

# **ROLES DES POUVOIRS PUBLICS DANS LA PREVENTION ET LA RESOLUTION DES CONFLITS SOCIAUX.**

## **Introduction**

Les profondes transformations du processus de gouvernance représentent des défis importants pour les pouvoirs publics qui doivent fournir des réponses appropriées aux problèmes de coexistence citoyenne.

Le statu- quo de la réalité sociale a en effet été profondément modifié par la mondialisation, complexifiant par là, la tâche des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

Cette nouvelle réalité, comme tout changement dans l'ordre social, est génératrice de conflits auxquels les acteurs institutionnels doivent faire face en la prenant en compte.

Si les conflits s'inscrivent dans le fonctionnement normal de la société, ils peuvent être cependant perçus comme la marque d'une insuffisance de dialogue ou comme un accroissement des divisions sociales. Dans ce contexte de dynamique sociale, il est nécessaire de pouvoir « déchiffrer » les conflits pour les gérer et les considérer comme des symptômes et des indicateurs du changement social, mais également comme des moteurs des changements.

La participation, la consultation ou la négociation relèvent de l'effort de prévenir et mieux gérer les conflits dans le but d'améliorer la coexistence citoyenne.

Cet atelier nous donne ainsi l'occasion de nous pencher sur le rôle des pouvoirs publics dans la prévention et la gestion des conflits sociaux.

Mais avant, permettez – nous de faire une revue de littérature et de définition des concepts.

## **I- DEFINITION DES NOTIONS ET CONCEPTS**

Les notions de pouvoirs publics, de prévention, de gestion ou de résolution et de conflits sociaux servent d'appui à notre démarche.

En visitant les dictionnaires : le Littré, le petit Robert et le petit Larousse, nous retenons une définition synthétique qui nous indique que : « est considéré comme Pouvoir Public », l'ensemble des autorités qui assurent la conduite de l'Etat.

Il s'agit donc des autorités investies du pouvoir exécutif, législatif et celles détentrices du pouvoir judiciaire. Elles incarnent la puissance publique et sont appelées à réguler la vie de l'Etat et des citoyens par l'adoption de normes et de mécanismes de régulation sociale.

Le pouvoir exécutif est incarné par le Gouvernement qui agit à travers l'administration de l'Etat au plan technique. Cette administration est aussi un instrument du pouvoir politique. Elle lui donne les moyens techniques mais elle sert également d'outils pour impulser le projet politique du pouvoir.

Ce double jeu ou rôle du pouvoir exécutif est souvent source de conflits qui peuvent être appréciés comme une expression d'exigences internes inconciliables.

Le conflit relève du domaine du relationnel ou des échanges au plan social. C'est un différend qui fait apparaître une opposition d'intérêts et ayant pour cause un fait social. Il prend plusieurs formes : On parle de conflit social, économique, politique et fréquemment de conflits de travail en milieu professionnel. Il s'agit dans tous les cas d'un dysfonctionnement des mécanismes de régulation selon le domaine concerné.

Lorsque le conflit social a une cause fondée sur une décision politique, on peut l'apprécier comme un conflit social politique.

Nous référant toujours à nos manuels usuels, nous pouvons retenir que, prévenir s'entend, le fait d'anticiper, de prendre des initiatives avant que l'évènement ne se produise. Il s'agit en d'autres termes, de commencer ou d'envisager des solutions à des situations probables et éventuelles.

Enfin, gérer consiste à se donner les moyens de venir à bout du phénomène, de s'approprier des mécanismes pour cerner et juguler ledit phénomène.

Au total, cet exercice nous aura permis déterminer notre centre d'intérêt.

## **II- QUELS SONT LES MECANISMES DES POUVOIRS PUBLICS POUR PREVENIR ET GERER LES CONFLITS**

La Côte d'Ivoire a fait du « DIALOGUE », un instrument de son développement économique et social depuis la proclamation de sa souveraineté nationale.

La notion de Dialogue revêt donc pour elle une importance capitale dans ses rapports internes et avec les partenaires impliqués dans son développement.

Sur le plan purement interne, les rapports que les pouvoirs publics entretiennent avec les acteurs du développement sont fondés sur la participation, la concertation et le consensus.

C'est d'ailleurs l'une des causes essentielles de sa longue stabilité politique et de sa relative prospérité économique avant les crises politiques sociales des années deux mil.

### **A- AU PLAN TECHNIQUE**

En matière de Travail et d'Emploi, très longtemps, une impression nette s'est dégagée au sein des partenaires sociaux donnant l'image de l'inféodation des syndicats de travailleurs et des groupements d'employeurs au parti unique d'alors. Du coup, il était difficilement perceptible, les clivages très prononcés liés aux intérêts divergents qui existeraient entre employeurs et travailleurs d'une part et le couple employeurs -travailleurs avec les pouvoirs publics d'autre part.

La notion de dialogue social est donc très ancienne dans le monde du travail en Côte d'Ivoire. Il s'illustre à travers divers éléments d'appréciation.

En effet, dans le dispositif juridique et social, il est régulièrement fait recours à la concertation, au consensus, à la négociation pour l'adoption des lois et règlements. Cela a fait naître au sein de l'opinion nationale, une notion : celle de « syndicalisme de participation » très critiquée parce que, pour cette opinion, les syndicats ne gagnent rien à mener la lutte pour le bien être des travailleurs en « se liant » ou en « s'aliénant » aux politiques et aux décideurs.

C'est d'ailleurs, une des explications évidentes de la naissance au cours des années 90, de nouvelles centrales syndicales avec de nouvelles méthodes de luttes « plus engagées », mais également avec son corollaire d'incompréhensions et de malentendus qui ont débouché sur des crises majeures en milieu du travail.

Aujourd'hui, la nécessité de développer un dialogue social permanent entre les partenaires sociaux en Côte d'Ivoire apparaît comme un retour sur les bons réflexes qui y ont eu cours.

## **1- LES INSTITUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL**

### ***Quelles sont les structures du dialogue social instituées par les pouvoirs publics ?***

Fondamentalement, le dialogue social se réalise à travers les instances consultatives et paritaires qui sont instituées par voie légale et réglementaire mais également, à l'initiative des partenaires sociaux.

Dans le cadre de la loi et du règlement, le législateur ivoirien et les pouvoirs publics ont institué des cadres d'échanges et de négociation qui permettent de voir clairement le développement du dialogue entre les acteurs du monde du travail.

Il s'agit principalement de l'institution d'une **commission consultative du travail, de commissions techniques consultatives, d'instances paritaires de concertation**, mais également, de procédures de gestion des différends qui allient méthodes et outils traduisant à en point douter, la manifestation d'un dialogue permanent en milieu de travail.

#### **a) LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL**

Instituée par la loi, la Commission Consultative du Travail est un cadre de dialogue social permanent. Elle comprend des membres titulaires et suppléants en nombre à part égale de représentants de travailleurs et d'employeurs, nommés par un arrêté du Ministre en charge du travail.

Présidée par le ministre en charge du travail ou de son représentant, la Commission Consultative du Travail (CCT), est un cadre de gestion tripartite des questions du travail.

Cette structure a pour mission de fédérer les énergies (organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs) sous la supervision de l'Administration du Travail pour donner des avis et des recommandations afin de régler toutes les questions stratégiques et préjudicielles liées au monde du travail par une concertation des acteurs.

#### **b) LES COMMISSIONS TECHNIQUES CONSULTATIVES (CTC)**

Ce sont des instances consultatives sur des questions techniques ou spécifiques. Dans le cas d'espèces, il s'agit de la commission technique consultative pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, du comité consultatif de la fonction publique etc.

Le décret n° 98-40 du 28 janvier 1998 relatif au comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs définit les missions de cet organe.

Le comité est composé en nombre égal de membres fonctionnaires ; de représentants de travailleurs et de représentants d'employeurs. Et d'autres membres représentant des ministères et structures techniques.

Les membres représentant les travailleurs et les employeurs du comité sont désignés par les organisations professionnelles les plus représentatives.

Ce comité se réunit au moins une fois par an et à la demande de la majorité de ses membres.

Il s'agit pour lui d'émettre des avis, de formuler des propositions et des résolutions sur toutes les questions liées à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Ces instances participent à la manifestation du dialogue social dans le monde du travail en général.

### **c) LES COMMISSIONS PARITAIRES (CP).**

Les commissions paritaires sont instituées de façon circonstancielle pour traiter des préoccupations soulevées par les partenaires sociaux. Il s'agit en l'occurrence des commissions mises en place lors d'événements comme c'est le cas lorsque des augmentations de salaires sont décidées par le gouvernement.

En effet, la commission consultative du travail d'où elles émanent, permet que ces commissions traitent les différentes questions en tenant compte des spécificités de chaque cas soumis à la commission.

Dans ce cadre, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont initié et mis en place une structure comme la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC) qui consacre et privilégie le dialogue entre les différentes organisations membres afin d'harmoniser les points de vue avant de présenter des préoccupations à l'Etat dans le cadre des négociations tripartites.

Dans le domaine spécifique de la fonction Publique, il s'agit des commissions administratives paritaires composées en nombre égal de représentants de l'Administration et des représentants du personnel. Elles ont pour attributions l'établissement des tableaux annuels d'avancement, l'examen des propositions de licenciement et propositions de retenues pour pension ou de déchéances de droits à pension.

#### **d) LE CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (CNT)**

C'est une institution en création. Elle a pour rôle de traduire en faits et gestes le dialogue entre les partenaires sociaux.

D'invention très récente, le Conseil National du Travail est une institution permanente d'échanges et de concertation des partenaires sociaux sur les questions intéressant le monde du travail. Il a pour sa mission de promouvoir un dialogue social effectif se traduisant dans les faits par une concertation permanente et des actes de nature à consolider une cohésion sociale à tout instant.

#### **2- LE FONCTIONNEMENT DU TRIPARTISME ET SES CHAMPS D'INTERVENTION**

En Côte d'Ivoire, le dialogue social a nettement évolué à travers les rencontres de la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC) structure bipartite (employeurs et travailleurs) et celle de la commission consultative du travail, structure tripartite (gouvernement, employeurs, travailleurs).

Cette évolution a été marquée par la récente tenue du pré forum social de grand Bassam qui a réuni du 25 au 28 février 2007 autour de la table de négociation, gouvernement, employeurs et travailleurs pour discuter de la révision du code du travail et du statut général de la fonction publique.

Aussi, dans le cadre du dialogue social, des accords ont été conclus entre syndicats et patronat ou entre gouvernement- Employeurs et Travailleurs.

Ce sont :

- Accord tripartite sur la trêve sociale pour la relance économique
  
- Accord bipartite relatif à la prorogation du chômage technique
  
- Accord tripartite relatif à la création du Conseil National du Travail dont le décret d'application été signé le 27 novembre 2007 ;
  
- Accord bipartite (employeurs et travailleurs) pour la revalorisation de la prime de transport.

- Accord tripartite en vue de déterminer la représentativité des différentes organisations syndicales à travers la mise en application de la mesure de l'audience par des élections des délégués au niveau national.

- Accord tripartite sur la nécessité de réviser les textes de lois en vigueur (code du travail de 1995 et convention collective interprofessionnelle de 1977)

- Accord tripartite sur l'actualisation du tableau des maladies professionnelles.

#### **a- Le rôle spécifique de l'Inspection du Travail**

Conformément aux missions dévolues par la convention n° 81 de l'OIT, l'Inspection du Travail est un élément essentiel du dispositif du dialogue social en Côte d'Ivoire. Il s'agit au sens le plus large de l'Administration du Travail qui représente les pouvoirs publics en matière de travail et d'emploi. C'est cette administration qui a compétence au plan administratif de conduire toutes les négociations avec les partenaires sociaux. Qu'il s'agisse de la gestion des conflits du travail ou des négociations des conditions de travail. C'est en un mot comme en plusieurs, le garant de l'impartialité des actes d'autorité que les pouvoirs publics sont appelés à administrer. C'est donc un acteur incontournable du dialogue social.

#### **b- L'état de la concertation sociale**

La concertation sociale est très dynamique en Côte d'Ivoire. Ayant opté pour le dialogue en tout instant, les partenaires sociaux privilégient les échanges lorsqu'une préoccupation se présente à eux. En effet, les problèmes sectoriels qui se posent font l'objet de discussion dans le cadre des institutions paritaires qui sont mises en place par les employeurs et les travailleurs. Précisément, dans le cadre de la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC).

Pour cette structure, les questions sectorielles sont de loin, des préoccupations d'intérêt pour l'ensemble des secteurs d'activité de leurs membres. C'est pourquoi, chaque secteur d'activité fait l'objet de la mise en place d'un comité technique comprenant des personnes ressources en leur sein qui travaille à trouver les éléments de réponses qui satisfassent l'ensemble des partenaires sociaux en général et non de façon parcellaire.

### **- Le gouvernement**

On constate une avancée notable quant à l'engagement du gouvernement en matière de dialogue social.

Le fait déplorable est que la commission consultative du travail, seule structure tripartite existante dirigée par le gouvernement rencontre quelques difficultés de fonctionnement.

Il s'agit de l'irrégularité de ses réunions et de la disponibilité tardive des procès verbaux.

Cette situation s'expliquerait par le fait que cette structure n'est pas dotée d'un secrétariat permanent.

### **- Les employeurs**

Depuis la création de la CIPC présidée par le patronat, le dialogue social dans cette structure bipartite de concertation est devenue une réalité.

En effet, elle se réunit au moins une fois par trimestre et les rapports de réunions sont envoyés régulièrement aux différents partenaires sociaux, membres. Il existe désormais une certaine complicité entre le patronat et les travailleurs grâce à cette structure de concertation.

### **- Les syndicats**

Les syndicats en général ont soutenu et sont satisfaits de la création de du Conseil National du Travail.

## **B- AU PLAN POLITIQUE**

La question de l'affirmation de l'autorité de l'Etat à travers sa laïcité, son impartialité, son éthique politique et sociale, en un mot, par sa bonne gouvernance par rapport à son pouvoir d'encadrement, de contrôle set de sanction est au cœur de cette problématique.

En effet, les pouvoirs publics ont pour rôles de faciliter le dialogue social notamment en permettant aux acteurs sociaux d'exercer leurs prérogatives en leur donnant des moyens de leurs légitimité. C'est le débat permanent sur la représentativité des syndicats et de leur financement et de la préservation de leurs acquis constitutionnels.



En effet, les syndicats sont d'utilité publique et participent à l'activité citoyenne. Pour ce faire, ils sont des acteurs de premiers ordre et se donnent le droit d'avoir leur avis sur l'état de la nation. Le champ politique s'ouvre donc à eux qui revendiquent de traduire au mieux les aspirations de leurs mandants. Le conflit semble donc inévitable avec le politique. C'est pourquoi, des mouvements sociaux dont ils sont à l'origine apparaissent comme une défiance à l'autorité. Il semble qu'il n'est pas bien de contester les pouvoirs de l'autorité. Ce faisant, l'immixtion des syndicats dans le débat politique est toujours perçue comme une intrusion.

Mais au fond, pour les syndicats aucun domaine n'est réservé tant que les intérêts moraux et matériels des membres qui se trouvent être des acteurs sociaux. D'où la récurrente guéguerre qui enflamme la cohabitation entre le politique et les syndicats.

Si au niveau technique, des mécanismes sont définis et des procédures sont adoptées en vue de conduire des négociations ou des concertations, au plan politique, les instruments de régulation des crises sociaux politiques sont absents dans notre (ordonnancement) agencement politique .

Peut- on valablement dire que les institutions comme le Conseil Economique et Social et la Grande Médiature ont pour vocation de connaître de ces crises sociaux politiques ?

C'est aux organes techniques qu'il a été confié leur gestion avec comme particularité l'implication des politiques au regard des intérêts en jeu . Lorsque le Ministère de la Fonction Publique est interpellée pour gérer une grève relative à la cherté de la vie, c'est bien plus pour sa compétence technique et par solidarité gouvernementale mais pas parce qu'il est le plus concerné.

La gestion de cette grève qu'on peut qualifier de politique devrait relever des mécanismes politiques bien que des compétences techniques doivent être associées et restent indiscutables.

Le conflit social politique est bien différent d'un conflit du travail pour lequel les services techniques sont outillés pour en connaître.

Le conflit politique est trop sensible et engage souvent au plus au niveau l'autorité. Les enjeux économiques et financiers en sont le fondement. Et c'est exactement sur ces aspects que les syndicats prennent position et s'invitent aux débats. Comment envisager une coexistence entre les syndicats et les politiques sans heurts ?

La résolution de ces incompréhensions passent par le dialogue social. Et c'est à l'Etat de le mettre en œuvre en développant, la négociation, les procédures de médiation et au renforcement des institutions.

En effet il ne saurait abandonner son rôle régalién et de garant de l'intérêt général et de la cohésion sociale. C'est à ce titre qu'il doit s'affirmer par une bonne gouvernance qui se traduit par un bon exercice de son pouvoir réglementaire et une bonne administration des citoyens. Ce qui implique de mettre en place des structures de gestion et de contrôle, une bonne régulation sociale par la culture de la sanction comme l'expression de son impartialité. L'histoire du mouvement social donne à l'Etat une fonction clé dans l'organisation et la régulation sociale. Parce que c'est lui qui élabore, suscite et accompagne la production des normes qui encadrent et définissent les conditions d'exercices des libertés.

### **CONCLUSION**

La bonne gouvernance est un facteur de régulation des conflits sociaux politiques. Elle a pour effets de développer des réflexes de d'anticipation et de gestion.

Il faut renforcer les outils de veille et de concertation permanente. Dans le fond, c'est à l'Etat d'enclencher la négociation sociale. Les acteurs sociaux que sont les syndicats ne s'activent que parce que les garanties sociales sont menacées.