

REPUBLIQUE DU SENEGAL



Un Peuple - Un But - Une Foi

MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL
ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS (MTDSRI)

LETTRE DE POLITIQUE
SECTORIELLE DE DEVELOPPEMENT
(LPSD/2023-2027)

*« Un travail décent pour tous les travailleurs
et travailleuses et un partenariat dynamique entre
les Institutions, facteurs de stabilité sociale et d'émergence économique » à l'horizon 2027.*



Mise en œuvre par



Table des matières

Sigles et abréviations.....	4
Liste des tableaux et graphiques.....	6
MOT DU MINISTRE	7
CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	9
I. PRESENTATION DU SECTEUR.....	10
1.1 MISSIONS ET ATTRIBUTIONS.....	10
1.2 ORGANISATION DU MTDSRI.....	11
1.2.1 Le Cabinet et ses services et organismes rattachés.....	12
1.2.2 Le Secrétariat général et services rattachés.....	12
1.2.3 Directions.....	12
1.2.3.1 Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS).....	12
1.2.3.1.1 Services centraux.....	12
1.2.3.1.2 Services déconcentrés.....	13
1.2.3.2 Direction des Relations avec les Institutions.....	13
1.2.3.3 Direction de l'Administration générale et de l'équipement.....	13
1.2.3.4 Les autres Administrations sous tutelle technique.....	13
II. DIAGNOSTIC DU SECTEUR	13
2.1 DELIMITATION DES SOUS-SECTEURS.....	13
2.1.1 Le sous-secteur Travail et Protection sociale des travailleurs.....	14
2.1.2 Le sous-secteur Relations avec les Institutions.....	16
2.2 EVALUATION DE LA POLITIQUE ANTERIEURE (2018-2022).....	17
2.2.1 Travail et Protection sociale.....	17
2.2.2 Relations avec les Institutions.....	20
2.3 DESCRIPTION DE LA SITUATION DES BENEFICIAIRES ET DE L'OFFRE DE SERVICES.....	21
2.4 ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES (FFOM/SWOT).....	23
2.4.1 Diagnostic interne.....	24
2.4.2 Diagnostic externe.....	25
2.5 DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL.....	26
2.5.1 Diagnostic institutionnel.....	27
2.5.2 Diagnostic organisationnel.....	27
2.6 EVALUATION DES FINANCEMENTS MOBILISES.....	29
2.7 DEFIS ET ENJEUX.....	30
III. STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DU SECTEUR.....	32
3.1 VISION	33

3.2 PRINCIPES ET VALEURS.....	32
3.3 OBJECTIF GENERAL.....	33
3.4 ORIENTATIONS STRATEGIQUES	33
3.5 PROGRAMMES ET OBJECTIFS SPECIFIQUES	33
IV. CADRE DE PILOTAGE ET DE SUIVI EVALUATION.....	34
4.1 CADRE DE PILOTAGE.....	34
4.2 CADRE DE SUIVI-EVALUATION	34
CONCLUSION.....	Erreur ! Signet non défini.
ANNEXES.....	37
Annexe 1 : Organigramme du MTDSRI	38
Annexe 2 : Synthèse du cadre stratégique	39

Sigles et abréviations

AMO	Assurance Maladie obligatoire
ARCOP	Autorité de Régulation de la Commande publique
BIT	Bureau international du Travail
CCNTSS	Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEPSE	Cellule des Études, de la Planification et du Suivi- Évaluation
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CHST	Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail
CIDIG	Centre d'Information et de Documentation sur les Institutions et la Gouvernance
CIPRES	Conférence interafricaine de la Prévoyance sociale
CNES	Confédération nationale des Employeurs du Sénégal
CNP	Conseil national du Patronat
CNTS	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal
CNTS-FC	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal – Forces du Changement
COSRISS	Commission de Supervision et de Régulation des Institutions de Sécurité sociale
CSS	Caisse de Sécurité sociale
CTCHST	Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs
CTDS	Conseil du Travail et du Dialogue social
DAGE	Direction de l'Administration générale et de l'Équipement
DASMO	Déclaration annuelle de la Situation de la Main - d'œuvre
DGTSS	Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale
DPS	Direction de la Protection sociale
DRI	Direction des Relations avec les Institutions
DRTOP	Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles
DSTE	Direction des Statistiques du Travail et des Études
GIZ/ERT	Projet Ensemble vers la Réforme du Travail
HCCT	Haut Conseil des Collectivités territoriales

HCDS	Haut Conseil du Dialogue social
ICAMO	Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire
IPM	Institution de Prévoyance Maladie
IPRES	Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
IPS	Institution de Prévoyance sociale
LPSD	Lettre de Politique sectorielle de Développement
MDES	Mouvement des Entreprises du Sénégal
MEPC	Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération
MFB	Ministère des Finances et du Budget
MTDSRI	Ministère du Travail, du Dialogue Social et des Relations avec les Institutions
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement économique
ODD	Objectifs de Développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
PNRDS	Plan national de Renforcement du Dialogue social
PNSSEE	Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique
PNSST	Programme national de Sécurité et Santé au Travail
PSE	Plan Sénégal Émergent
PTF	Partenaires techniques et financiers
RSPC	Régime simplifié pour les Petits Contribuables
SIGFIP	Système Intégré de Gestion des Finances Publiques
SIAMO	Système d'Information de l'Assurance Maladie obligatoire
SST	Sécurité et Santé au Travail
SYGECTRA	Système de Gestion des Contrats de Travail
SYGIET	Système d'Immatriculation des Entreprises et des Travailleurs
UEMOA	Union économique et monétaire Ouest africaine
UNACOIS	Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal
UNSAS	Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal

Liste des tableaux et graphique

Tableau n°1 : Effectifs du personnel (hiérarchie, statut, sexe) en fin 2022.....	26
Tableau n°2 : Effectifs du personnel (par corps) des services déconcentrés en fin 2022.....	26
Tableau n°3 : Situation du matériel roulant par service en fin 2022.....	27
Tableau n°4 : Répartition du budget par catégorie de dépenses de 2018 à 2022...	28
Graphique n°1 : Evolution des crédits hors charges de personnel du MTDSRI de 2018 à 2022.....	28

MOT DU MINISTRE



C'est en 2017 qu'a été élaborée la première Lettre de Politique de Développement du Secteur du Travail et de la Protection sociale pour la période 2018-2022, cadre de mise en œuvre des stratégies propres permettant au département de réussir sa mission spécifique. Ce document stratégique était conçu à partir du Plan Sénégal Emergent (PSE) adopté en 2014 comme le référentiel de toutes les politiques publiques sectorielles de notre pays.

En 2022, le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions a évalué cette Lettre de Politique Sectorielle avant d'adopter le présent document de planification stratégique, à périmètre ministériel, pour la période 2023-2027.

Bien entendu dans l'intervalle 2018-2022, la survenance de nombreux événements a profondément affecté la mise en œuvre de la Lettre de Politique Sectorielle du département. Il s'agit notamment :

- des divers changements institutionnels qui ont modifié les attributions du département lui donnant sa configuration actuelle ;
- de l'entrée de plain-pied dans la réforme du cadre harmonisé de la gestion des finances publiques de l'UEMOA à travers l'effectivité du budget-programme depuis 2020, aux fins de renforcer l'efficience, l'efficacité, la cohérence, la performance et la transparence dans l'exécution des dépenses publiques ;
- de l'irruption ravageuse de la Covid-19 avec ses effets négatifs sanitaires et socio-économiques durement ressentis surtout dans le secteur du Travail et de la Protection sociale. Ce qui a amené à réviser les orientations stratégiques du Sénégal par l'adoption du Plan d'actions prioritaires ajusté et accéléré (PAP 2A) afin de relancer l'économie nationale et rétablir la trajectoire de la croissance.

En dépit de ce difficile contexte, le Ministère du Travail du Dialogue social et des Relations avec les Institutions a pu réaliser des résultats importants comme le montrent les Rapports Annuels de Performance de 2020 et 2021, et qui, au-delà de la pertinence des choix de réajustement/ réadaptation opérés et de l'efficacité des dépenses, ont surtout mis au premier plan l'efficience des résultats obtenus dans la mise en œuvre des projets et programmes sectoriels.

Aujourd'hui, si la présente LPSD 2023-2027 continue de s'adosser sur les mêmes référentiels (PSE, GAR, Budget-programme, PAP2A) et d'utiliser les outils de programmation et de budgétisation pour son opérationnalisation, notamment le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD), son élaboration témoigne aussi d'une grande capacité d'adaptation.

Elle a su, d'abord tirer les leçons et recommandations retenues de l'évaluation de la première LPSD, en mettant un accent particulier sur les réajustements liés aux impacts de la Covid19.

Elle intègre aussi les principaux enjeux du secteur à l'image des réformes envisagées dans le cadre du Code de Sécurité sociale et du Code du Travail ainsi que la mise en œuvre du Plan National de Renforcement du Dialogue social et du Régime Simplifié pour les Petits Contribuables (RSPC).

Il s'y ajoute la reformulation de la vision qui embrasse mieux la totalité des attributions du département « **Un travail décent pour tous les travailleurs et travailleuses et un partenariat dynamique entre les Institutions, facteurs de stabilité sociale et d'émergence économique** ».

Au total, une lecture attentive de cette présente LPSD 2022-2027 pourrait en révéler la qualité, ce que nous devons, d'abord à deux importants soutiens : d'une part l'opportun et efficace appui de la coopération allemande, à travers le projet de la GIZ « Ensemble vers la Réforme du Travail » (GIZ/ERT) » et d'autre part, la bonne expertise du Cabinet de consultance CIA-GROUP et qui se reflète dans la démarche méthodologique pointue proposée, menée avec beaucoup d'expertise et de rigueur.

Je saisis cette occasion pour réitérer nos remerciements à toute l'équipe du projet « Ensemble vers la Réforme du Travail » dirigée par Monsieur Karl WEBER, assisté de son Conseiller technique M. Demba DIOP, pour avoir pris en charge totalement tous les travaux du processus d'élaboration et de validation de ce document.

Leur engagement a facilité la participation et l'implication de toutes les parties prenantes et notamment de nos partenaires sociaux et à l'interne du Top management du département sous la supervision du Secrétaire général, assisté de la Coordinatrice de la Cellule des Etudes, de la Planification et du Suivi-évaluation ainsi que les points focaux en planification, suivi et évaluation, et l'ensemble des services centraux et déconcentrés, de même que les Institutions de prévoyance sociale.

L'adoption de cette nouvelle LPSD 2023-2027 fait que le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions dispose désormais d'un nouvel instrument de planification stratégique de haute facture, lui permettant d'apporter une contribution davantage déterminante à l'émergence économique et sociale de notre pays, par le biais de la promotion du travail décent, d'un environnement propice à la compétitivité des entreprises et du développement d'un partenariat dynamique et efficace entre les Institutions.

**Le Ministre du Travail,
du Dialogue social et des
Relations avec les Institutions**

Samba SY

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions (MTDSRI) a mis en œuvre sa première Lettre de Politique de Développement du secteur Travail et Protection sociale (2018-2022) dans le cadre du déroulement de la seconde phase du Plan d'Actions prioritaires (PAP 2) dans ses deux versions (PAP 2 et PAP 2A) du Plan Sénégal Emergent (PSE).

La survenue de la crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19 et qui s'est prolongée jusqu'en 2020, a eu ainsi des répercussions négatives sans précédent, notamment aux plans sanitaire et économique. Ses effets ont été ressentis dans le monde entier en général et au Sénégal en particulier où tous les secteurs d'activités ont été impactés.

Dans le secteur du Travail et de la Protection sociale, il y a eu des réductions et des pertes de revenus consécutives à des mesures de chômage technique ou de licenciements pour motif économique. Cela a nécessité entre autres, la revue des orientations stratégiques et l'adoption du Plan d'actions prioritaires ajusté et accéléré (PAP 2A) pour relancer l'économie nationale afin de rétablir la trajectoire de la croissance économique.

Faisant suite la précédente, l'élaboration de la présente Lettre de Politique Sectorielle de Développement (LPSD 2023-2027) s'inscrit en droite ligne des référentiels ci-après :

- au plan international, les Objectifs de Développement durable (ODD), notamment l'ODD8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » ainsi que les Conventions ratifiées et les Recommandations de l'OIT ;
- au plan régional, l'Agenda 2063 de l'Union Africaine (Aspiration n°1) et les instruments juridiques de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES) notamment la Convention multilatérale de Sécurité sociale et la Directive n° 561/CM/CIPRES instituant un socle juridique de sécurité sociale applicable aux Etats membres ;
- au plan sous régional, la Convention générale de Sécurité sociale de la CEDEAO et la Directive n°06/2009/CM/UEMOA du 26 juin 2009 relative au nouveau Cadre harmonisé de gestion des finances publiques ;
- au niveau national, la loi n° 2001-03 du 22 janvier 2001 portant Constitution, modifiée, notamment en ses articles 8 et 25 et le Plan Sénégal émergent (PSE) à travers ses trois axes : (i) Transformation structurelle de l'économie et croissance; (ii) Capital humain, Protection sociale et Développement durable ; (iii) Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité.

L'élaboration de la seconde génération de la LPSD pour la période 2023-2027 s'inspire des résultats de l'évaluation de la première et des enseignements tirés du contexte post COVID-19 afin de réadapter le cadre de structuration de la stratégie sectorielle. Elle tire également sa pertinence dans l'organisation actuelle du département aux fins d'intégrer les nouveaux enjeux conjoncturels tels que la réforme du Code du Travail, l'élaboration du projet de Code de Sécurité sociale, la mise en œuvre du Plan national de Renforcement du Dialogue social et la mise en œuvre du Régime simplifié pour les petits contribuables (RSPC).

Le présent document portant LPSD du MTDSRI sur la période 2023-2027 est structuré autour des points suivants :

- (1) présentation du secteur ;
- (2) diagnostic du secteur ;
- (3) cadre stratégique ;
- (4) cadre de pilotage et de suivi-évaluation.

I. PRESENTATION DU SECTEUR

La politique sectorielle du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions est conduite par le Ministre, en rapport avec des démembrements du pouvoir exécutif, les institutions parlementaires et consultatives (nationales, régionales, panafricaines), les organisations d'employeurs, les syndicats de travailleurs, la société civile et les partenaires techniques et financiers.

Cette partie présente respectivement les attributions du Ministre, les missions du MTDSRI et son cadre organisationnel.

1.1 MISSIONS ET ATTRIBUTIONS

Les missions du ministère sont encadrées par les attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions (MTDSRI) fixées par le décret n° 2022-1803 du 26 septembre 2022. Aux termes dudit décret, le Ministre prépare et met en œuvre, sous l'autorité du Premier Ministre, la politique définie par le Chef de l'Etat dans les domaines du Travail, du Dialogue social et des Relations entre le pouvoir exécutif et les Assemblées parlementaires et consultatives, qu'elles soient nationales, régionales ou panafricaines.

Au titre du Travail et du Dialogue social :

- il représente l'Etat au sein des organismes techniques internationaux en matière de Travail et de Sécurité sociale ;
- il prépare la législation et la réglementation relatives aux relations de travail et veille à leur bonne application ;

- il veille aux conditions de travail des catégories vulnérables notamment les femmes et les enfants dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des normes édictées par les conventions internationales en la matière ;
- il veille à la qualité des relations entre les salariés et les employeurs dans la double perspective de la protection des travailleurs et de la compétitivité de l'économie ;
- il est garant du libre exercice des droits syndicaux dans le respect des textes qui les régissent ;
- il est l'interlocuteur des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs et favorise le dialogue entre ces deux catégories d'organisation ;
- il met en œuvre une politique de développement de la couverture sociale des travailleurs ;
- il est responsable du suivi et du bon fonctionnement des organismes de sécurité sociale ;
- il assure la promotion du dialogue social et veille à la mise en œuvre du Pacte National de Stabilité sociale et d'Émergence économique.

Au titre des Relations avec les Institutions :

- il apporte son concours aux ministres concernés pour la préparation et le suivi des débats à l'Assemblée nationale, au Haut Conseil des Collectivités territoriales et au Conseil économique, social et environnemental sur les projets de textes qui sont présentés par le Gouvernement ;
- en collaboration avec le Secrétaire général du Gouvernement, il assure une liaison permanente entre la Présidence de la République, l'Assemblée nationale, le Haut Conseil des Collectivités territoriales et le Conseil économique, social et Environnemental en vue de faciliter l'organisation des débats ;
- en liaison avec le Ministre chargé des Affaires étrangères, il entretient des relations avec les institutions parlementaires de la CEDEAO, de l'UEMOA, des autres régions d'Afrique et de l'Union africaine. Il suit la mise en place des institutions parlementaires de l'Union africaine.

1.2 ORGANISATION DU MTDSRI

Le cadre organisationnel du MTDSRI (voir organigramme - Annexe 1) est régi par le décret n°2009-1448 du 30 décembre 2009 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles. Toutefois, la configuration actuelle du ministère découle du décret n°2022-1777 du 17 septembre 2022 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères.

Le MTDSRI comprend : le Cabinet et ses services et organismes rattachés, le Secrétariat général et ses services rattachés, la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS) et ses services centraux et déconcentrés, la Direction des Relations avec les Institutions (DRI), la Direction de l'Administration générale et de l'Équipement (DAGE) et les autres Administrations sous tutelle.

1.2.1 Le Cabinet et ses services et organismes rattachés

- Inspection interne ;
- Commission de Supervision et de Régulation des Institutions de Sécurité sociale (COSRISS) ;
- Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) ;
- Service des Relations publiques.

1.2.2 Le Secrétariat général et services rattachés :

- Cellule de Passation des Marchés publics ;
- Cellule des Affaires juridiques ;
- Cellule des Etudes, de la Planification et du Suivi-évaluation ;
- Cellule de l'Informatique ;
- Cellule du Genre et de l'Équité ;
- Bureau des Archives et de la Documentation ;
- Bureau du Courrier commun.

1.2.3. Directions

1.2.3.1 Direction générale du Travail et de la Sécurité Sociale (DGTSS)

Elle comprend des services centraux, rattachés et déconcentrés.

1.2.3.1.1 Services centraux

a. Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles (DRTOP)

- Division du Travail ;
- Division de la Législation, des Études et de la Formation ;
- Division des Relations internationales de Travail ;
- Division des Négociations et des Relations professionnelles ;
- Cellule de coordination de la lutte contre le Travail des enfants.

b. Direction de la Protection sociale (DPS)

- Division de la Sécurité sociale ;
- Division de la Prévention, de l'Hygiène, de la Sécurité et de la Santé au travail ;
- Division des Institutions de Prévoyance Maladie.

c. Direction des Statistiques du Travail et des Études (DSTE)

- Division des Statistiques du Travail et de l'Emploi ;
- Division des Études ;
- Cellule Informatique.

d. Services rattachés à la DGTSS

- Inspection médicale du Travail ;
- Bureau administratif et financier.

1.2.3.1.1 Services déconcentrés de la DGTSS

- Inspections régionales du Travail et de la Sécurité sociale ;
- Inspection du Travail et de la Sécurité sociale de la Zone franche industrielle de Dakar ;
- Inspection départementale du Travail et de la Sécurité sociale de Rufisque ;
- Inspection du Travail et de la Sécurité sociale des Zones économiques spéciales.

1.2.3.2 Direction des Relations avec les Institutions

- Division des Études, de la Planification et de la Formation ;
- Division des Relations avec les Assemblées ;
- Centre d'Information et de Documentation sur les Institutions et la Gouvernance (CIDIG).

1.2.3.3 Direction de l'Administration générale et de l'Équipement

- Division administrative et financière ;
- Division des Ressources humaines ;
- Division du Matériel et de la Logistique.

1.2.3.4 Les autres Administrations sous tutelle technique :

- Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) ;
- Caisse de Sécurité sociale (CSS) ;
- Institutions de Prévoyance Maladie (IPM) ;
- Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire (ICAMO).

II. DIAGNOSTIC DU SECTEUR

2.1 DELIMITATION DES SOUS-SECTEURS

Conformément aux attributions du Ministre et aux missions du ministère, la politique sectorielle est mise en œuvre à travers deux (02) sous-secteurs :

1. Travail et Protection sociale des travailleurs ;
2. Relations entre le pouvoir exécutif et les Institutions nationales, régionales ou panafricaines.

2.1.1 Le sous-secteur Travail et Protection sociale des travailleurs

Le sous-secteur « Travail et Protection sociale des travailleurs » couvre les relations de travail, la sécurité et santé au travail, le dialogue social, la négociation collective, la protection sociale des travailleurs et les statistiques du travail.

La promotion des relations de travail intra-branches et interprofessionnelles assure de bonnes conditions pour la mise en œuvre de la politique sectorielle. En effet, les interventions du ministère militent en faveur de :

1. la mise à jour et de l'application effective du cadre juridique ;
2. l'amélioration de la gouvernance du marché du travail ;
3. la lutte contre le travail des enfants ;
4. des inégalités et les discriminations au travail ;
5. la consolidation des acquis en matière de démocratie sociale ;
6. de l'amélioration de l'environnement des affaires ;
7. la protection des droits fondamentaux au travail.

La sécurité et santé au travail est régie par des dispositions du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale et leurs textes d'application. Ces normes consacrent l'obligation de la sécurité à la charge de l'employeur et définissent les droits et devoirs des travailleurs en la matière. Elles imposent la mise en place de dispositifs de prévention individuelle et collective des risques professionnels. Elles confient le contrôle du respect de la législation à l'Inspection du Travail et la mission d'information et de conseil à la Caisse de Sécurité sociale. A cet effet, des référentiels ont été adoptés :

1. la *Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail* ;
2. le *Profil national de Sécurité et Santé au Travail* et ;
3. le *Programme national de Sécurité et Santé au Travail (PNSST)*.

Au titre du dialogue social *et de la négociation collective*, des cadres et institutions ont été mis en place, notamment :

1. les *délégués du personnel*¹, des *comités de dialogue social*² et des *Comités d'hygiène*³ et de sécurité du travail au niveau de l'entreprise ;
2. les syndicats de travailleurs et les organisations d'employeurs au plan sectoriel ;
3. les cadres permanents de dialogue tripartite au niveau national (organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, Gouvernement).

Les cadres permanents de dialogue tripartite au niveau national comprennent :

- le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale (CCNTSS) ;
- le Comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs (CTCHST);
- le Comité national tripartite de lutte contre le VIH et le Sida en milieu de travail ;
- le Comité intersectoriel de lutte contre le travail des enfants ;
- le Haut Conseil du Dialogue social.

La conclusion et la mise en œuvre d'accords collectifs notamment les conventions collectives, les pactes sociaux et accords d'établissement et d'entreprise ainsi que l'adoption de programmes annuels de prévention en matière de SST qui constituent autant d'éléments relevant d'indicateurs clé de la vitalité de la négociation collective et du dialogue social.

La protection sociale des travailleurs est régie par un système de sécurité sociale constitué de deux (2) régimes obligatoires qui couvrent, d'une part, les agents fonctionnaires de l'Etat et, d'autre part, les travailleurs relevant du Code du Travail et du Code de la Marine marchande (salariés du secteur privé et du secteur parapublic, agents non fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales).

Il convient toutefois de préciser qu'en matière de couverture maladie, les agents non fonctionnaires de l'Etat ne sont pas assurés par les IPM, mais ils sont directement pris en charge par le budget de l'Etat suivant une garantie appelée « imputation budgétaire » valable dans toutes les structures publiques de santé.

La protection sociale des fonctionnaires est directement assurée par l'Etat pour les branches prestations familiales, soins de santé et maternité. Le Fonds national de Retraite (FNR), un compte spécial du Trésor directement géré par le Ministère des Finances et du Budget, offre les prestations de la branche vieillesse-invalidité-survivants.

La protection sociale des travailleurs relevant du Code du Travail et du Code de la Marine marchande est sous la tutelle technique du Ministère chargé du Travail à travers plusieurs Institutions régies par la loi n° 75-50 du 3 avril 1975, à savoir :

- la Caisse de Sécurité sociale (CSS) qui gère la branche des prestations familiales, la branche de prévention et de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) qui gère la branche vieillesse-invalidité-décès ;
- les Institutions de Prévoyance Maladie d'entreprises ou interentreprises (IPM) qui assurent la prise en charge partielle des frais médicaux, engagés au Sénégal, par les travailleurs et les membres de leurs familles ;
- l'Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire (ICAMO) mise en place en 2016 pour assurer le contrôle et la coordination des IPM. Elle a pour objet la réalisation, au profit des IPM, d'une gestion commune de missions et de services, afin d'améliorer l'efficacité du système de l'assurance maladie obligatoire et de résoudre les difficultés auxquelles est confronté le système de l'assurance maladie obligatoire.

Les statistiques du travail revêtent une importance capitale. La collecte de données, le traitement, la production et la diffusion de statistiques sont essentielles dans le cadre de la politique sectorielle. La production des statistiques du travail concerne essentiellement la

collecte et l'analyse, la diffusion, l'immatriculation des travailleurs, la dématérialisation et la mise en ligne des données.

Aux termes de la Convention n° 81 de l'OIT sur l'Inspection du Travail, le ministère a l'obligation de publier un rapport annuel des statistiques du travail (RAST) suivant l'exploitation des informations transmises principalement par les Inspections du Travail et de la Sécurité sociale. Ce rapport décrit et analyse, notamment, les informations sur le marché du travail, les statistiques des visites d'inspection, les statistiques des infractions commises et des sanctions appliquées et les statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles. Les informations transmises par les entreprises à travers la DASMO et le bilan social font l'objet de rapports spécifiques. Ces derniers fournissent des indicateurs complémentaires comparés au RAST.

En plus, des efforts ont été consentis dans l'information statistique et la dématérialisation des procédures qui participent à la modernisation et à l'amélioration de la qualité du service public. La dématérialisation offre plus de simplicité, de transparence et de célérité dans la gestion des contrats de travail. Elle induit un gain de temps et d'économie (sur le plan financier).

Par ailleurs, le site web de la DGTSS facilite l'accès aux documents et à l'information en ce sens qu'il fédère en un seul lieu virtuel les réalisations de l'Administration du Travail et met des informations à la disposition des usagers.

La Caisse de Sécurité sociale (CSS) et l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) ont une seule base de données des employeurs et des salariés. Ce système d'information intégré permet de procéder à l'immatriculation unique des employeurs et salariés et à un recouvrement unique des cotisations. Ce qui a permis de disposer des données plus fiables, de juguler l'évasion sociale, de réduire les fraudes sur les prestations, de raccourcir les délais de traitement et de simplifier les procédures et démarches administratives.

2.1.2 Le sous-secteur Relations avec les Institutions

Les Relations avec les Institutions se traduisent dans les relations entre le pouvoir exécutif et les Assemblées parlementaires et consultatives, qu'elles soient nationales, régionales ou panafricaines. A cet égard, les actions du département concernent, notamment :

- la représentation de l'exécutif aux travaux de l'Assemblée nationale lors de l'examen des projets de loi et autres affaires, en commission et en séance plénière ;
- l'élaboration des rapports d'adoption des lois de finances et des autres affaires examinées et leur transmission au Président de la République, au Premier Ministre, au Secrétaire général de la Présidence de la République et au Secrétaire général du Gouvernement ;

- la participation aux travaux du Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT) et du Conseil économique, social et environnemental (CESE) ;
- la facilitation de l'accès à l'information institutionnelle à travers la collecte, le traitement, la numérisation et la mise en ligne des documents produits par les institutions.

2.2 EVALUATION DE LA POLITIQUE ANTERIEURE (2018-2022)

Cette partie donne un aperçu sur l'évaluation de la politique sectorielle antérieure à travers ses différents domaines d'intervention.

2.2.1 Travail et Protection sociale

Plusieurs textes ont été adoptés pour renforcer le cadre normatif du Travail et de la Protection sociale des travailleurs et travailleuses en cohérence avec les instruments internationaux en la matière.

L'adoption de nouveaux instruments nationaux a permis de renforcer le cadre juridique du travail et de la protection sociale des travailleurs. Il s'agit notamment :

- de la loi n° 2020-15 du 26 mai 2020 modifiant l'article L.69 de la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail ;
- de la loi n° 2022-02 du 14 avril 2022 complétant certaines dispositions de la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, relative à la protection de la femme en état de grossesse ;
- de la loi n° 2022-03 du 14 avril 2022 révisant et complétant certaines dispositions de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, relative à la non-discrimination au travail ;
- du décret n°2019-103 du 16 janvier 2019 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis ;
- du décret n° 2020-2072 du 28 octobre 2020 portant application de l'article L.69 alinéa 3 du Code du Travail, sur la faculté de poursuite des relations de Travail au-delà de soixante (60) ans et dans la limite de soixante-cinq (65) ans, concernant les emplois et professions de médecins, de pharmaciens, de chirurgiens-dentistes et de docteurs vétérinaires ;
- du décret n° 2021-1469 du 03 novembre 2021 relatif au travail des femmes enceintes ;
- de la nouvelle Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) adoptée en décembre 2019 en remplacement de celle datant de 1982 ;
- des conventions collectives nouvellement adoptées concernant l'Enseignement privé, la Presse, la Sécurité privée, la Boulangerie, le Pétrole et Gaz, le Transport routier d'hydrocarbures.

A côté de ces avancées, le Sénégal a ratifié, ces dernières années, d'autres instruments internationaux, notamment :

- la Convention n°183 sur la protection de la maternité, 2000, ratifiée le 18 avril 2017 ;
- la Convention n°188 sur le travail dans la pêche, 2007, ratifiée le 21 septembre 2018 ;
- la Convention du travail maritime, 2006 (MLC 2006) ratifiée le 19 septembre 2019 ;
- la Convention n° 155 sur la Sécurité et Santé au Travail, 1981, ratifiée le 1^{er} mars 2021 ;
- la Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985, ratifiée le 1^{er} mars 2021 ;
- la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel de la sécurité et santé au travail, 2006, ratifiée le 1^{er} mars 2021 ;
- la Convention multilatérale de Sécurité sociale de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES) et ses Directives et Décisions ;
- la Convention générale de Sécurité sociale de la CEDEAO.

Au plan bilatéral, le Sénégal a engagé le processus de renégociation de la Convention de sécurité sociale avec la France signée le 29 mars 1974. En plus, une Convention bilatérale de sécurité sociale avec le Royaume d'Espagne a été conclue en 2020.

Il existe également des instruments stratégiques consacrés, pour l'essentiel, à la protection sociale des travailleurs. Il s'agit :

- de la Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail ;
- du Profil national de Sécurité et Santé au Travail ;
- du Programme national de Sécurité et Santé au Travail ;
- du dernier Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) qui a mis l'accent sur la transition de l'économie informelle vers sa formalisation.

En outre, dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19, des actions importantes ont été menées et parmi lesquelles :

1. l'élaboration du projet de texte ayant abouti à l'ordonnance n° 001-2020 du 8 avril 2020 aménageant les mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du COVID-19 ;
2. l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'intervention de l'Administration du Travail ;
3. l'élaboration et la publication du guide « COVID-19 en milieu de travail » ;
4. l'enquête sur l'impact de la COVID19 en milieu professionnel et les concertations sociales sur l'impact de la pandémie en milieu de travail.

Au titre des réalisations relatives à la *sécurité sociale des travailleurs*, il y a lieu de retenir :

- la préparation de l'avant-projet de texte qui a abouti à l'adoption du décret n°2019-29 du 04 janvier 2019 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Fonds de garantie des IPM ;

- la mise en place de la Mutuelle sociale nationale des Artisans du Sénégal (MSNAS) et de ses organes dirigeants s'inscrivant ainsi dans la mise en œuvre du RSPC ;
- la facilitation de la revalorisation des pensions de retraite et la fixation d'une pension minimale ;
- la tenue de la 3^{ème} édition de la Conférence sociale en 2021, avec comme thème central «La protection sociale pour tous : agir vite pour réduire les déficits de travail décent et réussir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle » ;
- le rapprochement des IPS (CSS et IPRES) par la mise en place d'un système d'information commun et moderne permettant une meilleure prise en charge des usagers et la maîtrise de l'évasion sociale ;
- la mise en œuvre de la phase pilote du Système d'Information de l'Assurance Maladie obligatoire (SIAMO) ;
- l'élaboration et la mise en œuvre du manuel de procédures des IPM ;
- la mise en service du portail Web Ndamli à l'adresse : <https://online.secusociale.sn>;
- la mise à disposition de cartes bancaires biométriques de paiement des pensions de retraite et des rentes d'accident de travail ;
- la poursuite du processus de création de l'IPM Interentreprises des travailleurs non-permanents, à la suite de la réalisation de l'étude y afférente ;
- la mise en œuvre du projet de Système d'Information de l'Assurance Maladie Obligatoire (SIAMO), après la phase pilote ;
- le renouvellement du Plan stratégique quinquennal de l'ICAMO sur la période 2017-2022 ;
- la production du rapport d'évaluation de la Commission de Supervision et de Régulation des Institutions de Sécurité sociale (COSRISS) dans le cadre de la réorganisation et de la relance de ses activités.

Au titre de la *sécurité et santé au travail*, les réalisations ont porté essentiellement sur les actions ci-après :

- l'adoption de la Circulaire n°000228/MTDSRI/DGTSS/DPS/DPHSST du 08 mars 2020 exhortant les Inspections régionales du Travail et de la Sécurité sociale à veiller au respect, par les entreprises, des mesures de prévention préconisées par le Ministère de la Santé et de l'Action sociale, pour prévenir la propagation de la COVID-19 dans les milieux de travail ;
- l'adoption de la Circulaire n°000270/MTDSRI/DGTSS/DPS/DPHSST du 18 mars 2020 pour contribuer à la sécurité sanitaire de tous les agents et usagers des Inspections du Travail et de la Sécurité sociale ;
- le déroulement en 2020 de dix (10) stratégies avancées et l'organisation de trente et un (31) causeries dans les entreprises et établissements, avec l'appui du Conseil national de lutte contre le SIDA (CNLS) et par l'intermédiaire des Inspections du Travail et de la Sécurité sociale, pour sensibiliser et faire dépister près de mille (1000) travailleurs sur toute l'étendue du territoire national et dans tous les secteurs d'activités ;

- l'installation de comités techniques sectoriels (industries alimentaires, agroalimentaires, mines, commerces, BTP etc.) par la CSS en vue de la prévention des risques professionnels ;
- la réalisation d'une enquête nationale sur les CHST au titre de la mise en conformité des lieux de travail ;
- la production du rapport d'évaluation du Programme national de Sécurité et Santé au Travail.

En plus, dans le cadre du renforcement du système d'information sur le marché du travail, d'importantes initiatives ont été prises telles que :

1. le démarrage du processus de dématérialisation de la procédure d'enregistrement du contrat de travail dont la phase pilote a été lancée à l'IRTSS de Dakar ;
2. la publication du Rapport annuel des Statistiques du Travail qui relate la situation du travail, de l'emploi et de la protection sociale ;
3. la publication du Rapport sur le Bilan social et la Déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre (DASMO) ;
4. la mise en place du *Système de gestion de l'immatriculation des entreprises et des travailleurs* (SYGIET), mis en ligne dans toutes les Inspections du Travail et permettant de réduire les délais d'attribution d'un numéro d'immatriculation au travailleur.

2.2.2 Relations avec les Institutions

Dans le cadre des relations avec les Institutions, le département assure, pour le compte de l'Exécutif, la coordination et la couverture de leurs travaux. Il mène également des actions de renforcement de capacités des attachés parlementaires et de mise à disposition de l'information institutionnelle à travers le Centre d'Information et de Documentation sur les Institutions et la Gouvernance (CIDIG).

En ce qui concerne l'Assemblée nationale, le ministère a pris part, sur la période allant d'octobre 2019 à juin 2022, à plus de 508 séances en commission et en plénière.

A cela s'ajoute la production de deux (02) rapports annuels : celui relatif à l'examen de la loi de finances initiale (LFI) et celui portant sur les autres affaires.

Pour le compte des autres Institutions telles que le Conseil économique, social et environnemental (CESE) et le Haut Conseil des Collectivités territoriales, le département a assisté aux sessions qui portent sur des thématiques spécifiques et d'actualité.

Pour le CESE, de 2019 à 2022, le ministère a assisté à 17 séances plénières : 09 séances en 2019 ; 02 en 2020 ; 04 en 2021 et 02 en 2022.

Pour le HCCT, de 2019 à 2022, le ministère a assisté à 10 séances : 2 en 2019 ; 3 en 2020 ; 4 en 2021 et 01 en 2022.

De même, des sessions de renforcement de capacités au profit des attachés parlementaires et des agents du département sont organisées chaque année.

Le rôle de l'information documentaire est très important dans la nouvelle politique de gouvernance et contribue à l'amélioration de la visibilité de l'action des Institutions de la République et à la promotion du contrôle citoyen. Les documents des Institutions sont archivés dans le Centre d'information et de Documentation sur les Institutions et la Gouvernance (CIDIG) et mis en ligne à travers le site web : www.dri.gouv.sn dont le niveau de consultation est assez élevé, avec plus de 100.000 visites enregistrées depuis 2018.

Depuis 2019, les documents répertoriés sur le site ont atteint le nombre de 2467 dont 2083 lois, 15 Déclarations de Politique générale de Premier Ministre, des rapports du CESE, des documents sur la Constitution, des résolutions et rapports des Parlements de l'UEMOA, de la CEDEAO, et de l'Union Africaine.

Un audit général a permis de refaire le traitement archivistique de l'ensemble des documents du Centre, de rechercher et de compléter les lois manquantes auprès de l'Assemblée nationale, de classer les Journaux officiels.

En ce qui concerne le pilotage de la mise en œuvre de la politique sectorielle du département sur la période 2018-2022, des réalisations majeures ont été notées :

- la production du rapport d'audit genre du ministère suivi de l'élaboration et de la validation de la Stratégie genre du ministère ;
- la vulgarisation de la Stratégie genre auprès de la presse et des partenaires sociaux ;
- la production de la contribution relative à la thématique « Genre » dans le cadre des revues annuelles conjointes (RAC), des données sur les statistiques du travail à l'Observatoire national de la Parité (ONP) et du rapport budgétaire genre du ministère ;
- la construction des IRTSS de Matam, Kédougou, Kaolack et Tambacounda et la réhabilitation des IRTSS de Diourbel, Fatick et Ziguinchor, en relation avec l'Agence de Construction des Bâtiments et Edifices publics (ACBEP).

2.3 Description de la situation des bénéficiaires et de l'offre de services

Le département, à travers les services centraux et déconcentrés, les organismes sous tutelle et les organisations partenaires, répond aux besoins des différents acteurs et bénéficiaires, par une offre dans les domaines du Travail et de la Protection sociale des travailleurs ainsi que des Relations avec les Institutions.

Les bénéficiaires de cette offre de services sont constitués essentiellement par les entreprises, les travailleurs et travailleuses et les Institutions de la République.

En matière de Travail et de Protection sociale, la situation des bénéficiaires laisse apparaître qu'au Sénégal, la population en âge de travailler (15-64 ans) est estimée à 8 870 417 habitants¹, soit 54,7% de la population totale. Les hommes représentent 4 344 962 habitants (49%) et les femmes 4 525 455 habitants (51%). Cette population réside majoritairement en zone urbaine qui concentre 51,8%.

De par leur poids économique et leur attractivité, trois régions concentrent au taux de 51,4% ainsi réparti : Dakar (26,9%), Thiès (11,5%) et Diourbel (13,0%).

La population en âge de travailler est caractérisée par une absence d'éducation (57,9% n'ont jamais fréquenté l'école) et un faible niveau d'instruction (15,3% ont le niveau primaire). Le taux de participation de la main-d'œuvre, qui mesure le dynamisme dans la population en âge de travailler, est estimé à 61,0% en 2019 et 59,8% en 2018. L'occupation (emploi et travail familial) a révélé le caractère vulnérable et masculin du marché du travail au Sénégal. Le taux de chômage est plus élevé chez la main-d'œuvre ayant un niveau d'enseignement supérieur. Cependant, plus de six chômeurs sur dix n'ont jamais fréquenté l'école.

Les salariés représentent 28,9% des emplois. Ils sont plus importants à Dakar (42,5%) et dans les autres milieux urbains (31,7%). Les patrons/employeurs constituent 2,1% de la population en emploi.

Par ailleurs avec le rapport du Recensement général des Entreprises (RGE)² de 2016, le Sénégal compte au total 407 882 unités économiques (entreprises) dont 160 963 unités (39,5%) basées à Dakar. La répartition géographique des unités économiques est disparate. Les régions de Thiès et de Diourbel regroupent successivement 11,5% et 9,4% des unités.

Selon la branche d'activité et la taille, la répartition des unités économiques révèle que, dans toutes les catégories d'entreprises, le commerce est le plus représenté (58,3%) et couvre plus de la moitié des unités économiques dans les Petites et moyennes entreprises (PME).

Au total, les inscriptions aux institutions de prévoyance sociale des travailleurs/travailleuses à l'IPRES (2,6%) et à la CSS (2,4%) demeurent relativement faibles. En effet, le nombre d'entreprises inscrites à l'IPRES et à la CSS est relativement faible dans la région de Dakar (respectivement 5,2% et 4,8%), en zone urbaine (respectivement 1,4% et 1,2%) et, de façon plus prononcée, en zone rurale (respectivement 0,2% et 0,2%). Il est à noter que 76,3% des entreprises du secteur formel sont immatriculées à l'IPRES et 73,7% à la CSS.

¹ Source : ANSD, Données de projection, SES 2019

² ANSD

Les unités économiques immatriculées aux institutions de prévoyance sociale des travailleurs appartiennent aux branches d'activité du BTP (62,6% pour l'IPRES et 61,1% pour la CSS), des transports et télécommunications (33,4% pour l'IPRES et 32,3% pour la CSS) et des services fournis aux entreprises (26,6% pour l'IPRES et 25,0% pour la CSS). Par contre, il est observé une faible adhésion des entreprises au niveau des « industries textiles » (0,3% pour l'IPRES et 0,2% pour la CSS), de « l'agriculture, l'élevage et pêche » (0,7% pour l'IPRES et 0,7% pour la CSS) et du « commerce » (1,6% pour l'IPRES et 1,4% pour la CSS).

L'offre de services dans ce sous-secteur du Travail et de la Protection sociale des travailleurs, s'est traduite par :

- la définition d'un cadre juridique adéquat pour les entreprises en conformité avec les droits fondamentaux au travail ;
- l'instauration d'un cadre institutionnel et de mécanismes de dialogue social et de négociation collective ;
- la fourniture de services et de mécanismes de prévention des risques professionnels et de prévention du VIH en milieu de travail ; la couverture sociale des travailleurs et son extension progressive aux autres catégories non prises en compte, notamment les acteurs de l'économie informelle dans la perspective d'une plus large inclusion sociale et de transition vers l'économie formelle, à travers des actions conjointes avec d'autres départements sectoriels concernés.

Dans le domaine des Relations avec les Institutions, les bénéficiaires sont constitués par le Gouvernement, l'Assemblée nationale, le Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT) et le Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Au titre de l'offre de services, le département assure :

- la coordination de la programmation des travaux des Institutions relevant de ses missions, notamment l'Assemblée nationale, le Haut Conseil des Collectivités territoriales et le Conseil économique, social et environnemental ;
- la représentation de l'exécutif à tous les travaux de ces Institutions ;
- la facilitation de l'accès à l'information institutionnelle ;
- le renforcement des capacités des attachés parlementaires, points focaux désignés par leurs ministères respectifs, pour les appuyer dans la communication entre l'exécutif et l'Assemblée nationale.

2.4 ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES (FFOM/SWOT)

Cette partie porte, d'une part, sur le diagnostic interne et, d'autre part, sur le diagnostic externe du MTDSRI.

2.4.1 Diagnostic interne

Le diagnostic interne dresse successivement la situation de l'environnement interne, en termes de forces (acquis) et de faiblesses.

Forces / Acquis

- existence de ressources humaines de qualité;
- bonne mise en œuvre du « Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique » ;
- bon qualitatif dans les domaines du dialogue social et de la négociation collective ;
- bonne mise en œuvre du Plan national de renforcement du Dialogue social ;
- bonne gestion des conflits collectifs de travail ;
- existence d'outils d'aide au diagnostic et à la prise de décision dans le secteur du travail et protection sociale, pour notamment le suivi du marché du travail ;
- production régulière du rapport annuel des statistiques du travail et du rapport sur les DASMO et des Bilans sociaux par les IRTSS ;
- large publication des conventions collectives adoptées (Presse, Sécurité privée, Pétrole GAZ, Enseignement privé) ;
- existence d'un dispositif de reporting et de diffusion des informations du travail et de la protection des travailleurs ;
- bonne maîtrise des outils juridiques et pratiques en matière d'assurance maladie obligatoire par les acteurs ;
- démarrage de la phase pilote du projet de dématérialisation de la procédure de dépôt d'enregistrement du contrat de travail ;
- bonne entame de l'extension et de l'amélioration de la protection sociale des groupes non couverts, en matière de maladie et de retraite, avec la mise en place de la Mutuelle sociale nationale des Artisans ;
- existence de conventions bilatérales de sécurité sociale ;
- existence d'une couverture sociale à l'endroit des artisans à travers la Mutuelle sociale nationale des Artisans ;
- existence d'un système d'information commun, moderne et harmonisé entre la CSS et l'IPRES ;
- existence d'un cadre juridique et institutionnel de la sécurité et santé au travail amélioré avec la ratification des conventions fondamentales de l'OIT, à savoir la C155, la C161 et la C187, complétées par le Protocole de 2002 ;
- existence de stratégies de sensibilisation développées à l'intention des employeurs sur l'importance de la SST et de la Protection sociale ;
- bonne intégration de la gestion de la performance dans la politique sectorielle (budget programme, GAR) ;
- prise en compte de la dimension « genre » dans les documents stratégiques du département (LPSD, DPPD, etc.) ;
- couverture satisfaisante et suivi régulier des travaux des différentes institutions de la République ;

- sites Web fonctionnels ;
- moyens de travail renforcés (construction, réhabilitation et équipement des IRTSS, notamment en matériels informatiques et audiovisuels) ;
- capacitation des agents (formation, motivation).

Faiblesses

- insuffisance des moyens juridiques de l'Administration du Travail ;
- personnel cadre et d'appui insuffisant ;
- interventions limitées des Inspections du Travail dans les entreprises ;
- difficultés liées à la mise en œuvre du plan cadre national de prévention et d'élimination du travail des enfants ;
- insuffisance de sessions de formation adaptées au profit des agents du département ;
- absence d'une ligne budgétaire destinée à la formation continue ;
- budget insuffisant alloué au Programme de la protection sociale ;
- insuffisance dans la couverture sociale des travailleurs de l'économie informelle ;
- difficultés dans la mise en place de l'IPM Interentreprises des travailleurs non-permanents ;
- Absence de couverture sociale des travailleurs ;
- insuffisance des ressources allouées au Programme Protection sociale des Travailleurs ;
- insuffisance d'outils de management (tableaux de bord, manuels de procédures, logiciel RH, logiciel comptabilité matières, charte de gestion ministérielle etc.) utilisés pour le pilotage stratégique ;
- absence d'un décret actualisé portant organisation et fonctionnement du ministère ;
- inadéquation du cadre de travail (insuffisance de bureaux) ;
- vétusté du parc automobile.

2.4.2 Diagnostic externe

Le diagnostic externe s'est focalisé sur l'analyse de l'environnement externe du MTDSRI, en termes d'opportunités et de menaces.

Opportunités

- stabilité politique et institutionnelle ;
- existence d'un Etat de droit ;
- existence d'un référentiel (PSE) doublée d'une forte volonté politique de soutenir les politiques sociales;
- existence aux niveaux international et régional d'institutions et de cadres de dialogue, d'orientation et de promotion des normes en faveur du travail décent pour tous et de la coordination des relations entre Institutions ;
- existence de la Stratégie nationale de Protection sociale 2015-2035;
- existence d'un cadre législatif et réglementaire pour la promotion du travail, de la protection sociale et du dialogue social ;
- existence de cadres et de dispositifs pour la promotion du dialogue social et de la négociation collective ;

- Code du Travail et celui de la Sécurité sociale réformé en cours de réforme ;
- accès aux technologies de l'information et de la communication ;
- adoption du Budget programme comme modalité de mise en œuvre de la LPSD ;
- bonne relation partenariale avec les PTF.

Menaces

- non application de certaines dispositions des conventions collectives ;
- difficultés dans la mise en œuvre du tripartisme ;
- prolifération des organisations de travailleurs aux niveaux central et sectoriel qui plombent le dialogue social inclusif ;
- non réactualisation de certaines conventions collectives ;
- retard dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un nouveau Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique ;
- non ratification de la Convention C190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;
- absence d'un système d'information intégré entre les différents acteurs (Ministères, IPS, DGID, DOUANE, COMMERCE, DAF, APIX) ;
- transposition non exhaustive des conventions de l'OIT ratifiées par le Sénégal (C155, C161 et C187, complétées par le Protocole de 2002) ;
- crises sanitaires et menaces sécuritaires ;
- conjoncture économique difficile ;
- mouvements sociaux ;
- dérives liées aux TIC ;
- fracture numérique et disparités géographiques ;
- effets/impacts liés aux changements climatiques.

2.5 DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL

Le diagnostic porte, dans cette sous-partie, sur les domaines institutionnel et organisationnel du MTDSRI.

2.5.1 Diagnostic institutionnel

Au plan institutionnel, l'analyse situationnelle montre que l'exercice de certaines attributions dévolues au Ministre, au titre des Relations avec les Institutions, ne sont pas mises en œuvre.

Il s'agit des missions partagées avec :

le Secrétariat général du Gouvernement pour assurer « une liaison permanente entre la Présidence de la République, l'Assemblée nationale, le Haut Conseil des Collectivités territoriales et le Conseil économique, social et environnemental en vue de faciliter l'organisation des débats » ;

- le Ministre chargé des Affaires étrangères pour « entretenir des relations avec les institutions parlementaires de la CEDEAO, de l'UEMOA, des autres régions d'Afrique et de l'Union africaine. Il suit la mise en place des institutions parlementaires de l'Union africaine ».

En outre, le diagnostic révèle que le décret n°2009-1448 du 30 décembre 2009 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles, n'est plus adapté à la configuration actuelle du département.

2.5.2 Diagnostic organisationnel

Le diagnostic organisationnel fait la situation à la fois des ressources humaines et des ressources matérielles au sein du département du MTDSRI.

- Situation des ressources humaines

La situation des ressources humaines ne concerne que le personnel des services centraux et déconcentrés. Elle ne prend pas en compte les structures sous tutelle technique et le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS).

En fin 2022, le département compte un effectif total de 233 agents dont 113 au niveau central (48,5%) et 120 au niveau déconcentré (51,5%). Au total, l'effectif des femmes est de 61 (27%) contre 172 hommes (73,82%). Les cadres supérieurs représentent 76,82% soit un total de 179 agents.

Sur l'effectif de 113 agents du niveau central, 27% sont des femmes. Les structures déconcentrées regroupent un effectif de 96 cadres.

La composante « Gouvernance du marché du Travail » regroupe 162 agents, soit 69,4%, dont 59 cadres supérieurs de la hiérarchie A.

En dépit de la qualité des ressources humaines, il y a lieu de souligner un déficit particulièrement dans les corps des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale et en personnel d'appui.

Tableau n°1 : Effectifs du personnel (hiérarchie et statut)

MTDSRI : Effectifs du personnel par hiérarchie et par statut						
					Total	%
Hiérarchie	A	B	C	D		
Agents de la hiérarchie A	73				73	31.33%
Agents de la hiérarchie B		106			106	45.49%
Agents de la hiérarchie C			12		12	5.57%

Agents de la hiérarchie D				42	42	18.02%
Total	73	106	12	42	233	100%
Statut						
Agent de l'État	70	104	10	42	226	97%
Personnel sous contrat spécial	03	02	02	00	07	3%
Total	73	106	12	42	233	100%
Hommes	60	68	09	36	172	73%
Femmes	13	38	03	06	63	27%
Total	73	106	12	42	233	100%

Source : MTDSRI, 2022

Tableau n°2 : Effectifs du personnel (région, corps et sexe) des services déconcentrés

Régions / Départements/Zones spéciales	Inspecteurs du Travail	Contrôleurs du Travail	Personnel d'appui	Hommes	Femmes	Total
Dakar	16	15	06	28	09	37
Thiès	02	09	09	16	04	20
Diourbel	01	03	01	04	01	05
Kaolack	02	02	02	03	03	06
Kolda	01	01	00	02	00	02
Louga	01	01	02	03	01	04
Fatick	01	02	02	04	01	05
Kaffrine	01	01	00	02	00	02
Saint-Louis	02	08	03	08	05	13
Ziguinchor	01	05	04	04	06	10
Matam	01	01	00	02	00	02
Tamba	02	02	02	03	03	06
Sédhiou	01	01	01	03	00	03
Kédougou	02	01	00	03	00	03
ITSS Zone franche industrielle	01	02	01	02	02	04
IDTSS Rufisque	01	03	01	03	02	05
ITSS Zone économique spéciale	01	0	00	0	01	01
TOTAL	37	58	33	90	38	128

Source : MTDSRI, 2022

- Situation des ressources matérielles

La situation du matériel roulant du MTDSRI concerne les niveaux central et déconcentré. La CSS, l'ICAMO et l'IPRES ne sont pas prises en compte.

En fin octobre 2022, le département dispose d'un parc de matériel roulant de **104** véhicules (98 automobiles et 6 motos) dont 43 sont fonctionnels. Ce parc automobile est vétuste et freine considérablement la mobilité des Inspections du Travail et de la Sécurité sociale pour effectuer les contrôles dans les milieux de travail.

Tableau n°3 : Situation du matériel roulant par service

MTDSRI : Situation Parc du matériel roulant												
Structures	Cabinet	SG	DAGE	DRI	CORISS	DPS	DGTSS	DRTOP	DSTE	HCDS	IRTSS	Total
Véhicules automobiles	16	5	09	03	02	04	05	07	05	05	37	98
Motos	00	04	01	00	00	00	00	00	01	00	00	06
Total	16	09	10	03	02	04	05	07	06	05	37	104
Etat												
Fonctionnel (Bon)	09	05	03	02	00	04	02	06	03	03	06	43
En panne	03	02	03	00	02	00	01	00	01	00	10	22
Mauvais	04	02	04	01	00	00	02	01	02	02	21	39
Total	16	09	10	03	02	04	05	07	06	05	37	104

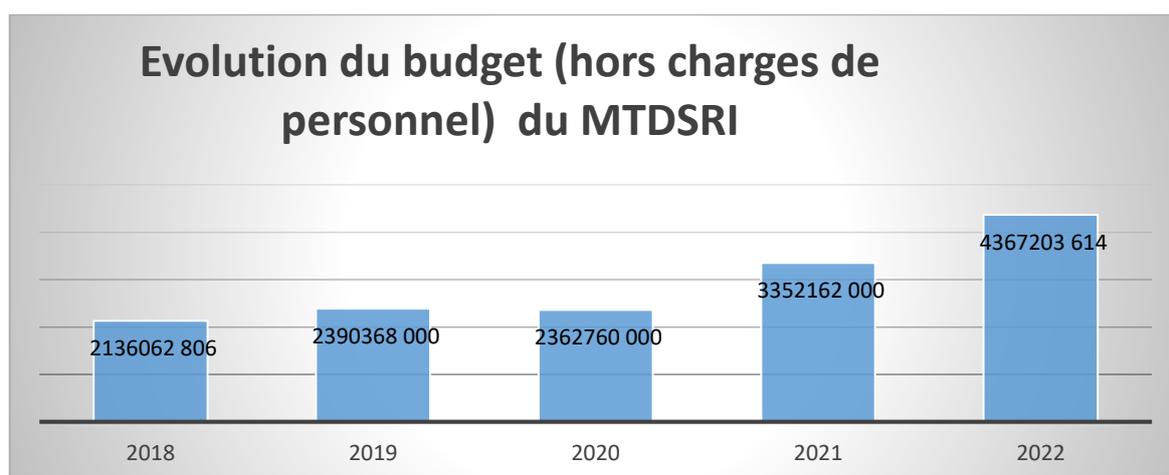
Source : MTDSRI, octobre 2022

2.6 EVALUATION DES FINANCEMENTS MOBILISES

Les ressources financières mobilisées par le MTDSRI proviennent, à la fois, du budget de l'Etat et de celui des partenaires techniques et financiers. Ces ressources ne prennent pas en compte celles de la CSS et de l'IPRES.

En raison de l'indisponibilité des informations sur les ressources allouées par les PTF (hors budget de l'Etat), cette partie fait l'analyse des ressources financières internes mobilisées sur la période 2018-2022. Ainsi, le budget du MTDSRI, hors dépenses de personnel, sur la même période, a connu une tendance haussière passant de 2 136 062 806 FCFA à 4 371 703 614 FCFA ; ce qui correspond à une augmentation de 104,66%.

Graphique n°1 : Evolution des crédits hors charges de personnel du MTDSRI de 2018 à 2022



Source : Exploitation données SIGFIP/SYSBUDGET-Section 37

Tableau n°4 : Répartition du budget par catégorie de dépenses de 2018 à 2022

Années	Répartition du budget par catégorie de dépenses de 2018 à 2022			
	Biens et Services	Transferts courants	Investissements exécutés par l'Etat	Total budget
2018	903 170 000	896 600 000	349 500 000	2 149 270 000
2019	1 103 170 000	996 600 000	290 598 000	2 390 368 000
2020	1 025 562 000	1 046 600 000	290 598 000	2 362 760 000
2021	1 402 162 000	950 000 000	1 000 000 000	3 352 162 000
2022	1 971 703 614	1 350 000 000	1 050 000 000	4 371 703 614
Totale Période	6 405 767 614	5 239 800 000	2 980 696 000	14 626 263 614
Part par catégorie de dépenses	44%	36%	20%	100%

Source : Exploitation données SIGFIP/SYSBUDGET-Section 37

S'agissant de l'analyse de la répartition du budget par nature de dépenses entre 2019 et 2022, il ressort que les investissements ont représenté, sur la période, 20% du budget total.

En dépit des efforts importants consentis pour améliorer le volume des ressources allouées au secteur, le niveau des investissements reste encore faible au regard des besoins pour une bonne prise en charge des problématiques du département.

2.7 DEFIS ET ENJEUX

Les défis majeurs identifiés découlent du diagnostic du secteur qui induit un certain nombre d'enjeux stratégiques de développement.

Défis à relever :

- renforcer le cadre juridique, institutionnel et organisationnel du travail et de la protection sociale des travailleurs favorable à la compétitivité des entreprises et à la protection des droits au travail ;
- rationaliser et harmoniser les interventions des acteurs de la protection sociale ;
- poursuivre le processus de la réforme de la législation sociale dans tous ses aspects ;
- poursuivre les actions de promotion de la négociation collective et de développement des outils d'aide au diagnostic et à la prise de décision en matière de travail et de protection sociale des travailleurs ;
- augmenter la dotation budgétaire du Programme « Protection sociale des travailleurs » pour atteindre un meilleur niveau de réalisation des objectifs assignés à ce sous-secteur ;

- renforcer le personnel du Programme « Protection sociale des travailleurs » ;
- étendre la protection sociale des travailleurs à ceux qui ont un statut précaire tels que les enfants, les personnes vivant avec un handicap, les travailleurs sous contrat atypique (journaliers, saisonniers, stagiaires, apprentis, etc.) et les travailleurs migrants ;
- étendre la protection sociale des travailleurs (extensions verticale et horizontale) ;
- favoriser la création et le maintien de conditions propices au dialogue social entre l'Etat et les partenaires sociaux notamment en matière de santé et sécurité au travail ;
- renforcer les actions pour freiner l'évasion sociale ;
- renforcer les contrôles dans les milieux de travail ;
- mobiliser les ressources humaines et financières nécessaires pour soutenir la mise en œuvre de la politique sectorielle ;
- développer des outils de pilotage et de gestion des politiques du département, notamment de l'Administration du Travail et de la protection sociale des travailleurs ;
- renforcer le personnel technique pour soutenir l'action des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale ;
- mettre en œuvre une véritable politique/stratégie de GRH en ayant un système unifié de gestion du personnel au sein du département ;
- revoir l'organigramme du département et instaurer une meilleure cohérence organisationnelle dans la configuration des programmes budgétaires ;
- instaurer un système d'information moderne et harmonisé de collecte et de traitement de données sur le travail et la protection des travailleurs ;
- poursuivre le processus relatif à la dématérialisation des procédures de l'Administration du Travail et à l'amélioration de la communication institutionnelle du département ;
- renforcer les initiatives d'institutionnalisation de la planification, de la programmation et du suivi-évaluation du département ;
- poursuivre le processus d'institutionnalisation du genre ;
- consolider la communication entre les Institutions ;
- mettre en place un dispositif de contrôle interne et de contrôle de gestion ;
- renforcer les moyens humains, matériels et financiers ;
- renforcer la coordination entre l'exécutif et les Institutions.

Enjeux

L'adaptation du cadre juridique et institutionnel du secteur Travail et Protection sociale des travailleurs aux mutations économiques et sociales du monde du travail notamment celles liées à l'exploitation du gaz et du pétrole constitue un enjeu de taille et passe, entre autres, par :

- la réforme du Code du Travail ;
- la rénovation du dispositif de la protection sociale des travailleurs par l'adoption du Code unique de Sécurité sociale pour permettre aux IPS d'élargir leur champ d'application au secteur informel et aux indépendants ;

- l'adoption d'un nouveau Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique ;
- la modernisation du dispositif organisationnel et fonctionnel de l'Administration du Travail et de la protection sociale des travailleurs.

Dans le domaine des Relations entre le pouvoir exécutif et les autres Institutions, l'enjeu principal réside dans la contribution au renforcement de la démocratie et de l'Etat de droit à travers le maintien du dialogue permanent et inclusif avec les acteurs des Institutions de la République.

III. STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DU SECTEUR

Le cadre stratégique (voir annexe 2) de la politique sectorielle du MTDSRI sur la période 2023-2027 s'articule autour des éléments suivants :

1. la vision ;
2. les principes et valeurs ;
3. l'objectif global ;
4. les orientations stratégiques ;
5. les programmes et leurs objectifs spécifiques.

3.1 VISION

La vision du secteur à l'horizon 2027 se décline comme suit : « ***un travail décent pour tous les travailleurs et travailleuses et un partenariat dynamique entre les Institutions, facteurs de stabilité sociale et d'émergence économique*** ».

3.2 PRINCIPES ET VALEURS

La mise en œuvre de la nouvelle politique sectorielle du MTDSRI repose sur un certain nombre de *principes* dont :

- **le respect des droits fondamentaux** au travail comme règle de base pour tous les travailleurs et travailleuses quels que soient leur statut et catégories ;
- **la bonne gouvernance** pour des rapports transparents entre les acteurs, un cadre de mise en œuvre consensuel, des mécanismes de dialogue et d'information adaptés et inclusifs ;
- **la justice sociale et l'équité** dans l'allocation des ressources disponibles et la fourniture des services sur toute l'étendue du territoire national ;
- **le tripartisme et le dialogue social** qui guident l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la présent LPSD.

A côté de ces principes, il faut mentionner des *valeurs* partagées pour une mise en œuvre réussie de la politique sectorielle du MTDSRI :

- **la probité** des acteurs du secteur comme gage de fourniture de services de qualité aux bénéficiaires sans contrepartie, dans des conditions d'efficacité et d'efficacités, marquées du sceau de la rigueur professionnelle ;
- **la solidarité** entre les acteurs et les bénéficiaires du secteur, pour une mise en œuvre optimale de la LPSD et, plus particulièrement, la viabilité de la solidarité intra générationnelle et inter générationnelle qui constitue le fondement de notre système de protection sociale ;
- le **culte du travail productif** pour une utilisation efficiente des ressources disponibles et l'atteinte des objectifs de productivité et de compétitivité.

3.3 OBJECTIF GENERAL

L'objectif général poursuivi par la nouvelle politique sectorielle du MTDSRI est de « **contribuer à l'émergence économique par la promotion du travail décent et d'un environnement propice à la compétitivité des entreprises et le développement d'un partenariat dynamique et efficace entre les Institutions** ».

3.4 ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Pour la mise en œuvre de la nouvelle politique sectorielle du MTDSRI et une meilleure prise en charge de ses missions, l'analyse diagnostique a permis d'identifier trois (03) orientations stratégiques :

- 1°- Amélioration de la gouvernance du Travail ;**
- 2°- Renforcement de la Protection sociale des travailleurs ;**
- 3°- Renforcement du Pilotage et du Partenariat avec les Institutions.**

3.5 PROGRAMMES ET OBJECTIFS SPECIFIQUES

La stratégie d'intervention du MTDSRI s'articule autour de trois (03) programmes budgétaires en vue de réaliser les résultats attendus de la mise en œuvre de la politique sectorielle du département :

PROGRAMME 1 : GOUVERNANCE DU MARCHE DU TRAVAIL

Objectif spécifique 1 : améliorer la gouvernance du marché du Travail

Ce programme budgétaire est opérationnalisé à travers les actions ci-après :

- Action 1.1 : Coordination administrative ;
- Action 1.2 : Redynamisation du dialogue social et de la négociation collective ;
- Action 1.3 : Amélioration du cadre, des moyens d'intervention et du système d'information sur le marché du Travail.

PROGRAMME 2 : PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS

Objectif spécifique 2 : renforcer la protection sociale des travailleurs

Ce programme est mis en œuvre à travers les actions suivantes :

- Action 2.1 : Coordination administrative ;
- Action 2.2 : Renforcement et extension de la protection sociale ;
- Action 2.3 : Promotion de la sécurité et santé dans les lieux de travail.

PROGRAMME 3 : PILOTAGE, GESTION ET COORDINATION ADMINISTRATIVE

Objectif spécifique 3 : renforcer le pilotage du secteur et le partenariat avec les Institutions

Les actions ci-après permettent de mettre en œuvre ce programme :

- Action 3.1 : Coordination administrative ;
- Action 3.2 : Pilotage stratégique ;
- Action 3.3 : Coordination et suivi des relations avec les Institutions.

IV. CADRE DE PILOTAGE ET DE SUIVI EVALUATION

La politique sectorielle du MTDSRI est opérationnalisée à travers le Document de Programmation pluriannuelle des Dépenses (DPPD). A cet effet, un cadre de pilotage et de suivi-évaluation est nécessaire.

4.1 CADRE DE PILOTAGE

Le pilotage de la mise en œuvre de la LPSD est assuré par les organes de supervision et de suivi technique de la chaîne de gouvernance « Planification, Programmation, Budgétisation et Suivi- Évaluation (PPBSE) mis en place par arrêté n°024747 du 09 septembre 2022 du Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions.

Les organes de la chaîne de gouvernance « PPBSE » peuvent inviter dans leurs travaux les autres structures étatiques, les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, la société civile et le secteur privé.

4.2 CADRE DE SUIVI-EVALUATION

Le Cadre de suivi-évaluation de la politique sectorielle du MDTDSRI est articulé à celui mis en place au niveau national pour le suivi du PSE, conformément au décret n°2015-679 du 26 mai 2015 portant création du Cadre harmonisé de Suivi-Evaluation (CASE).

Dans le même sillage, il est important de faire mention de la tenue régulière des Revues annuelles conjointes (RAC) qui constituent un mécanisme utile aux fins de procéder à l'analyse, d'une part, des progrès accomplis dans le secteur et, d'autre part,

d'identifier les facteurs bloquants qui doivent trouver une réponse en termes de recommandations pour améliorer les résultats.

Toutefois, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle LPSD du MTDSRI, deux évaluations seront réalisées à savoir, une évaluation à mi-parcours prévue en 2025 et une évaluation finale en 2027, avant de procéder à son actualisation.

CONCLUSION

La Lettre de Politique Sectorielle de Développement (LPSD), élaborée selon une démarche participative, itérative et inclusive ayant impliqué les différentes parties prenantes, fixe les orientations stratégiques du département sur l'horizon 2023-2027. Elle permet ainsi de traduire les missions dévolues au Ministère, de fédérer les interventions du département et de poursuivre la mise en œuvre sous format budget-programme.

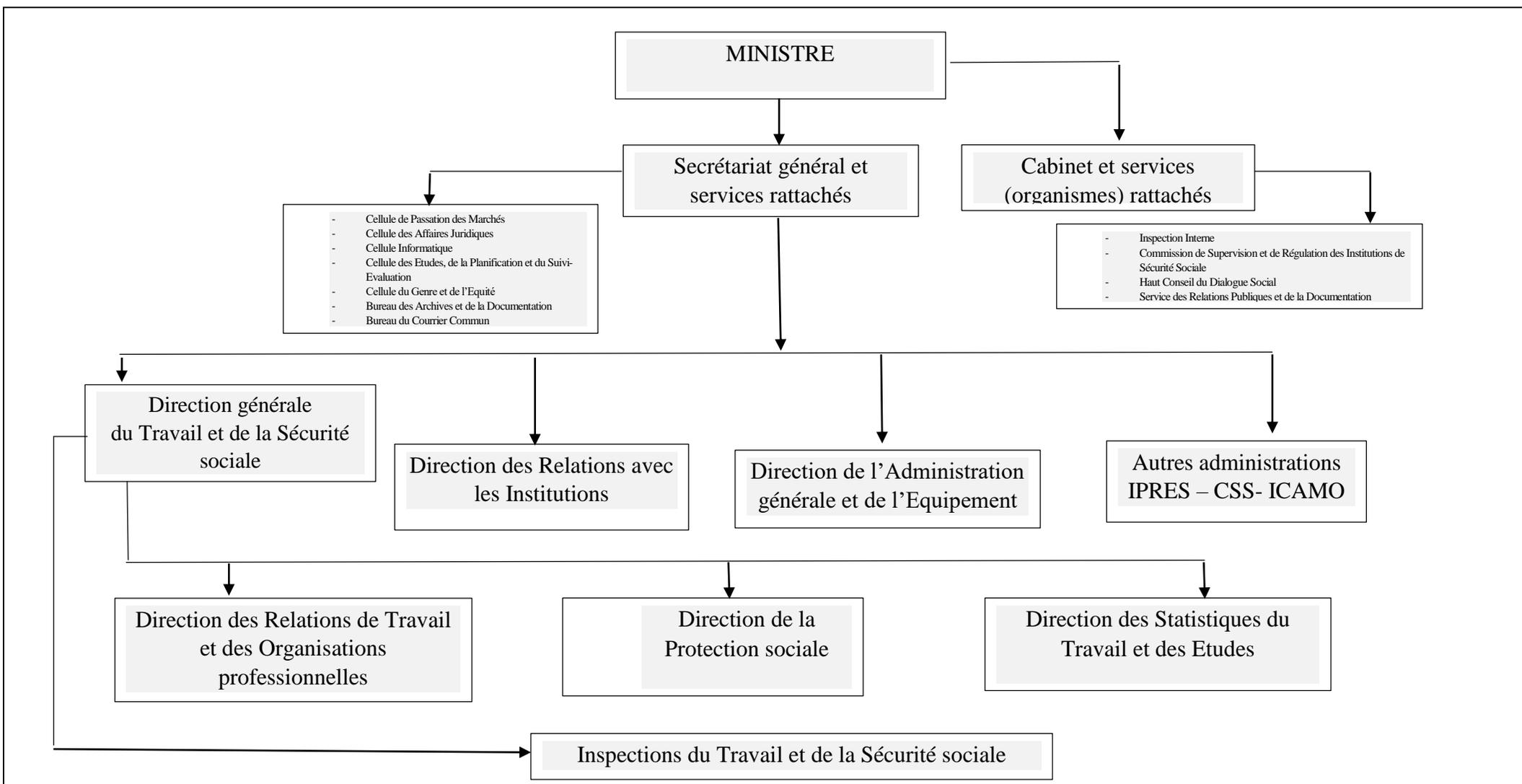
La réussite de la mise en œuvre de la LPSD nécessite un certain nombre de facteurs clés, notamment le portage politique institutionnel, l'opérationnalisation d'un dispositif de suivi et d'évaluation axés sur les résultats, l'appropriation effective du budget-programme et la dotation de ressources conséquentes.

Fait à Dakar, le 08 MAI 2023

<p>Monsieur le Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions</p>	<p>Madame le Ministre de l'Economie, du Plan et de la Coopération</p>
 <p>Samba SY</p>	 <p>Oulimata SARR</p>

ANNEXES

Annexe 1 : Organigramme du MTDSRI



Annexe 2 : Synthèse du cadre stratégique

Vision PSE	« Un Sénégal Émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit »	
Vision de la LPSD 2023 - 2027	« Un travail décent pour tous les travailleurs et travailleuses et un partenariat dynamique entre les Institutions, facteurs de stabilité sociale et d'émergence économique »	
Objectif global	Contribuer à l'émergence économique par la promotion du travail décent et d'un environnement propice à la compétitivité des entreprises et le développement d'un partenariat dynamique et efficace entre les institutions	
Objectifs spécifiques	Programmes budgétaires	Lignes d'actions définies dans la LPSD
OS 1 : « Améliorer la gouvernance du marché du Travail »	Programme 2019 : « Gouvernance du marché du Travail »	<ul style="list-style-type: none"> - Action 1.1 : Coordination administrative ; - Action 1.2 : Redynamisation du dialogue social et de la négociation collective ; - Action 1.3 : Amélioration du cadre, des moyens d'intervention et du système d'information sur le marché du travail.
OS 2 : Renforcer la Protection sociale des travailleurs	Programme 2107 : « Protection sociale des Travailleurs »	<ul style="list-style-type: none"> - Action 2.1 : Coordination administrative ; - Action 2.2 : Renforcement et extension de la protection sociale - Action 2.3 : Promotion de la Sécurité et santé dans les lieux de travail (SST)
OS 3 : Renforcer le pilotage du secteur et le partenariat avec les Institutions	Programme 1006 : « Pilotage, coordination et gestion administrative »	<ul style="list-style-type: none"> - Action 3.1 : Coordination administrative - Action 3.2 : Pilotage stratégique - Action 3.3 : Coordination et suivi des relations avec les Institutions

