du 8 décembre 1989 portant statut général de la fonction publique</p> <p>Arrêté n° 023/PM du 17 mars 2003 portant création du comité chargé de négocier avec les partenaires sociaux</p> <p>Décret n° 2000-159/PRN/MT/MA du 23 mai 2000 instituant une Commission nationale de dialogue social</p> <p>Décret n° 2005-149/PRN/MFP/T du 12 juillet 2005 portant création du Conseil national du travail</p> <p>Constitution</p>	<p>Comité consultatif de la fonction publique</p> <p>Comités paritaires</p> <p>Comité chargé de négocier avec les partenaires sociaux</p> <p>Commission nationale de dialogue social</p> <p>Conseil national du travail</p> <p>Conseil économique social et culturel</p>	<p>Consultation</p> <p>Consultation</p> <p>Négociation</p> <p>Consultation, médiation</p> <p>Consultation</p> <p>Consultation</p>
Sénégal	<p>Loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires</p> <p>Article 10 de la Charte nationale sur le dialogue social</p> <p>Constitution</p>	<p>Conseil supérieur de la fonction publique</p> <p>Commissions paritaires</p> <p>Comité national de dialogue social</p> <p>Conseil de la République pour les affaires économiques et sociales</p>	<p>Consultation</p> <p>Consultation</p> <p>Consultation, médiation</p> <p>Consultation</p>
Togo	<p>Ordonnance n° 1 du 4 janvier 1968 portant statut général des fonctionnaires</p>	<p>Conseil Supérieur de la fonction publique</p> <p>Commissions administratives paritaires</p>	<p>Consultation</p>

ANNEXES

Annexe 1 : Tableaux des ratifications des conventions de l'OIT (au 01-09-06)

1a. Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT dans l'espace UEMOA

Pays	Travail forcé		Liberté syndicale		Discrimination		Travail des enfants	
	C. 29	C. 105	C. 87	C. 98	C. 100	C. 111	C. 138	C. 182
Bénin	X	X	X	X	X	X	X	X
Burkina Faso	X	X	X	X	X	X	X	X
Côte d'Ivoire	X	X	X	X	X	X	X	X
Guinée Bissau	X	X	-	X	X	X	-	-
Mali	X	X	X	X	X	X	X	X
Niger	X	X	X	X	X	X	X	X
Sénégal	X	X	X	X	X	X	X	X
Togo	X	X	X	X	X	X	X	X

(X) ratifiée (-) non-ratifiée

1b. Ratifications des conventions prioritaires de l'OIT dans l'espace UEMOA

Pays	Emploi C. 122	Inspection du travail		Consultation tripartite C. 144
		C. 81	C. 129	
Bénin	-	X	-	X
Burkina Faso	-	X	X	X
Côte d'Ivoire	-	X	X	X
Guinée Bissau	-	X	-	-
Mali	-	X	X	-
Niger	-	X	-	-
Sénégal	X	X	X	X
Togo	-	-	-	X

(X) ratifiée (-) non-ratifiée

1c. Ratifications des conventions nos. 150, 151 et 154 de l'OIT dans l'espace UEMOA

Pays	Convention n°. 150	Convention n°. 151	Convention n°. 154
Bénin	X	-	-
Burkina Faso	X	-	-
Côte d'Ivoire	-	-	-
Guinée Bissau	-	-	-
Mali	-	X	-
Niger	-	-	X
Sénégal	-	-	-
Togo	-	-	-

(X) ratifiée (-) non-ratifiée

Annexe 2 : Pacte de solidarité pour la croissance et le développement, Mali, 14 août 2001

PREAMBULE

Le Mali est confronté à de multiples défis.

L'indice de pauvreté reste à un niveau préoccupant, entraînant la multiplication et l'exacerbation des revendications catégorielles.

Concernant le développement du secteur privé, l'environnement économique et juridique n'est toujours pas suffisamment favorable au développement réel des entreprises et à la création d'emplois.

Pour résoudre les problèmes posés, le Gouvernement a inscrit sa politique économique et financière dans la perspective de la réalisation de :

- un taux de croissance économique en termes réel de 6 % l'an ;
- la maîtrise de l'inflation ;
- l'augmentation de l'épargne budgétaire pour favoriser une croissance économique plus rapide ;
- la réorientation de la politique fiscale ;
- l'adoption de mesures d'accompagnement pour dynamiser le secteur privé.

Les partenaires sociaux ont pleinement exprimé leur adhésion aux objectifs fixés par le gouvernement.

La réalisation de ces objectifs économiques requiert :

- la participation effective de tous les acteurs socio-économiques dans la formulation et la mise en œuvre de la politique économique du gouvernement ;
- l'instauration d'un climat social favorable aux investissements et au développement des entreprises ;
- l'adoption de mesures d'assainissement de l'environnement des entreprises ;
- l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents de l'État en fonction des possibilités dégagées par la croissance et l'amélioration des finances publiques ;

Le gouvernement de la république du Mali, les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs et les associations de retraités :

- désireux de consolider les liens de partenariat dynamique les unissant ;
- estimant que l'intensification de cette coopération dans un cadre institutionnel adapté favorise le développement harmonieux de l'économie nationale et une meilleure distribution des fruits de la croissance économique ;
- soucieux de traduire cette croissance en emplois accrus pour l'ensemble de la population ;
- convaincus de la nécessité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un programme minimum d'actions pour répondre aux préoccupations essentielles des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs :

ONT CONVENU DE CE QUI SUIT :

I. Du développement des entreprises en vue de la réalisation des objectifs fixés par le gouvernement

Article 1 : L'accès au financement :

Dans un contexte économique marqué par l'intégration économique sous-régionale et la mondialisation, la mobilisation et la disponibilité des capitaux sont l'une des conditions essentielles à la création et au développement des entreprises.

Pour faciliter l'accès des entreprises au financement, le gouvernement est disposé à :

-
- renégocier les lignes de crédit extérieures tout en recherchant auprès des bailleurs de fonds, des conditions plus souples et des procédures de décaissement plus simplifiées ;
 - accompagner le secteur privé dans ses initiatives pour la mise en place d'un fonds de garantie et la création d'institutions adaptées au financement des investissements ;
 - affecter les excédents de fonds TRIE à la réalisation d'équipements et d'infrastructures pour l'amélioration du transit ;
 - rendre opérationnel le Fonds d'équipement et confier sa gestion à la Fédération Nationale des Employeurs du Mali (FNEM) ;
 - accompagner et accélérer la mise en place d'un Fonds de développement du secteur de l'artisanat ;
 - faciliter l'octroi de crédits à des taux raisonnables pour les producteurs agricoles.

Les partenaires sociaux, pour ce qui les concerne, s'engagent à rendre la gestion de leurs entreprises plus transparente et moderne.

Article 2 : La répartition équitable de la pression fiscale

Pour tenir compte de l'environnement économique sous-régional, le gouvernement et le secteur privé, dans le cadre de la relecture du Code général des impôts, approfondiront la réflexion sur les possibilités de création de nouveaux impôts, ou la suppression de certains impôts et taxes existants (contribution forfaitaire, taxe sur les activités financières).

Les textes régissant l'Acompte sur divers Impôts et Taxes (ADIT) seront revus conformément aux dispositions en cours de préparation au niveau de l'UEMOA.

Une meilleure répartition de la pression fiscale entre les opérateurs économiques sera réalisée à travers des réformes fiscales visant l'élargissement de l'assiette des impositions.

Les opérateurs économiques s'engagent à s'acquitter en toute transparence de leurs obligations fiscales et financières vis-à-vis de l'État et des institutions financières et à contribuer aux efforts de moralisation de l'assiette et du recouvrement des impôts et taxes dus à l'État.

Article 3 : Le renforcement de la compétitivité des entreprises

Pour renforcer la compétitivité des entreprises industrielles nationales, le gouvernement s'engage à développer la mise en place d'infrastructures de base adaptées aux besoins des industriels.

Le gouvernement veillera à l'application des dispositions du Code des Marchés Publics pour faire bénéficier les entreprises maliennes de la préférence nationale pour l'attribution des marchés publics.

Les opérateurs économiques s'engagent à favoriser l'émergence d'entreprises plus viables et à relever le niveau de compétitivité.

Dans le domaine des assurances, des mesures seront prises en rapport avec nos partenaires au développement, en vue d'assurer la domiciliation de l'assurance des risques sur le territoire national.

En retour, les sociétés d'assurance s'engagent à respecter les règles prudentielles et assurer un règlement diligent des sinistres.

Dans le secteur du commerce, des actions visant une meilleure organisation des entreprises et des marchés communaux seront adoptées.

Dans le secteur du bâtiment, des mesures seront prises en vue de l'organisation des États généraux du bâtiment et des travaux publics.

Dans le secteur de l'agriculture, les actions suivantes seront menées :

- développer les infrastructures agricoles et renforcer l'encadrement technique des paysans ;
- vulgariser la recherche agricole ;
- aider à l'équipement des producteurs ruraux.

Les partenaires économiques s'engagent à accroître la production agricole.

Concernant le secteur de l'artisanat, le gouvernement et la Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM) conviennent de :

- accélérer la réflexion sur le processus de certification et de validation de la formation professionnelle par apprentissage ;
- encourager la sous-traitance avec d'autres secteurs.

Les opérateurs économiques s'engagent à créer des emplois dans le secteur de l'artisanat.

Article 4 : L'intégration économique

Pour aider les entreprises à faire face aux contraintes nées de l'intégration économique, il sera procédé à :

- l'adoption de toute politique valorisant les productions nationales ;
- la fixation des valeurs de référence des produits maliens ;
- la mobilisation accrue de l'épargne intérieure en faveur des investissements.

Le Gouvernement s'engage à mener les démarches nécessaires auprès des autorités de l'UEMOA pour le démarrage rapide des fonds structurels ;

Les représentants du secteur privé sont consultés sur toutes les questions relatives à l'intégration économique sous-régionale.

Les employeurs s'engagent à consolider les emplois existants et à créer de nouveaux emplois.

Article 5 : L'implication du secteur privé dans la résolution des problèmes des Entreprises

La mise en œuvre d'une véritable politique de développement des entreprises nationales nécessite une participation totale des employeurs à la résolution des problèmes les concernant.

Aussi, le gouvernement veillera à l'implication effective des représentants du secteur privé dans :

- les opérations de privatisation des entreprises publiques ;
- la sélection des bénéficiaires des crédits marchandises ;

Concernant la lutte contre la fraude et la contrebande, le gouvernement sollicitera le concours des employeurs.

Article 6 : L'amélioration des relations entre l'administration et le secteur privé

Tenant compte de certains dysfonctionnements jugés préjudiciables aux entreprises et de la nécessité d'avoir une administration publique capable de répondre aux préoccupations majeures du secteur privé, le Gouvernement s'engage à :

- adopter des mesures concrètes pour lutter contre les lenteurs administratives et assurer plus de transparence dans les procédures ;
- coordonner les actions des institutions d'appui au secteur privé ;
- procéder au recyclage du personnel de l'administration ;
- mettre en place des outils modernes de gestion ;
- assurer l'équipement correct des services financiers en vue d'améliorer leurs performances ;

Article 7 : La création d'emplois

La persistance du chômage et du sous-emploi étant principalement à la base de la paupérisation des populations et de l'augmentation des tensions sociales, le gouvernement mettra en œuvre de manière diligente les programmes d'actions destinés à promouvoir l'emploi.

Pour leur part, les employeurs s'engagent à contribuer à la réalisation d'une croissance économique continue et accélérée se traduisant par la création d'emplois de qualité.

II. De l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés des secteurs publics

Article 8 : La modernisation de l'administration

La situation de la Fonction publique est caractérisée par :

- le niveau bas des recrutements ;
- l'absence de politique cohérente de formation professionnelle ;
- la faiblesse du niveau des salaires
- la disparité entre les grilles de salaires ;
- l'attribution disparate et inéquitable des primes et indemnités.

L'harmonisation des différents statuts de la fonction publique, le recrutement en nombre suffisant de fonctionnaires, la mise en valeur des ressources humaines et l'amélioration des conditions de travail des agents de l'État, constituent des piliers essentiels de toute politique de modernisation de l'administration.

Le gouvernement s'engage en conséquence à :

- remettre à plat tous les statuts à l'exception des statuts autonomes (Magistrature, Armée, Police) et de celui des enseignants du Supérieur ;
- relever le niveau quantitatif des recrutements pour répondre aux besoins des cadres organiques des services ;
- définir et mettre en œuvre un véritable plan de formation et de perfectionnement des agents de l'État et dégager les ressources budgétaires nécessaires pour ce faire ;
- les organisations syndicales de travailleurs et autres personnes ressources, notamment les anciens cadres de l'État, sont associées à la formulation de cette politique ;
- élaborer un plan de carrière pour toutes les catégories de fonctionnaires, réaménager la structure des personnels et la classification des grades et emplois.
- améliorer le système de rémunération par le réaménagement de l'actuelle grille en tenant compte des critères de convergence fixés dans le cadre de l'UEMOA – CEDEAO ;
- procéder à la révision et la rationalisation des primes et indemnités, après étude préalable ;

A la lumière de ces actions, le gouvernement entreprendra :

- la relecture du Statut général des fonctionnaires ;
- l'élaboration du statut du personnel des Établissements Publics à caractère administratif ;
- l'adoption rapide des textes d'application du Statut du Personnel des collectivités territoriales.

Article 9 : La protection sociale des travailleurs

Les fonctionnaires bénéficient d'une couverture sociale insuffisante. En outre, le niveau des prestations servies est faible. En dépit des efforts accomplis par le gouvernement, le pouvoir d'achat des retraités se dégrade et l'équilibre financier des organismes chargés du versement des pensions demeure très précaire.

Pour réduire ces difficultés, le gouvernement entreprendra les actions ci-après :

- la mise en place d'un véritable régime de sécurité sociale en faveur des fonctionnaires et des autres couches sociales ;
- la prolongation de l'âge de la retraite pour contribuer entre autres, au redressement de l'équilibre financier de la Caisse des Retraites du Mali et de l'INPS ;
- la révision du mode de calcul des pensions ;
- l'application aux pensions, dans les mêmes conditions et au même taux, de toutes augmentations générales de salaires accordées aux travailleurs en activité, conformément à l'Ordonnance n° 79-7 CMLN du 18 janvier 1979 ;
- la mensualisation du paiement des pensions ;
- la révision du taux des allocations familiales et la limitation du nombre d'enfants à prendre en charge ;
- la relecture du Décret n° 243 PG-RM du 19 septembre 1983 fixant le régime de la rémunération des actes médicaux et de l'hospitalisation dans les formations sanitaires ;

Article 10 : La sécurisation des travailleurs

La protection des travailleurs sur les lieux de travail contre les agressions des usagers et contre les accidents du travail, joue un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail et des performances des agents de l'administration. Sa mise en œuvre nécessite l'implication des organisations syndicales dans la formulation et la mise en œuvre des différentes politiques.

Aussi, le gouvernement s'attellera à :

- créer et promouvoir un cadre de concertation Etat-Syndicats-Collectivités territoriales ;
- assurer la sécurisation des bâtiments administratifs.

Les organisations syndicales de travailleurs entreprendront des actions de sensibilisation en vue de favoriser l'amélioration de la qualité des prestations des fonctionnaires de l'État.

Dans le domaine de la protection contre les risques professionnels, le gouvernement assurera :

- une plus grande coordination des actions des différentes administrations chargées de la prévention ;
- le perfectionnement des agents de l'administration du travail et le renforcement des services du travail ;

En relation avec les services administratifs concernés, les organisations syndicales s'attacheront à rendre plus dynamiques les comités d'hygiène et de sécurité institués dans les entreprises.

Article 11 : La révision des conventions collectives

Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs s'engagent à prendre les initiatives nécessaires en vue de la révision des conventions collectives existantes et la conclusion de nouveaux accords collectifs dans les secteurs d'activités non couverts.

Pour sa part, le gouvernement prendra les mesures permettant l'institution rapide des commissions paritaires de négociation.

III : Dispositions finales

Article 12 : Les parties conviennent que le présent pacte qui est susceptible d'amélioration constitue le cadre privilégié pour la réalisation des objectifs économiques du gouvernement dans le respect des intérêts bien compris des partenaires sociaux.

Article 13 : Elles s'engagent à promouvoir un dialogue social franc et responsable dans le but de favoriser le maintien d'un climat social propice au développement économique.

Article 14 : Les actions retenues dans le cadre du Présent Pacte seront mises en œuvre à travers un programme pluriannuel assorti d'un chronogramme arrêté d'un commun accord et mis à chaque année. Pour ce faire, les parties conviennent de se concerter de façon périodique au sein d'une commission ad hoc regroupant les représentants de toutes les parties. Ces concertations auront lieu au moins une fois l'an et de préférence avant chaque arbitrage budgétaire en vue de faire le point sur la situation économique et budgétaire de l'État et évaluer les possibilités réelles de mise en œuvre du programme pluriannuel ci-dessus mentionné.

Article 15 : Le chronogramme visé à l'article ci-dessus sera élaboré par une commission ad hoc au plus tard 45 jours après la date de signature du Pacte.

Article 16 : Le Pacte peut être révisé à la demande de l'une quelconque des parties signataires, sous réserve d'un préavis de six mois. La demande de révision doit être accompagnée d'un nouveau projet pour permettre la reprise des négociations.

Article 17 : Pour les dispositions non précisées au présent Pacte, référence est faite aux conclusions générales des négociations gouvernement – Partenaires sociaux ayant servi de base à son élaboration. Les conclusions générales ainsi que le programme pluriannuel visé à l'article 14 sont annexés au Pacte.

Fait à Bamako, le 14 août 2001

Ont signé :

Pour le gouvernement :

Le Premier Ministre,
Ministre de l'intégration

Mandé SIDIBE

La Ministre du Développement
Social, de la Solidarité et des
Personnes Âgées

DIAKITE Fatoumata N'DIAYE

Le Ministre de l'Emploi et de
la Formation Professionnelle

Makan Moussa SISSOKO

Le Ministre de l'Économie
et des Finances

Bacary KONE

Pour les partenaires sociaux :

Le Président de la Fédération
Nationale des Employeurs du Mali

Moussa Mary Balla COULIBALY

Le Secrétaire Général de L'Union
Nationale des Travailleurs du Mali

Siaka DIAKITE

Le Président de la Chambre de Commerce
et d'industrie du Mali

Mamadou Lamine TOUNKARA

Le Président de la Fédération Nationale des
Association de Retraités du Mali

Thierno DIARRA

Le Président de l'Union Nationale des
Travailleurs Retraités de la Convention-INPS

El Hadji Mama TIMBELY

Le Président de L'Assemblée Permanente
des Chambres d'Agriculture du Mali

Cheick Oumar TALL

Le Président de la Fédération
Nationale des Artisans du Mali

Yacouba COULIBALY

Le Secrétaire Général du Syndicat
Autonome des Cadres Médicaux

Mamadou Kouréïssi TOURE

Annexe 3 : Charte nationale sur le dialogue social (Sénégal)

Préambule

L'État du Sénégal représenté par le ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et Organisations professionnelles ;

Les organisations syndicales d'employeurs représentées par les parties signataires ;

Les organisations syndicales de travailleurs représentées par les parties signataires ;

Considérant que le dialogue social constitue un impératif de démocratie et de bonne gouvernance et concourt à la promotion des droits économiques et sociaux et la participation des acteurs économiques à la gestion du développement ;

Considérant la nécessité de promouvoir la paix par le dialogue social au sein de structures permanentes, stables et fonctionnelles ;

Réaffirmant leur attachement aux valeurs consacrées dans la Constitution, à l'éthique et à la déontologie du travail ainsi qu'aux principes et droits fondamentaux au travail ;

Soucieux de promouvoir la croissance, l'emploi, la protection sociale et la solidarité entre tous les segments du monde du travail y compris l'informel par le biais d'un instrument efficace de prévention et de règlement des différends de toute nature ne se substituant ou ne dérogeant aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur ;

Convient d'instituer un cadre et des mécanismes de dialogue permanent par adoption de la présente charte.

1 - Dispositions préliminaires

A – Champs d'application et objet

Article 1^{er} : Champs d'application

La présente charte s'applique dans les secteurs publics, parapublic, privé y compris le secteur dit informel. Elle vise les employeurs au sein du Code du travail et du droit de la Fonction publique, les salariés, les agents de l'État et de ses démembrements.

Article 2 : Objet

La charte a pour objet :

- d'approfondir à tous les niveaux le dialogue social en renforçant le cadre institutionnel dans lequel il se déroule afin de le rendre encore plus efficace ;
- de tenir compte des changements intervenus dans l'environnement socio-économique afin de trouver l'équilibre nécessaire entre le renforcement de la compétitivité des entreprises et les intérêts des travailleurs à travers un dialogue social constructif ;
- de renforcer les mécanismes du dialogue social (négociation collective, conciliation et consultation) à travers l'établissement d'un cadre bipartite ou tripartite afin que les négociations aient lieu, d'abord au niveau de l'entreprise, au niveau des branches d'activité et au niveau national avec la pleine participation de l'État, soit en sa qualité d'employeur soit en sa qualité de garant de l'intérêt général ;
- de mettre en place des formations, notamment sur la négociation collective, l'économie, la législation sociale et les normes internationales du travail, destinées aux représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs ;

-
- de faire en sorte que les participants au dialogue social au niveau de l'entreprise, des branches et au niveau national, aient les mêmes informations concernant les données économiques et sociales, afin de leur permettre de tenir compte, d'une part, de la situation spécifique des entreprises et de l'État, et, d'autre part, de la situation sociale des travailleurs et de leurs familles.

B – Principes fondamentaux

Article 3 : Principe de la liberté syndicale

L'État, les employeurs s'engagent à garantir la liberté syndicale des travailleurs à tous les niveaux du dialogue social dans le secteur privé (moderne et informel), public, et informel notamment par la reconnaissance de la liberté d'adhésion ou non à un syndicat ainsi que celle d'exercer ou non des fonctions syndicales ou de représentation du personnel. Ils s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions ou exercer des pressions en faveur ou à l'encontre d'un travailleur ou d'une organisation syndicale quelconque.

Article 4 : Principe de la liberté du travail

Les travailleurs doivent, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, respecter la liberté du travail ainsi que la sauvegarde de l'outil de travail.

Article 5 : Principe du respect des règles établies d'un commun accord

Les rapports entre les parties signataires de la présente charte sont fondés sur le partenariat, la bonne foi, le respect et la reconnaissance mutuels, la volonté d'entente et de conciliation, le respect des engagements pris et de la parole donnée.

Les décisions issues du dialogue et de la concertation entre les parties sont adoptées par consensus et revêtent un caractère obligatoire.

Celles-ci peuvent décider de recourir aux procédures définies par la présente charte pour régler toutes leurs relations d'ordre professionnel nonobstant tout autre cadre de négociation.

L'État et les Employeurs veilleront à assurer les conditions et moyens nécessaires à l'amélioration et à l'adaptation permanente des aptitudes des travailleurs aux besoins nouveaux dans l'entreprise et l'administration publique par la formation et le perfectionnement. Ils doivent veiller au respect du droit à l'expression individuelle et collective des travailleurs à tous les niveaux du dialogue social.

C – Code de conduite du dialogue social

Article 6 : Valeurs de référence

Les valeurs fondamentales du travail reposent sur :

- Le professionnalisme et la qualité qui résident dans la maîtrise et le bon accomplissement des fonctions et tâches. Ils se manifestent par le comportement au travail et par l'effort constant fourni pour accroître son rendement et sa productivité ;
- L'éthique qui consiste à se conformer aux règles de la morale professionnelle. Elles renvoient également à l'obligation de fidélité et de loyauté qui implique la non divulgation du secret professionnel et la non concurrence ;
- La justice sociale, la non discrimination et l'équité qui renvoient à l'égalité de traitement, au sens de l'humain et à la solidarité ;
- Le respect mutuel qui permet de créer un climat favorable au dialogue et de développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Article 7 : Règles de conduite des Employeurs

Les Employeurs doivent :

- s'engager à la mise en place d'un cadre institutionnel de dialogue social et à en respecter les règles d'organisation et de fonctionnement ;
- promouvoir un partage de l'information économique, financière et sociale ;
- promouvoir la protection sociale des travailleurs et la sauvegarde des Institutions de Prévoyance sociale ;

-
- mettre en place une politique de formation et d'information des travailleurs dans le cadre du bilan social ;
 - s'engager à ne pas prendre de décisions mettant en péril l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs, la stabilité de l'emploi et les possibilités de formation et l'environnement ;
 - respecter la réglementation salariale (normes minimales de salaires) et s'engager à partager avec les travailleurs les bénéfices de la croissance ;
 - mettre en place, conformément aux textes en vigueur, les moyens (crédits d'heures, liberté de déplacement et d'accès aux sites, congés de formation, locaux fonctionnels notamment) permettant aux titulaires d'un mandat syndical ou aux représentants du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes ;
 - prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et des carrières en garantissant un parcours professionnel normal aux détenteurs de mandat syndical et aux représentants du personnel ;
 - s'engager à consulter obligatoirement les représentants syndicaux et/ou les délégués du personnel pour l'élaboration des plans de formation et des budgets de formation ;
 - s'engager à négocier à des périodes préalablement définies, les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'aménagement du temps de travail et les classifications professionnelles.

Article 8 : Règles de conduite de l'État

L'État doit :

- servir les usagers en respectant les exigences ci-après : proximité et accessibilité des services, participation, consultation et médiation, qualité et efficience, évaluation des services, transparence et information, célérité, fiabilité et confidentialité des informations ;
- s'engager à promouvoir une politique de justice sociale et à ne porter atteinte au droit de grève en préjugant de caractère licite ou illicite qui relève de l'appréciation souveraine du juge ;
- s'engager à prendre dans un délai raisonnable tous les textes législatifs et réglementaires visant à appliquer ou à compléter la législation du travail et de la sécurité sociale en vigueur ;
- garantir des consultations régulières dans le cadre de la convention n° 144 de l'OIT. concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et s'engager à consulter les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs sur tout projet de réforme ou d'amélioration de la législation du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 9 : Règles de conduite des travailleurs et de leurs organisations

Les travailleurs et leurs organisations doivent :

- se conformer aux procédures législatives, réglementaires et conventionnelles de déclenchement de la grève et à ne pas recourir à la violence et aux voies de fait ;
- participer à l'amélioration du milieu et des conditions de travail (santé et sécurité) et du climat social (harmonie des relations sociales au sein de l'entreprise) ;
- déclencher l'alerte auprès de l'employeur lorsqu'ils ont connaissance de faits ou de dangers graves et imminents de nature à affecter de manière préoccupante les conditions de travail ou le climat social dans l'entreprise ;
- contribuer à la recherche de solutions adéquates pour prévenir les maux qui gênent le bon fonctionnement de l'Entreprise et qui ont pour noms absentéisme, laxisme, faible productivité et incompétence ;
- contribuer, par une réflexion conjointe, à l'élimination des toutes les dégradations pouvant entraîner une baisse du chiffre d'affaires, et une augmentation des coûts telles que les pertes de clientèle résultant de produits défectueux ou mal présentés, les pannes de machines, les approvisionnements mal maîtrisés, les absences et les accidents, le manque d'hygiène et de propreté, etc.

2 - Structures et mécanismes du dialogue social

A – Organisation du dialogue social

Article 10 : Dialogue au niveau national

Le cadre permanent du dialogue social est constitué au niveau national par le Comité national du dialogue social à composition paritaire.

Le Comité dont les membres sont désignés tous les trois (03) ans par chacune des parties est chargé de :

- promouvoir la prévention des conflits en mettant en œuvre le mécanisme d'alerte que constitue la négociation préventive ;
- veiller au respect de la présente charte par la mise en œuvre des procédures de négociation collective, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage ;
- examiner tous les litiges nés de l'application de la charte ;
- examiner les conditions générales de travail dans lesquelles les salaires, la productivité du travail, la protection sociale pourraient être modifiés par rapport aux indicateurs économiques-types ;
- étudier les voies et moyens aptes à promouvoir des systèmes d'incitation au sein de l'entreprise ;
- veiller à l'application correcte des accords intervenus entre employeurs et travailleurs et d'examiner en premier ressort les litiges survenus au plan sectoriel entre employeurs et travailleurs ;
- rechercher les solutions les plus appropriées à proposer pour placer les entreprises et les travailleurs dans un environnement favorable notamment en agissant sur les coûts de facteurs de production, sur la fiscalité, sur l'accès au crédit, sur les denrées et les produits de consommation courante, sur les assouplissements en matière de législation relevant du domaine des services, du commerce et de l'industrie ;
- proposer aux pouvoirs publics, dans leurs rapports avec les bailleurs de fonds et les Institutions financières internationales, des études ou renseignements susceptibles de compléter leur information sur les aspects de la politique de restructuration de l'économie impliquant l'entreprise et les travailleurs.

Le Comité national du dialogue social est présidé par une personnalité choisie par les parties et dont l'autorité morale et les compétences en matière économique, sociale et juridique la rendent particulièrement apte à promouvoir le dialogue, à prévenir et à régler les conflits.

Article 11 : Dialogue social au niveau de la branche

Il est institué au niveau de chaque branche d'activités un Comité paritaire bipartite de dialogue social dont les membres sont issus des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

La présidence de ce Comité est assurée alternativement par l'une des parties patronales ou syndicales pour un mandat d'une durée d'un (01) an.

Le Comité de dialogue social de branche est chargé d'examiner les dossiers dont il est saisi par le Comité national pour le dialogue social, les employeurs ou les travailleurs de la branche considérée si la question à traiter ne revêt pas un caractère national. Il a une mission d'observation, d'impulsion et de coordination des structures de dialogue social existantes au sein des entreprises de la branche d'activités. À ce titre, il doit établir un rapport annuel sur l'état du dialogue social et de la paix sociale transmis au Comité national du dialogue social.

Article 12 : Dialogue social au niveau de l'entreprise

Il est institué au niveau de l'entreprise un Comité de dialogue social.

Le Comité comprend l'employeur, ses fondés de pouvoirs et préposés et les délégués du personnel titulaires et suppléants élus sur l'ensemble des établissements que compte l'entreprise.

Le Comité a une mission d'observation, d'impulsion et de coordination des instances internes chargées du dialogue social. À ce titre, il doit établir un rapport annuel sur l'état du dialogue social et de la paix sociale transmis au comité de dialogue social de branche.

Le comité de dialogue social d'entreprise pourra, d'accord parties, examiner toute proposition visant l'amélioration de la qualité du dialogue social, du milieu et des conditions de travail, de l'environnement péri professionnel, de l'organisation du travail, de la productivité du travail, des rémunérations et de la durée du travail sans toutefois se substituer aux attributions des autres institutions représentatives du personnel ou paritaires reconnues au sein de l'entreprise.

La présidence du Comité du dialogue social est assurée par l'employeur ou son représentant.

B – Fonctionnement du dialogue social

Article 13 : Règles applicables au Comité national pour le Dialogue social

Le Comité national pour le dialogue social élabore et adopte son règlement intérieur qui définit les règles d'organisation et de fonctionnement notamment la composition, le mode de saisine, les modes de délibération ainsi que les règles disciplinaires applicables aux membres.

Le Comité national du dialogue social se réunit au moins deux (02) fois par an en session ordinaire à la fin de chaque semestre et sur convocation de son Président.

Il se réunit en session extraordinaire, à l'initiative du Président ou à la demande expresse des deux tiers de ses membres.

Le projet d'ordre du jour de la session est arrêté par le Président du Comité, à son initiative ou à la diligence de l'une des deux parties.

Il est institué auprès du Comité national du dialogue social un Secrétariat permanent ayant pour missions :

- de recevoir les plaintes des parties en conflit et les propositions de points à inscrire à l'ordre du jour des réunions du Comité ;
- de préparer les convocations des réunions et des documents de travail ;
- d'élaborer les conclusions, recommandations et procès-verbaux de délibérations ;
- de veiller à l'exécution du programme de travail ;
- de suivre la mise en œuvre des recommandations ;
- de préparer un rapport annuel sur l'état du dialogue social et de la paix sociale.

Le Secrétariat permanent du dialogue social est dirigé par un Secrétaire nommé par arrêté du ministre chargé du Travail sur proposition des parties patronales et syndicales et en cas de désaccord constaté, le ministre procède directement à cette nomination.

À chaque session, le Comité national du dialogue social nomme un bureau qui comprend, outre le Président, deux (02) vice-présidents choisis parmi les représentants des deux parties.

Les travaux du Comité sont sanctionnés par un procès-verbal signé du Président, des deux (02) vice-Présidents et du Secrétaire permanent.

Le procès-verbal ainsi que les avis et recommandations du Comité sont adressés au Premier ministre, au ministre chargé du Travail, à chacun de ses membres et aux parties intéressées.

Article 14 : Règles applicables aux Comités de dialogue social de branche et aux Comités de dialogue social d'entreprise.

Le mode de saisine, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de prise de décisions des Comités de dialogue social de branche et d'entreprise sont ceux du Comité national.

Toutefois, les parties peuvent convenir d'un règlement intérieur prévoyant des modes de dérogations de saisine, d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision.

3 - Dispositions finales

Article 15 : Actions de sensibilisation et de formation

Les partenaires à la présente charte s'engagent à entreprendre des actions de sensibilisation, de formation des travailleurs, des employeurs, des membres des organisations syndicales en techniques de négociation et de dialogue.

Article 16 : Révision

Les parties conviennent que la présente charte, susceptible d'amélioration, est un cadre souple pouvant faire l'objet de réaménagements périodiques nécessités par la conjoncture, l'évolution des mentalités et des rapports entre employeurs et travailleurs.

Article 17 : Durée et dénonciation

La présente charte est conclue pour une période déterminée minimale de cinq (05) ans renouvelable par tacite reconduction pour une durée indéterminée nonobstant une évaluation annuelle de son application. Elle peut être dénoncée en tout ou partie par l'une des parties signataires, après observation d'un préavis de six (06) mois minimum à partir de la date de notification aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai qui n'excédera pas un mois après réception de la lettre recommandée.

Dans tous les cas, la présente charte restera en vigueur jusqu'à l'application d'une nouvelle charte signée à la suite de la dénonciation formulée par l'une des parties.

En cas de désaccord persistant au cours du préavis de six (06) mois, tous les moyens seront mis en œuvre au sein du Comité national du dialogue social, élargi au besoin, pour résoudre à l'amiable les points de désaccord, l'arbitrage de l'État n'intervenant qu'en dernier ressort.

Article 18 : Adhésion ultérieure

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs, légalement constitué peut adhérer à la présente charte en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif au sens de la loi est reconnu au plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas un caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la charte ni en demander la révision même partielle.

Article 19 : Prise d'effet

La présente charte prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt du Secrétariat du Tribunal du Travail Hors Classe de Dakar par la partie la plus diligente.

Fait à Dakar, le 22 novembre 2002

Ont signé

Pour les organisations d'employeurs

CNP : Baïdy AGNE
CNES : Mansour CAMA
GES : Souhaïbou GUEYE
MOPES : Youssou MBOUP
MDES : Mbagnick DIOP
UNACOIS DEFS : Ibrahima LO

Pour les organisations de travailleurs

CNTS : Mody GUIRO
UNSAS : Mademba SOCK
UDTS : Malamine NDIAYE
CDSA : Mbaye GUEYE
COGES : Mor DIENG
FGTS : Babacar NDOUR
SYNPICS : Alpha SALL
UTLS : Idrissa KOTE
CDTS : Ibra DIOUF Niokhobaye
STDS : Talla DIA
CGTDS : Cheikh T. DIAKHATE
CNTS/FC : Ibrahima SARR

Pour le Gouvernement

Le ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi
et des Organisations professionnelles

Yéro DE

Annexe 4 :

REPUBLIQUE DU NIGER
PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION

DECRET N° 2000-159/PRN/MT/MA
du 23 mai 2000

Instituant une Commission Nationale
de Dialogue Social et définissant sa
composition, ses attributions et ses règles
de fonctionnement

Vu la Constitution,

Vu le décret n° 95-050/PRN/PM du 13 avril 1995, portant réorganisation des services du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 005-99/PRN du 31 décembre 1999, portant nomination du Premier Ministre,

Vu le décret n° 2000-0001 du 5 janvier 2000, fixant la composition du gouvernement ;

Sur rapport du Ministre du travail et de la Modernisation de l'Administration ;

Le Conseil des Ministres entendu ;

DECRETE :

I. Dispositions générales

Article 1^{er} : Il est institué auprès du Premier Ministre, une Commission Nationale de Dialogue Social (C.N.D.S.)

Article 2 : La Commission Nationale de Dialogue Social est un organe quadripartite de concertation et de réflexion permanentes entre les partenaires sur des questions touchant aux conflits sociaux de toutes natures.

II. Attributions

Article 3 : La Commission nationale de dialogue social a pour mission, la promotion du dialogue social au Niger.

A ce titre, elle est chargée de :

- l'instauration effective d'un dialogue social entre les partenaires sociaux ;
- la prévention et la gestion des conflits collectifs ;
- la facilitation dans le règlement des conflits.

Article 4 : Quand elle est saisie d'un conflit, la Commission émet un avis et/ou fait des recommandations aux parties et aux autorités compétentes pour son règlement.

III. Composition

Article 5 : La Commission nationale de Dialogue Social est présidée par une personnalité dont l'autorité morale et les compétences en matière économique, sociale et juridique, la rendent particulièrement apte à promouvoir le dialogue social, à prévenir et à régler les conflits.

Article 6 : La Commission Nationale de Dialogue Social comprend, outre le Président, vingt-huit (28) membres répartis ainsi qu'il suit :

- sept (7) membres du Gouvernement ;
- sept (7) représentants des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives ;
- sept (7) représentants des organisations professionnelles des travailleurs les plus représentatives ;
- sept (7) représentants de la Société Civile et des organisations coopératives.

Article 7 : Les représentants du Gouvernement sont :

- Un (1) représentant du Premier Ministre ;
- Un (1) représentant du Ministère des Finances ;
- Un (1) représentant du Ministère de l'Éducation Nationale ;
- Un (1) représentant du Ministère de la Santé Publique ;
- Un (1) représentant du Ministère du travail et de la Modernisation de l'Administration ;
- Un (1) représentant du Ministère des Mines et de l'Énergie ;
- Un (1) représentant du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de la Technologie.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs, de travailleurs, de la Société Civile et des organisations coopératives sont désignés par leurs structures respectives.

Article 8 : Le président de la Commission Nationale de Dialogue Social est nommé par Arrêté du Premier Ministre, sur une liste de personnalités proposées par la Commission :

Article 9 : Les membres de la Commission nationale de Dialogue social sont nommés par Arrêté du Premier Ministre pour un mandat de trois (3) ans renouvelable.

Il est nommé simultanément autant de membres suppléants que de membres titulaires.

IV. Fonctionnement

Article 13 : La Commission Nationale de Dialogue Social élabore et adopte son règlement intérieur qui détermine notamment, les modalités de ses délibérations, les règles disciplinaires applicables aux membres et, au besoin, la composition, les modalités d'organisation et de fonctionnement des structures régionales de la Commission.

Article 14 : La Commission Nationale de Dialogue Social se réunit au moins deux (2) fois par an en session ordinaire, sur convocation de son président.

Elle peut se réunir en sessions extraordinaires, à l'initiative du Président ou à la demande des deux tiers (2/3) de ses membres.

Article 15 : Le projet d'ordre du jour de la session est arrêté par le président de la Commission, à son initiative ou à la diligence de l'une ou moins des quatre parties prenantes.

Article 16 : La Commission ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres représentants de chacune des quatre (4) parties sont présents.

Les délibérations sont prises par consensus.

Toutefois, le règlement intérieur peut prévoir d'autres modalités de prise de décision.

Article 17 : A chaque session, la Commission Nationale de Dialogue Social met en place un bureau de séance qui comprend, outre le Président, quatre (4) Vice-présidents choisis parmi les représentants de chacune des quatre (4) parties prenantes.

Le secrétariat de séance est assuré par le Secrétaire Permanent.

Article 18 : Les travaux de la Commission sont sanctionnés par un procès-verbal signé du Président, des quatre (4) Vice-présidents et du Secrétaire Permanent.

Le Procès-verbal ainsi que les avis et recommandations de la Commission sont adressés au Premier Ministre, à chaque membre de la Commission et à chacune des quatre parties prenantes.

Article 19 : Le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Dialogue Social est assuré par le Ministère du Travail et de la Modernisation de l'Administration.

Article 20 : Le Secrétariat Permanent a pour mission :

- de recevoir les plaintes des parties en conflits et autres propositions de points à inscrire à l'ordre du jour de la Commission ;
- de préparer les convocations des réunions de la Commission et les documents de travail ;
- d'élaborer les conclusions, les recommandations et les procès-verbaux des délibérations de la Commission ;
- de veiller à l'exécution du programme de travail de la Commission ;
- de suivre la mise en œuvre des recommandations de la Commission.

Article 21 : Le secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Dialogue Social est dirigé par un Secrétaire Permanent nommé par le Ministre du travail et de la Modernisation de l'Administration, en dehors de la Commission.

Article 22 : Les frais de fonctionnement du Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Dialogue Social sont à la charge du Cabinet du Premier Ministre.

Article 23 : La Ministre du Travail et de la Modernisation de l'Administration et le directeur de Cabinet du Premier Ministre sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires et sera publié au Journal officiel de la République du Niger.

Fait à Niamey, le 23 mai 2000

Signé :

Le Président de la République

MAMADOU TANDJA

Le Premier Ministre

HAMA AMADOU

La Ministre du travail et de la Modernisation
de l'Administration

Mme MIREILLE FATOUMA AUSSEIL

Pour ampliation :

Le Secrétaire Général Adjoint du Gouvernement **LARWAN IBRAHIM**

Annexe 5 :

DECLARATION DE OUAGADOUGOU

Les participants au séminaire tripartite des pays membres de l'UEMOA sur «la gestion des conséquences sociales d'une Union Économique et Monétaire. Réflexion sur le dialogue social au sein de l'UEMOA » ci-après :

- les Ministres en charge du dialogue social des États membres,
- les Organisations d'Employeurs,
- les Organisations de Travailleurs.

Appréciant la situation du dialogue social au sein des États membres ;

Notant l'existence de cadres juridiques et institutionnels de dialogue social à travers les structures consultatives tripartites nationales ;

Constatant la nécessité de renforcer la concertation tripartite dans les différents pays membres ;

Conscients du fait que le dialogue social au niveau de l'UEMOA est une nécessité pouvant contribuer à dégager une vision globale partagée et cohérente des acteurs sur les questions d'ordre économique et social de nature à faciliter l'adhésion des partenaires sociaux aux décisions prises en son sein.

RECOMMANDENT

1 – La création au sein de l'UEMOA d'une structure tripartite permanente Gouvernements – Employeurs – Travailleurs en vue de tenir compte de la dimension sociale et humaine de l'intégration économique

2 – De doter la structure d'un statut compatible avec ses missions et objectifs de promotion du dialogue social dans le cadre de l'examen de toutes les questions économiques et sociales.

3 – De faire figurer la structure parmi les Institutions Spécialisées Autonomes de l'UEMOA.

4 – A la commission de l'UEMOA de poursuivre et d'améliorer la politique d'information et de communication en direction de toutes les couches de la population.

5 – Au Bureau International du Travail et au Programme PRODIAF, d'assurer un accompagnement technique et logistique en vue de promouvoir le dialogue et la concertation tripartite au niveau sous-régional.

DECIDENT

La mise en place d'un comité de suivi tripartite placé sous la Présidence de Monsieur le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale du Burkina Faso en vue de prendre les contacts utiles et de préparer un plan d'action pour faire évoluer le dialogue social au sein de l'UEMOA.

Fait à Ouagadougou, le 7 mai 1999

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages, rapports et études

- Jane Hodges Aeberhard, *Etude comparative sur les statuts de la Fonction publique*, BIT/2002.
- José LUIS Daza Pérez, *Le dialogue social dans l'administration publique*, BIT/2002.
- Bertin Amoussou, *Le Dialogue Social au Bénin*, BIT/PRODIAF, 2003.
- Bertin Amoussou, *Défis et opportunités pour la déclaration au Bénin*, BIT/Déclaration, 2001.
- Dominique Meurs, *Egalité de rémunération au Mali*, BIT/Déclaration, 2001.
- Penda Talla Sidibé, Ousmane Oumarou Sidibé, *Le Dialogue Social au Mali*, BIT/PRODIAF, 2002.
- Zobila Koné, Timothée T. Soulama, *Etude sur la mise en place d'un cadre tripartite de dialogue social au sein de l'UEMOA*, UEMOA 2005.
- Observatoire de l'Emploi et de la Formation (Mali), *Bilan de l'emploi 2002: Etude sur la structure des emplois dans la Fonction Publique*, septembre 2003.
- Moussa Oumarou, *Le Dialogue Social au Niger*, BIT/PRODIAF, 2002.
- Moussa Oumarou, *Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger*, BIT/Déclaration, 2001.
- B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *les principes de l'OIT sur le droit de grève*, BIT.
- Seydou Konaté, *Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso*, BIT/Déclaration, 2001.
- Seydou Konaté, *Le Dialogue Social au Burkina Faso*, BIT/PRODIAF, 2004.
- PNUD et projet INT/90/R78, *Etude concernant la dimension, le coût et l'efficacité de la Fonction Publique de Guinée Bissau*.
- CAFRAD, *La gestion des ressources humaines, cas de la République de la Guinée Bissau*, séminaire, Tanger 23-27 octobre 2000.
- UE, *Guinée Bissau: Rapport de mise en œuvre du programme d'action de Bruxelles en faveur des pays les moins avancés pour la décennie 2001-2010*, janvier 2006.
- Observatoire des Fonctions Publiques Africaines (OFPA), *Recueil des statuts généraux des Fonctions Publiques Africaines*, tomes 1 et 2, 1995.
- Babacar Diakhate, *Le droit syndical au Sénégal*, Friedrich Ebert Stiftung Digitale Bibliothek.
- Direction de la Prévision et de la statistique, *Situation économique et sociale du Sénégal*, édition 2004.
- Fournier Jacques, *Le dialogue social dans la Fonction publique: le livre blanc*.

2. Textes législatifs et réglementaires

- Loi n° 2001-09 du 21 juin 2001 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.
- Décret n° 2005-108 du 9 mars 2005 portant régime juridique d'emploi des agents contractuels de l'Etat en République du Bénin.
- Loi n° 019-2005/AN portant modification de la loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998, portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique (Burkina Faso).

- Loi n° 045-60/AN du 25 juillet 1960, portant réglementation du droit de grève de fonctionnaires et agents de l'Etat (Burkina Faso).
- Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique (Côte d'Ivoire).
- Loi n° 92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics (Côte d'Ivoire).
- Décret n° 95-690 du 11 septembre 1995 portant modalité particulière d'exécution du service minimum en cas de grève dans les services publics (Côte d'Ivoire).
- Loi n° 2001-476 du 9 août 2001 d'orientation sur l'organisation générale de l'administration territoriale (Côte d'Ivoire).
- Loi n° 80-1180 du 17 octobre 1980 relative à l'organisation municipale (Côte d'Ivoire).
- Institutions: Recueil des textes statutaires de la fonction publique Malienne.
- Ministère de la Fonction publique, de la Reforme de l'Etat et des Relations avec les Institutions: Cadre stratégique de prévention des conflits de travail au Mali.
- Arrêté n° 005-062/MFPRERI-SG du 3 mars 2005 portant création du secrétariat permanent du dialogue social (Mali).
- Loi n° 87-47/AN-RM du 4 juillet 1987 relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics (Mali).
- Décret n° 05-434/P-RM du 13 octobre 2005 fixant les conditions de travail du personnel enseignant contractuel de l'Etat (Mali).
- Décret n° 05-435/P-RM du 13 octobre 2005 fixant les conditions de travail du personnel enseignant contractuel des collectivités territoriales (Mali).
- Décret n° 05-436/P-RM du 13 octobre 2005 fixant les modalités de hiérarchisation des emplois du personnel enseignant contractuel de l'enseignement secondaire (Mali).
- Ordonnance n° 89-18 du 8 décembre 1989 portant statut général de la fonction publique (Niger).
- Ordonnance n° 96-009 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales (Niger).
- Ordonnance n° 99-52 du 22 novembre 1999 portant statut général des fonctionnaires des collectivités territoriales (Niger).
- Décret n° 2000-159/PRN/MT/MA du 23 mai 2000 instituant une commission nationale de dialogue social et définissant sa composition, ses attributions et ses règles de fonctionnement (Niger).
- Décret n° 2005-149/PRN du 12 juillet 2005 portant création, attribution, composition et fonctionnement d'un Conseil National du Travail (Niger).
- Arrêté n° 040/PM du 3 mars 2000 portant création, attributions et composition du Comité chargé de négocier au nom du Gouvernement avec les partenaires sociaux (Niger).
- Arrêté n° 025/PM du 17 mars 2003 portant création, attributions et composition d'un comité interministériel de négociation (Niger).
- Loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires (Sénégal).
- Décret n° 77-880 du 10 octobre 1977 portant statut particulier du cadre des fonctionnaires de l'Administration générale (Sénégal).
- Décret n° 74-347 du 12 avril 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat (Sénégal).
- Décret n° 99-908 du 13 septembre 1999 fixant les conditions générales d'emploi et de rémunération des maîtres contractuels (Sénégal).

-
- Décret n° 46-MFPET/DFP/BE du 29 décembre 2001 fixant les conditions générales d'emploi et de rémunération des professeurs contractuels de l'enseignement (Sénégal).
 - Ministère de l'Intérieur et des Collectivités locales: Recueil des textes de la décentralisation (Sénégal).
 - Ordonnance n° 1 du 4 janvier 1968 portant statut général des fonctionnaires de la République togolaise.
 - Etat des lieux de la décentralisation au Togo, site partenariat pour le développement municipal.