SEN'EAU
Eau du Sénégal

Comité de Dialogue Social

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ 2025

COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL DE SEN'EAU

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE SEN'EAU **04**
MOT DU PRÉSIDENT **06**
MOT DU DIRECTEUR GENERAL **08**

I. PRÉSENTATION DU COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL **10**
1. Mission et rôle institutionnel 11
2. Composition du Comité 11
3. Historique et mise en place 12

II. REPRÉSENTATION ET VIE SYNDICALE **13**

III. ACTIVITÉS ET RÉALISATIONS 2024-2025 **15**
1. Organisation du premier Diisso Social de SEN'EAU 16
2. Participation aux cadres nationaux du dialogue social 19
3. Actions de sensibilisation et prévention des conflits 20
4. Renforcement de la proximité sociale 20
5. SEN'EAU célèbre le 1er Mai sous le signe de l'unité et du dialogue social 21

IV. ACQUIS SOCIAUX MAJEURS 2020-2025 **22**
1. Amélioration des avantages financiers 23
2. Politique d'accès au logement 23
3. Amélioration des conditions de travail 24
4. Renforcement de la protection sanitaire 24

V. BILAN DU FONDS DE PROMOTION DE L'HABITAT SOCIAL (FPHS - NDOKHMI) **26**

VI. REPRÉSENTATION ET VIE SYNDICALE **28**

VII. IMPACTS ET RÉSULTATS **30**

VIII. CONTRAINTES ET DÉFIS **32**

IX. PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS **34**

SEN'EAU

Eau du Sénégal

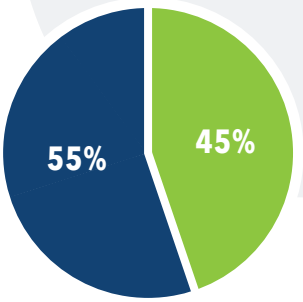
#EAUDUSENEGAL

PRÉSENTATION DE SEN'EAU

SEN'EAU est une entreprise privée de droit sénégalais. Avec ses 1200 collaborateurs, elle a en charge de la production et la distribution de l'eau au Sénégal, depuis le 1er janvier 2020 dans tous les centres urbains et péri urbains sur l'ensemble du territoire national dans le cadre d'un contrat d'affermage tripartite signé avec la société de patrimoine SONES, le ministère de l'Eau et de l'Assainissement et le Groupe SUEZ.

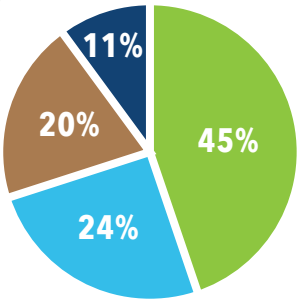
Son actionnariat est quadripartite :

ACTUEL

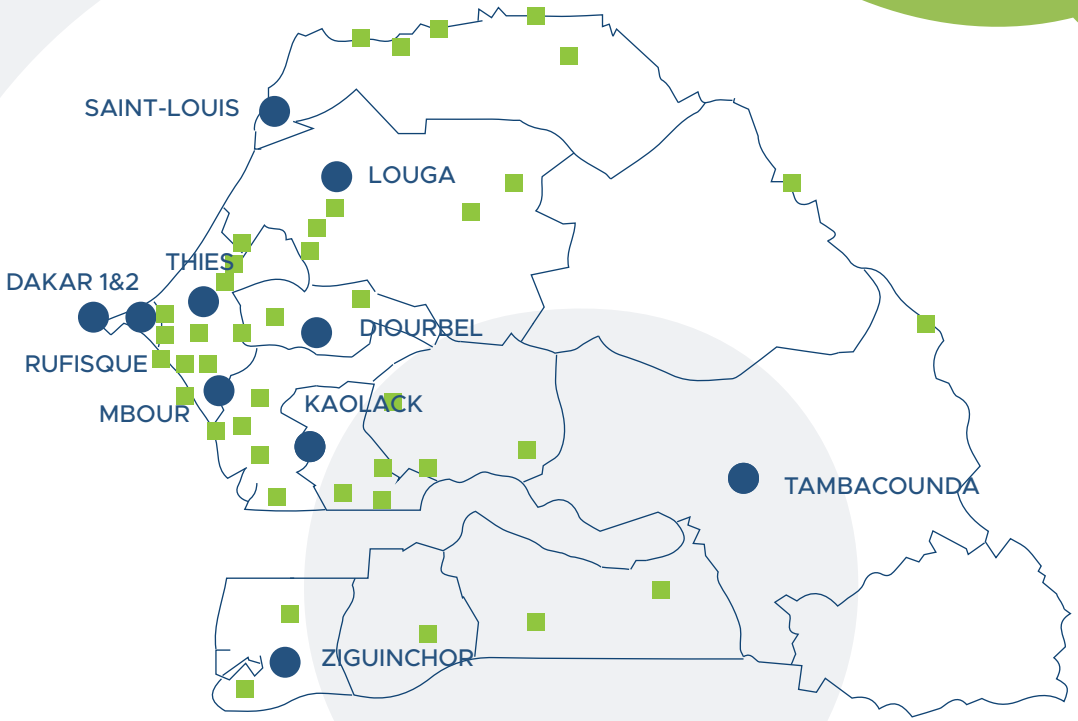


SUEZ
Etat sénégalais (via FONSIS)

A VENIR



- SUEZ
- Salariés du secteur
- Etat sénégalais (via FONSIS)
- Partenaires du secteur



• **11** Directions territoriales ■ **69** Secteurs/Centres

+ 1 MILLION
CLIENTS

Nombre d'usines de traitement :

09 pour l'eau souterraine
08 pour l'eau de surface,
227 forages

Quantité d'eau produite
+ 750 000 m³ / jour

NOTRE AMBITION :
Être l'entreprise préférée des sénégalais en matière de service public.

Chers collaborateurs, chers partenaires sociaux,

C'est avec une grande satisfaction que je vous présente le présent rapport d'activité du Comité de Dialogue Social de SEN'EAU, véritable exemple de concertation et de paix sociale dans notre pays.

Mis en place en juin 2023 à la suite d'un accord d'établissement signé entre les partenaires sociaux et la Direction Générale, le Comité de Dialogue Social SEN'EAU compte 10 membres : Cinq (05) choisis par la Direction générale et Cinq (05) choisis par les partenaires sociaux.

Si la présidence du bureau devait naturellement revenir à la Direction Générale, ici, c'est collaborateur qui préside ce Comité, du fait de sa discipline et son sens de l'écoute, de sa disponibilité et de son ouverture. Il s'agit là d'une première dans l'histoire des comités de dialogue social dans notre pays.
Aussitôt installé, le Comité a démarré sa feuille de route par la rencontre avec toutes les forces vives de l'entreprise, à savoir :

- Les Cinq (05) syndicats : le Syndicat Autonome des Travailleurs des Eaux du Sénégal (SATES), le Syndicat Unique des Travailleurs des Eaux du Sénégal (SUTES), Union des travailleurs Indépendants de SEN'EAU (UTIS, le Syndicat Démocratique des Travailleurs de l'Eau (SDTE), le Syndicat National des Travailleurs de l'Eau pour le Changement (SNTEC)
- Les quatre (04) Dahiras : Tidianes (SEN'EAU-SONES-ONAS), Mourides (SEN'EAU-SONES-ONAS), Khadres, Layennes (SEN'EAU-SONES-ONAS) et Niassènes.
- Les amicales & associations : l'Amicale Catholique du Secteur de l'Eau et de l'Assainissement du Sénégal (ACSEAS), l'Amicales des Femmes du Secteur de l'Eau et de l'Assainissement (AFSEA), l'Amicale des Releveurs et Assimilés de SEN'EAU (ARAS), l'Union Des Cadres (UDC), l'Association Sportive et Culturelle (ASC) et l'Amicale des Ouvriers de SEN'EAU.

Après cet agenda de rencontres, le Comité a été reçu par le Directeur Général pour l'établissement d'un plan d'action sur les problèmes soulevés par l'ensemble des forces vives.

La deuxième étape a consisté à effectuer des tournées de sensibilisation sur l'ensemble du périmètre affermé et la mise en place de comités relais dans toutes les Directions Territoriales (DT). Ces actions ont permis d'ancrer plus encore l'esprit du dialogue social au plus près des réalités du terrain et des préoccupations quotidiennes des collaborateurs.

Point d'orgue de nos activités, l'organisation de la première édition du Diisso Social qui a réuni l'ensemble des forces vives de l'entreprise, les centrales syndicales, le Haut Conseil du Dialogue Social (CDS), la Direction du Travail et le ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme du Service Public autour d'une journée de la paix sociale. Tous les participants se sont réjouis de cette belle initiative de SEN'EAU au nom de la concorde, de la sérénité et de la cohésion dans l'entreprise. Nous saluons cette grande ouverture entre la Direction générale et les collaborateurs pour une paix sociale durable, ainsi que l'engagement sans faille du Directeur Général, Magatte NIANG qui n'a ménagé aucun effort assoir et consolider un climat de travail apaisé et ainsi instaurer une paix sociale durable.

Au-delà de ces réalisations structurantes, le Comité a réglé de nombreux conflits sociaux en interne. Plusieurs rencontres avec les bureaux syndicaux et les centrales ont permis de trouver des solutions idoines pour le bonheur de l'ensemble des parties.
Les perspectives du Comité sont ambitieuses : inauguration prochaine de son siège à Pikine, mis à notre disposition par la Direction Générale de SEN'EAU, de même que du siège de l'ensemble des cinq (05) syndicats. Les activités se poursuivent sur l'ensemble du périmètre pour la redynamisation des comités relais au niveau des Directions Territoriales.

Ce rapport 2024-2025 permettra à l'ensemble des travailleurs de comprendre la mission centrale du Comité : l'alerte et la veille pour la prévention des conflits. Notre objectif demeure clair : consolider une paix sociale durable, fondée sur l'écoute, le respect mutuel et la recherche permanente de solutions concertées.

Je tiens à remercier l'ensemble des membres du Comité pour leur engagement exemplaire, les partenaires sociaux pour leur collaboration constructive, et la Direction Générale pour son soutien indéfectible. Ensemble, nous bâtissons une SEN'EAU plus forte, plus unie et résolument tournée vers l'avenir.

Adama Diouf
Président du Comité de Dialogue Social de SEN'EAU

Le 26 février 2026, la Direction Générale de SEN'EAU et les partenaires sociaux de l'entreprise, dans leur ensemble, ont signé sans aucune réserve un pacte social de stabilité pour une période de trois ans. Cet acte, au-delà de la symbolique protocolaire, prouve un engagement, une volonté et une orientation irréversible de notre attachement commun à tous faire corps pour que SEN'EAU soit un havre de travail, dans un climat propice pour faire de SEN'EAU l'entreprise préférée des sénégalais d'ici 2029.

Un jalon qui vient renouveler notre bonne foi d'employeur et de collaborateurs au destin uni pour assurer la production et la distribution de l'eau potable dans les centres urbains et péri urbains du Sénégal. C'est pourquoi, nous nous sommes engagés à respecter et exécuter l'ensemble des obligations souscrites dans le protocole qui fait office de PACTE SOCIAL DE STABILITE DE SEN'EAU.

Dans ce cadre, pour un suivi rigoureux de nos engagements respectifs, en ma qualité de Directeur Général, il a été retenu que je rencontre au moins deux fois par an les partenaires sociaux et que ces derniers seront également reçus au moins quatre fois par an par le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation (DRHT) pour échanger sur toutes les thématiques actuelles ou à venir déterminantes pour le développement de l'entreprise. Tout cela pour instaurer un climat social apaisé, serein et propice à la performance individuelle et collective de SEN'EAU en maintenant un partenariat dans la durée pour pouvoir toujours aligner les intérêts des collaborateurs et ceux de l'entreprise.

Aujourd'hui, le cap est clair et les actions sont identifiées. Il s'agit principalement d'une meilleure lisibilité des règles de rémunération, d'une amélioration continue de la performance de l'entreprise, de reconnaitre le mérite comme élément déterminant dans la promotion des collaborateurs, d'encourager l'engagement et l'excellence opérationnelle entre autres. Chez SEN'EAU, nous nous sommes inscrits dans une logique de gouvernance sociale durable et nous avons pris

l'engagement d'accompagner les Partenaires Sociaux pour désigner leur représentant au Conseil d'Administration de l'entreprise et finaliser la procédure de transfert des parts du capital détenus par le Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS) aux actionnaires que vous êtes. Nous serons également à vos côtés en tant que conseillers dans l'organisation prochaine de l'Assemblée Générale des porteurs de parts en conformité avec le modèle qui a été validé par les partenaires sociaux.

La Direction Générale tient à féliciter le Comité du Dialogue Social pour son engagement permanent dans la construction de ce partenariat social et cet état d'esprit qui impulse une conjonction des énergies et surtout une volonté commune de toujours se mettre ensemble pour trouver des solutions et des idées pour consolider et améliorer la sérénité sociale de l'entreprise. Car, nous avons compris que c'est bien ça l'intérêt commun de SEN'EAU.

Magatte Niang
Directeur Général

I.
PRÉSENTATION DE COMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

1. Mission et rôle institutionnel

Le Comité du Dialogue Social de SEN'EAU constitue le cadre institutionnel de concertation permanente entre la Direction générale, les partenaires sociaux et l'ensemble des collaborateurs. Sa mission centrale consiste à promouvoir un dialogue social constructif, fondé sur la prévention des conflits, le respect mutuel et la recherche de solutions durables.
Pleinement aligné sur la politique nationale de dialogue social, le Comité agit en cohérence avec les orientations et recommandations du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS). Il contribue ainsi à l'ancrage d'une culture de la paix sociale au sein de SEN'EAU, facteur déterminant de stabilité organisationnelle et de performance globale.

2. Composition du Comité

Le Comité de Dialogue Social est composé de membres représentatifs issus de la Direction et du personnel, garantissant ainsi une approche équilibrée et inclusive :

ADAMA DIOUF
Président

MAGATTE NIANG
Directeur Général

ADAMA SEYE NDIAYE
Vice-Présidente

PAPE DIOP
Secrétaire Général

CHEIKHOU SECK
Chargé des Relations Sociales

AMAR DIOP
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

NDIAYA DIOP
Chargé de la Communication

MOMAR SY
Adjoint Chargé de la Communication

AMIDOU BA
Chargé des Relations Extérieures

MAREME FALL
Chargée de l'Organisation

3. Historique et mise en place

Le Comité de Dialogue Social de SEN'EAU a été officiellement installé en juin 2023 par la Présidente du Haut Conseil du Dialogue Social. Cette installation marquait la volonté partagée de doter l'entreprise d'un cadre structuré de concertation, conforme aux exigences nationales en matière de gouvernance sociale. L'avènement de ce Comité fait suite à la tenue en mars 2023, d'un séminaire de négociations entre les syndicats et la Direction Générale de SENEAU.

Il a été mis en place pour anticiper, prévenir et résoudre des conflits dans l'entreprise en privilégiant le dialogue entre les collaborateurs et toutes les entités de l'entreprise.

Depuis sa création, le Comité a engagé des actions continues de sensibilisation, d'information et d'accompagnement des partenaires sociaux, contribuant progressivement à l'instauration d'un climat social serein et propice au développement de l'entreprise.

II.
REPRÉSENTATION ET VIE SYNDICALE

L'année 2025 a marqué un tournant historique dans la représentation du personnel et la vie syndicale de SEN'EAU.
Élection des délégués du personnel par vote digital
Processus électoral innovant :

- **Élection par vote digital du 3 au 19 juin 2025 ;**
- **Audit du processus électoral par un expert informatique commis par l'UTIS ;**
- **Garantie de transparence et de modernité démocratique.**

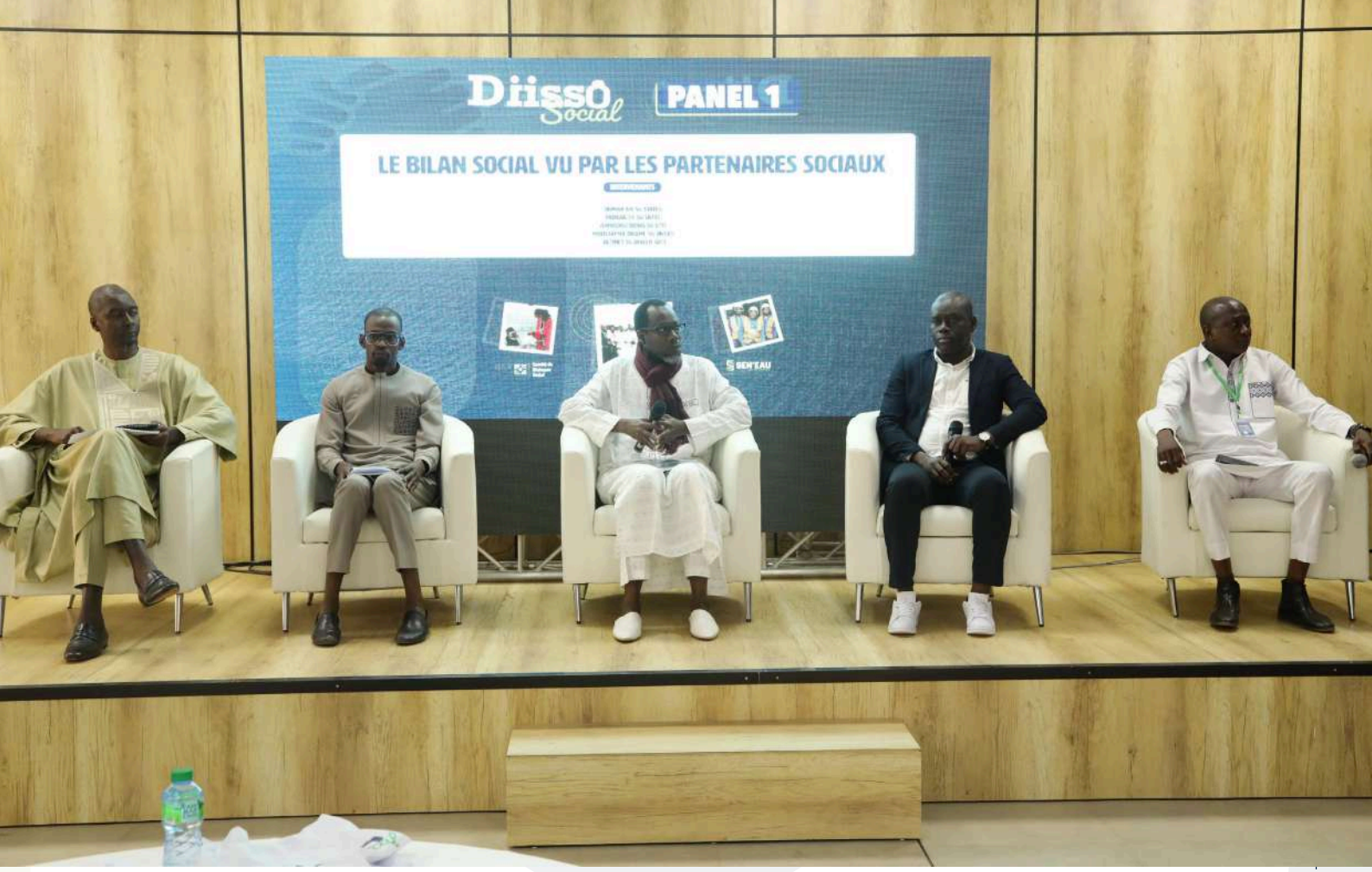
Installation officielle des délégués : Le 30 juillet 2025, SEN'EAU a procédé à l'installation officielle des nouveaux délégués du personnel, lors d'une cérémonie solennelle présidée par le Directeur Général Magatte NIANG, en présence de :

- **Mamadou Lamine DIANTÉ, Président du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) ;**
- **Bakhaw NDIONGUE (CNTS-FC/A) ;**
- **Adama DIOUF, Président du Comité du Dialogue Social ;**
- **Membres du CODIR, représentants syndicaux et associations internes.**

Unité syndicale renforcée

À l'occasion de la Journée internationale des travailleurs, les cinq syndicats de SEN'EAU réunis au sein du Cadre intersyndical ont célébré ensemble le 1er mai 2025 au Centre d'Excellence et d'Innovation. Cette première historique, placée sous le signe du dialogue social et de l'unité syndicale, illustre la maturité des relations sociales au sein de l'entreprise.

III. ACTIVITÉS ET RÉALISATIONS 2024-2025



1. Organisation de la 1ère édition Diisso Social de SEN'EAU

Le jeudi 16 janvier 2025 marque une date mémorable pour le dialogue social au sein de SEN'EAU. En effet, le Comité de Dialogue Social (CDS) en partenariat avec la direction générale a organisé le premier Diisso Social de l'histoire de l'entreprise. Cette tribune d'échanges et de partage d'informations a regroupé des acteurs du dialogue social national. Il s'agit des Secrétaires Généraux Bakhao DIONGUE de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal – Forces du changement Authentique (CNTS/FCA), de Mody GUIRRO de la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), du Secrétaire Général de la Confédération Indépendante des Travailleurs du Sénégal (CITRAS) Yahya FALL, du représentant du Secrétaire Général de la Confédération des Syndicats Autonomes

du Sénégal (CSA) Ibrahima GUEYE, du représentant du Président du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS), Pape Massar SARR, du Directeur du Travail Abdou Karim CISSE, les membres du Comité de Dialogue Social de SEN'EAU, des 5 secrétaires généraux des syndicats de l'entreprise et des différentes associations et amicales de SEN'EAU. L'objectif de ce Diisso Social était de poser les bases en vue d'un pacte social durable. Les participants ont redoublé d'ardeur pour mettre en avant les vertus du dialogue et de l'écoute pour garantir la paix sociale au sein de l'entreprise.

Une volonté transformation en conviction pour un partenariat franc entre les différents acteurs pour que le fil du dialogue reste maintenu quelque soit les divergences qui peuvent intervenir dans le cadre des relations de travail. Ils ont salué les efforts consentis par la direction général de SEN'EAU pour la mise en place du Comité de dialogue Social. Cela témoigne de son ouverture et traduit une longue tradition de dialogue social en misant sur des négociations rationnelles qui visant à déboucher sur des accords gagnants-gagnants.

DES PANELS POUR S'EXPRIMER SUR LE DIAOLOGUE SOCIAL A SEN'EAU

A la suite de la présentation du bilan social par le DG, les 5 secrétaires généraux des syndicats de l'entreprise que sont Le SUTES, le SATES, SNTEC, L'UTIS et le SDTE ont discuté à travers un panel ont discuté du bilan de SEN'EAU.
Ils ont estimé que c'est un bilan satisfaisant même s'il reste des choses à faire notamment le respect de tous les accords signés, le règlement du FCP, l'organisation des élections des délégués d'établissement, les élections de représentation du personnel au Conseil d'Administration de l'entreprise.

Un deuxième panel composé des Secrétaires Généraux Bakhao DIONGUE de la CNTS/FC Authentique, Mody GUIRRO de la CNTS, du Secrétaire Général de la CITRAS et du représentant du Secrétaire Général de la CSA Ibrahima GUEYE a été organisé. Il portait sur « la valeur du dialogue social en entreprise : Le cas de SEN'EAU ». Les différents panelistes ont estimé qu'il y a eu des progrès et des acquis mais il faut travailler davantage à améliorer les conditions des travailleurs. Sur ce, ils ont appelé les différents représentants des syndicats de SEN'EAU à s'unir et travailler ensemble avec la direction générale. Ils ont aussi appelé à l'instauration d'un nouveau cadre de dialogue inclusif.

Un troisième panel sur le thème « Comment manager le dialogue social dans monde du travail » a regroupé le Directeur Général Magatte NIANG, Pape Massar SARR, le représentant du Président du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) et du représentant de la Direction du Travail Oumar FALL. A cette occasion, Magatte NIANG s'est engagé à poursuivre le dialogue avec l'accompagnement du HCDS pour continuer la discussion. Pour le Directeur Général, « toute décision doit se faire dans la vérité et la transparence et nous sommes ouverts au dialogue ». Il poursuivra en disant que : « le dialogue social est un outil de progrès ».

Oumar FALL membre du HCDS a estimé quant à lui, « qu'il faut éviter de poser certains actes qui peuvent ternir l'image ternir de l'entreprise ». Il s'est félicité aussi de la manière dont SEN'EAU est gérée en termes d'acquis et de réalisation sociale. Il appelle à mieux ancrer la culture du dialogue social au sein de l'entreprise. Toutes chose dit-il qui passe par la représentativité et la légitimité. Pape Massar SARR le représentant du Président du HCDS, dans sa conclusion a appelé au respect et au dépassement. Il se dit rassurer par cette introspection organisée par SEN'EAU.

Toujours dans sa conclusion Monsieur SARR a exhorté la Direction Générale de SEN'EAU a organisé des élections des délégués du personnel mais également au partage des informations. Il a aussi insisté sur la formation des délégués du personnel qui dit-il est fondamental pour bien mener sa mission sacerdotale. Le Diisso Social a été clôturée par un espoir de paix sociale avec de chaleureux poignées de mains entre les différents SG des syndicats de SEN'EAU, le DG et le Président du CDS.

Caractéristiques de l'événement :

- **Format tripartite inédit** : réunion de la Direction générale, des organisations syndicales représentatives et des autorités en charge du travail
- **Espace d'échanges formels** : discussions franches, responsables et constructives
- **Thématiques abordées** : climat social, prévention des conflits, consolidation de la paix sociale

Impacts significatifs :

- Renforcement de la confiance entre les parties prenantes
- Meilleure compréhension mutuelle des attentes et contraintes de chacun
- Établissement des bases d'un dialogue social structuré et pérenne
- Alignement avec les principes promus par l'État du Sénégal et le HCDS

2. Participation aux cadres nationaux du dialogue social

Le Comité a activement participé aux séances de partage de bilans et perspectives organisées par le Haut Conseil du Dialogue Social. Ces rencontres ont permis de :

- Harmoniser les pratiques de SEN'EAU avec les orientations nationales en matière de dialogue social ;
- Bénéficier d'un accompagnement institutionnel dans la mise en œuvre des actions ;
- Partager les bonnes pratiques avec d'autres entreprises et organisations.

3. Actions de sensibilisation et prévention des conflits

Face à certaines tensions liées au non-respect du règlement intérieur, le Comité a déployé une stratégie de sensibilisation ciblée et progressive :

Tournées de sensibilisation réalisées :

- Auprès des collaborateurs de la Petite Côte, à la suite de plusieurs convocations en conseil de discipline ;
- Dans les Directions Territoriales de Dakar 1, Dakar 2 et Rufisque
- À partir du 1er décembre 2025, dans les Directions territoriales de Thiès, Petite Côte et Diourbel, avec un accent sur la redynamisation des bureaux locaux du dialogue social

Objectifs atteints :

- Rappel des droits et obligations des travailleurs ;
- Renforcement de la compréhension du règlement intérieur ;
- Prévention de l'escalade de conflits potentiels ;
- Amélioration de la communication entre la Direction et le personnel.

4. Renforcement de la proximité sociale

Le Comité a maintenu une présence constante sur le terrain à travers des rencontres de proximité avec les collaborateurs, visant à :

- Améliorer la compréhension du rôle et des missions du Comité du Dialogue Social ;
- Anticiper les conflits sur l'ensemble du périmètre d'intervention ;
- Collaborer étroitement avec les comités locaux pour une prise en charge efficace des préoccupations terrain.

Cette approche de proximité a favorisé l'émergence d'un dialogue social de qualité, ancré dans les réalités quotidiennes des collaborateurs.

5. SEN'EAU célèbre le 1er Mai sous le signe de l'unité et du dialogue social

Le 1er mai 2026, les partenaires sociaux de SEN'EAU ont célébré la fête du Travail dans un esprit d'unité, de cohésion et de responsabilité collective, au Centre d'Excellence et d'Innovation (CEI).

Marquée par la présence des cinq organisations syndicales de l'entreprise, cette célébration a mis en lumière la qualité du dialogue social au sein de SEN'EAU, dans un contexte de négociations avancées autour du Pacte triennal entre l'Intersyndicale et la Direction générale.

Cette édition 2026 s'est également distinguée par l'organisation d'un panel de l'Amicale des Femmes de SEN'EAU consacré au rôle des femmes dans la performance de l'entreprise. Lors des échanges enrichissants, les participantes ont mis en avant la contribution essentielle des femmes dans les dynamiques de performance, d'innovation et de cohésion au sein de l'entreprise.

À travers une déclaration commune, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté commune de préserver un climat social apaisé, fondé sur l'écoute, le dialogue et la recherche permanente de consensus au bénéfice des collaborateurs et de la performance de l'entreprise.

Cette célébration a ainsi illustré la solidité du dialogue social et la dynamique d'unité syndicale qui caractérisent aujourd'hui SEN'EAU.

IV. ACQUIS SOCIAUX MAJEURS 2020-2025

La période 2020-2025 a été marquée par des avancées sociales significatives, fruit du dialogue constructif entre la Direction et les partenaires sociaux. Ces acquis traduisent la volonté commune de renforcer le bien-être, la sécurité sociale et les conditions de travail des collaborateurs.

1. Amélioration des avantages financiers

Transformation des avances en primes :

- Les avances Tabaski/Pâques et Noël/Korité ont été transformées en primes, améliorant significativement le pouvoir d'achat des travailleurs ;
- Augmentation de la prime annuelle en reconnaissance de l'engagement des collaborateurs ;
- Augmentation des primes de Noël.

2. Politique d'accès au logement

Programme "Un collaborateur, un toit" :

- Mise en place d'une Société Coopérative pour l'Habitat Social des Travailleurs ;
- Subvention annuelle de 100 millions FCFA dédiée au programme ;
- Création d'un Fonds de Solidarité, d'Epargne et de Crédit avec doublement des montants d'intervention.

Cette politique ambitieuse favorise l'accès à la propriété et renforce la résilience sociale des collaborateurs.

3. Amélioration des conditions de travail

- Rénovation de plusieurs agences sur l'ensemble du territoire ;
- Amélioration du cadre de travail et du bien-être des collaborateurs ;
- Modernisation des infrastructures ;
- Aménagement d'un siège pour le Comité du Dialogue Social et les partenaires sociaux.

4. Renforcement de la protection sanitaire

Mesures sanitaires innovantes :

- Mise en place de l'assurance maladie OLEA avec un ticket modérateur de 20% ;
- Introduction de paiements différés dans certaines structures sanitaires partenaires ;
- Facilitation de l'accès aux soins pour tous les collaborateurs.

OLEA Santé

5. LE COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL, UN ACTEUR DE PRÉVENTION ET DE RÉSOLUTION DES TENSIONS SOCIALES

Au-delà de ses missions de concertation et de suivi des engagements sociaux, le Comité de Dialogue Social a joué un rôle déterminant dans la préservation d'un climat social apaisé tout au long de l'année.

À ce titre, il a accompagné les échanges ayant abouti à la signature du Pacte triennal de stabilité sociale entre la Direction générale et les partenaires sociaux, marquant l'engagement commun des parties à consolider un environnement de travail serein pour les trois prochaines années.

Le Comité est également intervenu dans plusieurs situations sensibles nécessitant une médiation, notamment dans le cadre de la grève de la faim observée par l'ancien Secrétaire général du SATES, M. Oumar BA, en favorisant le dialogue entre les différentes parties afin de contribuer à un dénouement apaisé de cette situation.

Par ailleurs, le Comité a participé aux efforts de concertation ayant permis la tenue des élections des délégués du personnel en mode digital dans un climat de paix et de responsabilité, en encourageant le dialogue entre les organisations syndicales et la Direction.

À travers ces différentes interventions, le Comité de Dialogue Social a confirmé son rôle de cadre privilégié de prévention, de médiation et de gestion des tensions sociales, contribuant ainsi à la consolidation d'un climat de confiance propice à la performance collective.

Comité de Dialogue Social

V. BILAN DU FONDS DE PROMOTION DE L'HABITAT SOCIAL (FPHS - NDOKHMI)

Le Fonds de Promotion de l'Habitat Social constitue un pilier stratégique de la politique sociale de SEN'EAU, facilitant l'accès à un logement décent par la rénovation, la construction personnelle et les projets clés en main.

Réalisations majeures

Gouvernance engagée : Sous l'impulsion d'un Conseil d'Administration rigoureux, le FPHS assure une gestion transparente et optimale des ressources, transformant l'ambition institutionnelle en réalités concrètes de propriété pour chaque collaborateur.

Projets structurants :

- Acquisition stratégique et sécurisée de 15 hectares à Noflaye ;
- Achèvement des logements pilotes de Thiès ;
- Consolidation du programme "Un collaborateur, un toit" avec des solutions d'habitat durable.

Accompagnement financier solidaire :

- Remise de chèques pour la rénovation et la construction sur terrain propre ;
- Soutien actif permettant aux agents de rénover ou agrandir leur maison avec sérénité.

Déploiement national :

- Extension de la sécurisation foncière à Nguékhokh, Saint-Louis et Kaolack ;
- Multiplication des opportunités d'accès à la propriété sur l'ensemble du territoire.

VI.
IMPACTS ET RÉSULTATS

Les actions menées par le Comité de Dialogue Social ont généré des impacts significatifs et mesurables :

Cohésion sociale renforcée :

- Amélioration de la communication entre la Direction et le personnel ;
- Renforcement du climat de confiance mutuelle.

Paix sociale consolidée :

- Réduction sensible des tensions et conflits ;
- Instauration d'un dialogue permanent et constructif.

Performance organisationnelle améliorée :

- Stabilité sociale favorable à l'atteinte des objectifs stratégiques ;
- Mobilisation accrue des collaborateurs.

Sentiment d'appartenance développé :

- Meilleure valorisation des collaborateurs ;
- Engagement renforcé envers l'entreprise.

Climat social apaisé :

- Prévention efficace des conflits ;
- Mécanismes de médiation opérationnels.

VII. CONTRAINTES ET DÉFIS

Malgré les succès enregistrés, le Comité a été confronté à plusieurs contraintes dans la mise en œuvre de ses activités :

Contraintes logistiques :

- Insuffisance de moyens logistiques dédiés aux activités de terrain ;
- Limitations dans la couverture géographique de certaines zones.

Contraintes organisationnelles :

- Délais observés dans la validation de certains plans d'actions ;
- Impact sur la programmation optimale des activités.

Contraintes relationnelles :

- Difficultés ponctuelles de coordination avec certains membres syndicaux ;
- Nécessité de renforcer les mécanismes de concertation.

Ces contraintes, bien qu'identifiées et prises en compte, appellent des mesures correctives pour optimiser l'efficacité future du Comité.

Comité de Dialogue Social

VIII.
PERSPECTIVES

Au regard des enseignements tirés de la période 2024-2025, le Comité de Dialogue Social s'engage sur les orientations suivantes pour les années à venir :

Objectifs stratégiques

Redynamisation des structures locales :

- Revitalisation de l'ensemble des bureaux des comités locaux sur tout le périmètre d'intervention ;
- Renforcement des capacités organisationnelles et fonctionnelles des acteurs du dialogue social.

Intensification des actions préventives :

- Multiplication des actions de sensibilisation ;
- Développement des mécanismes de prévention et de médiation sociale ;
- Anticipation systématique des situations conflictuelles.

Renforcement institutionnel :

- Plaidoyer pour un accompagnement institutionnel et logistique renforcé ;
- Optimisation de l'efficacité des interventions du Comité ;
- Dotation en moyens adaptés aux missions.

Objectif "Zéro conflit social" :

- Consolidation des mécanismes d'anticipation ;
- Renforcement de la médiation préventive ;
- Institutionnalisation de la concertation permanente.

Recommandations opérationnelles

1) Allouer des ressources logistiques et financières dédiées au Comité ;
2) Institutionnaliser les tournées de sensibilisation trimestrielles ;
3) Organiser annuellement le Diisso Social de SEN'EAU ;
4) Renforcer la formation des membres du Comité et des délégués du personnel ;
5) Développer des outils de suivi et d'évaluation des actions menées ;
6) Intensifier la communication interne sur les activités du Comité.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le Rapport d'activité du Comité de Dialogue Social de SEN'EAU pour l'année 2025 témoigne du dynamisme et de la volonté d'asseoir un véritable climat de travail apaisé et propice pour bâtir une performance durable et soutenue au service de toutes les parties prenantes de l'entreprise. Il reflète également une tendance positive, fruit d'un engagement collectif des collaborateurs unis autour d'un idéal qui est de faire de SEN'EAU : l'entreprise préférée des sénégalais d'ici 2029. Ici, le DIALOGUE SOCIAL est une REALITE. Notre ambition est de faire de SEN'EAU : « une entreprise, zéro conflit social ». C'est la raison pour laquelle, nous avons accompagné la Direction Générale et les Partenaires Sociaux pour l'établissement d'un Pacte de Stabilité Social Triennal 2026-2029 pour consolider les fondements et l'ancrage d'une culture du dialogue. Les réalisations accomplies jusqu'ici nous poussent à y croire plus que jamais encore.

En effet, un jalon essentiel a été posé avec l'organisation de la première édition du DIISSO SOCIAL qui a permis de baliser le chemin ayant conduit à la tenue de l'élection historique des délégués du personnel par vote digital, illustrant ainsi la maturité des relations sociales au sein de l'entreprise et la volonté partagée de construire une paix sociale durable.

Pour les prochaines étapes, il apparait important pour le Comité de Dialogue Social à œuvrer davantage pour le rapprochement entre la Direction Générale et toutes les parties prenantes au sein de l'entreprise pour matérialiser le Pacte de Stabilité Social Triennal 2026-2029. Les sujets ne manquent pas allant de la revalorisation des primes de Tabaski, de Korité et de scolarité à l'augmentation de la subvention pour l'habitat social en passant par l'amélioration de la couverture santé OLEA.

Il recommande également l'accompagnement de la Direction Générale pour l'organisation de l'Assemblée Générale des porteurs de parts du Fonds Commun de Placement (FCP) de même que la signature du contrat de cession et l'élection des représentants du personnel au Conseil d'Administration et de s'accorder sur le format à retenir pour les négociations. Le Comité de Dialogue Social porte une attention particulière à l'endroit de la Direction Générale de SEN'EAU et aux mandants des collaborateurs que sont les partenaires sociaux pour une sensibilisation et un plan d'action sur l'éthique. Ce point est d'autant plus primordial que des cas ont été enregistrés sur des comportements ayant conduits leurs auteurs à recevoir des demandes d'explications et même à être traduits en conseils de discipline. Le Comité de Dialogue Social appelle tous les collaborateurs à avoir une éthique irréprochable dans toutes leurs actions professionnelles. Il recommande vivement la Direction Générale à faire des sessions de formation pour l'ensemble des collaborateurs et à mener une vaste campagne de communication pour un ancrage permanent d'une culture éthique basée sur les valeurs de l'entreprise.

Comité de Dialogue Social