

NOTE SUR LE DIALOGUE SOCIAL

I. INTRODUCTION

Depuis les événements de Mars 1991, le Mali vit à l'heure du pluralisme politique et plus récemment du pluralisme syndical. Ce pluralisme politique et syndical, a joué au besoin de liberté d'expression et de justice sociale, favorisent de plus en plus la montée des revendications catégorielles. D'où l'impérieuse nécessité de mettre en œuvre des mécanismes permettant aux différents acteurs économiques et sociaux de résoudre les grandes questions nationales par un dialogue fécond et responsable.

Le dialogue social est un mécanisme de concertation tripartite mettant l'accent sur la recherche méthodique du compromis sur des préoccupations communes.

L'OIT définit le dialogue social comme incluant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale.

Les conditions de base du dialogue social sont les suivantes :

- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes, qui aient la capacité technique et l'accès aux informations pertinentes leur permettant de participer au dialogue social ;
- la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ;
- le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et le droit de négociation collective ;
- un soutien institutionnel approprié.

Pour que le dialogue social fonctionne, l'Etat ne peut pas rester passif, même s'il n'est pas un intervenant direct dans le processus. Il a pour mission de créer un climat politique et civil stable qui permette aux organisations d'employeurs et de travailleurs autonomes de fonctionner librement, sans crainte de représailles. Même lorsque les relations dominantes sont officiellement bipartites, il faut que l'Etat

fournisse un soutien essentiel aux actions des parties en mettant à leur disposition le cadre juridique, institutionnel et autre qui leur permette d'agir efficacement.

Le dialogue social revêt beaucoup de formes différentes.

Elle peut être informelle ou institutionnalisée.

Elle peut intervenir au niveau national, régional ou à celui des entreprises. Elle peut être interprofessionnelle, sectorielle ou présenter toutes ces caractéristiques à la fois.

Les institutions du dialogue sont définies par leur composition. Elles peuvent être bipartites, tripartites ou « tripartites plus ». Les intervenants tripartites essentiels sont les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Parfois, les partenaires tripartites peuvent décider d'ouvrir le dialogue à d'autres acteurs pertinents de la société dans le but d'obtenir une perspective plus vaste, d'inclure les vues diverses d'autres acteurs sociaux et de forger un consensus plus large.

Le dialogue social est constitué depuis le simple échanges d'informations jusqu'aux formes de concertation plus abouties.

* *le partage de l'information* est l'un des éléments les plus fondamentaux pour un dialogue social effectif. Il n'implique pas de débattre véritablement des questions ou d'engager une action, mais il forme néanmoins une partie essentielle du processus par le dialogue est établi et les décisions prises.

* *la consultation* va au-delà du simple partage de l'information et exige un engagement des parties au moyen d'un échange de vues qui, à son tour, peut déboucher sur un dialogue plus approfondi

* *la négociation collective* n'est pas seulement une forme de dialogue social ; elle peut être considérée comme un indicateur utile de la capacité, dans un pays, de mettre en œuvre le tripartisme au niveau national.

Enfin le dialogue social prend en compte le contexte culturel, politique, économique de chaque pays, même si les principes de la liberté syndicale et du droit de négociation collective demeurent les mêmes.

II - EXPERIENCE MALIENNE EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL

Dès son accession à l'indépendance, le Mali a introduit dans son dispositif juridique des mécanismes permettant une large concertation entre les partenaires sociaux. C'est ainsi que des organes à fonction consultative ou de négociation, ou encore de prise de décision ont été prévus par différents textes législatifs.

Le dialogue social en tant qu'élément catalyseur d'un développement économique et social harmonieux a connu un essor tout particulier sous la 3^e république qui en a fait la trame de toutes ses actions.

Ainsi la Constitution en disposant en son article 23 que " tout citoyen doit oeuvrer pour le bien commun " suggère la mise en place de mécanismes nécessaires à la participation effective de l'ensemble des forces vives à l'œuvre de développement économique, social, culturel de la Nation.

II-I- Cadre institutionnel du dialogue social

La Constitution ainsi que certains textes législatifs prévoient la création de structures de dialogue social. Elles sont composées de façon tripartite ou bipartite selon le cas.

* La Constitution a prévu en son article 25, le Conseil Economique, Social et Culturel (CESC) parmi les institutions de la République.

* Le Code du Travail a consacré en son article L 5 " un droit à l'expression des travailleurs sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail à travers les institutions représentatives des travailleurs ".

* Le Code du Travail a prévu des structures comme les délégués du personnel, et le Comité d'Hygiène et Sécurité, à travers lesquelles les travailleurs ont un véritable droit de regard et de suggestions sur la bonne marche de l'entreprise.

* Sur le plan national, le Code du Travail a prévu un " **Conseil Supérieur du Travail** " qui est un organe de consultation sur toutes les questions relatives au travail, à l'emploi et à la Sécurité Sociale des salariés.

* Par ailleurs, un certain nombre de textes réglementaires prévoient la participation des partenaires sociaux à côté du Gouvernement à la gestion de certains établissements publics à travers des Conseils d'Administration, des Commissions de surveillance ou équivalents. Il en est ainsi de l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) et de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

* Dans le secteur public, la concertation bipartite est pratiquée à travers le **Conseil Supérieur de la Fonction Publique**.

Il en est de même de la commission de conciliation qui est un cadre de négociation institué en cas de grève, (loi 87-47/AN-RM du 10 Août 1987).

II-2- Des attributions des organes de concertation sociale

La présentation sera faite selon leurs fonctions : consultative, prise de décision, ou négociation.

II-2-1- Organes de concertation ayant une fonction consultative

1. Du Conseil Economique, Social et Culturel (CESC)

Compétent sur tous les aspects du développement économique, social et culturel, le CESC est obligatoirement consulté sur tout projet de loi des finances, tout projet de plan ou de programme économique, social et culturel ainsi que sur toutes dispositions législatives à caractère fiscal, économique, social et culturel. Il suit l'exécution des décisions du gouvernement relatives à l'organisation économique, sociale et culturelle.

Il comprend 58 membres représentant les syndicats des travailleurs, les associations et groupements socio- professionnels élus en leur sein. Cette composition en fait un creuset dans lequel peuvent trouver un écho favorable des intérêts parfois contradictoires.

2.- Du Conseil Supérieur du Travail

Le Code du Travail en son article L.283 institue auprès du Ministre chargé du Travail un Conseil Supérieur du Travail. Composé de six représentants des employeurs et six représentants des travailleurs ayant voix délibérative, deux membres de l'Assemblée Nationale et des représentants gouvernementaux, le Conseil Supérieur du Travail émet obligatoirement un avis dans tous les cas où les règlements doivent être pris en application du Code du Travail.

Il a pour mission permanente d'étudier les problèmes concernant le travail, la main d'œuvre, la Sécurité Sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises, d'émettre des avis et de formuler des propositions et recommandations sur la législation et le réglementation à intervenir en ces matières. Il est également chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques et de leur incidence sur les moyens d'existence des travailleurs.

3.- Du Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Ce Conseil est composé de 18 membres nommés par décret pris en Conseil des Ministres dont neuf sur propositions des organisations syndicales de fonctionnement et neuf choisis et qualifiés de représentants de l'Administration. Un nombre égal de suppléants est prévu par le même texte.

Aux termes du Décret n°86-092/PG-RM du 29 mars 1986 portant attribution, composition et modalités de fonctionnement du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, cet organe délibère sur toutes questions intéressant les Fonctionnaires de la Fonction Publique.

Il en est ainsi des projets de loi modifiant Statut Général et les statuts particuliers de la Fonction Publique. Il est également saisi des projets de décrets relatifs à la situation des fonctionnaires.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique est consulté sur la politique de l'emploi, la politique de formation professionnelle et de perfectionnement dans la Fonction Publique. Dans le cadre de sa compétence, il émet des avis ou fait des recommandations.

4.- Des comités de gestion des EPA et EPIC

Les Comités de gestion prévus au niveau de ces établissements, réunissent autour des premiers responsables de l'établissement (Directeur Général, Directeur Général Adjoint et chefs de service), les représentants du personnel. Ils sont obligatoirement consultés sur toute mesure de nature à modifier la structure des effectifs, la cohérence de la production, la durée du travail ou les conditions d'emploi, toute introduction de nouvelles technologies, toute initiative visant l'amélioration du travail et la vie de l'établissement, le plan de formation et de perfectionnement.

Le Comité de gestion a donc le pouvoir d'évoquer toute question touchant à l'organisation, la gestion et la marche générale des établissements.

II-2- Organes de concertation sociale ayant une fonction de négociation

1.- De la Commission de conciliation

Il ressort de l'article 3 de la loi 87-47/An-RM du 10 Août 1987 relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics, que " les différends collectifs intervenant entre les personnels et les employeurs (services publics de l'Etat, collectivités territoriales, organismes personnalisés chargés de la gestion d'un service public) font obligatoirement l'objet de négociation entre les parties concernées ". A la suite d'un dépôt de préavis, le différend est porté devant une commission de conciliation

composée de personnalités indépendantes et étrangères au conflit nommés par arrêté du Ministre chargé du Travail sur proposition conjointe de ce dernier et l'organisation syndicale la plus représentative au plan national.

Les accords qui interviennent à l'issue de ses travaux sont applicables sauf stipulation contraire, à compter du jour qui suit leur signature par les parties.

Il est à noter que les accords souffrent souvent d'un manque de suivi dans leur application. Toutes choses qui entament leur crédibilité et commencent à effriter la disponibilité des personnalités indépendantes désignées comme conciliateurs.

2.- Des commissions mixtes chargées de la conclusion des conventions collectives

Les conventions collectives sont conclues pour définir les conditions de travail qu'il s'agisse des salaires, de l'embauchage, du licenciement ou de toute autre question intéressant le travail. Elle peut être par conséquent comprise comme un contrat ayant pour objet la réglementation des conditions de travail. L'intérêt et l'utilité de la négociation collective résident dans son caractère contractuel qui lui confère une plus grande souplesse que la loi.

La négociation collective permet une progression continue de la législation sociale à travers le dialogue établi entre les partenaires sociaux d'une branche ou d'un secteur d'activités sur les conditions de travail.

En raison de son rôle de facilitateur et d'arbitre, le Gouvernement se doit d'inviter les partenaires sociaux à procéder à la révision de toutes les conventions collectives dont la plupart sont aujourd'hui obsolètes au regard de l'évolution socio-économique. Aussi, cette question fait partie des sujets qui seront discutés dans le cadre de l'élaboration du Pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement.

3.- Commission ad-hoc - Gouvernement - UNTM

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, le Gouvernement a conclu avec l'UNTM un PACTE SOCIAL le 07 Mai 1992.

Les deux parties ont décidé, par cet accord de se concerter et de négocier avant toutes prises de décisions gouvernementales ayant des incidents sur la vie des travailleurs. Elles se sont engagées en outre dans un programme pluriannuel d'amélioration du pouvoir d'achat des agents de la Fonction Publique.

Le Pacte garantit les libertés et les droits syndicaux. Il a reçu déjà deux applications concrètes en 1994 et 1997 par la conclusion de différents protocoles d'accord relatifs à la situation administrative et à la rémunération des agents de l'Etat.

Il importe pour l'avenir d'affiner ce cadre de concertation afin que la mise en oeuvre des mécanismes existants se traduise par une amélioration périodique des conditions de vie des travailleurs. En d'autres termes, il s'agira de conclure avec les partenaires sociaux une sorte de contrat social. Dans cette optique, le pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement constitue à tous égards un cadre de concertation beaucoup plus adapté, parce que prenant en compte la situation économique et les possibilités financières de l'Etat dans le traitement des revendications catégorielles.

III - Obstacles au dialogue social

Les principaux obstacles au dialogue social se situent à plusieurs niveaux.

1°) Il y a d'abord la situation économique difficile qui a progressivement enlevé au gouvernement la possibilité de concéder aux partenaires sociaux des avantages d'un certain coût financier, donnant l'impression aux travailleurs en particulier que les contreparties offertes par rapport aux concessions qu'on leur demandait, étaient insuffisantes pour justifier la poursuite des discussions.

2°) Les conséquences de la crise interne qui a secoué l'UNTM de 1995 à 1997 et abouti à la création de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali.

Avec la création de la CSTM, le blocage des organes de concertation se manifeste aujourd'hui sous une autre forme avec le refus de l'UNTM de reconnaître la Direction de la CSTM. Toute chose qui bloque le processus du dialogue fécond que le Gouvernement souhaite instaurer avec l'ensemble des partenaires sociaux.

Pour preuve, la réunion de toutes les organisations syndicales n'a pas été possible dans le cadre de l'élaboration du Pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement, en raison du refus de l'UNTM de se mettre à la même table que la CSTM.

3°) Au niveau des syndicats autonomes, il s'agit essentiellement du manque de confiance manifesté par certains syndicats autonomes qui accusent le Gouvernement du " non respect de ses engagements".

4°) Enfin la nature de certaines revendications catégorielles constitue un frein au dialogue social. Il est de tradition depuis la libération des initiatives en 1991 que des groupes socio-professionnels formulent des revendications sans commune mesure

avec les moyens financiers de l'Etat. Au delà des revendications de la centrale syndicale, on assiste à la multiplication de projets de statuts particuliers de certains corps de fonctionnaires comportant des grilles qui dérogent au Statut Général des Fonctionnaires et aux articles 70 et 82 de la Constitution.

IV. APPROCHES ADOPTEES DANS LA GESTION DES REVENDICATIONS SOCIALES

Les changements intervenus dans le monde syndical depuis l'avènement de la démocratie pluraliste ont engendré des dissensions entre les syndicats mais aussi provoqué une prolifération des revendications, diversifiant du coup les interlocuteurs du Gouvernement.

Au delà des revendications catégorielles provenant des syndicats autonomes abordés plus haut, les revendications de portée générale concernent les deux centrales syndicales à savoir, l'Union Nationale des Travailleurs du Mali et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali.

Dans la résolution de ces questions, les approches suivantes ont été adoptées.

1°) Les revendications de l'UNTM

Depuis la conclusion du Pacte Social en 1992, des négociations régulières ont eu lieu avec la centrale syndicale. Les résultats engrangés ont de façon significative contribué à la préservation de la paix sociale. Il s'agit des protocoles d'accord suivants :

- le protocole d'accord du 10 Mars 1994,
- le protocole d'accord du 20 Mars 1997,
- le protocole d'accord du 26 Avril 1998,
- le protocole d'accord du 14 Août 1999.

Les questions devant faire l'objet de concertations conformément au protocole d'accord du 14 Août 1999 sont prises en charge par des commission paritaires Gouvernement- UNTM qui se son réunies depuis le mos d'Octobre 1999.

Les recommandations qui seront formulées à l'issue de ces rencontres seront soumises à la haute appréciation du Gouvernement.

2°) Les revendications de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali(CSTM)

Créée en 1998, la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali a formulé certaines revendications qui ont trait essentiellement à

- la mise à disposition d'un siège conformément aux dispositions du Code du Travail ;
- la représentation de la CSTM au sein de la délégation nationale tripartite à la Conférence Internationale du Travail ;
- la représentation du syndicat au sein des organes de consultation (Conseil Supérieur du Travail, Conseil Supérieur de la Fonction Publique) et des organes d'administration de l'INPS et de l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi.

Ces questions ont fait l'objet de plusieurs rencontres avec cette organisation syndicale. Le département a rappelé à chacune des séances de travail le droit positif national et la pratique sur les questions évoquées.

La présence de la CSTM au sein des organes de consultation ou des Conseils d'Administration de l'INPS et de l'ONMOE, ne pourrait être envisagé qu'à l'expiration des mandats des actuels représentants syndicaux, conformément aux textes pertinents en matière de représentativité. Il en sera de même pour la question relative aux subventions accordées aux syndicats.

La représentativité de chaque organisation syndicale sera établie à l'issue des élections de délégués du personnel qui seront organisées avec les partenaires sociaux.

La question relative à l'octroi d'un siège n'a pas encore trouvé de solution. La cohabitation à la Bourse du Travail paraît difficile sinon impossible dans l'immédiat dans la mesure où l'UNTM refuse de reconnaître la CSTM. Le problème demeure cependant entier d'autant plus que le Code du Travail en son article L.252 du Code du Travail dispose que " des locaux seront mis sur demande à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, par décret "

Au total, dans ses rapports avec les deux centrales syndicales, le département développe des contacts directs en les recevant chaque fois qu'elles en font la demande ou provoque leurs avis sur certaines questions touchant le quotidien des travailleurs.

3°) La gestion des revendications des autres groupes sociaux

Dans le cadre de la recherche de solutions aux problèmes posés par certains groupes sociaux, le département a adopté une approche essentiellement axée sur l'écoute active et la concertation avec les représentants des groupes cibles concernés.

a) L'Association des Travailleurs Volontaires à la Retraite (ATVR)

Face aux difficultés de réinsertion des partants volontaires, le Gouvernement, dans le cadre de la solidarité nationale, a signé avec le bureau de l'ATVR un protocole d'accord comprenant eux volets, institutionnel et financier, le 12 octobre 1997.

Le volet institutionnel dont la mise en oeuvre devrait permettre aux partants éligibles de disposer d'un revenu à travers leur pension est effectif depuis la promulgation de la loi n°98-043 du 3 Août 1998 accordant le bénéfice de la pension de retraite aux fonctionnaires et aux agents des forces armées et de sécurité admis au Programme de départ volontaire à la retraite. A ce jour, la Direction Nationale de la Fonction Publique et du Personnel traite avec la plus grande diligence les demandes déposées à son niveau.

Le volet financier a consisté à la mise à la disposition de l'ATVR d'un fonds de garantie de 500.000.000 FCFA dont la gestion confiée à un GIE est à la source des problèmes qui divisent de nos jours cette association.

La crise qui prévaut au sein de cette association trouve son origine dans la gestion qui est faite de ce fonds par la direction du GIE. En vue de rapprocher les points de vue et de permettre au GIE d'atteindre les objectifs qui lui ont été assignés, à savoir

la réinsertion socio-économique des partants, le département a eu de nombreuses rencontres avec le bureau de l'ATVR et le direction du GIE.

A l'issue de ces rencontres, il est apparu que l'inexistence des organes de contrôle prévus par les textes régissant le GIE était à la base des relations conflictuelles. En vue d'une plus grande transparence dans la gestion du fonds, le département a invité, à travers de nombreuses correspondances, le gérant du GIE à mettre en place lesdits organes.

Dans la gestion de ce dossier, le département a chaque fois exhorté les différentes parties à plus de dialogue et de concertation dans l'intérêt de la grande masse des partants volontaires. Il a constamment rappelé l'esprit du protocole d'accord et a privilégié les objectifs assignés au fonds de garantie. Tout en insistant sur la nécessité d'une gestion transparente de ce fonds, le département s'est toujours réservé de s'immiscer dans les affaires internes de cette association.

b°) L'Association Nationale des Travailleurs Retraités relevant des Conventions Collectives et de l'INPS

Une commission ad hoc chargée de l'examen du cahier de doléances de cette association a été mise en place depuis 1993. Les revendications des retraités portent entre autres sur les points suivants :

- la revalorisation de 25 à 50% de toutes les pensions servies,
- l'extension à l'ensemble des retraités de la loi n°86-69/AN-RM du 8 Août 1986 portant modification du régime de retraite,
- l'indexation des pensions sur le coût de la vie,
- la prise en charge des frais médicaux et d'hospitalisation.

En raison des obstacles juridiques, certaines doléances n'ont pu être satisfaites comme l'extension de la loi n°86-69 à l'ensemble des retraités. Par contre, les pensions et allocations ont subi une majoration par décret n°98-235/P-RM du 22 juin 1998.

Toutefois, il convient de noter qu'après chaque augmentation générale des salaires le problème de la revalorisation des pensions des retraités de l'INPS est toujours posé par cette Association d'autant plus que le mécanisme du Code de Prévoyance Sociale ne prévoit par une augmentation automatique des pensions dans les mêmes proportions à l'instar des fonctionnaires retraités.

Un relèvement différencié des pensions favorisant les basses pensions lors des différents réajustement consentis après les augmentations générales des salaires pourrait être une solution.

V. EVOLUTION RECENTE DU DIALOGUE SOCIAL AU MALI

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, le Gouvernement a conclu depuis 1992 un Pacte Social avec l'UNTM.

Les deux parties ont décidé par cet accord de se concerter et de négocier avant toutes prises de décisions gouvernementales ayant des incidences sur la vie des travailleurs. Elles se sont engagées en outre dans un programme pluriannuel d'amélioration du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique.

a) Des accords intervenus dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

Des négociations ont eu lieu au mois d'Août 1999 entre le Gouvernement et l'Union Nationale des Travailleurs du Mali autour d'un certain nombre de doléances formulées par cette organisation syndicale. Elles se sont traduites par la signature d'un Protocole d'accord le 14 Août 1999.

Les discussions ont abouti à un relèvement conséquent du pouvoir d'achat des travailleurs, confirmant ainsi la volonté exprimée par les deux parties de procéder à des ajustements périodiques concertés des traitements et salaires.

Cette augmentation au niveau du secteur public a eu du reste des conséquences positives dans le secteur privé où des négociations se sont également amorcées entre les travailleurs et la Fédération Nationale des Employeurs pour une amélioration des conditions de vie des salariés.

b) De la participation des partenaires sociaux aux prises de décisions et à la définition des politiques économiques.

Plus que les augmentations salariales intervenues, le Protocole d'accord du 14 Août 1999 a permis de consolider le dialogue social entre le Gouvernement et les partenaires sociaux.

Considérant que le Pacte social est une volonté partagée de l'Etat et de l'UNTM sur la nécessité d'associer pleinement les travailleurs à la résolution des problèmes les concernant, le Gouvernement a réaffirmé son respect de cette convention en acceptant de rencontrer chaque fois que de besoin, les organisations syndicales.

Concernant en particulier l'UNTM, le Gouvernement s'est engagé à se concerter avec elle sur toutes questions, au mois de Septembre de chaque année.

De façon beaucoup plus concrète, des concertations ont eu lieu sur la politique générale du Gouvernement dans les domaines de la gestion de la crise énergétique et de la régulation des prix des produits de large consommation.

Un **mémorandum** sur la crise énergétique contenant une série de recommandations sur les actions à entreprendre pour juguler cette crise a été conclu.

Des accords similaires ont été conclus entre les deux parties concernant la maîtrise des prix des produits de première nécessité, dans le but de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs.

Des consultations se sont enfin déroulées entre le Gouvernement et toutes les centrales syndicales sur la fixation des prix des hydrocarbures.

c) De l'initiative récente de la conclusion d'un Pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement

Dans le cadre de la réalisation des objectifs économiques inscrits dans sa politique économique et financière, le Gouvernement a proposé aux partenaires sociaux, l'élaboration d'un Pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement.

Celle-ci participe de la volonté du Gouvernement d'aboutir avec les employeurs et les travailleurs à des compromis acceptables entre les impératifs économiques et les revendications sociales.

Le Pacte a pour but de réaliser un consensus autour d'un certain nombre d'objectifs fondamentaux du Programme Gouvernemental, notamment, en ce qui concerne la croissance économique, la répartition des revenus, la maîtrise de l'inflation, la politique fiscale, le développement du secteur privé.

Les négociations ont regroupé les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs salariés, les représentants des chambres consulaires, le groupement des artisans, les associations de travailleurs retraités.

A l'issue des discussions, les parties ont adopté un ensemble de conclusions qui ont servi de matière à l'élaboration du Pacte signé le 14 Août 2001.

VI. RESULTATS DES ACTIONS ENTREPRISES

Depuis 1992, des revendications de diverses natures ont fait l'objet de négociation entre le Gouvernement et les organisations syndicales.

Certaines avaient un caractère conflictuel, d'autres relevaient du domaine de la consultation et de la concertation.

L'un des résultats notables du processus est qu'au fil des années, les deux parties ont graduellement appris à s'écouter dans le but de mieux se comprendre sur leurs contraintes respectives.

Les partenaires acceptent de plus en plus de dépasser les intérêts catégoriels, pour examiner les problèmes avec le gouvernement et chercher des solutions de compromis acceptables pour tous.

Ces bonnes pratiques du dialogue social ont permis d'asseoir un climat social relativement apaisé qui a favorisé la réalisation de certains objectifs économiques du gouvernement de la 3^e République.

Cependant il reste encore beaucoup à faire car les obstacles au dialogue social demeurent nombreux.

Pour résoudre ces difficultés, il convient d'améliorer le fonctionnement des mécanismes existants et d'imaginer des formes innovantes de dialogue social.

Les cadres de dialogue social doivent être plus fonctionnels. Ceci passe nécessairement par la disponibilité des parties à coopérer, leur représentativité et leur capacité à discuter des questions et à engager leurs mandants.

1.- De la disponibilité des parties au dialogue social

Les autorités de la 3e République ont fait du dialogue social leur credo, mais pour qu'il soit constructif, il est important que les partenaires se départissent de toute " suspicion " des uns à l'égard des autres.

2.- De la représentativité des partenaires sociaux

Un dialogue social fécond suppose que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient suffisamment représentatives pour être perçues comme légitimes, qu'elles soient structurées de manière à pouvoir prendre des engagements et à en garantir l'exécution.

C'est en cela que ces organisations seront considérées comme des partenaires à part entière.

Cependant il ne faudrait pas que les organisations syndicales non reconnues comme appartenant aux plus représentatives, soient privés des moyens essentiels de défense des intérêts professionnels de leurs membres.

3.- De la capacité des partenaires sociaux

Le contenu du dialogue social est varié et peut concerner des sujets aussi divers que les salaires, et autres revenus, l'emploi et le chômage, le budget national, la politique monétaire et fiscale, la Sécurité Sociale, etc. Il est dès lors important que les partenaires aient la capacité technique suffisante pour traiter en toute connaissance de cause des sujets faisant l'objet de discussions.

Une meilleure capacité d'analyse, de connaissance des réalités économiques de la part des partenaires sociaux permet d'aboutir à un accord sur une répartition équitable des sacrifices requis par les circonstances.

C'est pourquoi les capacités institutionnelles et de négociation des partenaires sociaux doivent être renforcées en vue de leur permettre de s'adapter aux changements économiques et de développer leurs capacités d'information et de conseils.

4. Renforcement des compétences des organes consultatifs nationaux

Dans la pratique, le Conseil Supérieur du Travail ne joue que très imparfaitement son rôle. En effet, il ne connaît que des projets de textes, laissant de côté les études sur les questions économiques, l'analyse des conditions de vie et de travail des salariés dont les résultats auraient pu donner aux décideurs des indications pertinentes pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique nationale en matière de travail.

De même il convient de renforcer les capacités des membres du Conseil Supérieur de la Fonction Publique afin de leur permettre de se prononcer aussi sur la politique de l'emploi, la politique de formation professionnelle et de perfectionnement dans la Fonction Publique.

VII. PERSPECTIVES

Le Pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement est apparu aux yeux de tous les partenaires sociaux comme un puissant outil de concertation et de résolution des problèmes auxquels ils sont confrontés.

Il y a lieu de le pérenniser et pour ce faire la démarche du gouvernement à l'endroit des partenaires sociaux doit reposer plus que jamais sur le partage et la communication de l'information, la transparence, et le respect des engagements pris.

Les négociations avec les partenaires sociaux sont l'occasion pour les représentants du Gouvernement d'exposer clairement les contraintes du Gouvernement et d'éviter des engagements dont le respect peut s'avérer difficile dans la pratique.

Une fois ces engagements pris, leur respect passe nécessairement par un suivi régulier des accords conclus avec les syndicats à la suite des négociations, afin de remédier aux difficultés constatées dans leur application.

Dans le cadre de la mise en oeuvre du Programme de promotion du Dialogue social du BIT (BIT-PRODIAF), il est prévu la mise en place *d'un secrétariat permanent du dialogue social*.

Cette structure tripartite sera chargée de la préparation des réunions, de la fourniture au Gouvernement et aux partenaires sociaux des informations nécessaires et du suivi de l'exécution des décisions issues des concertations ou négociations.

Bamako, le 02 juin 2006