



**RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**  
Un Peuple - Un But - Une Foi



## **Convention collective nationale du secteur de l'Enseignement privé (janvier 2018)**



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE - JANVIER 2018**

Entre les parties signataires ci-après :

- **Les organisations patronales membres de la Fédération de l'Education et de la Formation (FEF) :**

- ✓ l'Union nationale des Ecoles privées laïques du Sénégal (UNEPLAS) ;
- ✓ l'Office national de l'Enseignement catholique du Sénégal (ONECS) ;
- ✓ le Collectif national des Ecoles franco-arabes autorisées au Sénégal (CNEFAAS) ;

d'une part,

Et

- **Les syndicats professionnels d'enseignants du secteur privé :**

- ✓ le Syndicat national des Enseignants des Ecoles privées catholiques (SNECS) ;
- ✓ l'Union démocratique des Enseignants du Privé laïc (UDEPL) ;
- ✓ le Syndicat unitaire et démocratique des Enseignants du Sénégal/ Enseignement privé (SUDES/EP) ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article premier : Champ d'application**

La présente Convention s'applique aux personnes qui sont engagées dans les Etablissements privés des cycles fondamental, secondaire, général, technique et professionnel, d'éducation physique, artistique, et les instituts d'enseignement supérieur en vue d'exercer leur fonction sur l'ensemble du territoire national.

Ces personnes sont appelées « enseignants » dans la présente Convention. Les déclarants responsables sont appelés « employeurs ».

Elle ne s'applique qu'aux membres du personnel chargés de classe, de cours ou détachés dans d'autres fonctions au niveau des établissements

ouverts, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ce personnel comprend notamment :

- les Maîtres de l'Enseignement du Cycle fondamental
- les Professeurs de l'Enseignement secondaire général, professionnel ou technique ;
- les Professeurs de l'Enseignement supérieur ;
- les Professeurs et Maîtres d'Education physique et sportive ;
- les Professeurs et Maîtres d'Enseignement artistique ;
- les Maîtres d'Internat et les Surveillants
- les Assistants de Laboratoires ;
- les Professeurs d'Informatique.

**Notes** – La présente convention collective résulte d'un accord conclu entre les organisations syndicales de travailleurs et les organisations d'employeurs les plus représentatives pour rendre les conditions de travail beaucoup plus favorables que celles définies par la loi et le règlement.

Les parties signataires ou représentées doivent l'appliquer dans toutes ses dispositions. Ainsi toute application partielle ou toute non application d'une convention signée, engage la responsabilité des auteurs.

Les clauses de cette convention s'appliquent à tous les contrats de travail et à tous les travailleurs occupés dans les établissements d'enseignement compris dans son champ d'application. Dans le cas d'espèce, on peut parler d'Ecole ou d'Institut tels que définis à l'article premier.

Cependant, les autres types de personnel, employés dans ces établissements et n'étant pas enseignants de profession, sont exclus du bénéfice de la Convention.

#### **Article 2 : Prise d'effet - avantages acquis**

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt par la partie la plus diligente au secrétariat du Tribunal du Travail de Dakar.

Elle s'appliquera alors de plein droit aux contrats en cours d'exécution. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être la cause de réduction ou de restrictions des avantages individuels, pécuniaires ou en nature,

acquis par les enseignants qu'elle régit lorsque lesdits avantages ont été acquis antérieurement à sa date de prise d'effet.

**Notes** – Dans le cas de l'Enseignement privé, on peut parler de Convention Collective susceptible d'Extension. Il faut noter que ladite convention ayant un champ d'application national a déjà fait l'objet d'une extension le 15 septembre 1966. Elle n'est donc pas une Convention Collective ordinaire. Elle a même fait l'objet d'un arrêté d'extension à tous les employeurs et travailleurs du secteur d'activité, y compris à l'enseignement supérieur par l'arrêté n° 20264/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 26 octobre 2015.

### Article 3 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente Convention collective peut y adhérer ultérieurement, sur demande, par lettre recommandée adressée aux parties contractantes.

Les parties qui adhèrent à la Convention collective doivent notifier leur adhésion par écrit au secrétariat du Tribunal du Travail ou au greffe du tribunal où le dépôt de la Convention a été effectué.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat du Tribunal du Travail. Le déclarant responsable, après coup, ne peut toutefois ni dénoncer la Convention ni en demander la révision partielle. Il ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place au nouvel adhérent dans la Commission mixte paritaire prévue par la présente Convention.

**Notes** – Les syndicats de travailleurs, les organisations professionnelles, les employeurs ou groupement d'employeurs, qui n'ont pas pris part à la conclusion de la Convention collective, peuvent sur leur demande, y adhérer librement.

Il existe néanmoins des clauses restrictives quant à la dénonciation ou à la révision de la Convention collective. En effet, les parties signataires dûment mandatées sont souvent très représentatives au niveau national. Ce qui leur

confère un poids important comparé aux organisations qui ont adhéré ultérieurement à la convention.

L'employeur est lié par la convention, s'il a signé individuellement cette Convention ou s'il est membre du syndicat ou du groupement signataire. Il en est de même si l'employeur exerce dans un secteur inclus dans l'arrêté d'extension.

### Article 4 : Durée, dénonciation et révision

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée en tout ou en partie, par l'une des parties signataires, après un préavis d'un (1) mois notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ; copie sera adressée aux autorités compétentes.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet de convention sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un (1) mois, après réception de la lettre recommandée.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

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

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

**Notes** – Une convention collective peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.

La convention peut être dénoncée en tout ou partie. Toute révision doit se faire de façon consensuelle sous la supervision des autorités compétentes, en l'occurrence le Ministre chargé du Travail.

La grève et le lock-out sont interdits pendant les négociations et ne peuvent donc servir de moyens de pression durant cette phase.

Il est à noter que les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions relatives au préavis.

**Article 5 : Textes de référence**

Les enseignant(es) ainsi engagés bénéficient des dispositions de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail du Sénégal et ses textes d'application.

Ils (elles) sont en outre soumis aux conditions particulières de la présente Convention.

**Notes** – *Le Code du Travail définit les règles générales destinées à encadrer les relations entre employeurs et les travailleurs dans ses différents aspects comme le contrat de travail, les congés, la durée du travail, la retraite, le chômage technique, etc.*

*Ceci étant, le droit du travail offre aux parties la faculté de mener des concertations sectorielles en vue d'aménager des clauses plus favorables pour les salariés, sous réserve du respect de l'ordre public. C'est pourquoi le Code du Travail permet l'élaboration de conventions collectives ou d'accords collectifs.*

## **CHAPITRE II : FORMATION, EXECUTION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 6 : Conditions**

Tout candidat à un poste dans l'Enseignement privé doit remplir les conditions académiques exigées pour servir dans l'Enseignement au Sénégal. Il doit :

- avoir les aptitudes physiques exigées pour la fonction en étant notamment indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse ou nerveuse. Le certificat médical exigé pour l'autorisation d'enseigner en fera foi ;
- être de bonne moralité ;
- produire le dossier d'autorisation d'enseigner quinze (15) jours avant la date exigée par le Gouvernement du Sénégal.

**Notes** – *Les conditions de recrutement des enseignants dans les établissements privés sont fixées conformément aux textes en vigueur. La signature du contrat de travail est subordonnée à l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Cette autorisation est délivrée par le Ministère de tutelle.*

**Article 7 : Contrat de travail**

Le contrat de travail liant l'enseignant(e) à l'employeur est conclu dans les formes et suivant les modalités convenues, sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Si le contrat de travail est constaté par écrit, il est établi en quatre (4) exemplaires et doit notamment :

- fournir des informations complètes sur l'employeur (raison sociale, siège, les nom, prénoms et la qualité de la personne habilitée à signer au nom de l'employeur) ;
- fournir des informations complètes sur le travailleur (nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, domicile, nationalité, situation de famille, métier ou profession) ;
- la nature et la durée du contrat (déterminée, indéterminée, à l'essai, etc.) ;
- le ou les emplois que le travailleur sera appelé à occuper ;
- la qualification et la catégorie du travailleur correspondant à son emploi ;
- le salaire et les accessoires du salaire ;
- le ou les lieux où le travailleur est appelé à servir ;
- la référence aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables ;
- toute autre mention utile ou toute autre clause particulière convenue.

**Notes** – *Le contrat de travail conclu entre l'employeur (déclarant responsable) et l'enseignant, peut revêtir la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.*

*Quel que soit le type de contrat, il est soumis aux dispositions du Code du Travail. Ainsi, en principe, aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée.*

*Les exceptions à ce principe concernent principalement le travailleur journalier, le travailleur*

*saisonnier, le docker, le travailleur engagé en complément d'effectif pour des travaux nés d'un surcroît d'activité ou le travailleur engagé pour remplacer provisoirement un salarié en suspension légale d'activité en vertu de l'article L.70 du Code du Travail (ex : maladie, congé de maternité, etc.).*

#### **Article 8 : Période d'essai**

Pour les enseignants engagés pour la première fois dans l'Enseignement privé au Sénégal, il est prévu une période d'essai :

- de six (6) mois au maximum pour les enseignants recrutés sur place ;
- d'une année scolaire pour les enseignants déplacés bénéficiant de l'indemnité de déplacement.

La période d'essai doit être stipulée par écrit sur le contrat.

**Notes** – *Le contrat d'engagement à l'essai doit être constaté par écrit. La période d'essai permet notamment :*

- à l'employeur, de tester les qualités du travailleur et son rendement ;
- au travailleur, d'apprécier les conditions générales de travail, de rémunération, de santé et sécurité ainsi que le climat social au sein de l'établissement scolaire.

*Le contrat d'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis, par la volonté de l'une des parties, sauf clauses particulières prévues au contrat.*

*Pour de plus amples informations sur les formes et modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai, voir le décret n° 63-118/MFPT/DTSS du 19 février 1963 (JOS n° 3586 du 09 mars 1963, p.345 et suivantes).*

#### **Article 9 : Affectation et mutation**

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas que le travailleur assure son service dans une localité expressément désignée, l'enseignant(e) est tenu(e) d'accepter le poste qui lui est assigné à sa première prise de fonction ou à la rentrée scolaire.

En cas de force majeure et pour la bonne marche du service, l'employeur pourra lui-même procéder à la

mutation provisoire de cet enseignant en cours d'année scolaire.

Lorsque les mutations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un établissement situé dans une localité différente de celle de son lieu habituel de travail sans son consentement.

En dehors de ce cas spécifique mentionné ci-dessus, toute autre mutation doit faire l'objet d'une décision prise par le déclarant responsable après la tenue d'une commission de mutation consultative.

**Notes** – *Le contrat de travail peut être conclu et exécuté sur place. Il peut aussi être conclu sur place et exécuté dans un autre lieu devant nécessiter le déplacement du travailleur.*

*Cependant, vu la spécificité de l'enseignement privé, les mutations non prévues par les clauses contractuelles, font chaque année l'objet d'une commission consultative.*

*Le cas de force majeure s'entend d'un événement imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté des parties. Il peut s'agir, par exemple d'une catastrophe naturelle (inondations, séisme, glissement de terrain...) provoquant une cessation totale de l'activité de l'entreprise ou d'un sinistre (ex : incendie des lieux de travail). Sa survenance libère temporairement ou définitivement l'employeur ou le travailleur de ses obligations contractuelles.*

*Dans le cadre d'un différend du travail, le juge apprécie si un événement relève ou non de la force majeure. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure par le Code du Travail sénégalais.*

#### **Article 10 : Obligations militaires et parlementaires**

Le travailleur appelé sous les drapeaux et ayant quitté son établissement pour effectuer son service militaire obligatoire est, à sa libération, repris de plein droit. Il est spécifié que lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il était appelé sous les drapeaux,

doit avertir son ancien employeur par lettre remise contre décharge ou recommandée.

Le travailleur appelé à effectuer une période militaire obligatoire conserve son droit au congé annuel. Il en est de même pour les députés et les sénateurs en fin de mandat.

**Notes** – *Le travailleur qui effectue son service militaire, bénéficie de la suspension de son contrat de travail. Si le service militaire est obligatoire, le droit au congé annuel est garanti.*

*Le travailleur qui exerce un mandat de parlementaire peut, s'il le désire, demander à son employeur la suspension de son contrat de travail.*

*A l'issue de cette période de suspension de leur contrat de travail, ces travailleurs ont la faculté de réintégrer leur ancien emploi. En cas d'absence de demande de réintégration, l'employeur est en mesure de faire constater l'abandon de poste.*

#### **Article 11 : Remplacement provisoire du travailleur**

En cas d'embauche temporaire, pour remplacer un /une enseignant (e) en suspension légale ou conventionnelle du contrat, un contrat de travail à durée déterminée sera conclu jusqu'à la reprise de service de l'enseignant (e) indisponible.

**Notes** - *L'enseignant qui assure un travail par intérim bénéficie d'un contrat à durée déterminée qui couvre la période d'indisponibilité du titulaire du poste.*

*La spécificité du secteur de l'enseignement nécessite parfois une mise à niveau devant déboucher sur une formation pédagogique. Cette formation contraint le titulaire d'un poste à libérer sa charge.*

*Ceci induit donc son remplacement de façon provisoire suivant une période de courte ou longue durée.*

### **CHAPITRE III : SALAIRE ET AVANTAGES**

#### **Article 12 : Appointements**

1 – Les appointements rémunèrent une durée hebdomadaire de travail de quarante (40) heures.

Compte tenu des charges et obligations inhérentes à l'enseignement (notamment préparation des cours,

corrections des devoirs et exercices), ce temps de travail correspond à une durée hebdomadaire d'enseignement de trente (30) heures dans les classes du cycle élémentaire, préscolaire et assimilées, au nombre d'heures fixé par la réglementation en vigueur au Sénégal pour les classes de l'enseignement secondaire, général, technique, professionnel et supérieur.

2 – Dans tous les cas une heure de surveillance correspond à une heure de cours (cf. annexe 5).

Les enseignants doivent assurer les surveillances de l'entrée, de la sortie et de l'interclasse prévues par le règlement intérieur de chaque établissement.

3 – Les changements de classe et d'échelon n'interviennent qu'au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

4 – Le personnel employé à temps partiel sera payé au prorata des heures effectuées.

**Notes** – *En dehors des exploitations agricoles, la durée légale du travail au Sénégal est de 40 heures par semaine ou la durée considérée comme équivalente. Dans le secteur de l'enseignement privé, cet horaire a été réduit compte tenu des sujétions particulières de l'enseignant appelé à assumer d'autres charges professionnelles en dehors de ses heures de cours comme la préparation des enseignements et la correction des devoirs.*

*L'horaire de travail hebdomadaire est réparti dans le cadre de la semaine en veillant à aménager au moins 24 heures consécutives de repos hebdomadaire pour le salarié. Ramené à l'enseignement, les horaires de travail, à l'image du secteur public, sont généralement répartis dans les jours ouvrables, c'est à dire du lundi au samedi.*

#### **Article 13 : Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées comme fixé ci-dessous :

1 – **Pour les enseignants de l'élémentaire, du préscolaire et classes assimilées dont le maximum hebdomadaire est de trente (30) heures :**

- taux horaire normal majoré de 15% de la 31<sup>ème</sup> à la 33<sup>ème</sup> heure ;

- taux horaire normal majoré de 30% de la 34<sup>ème</sup> à la 35<sup>ème</sup> heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% au-delà de la 35<sup>ème</sup> heure.

**2 – Pour les enseignants du secondaire dont le maximum hebdomadaire est de dix-huit (18) heures :**

- taux horaire normal majoré de 15% de la 19<sup>ème</sup> à la 22<sup>ème</sup> heure ;
- taux horaire normal majoré de 25% de la 23<sup>ème</sup> à la 25<sup>ème</sup> heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% au-delà de la 25<sup>ème</sup> heure.

**3 – Pour les enseignants du moyen dont le maximum hebdomadaire est de vingt-deux (22) heures :**

- taux horaire normal majoré de 15% pour la 23<sup>ème</sup> heure ;
- taux horaire normal majoré de 25% pour la 24<sup>ème</sup> heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% pour la 25<sup>ème</sup> heure et au-delà.

**4 – Pour les enseignants dont le maximum hebdomadaire est de trente-six (36) heures**

- taux horaire normal majoré de 15% pour les 37<sup>ème</sup> et 38<sup>ème</sup> heures ;
- taux horaire normal majoré de 25% pour la 39<sup>ème</sup> heure ;
- taux horaire normal majoré de 40% pour la 40<sup>ème</sup> heure et au-delà.

**Notes** – Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à majoration de salaire (cf. alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.138 du Code du Travail).

Dans l'enseignement, la durée légale hebdomadaire de travail dépend du niveau d'enseignement. Les

*taux de majoration au titre des heures supplémentaires sont beaucoup plus favorables que ceux indiqués par la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI).*

*La majoration pour heure supplémentaire est calculée sur la base du salaire réel ou effectif c'est-à-dire le salaire de base et les divers accessoires du salaire inhérents à la nature du travail, à l'exclusion des primes soit représentatives de frais, soit accordées en considération de l'ancienneté ou de l'assiduité.*

**Article 14 : Indemnité de sujétion**

Bénéficiaire de l'indemnité de sujétion :

**a) PRESCOLAIRE – ELEMENTAIRE**

- **Fonctions** : Directeur d'Ecole Élémentaire et d'Education Préscolaire.
- **Montant** : 2.000 francs par classe, avec un plafond de 20.000 francs.
- **Fonctions** : Assistant pédagogique (au moins 18 classes).
- **Montant** : 18.500 francs

**b) MOYEN**

- **Fonctions** : Principal de collège d'Enseignement Général ; Directeur Collège d'Enseignement Technique et Professionnel ; Directeur Centre Formation Pédagogique.
- **Montant** : 2.000 francs par classe.

**c) MAITRE DE CLASSE D'APPLICATION**

- **Montant** : 12.500 francs pour l'enseignant tenant une classe dans une école annexée à un autre Centre de Formation Pédagogique.

## d) SECONDAIRE ET SUPERIEUR

## Fonctions et montants

Montant mensuel				
Catégories d'établissement	Directeur Proviseur	Préfets des études, Censeur Directeur des études	Chef des travaux	Surveillant General
1 <sup>ère</sup> catégorie	31 000	21 000	12 500	12 500
2 <sup>ème</sup> catégorie	33 000	23 000	15 000	15 000
3 <sup>ème</sup> catégorie	35 000	26 000	16 000	16 000
4 <sup>ème</sup> catégorie	36 000	28 000	17 500	17 500
5 <sup>ème</sup> catégorie	37 500	29 000	18 500	18 500
6 <sup>ème</sup> catégorie	38 000	31 000	19 500	19 500
7 <sup>ème</sup> catégorie	40 000	32 000	20 000	20 000

Les établissements sont classés dans les catégories suivantes :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : effectif pondéré inférieur ou égal à 100 points ;
- 2<sup>ème</sup> catégorie : effectif pondéré de 101 à 300 points ;
- 3<sup>ème</sup> catégorie : effectif pondéré de 301 à 500 points ;
- 4<sup>ème</sup> catégorie : effectif pondéré de 501 à 800 points ;
- 5<sup>ème</sup> catégorie : effectif pondéré de 801 à 1200 points ;
- 6<sup>ème</sup> catégorie : effectif pondéré de 1201 à 1700 points.
- 7<sup>ème</sup> catégorie : effectif pondéré supérieur ou égal à 1701 points.

L'effectif est pondéré en affectant à chaque élève un nombre variable de points fixé ainsi qu'il suit :

- externe : deux (2) points ;
- demi-pensionnaire : trois (3) points ;
- interne : cinq (5) points

Lorsqu'un enseignant devient directeur déchargé, il percevra le salaire mensuel de la classe immédiatement supérieure à celle où il était classé auparavant, augmenté d'une indemnité de sujétion.

Il est entendu qu'un enseignant est considéré comme directeur dans la mesure où il assure la responsabilité effective de la fonction et après sa nomination explicite par le déclarant responsable.

**Notes** – L'indemnité de sujétion peut être incluse dans le contrat de travail comme elle peut être allouée en cours d'exécution du contrat si les conditions d'attribution sont réunies.

**Article 15 : Logement**

1 – Lorsque l'enseignant, chef de famille ou célibataire, est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait de l'employeur en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles si l'enseignant ne peut se les procurer par ses propres moyens.

La Direction devra se montrer bienveillante pour les demandes de logements formulées par le personnel enseignant non déplacé.

On appelle lieu de résidence habituelle celui obligatoirement stipulé dans le contrat d'engagement.

2 – Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement et déclarer expressément qu'il libère l'employeur de l'obligation de le loger. Il pourra alors percevoir une indemnité.

Le logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles, doivent figurer au contrat du travailleur.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. Le montant de la retenue est égal au maximum fixé en la matière par la réglementation en vigueur (cf. article L.106 du Code du travail).

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles pourra obtenir de l'employeur son accord pour le transport aux frais de celui-ci, en libérant l'employeur de l'obligation de les lui fournir.

3 – Evacuation du logement fourni par l'employeur.

Lors de la rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de le libérer dans les délais ci-après :

- a) En cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : à l'expiration de la période de préavis.
- b) En cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : dans un délai de huit (8) jours.
- c) En cas de licenciement par l'employeur, sans préavis : évacuation différée, dans la limite d'un (1) mois au plus, en cas de difficulté d'obtention de logement.

d) En cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée, dans les limites d'une semaine jusqu'à la date limite de l'évacuation.

Dans tous les cas, l'employeur pourra fournir au travailleur un autre logement répondant aux mêmes conditions que le logement occupé. Le travailleur est tenu de l'occuper.

Pour la période de maintien dans les lieux ainsi obtenue par le travailleur, la retenue réglementaire ou conventionnelle du logement pourra être faite par anticipation.

4 – Pendant l'absence des enseignants, les logements restent à la disposition de l'employeur et non des enseignants. La Direction, obligée de disposer du logement, ne le fera qu'après s'être assurée que l'enseignant n'en souffrira pas.

5 – L'eau et l'électricité sont à la charge des enseignants.

**Notes** – *L'article L.106 du Code du travail dispose : « Dans le cas où le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle et introduit au lieu d'emploi par l'employeur pour l'exécution d'un contrat de travail, celui-ci est tenu de lui procurer un logement suffisant pour lui et sa famille.*

*Un décret fixera les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximale de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre. »*

*En contrepartie du logement fourni, l'employeur peut déduire du salaire du travailleur une somme correspondant à la valeur du remboursement du logement. Cette retenue ne peut excéder la valeur d'une demi-heure du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) multipliée par trente (30) jours calendaires.*

*Voir pour plus d'informations le décret n° 5040/ITLS/SM du 17 juillet 1956 fixant les conditions de mise à disposition du logement aux travailleurs et sa valeur maximale de remboursement (JOS du 02 août 1956, p.716).*

**Article 16 : Allocation de salaire unique**

Une allocation de salaire unique est versée au foyer à salaire unique par l'employeur. Elle est fixée, pour le conjoint régulièrement marié, à 5000 francs par mois, augmentée de 800 francs par enfant avec un plafond de 6400 francs.

En cas de décès du conjoint, l'enseignant (e) bénéficie de l'allocation de salaire unique.

**Notes** – L'allocation de salaire unique permet d'améliorer les allocations familiales. Elle doit aussi être versée à la femme enseignante salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle. Elle est également allouée à l'enseignant(e), dont le conjoint salarié est décédé.

*Cette mesure purement sociale a pour vocation de soutenir le foyer qui a vu ses moyens baisser en raison du décès.*

#### Article 17 : Indemnités, primes et avantages divers

Des primes, indemnités et avantages divers pourront être accordés aux enseignants, suivant des accords d'établissements.

**Notes** – Les primes, les indemnités ou toute autre libéralité ne représentant pas un remboursement de frais peuvent bien figurer dans tout type de convention suivant toujours l'accord des parties.

*Leurs modalités d'octroi peuvent aussi être définies par ces accords ou conventions. On peut citer par exemple, le treizième mois.*

*Cependant, quel que soit le secteur d'activité, la constance, la généralité et la régularité de leur versement en font un droit acquis d'après la jurisprudence.*

#### Article 18 : Prime de transport

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés conformément à l'article 46 de la CCNI est allouée aux travailleurs. Cette décision est étendue par arrêté du Ministre chargé du Travail dans les conditions et selon la procédure prévue par le Code du Travail.

D'autre part, il est alloué une indemnité compensatrice de transport à tout travailleur effectuant par ses propres moyens de transport des déplacements fréquents et habituels, pour les besoins de l'entreprise avec l'accord de l'employeur.

**Notes** – A titre de participation aux frais de transport, l'employeur est tenu de verser mensuellement au travailleur habitant à plus de 3 km de son lieu de travail un montant forfaitaire appelé « prime de transport ». Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2016, elle est fixée à vingt mille huit cents (20800) francs CFA (cf. Décision n°332 de la commission mixte en date du 05 avril 2016 étendue par l'arrêté ministériel n°6010/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP en date du 13 avril 2016). Dans ses limites réglementaires, elle a un caractère de remboursement de frais.

*La prime de transport n'est pas payée en cas d'absence, durant les congés payés ou si l'employeur assure le transport.*

#### Article 19 : Prélèvements divers

L'employeur est en mesure de réclamer les sommes dues pour les prélèvements divers obligatoires ou volontairement consentis par le salarié conformément à la législation en vigueur.

**Notes** – Tout prélèvement sur la rémunération du salarié doit entrer dans un cadre normatif. En effet, le salaire ainsi que les accessoires liés au salaire ont un caractère alimentaire et ne peuvent être ponctionnés illégalement.

*Les prélèvements obligatoires (retenues fiscales et sociales, décision judiciaire) ou volontaires (cotisations syndicales ou autres cessions volontaires) sont encadrés et ne doivent excéder certains taux conformément à l'article 384 du Code de Procédure civile.*

*Concernant les prêts ou avances sur salaire consentis par l'employeur, l'article L.130 du Code du Travail prévoit qu'ils ne peuvent excéder six (6) fois la quotité cessible du salaire.*

#### **CHAPITRE IV : FORMATION-CLASSEMENT- AVANCEMENT**

##### **Article 20 : Classement et avancement**

- 1) La classification des enseignants est établie conformément aux tableaux de classification figurant en annexe 1 de la présente Convention.
- 2) La titularisation des enseignants, c'est-à-dire le passage de « stagiaire » à « 2<sup>ème</sup> classe », ne peut s'effectuer qu'après l'obtention du diplôme pédagogique du corps où est classé l'enseignant.  
Pour l'enseignement technique et professionnel, la titularisation est déterminée en annexe 6.
- 3) L'avancement des enseignants, après leur titularisation, s'effectue de manière automatique, suivant les classes et échelons déterminés pour chaque corps dans le tableau des classifications en Annexe 1.
- 4) Il est admis un avancement exceptionnel, appelé « avancement au choix », suivant des modalités définies en Annexe 4.
- 5) La Commission mixte se réfère aux mêmes tableaux pour l'élaboration des grilles de salaires.

**Notes** – *Le tableau de classification des enseignants du privé se rapproche de celui des enseignants du public. Cependant, l'enseignement privé est antérieur quant à son implantation au niveau du Sénégal. Ce sont les missionnaires qui ont érigé, en 1818, les premières écoles. Bien que de statut public, elles étaient gérées par ces derniers.*

*Le statut particulier des enseignants déterminant les modes de classification et d'avancement date de 1967.*

*L'enseignement privé a adopté les mêmes modes de classification et d'avancement. Cette disposition a été adoptée par la commission paritaire de la Convention collective du 21 novembre 1968 lors de sa première révision.*

*En outre, cette commission avait supprimé la prime d'ancienneté qui figurait dans l'ancien Article 18 de la Convention collective de l'enseignement privé de 1958. (J.O. du Sénégal N° 4069 du 29 novembre 1969).*

*Les critères académiques sont les mêmes pour l'enseignement public et privé.*

##### **Article 21 : Stages et formation pédagogique**

L'employeur organise des stages de formation pédagogique. Ces stages peuvent être de deux sortes :

- sessions (pendant les vacances du premier et deuxième semestre) ;
- conférences pédagogiques.

Pour les enseignants, des facilités doivent être accordées pour poursuivre leur formation dans les structures de l'Etat.

Le financement de cette formation est assuré par un fonds dédié.

**Notes** - *Si cette formation entraîne des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur soit tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation. Dans tous les cas, cette période ne peut excéder quatre (4) ans. Cette convention sera constatée par écrit et sera immédiatement déposée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.*

*Le travailleur qui n'aura pas respecté totalement ou partiellement cette obligation peut être tenu par l'employeur au remboursement des frais engagés en fonction du temps restant à courir (articles 75 et 76 du Code du travail).*

**CHAPITRE V : DISCIPLINE****Article 22 : Règlement intérieur**

L'enseignant doit se conformer au règlement intérieur et particulier de chaque établissement.

Ce règlement intérieur doit être conforme dans ses grandes lignes au règlement intérieur général donné en Annexe 8. Il doit être communiqué aux délégués du personnel.

**Notes** - *Le règlement intérieur est prescrit dans les établissements employant régulièrement au moins dix travailleurs au sens du Code du Travail. Il doit être rédigé en français et contenir exclusivement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'établissement (article L.100 du Code du Travail).*

*L'arrêté n°11512/MFPTEOP/DTSS du 11 décembre 2009 précise notamment les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur.*

*La spécificité de l'enseignement a justifié l'adoption d'un règlement intérieur standard, applicable aux différents ordres d'enseignement au niveau de tous les établissements sur l'ensemble du territoire sénégalais (voir Annexe 10).*

**Article 23 : Cumul**

Toute activité entreprise hors de l'établissement d'enseignement par un enseignant employé à plein temps doit faire l'objet d'une autorisation préalable spéciale signée par l'employeur.

Les leçons particulières ne sont pas considérées comme cumul, mais elles doivent être données conformément aux conditions établies par le règlement intérieur annexé à la présente Convention.

**Notes** – *L'enseignant, comme tout autre travailleur, doit toute son activité professionnelle à son employeur. Cependant, en dehors de ses heures de cours, il lui est loisible de dispenser des cours particuliers qui ne doivent pas empiéter sur ses heures de travail.*

*Les enseignants disposant de quelques heures d'enseignement dans un ou plusieurs établissements, ne sont pas compris dans cette limitation.*

**Article 24 : Sanctions**

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- la réprimande ;
- l'avertissement verbal ou écrit ;
- la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ;
- la mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours ;
- le licenciement.

L'avertissement et la mise à pied d'un (1) à trois (3) jours ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur, si à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre (4) à huit (8) jours.

Ces sanctions sont prises par le déclarant responsable ou son représentant dûment habilité après que l'intéressé, assisté sur sa demande, d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical, aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes aux travailleurs.

**CHAPITRE VI : VOYAGES – TRANSPORT – CONGES****Article 25 : Voyages et transports**

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leurs familles ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les articles L.156 à L.161 du Code du Travail.

Même en cas de licenciement, les enseignants qui auraient droit au voyage retour ne peuvent voyager

dans une classe inférieure à celle prévue par leur contrat de travail.

Les familles de membres du personnel, telles que définies à l'article L. 156 du Code du Travail, voyagent dans les mêmes conditions.

Le poids des bagages est celui admis en franchise pour les voyageurs par les compagnies de navigation ou les compagnies aériennes.

Les enseignants voyagent dans les conditions ci-après :

Catégories d'emploi	Route	Chemin de fer ou bateau	Avion
Instituteurs adjoints	Prix du titre de transport	2 <sup>ème</sup> classe	Classe économique
Bacheliers Instituteurs Principaux Professeurs	Prix du titre de transport	1 <sup>ère</sup> classe	Classe économique

En cas d'affectation ou de mutation, les frais de transport consécutifs au déplacement de l'enseignant chef de famille ou célibataire sont à la charge de l'employeur. Les frais de transport du précédent lieu de travail au nouveau sont remboursés aux tarifs des transports publics.

**Notes** – Les Articles L. 156 à L. 161 du Code du Travail déterminent les conditions dans lesquelles le travailleur déplacé du fait de l'employeur hors de sa résidence habituelle doit bénéficier du transport. Il en est de même pour sa famille ainsi que de leurs bagages.

La Convention Collective nationale Interprofessionnelle (CCNI), en son Article 59 relatif au voyage et au transport, précise d'une manière plus détaillée les conditions de transport des personnes et des bagages.

#### Article 26 : Congés payés

1) Il n'est pas tenu compte des petites vacances du premier et du second semestre pendant lesquelles cependant obligation pourra être faite à l'enseignant d'assister à des conférences pédagogiques.

Le congé légal de l'enseignant ne s'identifie pas aux vacances des élèves.

- 2) Les enseignants signataires d'un contrat à durée déterminée bénéficient d'un mois de congé, après la fermeture de classes de l'établissement employeur, durant lequel ils perçoivent le salaire global.
- 3) Les enseignants signataires d'un contrat à durée indéterminée ont droit à deux (2) mois de congé par an après la fermeture des classes de l'établissement.

Pendant le temps restant des vacances scolaires, les enseignants sont tenus d'exécuter le travail demandé par l'employeur, dans le cadre de l'enseignement : cours de vacances, secrétariat. Le salaire est le salaire global.

- 4) Si un travail est demandé pendant les deux (2) mois de congé légal, un supplément mensuel sera versé selon le montant fixé pour chaque catégorie en annexe au tableau des salaires.
- 5) Les cours de vacances sont d'une durée maximum de soixante-quatre (64) heures par mois, le Secrétariat de cent vingt-huit (128) heures.

Les cours de vacances sont organisés par la Direction en étroite collaboration avec les enseignants, avant

la fermeture des classes. Ils peuvent interrompre mais non diminuer le congé légal.

Dans la mesure où les enseignants ne sont pas tous nécessaires à la marche des cours de vacances, la Direction s'emploiera à établir un roulement d'une année sur l'autre parmi le personnel enseignant de son établissement.

**Notes** – *En principe, tout travailleur a droit à deux (2) jours ouvrables de congé payé par mois de service. Le droit de jouissance au congé étant acquis après une période minimale de service effectif ou période de référence de douze (12) mois.*

*Pendant étant donné la spécificité de l'enseignement, la période de référence est liée à la durée de l'année scolaire (du 1<sup>er</sup> octobre au 31 juillet).*

*L'enseignant bénéficiant d'un contrat à durée déterminée a droit à un mois de congé car son contrat peut cesser avec la fermeture des classes contrairement au bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée.*

*Les périodes où le contrat de travail est réputé être suspendu, sont considérées comme temps de service effectif et ouvrent droit au congé car entrant dans le calcul de l'ancienneté, sauf les cas suivants :*

- *la détention préventive du travailleur lorsqu'il ne résulte pas d'une plainte de l'employeur ayant abouti à un non-lieu ou un acquittement ;*
- *les délais de route ou d'attente de départ du travailleur déplacé ;*
- *les périodes d'instruction militaires obligatoires qui ne sont pas de courtes durées ;*
- *pendant la durée du mandat de député sur demande de l'intéressé.*

#### **Article 27 : Permissions exceptionnelles**

Des permissions exceptionnelles d'absence sont accordées pour et à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du travailleur : quatre (4) jours;
- mariage d'un enfant du travailleur : deux (2) jours ;

- mariage d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour ;
- décès du conjoint : quatre (4) jours ;
- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : deux (2) jours;
- naissance d'un enfant : un (1) jour ;
- baptême d'un enfant : deux (2) jours ;
- hospitalisation d'un conjoint, d'un descendant ou ascendant : un (1) jour ;
- funérailles d'un conjoint, d'un descendant ou ascendant : un (1) jour ;
- première communion ou confirmation : un (1) jour ;
- déménagement : un (1) jour.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail. Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard dix (10) jours après l'événement.

En dehors de ces permissions, toute absence non justifiée, sans motif valable ou pour convenance personnelle, entraîne la suspension du salaire pour les heures ou journées correspondantes.

**Notes** – *Les permissions exceptionnelles accordées pour des événements familiaux ne sont pas déductibles du congé dans une limite annuelle de quinze (15) jours ouvrables (art.18 CCNI).*

#### **Article 28 : Congé de veuvage**

En cas de veuvage, le salarié peut, si elle ou il le désire, obtenir une autorisation d'absence dans la limite de six (6) mois. Cette période d'absence entraîne une suspension du contrat de travail avec une garantie de reprise à l'issue de ce congé.

**Notes** - *Le congé de veuvage fait partie des cas de suspension du contrat de travail. Ce congé n'est pas obligatoire, il est accordé à la demande de l'employé. L'innovation ici est qu'il peut désormais être accordé au travailleur des deux sexes.*

*Le congé de veuvage entre en compte dans le calcul de la période d'ancienneté (art.45 CCNI).*

## **CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 29 : Préavis de rupture**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties par application des dispositions du Code du Travail.

La résiliation du contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le motif de rupture doit être précisé.

Le préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

- Pendant l'année scolaire (à partir du 1<sup>er</sup> octobre), celui qui veut mettre fin au contrat doit prévenir l'autre partie, deux (2) mois à l'avance.
- Celui qui souhaite mettre fin au contrat en fin d'année scolaire doit prévenir l'autre partie, un (1) mois à l'avance (avant le 30 juin), la fermeture réglementaire des classes étant fixée au 31 juillet.
- Celui qui décide de rompre le contrat pendant la période du 30 juin au 30 septembre doit allouer à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis de deux (2) mois ;
- Celui qui décide de rompre le contrat pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre au 15 novembre doit allouer à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis de trois (3) mois.
- Si ce préavis n'est pas respecté, en plus de l'indemnité compensatrice de préavis, des dommages et intérêts peuvent être réclamés.

Le congé ne peut être confondu avec le préavis. Si le licenciement intervient pendant le congé, le délai de préavis ne se cumule en aucun cas avec le congé normal.

**Notes** – *Le préavis permet aux parties contractantes d'atténuer autant que possible les dommages éventuels occasionnés par la rupture du contrat de travail.*

*La continuité du métier d'enseignant lié à un temps de présence bien déterminé ne rend pas toujours aisé leur remplacement, nonobstant l'obtention de l'autorisation d'enseigner.*

*C'est pourquoi les délais de préavis sont plus longs que ceux prévus par la CCNI.*

*Rappelons que chacune des parties peut se délier de l'obligation de respect total ou partiel du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice de préavis correspondant à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait pu bénéficier le travailleur s'il était resté en activité pendant la durée du préavis.*

*Cependant, en cas de licenciement, le travailleur devant occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis, sans payer une indemnité compensatrice pour la durée restante du préavis.*

*Pour de plus amples informations, voir l'article L.53 du Code du Travail ainsi que les articles 23 et 24 de la CCNI.*

### **Article 30 : Licenciement**

En cas de rupture du contrat par l'employeur, le travailleur a droit à une indemnité de licenciement calculée sur le salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois d'activité selon le pourcentage suivant par année de service :

- 25% d'un mois de ce salaire pour les trois (3) premières années ;
- 35% d'un mois de ce salaire entre la 4<sup>ème</sup> et la 8<sup>ème</sup> année ;
- 45% d'un mois de ce salaire à partir de la 9<sup>ème</sup> année.

Il est tenu compte des fractions d'années.

On entend par salaire global, tous les éléments de rémunération constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion des sommes présentant le caractère d'un remboursement de frais.

En cas de faute lourde et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, les employeurs sont fondés à résilier le contrat de travail sans préavis, ni indemnité de licenciement. Le règlement intérieur en annexe précise ces fautes.

**Notes** – *Le travailleur a droit à l'indemnité de licenciement lorsqu'il atteint la durée requise pour son attribution et à condition que son départ de l'établissement ne résulte pas d'une faute lourde ou d'une démission. La faute lourde est donc privative de l'indemnité de licenciement et du préavis sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.*

*Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est plus favorable pour cette convention que celui prévu par la CCNI. L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt depuis le 1er janvier 1987 suivant la loi n° 87-10 du 11 février 1987.*

*Il faut également rappeler que le licenciement du délégué du personnel et le licenciement pour motif économique obéissent à des procédures particulières (voir l'article L.60 et suivants ainsi que l'article L. 214 et suivants du Code du Travail).*

### **Article 31 : Décès du travailleur**

En cas de décès de l'enseignant, les salaires de présence et congés ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent aux ayants-droit.

Si l'enseignant comptait au jour du décès une année au moins d'ancienneté dans l'enseignement privé, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit une indemnité globale, équivalente à celle de licenciement qui serait revenue au maître en cas de rupture du contrat.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les héritiers du travailleur.

En cas de décès d'un enseignant déplacé, l'employeur assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle à

condition que les ayants-droit en formulent la demande, dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

L'employeur doit verser, en outre, à titre de participation aux frais funéraires, aux ayants-droit une somme correspondant à un (1) mois de salaire minimum de la catégorie du travailleur.

**Notes** – *Le calcul du capital décès obéit à la même formulation mathématique que le calcul de l'indemnité de licenciement. Dans les deux cas, il s'agit d'une perte de la qualité de salarié.*

*L'article 33 de la CCNI prévoit, en outre, qu'à titre de participation aux frais funéraires, l'employeur verse aux ayants droit une somme correspondant à un mois de salaire minimum de la catégorie du travailleur.*

## **CHAPITRE VIII : PROTECTION SOCIALE**

### **Article 32 : Retraite**

Tous les travailleurs, y compris les journaliers, ont droit à la retraite.

L'âge de la retraite est celui fixé par le régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal conformément à l'article L.69 du Code du Travail.

Le départ à la retraite à partir de l'âge prévu à l'alinéa précédent, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne constitue ni une démission ni un licenciement.

Toutefois, l'enseignant qui atteint l'âge de la retraite, entre le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours et le 30 septembre de l'année qui suit, termine l'année scolaire.

Celui dont le jour et le mois de naissance ne sont pas précisés est considéré comme étant né le 31 décembre de l'année de sa naissance.

Au moment de son départ à la retraite, une indemnité spéciale dite « *indemnité de départ à la retraite* » sera versée par l'employeur au travailleur, conformément à la décision de la Commission mixte interprofessionnelle abrogeant et remplaçant les

dispositions relatives à l'indemnité de départ à la retraite prévues par l'avenant du 27 mars 1958 aux conventions collectives nationales antérieures au 27 mars 1958 et par les conventions collectives nationales conclues postérieurement au 27 mars 1958.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement fixée par l'article 30 de la CCNI.

Le pourcentage est fixé par année de services à :

- 25 % pour les cinq (5) premières années ;
- 30 % pour les cinq (5) années suivantes
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la 10<sup>ème</sup> année.

Dans le compte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

• **Notes** – Le décret n° 75-455 du 24 avril 1975 rend obligatoire pour les travailleurs et tous employeurs l'affiliation un régime de retraite. Au Sénégal, le régime de retraite obligatoire est géré par l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES).

Les cotisations à l'IPRES sont assises sur les rémunérations perçues par les salariés jusqu'à concurrence d'un plafond fixé par le Conseil d'administration de l'institution, dans la limite du plafond réglementaire.

Le taux de cotisation est fixé 14 % pour le régime général (tous les salariés) et 6 % pour le régime complémentaire cadre. L'employeur supporte 60 % de chaque taux tandis que les 40% restants sont prélevés de la rémunération du travailleur.

Actuellement, les cotisations pour le régime général sont de 5,6 % pour le travailleur et 8,4 % pour l'employeur pour un plafond de salaire mensuel soumis à cotisation de 300 000 f CFA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Pour le régime complémentaire cadre, elles sont de 2,4 % pour le travailleur et 3,6 % pour l'employeur pour un plafond de salaire mensuel soumis à cotisation de 900 000 f CFA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

*Les cotisations, calculées sur les salaires afférents à chaque trimestre civil, sont exigibles dans les dix premiers jours du trimestre civil suivant pour les employeurs utilisant moins de vingt (20) salariés affiliés au régime général.*

*Toutefois, les employeurs utilisant vingt salariés et plus verseront leurs cotisations à la fin de chaque mois et au plus tard dans les dix (10) premiers jours du mois suivant.*

### Article 33 : Allocations familiales

L'employeur doit, conformément à la loi, adhérer à la Caisse de Sécurité sociale et y affilier son personnel. Il s'assurera, pour l'aider au besoin, que l'enseignant qui y a droit bénéficie de ses allocations et, dans la mesure du possible, demandera à transmettre les allocations à ses employés, conformément aux possibilités données par la réglementation de la Caisse de Sécurité sociale.

• **Notes** – L'employeur est tenu d'adhérer à la Caisse de Sécurité sociale et de déclarer tous les travailleurs régulièrement occupés dans son établissement, quelle que soit la nature de leur contrat.

*Cette couverture permet à l'institution de réparer les dommages éventuels pouvant résulter d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette réparation est en nature (notamment la prise en charge ou le remboursement des frais résultant des soins, de la rééducation ou réadaptation professionnelle et du reclassement) et en espèces (notamment le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire et de rente en cas d'incapacité permanente).*

*En outre, cette institution de sécurité sociale alloue des prestations à caractère familial dont les allocations prénatales, les allocations de maternité, les allocations familiales et les indemnités journalières de congé de maternité.*

*Les prestations familiales sont servies au profit des travailleurs salariés relevant du Code du*

*Travail et du Code de la Marine marchande ayant à leur charge un ou plusieurs enfants résidant au Sénégal et inscrits sur les registres d'Etat civil.*

*Est considéré comme ayant un enfant en charge, au sens du Code de la Sécurité sociale, toute personne assurant, d'une manière générale et permanente, le logement, la nourriture, l'habillement et l'éducation de l'enfant. Il peut s'agir de l'enfant légitime, de l'enfant naturel dont la filiation a été établie et l'enfant adopté conformément à la loi.*

*1. Les allocations prénatales sont servies à la conjointe du travailleur salarié, à la femme salariée non mariée et toute femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée à compter du jour où l'état de grossesse est déclaré et jusqu' à l'accouchement. La grossesse de la femme doit être constatée médicalement.*

*2. - Les allocations de maternité sont allouées à l'épouse du travailleur salarié, à la femme salariée non mariée, à la femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle et qui donne naissance à un enfant viable et régulièrement inscrit sur les registres de l'état civil. Ce droit est ouvert de la naissance de l'enfant à l'âge de deux (2) ans.*

*3. Les allocations familiales sont versées à tout travailleur ayant des enfants à charge âgés de plus deux ans et de moins de quinze (15) ans. Cette limite est portée à dix-huit (18) ans si l'enfant est placé en apprentissage. Elle est de vingt-et-un (21) ans au cas où l'enfant poursuit ses études ou s'il est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le mettant dans l'impossibilité d'exercer un travail salarié. Le nombre d'enfants couverts est limité à six (6).*

*4. Les indemnités journalières de congé de maternité sont dues à la femme salariée enceinte pendant toute la durée de son congé de maternité dans la limite de quatorze (14) semaines dont huit (8) semaines après l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.*

*Les cotisations à la Caisse de Sécurité Sociale sont assises sur les rémunérations versées par l'employeur dans la limite d'un plafond mensuel fixé actuellement à 63 000 F CFA et d'un plancher équivalent au SMIG.*

*Les cotisations sont à la charge de l'employeur. Ainsi, actuellement, elles sont de 7 % de l'assiette au titre*

*des prestations familiales et de 1% au titre des accidents du travail et maladies professionnelles pour le secteur de l'enseignement et de la formation professionnelle.*

#### **Article 34 : Accidents du travail et maladies professionnelles**

Le personnel de l'enseignement privé est régi en ce qui concerne les accidents du travail et maladies professionnelles par le régime général institué par la loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale du Sénégal.

• **Notes** - *L'accident du travail est un accident survenu à un travailleur quelle qu'en soit la cause:*

- *par le fait ou à l'occasion du travail ;*
- *pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice-versa (trajet normal permettant au travailleur de regagner le plus aisément possible son domicile) ;*
- *pendant les voyages ou les déplacements dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des articles L.108, L. 156 et 157 du Code du travail.*

*La maladie professionnelle répond à la définition prévue à l'article 34 du Code de sécurité sociale. Pour sa prise en charge, elle doit être inscrite dans un tableau dont la dernière mise à jour remonte à 2010. La maladie professionnelle peut résulter de l'exposition à des agents chimiques (plomb, amiante, benzène...), physiques (rayonnement ionisant ou thermique, haute pression ou température, vibrations, bruits...), biologiques (bacilles, virus, parasites...) ou certaines activités professionnelles affectant tout ou partie du corps.*

#### **Article 35 : Mutualité**

Une mutuelle peut être créée entre les enseignants dans toute la mesure du possible pour subvenir aux insuffisances de la retraite et des assurances afin d'atteindre un régime complet de sécurité sociale.

• **Notes** – *La mutualité permet de mettre en place des mécanismes privés de solidarité destinés à atténuer les risques sociaux divers auxquels leurs membres sont appelés à faire face. Elle peut prendre diverses formes comme institutions de prévoyance (maladie, retraite, chômage...), des caisses de solidarité...*

*L'organisme mutuel vient généralement compléter la faiblesse prestations offertes par les systèmes obligatoires de sécurité sociale (pensions de retraite, prestations familiales, soins de santé).*

*Les modalités de fonctionnement dépendent de la volonté des parties. Cependant, toute mutuelle doit avoir un statut ainsi qu'un règlement intérieur.*

### **Article 36 : Assurance maladie et indemnisation du travailleur malade**

Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Toute entreprise, en fonction de son effectif, est tenue de mettre en place une Institution de Prévoyance Maladie (IPM) autonome ou adhérer à une IPM interentreprises déjà existante.

L'Institution a pour objet la prise en charge partielle des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation engagés au Sénégal par ses membres bénéficiaires.

Bénéficiaire des prestations de l'Institution de Prévoyance Maladie (IPM), les travailleurs de l'entreprise ou des entreprises regroupées, appelés participants et les membres de leur famille à leur charge, à savoir les conjoints et enfants au sens du régime des prestations familiales.

La maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les soixante-douze (72) heures, sauf cas de force majeure.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées et aux conditions suivantes :

- Avant douze (12) mois de service : trois (3) mois de salaire ;

- Après douze (12) et jusqu'à cinq (5) ans de service : trois (3) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire ;
- Après cinq (5) ans de service : trois (3) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire + ¼ de mois de salaire par deux (2) années de service au-delà de la 5<sup>ème</sup> année, c'est-à-dire :
  - ✓ ¼ pour les 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> années ;
  - ✓ ½ pour les 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> années ;
  - ✓ ¾ pour les 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> années.

Les indemnités ci-dessus prévues ne seront pas obligatoirement dues dans la mesure où elles excèdent celles qui sont dues en vertu de l'article L.70, paragraphe 3 du Code du Travail, lorsque la suspension du contrat du travail est consécutive à un accident provenant de faits étrangers au service.

• **Notes** – *L'absence du travailleur justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail dans certaines conditions.*

*En effet, le paragraphe 3 de l'article L.70 du Code du Travail prévoit que le contrat est suspendu « pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ».*

*Par ailleurs, en vertu de l'article 19 de la CCNI, ce délai peut être prorogé compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à huit (8) mois pour les travailleurs comptant de 7 à 15 ans d'ancienneté et à dix (10) mois au-delà.*

*Cependant, même si ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur, l'indemnisation de ce dernier ne saurait excéder une année civile.*

*Pour ce qui est de l'affiliation du salarié à une IPM, le décret n° 2012-832 portant organisation et fonctionnement des IPM prévoit :*

- *la création d'une IPM autonome dans toute entreprise comptant un effectif d'au moins trois cents (300) travailleurs. Ce qui est rare au niveau de l'enseignement privé.*

- la possibilité de créer une IPM interentreprises avec d'autres établissements ou d'adhérer à une IPM existante si l'effectif de l'entreprise concernée est inférieur au seuil précité.

Dans tous les cas, l'adhésion à une IPM demeure une obligation et toute autre souscription à un mécanisme de prise en charge sanitaire ne peut venir qu'en complément.

## **CHAPITRE IX : DIALOGUE SOCIAL**

### **Article 37 : Droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leurs conditions d'employeurs ou de travailleurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la législation en vigueur.

L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non, à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni aucune contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une quelconque organisation syndicale. Les salariés s'engagent de leur côté à n'exercer aucune pression sur leurs collègues.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à examiner en Commission paritaire les faits et apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

- **Notes** – Le droit syndical est garanti par la Convention n° 87 de l'OIT qui protège le principe de la liberté syndicale et la convention n° 98 qui garantit le droit d'organisation et de négociation collective. Ces droits et libertés fondamentales sont également consacrés par notre Constitution et le Code du travail.

D'ailleurs, l'article L.7 du Code du Travail dispose « Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat dans le cadre de sa profession ».

### **Article 38 : Autorisation d'absence pour raisons syndicales**

Pour faciliter la participation des enseignants aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, les autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, trois (3) jours au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée. Toutefois, en cas de force majeure et d'accord parties, ce préavis pourra ne pas être pris en considération.

Les parties contractantes s'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne au fonctionnement normal des établissements.

Chaque fois que les enseignants seront appelés à participer à une commission paritaire, il appartiendra aux employeurs et aux enseignants membres de syndicats ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites il conviendra de faciliter cette participation.

Les enseignants sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs. Le temps de travail perdu sera considéré par l'employeur comme temps de travail effectif, il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit des congés.

• **Notes** – *La liberté syndicale ayant été garantie par notre législation en vigueur, il devient nécessaire de la concilier avec les impératifs de performance de l'entreprise, donc de l'établissement scolaire. Aussi, les absences des salariés devant prendre part aux assemblées statutaires de leurs syndicats, aux différentes commissions paritaires, aux organismes consultatifs paritaires ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail doivent-elles être encadrées en veillant à réduire au mieux les désagréments occasionnés au fonctionnement de l'établissement.*

*Ces périodes d'absence, payées et assimilées à des temps de services, ne sont pas déductibles des congés payés et ne sont non plus récupérables.*

*En outre, l'article L.149 du Code du Travail prévoit la possibilité, pour l'employeur, d'accorder au travailleur, dans une limite annuelle de quinze (15) jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pour lui permettre d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier.*

### Article 39 : Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix (10) salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise situés dans une même localité et dans un rayon de dix (10) kilomètres, ne comportent pas chacun le nombre de travailleurs exigés pour procéder aux élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements pourront être réunis en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégué(s);
- Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article L.214 et suivants du Code du Travail sont étendues aux candidats aux fonctions de délégué du personnel entre le dépôt des candidatures et la date d'élection et aux

délégués sortant pour les trois (3) mois suivant le scrutin.

- Lesdites mesures de protection sont maintenues en faveur du délégué élu, lorsqu'il n'a pas été possible de renouveler son mandat avant l'expiration de ses fonctions jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Les délégués pendant la durée de leur mandat, les candidats dès le dépôt de leur candidature et jusqu'aux élections, ne peuvent en aucun cas être déplacés de leur établissement, sauf accord des parties.

L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les enseignants ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres problèmes à leur chef direct.

- L'enseignant appelé à exercer des fonctions syndicales imposant sa mise en disponibilité conserve la priorité de réintégration dans son ancien emploi, ou à un emploi similaire à l'expiration de ce mandat.

• **Notes** – *Les représentants légaux des travailleurs que sont, au Sénégal, les délégués du personnel, sont protégés par la Convention n° 135 de l'OIT adoptée en 1971 et ratifiée par le Sénégal en 1976. Cette Convention prescrit également que des facilités leur soient accordées pour qu'ils puissent s'acquitter convenablement de leurs missions.*

*Bien avant, le Sénégal avait déjà, dans son cadre juridique, le décret n° 67-1360 du 09 décembre 1967 fixant les conditions et modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leurs missions.*

*Le délégué du personnel a pour mission la défense et la représentation des travailleurs, la veille au respect des prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles.*

*Ainsi, les délégués du personnel, pour l'accomplissement de leurs missions, bénéficient d'un crédit horaire mensuel de vingt (20) heures. En outre, l'employeur est tenu de les recevoir collectivement, au moins, une fois par mois et en cas de besoin ou*

*d'urgence. Il doit, par ailleurs, mettre à leur disposition un local fonctionnel pour leurs missions et rencontres.*

*L'article L.214 fait obligation à l'employeur de requérir l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale avant tout licenciement d'un délégué du personnel. Il lui est également fait obligation d'informer les délégués du personnel, ainsi que le ou les délégués qu'il souhaite licencier, de la date de dépôt de la demande d'autorisation de licenciement.*

*Cependant, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision de l'Inspecteur du Travail. Le refus de la demande par l'Inspecteur du Travail annule alors la mise à pied dans tous ses effets.*

*Pour de plus larges développements, voir les articles L.214 et suivants du Code du Travail et l'article 70 de la CCNI.*

#### **Article 40 : Commission mixte paritaire d'Interprétation et de Conciliation**

Il est institué, entre les signataires de la présente Convention, une Commission mixte paritaire d'Interprétation et de Conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes.

Elle doit également travailler à l'extension et à l'amélioration de l'enseignement privé et ses moyens d'existence.

Cette commission n'a pas vocation à connaître les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

La commission est composée de :

- cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) représentants suppléants désignés par les organisations patronales signataires de la présente Convention ;
- cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) représentants suppléants désignés par les organisations syndicales de travailleurs signataires de la présente Convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués, par les organisations précitées, au Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale qui réunit la Commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la Commission a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui réunit la commission.

### **CHAPITRE X : DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 41 : Disponibilité et tenue**

L'enseignant doit toute son activité professionnelle, selon l'article L.35 du Code du Travail, à l'établissement employeur.

Les leçons particulières effectuées conformément au règlement ou celles données sans rapport avec l'établissement ne doivent porter préjudice en rien à la bonne marche de l'entreprise, à la préparation des classes et à la correction des devoirs.

Les observations d'ordre professionnel ou moral ne seront faites que par écrit ou au cours d'entretien particulier.

• **Notes** – *Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Dans le cas de l'enseignant, il peut dans la mesure du possible, exercer en qualité de répétiteur, en dehors des heures de classe. Ce type de travail ne doit pas être de nature à concurrencer son employeur.*

*Cependant, si l'enseignant est recruté à temps partiel, il peut, vu la spécificité de l'enseignement, offrir ses prestations ailleurs pendant ses heures libres.*

*Il faut noter qu'en vertu de l'article L.35 du Code du Travail, il est loisible à l'enseignant, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de*

*travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.*

*Par ailleurs, la clause contractuelle pouvant interdire à un travailleur d'exercer une activité, en cas de rupture qui lui serait imputable ou en cas de faute lourde, n'est opérante que pour une activité de nature à concurrencer l'employeur. Dans ce cas précis, l'interdiction ne peut excéder un (1) an ni dépasser un rayon de cinquante (50) km autour du lieu de travail.*

#### **Article 42 : Maîtres spécialisés**

Les enseignants spécialisés sont recrutés sur diplôme de leur spécialité et assimilés par équivalence aux enseignants de l'enseignement général.

Ces enseignants, s'ils n'assurent pas d'autres fonctions dans l'établissement et s'ils n'atteignent pas l'horaire fixé par les catégories similaires à la leur, seront payés au tarif horaire.

• **Notes** – Les correspondances jouent de plein droit avec les types de diplômes assimilés.

*Les maîtres spécialisés dans certains domaines particuliers peuvent, s'ils n'ont pas un quota horaire plein suivant les cycles d'enseignement, être payés au prorata des heures ou journées effectivement ouvrées*

**Fait à Dakar, le 04 janvier 2018**

ONT SIGNE :

#### **POUR LES EMPLOYEURS :**

##### **LA FEDERATION DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION (FEF)/CNES**

- **Office national de l'Enseignement catholique du Sénégal (ONECS) :**
  - Frère Jean Marie THIOR
  - Abbé Georges DIOUF
  - Abbé Pierre Ayé NDIONE
- **Union nationale des Ecoles privées laïques du Sénégal (UNEPLAS)**
  - Aziz NGOM
  - Papa Saliou SALL
  - Cheikh SARRE
- **Collectif national des Ecoles franco-arabes autorisées au Sénégal (CNEFAAS)**
  - Babacar DIENG
  - Assane FAYE

#### **POUR LES TRAVAILLEURS :**

- **Syndicat national des Enseignants des Ecoles privées catholiques (SNECS) :**
  - Yvette DIOP KEÏTA
  - François Xavier SARR
  - Marie Rosalie FAYE TOURE
- **Union démocratique des Enseignants du Privé laïc (UDEPL)**
  - Diène Coumba NDIAYE
  - Waly YADE
  - Moustapha KASSE
- **Syndicat unitaire et démocratique des Enseignants du Sénégal/Enseignement privé (SUDES/EP)**
  - Mamadou Kaly TRAORE
  - Mamadou DIA

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

Samba SY

**ANNEXES****ANNEXE 1 : CLASSIFICATION – AVANCEMENT**

Catégorie Professionnelle	Niveau d'étude et de formation	
	Diplôme scolaire ou académique (stagiaire)	Diplôme professionnel (titularise)
Instituteur adjoint	BFEM* ou diplôme admis en équivalence (*Le recrutement dans l'enseignement se fait désormais à partir du Bac.	CEAP
Instituteur	Bac ou diplôme admis en équivalence	CAP
Chargé d'enseignement	Certificat de Licence DUEL DUES	CACECM
Adjoint d'enseignement	Licence	CAEM
Professeurs d'Enseignement secondaire	Maîtrise DEA Master	CAES CAPES
Maître adjoint d'EPS	BFEM ou diplôme admis en équivalence + Inspection	
Maitre d'EPS	BFEM ou diplôme admis en équivalence	CAMEPS
Instructeur d'EPS	Bac + Inspection	

**AVANCEMENT ET PROMOTION**

(Lire du bas vers le haut)

Emplois	Grades
<i>Instituteurs adjoints</i> <i>Instituteurs</i>	<b>CLASSE EXCEPTIONNELLE</b>
	<b>PRINCIPAL</b> 3 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (1 an)
	<b>1<sup>ère</sup> CLASSE</b> 3 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (1 an)
	<b>2<sup>ème</sup> CLASSE</b> 4 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 3 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (1 an)
	<b>STAGIAIRE</b>

<i>Emplois</i>	<i>Grades</i>
<b>Maitres-adjoints d'EPS</b> <b>Maîtres d'EPS</b> <b>Instructeurs d'EPS</b>	<b>CLASSE EXCEPTIONNELLE</b>
	<b>PRINCIPAL</b> 3 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (1 an)
	<b>1<sup>ère</sup> CLASSE</b> 3 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (1 an)
	<b>2<sup>ème</sup> CLASSE</b> 4 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 3 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (1 an)

<i>Emplois</i>	<i>Grades</i>
<b>Chargés d'enseignement</b> <b>Adjoints d'enseignement</b>	<b>CLASSE EXCEPTIONNELLE</b>
	<b>PRINCIPAL</b> <b>1<sup>ère</sup> CLASSE</b> 2 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (3 ans)
	<b>2<sup>ème</sup> CLASSE</b> 2 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (3 ans)
	<b>1<sup>ère</sup> CLASSE</b> 3 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans)
	<b>2<sup>ème</sup> CLASSE</b> 2 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (2 an)
	<b>STAGIAIRE</b>

<b>Emplois</b>	<b>Grades</b>
<b>Professeurs d'enseignement secondaire</b>	<b>CLASSE EXCEPTIONNELLE</b>
	<b>PRINCIPAL</b> <b>1<sup>ère</sup> CLASSE</b> 2 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (2 ans)
	<b>2<sup>ème</sup> CLASSE</b> 2 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (2 ans)
	<b>1<sup>ère</sup> CLASSE</b> 3 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 2 <sup>ème</sup> échelon (2 ans)
	<b>2<sup>ème</sup> CLASSE</b> 2 <sup>ème</sup> échelon (4 ans) 1 <sup>er</sup> échelon (2 ans)
	<b>STAGIAIRE</b>

**NB** : Le Maître ne passe en deuxième classe qu'après l'obtention du diplôme pédagogique correspondant à sa catégorie professionnelle. Ces catégories peuvent varier selon les exigences académiques prévues par les législatifs et réglementaires en vigueur. La catégorie du maître est celle qui est admise par l'autorisation d'enseigner. Il faut également tenir compte des dispositions du décret n° 98-563 fixant les conditions et les titres exigibles des directeurs et du personnel enseignant des établissements privés du cycle fondamental et du cycle secondaire et professionnel.

**DISPOSITIONS DU DECRET N° 98-563 DU 26 JUIN 1998**

**ETABLISSEMENTS D'EDUCATION PRESCOLAIRE OU D'ENSEIGNEMENT ELEMENTAIRE, MOYEN ET SECONDAIRE GENERAL PRIVES**

**Article 6**

Nul ne peut enseigner ou exercer dans un établissement d'éducation préscolaire ou d'enseignement élémentaire, moyen et secondaire général privé s'il n'est titulaire de l'un des diplômes suivants :

**1) Cycle fondamental**

a) Préscolaire : Brevet de Fin d'Etude Moyennes (BFEM) ou tout autre diplôme admis en équivalence

b) Elémentaire : Brevet de Fin d'Etude Moyennes (BFEM) ou tout autre diplôme admis en équivalence  
c) Moyen :

- Diplôme Universitaire d'Etude Littéraire (DUEL),
- Diplôme Universitaire d'Etude Scientifique (DUES),
- Baccalauréat ou tout diplôme admis en équivalence.

**2) Enseignement secondaire**

- Diplôme d'Etude Approfondies (DEA),
- Maîtrise d'Enseignement,
- Licence ou diplôme admis en équivalence.

**Article 7**

Nul ne peut diriger un établissement d'enseignement privé s'il n'est titulaire de l'un des diplômes exigés pour y enseigner et s'il ne remplit pas la

condition d'ancienneté minimale de deux (2) ans dans l'Enseignement.

### **ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL PRIVE**

#### **Article 8**

Nul ne peut être autorisé à enseigner dans un Etablissement Privé d'Enseignement Technique ou de Formation Professionnelle s'il ne justifie au moins de l'un des diplômes suivants ou d'un diplôme admis en équivalence :

#### **I- Enseignement Technique**

##### **1) Enseignement Moyen Technique**

- Baccalauréat technique, scientifique ou tout diplôme admis en équivalence.

##### **2) Enseignement Secondaire Technique**

Maîtrise, Licence ou tout diplôme admis en équivalence.

#### **II- Formation Professionnelle**

##### **1) Formation niveau CAP**

- Certificat d'Aptitude Professionnel (C.A.P) plus quatre (4) ans de pratique après l'obtention du diplôme ;
- Brevet d'Etude Professionnelle (B.E.P).

##### **2) Formation professionnelle secondaire**

###### **a) Niveau B.E.P**

- Brevet de Technicien (B.T) ou Brevet Professionnel (B.P)
- Baccalauréat Technique plus deux (2) ans de pratique après l'obtention du diplôme.

###### **b) Niveau BT**

- Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) au moins
- Brevet de Technicien supérieur (B.T.S) ».

#### **Article 9**

Nul ne peut diriger un établissement d'enseignement technique ou professionnel privé, s'il n'est titulaire de l'un des Diplômes exigés pour y enseigner et s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté de deux (2) ans dans l'enseignement.

### **CHAPITRE IV : DISPOSITION TRANSITOIRE**

#### **Article 10**

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, les personnes ayant précédemment obtenu l'autorisation légale d'enseigner dans un établissement ou de le diriger et pouvant apporter la preuve qu'elles exercent effectivement à la date de publication du présent décret, pourront sur leur demande, être confirmées dans leurs fonctions.

Cette demande accompagnée de la copie conforme de l'autorisation précédemment obtenue et d'un certificat d'exercice précisant l'ordre et le niveau de l'établissement, devra parvenir au Ministre chargé de l'Enseignement envisagé, dans les trois (3) mois qui suivront la date d'entrée en vigueur du présent décret. » (Article 10)

#### **Article 11**

Le présent décret abroge toutes dispositions contraires, notamment le décret n° 68-868 du 24 juillet 1968. »

Concernant les enseignants titulaires d'un Diplôme technique ou professionnel, ils sont assimilables :

- aux instituteurs adjoints pour les titulaires du C.A.P et du B.E.P
- aux instituteurs pour les titulaires du Bac Technique et du D.E.C
- les dispositions transitoires s'appliquent aussi aux moniteurs auxiliaires et aux moniteurs diplômés.

### **ANNEXE 2 : NOTATION PEDAGOGIQUE**

L'inspection pédagogique annuelle est sanctionnée par une note globale mise sur 20 par le Directeur de l'Etablissement. Les éléments d'appréciation pour l'attribution de cette note sont :

- la régularité et la ponctualité ;
- la discipline et la tenue de classe ;
- la préparation de la classe ;
- la correction des devoirs ;
- la marche des leçons ;
- le progrès des élèves ;
- le rapport avec les élèves ;
- le rapport avec la Direction.



## FICHES D'EVALUATION

## MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE

REGION DE.....

-----

IA DE .....IEF DE.....

FICHE D'EVALUATION ANNEE .....

## PERSONNELS OPERATIONNELS

Prénom(s) :	NOM
Date & lieu de naissance :	
Situation matrimoniale	Nombre d'enfants :
N° matricule solde :	Fonction :      Date :
Grade ou classe : Date :	Echelon :      Date :
Date d'entrée dans l'établissement :	Ancienneté dans le poste :
Diplômes obtenus :	
Connaissances accessoires :	
Décoration :	
Adresse civile :	

Nom, prénom(s) et qualité du chef de service :			
Critères d'exigences professionnelles	Coef	Note chiffrée	Total
<b>1. Qualités professionnelles</b>	2	/20	40
* Maîtrise des connaissances techniques * Mobilisation sur les objectifs de son unité * Respect des délais * Probité et conscience professionnelle * Méthode et organisation du travail			
<b>2. Comportement au travail</b>	2	/20	40
* Qualité des relations (services et usagers) * Assiduité ou absences fréquentes du service * Soin apporté dans l'utilisation du matériel			
<b>3. Rendement</b>	3	/20	60
* Degré d'atteinte des objectifs et des tâches * Bonne utilisation des moyens disponibles			
<b>4. Capacité d'initiative</b>	3	/20	60
* Capacité à concevoir et à proposer des initiatives permettant d'améliorer la manière de servir			
<b>TOTAL</b>	10		200
<b>Moyenne : /20</b>			

**1. APPRECIATION GLOBALE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE**

<p>*Points forts</p>          <p>* Points à améliorer</p>
---

**2. PERSPECTIVES DE FORMATION**

<p>*Formulées par le collaborateur</p>          <p>* Formulées par le supérieur hiérarchique</p>
--

**3. PERSPECTIVES DE CARRIERE ET DE SANCTIONS DE MERITE**

--

Signature du collaborateur

Signature du supérieur hiérarchique

## FICHES D'ÉVALUATION

## MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE



REGION DE.....



IA DE ..... IEF DE.....

FICHE D'ÉVALUATION ANNÉE .....

PERSONNELS DE DIRECTION ET DE SUPERVISION

Prénom(s) :	NOM
Date & lieu de naissance :	
Situation matrimoniale	Nombre d'enfants :
N° matricule solde :	Fonction :            Date :
Grade ou classe : Date :	Echelon :            Date :
Date d'entrée dans l'établissement :	Ancienneté dans le poste :
Diplômes obtenus :	
Connaissances accessoires :	
Décoration :	
Adresse civile :	

Nom, prénom(s) et qualité du chef de service :			
Critères d'exigences professionnelles	Coef	Note chiffrée	Total
<b>1. Qualités professionnelles</b>	2	/20	40
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maîtrise des connaissances techniques</li> <li>▪ Mobilisation sur les objectifs de son unité</li> <li>▪ Respect des délais</li> <li>▪ Probité et conscience professionnelle</li> <li>▪ Méthode et organisation du travail</li> </ul>			
<b>2. Comportement au travail</b>	2	/20	40
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité des relations (services et usagers)</li> <li>▪ Assiduité ou absences fréquentes du service</li> <li>▪ Soin apporté dans l'utilisation du matériel</li> </ul>			
<b>3. Rendement</b>	3	/20	60
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Degré d'atteinte des objectifs et des tâches</li> <li>▪ Bonne utilisation des moyens disponibles</li> </ul>			
<b>4. Aptitude à diriger</b>	3	/20	60
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité d'animation, de coordination et de contrôle</li> <li>▪ Modèle d'autorité et de maturité</li> <li>▪ Sens des responsabilités et du service public</li> </ul>			
<b>TOTAL</b>	10		200
<b>Moyenne : /20</b>			



**INDICATIONS A L'USAGE DES NOTATEURS**

Sur proposition du supérieur hiérarchique immédiat du travailleur noté, le chef de service ayant pouvoir de notation indique la qualification de l'intéressé au regard de chacun des éléments d'appréciation, selon un barème de 0 à 20, les notes correspondant respectivement aux appréciations suivantes : 0 Très Mauvais – 1 à 5 Mauvais – 6 à 10 Médiocre – 11 à 12 Passable – 13 à 15 Assez Bien – 18 Très Bien – 19 à 20 Excellent.

Après établissement de la note chiffrée, la fiche est communiquée à l'intéressé.

**ANNEXE 3 : LISTE INDICATIVE DE FAUTES LOURDES**

- Insubordination ;
- Abandon de poste ;
- Retards persistants après avertissement écrit ;
- Refus de corriger les devoirs ;
- Manifestation publique d'hostilité à la Direction, à la profession, à la liberté familiale d'instruction et d'éducation ;
- Brutalité à l'égard des élèves ;
- Propagande politique à l'intérieur de l'établissement ;
- Le cumul sans autorisation ;
- Toute faute de nature à nuire à la santé ou à la moralité des élèves ;
- Toute fausse déclaration dans la situation académique qui pourrait être décelée dans le dossier d'autorisation présenté tardivement.

**ANNEXE 4 : COMMISSION D'AVANCEMENT**

Les visites de classe auront lieu dans la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 mai. L'enseignant sera averti de la date et de l'heure de la visite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Les membres de la Commission sont : le Directeur de l'établissement, un enseignant du même grade que l'enseignant qui sera visité et un enseignant de grade supérieur.

La visite de classe n'est pas une inspection de titularisation.

La Direction doit mettre à la disposition de la Commission un local pour la délibération.

L'enseignant a droit à un entretien avec la Commission qui lui communique les remarques.

Le rapport d'inspection et la note provisoire (rédigé par l'Inspecteur, le Directeur ou son représentant, ou le conseiller pédagogique) doit parvenir à l'intéressé au plus tard huit (8) jours après la date de la visite.

Pour les autres éléments de la notation (assiduité, discipline), la Direction doit mettre à la disposition de la commission le dossier administratif, elle peut demander la présence du délégué du personnel.

L'enseignant ayant obtenu 14/20 bénéficiera de l'avancement rapide. Celui qui aura obtenu une note inférieure à 14/20 pourra demander une inspection de repêchage avant la fin de l'année.

Le choix des promouvables est fait *au prorata* des 60%.

**ANNEXE 5 : EQUIVALENCE DES HORAIRES****1. Dans l'enseignement primaire et secondaire :**

- 1 heure de surveillance = 1 heure de cours ;
- 1 heure de secrétariat = 1 heure de cours ;

(Pour les enseignants chargés de cours ou de classe).

- Concernant le cas spécifique de **l'enseignement technique**, des accords d'établissement seront pris dans le cadre de leur gestion par les acteurs concernés.

**ANNEXE 6 : TITULARISATION DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**

L'employeur transmet à l'Inspection d'Académie les demandes de titularisation sous couvert de l'Inspection de l'Education et de la Formation.

L'Inspection d'Académie désigne une commission d'inspection. La commission mixte paritaire estime qu'il serait souhaitable d'avertir l'enseignant, au moins quinze (15) jours à l'avance, de l'inspection et des modalités y afférentes.

**ANNEXE 7 : MAITRE D'INTERNAT**

En l'absence d'un texte réglementant la gestion des personnels d'internat, des accords d'établissement seront pris à cet effet par les employeurs et travailleurs concernés.

**ANNEXE 8 : REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENSEIGNEMENT****REGLEMENT INTERIEUR (Type).**

1. L'enseignant suit l'horaire des classes établi par la Direction.

Les classes ont lieu le matin de.....heures à.....heures et l'après-midi de..... heures à.....heures.

L'enseignant indiquera de manière précise et affichera l'horaire hebdomadaire détaillé des diverses matières enseignées pendant les heures de classe, ainsi que la progression mensuelle, la liste alphabétique des élèves, la liste des chants et récitations, le règlement des élèves.

L'étude surveillée (ou dirigée), si elle existe, débute à .....pour se terminer à.....

2. A .....heures et à.....heures, a lieu, dans la cour, le rassemblement des élèves. L'Instituteur y est présent et accompagne les élèves jusqu'à la classe pour que tout se passe en silence et en bon ordre.

3. Pendant les récréations et à l'issue des dernières heures de classe, l'enseignant fait sortir de classe les élèves, et, s'il s'absente lui-même, en ferme la porte à clé. La surveillance des récréations lui incombe suivant un horaire fixé par la Direction qui établit un roulement des différents maîtres.

4. L'enseignant est chargé de faire balayer la classe chaque jour. Il veillera à inculquer aux élèves des habitudes de propreté et de bonne tenue, à entretenir et préserver le matériel. Il aura lui-même un port vestimentaire et une tenue convenables. En particulier, il s'abstiendra de fumer dans les rangs et en classe.

5. Proclamation des notes est faite aux jours indiqués par la Direction. L'enseignant doit marquer à temps les notes sur les fiches et carnets des élèves. Il s'en tiendra également aux directives données, au sujet des examens.

6. Matin et soir sera fait le pointage des absents qui sont signalés à la Direction et reportés sur le registre d'appel.

7. Il est absolument interdit d'infliger aux élèves un châtiment corporel. Les punitions autorisées sont la réprimande, le recopiage des leçons non apprises, l'envoi auprès du Directeur. L'exclusion temporaire ou même le renvoi relèvent du déclarant responsable ou de la personne dûment habilitée et ne doivent pas être édictées par le maître.

8. Le régime des leçons particulières est le suivant : (Cour, heures, locaux, à condition que).

9. L'enseignant est tenu de participer aux conseils des maîtres organisés par la Direction pour ce qui touche à l'emploi du temps, l'application des programmes et de participer aux réunions de parents des élèves de sa classe.

10. L'enseignant ne doit pas accepter des élèves ou parents des cadeaux. Il ne doit pas se livrer à des activités politiques, ni introduire, sans autorisation du Directeur, des livres ou revues étrangers à l'établissement ou faire participer les élèves à des quêtes, souscriptions ou loteries.

11. L'enseignant ne peut loger avec lui, de façon habituelle, ses amis, ses frères et sœurs, etc., sans autorisation de l'employeur. L'enseignant est tenu de laisser le logement en bon état Un constat fait par voie d'huissier peut être demandé par l'employeur en cas de contestation.

Une retenue équivalant aux détériorations peut être faite sur les sommes dues à l'enseignant.

Un état des lieux devra être dressé à l'entrée d'un enseignant dans son logement.

Il est entendu qu'en ce qui concerne le logement des membres de la famille, la bienveillance de la Direction reste acquise dans la mesure où les demandes sont raisonnables.

Tout enseignant qui désire acquérir son mobilier personnel pourra le faire par location-vente en accord avec la direction.

12. Toute inspection fera l'objet d'un rapport communiqué à l'intéressé.

**ANNEXE 9 : INDEMNITE DE TRANSPORT**

Une indemnité mensuelle de transport dont le montant et les conditions d'attributions sont fixées par la Décision de la Commission Mixte Paritaire, est allouée aux enseignants. Cette décision peut être étendue par Arrêté du Ministre chargé du Travail. Cette indemnité est payable forfaitairement jusqu'au 31 juillet.

Dakar, le 31 janvier 1994

**IMPORTANT  
CIRCULAIRE N° 12**

**Objet : Actualisation de la prime de transport**

Par décision de Commission Mixte n° 2978/MFPET/DTSS du 13 juillet 1984, il a été convenu que les employeurs prendraient en charge 80% du coût réel mensuel du transport, ce coût étant calculé sur la base de la moyenne des prix des tickets des trois premières sections de la SOTRAC multipliée par le nombre de voyages mensuels fixé forfaitairement à 95.

Les nouveaux tarifs de la SOTRAC, applicables à compter du 28 janvier 1994 sont respectivement pour les 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> sections de 140, 160 et 170 francs CFA.

En conséquence, la prime mensuelle de transport s'établit comme suit :

- moyenne des trois premières sections :  $(140 + 160 + 170) / 3 = 156,67$  francs
- coût du transport :  $156,67 \text{ francs} \times 95 = 14.883,65$  francs
- participation des employeurs :  $(14.883,65 \times 80) / 100 = 11.906,92$  francs ou 457,95 francs par jour travaillé sur la base de 4 voyages par jour.

D'après l'accord de Commission Mixte précité, la date d'application de ces deux modifications étant celle des augmentations de la SOTRAC, ces nouveaux montants prennent effet à compter du 28 janvier 1994.

**Le Président  
Donal BARON**

**ANNEXE 10 : REVALORISATION DE LA PRIME DE TRANSPORT**

- Décision n° 332/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 05 avril 2016 de la commission mixte chargée de mener les travaux en vue de la revalorisation de la prime de transport ;
- Arrêté n° 6010/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 13 avril 2016 portant extension de la décision n°332 du 05 avril 2016 portant augmentation de la prime de transport de 16 500 à 20 800 francs CFA à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016.

*Fait à Dakar, le 04 janvier 2018*

ONT SIGNE :

**POUR LES EMPLOYEURS :**

**LA FEDERATION DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION (FEF)/CNES**

**Office national de l'Enseignement catholique du Sénégal (ONECS) :**

- Frère Jean Marie THIOR
- Abbé Georges DIOUF
- Abbé Pierre Ayé NDIONE

**Union nationale des Ecoles privées laïques du Sénégal (UNEPLAS)**

- Aziz NGOM
- Papa Saliou SALL
- Cheikh SARRE

**Collectif national des Ecoles franco-arabes autorisées au Sénégal (CNEFAAS)**

- Babacar DIENG
- Assane FAYE

**POUR LES TRAVAILLEURS :**

**Syndicat national des Enseignants des Ecoles privées catholiques (SNECS) :**

- Yvette DIOP KEÏTA
- François Xavier SARR
- Marie Rosalie FAYE TOURE

**Union démocratique des Enseignants du Privé laïc (UDEPL)**

- Diène Coumba NDIAYE
- Waly YADE
- Moustapha KASSE

**Syndicat unitaire et démocratique des Enseignants du Sénégal/Enseignement privé (SUDES/EP)**

- Mamadou Kaly TRAORE
- Mamadou DIA

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS  
PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

Samba SY