**Ministère de La Fonction Publique du Travail et de La Modernisation de L’administration / Bureau International du Travail à Nouakchott**

**Atelier de renforcement des capacités des membres du Conseil National de Dialogue Social (CNDS) en Mauritanie**

**Du 17 au 18 septembre 2019**

**Rapport de l’Atelier de Nouakchott**

**Dr Hamid MEINE**

**Expert Consultant International indépendant**

[**hmeine@yahoo.fr**](mailto:hmeine@yahoo.fr)

**Rapport de l’Atelier**

**Introduction**

Entre le 17 et le 18 septembre deux mille dix neuf à dix heures quarante sept s’est tenue dans la salle de conférence de l’Hôtel MAURICENTER à Nouakchott le premier atelier portant sur le renforcement des capacités des membres du Conseil National du Dialogue Social(CNDS) en Mauritanie. Cet atelier, organisé conjointement par le Ministère de la Fonction Publique du travail et de la Modernisation de l’Administration et le Bureau International du Travail, s’inscrit dans le cadre des premières activités du CNDS naissant.

La liste des participants à cet atelier qui proviennent, en dehors des membres du Comité (répartis entre des responsables syndicaux, la partie étatique et les employeurs) des institutions gouvernementales nationales ainsi qu’une délégation du Haut Conseil du Dialogue Social du Sénégal sera annexée à ce rapport.

Cet atelier a connu quatre grands moments : la séance d’ouverture, les présentations des experts, les débats/discussions et enfin les ateliers.

1. **De la séance d’ouverture**

Au cours de la séance d’ouverture, trois allocutions ont été dites. Tout d’abord celle de Monsieur Mohamed Ould Baba, le président du Conseil National du Dialogue Social en Mauritanie qui, en remerciant le BIT et son personnels pour le partenariat positif, notamment dans cette activité de renforcement des capacités.

Il dira par la suite que le dialogue social permet un changement dans le cadre du travail en vue de l’amélioration des conditions de vie sociales et de travail, qu’il défend les intérêts des travailleurs et qu’il permettra de surveiller les conditions de travail , particulièrement le travail décent et celui des enfants.

Ensuite Monsieur Halim Hamzaoui, représentant du Bureau Régional du Travail à Alger a focalisé son intervention autour des expériences que l’Afrique a déjà connu en terme de dialogue social en disant quedeux expériences ont déjà émergé celle du Sénégal et celle de la Tunisie. La première est la plus riche, pionnière de son état et qui a évolué dans des conditions normales et la seconde est intéressante. Elle est héritière de la révolution de 2011 et a remplacé et permet de montrer bien des aspects pour entamer l’expérience du dialogue social notamment en Mauritanie. En faisant la genèse de ce qui a été déjà réalisé dans la thématique du dialogue social, qu’il rattache à l’équité, au bien être et à l’équité entre les travailleurs, notamment depuis la création du BIT qui fête cette son centenaire, il a exhorté les parties bénéficiaires de cette activité de bien retenir les leçons pour qu’enfin de compte la Mauritanie comme la Tunisie et le Sénégal puisse devenir des lanternes pour le reste de l’Afrique dans les questions du Dialogue social.

Enfin le Secrétaire Général du Ministère de la Fonction Publique du travail et de la Modernisation de l’Administration (MFPTMA), Monsieur Mohamed Mahmoud Ould DEH a invité les participants à profiter des experts de hauts niveaux engagés dans cette activité et des leçons qui seront tirées de cette formation, avant d’ouvrir la séance.

1. **Les communications des experts**

**II-1- Hammoud TFEIL : « Le conseil national de dialogue social en Mauritanie : les objectifs, les règles de fonctionnement, les attentes et les défis »**

La première communication est celle du Dr Hammoud Ould Tfeil Conseiller Technique chargé du Travail au Ministère de la Fonction Publique du travail et de la Modernisation de l’Administration (MFPTMA). Elle a pour titre : « Le conseil national de dialogue social en Mauritanie : les objectifs, les règles de fonctionnement, les attentes et les défis »

Pour camper son propos, le conférencier a d’ores et déjà abordé une approche notionnelle des concepts pour les vocables clés utilisés dans sa communication en disant qu’il n’existe pas une définition mondialement reconnue du dialogue social, mais que celle du BIT est la plus rependue et reconnue.

*« le dialogue social ne bénéficie pas, à ce jour, d’une définition globalement acceptée. Il existe, cependant, une définition opérationnelle, plus ou moins, largement employée par l’OIT qui met en relief la diversité des modèles et des pratiques en vigueur au niveau mondial : le dialogue social englobe toutes formes de négociation, de consultation ou d’échange d’informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d’intérêt commun liées à la politique économique et sociale. »*

C’est en réalité toute forme de négociation entre partenaires. Il ya au niveau de la communauté des prises de décisions issues d’un groupe de divers horizons. En vérité poursuivra le conférencier et spécifiquement dans notre contexte mauritanien, il existe dans ce pays, parce que c’est de lui qu’il s’agit, un dialogue social qui tire ses origines des fondements mêmes de la culture du pays où la place de la Jemaa, la chura…. dans les décisions à caractère politique ou social reste dominante.

Au sujet de la liberté syndicale, le conférencier dira que la Mauritanie a ratifié beaucoup de lois dont notamment celle des consultations tripartites et que les négociations collectives ont beaucoup avancé : 3 négociations ont fait avancer le dossier particulièrement en 2005, 2011. Le SMIG(2011), dans lequel les dockers ont beaucoup été concerné(2005 et 2014), mais surtout déjà en 2004 avec la publication du Code du Travail les dispositions et les base du dialogue social avaient été posés par l’article 65 dudit code qui définit la convention collective et en délimite l’objet. « Les dispositions suivantes en précisent les différents types, accommodent le régime juridique qui leur est applicable et précisent les procédures d’extension pour certaines conventions. » dira en substance l’intervenant.

Le processus de création du CNDS, sur lequel, le conférencier s’est longuement appesanti, a suivi le chemin de diverses négociations dont les plus importantes sont :

1. **Les négociations collectives de 2005**, les partenaires sociaux avaient convenu, entre autres, de ce qui suit :

* Le SMIC légal qui était de 4312 est relevé à 21 000 UM,
* Demande formulée aux pouvoirs publics de procéder à une exonération d’impôts pour le SMIG, de supprimer l’IMF…..
* Recommandation de la création d’une branche assurance maladie au sein de la CNSS
* S’agissant des dockers, les partenaires sociaux conviennent :
* De procéder au toilettage des textes régissant la profession de docker afin de la rendre plus conforme aux réalités et aux exigences de la compétitivité,
* De réviser les statuts du BEMOP pour supprimer le monopole qu’il exerce au niveau de la profession de la main d’œuvre portuaire et de favoriser l’avènement de plusieurs structures similaires dans le but de faire jouer la concurrence,
* Mettre en place un dispositif permettant la titularisation du plus grand nombre possible de dockers occasionnels,
* Renforcer les capacités matérielles et humaines des BEMOPs,
* Créer une structure chargée de familiariser les dockers aux techniques modernes de manutention, d’organisation et de sécurité.
* Proposition de création d’un cadre permanent de concertation.

**2- Les négociations collectives de 2011**.

Celles-ci ont abouti à l’accord ci-après :

A) Pour la plateforme revendicative des travailleurs :

* Le SMIG passera de 21 000 à 30 000 UM,
* L’augmentation des autres salaires catégoriels de 9 000 UM (résultat de l’écart entre l’ancien et le nouveau SMIG),

L’engagement de l’Etat à impliquer les représentants des syndicats de travailleurs et l’UNPM dans les phases de réflexion et de mise en œuvre des réformes relatives à certaines révisions de conventions, de statuts(fonction publique) et de code(par exemple du travail).

**3. Négociations sociales de 2016** :

Ouvertes fin mai 2016, ces négociations sociales avaient pour ordre du jour deux plateformes.

1. Plateforme des employeurs.
2. Plateforme des représentants des travailleurs.

Avant de conclure cette partie historique du processus de discussion entre les partenaires sociaux, et au sujet des dispositifs institutionnels consultatifs dans lesquels le dialogue social joue un rôle de premier plan, l’intervenant a cité :

* Le Conseil Economique, social et environnemental,
* Le Conseil National du Travail, de l’Emploi et de la Sécurité Sociale,
* Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
* Le Comité Technique Consultatif d’Hygiène et de Sécurité.

S’agissant du Conseil National du Dialogue Social proprement dit, le communicateur a évoqué les textes juridiques par lesquels celui-ci a été créé et s’est appesanti sur ses objectifs, ses règles de fonctionnement et ses défis.

En ce qui concerne les objectifs du Comité, celui-ci est en priorité chargé de mettre en œuvre les éléments suivants ;

* Développer et finaliser dans les meilleurs délais un plan d’action de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants et y associer les structures de TEDAMOUN et de la CNDH afin de suivre les actions à mener sur la base des conclusions du rapport de mission de l’OIT et les recommandations de la Commission d’Application des Normes,
* Mettre en œuvre le Plan d’Action National d’Elimination du Travail des Enfants (PANETE-RIM) afin d’y intégrer et prendre en compte la problématique du Travail Forcé qui y est, intimement, liée,
* Mettre en place les mécanismes nécessaires pour la préparation et l’organisation des élections de représentativité des centrales syndicales le plutôt possible, sur la base des recommandations de la feuille de route signée le 06 mars 2017,
* Réactiver le Dialogue Social entre les partenaires sociaux les plus représentatives d’employeurs au niveau national d’organisations les plus représentatives de salariés au niveau national et interprofessionnel, des représentants de l’Administration et des personnalités qualifiées.

S’agissant des règles de fonctionnement, le conférencier a estimé dans son intervention que le Conseil National du Dialogue Social(CNDS), est encore dans une situation transitoire et qu’à ce titre et en attendant la finalisation des organisations les plus représentatives….Une composition transitoire du conseil, présidée par une personnalité indépendante, est néanmoins mise en place. Elle coiffe un groupe de 7 membres également repartis entre le Gouvernement, les représentants des organisations des travailleurs et les employeurs(UNTM)

A la fin de son intervention Dr Hamoud Ould TFEIL a dit que les principaux défis auxquels le CNDS fait face s’articulent autour des points suivants :

* Etre capable de jouer pleinement son rôle;
* Réunir les conditions et mettre en place les mécanismes pour déterminer la représentativité des Organisations professionnelles,
* Assurer la régularité de la négociation collective à l’échelle des branches et au niveau interprofessionnel,
* Impulser la dynamique du dialogue social.

**II-2- Mohamed KCHAOU : « les conditions de réussite du dialogue tripartite au niveau national »**

La deuxième intervention  sur les conditions de réussite du dialogue tripartite au niveau national a été présentée par Mohamed Kchaou

Dans son introduction, l’intervenant a fait l’historique du travail et de la législation en matière de travail. Son importance est d’autant plus importante que la plupart des pays du monde ont quasiment engagé le procédé de dialogue social autour du travail en général. Ses retombées ne se comptent plus à condition que le dialogue tripartite respecte un certain nombre de conditions dont le respect des parties et des engagements pris autour des tables de négociations par les uns et les autres des intervenants.

Il a insisté sur le fait La République Islamique de Mauritanie est pionnière dans cette dynamique notamment par le code du travail adopté en 2004. Il a campé sa communication sur 4 points essentiels que sont :

1. L’importance du dialogue tripartite au niveau national
2. Les conditions liées aux trois parties prenantes
3. Les conditions du gouvernement
4. Les conditions des partenaires sociaux.
5. **L’importance du dialogue tripartite au niveau national**

La plupart des pays s’intéressent au dialogue. Souvent la promotion du dialogue social est la responsabilité de tous, pas seulement de l’état. Le dialogue tripartite n’est pas une condition c’est plutôt une nécessité. C’est en cela que les créateurs/ fondateurs de l’OIT ont inventé l’idée de faire rencontrer ont toujours essayé de réunir les employeurs, les travailleurs et l’état autour d’une même table.

L’emploi, l’informel, la santé au travail, la promotion de l’environnement social, le chômage… sont des thèmes développés pour améliorer les conditions de se rencontrer pour faire un plaidoyer pour un dialogue en vue d’améliorer les conditions des travailleurs en fonctions des normes.

Le conférencier a fait l’état des lieux de la législation en vigueur et celle ratifié par la RIM telle que

* Une volonté politique pour participer au dialogue chez les 3 parties
* La confiance entre les parties
* Le respect des règles du dialogue, sont les conditions sine qua non d’un dialogue réussi.

En réalité l’intervenant dira que le dialogue est un processus dans lequel s’est engagé l’ensemble des états et qu’en définitive, il représente une condition de rencontre entre des parties supposées opposées avec des intérêts divergents,. Le dialogue tripartite représente l’idée du tripartisme. A ce titre il concerne les employeurs et les travailleurs, deux groupes supposés être en conflit ouvert, sinon larvé avec l’arbitrage de l’Etat. Cette tape concerne les législations du travail, la grille salariale, la protection sociale et les assurances….

En outre, le dialogue tripartite permet de régler les conflits et de dépasser certains goulots d’étranglement inhérents à la dialectique liée aux politiques de l’emploi, du travail, des salaires, des responsabilités diverses, des garanties d’assurances… La participation au dialogue permet au niveau national de régler, d’appliquer et de faciliter le passage des politiques et les programmations et planifications stratégiques nationales.

1. **Les conditions liées au gouvernement.**

Dans cette optique, le conférencier a dit qu’il faudra dans ce cadre précis :

* Créer des institutions pour favoriser le dialogue et les encourager et les redynamiser (institutionnalisation du processus) ;
* Dynamiser et renforcer les institutions et organisations du dialogue social ;
* Offrir les fondements démocratiques et les libertés syndicales et offrir un environnement des élections ;
* Etablir la confiance entre les parties ;
* Appliquer la législation internationale et ratifier les lois ainsi que leurs applications ;
* Assurer un climat social serein et apaisé.

1. **Les conditions liées aux partenaires sociaux**

* Trouver des organisations fortes, crédibles et disposées au dialogue et ayant une base réelle avec des représentants
* Renforcer et créer les capacités techniques pour le dialogue social
* Unifier les visions et points de vue pour dialoguer et discuter au niveau national.
* Etablir la confiance entre les parties

Les débats ont tourné autour des idées développées par Mohamed Ktchou notamment dans les parties concernant les conventions tripartites mais aussi les différentes notions et vocables liées à ces thématiques.

Enfin le conférencier a conclu en rappelant que les relations au travail sont des relations durables, c’est en cela qu’elles devront être apaisées et que dans la plupart des pays en développement l’état est le plus grand employeur. Ce qui favorise les conditions aussi bien de conflits sociaux que des ententes issues des dialogues constructifs.

**II-3- Mohamed KCHAOU : « Règles de conduite et recommandations pour le bon fonctionnement des conseils nationaux de dialogue social »**

Cette intervention intitulée « règles de conduite et recommandations pour le bon fonctionnement des conseils nationaux de dialogue social » a été produite autour des points suivants :

* L’organisation structurelle du dialogue tripartite. Elle se compose de :
* l’Assemblé Générale : le nombre de ses membres dépend de l’importance de, de la pertinence et de la représentativité de ceux ci. Elle est variable selon les pays. De 8 personnes en Corée du sud à 233 en France et 21 personnes en RIM. La période de vie d’une AG est également variable entre 3 et 6 ans renouvelables ou non. Le président est choisi par alternance ou non par groupe de présidence ou présidence du gouvernement (ministre ou SG…) cette position est très fréquente dans nos pays arabe. Le président pourrait être choisi en dehors du conseil, indépendant. Les vices présidents sont désignés ou choisis. Ils peuvent être nombreux ou unique.
* Le bureau exécutif est très important dans la gestion des travaux des AG. Sa constitution est également variable. Il a un grand rôle dans la gestion des AG. Il est plus facile pour le CE de se réunir
* Le secrétariat permanent ou secrétariat général permettent de gérer les finances, la logistique, les outils de travail

Le financement des CNDS doit être indépendant. Il est parfois pris en charge par le Ministère du travail. Il ui permet de fonctionner, de payer les primes de présences

* **Organisation du travail dans les réunions des assemblées générales.**

Le rythme et la fréquence des réunions est variables. 4 à 8 parfois 12 réunions par an. Cela dépend du pays et de l’objet des réunions mais également de la masse des thèmes à débattre et de leurs intérêts pour le dialogue tripartite. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées également en fonction des besoins.

Au sujet de la préparation des réunions Monsieur Kchaou dira qu’il est très importante dans leurs réussites, il faudra souvent approcher les points de vue pour faire pencher la balance du coté du dialogue social. Le vote irrite souvent.

La composition des commissions : travailler pour les offrir des conditions pour faire la mission de manière adéquate et garder l’aspect ou le caractère tripartite des commissions désignées. Il est parfois permis de se faire aider par des experts en dehors des représentants du comité.

A la fin de sa présentation l’expert dira que qu’il ya effectivement des contraintes dans la réalisation du dialogue tripartite. Nous pouvons en citer :

* Manque de compréhension de l’esprit de dialogue tripartite
* Manquement aux libertés syndicales et le droit au dialogue
* Absence de rencontre pour régler des choses à des niveaux élémentaires (procédures administratives, règlement des problèmes dans certains secteurs de production
* Absence de soutien financier pour les comités de dialogue
* Manque de précision de la mission de la mission du Comité National du dialogue Social
* Manque de base de données et d’indicateurs précis sur la situation économique et social du pays
* La précipitation dans les prises de décisions dans les grands dialogues qui concernent des problèmes d’importances…

Mais au même moment il donne des recommandations et des conseils pour la réussite du dialogue

1. La liberté syndicale et le droit au dialogue
2. Liberté des syndicats et des employeurs à l’égard des autorités…..
3. Manque de politisation des membres du Dialogue social
4. Le maximum de représentativité possible
5. Renforcement des capacités et disponibilisation de hautes capacités d’expertises techniques et organisationnelles à tous les niveaux des commissions
6. Le respect des engagements pris par le Comité de Dialogue
7. Chercher à s’appuyer sur une structure capable d’apporter son soutien au CNDS pour avancer dans la gestion des dossiers( recherches académique….).
8. **4- Innocence NTAP NDIAYE : « l’organisation, le fonctionnement et l’impact du Haut Conseil de Dialogue Social (HCDS) au Sénégal**

Dans son introduction, la présidente du conseil au Sénégal a présenté sa méthodologie basée essentiellement sur trois points (i) missions et organisation du HCDS, (ii) fonctionnement du HCDS et (iii) l’impact des actions du HCDS avant de conclure.

Elle a dit que ce processus d’institutionnalisation au Sénégal a été inspiré par les parties prenantes au dialogue social tripartite à travers l’adoption par ces dernières de deux instruments de promotion de la stabilité sociale : la charte nationale sur le dialogue social le pacte national de stabilité sociale et d’émergence économique

Ce processus a ainsi été renforcé par la tenue des premières élections de représentativité des centrales syndicales de travailleurs qui se sont tenues le 20 avril 2011. En effet ajoute-t-elle « les parties prenantes au dialogue social tripartite du Sénégal ont d’abord adopté le 22 novembre 2002 la charte nationale sur le dialogue social dans le but de promouvoir le dialogue social dans les secteurs public, parapublic, privé y compris le secteur informel.

Le Haut Conseil du Dialogue social vise la promotion du dialogue social dans les secteurs public, parapublic et privé ainsi que l’économie informelle y compris. Il est aussi chargé d’assurer le Secrétariat Exécutif du Comité Technique du Pacte National de Stabilité Sociale et d’Emergence économique.

Il a pour missions essentielles :

- de procéder à des facilitations et/ou des médiations sociales entre les acteurs sociaux ;

* d’appuyer et de former les acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux ;
* de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l’échelle nationale et sectorielle notamment au niveau des branches et des entreprisses.
* de mener ou de faire mener toute étude jugée utile sur la situation et les perspectives du dialogue social ;
* d’établir le rapport annuel sur l’état du dialogue social et de le soumettre au Président de la République.

Pour réaliser ses missions, le Haut Conseil du Dialogue Social est doté des organes suivants :

- l’Assemblée plénière ;

- le Bureau ;

- le Secrétariat exécutif ;

- les Commissions.

Abordant les modalités de fonctionnement du haut Conseil du Dialogue Socail au Sénégal, Madame Ndiaye déclare que ceux–ci s’inscrivent dans un cadre d’actions à moyen et long terme (cadre d’intervention stratégique) mais obéissent aussi à une volonté d’associer les parties concernées dans la mise en œuvre des activités. De même le cadre d’Intervention stratégique, la gestion du quotidien et l’impact des actions menées ainsi que les différents résultats du HCDS prouvent que ce dernier a déjà traversé une expérience concluante.

Dans cette optique l’exemple le plus illustre concerne la médiation dans le secteur public (Education – santé – collectivités locales – enseignement supérieur) et la médiation également continue dans le secteur privé. Les résultats atteints dans la mise en place de plateformes de dialogue social. Cette action avait été indissociable à la promotion de la démocratie sociale et la promotion du dialogue social qui sont des œuvres ardues mais exaltantes dira Madame Ndiaye.

S’agissant de la mise en œuvre de l’ensemble de ces actions, elle ne pourra se réaliser sans la mise à disposition de ressources humaines, logistiques et financières conséquentes. Sous ce rapport, l’intervenante a estimé que l’engagement du gouvernement est primordial, d’une part et que l’appropriation du dialogue social et de ses mécanismes par les parties prenantes (représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs) avait été tout aussi cruciale, d’autres part.

Car pour elle l’ensemble des ces parties ne doivent pas percevoir l’institution tripartite de dialogue social comme un acteur concurrent, mais complémentaire pour le bien de tous. « Pour ce faire, ces institutions doivent développer une stratégie adéquate de communication et accorder un intérêt particulier au renforcement des capacités des parties prenantes au dialogue social tripartite. »

En guise de conclusion mais surtout de recommandation, Madame Ndiaye a estimé que les Institutions impliquées doivent développer entre elles une coopération pour partager et implémenter les meilleures pratiques. Et que la compétence et la détermination des membres et des équipes dirigeantes de ces institutions doivent être également de mise dans une posture permanente de sauvegarde de l’équidistance entre les différentes parties prenantes qui est la seule garante de leur crédibilité.

En finissant sa conférence, Madame Ndiaye a dit profiter de cette occasion, au nom des membres du HCDS du Sénégal pour magnifier l’appui déjà conséquent du Bureau International du Travail dans la réalisation de cette entreprise et remercier le Conseil National du Dialogue Social en Mauritanie et son Président Monsieur Mohamed Ould Baba pour son invitation généreuse en lui souhaitant beaucoup de succès dans l’entreprise qui démarre.

**Deuxième et dernière journée de l’atelier**

**II- 5 - Monsieur Mohamed Kchaou Consultant du BIT : « l’organisation du fonctionnement du Conseil national de dialogue social en Tunisie »**

Au cours de la Deuxième et dernière journée de l’atelier et sous la présidence de Monsieur Samba Demba Niang(Président de la Fédération de l’Agriculture)

Compte tenu du retard que l’atelier a observé dans sa première journée, cette présentation a été retardée jusqu’au mercredi. Cette présentation a commencé d’abord par une introduction du présentateur sur la composition du CNDS tunisien et sa constitution. Ensuite, il a évoqué les règles de gestion du Conseil. Dans cette partie, il a développé les questions liées à sa présidence, les périodes et les conditions de tenue des réunions (Assemblée Générale) et les prises de décisions avant d’aborder les différentes commissions et leurs rôles dans les prises en charge des questions liées aux différentes lois et les consultations diverses dans le cadre des compétences du Conseil.

Enfin Monsieur Kchaou a abondé dans l’organisation et administrative poir expliquer entre autres les responsabilités quasi illimitées du conseil dans sa gestion et sa prise en compte de l’ensemble des questions liées au dialogue social depuis la révolution dans ce pays en 2011 et même avant.

Le conférencier a insisté sur le fait que quelque soit l’expérience de la Tunisie ou du Sénégal, l’essentiel est de retenir que chaque pays garde ses spécificités et que la situation du Conseil National du Dialogue Social naissant en Mauritanie devra être fait pour la Mauritanie et qu’à ce titre.

Créé en 2017 en application au Pacte Social né en 2013 à l’issue de la révolution tunisienne. Il ressemble au Conseil Economique et Social en miniature en plus des questions du climat social relatifs aux salaires, aux droits des travailleurs, aux relations entre patronats et syndicats de travailleurs…

En plus de ces missions, le CNDS en Tunisie apport son appui et son avis sur les différentes lois qui émanent de l’Etat tunisien. Il donne également son avis sur les plans de développement et les budgets ainsi que les reformes que la Tunisie réalise sur ses institutions. En outre le Conseil réalise des études et des conseils pour affiner ses données et se mettre à jour.

Ses membres sont au nombre de 105 répartis entre les travailleurs, le patronat et l’état. Le Bureau du Conseil est composé de 9 membres à raison de 3 personnes par partie prenantes. Si le bureau demande la tenue d’une AG, les décisions sont prises par consensus. Il est dirigé par un Directeur Général qui prépare les réunions, écrit les PV et distribue l’information et est assisté par des services compétents. Le Président fait partie des membres. Il est suppléé par un autre membre en fonction des accords entre les membres du comité.

1. **les débats/discussions**

Cette activité de renforcement des capacités des membres du Conseil National de Dialogue Social à Nouakchott, s’est vu engager un grand débat autour des tenants et des aboutissants de ce comité en rapport avec le positionnement social, économique des différents intervenants dans ce dialogue.

La conférence de Dr Hammoud Tfeil, CTT au Ministère de la Fonction Publique du Travail et de la Modernisation de l’administration a engagé un vif débat autour des idées développées dans ses propos.

Dr Mohamed el Moustapha Ould Brahim, du syndicat de la santé, Membre du CNDS pense que la négociation entre travailleurs est un échec et que la représentation n’a pas été à la hauteur.

« Nous espérons beaucoup de ce CNDS et qu’un sérieux et un souffle nouveaux y soient donnés. Il doit être une loi et on doit revoir et insister sur ses aspects juridiques dans les quels nous décelons de erreurs »

Seyid Ould Abdallahi pense que le CNDS est un outil très important et nous devons le préserver. L’intervenant pense que si on reste dans les correspondances administratives, nous n’avançons pas, c’est en cela que nous devons avancer vers le CNDS. Celui-ci ne sera profitable et bénéfique que s’’il est alimenté du point de vue juridique et financier pour le dynamiser.

Betrika Mint Kaber, membre du Conseil ne semble pas pessimiste, les choses avancent bien estime-t-elle. Les expériences nous les possédons mais nous ne représentons pas l’exécutif. Le Ministre nous a convoqué et nous a promis d’avancer dans la même direction. Les compétences des membres du CNDS sont de bonnes qualités et peuvent apporter du bonus en vue d’avancer dans la bonne direction.

Abdallahi dit Nahah, syndicaliste CGTM estime que le CNDS n’apporte rien. La liste est longue des actions qu’on peut critiquer. Le caractère contraignant du CNDS. La définition d’ordre pratique, négociation collective, situation d’illégalité totale car les gens qui négocient ne représentent pas les travailleurs. Le décret de 2013 est assujetti à la représentativité. Les représentants ont été nommés par le Ministre. C’est en cela que pour pouvoir relancer, le dialogue il faut régler le problème de la représentativité.

Abdarrahmane Sidi Abdallah…Conseiller technique chargé de la fonction publique pense qu’il faut réviser les textes du CNDS

Mahmoud Ould Khairou, Ingénieur Union des Travailleurs de Mauritanie estime que le CNDS passe par une phase transitoire qui a ses faiblesses et ses atouts. « Notre rôle est d’apporter des idées novatrices. Ces formations sont bienvenues et peuvent pour ainsi dire améliorer effectivement des choses nouvelles. Les problèmes sociaux sont là et demandent des solutions qui ne pourront être apportées que par un CNDS actif. » L’améloration de l’économie attendue devra nous conduire vers une croissance partagée. Le climat est là : SCAPP, ODD…

Mme Innocence Ntap Ndiaye, Internationale Francophone du Dialogue Social, présidente CHDS Sénégal dira : «Nous sommes venus partager les expériences du Sénégal avec nos frères mauritaniens. Nous avons eu les mêmes problèmes que vous. Décret, lois, arrétés.,,, nous remettons par obligation chaque année le rapport au chef de l’Etat que nous allons partager avec vous.Le CNDS mauritanien permet d’améliorer la situation. On ne peut plus travailler sans les partenaires sociaux et l’Etat.

Mohamed Ketchou, expert international dans le domaine du travail remercie pour le BIT et dira que dans ce genre d’exercices le premier problème est l’aspect judiciaire,

La grande question est celle là : Quelle est la direction que prendre le CNDS et quelle est la direction que prendra le Conseil de la Fonction Publique ? Il dira en définitive que la caractère consultatif du CNDS n’est pas un défaut et que tous les conseils sont consultatifs, en tout cas dans le monde arabe.

En reprenant la parole Dr Hammoud Tfeil devra dire que la quasi-totalité des informations émises des intervenants sont des remarques plutôt et des compléments avant de répondre à quelques questions posées par l’auditoire.

La conférence de Madame Innocence Ntap Ndiaye a provoqué à son tour une gamme de questions sur les rapports entre les partenaires sociaux, ceux entre le patronat et l’Etat et le budget du HCDS qui, comme l’avait évoqué la conférencière, est une subvention de l’état du Sénégal. L’intéressée a répondu aux différentes questions et commentaires des uns et des autres des participants.

Un grand débat s’est instauré lors des différentes interventions de Monsieur Mohamed Ketchou, Expert du BIT particulièrement dans son intervention sur « les conditions de réussite du dialogue tripartite au niveau national » et sur celle relative aux : « Règles de conduite et recommandations pour le bon fonctionnement des conseils nationaux de dialogue social ».

A l’issue des différentes conférences certains intervenants ont abondé dans la similitude des deux conseils mauritanien et tunisien et ont posé des questions sur la composition, la gestion administrative et financière, les responsabilités diverses ainsi que le rôle de l’état plus particulièrement dans la régulation de l’ensemble du processus.

1. **Les ateliers**

Au cour de cette activité 2 ateliers ont été réalisés. Le premier était intitulé : « les priorités du dialogue social en Mauritanie » et le second : « organisation des élections professionnelles en Mauritanie : difficultés et solutions ».

**IV-1-  Les priorités du dialogue social en Mauritanie**

Trois groupes se sont formés : celui des travailleurs, celui de l’état et celui du patronat qui ont été présidés respectivement par Dr Moustapha Brahim, Tijani Cheikhna et Dicko Soudani.

L’objectif de cet atelier est de répondre à une série de questions en vue de déceler et d’expliquer le point de vue de chacun des partenaires au sujet de la thématique étudiée. Les réponses sont récapitulées dans le tableau suivant

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Question 1 : les priorités du dialogue tripartite** | | | | | |
|  | **Priorité du gouvernement** | | **Priorité du patronat** | | **Priorité des syndicats** |
|  | Représentativité syndicale  Révisions des textes relatifs au droit du travail  Révision des textes relatifs au CNDS  Révisions des salaires et des SMIG  Relevation des cotisations de la sécurité sociale  Révision des textes de la Protection sociale  Le passage de l’économie informelle à l’économie formelle. | | Faire des élections en vue de la représentativité syndicale  Le développement de la formation professionnelle et continue  Elimination du travail des enfants  Le travail décent | | Révision des législations du travail  Reforme de SEM et adéquation formation, education / emploi  Révision de la protection sociale  Révision de la stratégie nationale de l’emploi  Lutte contre le travail forcé  Lutte contre le travail des enfants  Considérer le genre dans la fonction publique. |
| **Question 2 : les difficultés qui peuvent entraver le dialogue autour des éléments précédents** | | | | | |
|  | **Point de vue du Gouvernement** | **Point de vue du Patronat** | | **Point de vue des Syndicats** | |
|  | Absence d’indépendance des syndicats  Absence de représentativité  Absence de volonté réelle de dialogue | Manque et absence d’informations précises  Méconnaissance des parties prenantes des droits et des devoirs  Absence des compétences et connaissances des membres du CNDS | | Absence de la confiance dans la reforme du SEM  Absence des compétences et des ressources humaines nécessaires  Dispersions des efforts | |
| **Question 3 : Solutions possibles pour ces difficultés** | | | | | |
|  | Soutien matériel des syndicats  Faire des élections démocratiques  Trouver une volonté de dialogue. | Soutien matériel des syndicats  Faire des élections démocratiques  Trouver une volonté de dialogue. | | Soutien matériel des syndicats  Faire des élections démocratiques  Trouver une volonté de dialogue. | |
| Question 4 : Sujet d’importance pour le dialogue social en Mauritanie | | | | | |
|  | Reformes du travail de tâcheronnat  Intérêt de la santé dans le secteur minier  Accord entre les interventions des tâcheronnats | Accorder un intérêt pour les docker  Organiser le secteur de l’or, l’orpaillage | | Reforme du système de santé  Reforme des salaires et bonifications  Révisions des mutations | |

1. **2- Atelier 2 : « organisation des élections professionnelles en Mauritanie : difficultés et solutions ».**

Au cours de cet atelier un questionnaire d’application avait été distribué à l’ensemble des participants. Il s’agissait pour Monsieur Mohamed Kchaou de répondre aux questions posées au cours de cet atelier.

Les participants ont départagé leurs points de vues dans le récapitulatif du tableau suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Question 1 : les difficultés pour tenir des élections** | | |
| **L’avis des Travailleurs** | **L’avis du Patronat** | **L’avis de Gouvernement** |
| Faiblesse de capacité  Absence de moyens  Absence de l’esprit d’équipe | NE SE PRONOCENT PAS | Création du cnds  Manque de symbiose entre composante du cnds  Absence de volonté d’élection entre membre du conseil |
| **Question 2 : Difficultés liées à la législation en vigueur** | | |
| Faiblesse de  Absence d’expert du travail  Absence des textes d’application | NE SE PRONOCENT PAS | Volatilité des textes législatifs  Chevauchement des données sur le travail  Créer des arrêtes d’application |
| **Question 3 : Difficultés des élections liées au Gouvernement** | | |
| Gouvernement partisan  Manque de moyens  Manque de volonté politique | **Aucune** | **Aucune** |
| **Question 4 : difficultés liées aux partenaires sociaux** | | |
| Dispersion et faiblesse des organisations syndicales  Absence de l’esprit de partenariat entre les partenaires  Faiblesse de communication entre partenaires | Dispersion et faiblesse des organisations syndicales | politisation du travail syndical |
| **Question 5 : Difficultés liées aux institutions** | | |
| Manque d’encouragement de l’éveil syndical  Manque de conscience de l’application des lois de la part de l’état | Participation aux dépenses liées aux votes | Absence de culture syndicale chez les travailleurs  Faiblesse de la structure administrative |
| **Question 6 : difficultés diverses** | | |
| Faiblesse de l’eveil syndical  Faiblesse de la force de conviction chez les chefs de syndicats | Faiblesse de l’éveil syndical  Faiblesse de la force de conviction chez les chefs de syndicats | Faiblesse de l’éveil syndical  Faiblesse de la force de conviction chez les chefs de syndicats |

A la fin de la deuxième et dernière journée de l’atelier de renforcement des capacités les conclusions et recommandations de l’atelier avaient été lu par le président du comité des rapporteurs, Monsieur Mahmoud Khairi, de l’UTM et adoptées par les participants

Au cours de la séance de clôture, un certain nombre d’allocutions avaient été dites par le Président du CNDS, le représentant du BIT, le président du patronat, le représentant du HCDS du Sénégal, le représentant de l’UTM, le Directeur du Travail ainsi que par l’animateur/formateur du Bureau International du Travail, Monsieur Mohamed Kchaou.

La deuxième et dernière journée de l’atelier a été clôturée le 18 septembre à 18heures.

**Annexes**

**Agenda de l’atelier**

**Le programme**

**Premier jour: mardi17 septembre2019**

8.30-9.00 : accueil et enregistrement des participants

9.00–9.15 : **Séance d'ouverture**

Sous la présidence du Ministre de la fonction publique, du travail, de l’emploi et de la modernisation de l’administration et en présence du représentant de l’OIT

9.15 – 9.30 : \* Présentation du programme de l’Atelier, des objectifs et de la méthodologie adoptée : le représentant de l’OIT

\* formation d’un comité de rapporteurs (3 membres: un membre de chaque groupe)

9.30- 11.30 : **Présentation1**  : Le Conseil national de dialogue social en Mauritanie : les objectifs, les règles de fonctionnement les attentes, les défis

M. Hamoud Tfeil Bowbe, conseiller chargé du travail–Ministère de la fonction publique, du travail, de l’emploi et de la modernisation de l’administration

Points de vue des groupes travailleurs et employeurs membres du conseil

Réaction des experts M.Mohamed Kchaou et Mme Ntap Innocence

Débat

11.30- 11.45: Pause café

11.45-13.00 : **Présentation 2 : les** conditions de réussite du dialogue tripartite au niveau national

M. Mohamed Kchaou, Expert en dialogue social et administration du travail

Débat

13.00-14.00: déjeuner

14.00-14.30 :**Présentation 3 :** règles de conduite et recommandations pour le bon fonctionnement des conseils nationaux de dialogue social

M. Mohamed Kchaou

14.30-15.00 :**Présentation 4:** l’organisation du fonctionnement et l’impact du haut Conseil du dialogue social au Sénégal, Madame NTAP Innocence, Présidente du conseil

15.00- 15.45 : **Présentation 5** : l’organisation du fonctionnement du Conseil national de dialogue social en Tunisie

M. Mohamed Kchaou

15.4 5 – 17.00 : Débat général sur les trois présentations

**Deuxième jour: Mercredi 18 Septembre 2019**

8.30- 10.30: **Atelier1** : Méthodes et techniques de dialogue tripartite au niveau national

Animation par M. Mohamed Kchaou

10.30-10.45: Pause café

10h45 - 12h30 : **Atelier 2**  : les priorités du dialogue social en Mauritanie

Animation par M. Mohamed Kchaou

12.30- 13 .30: Déjeuner

13.30-15.15:**Atelier 3 :** l’organisation des élections professionnelles en Mauritanie : les difficultés et les solutions

Animation par M. Mohamed Kchaou

15.15 -16.30 : **Conclusions et recommandations de l’Atelier**

Présentation par le comité de rapporteurs et adoption par les participants

16.30- 17.00 : **Séance de clôture**

**Liste des présents à l’atelier**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nom et prénom** | **Institution** | **Fonction** |
| 1. Amadou Massar Sarr | HCDS | Conseiller |
| 1. Poussa Sissoko | HCDS | Conseiller |
| 1. Djiby Moustapha | MFPTMA | DA |
| 1. Mohamed el Bechir Salek | MFPTMA | DA/DPSM |
| 1. Dame Fall | HCDS | Expert dialogue social |
| 1. Dicko Soudani | UNPM | SG /FGBP |
| 1. Mohamed Salem Rajel | UNPM | Chef service |
| 1. Melainine Khaled | UNPM | Conseiller |
| 1. El Kory Abdel Mola | UNPM | SG UNPM |
| 1. Mohamed Lemine | TVM | Journaliste |
| 1. Mohamed Ould Sidi | UNPM/ Transports | Président |
| 1. Dr Mohamed Yargue | CMT | SG |
| 1. Moustapha Momar | UDTM | SG |
| 1. Abdarrahmane Abdalla | MFPTMA | Conseiller technique |
| 1. Mahmoud Khairou | UTM | Secrétaire exécutif |
| 1. Pr Hamid MEINE | BIT | Consultant |
| 1. Samba Demba Niang | UNPM/ Agriculture | SG |
| 1. Seyid Abdallahi | UNPM | Conseiller président |
| 1. Mohamed Baba | CNDS | Président |
| 1. Youba Meissat | MFPTMA | Chef de service |
| 1. Ethmane Salem | DGT | Chef des inspections |
| 1. Abdarrahmane Seguellil | CNSS | Conseiller Directeur |
| 1. Ndiaye Innocence NTAP | HCDS | Présidente |
| 1. Cherif ould Bouna | AMI | journaliste |
| 1. Cheikh Mohamed Lemine | MEJS | DGE |
| 1. Cheikh Aidara |  |  |
| 1. Tijani cheikhna | Médecine du travail | DGA |
| 1. Hamzaoui Halim | OIT/Alger | Directeur par intérim |
| 1. Marc Ninorela | BIT | Chargé de programme |
| 1. Md Ahmed Isselmou | Azogui | Journaliste |
| 1. Esned Mohamed Sidi | Radio RIM | Journaliste |
| 1. Md Salem Khalipha | CNTM | Spécialiste |
| 1. Diabira Aly Bambi | BIT | Assistant Programme |
| 1. Md Vall Cheikh Bouya | MFPTMA | DAT/DGT |
| 1. Alioune Dweiguenni | MFPTMA | DAT/Inspections |
| 1. Md El Moustapha Brahim | UGTSM | SG |
| 1. Khaled Cheikhna | MFPTMA | Conseiller Juridique |
| 1. Mohamed Yaraf | MASEF | DAAF Adjoint |
| 1. Mohamed Barik | DRH/MEN | DRH |
| 1. El Khalil Moustapha | DGT/MFPTMA | Cadre |
| 1. Betrika Kaber | UNTM | Vice présidente |
| 1. Djibi Diallo | AMI | Journaliste |
| 1. Sidi Mohamed Salek | TVM | Caméramen |
| 1. Aboubekry Dieng | BIT | Chef de programme |
| 1. Md Mahmoud Sghair | MFPTMA | DPSM |
| 1. Sidi Mohamed Jiddou | MFPTMA | DGAT |