



CONSOLIDER LE DIALOGUE SOCIAL POUR L'APAISEMENT DU CLIMAT SOCIAL ET POLITIQUE AU MALI

Septembre 2019

Sékou BAGAYOKO

La crise de 2012 au Mali continue d'impacter les conditions de vie des populations sur les plans social, sécuritaire, économique, culturel et environnemental en dépit de la maîtrise de ses effets, surtout grâce aux efforts de la Communauté internationale et des organisations d'intégration régionale et sous-régionale dont le pays est membre.

Aussi bien dans le secteur public que privé, on assiste à une montée des revendications des travailleurs, avec son cortège de grèves souvent illimitées dans des secteurs essentiels dont l'activité ne peut cesser sans inconvénient grave pour la vie collective comme la santé, l'éducation et la justice etc.

En matière d'emploi, la population malienne est caractérisée par sa forte jeunesse : plus de 45% ont moins de 15 ans avec un taux de croissance démographique annuel tournant autour de 3,6 % (Recensement Général de la Population et de l'Habitat, RGPH 2009).

Cette forte croissance démographique implique un besoin important de création d'emplois, source principale de revenus pour le bien-être des populations.

Dans la quête de solutions à cette crise et à l'ébullition du front social qui s'en est greffée, l'opinion publique assiste ça et là à l'utilisation des termes « Dialogue social », très souvent, à tort et à travers.

Dans ces conditions, il est urgent d'apporter des éclairages à cette notion (I), de dresser l'état des lieux du dialogue

social dans notre pays (II), de préciser les obstacles à son développement et de rappeler les défis à relever (III).

Ce travail de rappel et d'analyse permettra certainement de formuler des recommandations d'actions pertinentes (IV) en vue d'un accompagnement de qualité du dialogue social comme outil de gouvernance participatif et inclusif au Mali.

I/ DIALOGUE SOCIAL : CONCEPT POLYSEMIQUE

Bien que l'expression « Dialogue Social » soit fréquemment employée, elle n'a pas de définition univoque. Même si certains auteurs proposent de s'en tenir à son étymologie, malgré la pluralité de sens du concept (A). Au Mali comme ailleurs dans beaucoup d'autres sociétés, on assiste à une extension de la notion (B) qui, selon les normes internationales du travail adoptées dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), reposent sur des principes de base de la liberté syndicale et de la protection du droit d'organisation et de négociation collective (C).

A. ETYMOLOGIE ET PLURALITE DE SENS DU CONCEPT DE DIALOGUE SOCIAL

Lorsque nous avons parcouru les dictionnaires étymologiques, nous avons noté que le mot **Dialogue** vient du latin « **dialogus** » qui signifie entretien, discussion en latin et « **Social** », du latin



« **socialis** », qui a des racines communes avec société. Ce qualificatif de « social » renvoie aux rapports entre des individus en société, qui ont quelque chose en commun, qui ont un travail à réaliser en commun.

Le Dialogue signifie « discussion entre deux ou plusieurs personnes », et l'adjectif « social » indique que ce dialogue concerne la vie en société, l'amélioration des conditions de vie en société.

Selon ces définitions, le monologue ou discours d'une personne parlant toute seule ou ne laissant pas parler les autres, ou parlant simplement pour elle-même, n'est pas du dialogue. Il constitue ce qu'on va appeler ici du « **dialogue de sourds** ».

Pour souligner la pluralité de sens du concept de « dialogue social », Dr. Franck BIETRY, a souligné dans un de ses ouvrages, paru en 2007 et intitulé « **Les partenaires sociaux, quelle stratégie syndicale pour quel dialogue social ?** » la difficulté de cerner la notion de « dialogue social ».

Pour avoir une compréhension claire du concept, il propose de revenir à son étymologie. Selon lui, ce n'est « qu'au XXème siècle que le vocable renvoie à l'idée de négociation quand il est employé dans les domaines politique et syndical ».

Ainsi, Dr BIETRY pense que « le dialogue social peut se teinter de toutes les nuances et renvoyer selon les circonstances, à **l'information, l'écoute, la consultation, la concertation, la négociation voire la cogestion** ».

Aussi, dans un rapport du Conseil économique et social français, intitulé

« **Consolider le dialogue social** », rendu en 2006, on relève que « La notion de dialogue social est aujourd'hui couramment utilisée mais rarement définie avec précision, les différents acteurs pouvant dès lors lui donner des significations éminemment variables : dans la mesure où elle ne désigne, a priori, ni une forme identifiée, ni un niveau précis (information, consultation, concertation, négociation), chacun peut y mettre le contenu qu'il souhaite avec les questions de méthode et tous les risques de malentendus que cela induit quant au degré d'implication des interlocuteurs dans la décision ».

Ces différentes définitions et analyses montrent clairement qu'il n'existe pas de modèle de dialogue social valable pour tous les cas de figure qui puisse être immédiatement transposé d'une société à l'autre, d'un pays à l'autre ou d'un continent à l'autre.

Les modalités de sa mise en œuvre diffèrent selon les pays, les civilisations et les cultures, bien vrai que ses principes de base de la liberté syndicale et du droit aux négociations collectives demeurent les mêmes selon le sens que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) attribue au concept.

B. DIALOGUE SOCIAL OU DIALOGUE SOCIETAL AU MALI ?

La culture malienne privilégie la concertation et le dialogue pour discuter des grands problèmes de société. L'histoire du Mali montre clairement que le recours à plusieurs « mécanismes de dialogue, d'entente, de cogestion des territoires, de



régulation, de prévention et d'anticipation des crises liées à la cohabitation de la diversité des groupes ethniques, culturels et socioprofessionnels » ont permis aux maliens de régler de nombreux différends sociaux ou de recueillir des points de vue de l'ensemble des acteurs concernés sur des questions d'intérêt commun en vue de faciliter une prise de décision appropriée (Le dialogue national au Mali : leçons de la conférence nationale de 1991 pour le processus de sortie de crise, Auteurs : Dr Ousmane SY, Ambroise DAKOUO, Kadari TRAORE).

Comme mécanismes de dialogue, le peuple malien cite le plus souvent : la rencontre de « Kourou kan Fouga » ; les pratiques de dialogue intercommunautaire au Mali ; le « Sinanguya » ; les processus d'élaboration et d'adoption des différents plans de développement économique ; les concertations organisées par le Gouvernement depuis les événements de 1991 pour débattre des grands sujets de la nation comme le problème des régions du Nord du pays, la dévaluation du franc CFA, les questions scolaires ; le processus de préparation et de mise en œuvre des politiques de décentralisation, etc.

Pour souligner davantage l'extension de ce concept au Mali, dans cette étude ci-dessus citée, réalisée en 2016, en plus du dialogue intercommunautaire, les auteurs citent, comme autres types ou formes de dialogue, le dialogue politique, le dialogue inter-religieux, le dialogue constitutionnel, le dialogue communal, le dialogue régional, le dialogue national.

Il faut entendre par dialogue politique, un cadre de dialogue organisé en vue de

trouver des solutions à des problèmes d'ordre politique et institutionnel dans un souci d'apaisement du climat politique.

Le dialogue national au Mali fait référence à des rencontres d'envergure nationale à l'image de la concertation nationale qu'a connue le pays en 1991.

Quid du dialogue social au sens de l'OIT, ce qui nous intéresse ici ?

C. DIALOGUE SOCIAL AU SENS DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), agence spécialisée des Nations Unies créée en 1919 regroupant aujourd'hui 187 pays, entend par dialogue social « toutes formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées aux politiques économiques et sociales et les politiques du travail ».

Selon elle, le dialogue social constitue le meilleur outil pour promouvoir de meilleures conditions de vie et de travail ainsi qu'une plus grande justice sociale.

L'OIT distingue le dialogue social **bipartite**, désignant celui qui se déroule entre les travailleurs et les employeurs (que l'OIT appelle les partenaires sociaux) du dialogue social **tripartite** si le gouvernement participe au dialogue social bipartite.

Aussi, soucieux d'associer tous les acteurs de la société à la recherche de solutions aux difficultés qui freinent son



développement durable, les mandants de l’OIT ont-ils recours à une troisième forme de dialogue social : le **tripartisme plus**, s’il est étendu à d’autres acteurs de la société dans le but de forger un consensus plus large (ONG, société civile, leaders traditionnels et religieux, etc.).

Ces différents processus de dialogue social peuvent être informels ou formels, institutionnalisés ou non, se dérouler au niveau national, régional ou local ou au niveau d’une branche d’activités, d’un secteur d’activités, de l’entreprise et de l’établissement.

Le processus de dialogue social bipartite peut prendre la forme d’une négociation collective ou d’autres formes de négociation, de coopération, de prévention et de règlement des différends.

Le dialogue social tripartite permet aux travailleurs, aux employeurs et au gouvernement de discuter ensemble des politiques publiques et d’autres prises de décisions ayant des répercussions sur le lieu de travail ou les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Pour que le système de dialogue social soit efficace, la liberté syndicale et le droit d’organisation et de négociation collective doivent être reconnus aux employeurs et aux travailleurs selon l’OIT. Les conditions permettant aux organisations représentatives d’employeurs et de travailleurs d’être fortes et indépendantes doivent être créées. Un environnement approprié et des conditions permettant un véritable dialogue doivent être créées notamment une volonté affichée et sans équivoque du Gouvernement de dialoguer réellement avec les partenaires sociaux et vice-versa.

II/ ETAT DES LIEUX DU DIALOGUE SOCIAL AU MALI AU SENS DE L’OIT

Pour comprendre le processus de dialogue social au Mali, il est nécessaire de dresser d’abord l’état des lieux avant l’avènement du pluralisme syndical (A) et ensuite, rappeler son évolution à partir du lendemain des événements de 1991 à nos jours (B).

A/ DE L’INDEPENDANCE A MARS 1991

La Constitution du 22 septembre 1960 de la République du Mali, ayant remplacé l’ancienne République Soudanaise, reconnaissait dans son préambule le droit à toutes personnes (travailleurs et employeurs) de se regrouper au sein des organisations de coopération ou d’organisations syndicales de leur choix pour la défense de leurs intérêts professionnels (consécration du principe de la liberté syndicale).

Par la suite, l’adhésion du Mali à l’OIT dès les premières heures de son indépendance avait rendu obligatoire la mise en place d’organes de coopération tripartite et de dialogue social conformément à ses engagements vis-à-vis de cette organisation.

Cette coopération tripartite, à l’origine, était fondée non seulement sur le souci de l’Etat de respecter les engagements découlant de la Constitution, des conventions et recommandations de l’OIT, mais aussi sur une culture africaine et malienne qui privilégie la concertation et le dialogue pour discuter des grands problèmes de société en vue de leur trouver des solutions.



Le Code du Travail de l'époque, institué par la loi n°62-67/AN-RM du 9 août 1962 inspirée largement de la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer, a prévu des organes de coopération bipartite et tripartite au sens des normes de l'OIT bien que ces organes étaient déjà prévus dans le code de 1952 et dans les conventions collectives de travail issues de la période coloniale dont certaines, telles que la Convention Collective fédérale du Commerce (CCFC) et la Convention Collective des Transports routiers. Même s'il faut déplorer le fait que certaines de ces conventions collectives n'aient pas été actualisées jusque-là.

En effet, le Code de 1962 prévoyait les institutions représentatives du personnel comme les délégués du personnel, les délégués syndicaux, les membres travailleurs des comités d'hygiène et de sécurité et l'obligation pour l'employeur de consulter les représentants du personnel dans la procédure de licenciement pour raisons économiques ou dans la procédure d'élaboration de certains documents comme le règlement intérieur, les conventions et accords collectifs de travail.

Il avait prévu également un chapitre consacré à l'élaboration et la conclusion des conventions et accords collectifs de travail (reconnaissance du droit à la négociation collective) et des cadres de dialogue social comme le Conseil supérieur du travail, organe regroupant les représentants du Gouvernement, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Dans le secteur public, au sens strict des termes, où sont employés des travailleurs qui relèvent des statuts de droit public, à

savoir les fonctionnaires, qu'ils soient du statut général ou des statuts autonomes, les principes de base du dialogue social (liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective) étaient également reconnus. Les institutions représentatives du personnel (les délégués syndicaux) et les cadres de dialogue social comme le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, le Conseil Supérieur de la Magistrature, les Commissions administratives paritaires, les comités de gestion dans les Etablissements publics, ont été créés par les textes qui régissaient ces catégories de travailleurs.

Ces différentes normes adoptées au plan national donnent effet aux conventions de l'OIT ratifiées par le Mali (convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ratifiée le 22 septembre 1960, convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée le 02 Mars 1964). D'autres conventions de l'OIT relatives au dialogue social seront ratifiées par la suite.

De 1960 à 1968, le secteur public était dominant, l'Etat étant le plus gros employeur à travers d'importantes sociétés et entreprises publiques et le secteur privé, très peu organisé. Le pluralisme syndical n'était pas consacré non plus. Tout semblait être dicté plutôt par le Gouvernement. D'où la difficulté d'avoir un dialogue social dynamique durant cette période.

Cet état de fait n'a véritablement pas évolué après la prise du pouvoir par le Comité Militaire de Libération Nationale en 1968 en dépit des différentes modifications constitutionnelles et législatives intervenues (Constitution du 02



juin 1974 et Ordonnance N°77-24/CMLN du 25 février 1977).

En fait, bien qu'instituée dans l'ordonnancement juridique du Mali dès les premières heures de son indépendance, la coopération tripartite n'a commencé à prendre son envol qu'avec la création de la Fédération Nationale des Employeurs du Mali (FNEM), actuel Conseil National du Patronat du Mali, en 1980. Mais les conséquences des programmes d'ajustements structurels ayant imposé à l'Etat des restrictions budgétaires, les conditions de travail et de vie des travailleurs se dégradèrent de jour en jour. A l'issue d'un conseil central extraordinaire les 08 et 09 mai 1990, la principale centrale syndicale des travailleurs décida de déclencher des grèves jusqu'à la chute du régime au pouvoir. Les revendications principales, à la fois syndicales et politiques, étaient relatives à la fin du monolithisme politique, l'instauration du pluralisme démocratique, le respect des libertés individuelles et collectives, l'augmentation générale des salaires de 50%, le maintien de l'article 44 du code du travail de l'époque qui exigeait une autorisation pour le licenciement des travailleurs toutes catégories confondues et la présidence des conseils d'administration de l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) et de l'Office National de la Main d'œuvre et de l'Emploi (ONMOE) pour les syndicats.

B/ DE 1991 A NOS JOURS

Suite au renversement du régime militaire au pouvoir pendant plus d'une vingtaine d'années par un autre comité militaire appelé cette fois-ci « Comité de Transition pour le Salut du Peuple » aidé en cela par les mouvements démocratiques et syndicaux, la Constitution du 25 février

1992 a été promulguée à la suite d'une Conférence Nationale (juillet-août 1991) ayant regroupé toutes les forces vives de la Nation.

Cette constitution, inspirée largement de la Constitution de la Vème République française, consacre à nouveau les principes de base du dialogue social au sens de l'OIT. Les évolutions majeures sur la question par rapport à ses devancières est la création, au rang d'institution de la république, d'un Conseil Economique, Social et Culturel, organe consultatif national de dialogue social qu'on pourrait qualifier « d'organe tripartite plus » au regard de sa composition.

Pour le reste, la constitution du 25 février 1992 dispose en son article 70 que la loi fixe les principes fondamentaux du droit du travail, de la sécurité sociale et du droit syndical.

En dépit des avancées enregistrées, la notion de dialogue social ou de coopération tripartite au sens de l'OIT n'y apparaît pas expressément même si certains spécialistes de la question considèrent que l'article 23 consacre implicitement le principe de la collaboration et de la consultation entre les autorités publiques et les partenaires sociaux. Cet article dispose que « tout citoyen doit œuvrer pour le bien commun ».

C'est ainsi que dans la mise en œuvre de ses obligations découlant des textes législatifs et règlementaires sur les conditions d'emploi, de travail et de rémunération et des conditions de vie des travailleurs en général, le Gouvernement a conclu le 07 mai 1992 avec l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM), seule centrale existante à



l'époque, un pacte social, révisé en 2001, qui prévoit la volonté des parties de se concerter et de négocier avant toutes prises de décisions gouvernementales ayant des incidences sur les conditions de travail et de 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.

Comme annoncé par la Constitution, la loi n°92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, adoptée dans un contexte particulier, a institué un Code du travail qui visait à concilier le besoin de création d'emploi, de promotion des investissements, de croissance économique et les exigences de protection des travailleurs. D'entrée de jeu, ce code du travail, certes modifié, mais toujours en vigueur dans la majorité de ses articles, reconnaît expressément au travailleur dans l'entreprise « un droit à l'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail à travers les institutions représentatives des travailleurs » (art. L.5).

Les mêmes dispositions relatives aux principes de base et aux institutions de dialogue social dans l'entreprise y sont reconduites en des styles différents mais le contenu est resté le même.

Hormis le Conseil Economique, Social et Culturel, il n'existe aucun organe de dialogue social à l'échelon national qui regroupe l'Etat et toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui pourraient être élargis à d'autres acteurs lorsque des politiques publiques ayant des répercussions plus globales sur la société en général devraient être abordées.

Les projets de textes relatifs à la création d'un Conseil National de Dialogue Social,

qui existe d'ailleurs dans la presque totalité des pays de la sous-région ouest-africaine, sont en gestation mais peinent à être adoptés.

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 etc.

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 instituée par la loi 87-47/AN-RM du 10 Août 1987 en cas de grève dans les services publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des organismes personnalisés chargés de la gestion d'un service public.

Dans le souci d'améliorer les conditions de vie et de travail et à la suite de plusieurs conflits sociaux, le Gouvernement a consenti certaines améliorations qui, apparemment, ne répondent pas aux nombreuses attentes des travailleurs. Il s'agit entre autres de :

- l'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) qui est passé de 28 460 à 40 000 FCFA ;
- l'augmentation des rémunérations des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- la réduction du taux de l'impôt sur traitement et salaire (ITS) pour tous les travailleurs des secteurs public et du privé de 8% ;
- l'augmentation des montants des allocations familiales qui passent de 1 500 FCFA à 3 500 FCFA par



- mois et par enfant et à 4 000 par mois et par enfant vivant avec un handicap ;
- la valorisation des frais de mission des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- le maintien des tarifs d'eau et d'électricité à son niveau de juillet 2014;
- la révision des conventions collectives de certaines branches d'activité telles que celles des banques, établissements financiers et assurances du Mali.

Aussi, certains établissements publics et entreprises privées tels que l'Institut National de la Statistique (INSTAT), l'Institut d'Economie Rurale (IER), les sociétés Diamond Cement Mali, Goukoto Mining Services (GMS) etc., et toutes les banques, établissements financiers et assurances à travers la convention collective des banques, établissements financiers et assurances, ont amélioré, dans le cadre des négociations de branches ou d'entreprises, les conditions de rémunération, d'emploi et de travail.

En dépit de tous ces acquis en faveur des travailleurs, le climat social n'est pas apaisé à hauteur de souhait et les organes du dialogue social mis en place peinent à prévenir ou à régler les conflits de travail qui ont des effets sur le climat politique.

III/ LES RAISONS DE L'EBULLITION DU FRONT SOCIAL

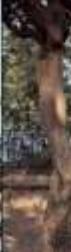
Parmi les multiples causes de la montée des revendications dans le monde du travail, quelques une retiennent singulièrement notre attention.

Premièrement, les syndicats de travailleurs, majoritairement, pointent du doigt l'écart parfois abyssal existant entre les traitements et salaires des agents d'une même fonction publique et le bas niveau des rémunérations dans le secteur privé particulièrement informel (A).

D'un autre côté, on estime que c'est la multiplication à l'infini des interlocuteurs de l'Etat et des employeurs depuis la naissance du pluralisme syndical qui en est la cause principale (B). Mais à côté de ces raisons principales, la détérioration du climat politique intervenu depuis les évènements de mars 2012, l'insécurité dans une très grande partie du territoire national empêchant la tenue des assises de dialogue dans certains endroits et l'absence de visites d'entreprises pour contrôler les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des travailleurs, influent négativement sur la qualité du dialogue social.

A. EXISTENCE DE DISPARITES DANS LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET REMUNERATION

Le dialogue social à la malienne est malade. En témoignent, les nombreux préavis de grève déposés sur la table du Ministre en charge du Travail et de la Fonction publique et ses services centraux et déconcentrés durant les trois dernières années. Ces services ont enregistré en moyenne par an plus de 60 préavis de grève émanant des syndicats de l'Administration publique et des entreprises parapubliques et privées. Cette situation a certes régressé en 2019 avec la signature avec l'UNTM et certains syndicats affiliés et autonomes des protocoles d'accord dans lesquels le Gouvernement a accepté les principales revendications comme l'augmentation des



traitements et salaires, l'octroi de primes et indemnités, la prolongation des différents âges de départ à la retraite en fonction des catégories d'emploi, l'octroi de statuts autonomes en violation des dispositions constitutionnelles, etc., mais les syndicats de travailleurs ne décolèrent toujours pas.

L'examen de l'ensemble des conflits collectifs du travail et des revendications syndicales de ces derniers temps fait apparaître que les nombreuses revendications dans le secteur public, parapublic et privé, portent sur des principaux points comme l'amélioration

des salaires, le respect du droit syndical, l'amélioration des conditions générales de travail, la lutte contre la cherté de la vie, la gestion des carrières, la santé et la sécurité au travail, les licenciements, la gestion des départs volontaires, la gestion des compressés, les questions d'intégration des contractuels dans la fonction publique, la sécurisation des lieux de travail et du personnel particulièrement dans les régions du nord et du centre du pays et la dotation des services en moyens de fonctionnement adéquats, etc.

La satisfaction de certaines de ces revendications a un impact préjudiciable sur les textes de base tels que le statut général des fonctionnaires dans le secteur public, le plus souvent vidé de sa substance, mais aussi des conventions collectives dans le secteur privé. Au lieu de résoudre les problèmes, leur satisfaction crée d'autres disparités et le climat social se retrouve en perpétuelle ébullition.

Les négociations ont été, dans la plupart des cas, l'occasion pour les organisations

syndicales de travailleurs de contraindre les employeurs publics (Etat, Organismes personnalisés) et/ou privés à prendre des engagements difficiles voire impossibles à respecter. Il en résulte une perte de confiance entre le Gouvernement et/ou le patronat et les organisations syndicales compte tenu de la non-application de ces engagements.

Dans les fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales, des disparités existent entre agents d'une même fonction publique. Ces disparités portent essentiellement sur les grilles salariales, les primes et indemnités et la gestion des carrières.

De ce fait, le niveau de détérioration du climat social nous impose d'interroger les causes réelles de cette détérioration d'une part et l'exercice du droit de grève au Mali d'autre part.

Est-ce que le pluralisme syndical en est la cause ?

B. NAISSANCE DU PLURALISME SYNDICAL

De juillet 1963 à décembre 1997, l'Union nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) est restée la seule centrale syndicale au Mali, mais les événements de mars 1991 ayant conduit à la démocratie, aux libertés fondamentales et au multi-syndicalisme ont favorisé la création d'autres centrales syndicales et des syndicats autonomes.

Au titre des centrales et confédérations syndicales, le paysage syndical du Mali enregistre aujourd'hui, en plus de l'UNTM, la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) créée en 1997, la Confédération Malienne du



Travail (CMT) créée en 2006 et la Centrale Démocratique des Travailleurs du Mali (CDTM) qui est la dernière-née en 2014.

Les syndicats libres et autonomes, non affiliés à aucune centrale ou confédération syndicale existent également comme ceux de la magistrature, du secteur public de l'éducation, etc.

La création de plusieurs centrales ou confédérations syndicales et syndicats autonomes a multiplié les interlocuteurs de l'Etat et ceux des organisations patronales au niveau national, des branches d'activités et même de l'entreprise ou de l'établissement.

Ainsi, pour résoudre ce problème puisqu'il en est un, la mise en œuvre du pluralisme syndical doit être encadrée ainsi que l'autorité administrative par rapport à la création des syndicats et les critères de création dans le respect du principe de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective. Il ressort également que les statuts et règlements des syndicats ne sont pas respectés ainsi que la tenue des instances, notamment les congrès statutaires.

Aujourd'hui, chacune de ces centrales syndicales revendique le droit de représenter les intérêts de l'ensemble des travailleurs aussi bien au sein des conseils consultatifs nationaux comme le Conseil Economique, Social et Culturel, le Conseil supérieur du Travail, le Conseil supérieur de la Fonction Publique que dans les organes de délibération des établissements publics.

Tout ceci prouve qu'il est urgent d'identifier les organisations syndicales les plus représentatives sur la base des critères objectifs, pour assurer l'équité de

traitement des Centrales syndicales, des syndicats autonomes et des comités syndicaux à la base, et renforcer par la même occasion le dialogue social. Mais il existe aussi d'autres obstacles au développement du dialogue social au Mali.

IV/ LES OBSTACLES A L'EFFECTIVITE DU DIALOGUE SOCIAL

La problématique de la qualité des représentants des organisations syndicales pendant les travaux de négociation des préavis de grève et des projets de réformes envisagés par le Gouvernement, la non-maitrise par ses représentants du code du travail et des textes qui encadrent la grève, le manque de ressources syndicales, l'incapacité de notre système d'administration et d'inspection du travail à exercer convenablement ses missions faute de personnel qualifié et de moyens adéquats de travail, sont des obstacles à l'effectivité de notre dialogue social et constituent aussi des défis parmi tant d'autres qu'il convient de relever très rapidement.

Les syndicats doivent impérativement former leurs adhérents sur la législation du travail et le droit de la fonction publique en général et la liberté syndicale, le droit de grève, les conditions générales de travail en particulier s'ils veulent réellement dialoguer avec le Gouvernement et le patronat. Sinon à l'heure actuelle, c'est le dialogue de sourds car rares sont les représentants des syndicats qui sont capables de définir, à plus forte raison de le défendre, lors d'une séance de négociation



collective, le travailleur au sens de l'article 1^{er} du Code du Travail qui dispose que : « Est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur ».

Par ailleurs, face à la montée des revendications catégorielles, la question de représentativité syndicale se pose aujourd'hui avec acuité. Sur le sujet, le Code du Travail de 1992 disposait que le caractère représentatif d'un syndicat soit déterminé par le ministre chargé du travail.

Les éléments d'appréciation devaient comprendre notamment :

- le nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux élections des délégués du personnel ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

Une telle mesure de représentativité n'est pas objective selon certains syndicats, ce qui expliquerait le fait qu'elle soit tombée en désuétude. C'est pourquoi, dans la loi modificative du Code du Travail promulguée en 2017, il a été retenu que le caractère représentatif d'un syndicat de travailleurs soit déterminé par le ministre en charge du travail sur la base du nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux élections des délégués du personnel, lorsque la mesure de la représentativité est appréciée au niveau de l'entreprise, ou sur la base des élections professionnelles, lorsque la représentativité

est appréciée au niveau national, de la branche ou du secteur d'activité.

Comme autres obstacles au dialogue social au Mali, on pourrait citer aussi la situation économique difficile du pays aggravée par la crise multidimensionnelle de 2012 qui limite les moyens du gouvernement 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 du dialogue.

En outre, 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 (CSTM) continuent d'impacter la qualité du dialogue social. Avec la création de la CSTM, le blocage des organes de concertation se manifeste aujourd'hui sous une autre forme. 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 2001.

Sur un tout autre plan, le poids du secteur informel joue sur la qualité du dialogue social car il représente plus de 80% de l'emploi total dans l'économie du Mali mais enregistre paradoxalement un très faible taux de syndicalisation.



V/CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS POUR UN FRONT SOCIAL ET POLITIQUE APAISE ET UN DIALOGUE SOCIAL DYNAMIQUE

La relance économique, la restauration de la paix et de la sécurité et la réconciliation nationale, que tous les Maliens et partenaires du Mali appellent de leurs vœux, ne peuvent être réalisés sans un climat social apaisé sur les lieux de travail et dans la société en général et sans l'implication effective de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques, particulièrement dans le domaine du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la sécurité sociale.

Pour arriver à créer ce cadre de dialogue social dynamique, il est urgent de poser l'ensemble des problèmes sociaux dans le domaine du travail au sens large du thème sur la table afin d'en faire un sujet global de discussion dans un cadre plus inclusif peu importe la forme que ce cadre prendra : **Conférence sociale, Dialogue politique inclusive, Dialogue national refondateur etc.** Mais aucune partie, aucun acteur ne doit être oublié sur la touche.

Cependant, l'inclusivité ne veut nullement dire que tous les sujets doivent être discutés par tous les acteurs de la société. Les questions spécifiques au monde du travail doivent être discutées par les acteurs traditionnels du dialogue social à savoir l'Etat, les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs ou leurs représentants, dotés de compétences techniques pour animer un tel cadre.

Ce cadre de dialogue social inclusif doit permettre aux différents acteurs aussi bien du secteur formel qu'informel d'asseoir les bases d'un dialogue social dynamique où ce n'est pas la loi de la jungle (là où les syndicats qui sont écoutés ou qui gagnent, sont ceux qui ont une plus grande capacité de nuisance).

Les discussions dans ce cadre doivent permettre de diagnostiquer sans langue de bois les causes réelles de la détérioration du climat social afin d'adopter des réformes idoines en faveur d'un développement socio-économique durable.

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 sociaux aient la capacité technique suffisante pour traiter en toute connaissance de cause des sujets faisant l'objet de discussions d'où un nécessaire renforcement de leurs capacités.

Pour que le dialogue social fonctionne, l'Etat doit agir, même s'il n'intervient pas directement dans le processus. L'Etat est l'acteur de développement du dialogue social. Il ne saurait abandonner son rôle de garant de l'intérêt général et de la cohésion sociale qui lui est assigné par la loi fondamentale. Il doit faciliter le dialogue social, en permettant notamment aux différents acteurs d'exercer leurs prérogatives, en leur donnant les moyens de leur légitimité. Il doit créer les conditions de l'efficacité du tripartisme et du dialogue social.

Enfin, il importe pour l'avenir de créer et d'animer véritablement un cadre national de concertation institutionnalisé sur les



questions essentielles afin que la mise en œuvre des politiques publiques se traduise par une amélioration périodique des conditions de travail et de vie des travailleurs de tous les secteurs d'activités publics ou privés.

En d'autres termes, il s'agira de conclure avec les partenaires sociaux représentatifs et formés une sorte de contrat social.

Le code du travail et les statuts d'agents de l'Etat doivent aller plus loin en prévoyant expressément la création de ce cadre national et inclusif de dialogue social. Ils doivent aussi mentionner expressément dans leurs dispositions que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement et ou le patronat qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail,

l'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale et qui relève du champ de la négociation collective doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel avant sa soumission aux instances d'adoption.

A propos de l'auteur : Sékou BAGAYOKO est Administrateur du Travail et de la Sécurité Sociale, juriste de formation, sortant de l'Ecole Nationale d'Administration du Mali (ENA). Il est expert des questions syndicales, des conditions de Travail et Relations Professionnelles.